



Wo in der EU findet der Beschäftigungszuwachs statt?

„Es geht um Bildung, Bildung und nochmals Bildung, doch dies ist kein kurzfristiges Allheilmittel“

Zunehmende Ungleichheiten und das Gefühl der sozialen Ausgrenzung

Retter in der Not? Schaffung von Arbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialwesen

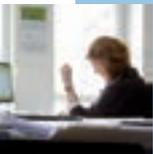
Können mit einer zunehmend ökologisch ausgerichteten Wirtschaft auch Arbeitsplätze geschaffen werden?

Hoffnungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen in „Born Globals“

Weiß unsere rechte Hand, was unsere linke tut?

Schaffung, Sicherung oder Verlust von Arbeitsplätzen? Die Zukunft des europäischen Arbeitsmarktes





3 Wo in der EU findet der Beschäftigungszuwachs statt?



5 Es geht um Bildung, Bildung und nochmals Bildung, doch dies ist kein kurzfristiges Allheilmittel



7 Zunehmende Ungleichheiten und das Gefühl der sozialen Ausgrenzung



9 Retter in der Not? Schaffung von Arbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialwesen



10 Können mit einer zunehmend ökologisch ausgerichteten Wirtschaft auch Arbeitsplätze geschaffen werden?



12 Hoffnungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen in „Born Globals“



14 Mitgliedstaaten kämpfen gegen die Beschäftigungskrise an

15 Weiß unsere rechte Hand, was unsere linke tut?

17 Ein einfaches Bild einer komplexen Geschichte

19 Literaturhinweise

Diese Ausgabe des Foundation Focus befasst sich mit dem aktuellen Stand des europäischen Arbeitsmarktes und mit den Maßnahmen, die Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen zur Bewältigung der Krise ergreifen. In den letzten Jahren gingen viele Arbeitsplätze verloren, und die Massenarbeitslosigkeit wurde in mehreren Mitgliedstaaten zur harten Realität. Die letzte Erhebung von Eurofound zur Lebensqualität deutet auf zunehmende Ungleichheiten und auf soziale Ausgrenzung hin. Zugleich hält die EU nach wie vor an dem Konzept fest, hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Doch wo sollen diese Arbeitsplätze entstehen? Und wird die Qualität der Arbeitsplätze bei dem Versuch, Kosten zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten, aufs Spiel gesetzt? All diese und weitere Fragen werden in dieser Ausgabe von Foundation Focus behandelt.

www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Editorial

Arbeitsplätze, Arbeitsplätze und noch mehr Arbeitsplätze – dies ist der Schwerpunkt des derzeitigen irischen EU-Ratsvorsitzes und auch der EU insgesamt angesichts der ständigen Herausforderungen, vor die sie aufgrund der schwachen wirtschaftlichen Leistung gestellt wird. Die Arbeitslosenquoten steigen unaufhörlich – Mitte 2012 waren fünf Millionen Menschen mehr erwerbslos als im Vergleichszeitraum des Jahres 2008, und die Jugendarbeitslosigkeit hat ein nicht mehr vertretbares Ausmaß erreicht. Den neuesten Ergebnissen der Europäischen Erhebung zur Lebensqualität zufolge sind immer weniger Menschen in der Lage, über die Runden zu kommen, was in der gesamten EU mit dem zunehmenden Gefühl der sozialen Ausgrenzung einhergeht. Die Situation ist kritisch, und es ist nur recht und billig, dass die politischen Entscheidungsträger dem Thema Arbeitsplätze oberste Priorität einräumen, wenn es darum geht, die Union wieder auf den Weg der Erholung zurückzuführen.

Welche echten Aussichten auf die Schaffung von Arbeitsplätzen gibt es also? Der Europäische Jobmonitor von Eurofound weist auf ein Beschäftigungswachstum bei den am besten bezahlten Arbeitsplätzen im letzten Jahr hin – die sich weitgehend auf die wissensintensiven Dienstleistungsbereiche wie IKT, Unternehmensberatung und Gesundheits- und Bildungswesen konzentriert. Aber auch bei einer Reihe von Jobs im Niedriglohnssektor wie z. B. Pflegekräfte in der Sozialarbeit und der stationären Versorgung war ein Wachstum zu verzeichnen. Das Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen in diesem Sektor wurde vom Mitglied der Kommission László Andor unterstrichen und durch die ersten Ergebnisse des Eurofound-Projekts zu Arbeitsplätzen im Pflegebereich bestätigt.

Dabei wurde auch auf das Wachstumspotenzial grüner Arbeitsplätze verwiesen, doch ergeben die neuesten Untersuchungen von Eurofound, dass die Einführung umweltfreundlicher Geschäftspraktiken zu einer Umverteilung von Arbeitsplätzen zwischen Wirtschaftszweigen und nicht zu einer Änderung der absoluten Beschäftigtenzahlen geführt hat. Die so genannten „Born Globals“ – junge Unternehmen mit internationaler Ausrichtung – kennen mit ihren vergleichsweise ermutigenden Beschäftigtenzahlen vielleicht die Antwort, doch muss sich dies erst auf längere Sicht zeigen.

Wie die Antwort auch immer ausfällt – angesichts der Bemühungen Europas, die Schatten dieser Rezession endlich hinter sich zu lassen, wird deutlich, dass Europa es sich nicht leisten kann, nicht sämtliche denkbaren Wege zu erkunden, die zu Arbeitsplätzen, Arbeitsplätzen und nochmals Arbeitsplätzen führen könnten.

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

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

Originalsprache: English
Abbildungen: shutterstock / Eurofound / Axel Hartmann

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

Wo in der EU findet der Beschäftigungszuwachs statt?

Mehr als vier Jahre nach Beginn der großen Rezession ist die Arbeitslosigkeit in der EU seit über 12 Monaten erneut gestiegen. Im zweiten Quartal 2012 waren im Vergleich zum zweiten Quartal 2011 rund eine ¼ Million weniger Menschen in Brot und Arbeit, und im Vergleich zum zweiten Quartal 2008 waren es fünf Millionen weniger.

Auf einem Arbeitsmarkt mit rund 220 Millionen Erwerbstätigen erscheint diese Zahl womöglich gar nicht übermäßig negativ. Sie muss allerdings in den richtigen Zusammenhang gestellt werden. Zwischen 1998 und 2007 war auf den Arbeitsmärkten in der EU zu beobachten, dass Jahr für Jahr im Durchschnitt rund 2 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen wurden. Bislang hat uns die Krise neben den Wachstumseinbußen bis heute sage und schreibe 15 Millionen Arbeitsplätze gekostet, und die makroökonomische Situation ist ungünstig und steht damit der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im Wege. Davon abgesehen ist der europäische Arbeitsmarkt groß und mannigfaltig, und einzelne Beschäftigungskategorien wachsen sogar. Und manche Mitgliedstaaten weisen relativ stabile arbeitsmarktpolitische Entwicklungen auf. In den nachstehenden Ausführungen werden anhand der Daten des Europäischen Jobmonitors Inseln aufgezeigt, die derzeit ein Beschäftigungswachstum verzeichnen.

Europäischer Jobmonitor

Der Europäische Jobmonitor von Eurofound (EJM) analysiert Veränderungen bei der Beschäftigung in struktureller Hinsicht anhand des „arbeitsplatzorientierten Ansatzes“ auf der Grundlage der Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU LFS). Dabei handelt es sich um einen einfachen, jedoch sehr aussagekräftigen Ansatz, bei dem ein Arbeitsplatz als eine Beschäftigung in einem bestimmten Sektor anhand standardisierter internationaler Klassifikationen (ISCO für Berufe und NACE für Sektoren) eingestuft und anschließend die Veränderungen bei der Beschäftigung in den einzelnen Mitgliedstaaten sowie in der EU insgesamt beschrieben werden. Durch eine Einstufung der Arbeitsplätze nach Lohnniveau, Bildungsniveau oder einem allgemeineren mehrdimensionalen Index für die Arbeitsplatzqualität wird die Analyse um eine qualitative Dimension ergänzt. Der arbeitsplatzorientierte Ansatz wurde in den 1990er-Jahren in den USA durch den Nobelpreisträger Joseph Stiglitz entwickelt und später von Erik Olin Wright und Rachel Dwyer verfeinert. Das Thema der früheren Arbeiten in den USA – nämlich die Frage, ob Beschäftigungswachstum auf Kosten von Arbeitsplatzqualität erreicht wird – wurde im Laufe der Zeit differenzierter. Der arbeitsplatzorientierte Ansatz wurde insbesondere zugrunde gelegt, um den Umfang zu bewerten, in dem Beschäftigungsstrukturen in den entwickelten Volkswirtschaften zu einer Polarisierung und damit zu einem „Rückgang“ oder „Verschwinden“ von Arbeitsplätzen mit mittlerer Bezahlung oder zu einer Verbesserung entsprechend den Prognosen einer durch den technologischen Wandel bedingten zunehmenden Nachfrage nach Fachkräften führen.



Neue Arbeitsplätze in gut bezahlten Berufszweigen

Der Europäische Jobmonitor ist eine zweckdienliche Möglichkeit, aggregierte Veränderungen bei der Beschäftigung auf EU-Ebene und deren Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsplätze darzustellen. Das nachstehende Schaubild macht deutlich, dass die Beschäftigung sowohl während der Rezession (2008-2010) als auch während des letzten Jahres (ab dem zweiten Quartal 2011 bis zum zweiten Quartal 2012) mit dem erneuten Beschäftigungsrückgang im obersten Quintil der Arbeitsplätze im Hinblick auf die Vergütung – d. h. die am besten bezahlten Jobs – weiter anstieg.

Arbeitsplätze in den obersten 40 % der Lohnskala konnten zwar nicht dasselbe schnelle Wachstum wie während des Beschäftigungsanstiegs vor der Rezession verzeichnen, haben jedoch weiterhin für eine wachsende Nettobeschäftigung gesorgt. Bei den Arbeitsplätzen in den übrigen drei Quintilen waren erhebliche Beschäftigungsverluste zu verzeichnen. Die neuen, gut bezahlten Arbeitsplätze wurden in erster Linie in wissensintensiven Dienstleistungssektoren wie IKT, Unternehmensberatung und Gesundheits- und Bildungswesen geschaffen. Der Beschäftigungszuwachs bei gut bezahlten Berufen konzentrierte sich überwiegend auf die öffentlich finanzierten Dienstleistungsbereiche (im Wesentlichen Gesundheits- und

Bildungswesen), als die Rezession ihren Höhepunkt erreichte (2008-2009), hat sich jedoch in jüngster Zeit auf den privaten Dienstleistungssektor verlagert.

Die laufenden Ausgabenkürzungen im öffentlichen Sektor legen nahe, dass sich diese Verlagerung auf den privaten Dienstleistungssektor als Motor des Beschäftigungswachstums fortsetzen könnte.

Im Zeitraum 2011-2012 wurden in der EU im privaten wissensintensiven Dienstleistungsbereich über 400 000 neue, gut bezahlte und im obersten Quintil angesiedelte Arbeitsplätze geschaffen. Unter den Arbeitsplätzen mit hohen Beschäftigungszahlen waren in der hoch qualifizierten, hoch bezahlten Kategorie der IKT-Fachleute in den Bereichen Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie und Unternehmensberatung sowie in der hoch qualifizierten Kategorie der wissenschaftlichen Lehrkräfte im Bildungswesen mit mittlerer bis hoher Bezahlung die größten Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen (siehe Tabelle auf der nächsten Seite).

Beschäftigungswachstum im Niedriglohnsektor

Aber auch im Niedriglohnsektor – Reinigungs- und Pflegekräfte in der Sozialarbeit und der stationären Versorgung – wurden Arbeitsplätze geschaffen; dabei hat sich das unterste

Veränderungen der Beschäftigungslage (in % pro Jahr), EU, nach Einkommensquintil



Quelle: Eurostat, EU LFS (eigene Berechnungen)

Quintil im Vergleich zu Arbeitsplätzen mit mittlerer bis geringer sowie mit mittlerer Bezahlung als widerstandsfähiger erwiesen. Insgesamt zeichnet sich das Muster einer Polarisierung der Arbeitsplätze mit einer gewissen asymmetrischen Entwicklung hin zu besser bezahlten Arbeitsplätzen ab. Dieser Ausschlag nach oben war im Zeitraum 2011-2012 stärker ausgeprägt; dieser Zeitraum zeichnet sich durch verhältnismäßig mehr neue, gute Arbeitsplätze und einen stärkeren Rückgang der minderwertigen Arbeitsplätze aus. Das Muster der Arbeitsplatzpolarisierung wurde durch die Rezession insbesondere in Bezug auf das Arbeitsentgelt verschärft, da sich die Vernichtung von Arbeitsplätzen auf die Arbeitsplätze im gewerblichen Bereich mit mittlerer Bezahlung konzentrierte, insbesondere im verarbeitenden und im Baugewerbe.

Frauen behaupten sich besser als Männer

Im Hinblick auf Quantität ebenso wie auf Qualität behaupten sich Frauen besser als Männer. Die Erwerbsquote der Frauen ist im letzten Jahr gestiegen, die der Männer dagegen gesunken. Außerdem entfällt der Beschäftigungszuwachs im obersten Einkommensquintil weitgehend auf Frauen. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass Frauen in bestimmten Wachstumssektoren wie z. B. im Gesundheitswesen über- und in den sich rückläufig entwickelnden Sektoren wie verarbeitendes und Baugewerbe unterrepräsentiert sind. Daran lässt sich

aber auch der verhältnismäßig höhere Bildungsstand von Frauen in einer Zeit ablesen, in der Qualifikationen die Grundvoraussetzung für den Zugang zu höherwertigen Arbeitsplätzen darstellen. So besitzt ein Drittel der weiblichen Erwerbstätigen in Europa eine akademische Qualifikation gegenüber von knapp über einem Viertel der männlichen Beschäftigten.

Und schließlich haben sowohl die Selbständigkeit als auch und insbesondere die Teilzeitarbeit trotz des ins Stocken geratenen Aufschwungs ohne Arbeitsplätze zugelegt. Eine Aufschlüsselung der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht bringt ein interessantes Muster zum Vorschein. Von den zwischen dem zweiten Quartal 2011 und dem zweiten Quartal 2012 neu geschaffenen 0,75 Millionen Teilzeitarbeitsverhältnissen entfielen etwa je die Hälfte auf Männer und auf Frauen, obwohl es in der EU überwiegend Frauen sind, die Teilzeit arbeiten (rund 80 % der Teilzeitstellen entfallen auf Frauen). Doch während sich die neuen Teilzeitarbeitsplätze für Männer deutlich asymmetrisch in Richtung auf Arbeitsplätze mit geringerer Bezahlung mit einer starken Konzentration im Baugewerbe sowie insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe entwickelten, waren die neuen Teilzeitstellen für Frauen viel eher in den beiden obersten Einkommensquintilen angesiedelt. Mehr als die Hälfte des Beschäftigungszuwachses wurde im Gesundheits- und Bildungswesen verzeichnet, also in traditionell gut bezahlten Sektoren.

Nur wenige Arbeitsplätze für Jugendliche

Die Hauptsorge gilt natürlich nach wie vor der schwächelnden makroökonomischen Situation und insbesondere ihren Auswirkungen auf die Geschwindigkeit des Beschäftigungsaufbaus. Rezessionen ziehen in der Regel Neuankömmlinge auf dem Arbeitsmarkt unverhältnismäßig stark in Mitleidenschaft. Dies wird auf alarmierende Art und Weise daran deutlich, dass im letzten Jahr in der EU der Nettozuwachs an gut bezahlten Stellen für Hochschulabsolventen eher in der Altersgruppe der über 65-Jährigen, d. h. Personen, die das Rentenalter bereits erreicht haben, und weniger in der Gruppe der Beschäftigten unter 30 Jahren stattgefunden hat. Die jüngste Altersgruppe weist das höchste durchschnittliche Qualifikationsniveau und das zuletzt angeeignete Bildungskapital auf, doch selbst die am besten ausgebildeten Jugendlichen finden es äußerst schwierig, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Garantien für junge Menschen und Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten in größerem Umfang können einen Beitrag dazu leisten, das Problem der Jugendarbeitslosigkeit zu lösen, ebenso wie steuerliche Anreize für Arbeitgeber, damit sie jüngere Arbeitnehmer einstellen. Das Patentrezept schlechthin ist allerdings die Rückkehr zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum.

John Hurley

Arbeitsplätze mit dem höchsten absoluten Beschäftigungszuwachs, EU, 2011 Q2–2012 Q2

Beruf	Sektor	Beschäftigung		Durchschnittliche Einstufung der Arbeitsplätze nach		
		Beschäftigte in Millionen, 2012, EU-27	Beschäftigungszuwachs (in Tausend)	Lohn-niveau	Bildungsniveau	Nicht materieller Arbeitsplatzqualität
Wissenschaftliche Lehrkräfte	Bildungswesen	9,8	109	74,3	92,0	85,5
IKT-Fachleute	Erbringung von Dienstleistungen der Informations-technologie, Beratung und verwandte Tätigkeiten	1,4	103	93,1	84,8	95,1
Reinigungs- und Pflegekräfte	Gebäudebetreuung und Garten- und Landschaftsbau	2,2	95	1,1	3,3	10,9
Pflegekräfte	Sozialwesen ohne Heime	1,9	73	7,7	42,8	50,0
Pflegekräfte	Heime	1,9	71	20,2	45,7	40,7
Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	1,5	68	21,7	1,1	8,4
Personen-bezogene Dienstleistungen	Dienstleistungen im Bereich Nahrungsmittel und Getränke	4,1	65	10,2	26,6	13,2

Hinweis: Nur Arbeitsplätze mit einer hohen Beschäftigtenzahl (> 1 Million Beschäftigte, EU-27)

Quelle: Eurostat, EU LFS (eigene Berechnungen)

INTERVIEW MIT DONALD STORRIE

„Es geht um Bildung, Bildung und nochmals Bildung, doch dies ist kein kurzfristiges Allheilmittel“



Die Abteilung Beschäftigung und Veränderung von Eurofound befasst sich mit Entwicklungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Diese Untersuchungen erstrecken sich auf ein breites Themenspektrum wie Wachstumsbereiche für die Schaffung von Arbeitsplätzen, Jugendarbeitslosigkeit und Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Wir sprachen mit dem Leiter dieser Abteilung, Donald Storrie, über Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und über Aussichten für das Beschäftigungswachstum.

Im Gesundheitswesen fand ein stabiles Beschäftigungswachstum vor und sogar während der Rezession statt, und die Kommission hat aufgezeigt, dass so genannte „weiße Arbeitsplätze“, also Arbeitsplätze in den Bereichen Gesundheit und Soziales, ein gewaltiges Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen bergen. Wie passt dies zur Realität der weit verbreiteten öffentlichen Ausgabenkürzungen, wenn man bedenkt, dass diese Arbeitsplätze öffentlich finanziert werden?

Es ist unübersehbar, dass es in diesen Bereichen ein Wachstumspotenzial gibt, das nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen gewaltig ist. Wenn Länder reicher werden, wächst der Anteil der Nachfrage nach solchen hochwertigen Dienstleistungen – Gesundheitsversorgung, Bildung usw. – unaufhörlich. Und da diese Dienstleistungen aufgrund der allseits bekannten Überalterung unserer Gesellschaften besonders von älteren Menschen nachgefragt werden, wird sich dieser Trend noch verstärken, so dass die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen riesig sein wird.

Diese Dienstleistungen können entweder über den öffentlichen oder aber den privaten Sektor erbracht werden. Der zweifellos geeignetste und tatsächlich auch effizientere Weg ihrer Bereitstellung erfolgt alles in allem über den öffentlichen Sektor. Am deutlichsten lässt sich dies vor Augen führen, wenn man den Anteil des Bruttosozialprodukts, das in den USA für die Gesundheitsfürsorge ausgegeben wird, mit

dem Anteil des Bruttosozialprodukts vergleicht, das ein europäisches Land typischerweise für die Gesundheit ausgibt. In den USA ist dieser Anteil fast doppelt so hoch wie in manchen europäischen Ländern, was Aufschluss darüber gibt, dass der öffentliche Sektor bei der Erbringung dieser Dienstleistungen effizienter ist.

Dies ist allerdings nur eine Art Präambel, um zum eigentlichen Punkt zu kommen. Man sollte nicht darum herumreden – es ist ein echtes Problem. Die Finanzierung im öffentlichen Sektor ist problematisch, und Sie können entweder Prioritäten setzen und in anderen Bereichen des öffentlichen Sektors Einschnitte vornehmen, wenn Sie die derzeitigen Gesundheitsausgaben in dieser Höhe beibehalten wollen, oder aber Sie erhöhen die Steuern. So einfach ist das – leider.

Eines der Forschungsprojekte Ihrer Abteilung, der Europäische Jobmonitor, untersucht, wo Arbeitsplätze geschaffen bzw. vernichtet wurden. Dabei wurde festgestellt, dass die meisten der während der Rezession geschaffenen Arbeitsplätze – und derer gab es nicht viele – hoch bezahlte, hoch qualifizierte Arbeitsplätze waren, wohingegen der Arbeitsplatzabbau auf die Arbeitsplätze mit mittlerer bis geringer Bezahlung konzentriert war, von denen die meisten im verarbeitenden und im Baugewerbe angesiedelt waren. Was können politische Entscheidungsträger zur Unterstützung derjenigen unternehmen, die in der so genannten „schrumpfenden Mitte“ angesiedelt sind und die ihren Arbeitsplatz verloren haben, wenn man bedenkt, dass es die Arbeit, die sie verrichtet haben, in Zukunft gar nicht mehr geben wird?

Eine Denkrichtung würde immer die Auffassung vertreten, dass der Verlust dieser Arbeitsplätze in der Mitte unvermeidbar ist und dass wir uns in der Wertschöpfungskette nach oben bewegen und weiterhin Arbeitsplätze in noch größerer Zahl am oberen Ende der Lohnskala schaffen müssen. Dass dies auch weiterhin geschehen würde, war stets ein viel versprechendes, allerdings wenig realistisches Szenario. Doch

war das Ausmaß der Arbeitsplatzvernichtung in der Kategorie der Jobs mit mittlerer Bezahlung während der Rezession so eklatant, dass es womöglich unrealistisch ist zu glauben – zumindest auf kurze Sicht –, dass Arbeitsplätze in ausreichender Zahl am oberen Ende der Lohnskala geschaffen werden können, um den Verlust in der Mitte auszugleichen.

Vor diesem Hintergrund gibt es grob gesagt zwei Klassen von Arbeitsplätzen, die in der Mitte wegfielen – diejenigen im verarbeitenden und diejenigen im Baugewerbe –, und für diese Vernichtung von Arbeitsplätzen lassen sich tatsächlich recht unterschiedliche Gründe anführen. Der Arbeitsplatzverlust im Baugewerbe ist weitgehend ein zyklisches, für die Bauindustrie typisches Phänomen, wohingegen der Stellenabbau im verarbeitenden Gewerbe in erster Linie dem strukturellen Wandel geschuldet ist. Wenn und nur dann, wenn der Aufschwung tatsächlich kommt, werden auch viele dieser Arbeitsplätze im Baugewerbe zurückkommen. Das Baugewerbe war 2006 bis 2008 in vielen Ländern in Bezug auf seine Größe ziemlich aufgebläht, dies steht außer Frage, und es bleibt zu hoffen, dass wir im Baugewerbe nicht wieder den Stand von Arbeitsplätzen von früher erreichen, doch einige von ihnen werden sich ganz bestimmt erholen, so dass auch wir manche dieser Jobs wieder zurückbekommen.

Im Hinblick auf die im verarbeitenden Gewerbe abgebauten Arbeitsplätze ist es nur schwer vorstellbar, dass diese speziellen Arbeitsplätze wieder zurückkommen. Sie möchten wissen, wie wir diese Menschen, die ihren Arbeitsplatz im verarbeitenden Gewerbe verloren haben, dazu bewegen können, dass sie sich weiterentwickeln und hochwertige Dienstleistungen anbieten. Meines Erachtens muss man akzeptieren, dass es – zumindest kurzfristig – nicht besonders realistisch ist zu erwarten, dass diese Werft- oder Textilarbeiter jemals Ärzte oder Rechtsanwälte werden könnten. Es ist ziemlich offenkundig, dass dies nicht geschehen wird, denn bevor Sie einen solchen Beruf ausüben können, müssen Sie umfassende Bildungsaktivitäten – nicht Ausbildungs-, sondern Bildungsaktivitäten – absolvieren. So ist leider davon auszugehen,

dass es nicht diese entlassenen Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes sein werden, die zu hochwertigen Arbeitsplätzen aufrücken, sondern hoffentlich – oder vielleicht – ihre Kinder. Alles dreht sich also um Bildung, Bildung und nochmals Bildung, doch ist dies kein kurzfristiges Allheilmittel.

Etwas spekulativer könnte man sagen, und dies ist etwas, das mit der Erholung im Baugewerbe verbunden ist, dass es zwar recht schwierig ist, genau zu bestimmen, welche Aussichten grüne Arbeitsplätze haben werden, man sich jedoch durchaus vorstellen könnte, dass viele dieser Arbeitsplätze dann, wenn wir ein geeignetes grünes Infrastrukturinvestitionsprogramm bekommen, Arbeitsplätze „in der Mitte“ sein könnten.

Die EU-Organe setzen offenbar ein gewisses Vertrauen in die Ausbildung und Weiterqualifizierung, und deshalb sind einige ihrer politischen Instrumente, die sie einsetzen, wie der Sozialfonds und der Globalisierungsfonds, mit umfangreichen Mitteln für Weiterqualifizierung und Ausbildung ausgestattet, da sie davon ausgehen, dass es Menschen gibt, die umgeschult werden können, und dass es letzten Endes auch Arbeitsplätze für sie geben wird. Gibt es Anhaltspunkte dafür, dass diese Aus- und Weiterbildungsprogramme auch tatsächlich funktionieren, oder sind sie lediglich eine „Beschäftigungstherapie“, um zu verhindern, dass diese Menschen in die Langzeitarbeitslosigkeit abgleiten, mit all ihren negativen Folgen für jeden Einzelnen?

Auch hier müssen wir zwischen Weiterbildungs- bzw. Weiterqualifizierungsangeboten – die normalerweise zwischen drei bis sechs Monate dauern – und Bildung unterscheiden, was etwas völlig anderes ist. Typischerweise ist die Effizienz aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen unabhängig von ihrer Erscheinungsform – seien es Schulungen oder andere Arten von Dienstleistungen, Lohnkostenzuschüsse, Dienstleistungen zur Besetzung von Arbeitsplätzen, also die ganze Batterie aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen – in Zeiten der Rezession geringer und erzielt weniger positive Ergebnisse, weil das Hauptproblem die Arbeitsplätze sind. Und ich würde behaupten, dass in Zeiten wie diesen potenziell die eher traditionellen Bildungsprogramme stärker in Anspruch genommen werden als die klassischen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass während des Booms, was am Beispiel Spaniens verdeutlicht werden kann, viele Jugendliche die Schule abgebrochen haben, um hoch bezahlte Stellen im Baugewerbe und im Tourismus anzutreten. Genau diese jungen Menschen haben sehr häufig ihren Arbeitsplatz verloren. Wenn Sie sich also ansehen, welche politischen Maßnahmen diese Menschen benötigen, besteht das Problem für sie darin, dass es ihnen häufig an einer schulischen Grundbildung fehlt, und man sollte vielleicht darüber nachdenken, die politischen Maßnahmen so neu auszurichten, dass dieses spezifische Problem angegangen und die damit verbundene Lücke geschlossen wird.

Sie fragen, ob diese Schulungen nur angeboten werden, um diese Menschen zu beschäftigen, ohne unbedingt zu einem Arbeitsplatz zu

führen, und natürlich ist die Gefahr groß, dass dieser Fall eintritt. Wenn es also nicht genügend Arbeitsplätze für alle gibt, müssen diese Menschen auf andere Art und Weise in die Gesellschaft integriert werden. Vielleicht wäre das Sinnvollste, was man mit ihnen machen könnte, sie mit Bildung zu beschäftigen und ihre allgemeinen übergreifenden Fähigkeiten auszubauen.

In Bezug auf die Bankenkrise in Skandinavien in den 90er-Jahren haben viele gesagt, die Schweden würden es richtig machen. Zum einen haben sie ihre aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurückgefahren und buchstäblich Millionen von Menschen auf die Schulbank zurückgeschickt. Konkret haben sie im Rahmen des normalen Schulsystems genau das bekommen, was ihnen gefehlt hat und was sie für einen modernen Arbeitsmarkt benötigten, d. h. einen weiterführenden Schulabschluss. Außerdem, so wurde vorgebracht, waren sie dadurch weiterhin in der Gesellschaft integriert; sie hatten das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun. Als sich der Arbeitsmarkt dann später gegen Ende der 90er-Jahre erholte, sank die Arbeitslosigkeit dramatisch, da diese Menschen nach wie vor erwerbstätig und verfügbar waren und nicht den Mut verloren hatten, und man war in der Lage, die Arbeitslosenquote bis 2000 auf unter 4 % zu drücken.

Manche Länder haben die Rezession besser überstanden als andere, beispielsweise Länder wie Deutschland, doch wenn wir uns ansehen, was genau sie getan und wie sie es geschafft haben, ihre Arbeitslosenquote von über 10 % Ende der 90er-Jahre zu reduzieren und in jüngster Zeit nahezu Vollbeschäftigung zu erreichen, ist zu sagen, dass viele dieser Arbeitsplätze als minderwertige Arbeitsplätze mit geringer Bezahlung bezeichnet werden können, und ihre Zahl steigt. Ist irgendein Arbeitsplatz besser als kein Arbeitsplatz? Oder sollten wir die Standards, die wir erreicht haben, schützen und es uns zu versagen, Arbeitsplätze zu schaffen, die nicht nachhaltig sind und „arbeitende Arme“ hervorbringen?

Im Rahmen der Arbeiten, denen wir uns in Kürze widmen werden, werden wir uns auch bestimmte Aspekte der Arbeitsplatzqualität auf der Grundlage der Erhebung über Arbeitsbedingungen näher ansehen, und es scheint so zu sein, dass die Arbeitsplätze, die speziell während der Rezession abgebaut wurden, genau diese Arbeitsplätze in der Mitte der Lohnskala sind – insbesondere, aber nicht ausschließlich. Dabei handelt es sich der Erhebung über Arbeitsbedingungen zufolge um minderwertige Arbeitsplätze. Damit sind die Arbeitsplätze, die wir verloren haben, weniger im Hinblick auf das Arbeitsentgelt, sondern vielmehr auf die nicht materielle Arbeitsplatzqualität am unteren Ende der Skala angesiedelt. Und wenn Sie sich die Bilanz der Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen in Deutschland während der Rezession ansehen, so ist dort die Zahl der Arbeitsplätze am oberen Ende der Lohnskala erheblich gestiegen. Und diese Jobs auf Basis von Null-Stunden-Verträgen im Rahmen der „Hartz-Reform“, wie wir sie nennen, gibt es tatsächlich, doch in Deutschland fand die Schaffung von Nettoarbeitsplätzen während der

Rezession ganz offensichtlich am oberen Ende der Lohnskala statt.

Zur Frage, ob irgendein Arbeitsplatz besser ist als kein Arbeitsplatz, so sehe ich die Dinge so – und möglicherweise gilt das für viele andere Menschen auch –, dass es vielleicht vernünftig ist, eine bestimmte Zeit lang, wenn man jung ist, noch keine Familie hat usw., einen etwas schlechter bezahlten Job anzunehmen; doch die Gefahr liegt darin, dass dies dann, wenn man so etwas annimmt, zu einer Dauereinrichtung werden könnte, und dann wird es problematisch. Angesichts dieses enormen Abbaus von Stellen in der Mitte könnten manche einwenden, dass wir, um diese Arbeitsplätze in der Mitte wiederzubekommen, die Löhne in der Fertigung senken müssen, um global wettbewerbsfähiger zu werden. Dies ist ein ziemlich unsinniges Argument, denn das Ausmaß der Lohnkürzung, das notwendig wäre, um mit den Chinesen zu konkurrieren, ist ganz einfach unvorstellbar. In den Industrieländern, also in weiten Teilen Europas, muss man sich weniger auf die Kosten-, sondern vielmehr auf die Produktivitätsseite der Dinge fokussieren.

Interview: Patrick Grabolle

Zunehmende Ungleichheiten und das Gefühl der sozialen Ausgrenzung



Die Wirtschaftskrise hat die Ungleichheiten in Europa verschärft, zu Massenarbeitslosigkeit in den von der Krise am meisten geschüttelten Ländern geführt und eine Verschlechterung der Lebensbedingungen für viele Europäer mit sich gebracht. Wenn Europa wieder auf Kurs gebracht werden soll, müssen die politischen Entscheidungsträger überlegen, wie sie diesen Entwicklungen entgegenwirken können, und Wege finden, um Wachstum für alle Bereiche der Gesellschaft zu generieren.

Die Europäische Erhebung zur Lebensqualität von Eurofound (EQLS) befasst sich mit Fragen der Lebenszufriedenheit, des persönlichen Wohlbefindens und mit Wahrnehmungen sozialer und persönlicher Lebensumstände und ergibt damit ein detailliertes Bild darüber, wie die Europäer ihr Leben und ihr Umfeld sehen. Die Feldforschung für die dritte Erhebungswelle wurde Ende 2011 und Anfang 2012 durchgeführt; dabei wurden 35 500 Europäer in allen 27 Mitgliedstaaten befragt. Die Ergebnisse zeigen die Auswirkungen der Krise in bestimmten Bereichen, machen aber auch die längerfristigen Trends und die vielschichtige und mehrdimensionale Natur der Lebenszufriedenheit deutlich. Alles in allem weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die ohnehin bereits benachteiligten und schutzbedürftigen Gruppen (wie Langzeitarbeitslose, Erwerbsunfähige, Alleinerziehende und ältere Menschen in Mittel- und Osteuropa) in Zusammenhang mit dem Konjunkturerinbruch noch mehr unter Druck geraten sind. Der Umfang und die Zahl der von sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen haben ebenfalls zugenommen, wenn man die erst seit kurzem arbeitslos gewordenen Menschen oder die Haushalte betrachtet, die Schwierigkeiten haben, ihre Hypothek zurückzuzahlen.

Arbeitsplatzunsicherheit

Das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit bei Arbeitnehmern verschärft sich in Krisenzeiten. In der EQLS geben 13 % der Arbeitnehmer an, dass sie glauben, ihre Stelle in den nächsten sechs Monaten zu verlieren. Im Hinblick auf die finanzielle Sicherheit von Personen könnte die Frage wichtig sein, ob sie einen Arbeitsplatz mit vergleichbarer Bezahlung finden, falls sie

ihren derzeitigen Arbeitsplatz verlieren; 44 % der Arbeitnehmer in Europa geben an, dass sie es im Fall des Verlustes ihrer derzeitigen Arbeit für „recht unwahrscheinlich“ oder „sehr unwahrscheinlich“ halten, eine andere Stelle mit vergleichbarer Bezahlung zu finden. Allerdings unterscheiden sich die Wahrnehmungen in den einzelnen Altersgruppen diesbezüglich ganz erheblich. In der Altersgruppe der 18- bis 24-jährigen Arbeitnehmer glauben 31 %, keinen Arbeitsplatz mit vergleichbarer Bezahlung zu finden; bei den 25- bis 34-Jährigen beläuft sich dieser Anteil auf 33 %, in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen auf 44 %, und bei den 50- bis 64-Jährigen auf 60 %. Ältere Menschen gehen außerdem häufiger als die jüngeren Altersgruppen davon aus, dass sich die finanzielle Situation ihres Haushalts in den nächsten 12 Monaten verschlechtern wird (38 % der 50- bis 64-Jährigen; 35 % der Menschen im Alter von 65+). Unter den 13 % Beschäftigten, die befürchten, ihre Arbeit in den nächsten sechs Monaten zu verlieren, erwarten 46 % eine Verschlechterung ihrer finanziellen Situation gegenüber von 24 % derjenigen, die nicht glauben, dass sie ihre Arbeit verlieren werden.

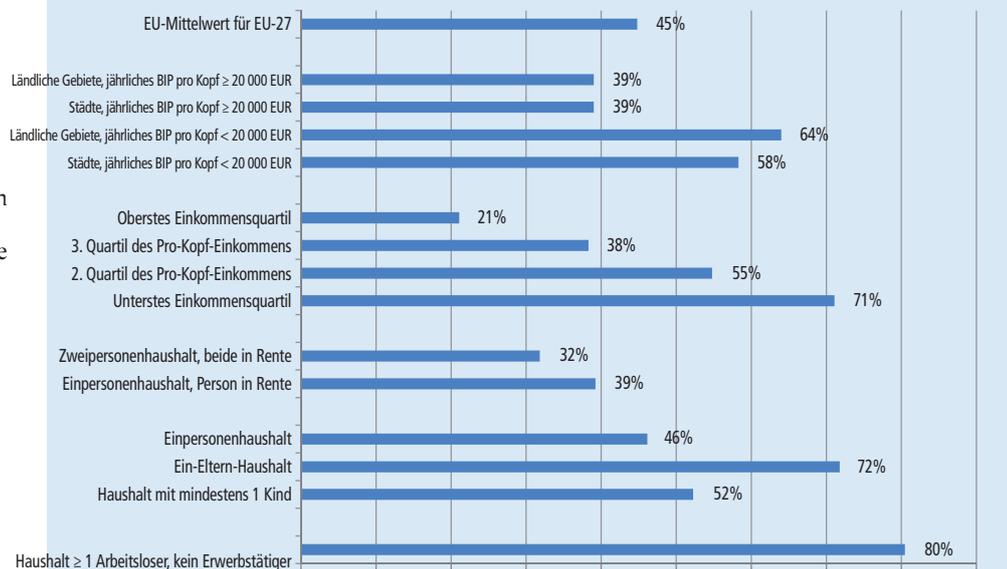
Aufgrund der hohen Arbeitslosenzahlen und der mangelnden Sicherheit sind Optimismus und Glück in einigen EU-Ländern ganz erheblich zurückgegangen. Dies wird besonders in denjenigen Ländern deutlich, die von der Krise besonders hart getroffen sind, am dramatischsten in Griechenland, wo nur 20 % der Menschen zuversichtlich in die Zukunft blicken – ein Rückgang von 33 % seit 2007.

Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen

Der Anteil derjenigen, die behaupten, nur schwer über die Runden zu kommen, ist von 38 % im Jahr 2007 auf 45 % im Zeitraum 2011-2012 gestiegen. Dabei gehören Haushalte, von denen mindestens ein Mitglied arbeitslos ist und keines der übrigen Haushaltsmitglieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht, tendenziell bei weitem häufiger zu denjenigen, die Schwierigkeiten haben, mit ihren Einkünften auszukommen.

In der nachstehenden Grafik werden ländliche Gebiete und Städte in zwei Ländergruppen verglichen, und zwar Länder mit einem

Gewisse oder große Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen (%)



Quelle: Eurofound, Dritte EQLS

höheren und solche mit einem niedrigeren durchschnittlichen BIP. Die Grafik macht deutlich, dass die Menschen in weniger wohlhabenden Mitgliedstaaten (in denen das durchschnittliche BIP pro Kopf weniger als 20 000 EUR beträgt) in ländlichen Gebieten größere Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen. In den eher wohlhabenden Ländern insgesamt sind keine Unterschiede infolge des Urbanisierungsgrades festzustellen (trotz der Unterschiede, die in einzelnen Staaten zu beobachten sind).

Der Ausdruck „Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen“ bedeutet nicht, dass man dies überhaupt nicht schaffen würde. Allerdings berichtet fast jeder fünfte Europäer (19 %) von formellen oder informellen Zahlungsrückständen (in den meisten Fällen Verzug bei der Zahlung von Rechnungen von Versorgungsunternehmen, der Miete oder von Hypotheken). Bei manchen Haushalten ist die Unfähigkeit, über die Runden zu kommen, weniger augenfällig, da sie informelle Darlehen von Freunden oder Verwandten bekommen, um zurecht zu kommen; 8 % der Befragten schaffen es nicht, solche informellen Darlehen fristgerecht zurückzuzahlen.

Das um Preisänderungen bereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf in der EU insgesamt blieb im Zeitraum 2007 bis 2011 nahezu unverändert. Weshalb haben dann aber mehr Menschen Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen? Eine mögliche Erklärung könnte die Ungleichheit sein – in den letzten Jahren war ein allgemeiner Trend einer zunehmenden

Einkommensungleichheit zu beobachten. In der EU stieg das BIP in manchen Staaten an, doch gleichzeitig stieg auch der Gini-Index – der die Ungleichheit abbildet –, und in diesen Ländern nahm der Anteil der Menschen, die Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen (Belgien, Dänemark, Frankreich, Lettland, Litauen, Schweden und Slowakei), zu. Ein Anstieg war sogar in Ländern festzustellen, in denen das BIP stieg und die Einkommensungleichheit abnahm (Deutschland, Polen, Rumänien und Ungarn). Dabei ist hervorzuheben, dass sich BIP und Gini-Index auf das Einkommen beziehen, während die Fähigkeit, über die Runden zu kommen, weiter gefasst ist als das Einkommen an sich. Dies kann beispielsweise Aufschluss über die tatsächlichen Lebenshaltungskosten und über Quellen für informelle Unterstützung geben.

Soziale Spannungen

Es überrascht sicherlich nicht, dass die aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Probleme durch das Prisma der sozialen Spannungen wahrgenommen werden. Der Anteil der Europäer, der von erheblichen Spannungen zwischen Arm und Reich berichtet, ist von 30 % 2007 auf 36 % in den Jahren 2011-2012 gestiegen. Die Spannungen zwischen Arm und Reich gehen häufig einher mit Spannungen zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmern, von denen berichtet wird, wenn auch in geringerer Ausprägung (32 % in der EU insgesamt).

Empfundene soziale Ausgrenzung

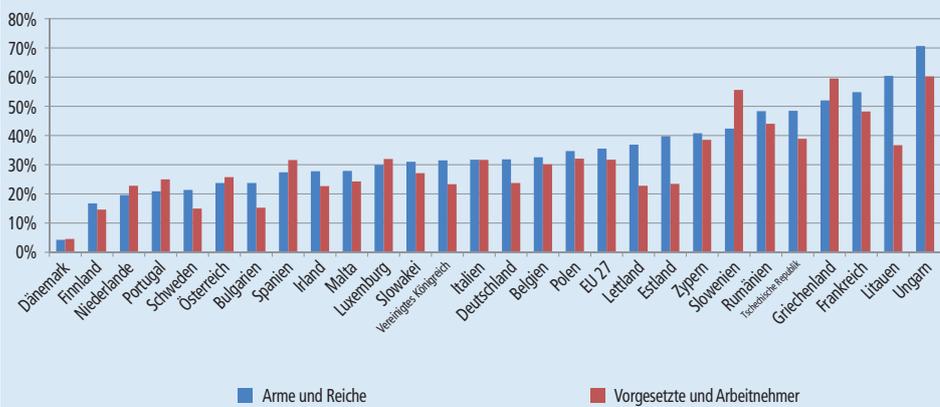
Wenn der soziale Fortschritt ein Fortschritt ist, bei dem Gesellschaften integrativer und partizipativer werden, dann muss den unterschiedlichsten Dimensionen von Erfahrungen Rechnung getragen werden. Genau dies ist der Ansatz, der der EQLS zugrunde liegt, denn sie stellt einen Index für die empfundene Ausgrenzung zur Verfügung, der darauf beruht, wie ausgegrenzte oder verkannte Menschen sich fühlen. Der Durchschnittswert des Ausgrenzungsindex beträgt 2,17 in der EU, gemessen anhand einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 dem höchsten Grad an Ausgrenzung entspricht. Der Wert fällt je nach Land und gesellschaftlicher Gruppe unterschiedlich aus, doch die Arbeitslosigkeit hat die verheerendsten Folgen: Langzeitarbeitslose, die bei einem Wert von 2,76 liegen, und Erwerbsunfähige (aus Gründen einschließlich Krankheit oder Behinderung), die einen Wert von 2,81 erzielen, fühlen sich am stärksten ausgegrenzt. Vor diesem Hintergrund sind die Schaffung von Arbeitsplätzen, Programme zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit und Wege für den Zugang zu Arbeit und Teilnahme von zentraler Bedeutung, um eine Verschärfung der sozialen Ungleichheiten zu verhindern.

Die Daten lassen allerdings darauf schließen, dass Maßnahmen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung nicht ausschließlich auf den Arbeitsmarkt oder sogar auf die Einkommensverbesserung ausgerichtet werden können; Menschen, die Mitglied von Vereinen oder ehrenamtlich tätig sind, fühlen sich weniger ausgegrenzt. Ein weiterer Faktor ist der Bildungsstand; so fühlen sich Personen mit einer Hochschulausbildung in den meisten Ländern in Europa am wenigsten ausgegrenzt. Die Möglichkeiten zur Teilnahme am gesellschaftlichen und politischen Leben müssen ausgebaut werden. Doch die Förderung der Teilnahme als Möglichkeit zur Überwindung der sozialen Ausgrenzung stellt für politische Entscheidungsträger nach wie vor eine Herausforderung dar. Zwar würde fast jeder fünfte Europäer (18 %) gerne mehr Zeit für ein Ehrenamt aufwenden, doch hängen höhere Teilnahmequoten nicht nur von der persönlichen Motivation, sondern auch von den Ressourcen einer Person – einschließlich Zeit, Netzwerke und Kompetenzen – ab.

Die Unterstützung, Befähigung und Stärkung ausgegrenzter Gruppen setzt möglicherweise subtile Formen voraus, die auch die Ausbildung von so genannten „weichen“ Ressourcen wie Vertrauen und Bildungskapital umfassen. Dies könnte beispielsweise die Entwicklung bestimmter Rahmenbedingungen voraussetzen, die es ermöglichen, Räume für die Teilnahme und die Vernetzung derjenigen zu schaffen, die sich außerhalb des Arbeitsmarktes befinden, und die es auch ermöglichen würden, unterschiedliche berufliche und Betreuungspflichten miteinander zu vereinbaren, um eine solche Teilnahme möglich und attraktiv zu machen.

Tadas Leončikas, Hans Dubois

Empfundene Spannungen zwischen Armen und Reichen und zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmern



Source: Eurofound, Third EQLS

Index für die empfundene soziale Ausgrenzung nach Beschäftigungsstatus, Skala von 1 bis 5



Quelle: Eurofound, Dritte EQLS

Retter in der Not? Schaffung von Arbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialwesen



Wo sollen die neuen Arbeitsplätze herkommen? Die Europäische Kommission hat in Bezug auf die Frage nach der Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa auf das Potenzial im Gesundheits- und Sozialwesen verwiesen. Nach Aussagen vom Mitglied der Kommission László Andor

wurden in der EU in diesem Sektor im Zeitraum 2000 bis 2009 4,2 Millionen Arbeitsplätze geschaffen, mehr als ein Viertel der in diesem Zeitraum insgesamt neu geschaffenen Stellen. Heute beträgt der Anteil des Sektors der „weißen Jobs“ – mit anderen Worten, Arbeitsplätze im Gesundheits- und Sozialwesen – fast 10 % der Beschäftigung in der EU. Dies findet auch im Jahreswachstumsbericht 2012 der Kommission seinen Niederschlag, in dem das Gesundheits- und Sozialwesen als einer der drei Sektoren mit dem höchsten Beschäftigungspotenzial in der EU (zusammen mit umweltfreundlichen Arbeitsplätzen und IKT) anerkannt werden. Die Mitgliedstaaten müssen dieses Potenzial stärker nutzen und hierzu vorrangig Initiativen auf den Weg bringen, die die Weiterentwicklung dieser Sektoren fördern.

Einstellungshindernisse

In ihrer Mitteilung zum Beschäftigungspaket „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ erkennt die Kommission an, dass zur Ausschöpfung dieses Potenzials eine Reihe von Herausforderungen bewältigt werden müssen. Zu den genannten Hindernissen gehören der Bedarf an neuen Fähigkeiten in diesem Sektor zur Nutzung der neuen Technologien (wie z. B. Fernversorgung und Technologien für betreutes Wohnen) oder die Bereitstellung neuer Behandlungsmethoden, der Mangel an angemessener Vergütung und geeigneten Aufstiegsmöglichkeiten sowie anstrengende Arbeitsbedingungen.

2012 hat Eurofound ein Forschungsprojekt aufgelegt, bei dem Maßnahmen zur Einstellung und Bindung von Personal analysiert werden, das aufsuchende Versorgungs- und Betreuungsdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Gesundheitsproblemen anbietet. Die Untersuchung erstreckte sich auf folgende Länder: Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich. Jeder der Länderberichte enthält drei Beispiele von Maßnahmen, die sich bei der Beschaffung und Bindung von Pflegekräften als erfolgreich erwiesen haben und sich möglicherweise auch auf andere Länder übertragen lassen.

Eine der am weitesten verbreiteten Maßnahmen unter den vielen, völlig unterschiedlichen Maßnahmen zur Rekrutierung und Bindung von Personal ist die gezielte Mobilisierung

von Arbeitskräftereserven, die derzeit bei Pflegepersonal – das sich gegenwärtig weitgehend aus Frauen zusammensetzt - unterrepräsentiert sind. Der neue Pool potenzieller Kandidaten setzt sich zusammen aus Hochschulabsolventen, schutzbedürftigen Gruppen, älteren Arbeitnehmern, Männern, im Ausland geborenen Arbeitnehmern, Teilzeitbeschäftigten und anderen Gruppen. Österreich wartet mit einer interessanten Initiative auf: dort befasst sich die Qualifizierungsoffensive „Migrants Care!“ gezielt mit Gruppen von Migrantinnen und Migranten. Menschen, die im Pflege- und Sozialbetreuungsbereich arbeiten, organisieren Informationsveranstaltungen bei ortsansässigen Organisationen und Vereinen für Migranten und Migrantinnen und verteilen Informationen in sechs Sprachen zum Thema „Schritte zum Pflege- und Betreuungsberuf“. Außerdem bieten sie Qualifizierungen und Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz an. Ein weiteres, in Dänemark aufgelegtes Programm arbeitet auf der Grundlage der Arbeitsplatzrotation, bei der Pflegekräfte, die Bildungsurlaub nehmen, vorübergehend durch Arbeitslose ersetzt werden.

Der Nachfrage am Arbeitsmarkt gerecht werden

Die Bereitstellung von Anreizen für und die Förderung der Bildung ist ein weiterer wichtiger Baustein auf dem Weg zur Verbesserung der Personalbeschaffung und Bindung. Er umfasst Kampagnen zur Förderung einer Berufslaufbahn in den Gesundheitsberufen und die Verbesserung des Zusammenhangs zwischen den Inhalten von Fortbildungsangeboten und den Anforderungen des Arbeitsmarktes. In den Niederlanden stellen Anbieter von praktischer Ausbildung auf Bezirksebene (*WijkLeerbedrijf*) Unterstützung für Auszubildende im Gesundheits- und Sozialwesen zur Verfügung, damit diese in der Region, in der sie leben, praktische Berufserfahrung sammeln können. Ihre Tätigkeit bezieht sich auf die Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen und umfasst Aufgaben, die von der Gemeinde nicht wahrgenommen werden.

Durch die Verbesserung des Betriebsmanagements und der Arbeitsproduktivität, etwa durch Anwendung neuer Behandlungen oder Nutzung neuer Technologien, kann die Produktivität der Beschäftigten gesteigert werden. In Bulgarien werden im Rahmen eines Pilotprogramms soziale Unternehmen durch die Bereitstellung von Finanzhilfen unterstützt. Bei diesem Programm werden Projekte gefördert, die von sozialen Dienstleistern durchgeführt werden mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen oder Schulungen im Bereich soziale Kompetenzen anzubieten, und die Teilnehmer werden darin geschult, ihre Ziele zu erreichen.

Soziale Genossenschaften sind eine Art sozialwirtschaftliche Organisation, bei denen Arbeitnehmer sich stärker den Zielen ihres Unternehmens verpflichtet fühlen. Darüber hinaus ist dieses Modell möglicherweise auch für diejenigen, die die Dienste in Anspruch nehmen, sehr hilfreich. In Spanien bietet die Genossenschaft *Suara* Dienstleistungen in ländlichen Gebieten an, die von privaten Dienstleistern in geringerem Umfang bedient werden, da diese eher in Städten angesiedelt sind.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten und schlechte Arbeitsbedingungen können zu einer hohen Personalfuktuation führen. Die Verbesserung der bestehenden Situation der Beschäftigten ist daher wichtig, um Pflegekräfte zu binden und das Gesundheits- und Sozialwesen zu einer attraktiven Berufswahl zu machen. Zu den Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele gehören beispielsweise das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten, die Professionalisierung der Dienstleistungen und die Ausweitung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für die vorhandenen Beschäftigten. Das deutsche Programm „Personalentwicklung in der Pflege professionalisieren“ (PEPP) ist ein vom Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt, das Pflegekräften Managementschulungen anbietet mit dem Ziel, den mit Führungsaufgaben verbundenen Stress abzubauen.

Darüber hinaus gibt es in Europa eine Reihe von Initiativen zur Formalisierung der Kompetenzen informeller Pflegekräfte. In Frankreich bietet die „Validation des Acquis de l'Expérience“ (Anerkennung früher erworbener Kenntnisse) Pflegekräften die Möglichkeit, Befähigungsnachweise in unterschiedlichen Erfahrungsbereichen zu erwerben; über 11 000 Menschen haben bislang nationale Bescheinigungen für Betreuer und Krankenpflegehelfer erworben.

Die vorläufigen Ergebnisse dieses Projekts zeigen, dass in den meisten Ländern eine Kombination dieser Maßnahmen zur Einstellung und Bindung von Beschäftigten ergriffen wird. In Mitgliedstaaten, in denen die Qualität des Gesundheits- und Sozialwesens bereits hoch ist, liegt der Schwerpunkt eher auf der Anziehung neuer Arbeitskräftereserven und der Steigerung der Produktivität. In Ländern mit einem geringeren Standard im Gesundheits- und Sozialwesen steht eher die Verbesserung der Qualität und Attraktivität der Arbeitsplätze im Mittelpunkt.

Daniel Molinuevo

Können mit einer zunehmend ökologisch ausgerichteten Wirtschaft auch Arbeitsplätze geschaffen werden?



Die Notwendigkeit, umweltfreundlichere Praktiken in alle Aspekte einer Geschäftstätigkeit zu integrieren, wird häufig als ein zusätzlicher Kostenfaktor, aber auch als eine Quelle für potenziellen Beschäftigungszuwachs gesehen. Die jüngste Untersuchung von Eurofound zeigt allerdings, dass die Einführung umweltfreundlicher Geschäftspraktiken offenbar zu einer Umverteilung der Arbeitsplätze zwischen den Sektoren anstatt zu einer Änderung der absoluten Zahl von Arbeitsplätzen geführt hat.

Die vorliegenden Untersuchungen legen nahe, dass der Klimawandel zu einem Beschäftigungszuwachs von insgesamt 1 % bis 1,5 % (netto) bis 2020 führen könnte, wobei der größte Einfluss in den Bereichen Bauwesen, Textilindustrie, Logistik und Handel, Verkehr und möglicherweise auch in der Möbelindustrie zu erwarten ist. Der verhältnismäßige Arbeitsplatzverlust (gemessen als prozentualer Unterschied zu einem Basisszenario) infolge der Umsetzung einer neuen Klimaschutzpolitik wird voraussichtlich in den Bereichen Gasversorgung, Textilindustrie, in anderen Sektoren des verarbeitenden Gewerbes (wovon sich ein Teil auf die Möbelindustrie bezieht), Energie (was den gesamten Sektor betrifft), Gummi und Kunststoff, Luftverkehr sowie Holz und Papier (wovon sich ein Teil auf die Möbelindustrie bezieht) am stärksten ausgeprägt sein. Unterdessen kann der größte relative Arbeitsplatzzuwachs infolge der neuen Klimaschutzpolitik im Baugewerbe erwartet werden. Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise hat nicht die Zahl der umweltfreundlichen Arbeitsplätze verringert, sondern generell das Tempo der Ökologisierung über alle Wirtschaftszweige hinweg verlangsamt. Ebenso wird aus den von Eurofound durchgeführten unternehmensbezogenen Fallstudien deutlich, dass Unternehmen es als schwierig empfinden, Klimawandel und die notwendige Bewältigung der Krise unter einen Hut zu bringen.

Folgen für die Qualität der Arbeitsplätze

Wenn man sich die Frage stellt, welche Auswirkungen der Klimawandel auf die

Qualität der Arbeitsplätze insgesamt hat, lassen sich keine eindeutigen Schlussfolgerungen ziehen; in unserem Bericht über die Ökologisierung werden jedoch einige vorläufige Trends aufgezeigt, die den Schluss nahe legen, dass die Auswirkungen eher gering sein werden. Im Rahmen der verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität ist der Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten offensichtlich am stärksten vom Klimawandel betroffen. Die Studie bestätigt, dass die Ökologisierung nur sehr wenige neue Berufsbilder hervorgebracht hat und in den meisten Fällen die Verbesserung der vorhandenen Qualifikationen über alle Wirtschaftszweige hinweg anregt. Darüber hinaus zeigt die Studie auch, dass der Ausbau von Kompetenzen tendenziell positiv mit anderen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität assoziiert wird – je stärker das Qualifikationsniveau mit einem Beruf assoziiert wird, desto besser sind die Karriereaussichten und die Beschäftigungssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in diesem Beruf.

Darüber hinaus wird die Ökologisierung – zumindest kurzfristig – die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern (und damit die Qualität ihrer Arbeitsplätze) steigern und die Nachfrage (und damit die Qualität der Arbeitsplätze) nach Arbeitnehmern mit mittlerer oder geringer Qualifikation senken bzw. sich nicht darauf auswirken. In den zehn im Rahmen der Untersuchung von Eurofound in diesem Bereich analysierten Sektoren ist die Nachfrage nach der Entwicklung grüner Fertigkeiten im Baugewerbe und im Energiesektor voraussichtlich am größten, in der Kraftfahrzeugindustrie, der chemischen Industrie, in Vertrieb und Handel, der Möbelindustrie und der Branche der nichtmetallischen Werkstoffe mittelmäßig und in den Sektoren Textil, Verkehr und Schiffbau niedrig. Mittel- bis langfristig gesehen könnte sich die Nachfrage (und damit die Qualität der Arbeitsplätze) dann, wenn die Technologien erst ausgereift sind, nach hoch-, mittelmäßig und gering qualifizierten Arbeitskräften ausgleichen. Die Art der Fertigkeiten, die notwendig sind, um diesen Prozess zu erleichtern,

sind in den meisten Fällen allgemeine, so genannte MINT-Fertigkeiten (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sowie interdisziplinäre Fertigkeiten und Mehrfachfertigkeiten („Multiskilling“). Die Auswirkungen der Ökologisierung auf andere Dimensionen der Arbeitsplatzqualität sind weniger stark ausgeprägt.

Die nächsten Schritte

Wenn man sich nicht darauf beschränken möchte, einfach nur Arbeitsplätze von einem Teilssektor in einen anderen oder zwischen Sektoren zu verschieben, so muss noch viel mehr getan werden. Auf der Grundlage der Analyse von 48 europäischen Unternehmen, die bei der Ökologisierung in ihren jeweiligen Sektoren federführend sind, wird im Bericht argumentiert, dass die Umsetzung der Ökologisierung über Energieeinsparungen, die Herstellung ökologischer Produkte, die Bereitstellung grüner Dienstleistungen oder andere umweltfreundliche Geschäftspraktiken zu einer Situation führen könnte, von der drei Seiten profitieren: Vorteile für Unternehmen im Hinblick auf mehr Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität; Vorteile für Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zahl der Arbeitsplätze und höhere Standards bei der Arbeitsplatzqualität; und schließlich auch stärkere Volkswirtschaften mit einer gesünderen Umwelt.

Zur Erreichung dieser Ziele ist ein breites Spektrum regulatorischer, finanzieller und nichtfinanzieller Maßnahmen erforderlich. In Zusammenhang mit den regulatorischen Maßnahmen sollte nicht nur auf die Ausarbeitung von Rechtsvorschriften, sondern auch auf deren aktive und konsequente Durchsetzung ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Die Sozialpartner erwarten klare Instrumente, Verfahren und die Bildung eines stabilen institutionellen, finanziellen und rechtlichen Rahmens, wenn die Ziele des Klimawandels erreicht werden sollen. Die Behörden könnten Umweltstandards aktiver in das grüne öffentliche Beschaffungswesen integrieren. Die EU könnte sich ein Beispiel an den skandinavischen Ländern nehmen, die diesbezüglich bereits weit fortgeschritten sind. Normen für das Umweltmanagement

(etwa ISO 14001) könnten intensiver für Unternehmen und insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gefördert werden.

Währenddessen müssen finanzielle Maßnahmen gut ausgewogen und gezielt auf diejenigen ausgerichtet werden, die am dringendsten Unterstützung benötigen (z. B. KMU oder unterrepräsentierte Arbeitnehmergruppen wie Frauen in bestimmten Teilssektoren, Jugendliche, gewerbliche oder ältere Arbeitnehmer). Die verfügbaren öffentlichen Gelder sollten nicht nur auf technologische Neuerungen, sondern auch auf Verhaltensänderungen am Arbeitsplatz in Bezug auf die Umwelt ausgerichtet werden. Die Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds könnte häufiger mit eingeplant und zur Antizipation und Bewältigung der grünen Wende verwendet werden, insbesondere durch die Sozialpartner in den jüngeren EU-Mitgliedstaaten, die im Rahmen des Ökologisierungprozesses weniger aktiv zu sein scheinen. Außerdem könnten die Behörden zur Sicherung oder sogar Verbesserung der Arbeitsplatzqualität horizontale Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsplatzqualität in ihre grünen staatlichen Investitionen einbauen.

Es könnten flankierende nichtfinanzielle Maßnahmen im großen Maßstab zur Förderung der Ökologisierung über alle Wirtschaftszweige hinweg eingeleitet werden. Die Behörden könnten zunächst Mittel in erheblichem Umfang zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den grünen Wandel und insbesondere

für die Bedeutung grüner Kompetenzen und der grünen Kultur im Rahmen des grünen Wandels einsetzen. Anschließend könnten zusätzliche Beratungsleistungen für Unternehmen (insbesondere KMU) dazu beitragen, den Anteil von Unternehmen, die sich nach ökologischen Gesichtspunkten umgestalten, anzuheben, indem sie beispielsweise Informationen über einschlägige Förderprogramme, Prognosen von Entwicklungstrends im Zusammenhang mit der Ökologisierung oder Instrumente für die Umsetzung des grünen Wandels bereitstellen. Bei der Bereitstellung von Informationen und Beratungsleistungen sollte ein besonderes Augenmerk auf die Förderung organisatorischer und verhaltensbezogener Neuerungen auf Unternehmens- und insbesondere Arbeitsplatzebene, deren Motor die Ökologisierung ist, gelegt werden. Und drittens könnten die Behörden KMU-Netzwerke unterstützen, die sich für die Förderung des grünen Wandels engagieren, etwa Nachhaltigkeitsforen, Qualifikationsbeiräte oder ökologisch ausgerichtete Ausbildungsfonds auf Sektorebene.

Integration der Beschäftigten in den Prozess

Die grundlegenden Voraussetzungen für einen erfolgreichen, sozialverträglichen grünen Wandel auf Unternehmens- und Industrieebene sind nicht nur Rechtsvorschriften, finanzielle Unterstützung und der Aufbau von internem Unternehmens-Know-how, sondern auch

die allgemeine Sensibilisierung für den Wandel und dessen Akzeptanz durch die Beschäftigten. Deshalb sind organisatorische Neuerungen im Hinblick auf eine klare Kommunikation und eine interaktive Einbeziehung der Arbeitnehmer erforderlich. Dies könnte über vielfältige organisatorische Ökoinnovationen erfolgen, wie z. B. die Einbindung der Arbeitnehmervertreter (oder der betrieblichen Gewerkschaftsvertreter) in grüne Managementstrukturen; die Bereitstellung ausreichender zeitlicher Ressourcen für Schulungen zu ökologischen Themen am Arbeitsplatz einschließlich der Vermittlung sowohl fachspezifischer als auch insbesondere allgemeiner grüner Kompetenzen (etwa zu Fragen der Energie- und Ressourceneffizienz, der Durchführung von Audits oder einschlägiger Rechtsvorschriften); die Durchführung verschiedener vereinbarter grüner Aktivitäten, die von Energieaudits bis hin zu gemeinsamen Erhebungen mit Arbeitgebern und Gewerkschaftsmitgliedern zur Erkennung von Gefahrenstellen in Zusammenhang mit Energie und Ressourcen, bei denen Handlungsbedarf besteht, reichen; und Änderungen der bestehenden bzw. der Abschluss neuer Tarifverträge, die auch Ziele in Verbindung mit Energieeffizienz und leistungsbezogene Vorteile für Arbeitnehmer enthalten. Diese Neuerungen erteilen Arbeitgebern den Auftrag zu handeln, geben Arbeitnehmern das Gefühl, am Prozess des grünen Wandels teilzuhaben, und leisten einen Beitrag zur Erarbeitung eines strategischen Leitbildes für die Ökologisierung im Unternehmen.

Radosław Owczarzak



Hoffnungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen in „Born Globals“



Born Globals sind Unternehmen, die in den ersten Jahren nach ihrer Gründung intensive internationale Aktivitäten betreiben, die auf zahlreiche ausländische Märkte ausgerichtet sind und hohe Exportquoten erzielen. Sie werden durch global orientierte Unternehmer und die Notwendigkeit, international Geschäfte anzuziehen, gesteuert, da ihre heimischen Märkte für die von ihnen angebotenen spezifischen Produkte bzw. Dienstleistungen zu klein sind.

Da Born Globals junge Unternehmen sind, sind sie in aller Regel auch Kleinst- oder Kleinunternehmen, die sich in der Wachstumsphase befinden. Sie sind in allen Wirtschaftszweigen zu finden und bieten Produkte oder Dienstleistungen an, die sich durch ein hohes Innovations- und Technologieniveau oder durch exklusives Design auszeichnen. Der Anteil der innovativen Born Globals ist rund 5 bis 10 % höher als der Anteil innovativer Jungunternehmen im Allgemeinen.

Born Globals sind häufig Mitglied von internationalen Unternehmensnetzwerken, und diese gut funktionierenden grenzübergreifenden Beziehungen sind ein wichtiger Baustein für ihren Erfolg.

Beitrag zur Beschäftigung

In Europa können rund 20 % der Jungunternehmen (die bis zu 3,5 Jahre auf dem Markt sind) als Born Globals bezeichnet werden, wobei zwischen den Ländern deutliche Unterschiede bestehen. So reicht die Spanne von knapp 10 % in Ungarn bis zu rund 40 %-50 % in Belgien, Dänemark und Rumänien.

Trotz ihrer geringen Größe wird davon ausgegangen, dass Born Globals über ein größeres Potenzial als andere Jungunternehmen verfügen, Arbeitsplätze zu schaffen. Während beispielsweise 36 % aller Jungunternehmen Einmann-Betriebe sind und etwa 12 % zehn oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, gibt es weniger Born Globals ohne Beschäftigte (29 %) und mehr, die zehn oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen (22 %). Im Durchschnitt

beschäftigen Born Globals einen Arbeitnehmer mehr als Jungunternehmen allgemein, und es liegen Hinweise dafür vor, dass sich die Arbeitsplätze bei Born Globals durch ein höheres Maß an Selbständigkeit und Flexibilität sowie ein höheres Einkommensniveau auszeichnen.

Born Globals besitzen aber auch ein höheres Wachstumspotenzial im Vergleich zu binnenwirtschaftlich ausgerichteten Neugründungen, da mehr Personal benötigt wird, um auf mehreren Märkten Geschäfte betreiben zu können. Darüber hinaus sind Born Globals wegen ihres innovativen Charakters, aufgrund dessen sie durch Wertschöpfung gegen die Konkurrenz antreten, auf qualifiziertes Personal angewiesen, das sie bevorzugt einstellen, binden und aufbauen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

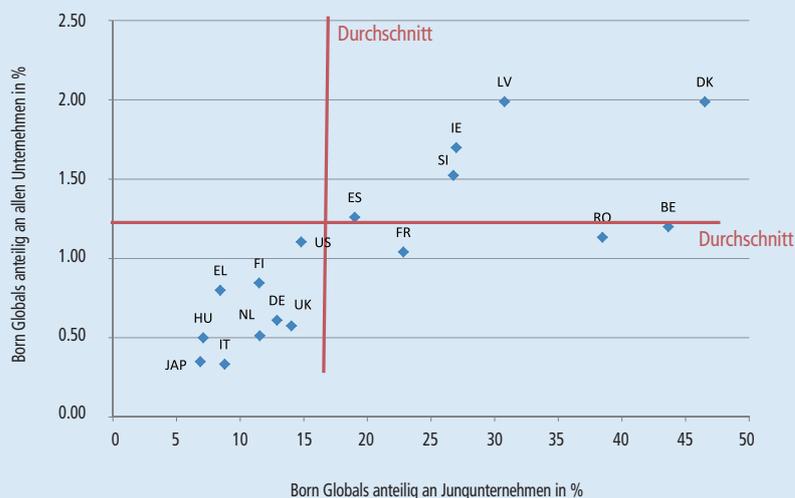
Dominoeffekt

Die Beschäftigungswirksamkeit von Born Globals stellt sich nicht nur in den Firmen selbst, sondern auch in den mit

ihnen verbundenen Unternehmen ein. Aufgrund ihrer geringen Größe und ihrer Spezialisierung konzentrieren sich Born Globals häufig auf einzelne Bestandteile des Fertigungsprozesses (in erster Linie Produktentwicklung und Verkauf), während andere Bestandteile (häufig die Produktion) an andere Unternehmen ausgelagert werden. Wenn sich also Born Globals gut entwickeln und Unterauftragnehmer entlang der Wertschöpfungskette einsetzen, wird das Beschäftigungsniveau auch in diesen anderen Unternehmen steigen.

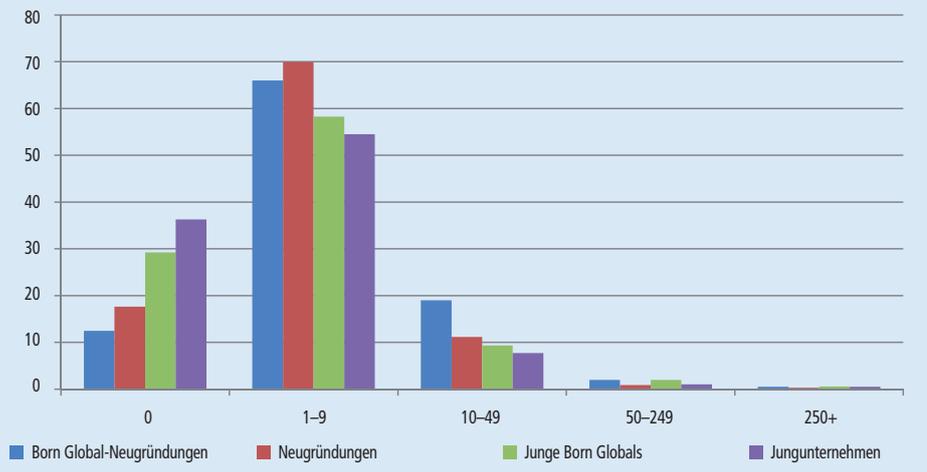
Allerdings bedeutet die Tatsache, ein Born Global zu sein, nicht automatisch Wachstum in wirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Hinsicht. Born Globals erweisen sich zwar als rentabler und finanziell gesünder als Jungunternehmen allgemein, doch gelten rund ein Drittel von ihnen aufgrund der vielen Herausforderungen, die sie kurzfristig im Hinblick auf ihre finanzielle, Management- und Produktentwicklungsfähigkeit bewältigen müssen, auch als anfällig. Da das Wachstum oder sogar das Überleben von

Born Globals anteilig an Jungunternehmen und an allen Unternehmen, ausgewählte EU-Mitgliedstaaten, USA und Japan, 2008 (%)



Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (eigene Berechnungen und Präsentation)

Zahl der Beschäftigten in Born Globals und in Jungunternehmen, ausgewählte EU-Mitgliedstaaten, USA und Japan, 2008 (%)



Hinweis: Ein Start-up ist ein neu gegründetes Unternehmen ohne sicheren Einnahmenfluss; ein Jungunternehmen ist aktiv im Geschäft tätig und maximal 3,5 Jahre auf dem Markt.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (eigene Berechnungen und Präsentation)

Born Globals keine Selbstverständlichkeit ist, kann mithilfe von externer Unterstützung gewährleistet werden, dass sie ihr Potenzial auch voll ausschöpfen.

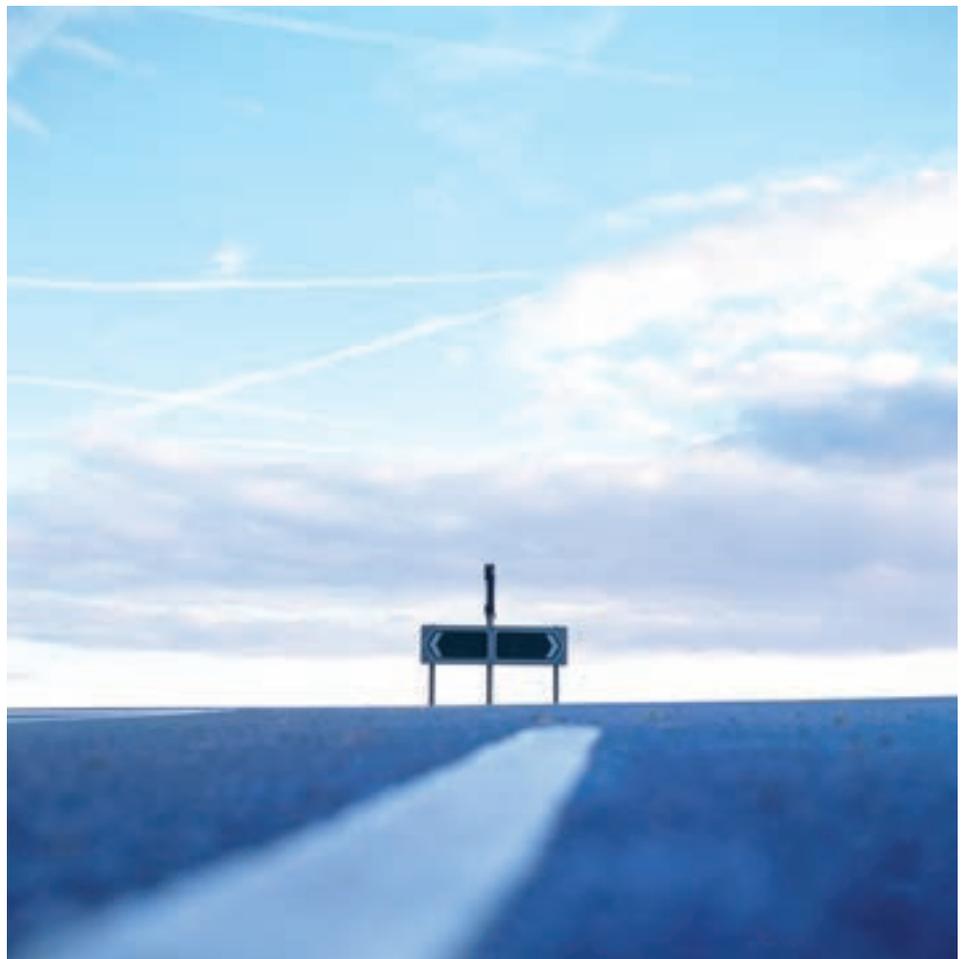
Förderung von Born Globals

In Europa steht Born Globals eine breite Palette von Fördermitteln für Unternehmensneugründungen, Internationalisierungs- und Innovationsvorhaben zur Verfügung, auch wenn diese nicht ausdrücklich auf sie zugeschnitten sind. Allerdings werden sie aufgrund der damit verbundenen Förderfähigkeitskriterien von der Inanspruchnahme einiger dieser Instrumente ausgeschlossen; so besteht etwa die Anforderung, dass sie über einen angestammten Heimatmarkt verfügen müssen, bevor sie internationale Unterstützung erhalten. Neben einer Überarbeitung der Kriterien mit dem Ziel, solche Instrumente auch für Born Globals zugänglich zu machen, sollte insbesondere folgenden Fragen besser Rechnung getragen werden, um das wirtschaftliche Potenzial dieser Unternehmensneugründungen sowie ihr arbeitsmarktpolitisches Potenzial besser erschließen zu können:

- Schaffung von international ausgerichteten Gründerzentren mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot, das unter anderem Räumlichkeiten, Schulungen und Möglichkeiten der Vernetzung, gegenseitiger Austausch von Ideen und Geschäftsmodellen zwischen Kollegen sowie Kontakte mit potenziellen Investoren beinhaltet;
- Verbesserung des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten durch Förderung des Risikokapitalmarktes über Sensibilisierungsmaßnahmen, Anreize für Investoren und Unterstützung für Born Globals bei der Präsentation ihres Geschäfts auf dem Kapitalmarkt;

- Förderung einer Kultur der Internationalisierung auf nationaler Ebene und Förderung regionaler und sektorbezogener Fachzentren im Ausland, um Born Globals die Möglichkeit zu geben, vom Ansehen und den Erfahrungen anderer Unternehmen zu profitieren.

Irene Mandl



Mitgliedstaaten kämpfen gegen die Beschäftigungskrise an



Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise und des Beschäftigungsrückgangs hat die Europäische Kommission in ihrem Arbeitsprogramm 2012 die Schaffung von Arbeitsplätzen als eine der größten Herausforderungen für Europa anerkannt. Die Kommission hat vorgeschlagen, dass die Antwort der EU-Mitgliedstaaten bei der Verbesserung der Chancen für Jugendliche auf einen Arbeitsplatz und für Neuankommlinge auf dem Arbeitsmarkt entscheidend ist. Außerdem hat sich die Kommission mit weiteren zentralen Bereichen befasst, die die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen, wie z. B. mit dem umsichtigen Umgang mit Restrukturierungen und Flexicurity.

Welche Form diese Antwort annehmen würde, war allerdings aufgrund des Kontextes der Sparmaßnahmen in ganz Europa praktisch schon vorgegeben. Der Anstieg der Arbeitslosenquoten und der Beschäftigungsrückgang – zusammen mit einem geringen bzw. Nullwachstum – haben Gegenmaßnahmen zur Lösung des Problems, die Anreize für einen Anstieg der Zahl der Arbeitsplätze hätten bieten können, mehr oder weniger im Keim erstickt. Daher hatten Initiativen zur Verhinderung der Vernichtung bestehender Arbeitsplätze über Umstrukturierungen Vorrang. Hinzu kommt, dass der leichte Anstieg der Zahl der Arbeitsplätze in vielen Fällen auf einen Ausbau der Teilzeitarbeit zurückzuführen war – eine Umstrukturierungsmaßnahme, die im Endeffekt zu einer Verringerung der Vollzeitbeschäftigten geführt hat. Dies war möglicherweise die Ursache für den geringen Anstieg der Zahl der Arbeitsplätze im Zeitraum 2010-2011 im Vergleich zu dem geringfügigen Rückgang im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Doch angesichts der allgegenwärtigen Sparmaßnahmen lassen sich mögliche nachhaltige Beschäftigungszuwächse nur schwer erkennen. Leider geht der Beschäftigungszuwachs zuweilen mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher. So haben die Sozialpartner beispielsweise im Einzelhandel Initiativen aufgelegt, um zu versuchen, diese Schwierigkeiten zu entschärfen, doch ist dieser Wirtschaftszweig nach wie vor anfällig für die Schattenseiten von Zeitarbeit und befristeten Verträgen, ungesunden Arbeitsweisen und niedrigen Löhnen.

Arbeitgeber pessimistisch

Immer dann, wenn befristete Arbeitsverhältnisse im Zunehmen begriffen sind, scheint dies die Besorgnis der Arbeitgeber über die Unsicherheit widerzuspiegeln. Dies gilt insbesondere für Belgien

und Italien, wo die Zunahme von Zeitarbeit höher war als das Beschäftigungswachstum insgesamt. In Estland, Finnland, Litauen, Malta, Schweden und der Slowakei hat die Zeitarbeit parallel zur Beschäftigung insgesamt zugenommen. Das Gegenteil war allerdings in Lettland, Norwegen, Polen, der Tschechischen Republik und Ungarn der Fall, wo befristete Arbeitsverhältnisse rückläufig waren, während die Gesamtbeschäftigung anstieg, scheinbar ein Zeichen für den Optimismus der Arbeitgeber. In Bulgarien, Griechenland und Portugal ist der Rückgang der Zeitarbeitsverhältnisse wahrscheinlich ein Barometer, an dem sich sowohl die wirtschaftliche Situation dieser Länder als auch der Pessimismus der Arbeitgeber ablesen lässt. Unter den EU-Ländern weisen lediglich Deutschland und Estland ein deutliches Beschäftigungswachstum auf, während die übrigen Länder nur ein geringfügiges Wachstum oder sogar einen Rückgang verzeichnen. Griechenland hatte mit 6,8 % einen erschreckend hohen Arbeitsplatzverlust infolge seiner Sparmaßnahmen zu verkräften.

Die Schaffung neuer Arbeitsplätze ist nach wie vor ein fester Tagesordnungspunkt. In der chemischen Industrie könnte ein Rahmenabkommen – das erste seiner Art – den Weg zur Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze während der Wirtschaftskrise ebnen. Im Rahmen einer Initiative, die auf eine nachhaltige Anhebung der Zahl der qualifizierten Arbeitnehmer abzielt, sollen alle Beschäftigten in der chemischen Industrie in den 27 EU-Mitgliedstaaten von Weiterqualifizierungsmaßnahmen und von einer Standardisierung der Qualifikationen und Kompetenzen in diesem Sektor profitieren. Verstärkte berufliche Ausbildungsmaßnahmen sollen ebenfalls das Fundament für die zukünftige Schaffung von Arbeitsplätzen in Bulgarien, Luxemburg, Österreich, Schweden, der Tschechischen Republik und im Vereinigten Königreich legen. Im Vereinigten Königreich sind im Stromsektor nach einem Abschwung wieder Anzeichen für einen Arbeitsplatzaufbau erkennbar.

In Österreich hat eine alternative Perspektive auf einen Beschäftigungsaufbau dazu geführt, dass eine Deckelung der Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und die Verknüpfung dieser Vergütung mit nachhaltigen Maßnahmen wie z. B. der Schaffung von Arbeitsplätzen gefordert wurden. Die Arbeiterkammer hat darauf hingewiesen, dass die Vergütung von Managern zu hoch sei; so beträgt ein Manager-Spitzenverdienst das 48fache eines durchschnittlichen Arbeiterlohns, eine Zahl, die sich innerhalb von zwei Jahren verdoppelt hat.

Geben oder zurückbehalten?

Die neue belgische Regierung versucht, Arbeitsplätze zu schaffen, indem sie bei der Arbeitslosenunterstützung stärkere Restriktionen auferlegt. So gelten verschärfte Beschränkungen für junge Arbeitnehmer, die zwischen Vollzeitausbildung und Erwerbstätigkeit stehen; für sie ist es unmöglich, Leistungen für die Dauer von bis zu einem Jahr (anstelle von neun Monaten) zu beantragen, wenn sie ihren Arbeitsplatz verloren oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Arbeitslose müssen ab sofort Stellenangebote der staatlichen Arbeitsagentur annehmen, die bis zu 60 km von ihrem Wohnort entfernt liegen, ansonsten riskieren sie den Verlust der Leistungen. Arbeitgeber allerdings erhalten steuerliche Vorteile für die ersten drei Beschäftigten, die sie einstellen. Im Rahmen einer belgischen Dezentralisierungsinitiative („Devolution Initiative“), bei der Aufgaben verteilt und von der nationalen auf die regionale Ebene delegiert werden, werden Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen, gewerbliche Ausbildungsplätze und Steuerermäßigungen für Maßnahmen eingeführt, die auf Risikogruppen abzielen, ein Programm, das den Erwartungen zufolge die Beschäftigungsquote um 5 % anheben soll.

Ein anderer Ansatz wurde nach den Wahlen einer neuen Regierung in Frankreich verfolgt,



bei dem ältere und jüngere Arbeitnehmer in den Genuss eines „Generationenvertrags“ kommen können. Dabei sollen Arbeitsplätze für Neueinsteiger auf dem Arbeitsmarkt geschaffen werden, indem die Fertigkeiten und Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer im Unternehmen gehalten werden. Mithilfe von Zuschüssen für Arbeitgeber soll die Beschäftigungsquote von Arbeitnehmern im Alter von über 57 Jahren angehoben werden, und diese älteren Arbeitnehmer sollen im Gegenzug jüngere Arbeitnehmer einarbeiten und schulen. Der Vorschlag kommt einer komplexen Initiative gleich, die sowohl auf Seiten der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber auf breite Zustimmung gestoßen ist. Frankreich hat darüber hinaus auch einen Gesetzesentwurf zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze vorgelegt; demnach ist geplant, bis 2014 150 000 neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Sparmaßnahmen dämpfen Nachfrage

Die Pläne Portugals, die Sozialbeiträge der Arbeitgeber zu kürzen (und die der Arbeitnehmer anzuheben), wurden durch massive Demonstrationen und die Androhung eines Generalstreiks vereitelt. Man war davon ausgegangen, dass die Änderungen der Schaffung von Arbeitsplätzen förderlich sein könnten, indem Arbeitgeber dazu angehalten würden, mehr Personal einzustellen. Doch die Opposition erhielt unerwartet Rückendeckung von der Arbeitgeberseite, die glaubte, dass diese Maßnahmen die Kaufkraft beeinträchtigen und die Binnennachfrage nach ihren Waren und Dienstleistungen mindern würden.

Die Hinwendung zu befristeten Arbeitsverhältnissen macht den extremen Pessimismus der Arbeitgeber deutlich, doch die Arbeitgeber erkennen in der Tat an, dass die meisten Chancen für die Schaffung von Arbeitsplätzen in dem der Beschäftigung vorgelagerten Bereich, d. h. im Bildungssektor, zu finden sind. Der zweiteilige französische Ansatz hat breite Rückendeckung von den Arbeitgebern und den Gewerkschaften erhalten, da er Neuzugänge auf den Arbeitsmarkt bringt und Qualifikationsdefizite vermeidet. Der restriktive Ansatz Belgiens hängt weitgehend von der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und der Mobilität der Arbeitnehmer ab, die wiederum auf die verkehrstechnische Erreichbarkeit und die Aussichten auf flexible Unterbringungsmöglichkeiten angewiesen sind. Und die Botschaft aus Portugal ist klar: drakonische Sparmaßnahmen mindern die Binnennachfrage nach Waren und Dienstleistungen. Der Dominoeffekt schränkt Unternehmen sogar noch stärker in ihrer Fähigkeit ein, Arbeitsplätze zu schaffen.

Dieser Artikel beruht auf Artikeln und Berichten, die in letzter Zeit von der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) und vom Europäischen Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen (EWCO) von Eurofound veröffentlicht wurden.

Camilla Galli da Bino

Weiß unsere rechte Hand, was unsere linke tut?

„Arbeitsplätze, Arbeitsplätze und nochmals Arbeitsplätze“. *Arbeitsplätze sind ohne jeden Zweifel die derzeit dringlichste Aufgabe; in den letzten Jahren wurden viele Arbeitsplätze vernichtet, die Arbeitslosigkeit ist gestiegen. Dies hat bestimmte gesellschaftliche Gruppen stärker getroffen als andere; manche Arbeitnehmer haben dadurch den Mut verloren und sind jetzt nicht mehr erwerbstätig.*

Eine Frage stellt sich allerdings: Ist irgendein Job besser als gar kein Job?

Die Arbeiten von Eurofound zur Aufstellung von Indizes für die Arbeitsplatzqualität¹ aus der jüngsten Zeit machen deutlich, dass 20 % der Arbeitsplätze im Jahr 2010 Merkmale aufwiesen, die sich tendenziell negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Stelleninhaber auswirken. Bei Menschen mit einem solchen Arbeitsplatz könnte dies bestenfalls zur Einschränkung ihrer Fähigkeit, eine bezahlte Tätigkeit auszuüben, führen.

Diese Ergebnisse gefährden das von allen Mitgliedstaaten befürwortete Bekenntnis zu Vollbeschäftigung bis 2020, und dies in einem Kontext, in dem die Arbeitnehmerschaft zunehmend altert und gebeten wird, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Die Verwirklichung dieses Ziels setzt aussagekräftige und abgestimmte politische Antworten voraus; die nachhaltige und integrative Qualität von Arbeit und Beschäftigung könnte zu den Instrumenten gehören, mit denen sichergestellt wird, dass die Reise in die richtige Richtung geht.

Was ist Arbeitsplatzqualität?

Auch wenn die Arbeitsplatzqualität seit Jahren auf der europäischen Agenda steht, konnte noch keine einheitliche Definition dieses Begriffs gefunden werden, auch wenn eine Vielzahl von Rahmen – etwa 2002 von Eurofound – geschaffen und in manchen Fällen in den letzten Jahren auch umgesetzt wurden. Die Europäische Kommission hat 2001 damit begonnen, die Laeken-Indikatoren zu überwachen, um den politischen Prozess der Beschäftigungsstrategie zu messen; die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die sich eher mit den sozialen Rechten der Arbeitnehmer, mit Sozialschutz und sozialer

¹ Eurofound (2012), Tendenzen bei der Arbeitsplatzqualität in Europa, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.



Gerechtigkeit befasst, hat das Konzept der „menschenwürdigen Arbeit“ entwickelt; und die Weltgesundheitsorganisation hat 2007 einen Rahmen geschaffen, um das Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsbedingungen und sozialen Determinanten zu verbessern. In manchen Fällen haben auch einzelne Mitgliedstaaten Rahmen erarbeitet und Aktionsprogramme aufgelegt, um gute Arbeit und Beschäftigung zu messen und zu fördern.

Alle diese Rahmen haben drei Bestandteile gemeinsam:

- Arbeitsplatzqualität ist nicht dasselbe wie Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz.
- Arbeitsplatzqualität ist in ein mehrstufiges System eingebettet, in dem Arbeitnehmer, Unternehmen und Arbeitsmärkte auf Landes- und supranationaler Ebene über eine Vielfalt von Instrumenten (Rechte und Rechtsvorschriften, finanzielle Anreize, Personalpolitik, Praktiken der Arbeitsorganisation und Verhaltensweisen) miteinander interagieren, um letztendlich die Qualität der Arbeitsplätze zu bestimmen.
- Arbeitsplatzqualität ist mehrdimensional und kann nicht auf eine einzige Dimension beschränkt werden.

Auf der Grundlage dieser Arbeiten hat Eurofound beschlossen, der Arbeitsplatzqualität eine Zahl zuzuordnen und hierzu Indizes zur Messung der Qualität der Arbeitsplätze aufzustellen. Hierzu wurden Indikatoren aus der fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen herangezogen. Die Entscheidungen, diese Indizes aufzustellen, beruhen auf einer Reihe von Grundsätzen.

Auswahl der Kriterien

Zunächst wurde die Entscheidung getroffen, die Kriterien für die Auswahl der wichtigsten Merkmale festzulegen. Dabei wurde eine Reihe von Kriterien geprüft, wie z. B. das Wohlbefinden der Beschäftigten, der Unternehmenserfolg, die Merkmale des europäischen Sozialmodells und die Gleichstellung von Frauen und Männern. Aus Gründen der Qualität und der Stichhaltigkeit der teilweise vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse wurde das Kriterium des Wohlbefindens ausgewählt. Sämtliche Merkmale von Arbeit und Beschäftigung, ob positiv oder negativ, die in einem Kausalzusammenhang zum Wohlbefinden und zur Gesundheit der Beschäftigten stehen, wurden für die Aufnahme in die Indizes

geprüft. Die meisten dieser Indikatoren wirken sich auch auf das Fernbleiben vom Arbeitsplatz sowie auf den Präsentismus (Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit) aus und tragen letztendlich, wenn auch indirekt, zum Erfolg von Unternehmen bei.

Anschließend musste eine zweite Entscheidung betreffend die Anzahl der aufzustellenden Indizes auf der Grundlage von zwei Grundsätzen getroffen werden: ein Grundsatz der Wirtschaftlichkeit der Indizes zur Erleichterung des Verständnisses, aber auch ein Grundsatz der Erkennung von Problemen, die politische Aufmerksamkeit verlangten. Da das Verständnis dessen, was Arbeitsplatzqualität bedeutet, allerdings sehr unterschiedlich ist, ist es wichtig, dass die Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, die näher beleuchtet werden und möglicherweise politische Aufmerksamkeit verlangen, klar aufgezeigt werden. Hinzu kam das Anliegen, die Verschleierung von Risiken zu vermeiden und Zahlen vorzulegen, die letztlich zur Ermittlung des Durchschnittswerts der unterschiedlichen Situationen herangezogen werden konnten.

Es musste eine dritte Entscheidung bezüglich des zu messenden Stellenwerts im System getroffen werden. Hierfür wurde der Stellenwert des Arbeitsplatzes ausgewählt.

Es wurden die Merkmale des Arbeitsplatzes, jedoch nicht die Eignung des Arbeitsplatzes für den einzelnen Stelleninhaber auf einem bestimmten Arbeitsmarkt und in einem bestimmten nationalen Umfeld gemessen.

Die politische Aufmerksamkeit bezüglich des Stellenwertes des Arbeitsplatzes ist legitim, da nur wenige Informationen darüber vorliegen und neue Informationen damit unsere Kenntnisse erweitern.

Dieses Vorgehen führte zur Aufstellung von vier Indizes, von denen sich einer in vier weitere Dimensionen aufschlüsseln lässt. Sie beziehen sich auf das Einkommen, die Karrierechancen, die Qualität der Arbeitszeit und die intrinsische Arbeitsplatzqualität; Letztere kann weiter in Fertigkeiten und Autonomie, ein sicheres physisches Umfeld, ein vertrauensvolles und sicheres soziales Umfeld und ein hohes Maß an Beanspruchung („Arbeitsintensität“) unterteilt werden.

Jeder fünfte Arbeitsplatz ist ein minderwertiger Arbeitsplatz

Da alle Indikatoren im Rahmen der fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen aufgestellt wurden,

konnte anhand einer Clusteranalyse bewertet werden, inwieweit sich bestimmte Werte dieser Indizes im Cluster häufen. Dabei wurde festgestellt, dass sich Arbeitsplätze in vier Kategorien unterteilen lassen: gute, gut bezahlte Arbeitsplätze, gute, gut ausgewogene Arbeitsplätze, schlecht ausgewogene Arbeitsplätze und minderwertige Arbeitsplätze. Minderwertige Arbeitsplätze waren solche, die bei allen Indizes niedrige Werte aufwiesen; ihr Anteil an den Arbeitsplätzen in Europa insgesamt betrug 20 %. Arbeitnehmer mit solchen minderwertigen Arbeitsplätzen wiesen im Durchschnitt auch die schlechtesten Werte in Bezug auf Gesundheit und Wohlbefinden auf, hatten häufiger gesundheitliche Probleme, ihr subjektives Wohlbefinden war geringer, und sie erkannten auch seltener einen Sinn in ihrer Arbeit. Menschen mit solchen Arbeitsplätzen weisen tendenziell auch einen schlechteren Gesundheitszustand auf, da sie bei ihrer Arbeit einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt sind.

Jeder Fünfte: ist dieser Wert für uns akzeptabel? Wird Europa damit sein Ziel der Vollbeschäftigung erreichen können? Können wir es uns leisten, Arbeitsplätze zu schaffen, ohne ihre Qualität zu überwachen?

Agnès Parent-Thirion

Die vier Indizes für die Arbeitsplatzqualität von Eurofound

Index	Kurze inhaltliche Beschreibung
Verdienst	Stundenverdienst
Berufsaussichten	Arbeitsplatzsicherheit, beruflicher Werdegang und Vertragsqualität
Arbeitszeitqualität	Dauer, Zeitplanung, Ermessensspielraum und kurzfristige Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit
Intrinsische Arbeitsplatzqualität	<i>Nutzung der Fähigkeiten und Ermessensspielraum</i>
	<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeiten und Autonomie
	<i>Gutes soziales Umfeld</i>
	<ul style="list-style-type: none"> Soziale Unterstützung und kein Missbrauch
	<i>Gutes physisches Umfeld</i>
	<ul style="list-style-type: none"> Wenig physikalische und durch die Körperhaltung bedingte Gefahren
	<i>Arbeitsintensität</i>
	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitstempo, Arbeiten unter Zeitdruck und Belastungen aufgrund emotionaler oder Zielkonflikte

Menschen mit minderwertigen Arbeitsplätzen, EU-Mitgliedstaaten (%)



Quelle: Eurofound, Fünfte EWCS

Ein einfaches Bild einer komplexen Geschichte



Grafische Darstellungen sind für Eurofound ein wichtiges Werkzeug, um komplexe, vielseitige und facettenreiche Botschaften ansprechend und verständlich darzustellen. In dem Bericht *Nachhaltige Arbeit und Überalterung der Erwerbsbevölkerung*, der auf der fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen beruht, haben die Autoren eine Reihe von Grafiken verwendet, die erfolgreich eine komplexe Geschichte anhand eines einfachen Bildes erzählen. Die Abbildung auf dieser Seite ist eine dieser Grafiken und vermittelt einen guten Einblick in die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zwischen Männern und Frauen in unterschiedlichen Altersstufen.

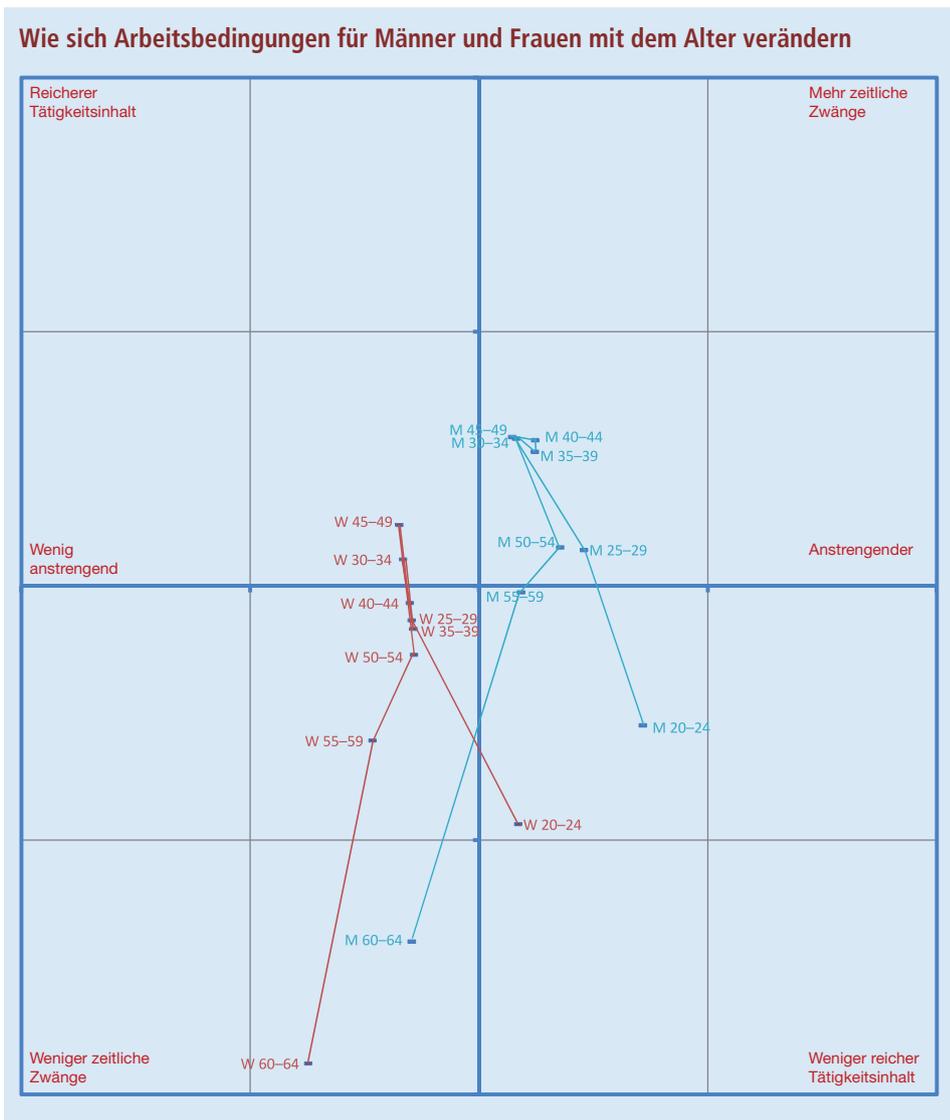
Visualisierung verschiedener Dimensionen von Arbeit

In der Grafik werden unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern in einem mehrdimensionalen Raum positioniert. Die Dimensionen werden mithilfe einer statistischen Analyse (Mehrfachkorrespondenzanalyse) bestimmt, bei der die Arbeitsbedingungen anhand der Häufigkeit ihres gemeinsamen Auftretens in Gruppen eingeteilt werden. So arbeiten Menschen, die Schicht arbeiten, höchstwahrscheinlich auch nachts, sind häufig mit knappen Fristen konfrontiert und müssen oft unter hohem Tempo arbeiten. Aufgrund dieser Erkenntnisse wurden drei interpretierbare Dimensionen aufgezeigt und in einer Grafik aufgetragen. Die erste Dimension bezieht sich auf die Frage, wie anstrengend die Arbeit ist, und wird entlang einer Linie dargestellt, die von Mitte links (wenig anstrengend) nach Mitte rechts (anstrengender) verläuft. Die zweite Dimension stellt das Ausmaß dar, in dem die Arbeit mit zeitlichen Zwängen verbunden ist; diese Linie verläuft von unten links (weniger zeitliche Zwänge) nach oben rechts (mehr zeitliche Zwänge). Und schließlich der Reichtum des Tätigkeitsinhalts – dies ist die Linie, die von unten rechts (weniger reicher Inhalt) nach oben links (reicherer Inhalt) verläuft. Nachdem der mehrdimensionale Raum festgelegt ist, können die Gruppen der Arbeitnehmer entsprechend den Merkmalen ihrer Tätigkeit in diesem Raum positioniert werden.

Unterschiede in den einzelnen Lebensphasen

Die Abbildung macht Veränderungen der Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen in den einzelnen Lebensphasen deutlich. Insgesamt sind Frauen im Vergleich zu Männern in der Grafik eher links und eher unten positioniert. Dies legt den Schluss nahe, dass Frauen in etwas geringerem

Maße körperlich anstrengenden Aufgaben, Nacharbeit und Arbeit unter hohem Tempo ausgesetzt sind. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen scheinen bei Männern und Frauen recht ähnlich auszufallen. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen sind Personen unter 25 Jahren weiter unten rechts positioniert als andere Altersgruppen. Dies bedeutet, dass sie eher einer Arbeit mit geringer inhaltlicher Fülle und anstrengenderen



Hinweis: M = Männer, W = Frauen; jeder Marker stellt eine Fünf-Jahres-Altersgruppe dar.

Aufgaben nachgehen. Die Altersgruppen der 25- bis 54-Jährigen liegen recht dicht beieinander, wobei die Männer etwas weiter oben in der Grafik und die Frauen etwas weiter unten links positioniert sind.

Körperliche Belastung und Zeitdruck lassen mit zunehmendem Alter nach

Bei Arbeitnehmern im Alter von 55 bis 59 Jahren sowie über 60 Jahren sind eindeutige Alterseffekte zu beobachten. So verlaufen die Linien sowohl für Männer als auch für Frauen beginnend bei den Arbeitnehmern im Alter von 50 bis 54 Jahren und beschleunigt für die Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen und der über 60-Jährigen nach unten links. Dies bedeutet, dass Männer und Frauen über 55 tendenziell immer weniger mit zeitlichen Zwängen, Terminproblemen und körperlicher Beschwerlichkeit ihrer Arbeitsaufgaben zu kämpfen haben. Diese geringere körperliche Belastung und der geringere zeitliche Druck bei älteren Arbeitnehmern kann auf eine ganze Reihe von Faktoren zurückgeführt werden. Zunächst kommt wahrscheinlich in Selektionseffekt zum Tragen: Arbeitskräfte, die eine anstrengende Tätigkeit oder eine Tätigkeit unter hohem Druck ausüben, scheiden mit höherer Wahrscheinlichkeit früher aus dem Erwerbsleben aus, und es bleiben nur diejenigen zurück, die solchen Faktoren in geringerem Maße ausgesetzt sind. Zweitens ist es auch denkbar, dass ältere Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsplatz wechseln, der mit weniger Belastungen verbunden ist. Und drittens können ältere Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, allerdings werden die Anforderungen altersgerecht angepasst.

Bei der Auslegung dieser Erkenntnisse ist es wichtig, dass kein „Defizitmodell“ des Alterns aufgestellt wird, bei dem das Altern als ein Prozess angesehen wird, der zu einem natürlichen und zunehmenden Verlust von Fähigkeiten führt. Menschen sind keine passiven Zuschauer ihres eigenen Alterwerdens. Arbeitnehmer versuchen mit zunehmendem Alter eher, einen Kompromiss zwischen den Anforderungen ihrer Tätigkeit und ihren tatsächlichen Fähigkeiten zu finden, indem sie neue Fähigkeiten als Ausgleich für den altersbedingten Abbau anderer Fähigkeiten entwickeln. Die Fähigkeit von Arbeitnehmern, diese Strategien umzusetzen und somit die Chance, dass ihnen dies auch gelingt, hängen ganz eindeutig von der Arbeitsorganisation ab.

Gijs van Houten

- Appelbaum, L.D. (2012), *Reconnecting to work*, Upjohn Institute, Kalamazoo.
- Borelli, S. and Veille, P. (2012), *Quality of employment in Europe: Legal and normative perspectives*, Peter Lang, Brüssel.
- Doherty, P., Kira, M. and Shani, A.B. (2009), *Creating sustainable work systems*, Routledge, Abington.
- Eurofound (2011), *ERM-Bericht 2011 – Öffentliche Unterstützungsinstrumente für Umstrukturierungen in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2011), *Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in Europa während der großen Rezession*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2012), *Born Globals: Das Arbeitsplatzpotenzial international ausgerichteter Jungunternehmen*, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2012), *ERM-Bericht 2012 – Nach der Umstrukturierung: Arbeitsmärkte, Arbeitsbedingungen und Lebenszufriedenheit*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2012), *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011*, Dublin.
- Eurofound (2012), *NEETs – YJunge Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren: Merkmale, Kosten und Reaktionen der Politik in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2012), *Quality of work and employment: A policy tool towards inclusive and sustainable growth*, Konferenzbericht, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2012), *Dritte Europäische Erhebung zur Lebensqualität - Lebensqualität in Europa: Auswirkungen der Krise*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (2012), *Tendenzen bei der Arbeitsplatzqualität in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (erscheint in Kürze), *Europäischer Jobmonitor, Jahresbericht 2012*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
- Eurofound (erscheint in Kürze), *Schaffung und Entwicklung von Arbeitsplätzen im Bereich der Pflege- und Unterstützungsdienste für Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Problemen*, Dublin.
- Europäische Zentralbank (2012), *Euro area labour markets and the crisis*, Frankfurt am Main.
- Europäische Kommission (2012), *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht, Anhang zu KOM(2012) 750 vom 28. November 2012*, Brüssel.
- Europäische Kommission (2012), *Labour market developments in Europe 2012*, European economy, Brüssel.
- Europäische Kommission (2012), *Junge Menschen in Beschäftigung bringen*, KOM(2012) 727 endg., Brüssel.
- Europäische Kommission (2012), *Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten*, KOM(2012) 173 endg., Brüssel.
- Fernandez-Macias, E., Hurley, J. and Storrie, D. (2012), *Transformation of the employment structure in the EU and USA, 1995-2007*, Palgrave Macmillan, Houndmills.
- Munoz de Bustello, R., Fernandez-Macias, E., Anton, K.-I. and Esteve, F. (2011), *Measuring more than money: The social economics of job quality*, Edward Elgar, Cheltenham.
- OECD (2011), *Divided we stand: Why inequality keeps rising*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.
- Weltbank (2012), *World development report 2013: Jobs*, Weltbank, Washington.

Jan van Damme

www.eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine dreigliedrige EU-Einrichtung, die die Aufgabe hat, den wichtigsten Akteuren im Bereich der Sozialpolitik Ergebnisse, Kenntnisse und Beratung aus vergleichender Forschung zur Verfügung zu stellen. Eurofound wurde im Jahr 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates vom 26. Mai 1975 gegründet.