



Europa braucht soziale Benchmarks

Vorschläge und Forderungen für eine kontinuierliche Erhebung aus dem internationalen Projekt „well-being@work“



well-being

@work

2008/09

AK

Oberösterreich



Lyuben Tomev, ISTUR, Bulgarien



Salvatore Leonardi, IRES, Italien



Mats Essemyr, TCO, Schweden



Ulrich Heisig, IAW, Bremen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 3
Memorandum	Seite 4/5
Flexicurity – vom Scheitern eines Projekts	Seite 6/7
Perspektiven aus dem Projekt “well-being@work”-Ulrich Heisig	Seite 8
Soziale Benchmarks für die Post-Lissabon-Strategie	Seite 9
Beitrag Erika Mezger (Eurofound)	Seite 10
Beitrag Frank Siebern-Thomas (Europäische Kommission)	Seite 11
Beitrag Leila Kurki (EWSA)	Seite 12/13
Beitrag Evelyn Regner (MEP)	Seite 14

Seit mittlerweile 13 Jahren misst der Österreichische Arbeitsklima Index die Auswirkungen des ökonomischen Wandels auf das subjektive Empfinden und Erleben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Arbeitsklima Index ist mittlerweile etabliert und eine einzigartige Datenbasis zu Fragen der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsgesundheit hat sich angesammelt. Die Daten helfen uns dabei, die Interessen der Arbeitnehmer/-innen nachhaltig zu vertreten. Wichtige Diskussionen wie über die Neuregelung der Arbeitszeit oder zum Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen konnten durch die Ergebnisse des Arbeitsklimaindex wesentlich fundierter geführt werden.

Institutionen mehrerer europäischer Länder haben bei der Arbeiterkammer Oberösterreich schon Interesse an einer Umsetzung in ihren Ländern bekundet. In Deutschland wird der Index Gute Arbeit, der die gleichen Ziele wie der Arbeitsklima Index verfolgt, bereits seit 2007 erhoben.

Dies zeigt, dass ein großer Bedarf an Daten zur Qualität der Arbeit vorhanden ist. In den letzten Jahren wurde aber immer deutlicher, dass es auf europäischer Ebene kein vergleichbares Instrument gibt. Es fehlen soziale Benchmarks, die in regelmäßigen Abständen Daten zum Arbeitsklima in den Mitgliedsstaaten der EU liefern.

Das Projekt „well-being@work“ wurde von der Arbeiterkammer Oberösterreich initiiert, um die Grundlagen für ein flexibles, breit einsetzbares europäisches Instrument zu diskutieren. Ein Instrument, das kontinuierlich die Auswirkungen von politischen Entwicklungen auf die Beschäftigten misst. Dabei muss auf die unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Rahmenbedingungen in den Mitgliedsstaaten der Union eingegangen werden. Dies ist insbesondere in Hinblick auf die Post-Lissabon-Strategie von zentraler Bedeutung. Die Verwirklichung der dort festgelegten Ziele muss in regelmäßigen Abständen überprüft werden.



*Johann Kalliauer
AK-Präsident
Arbeiterkammer
Oberösterreich*

Memorandum

Europa braucht soziale Benchmarks

Die Partner des Projektes „well-being@work“ haben sich in drei Workshops in Sofia, Rom und Stockholm und in der Schlusskonferenz in Wien mit der Frage auseinandergesetzt, ob die derzeitigen Instrumente zur Messung der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsqualität in Europa geeignet sind, soziale Benchmarks zu berechnen, die für den Erfolg einer Post-Lissabon-Strategie der Europäischen Union unverzichtbar erscheinen.

Die Projektpartner haben übereinstimmend festgestellt, dass institutionelle Rahmenbedingungen für die Überprüfung der Unfall- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz in den am Projekt beteiligten Ländern zwar gegeben und vergleichbar sind, Fragen der Gesundheitsrisiken in diesem Zusammenhang aber immer noch sehr stark auf physische Gefährdungen konzentriert sind. Europaweit vergleichbare Standards und Messmethoden zum Vergleich der Auswirkungen solcher Risiken auf die Qualität der Arbeit sind nicht vorhanden.

Die Projektpartner haben darüber hinaus bestehende Statistiken und Studien daraufhin diskutiert, ob sie für eine kontinuierliche, flexible, auf jährlicher Basis erfolgende Messung der Qualität der Arbeit in den Mitgliedsstaaten der Union verwendbar sind. Das Ergebnis ist nicht zufriedenstellend. Die einzigen vergleichbaren Studien sind die der Dublin Foundation und diese werden in großen Intervallen durchgeführt. Viele Einzelstudien in den Mitgliedsstaaten sind untereinander nicht vergleichbar, sowohl was die Fragestellung als auch die Methodik betrifft.

Bei den von verschiedenen Institutionen in Europa durchgeführten Einzelstudien gibt es nur wenige, die über längere Zeiträume verfügen, wie etwa der Österreichische Arbeitsklima Index, der repräsentativ für alle unselbständig Beschäftigten in Österreich ist. Vielen anderen Einzelstudien mangelt es entweder an Repräsentativität beziehungsweise an der Kontinuität der Durchführung, sodass Veränderungen in den gemessenen Parametern nur eingeschränkt festgestellt werden können. Die Partner stellen daher das Fehlen eines Instrumentes fest, das auf europäischer Ebene ein kontinuierliches und schlüssiges Bild der Entwicklung der Arbeitsqualität liefert.

Die Projektpartner stellen übereinstimmend fest, dass die Ermittlung von sozialen Benchmarks für alle Staaten der Europäischen Union durch die aktuelle Wirtschaftskrise weiter an Aktualität gewonnen hat. Das weitgehende Scheitern der Lissabon-Strategie bei der Schaffung sicherer und gut bezahlter Arbeitsplätze in Europa macht eine makroökonomische Neuorientierung ebenso wie eine solche



Hans Preinfalk, Arbeiterkammer Oberösterreich



Erika Mezger, Eurofound, Dublin und Hans Preinfalk, Arbeiterkammer Oberösterreich

der Sozialpolitik in der Europäischen Union unbedingt erforderlich. Um diesen Prozess kontinuierlich überprüfen und kontrollierend begleiten zu können, ist es notwendig, Benchmarks zur Qualität der Arbeit zu etablieren, die jährlich aktualisiert und für alle Mitgliedsländer eingesetzt werden können.

Die Projektpartner halten es für wichtig, bei der Messung der Qualität der Arbeit auf Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszufriedenheit, Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeit, Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, Aufstiegsmöglichkeiten, physische und psychische Gesundheit und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Bedacht zu nehmen.

Die Projektpartner regen an, die Entwicklung solcher Benchmarks rasch voranzutreiben und zu fördern und dabei die Erfahrungen aus laufenden Projekten, wie etwa dem Österreichischen Arbeitsklima Index, zu nutzen. Sie finden es für unerlässlich, bei der Entwicklung solcher Stan-

dards die Interessen der Beschäftigten in Europa von vornherein mit einzubeziehen.

Die Projektpartner sind fest davon überzeugt, dass die schwere wirtschaftliche Krise nur dann überwunden werden kann, wenn es zu einer neuen Form des Wirtschaftens in Europa und in der Welt

kommt und wenn die Veränderungen im Wirtschafts- und Arbeitsleben mit geeigneten Instrumenten kontinuierlich beobachtet, gemessen und diskutiert werden. Ohne die Gestaltung sozialer Benchmarks für Europa wird eine wirksame und vernünftige Post-Lissabon-Strategie der Europäischen Union nicht zu entwickeln und umzusetzen sein.

-
- **Arbeiterkammer Oberösterreich**, Österreich
 - **Institute for Social and Trade Union Research**, Bulgarien
 - **Economic and Social Research Institute**, Italien
 - **Swedish Confederation of Professional Employees**, Schweden
 - **Institut Arbeit und Wirtschaft**, Deutschland
 - **Central Mining Institute**, Polen
 - **Österreichischer Gewerkschaftsbund**, Österreich
 - **Universität Laibach, Institut für Sozialwissenschaften**, Slowenien
 - **Universität Šiauliai, Sozialwissenschaftliche Fakultät**, Litauen

Flexicurity – vom Scheitern eines Projekts

Die Wirtschaftskrise infolge des Zusammenbruchs der spekulativen Finanzmärkte hat die Angst der Beschäftigten vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze wachsen lassen. Diese Angst ist für manche Unternehmen zu einem impliziten Bestandteil der Unternehmensführung geworden – entgegen allen Beteuerungen, nur motivierte Beschäftigte sicherten den Unternehmenserfolg.



Magnus Sverke,
Universität
Stockholm

Die Folgen unsicherer Arbeitsverhältnisse hat der schwedische Wissenschaftler Magnus Sverke in einer europaweiten Meta-Studie zusammengefasst. So fürchten die Arbeitnehmer/-innen nicht nur den möglichen Verlust von Einkommen, sondern auch von Status und Identität, Sozialkontakten, festen Zeitstrukturen, Sinnggebung oder der persönlichen Entwicklung. Wie der Österreichische Arbeitsklima Index zeigt, kann Angst um den Arbeitsplatz an Stelle der im Job üblichen Belastungen treten. So

hat die Wirtschaftskrise der vergangenen Monate in Österreich zwar Zeitdruck und Stress verringert, die Beschäftigten leiden dafür verstärkt unter der Angst, arbeitslos zu werden.

Egal ob Hochkonjunktur oder Wirtschaftskrise, der Druck auf die Arbeiter/-innen und Angestellten bleibt hoch.

Wenig Gegenmaßnahmen

Die Angst vor Arbeitslosigkeit wird schließlich dadurch verschärft, dass die Bedrohung zwar wahrgenommen wird, den Betroffenen aber kaum adäquate Gegenstrategien zur Verfügung stehen. Belastungen wie Stress oder körperliche Anstrengung sind leichter erfassbar, können – zumindest theoretisch – leichter abgestellt werden und sind schließlich auch gesellschaftlich akzeptiert. Mit drohender Arbeitslosigkeit ist schwieriger umzugehen. Die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten wird empfindlich gestört – der Austausch von Sicherheit

		Focus of reaction	
		Individual	Organizational
Immediate	Job satisfaction Job involvement	Org. commitment Trust	
Long-term	Physical health Mental health	Performance Turnover	

Sverke, Hellgren & Näswall, 2002

und Kontinuität gegen Loyalität und Treue ist nicht mehr möglich.

Die möglichen Reaktionen auf Arbeitsplatzunsicherheit teilt Sverke in mehrere Dimensionen ein, wie aus der Grafik "Focus of reaction" auf Seite 6 ersichtlich wird.

Nicht übertragbar

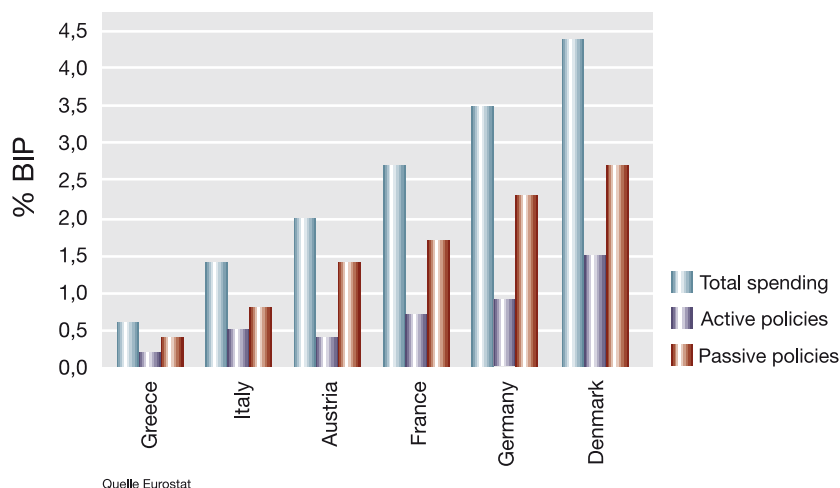
Das dänische Modell der „Flexicurity“ hat in den vergangenen Jahren für Aufsehen in Europa gesorgt. Zahlreiche Politiker – vor allem konservativer Parteien – auf nationaler und europäischer Ebene sehen in diesem Modell den Ausweg aus der Arbeitsmarktkrise.

Kurz zusammengefasst sieht das dänische Modell der „Flexicurity“ vor, dass nicht mehr Arbeitsplatzsicherheit im Vordergrund steht, sondern das Schwergewicht auf Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin verlagert wird. Berufslaufbahnen werden unsicherer, diese Unsicherheit soll durch bessere Ausbildungs- und Berufschancen wieder kompensiert werden. Flexicurity geht damit per definitionem am Wunsch der Arbeitnehmer/-innen nach stabilen Beschäftigungsverhältnissen vorbei.

Flexicurity kostet

Nach dem italienischen Ökonomen Michele Raitano ist das dänische Modell auch aus ökonomischen Gründen nicht auf andere Staaten übertragbar. Raitano verweist in diesem Zusammenhang auf Besonderheiten des dänischen Arbeitsmarktes. So sind etwa die Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik in Dänemark traditio-

Ausgaben für Arbeitsmarkt-Politik



nell hoch und liegen selbst nach radikalen Einschnitten immer noch deutlich über dem Durchschnitt der europäischen Staaten.

Abgesehen davon ist selbst der Arbeitsplatzzuwachs in Dänemark – dem wichtigsten Argument der Flexicurity-Befürworter – fast ausschließlich auf Teilzeitarbeitsplätze zurückzuführen.

Was bedeutet das für die Politik?

Flexicurity hat zwar in Dänemark kurzfristig positive Ergebnisse gebracht, der Erfolg hängt allerdings von spezifischen Voraussetzungen ab – etwa der Bereitschaft des Staates, massiv in den Arbeitsmarkt zu investieren. Ist diese nicht gegeben, wird Flexicurity nur dazu führen, dass einerseits zwar die Forderung der Unternehmen nach Flexibilität der Arbeitnehmer/-innen erfüllt wird, die Anliegen der Arbeitnehmer/-innen aber ignoriert werden. Flexicurity erweist sich damit als politischer Kunstbegriff, der dazu dient, bestehende Schutzbestimmungen auszuhebeln und das Risiko

„Arbeitslosigkeit“ auf die individuelle Ebene des/der einzelnen Arbeitnehmers/-in zu verlagern. Das Modell bietet daher keinen Ausweg aus den aktuellen Problemen am Arbeitsmarkt.



Michele Raitano, Universität "La Sapienza" Rom

Perspektiven aus dem Projekt well-being@work

Das Projekt well-being@work hatte zum Ziel, die Grundlagen für ein einheitliches Instrument zu entwickeln, mit dem die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsqualität in den Ländern der Europäischen Union erfasst und verglichen werden kann.



Ulrich Heisig, IAW, Bremen

Ausgangspunkt war dabei die Annahme, dass aufgrund kultureller Unterschiede und historisch gewachsener Strukturen in den verschiedenen Ländern ein unterschiedliches Verständnis von Arbeitsqualität existiert. In den Workshops sollten deshalb die in den Partnerländern existierenden nationalen Kontexte herausgearbeitet werden, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten deutlich zu machen.

Dabei wurden bei den Workshops jeweils andere Schwerpunkte gesetzt. Beim 1. Workshop in Sofia lag der Fokus auf den institutionellen Rahmenbedingungen und der Regulierung von Arbeit. Beim 2. Workshop in Rom wurden insbesondere die vorliegenden Untersuchungsergebnisse über die Arbeitsbedingungen vorgestellt und länderspezifische Besonderheiten

herausgearbeitet. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Einfluss der Arbeitsmarktpolitiken und der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsqualität. Beim 3. Workshop in Stockholm ging es im Wesentlichen um methodologische Fragen der Erfassung von Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der schwedischen Erfahrungen.

Die Auswertung der Workshops und die Abschlussveranstaltung in Wien zeigt, dass es eine ganze Reihe von Untersuchungen über Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Qualität der Arbeit sowohl auf nationaler Ebene als auch innerhalb der Europäischen Union gibt. Allerdings unterscheiden diese sich im methodischen Zugang, der jeweils verfolgten Fragestellung und bei der Interpretation der Untersuchungser-

gebnisse, was einen Vergleich erschwert. Eine Ausnahme bilden die Studien der europäischen Stiftung (Eurofound) in Dublin, die einen methodisch und inhaltlich stimmigen Vergleich ermöglichen. Allerdings ist der zeitliche Abstand und der aus dem umfassenden Ansatz resultierende Aufwand zu hoch, um regelmäßige Erhebungen durchzuführen und zeitnahe vergleichende Ergebnisse über den Zustand der Arbeitsbedingungen in der EU zu erhalten.

Um eine kurzfristige Berichterstattung zu ermöglichen, müsste aus den vorliegenden Studien ein kompaktes Instrumentarium entwickelt werden, das einen regelmäßigen Einsatz und kurzfristige Auswertungen erlaubt und soziale Benchmarks ermöglicht. Dies würde es erlauben, nicht nur eine einmalige oder punktuelle Bestandsaufnahme vorzunehmen und langfristige Trends aufzuzeigen, sondern kurzfristige Veränderung in einzelnen Dimensionen der Arbeitsqualität (und des „well-beings@work“) zu erfassen. Durch die damit verfügbaren sozialen Benchmarks wäre es möglich, positive Trends zu unterstützen bzw. bei Fehlentwicklungen kurzfristig zu intervenieren. Es ließen sich aussagekräftige Indikatoren bilden, die genutzt werden können, um die Zielerreichung politischer Programme der Europäischen Union zu evaluieren und bei Abweichungen Gegenmaßnahmen einzuleiten.



Birgit Stimmer, BMASK, Wien und Jean-Michel Miller, Eurofound, Dublin

Soziale Benchmarks für die Post-Lissabon-Strategie

Die Lissabon-Strategie hatte die Stärkung des Europäischen Wirtschaftsraumes als erklärtes Ziel. Durch die darin festgelegten ehrgeizigen Ziele zur Beschäftigung bis 2010 konnten auf einigen Gebieten Erfolge erzielt werden. Im Bereich der Arbeitsqualität gibt es jedoch noch immer viel Aufholbedarf, da in den letzten Jahren leider oft auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in Europa vergessen wurde.



*Leila Kurki, EWSA, Brüssel und
Erika Mezger, Eurofound, Dublin*

Die Lissabon-Strategie legte eine Steigerung der Beschäftigungsquote in Europa auf 70 % fest. Dafür sollten „mehr und bessere Arbeitsplätze für Europa“ entstehen. Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre in Europa ist aber insbesondere auf den Anstieg von Teilzeit- und Zeitarbeit zurück zu führen. Es ist keine reale Steigerung des Arbeitsvolumens zu erkennen. Für ganz Europa kann hier festgestellt werden, dass die Lissabon-Strategie gescheitert ist.

Ein Stützpfiler für die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) der letzten Jahre war der Flexicurity Ansatz. Dieser beruht auf einem dänischen Modell, welches eine Flexibilisierung der

Arbeitsmärkte und Arbeitsverhältnisse bei gleichzeitiger Erhöhung der Arbeitssicherheit und sozialen Sicherheit vorsieht. Die Erfahrungen zeigen, dass der Flexicurity Ansatz jedoch ohne gesichertes sozialpartnerschaftliches Klima nur schwer auf andere Mitgliedsländer anwendbar ist.

Die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise führte in den letzten Monaten zu weitreichenden Veränderungen auf den europäischen Arbeitsmärkten. Auch wenn sich manche Branchen bereits wieder erholen, ist ein Trend deutlich zu erkennen: Die Arbeitslosigkeit und der Druck auf die Arbeitnehmer/-innen steigen. Wie es den betroffenen Menschen geht, kann noch nicht genau abgeschätzt werden. Derzeit existieren nur Einschätzungen von Experten/-innen, es fehlen fundierte aktuelle europaweite Daten. Folgende Beiträge von Vertreter/-innen des Europäischen Parlaments, der Europäischen Kommission, Eurofound und des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses sollen einen Einblick in die Thematik liefern.

Erika Mezger ist stellvertretende Direktorin von Eurofound (Dublin Foundation). Eurofound führt alle fünf Jahre die Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS) durch.

Evelyn Regner ist Abgeordnete zum Europäischen Parlament und war langjährige Leiterin des ÖGB Europabüros.

Frank Siebern-Thomas leitet das Referat Sozialer Dialog & Arbeitsbeziehungen in der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission.

Leila Kurki ist Vorstandsvorsitzende der Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA).

Arbeitsqualität in Europa

Messung der Arbeitsbedingungen anhand länderübergreifender Erhebung

Ein für das Wohlbefinden der Europäer maßgeblicher Aspekt ist die Arbeitsqualität. Um diese zu messen, bedient man sich mehrerer statistischer Tools. Das wohl bekannteste und am häufigsten verwendete dieser Tools ist die Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) von Eurostat, womit Daten über die Erwerbspartizipation erfasst werden. Allerdings geben diese Statistiken kaum Aufschluss über die Arbeitsbedingungen. Vor diesem Hintergrund lancierte Eurofound in den Neunzigerjahren die erste Erhebung über Arbeitsbedingungen.

Eurofound's Konzeption der Arbeits- und Beschäftigungsqualität umfasst vier breit gefasste Dimensionen: Sicherheit des gewählten Berufswegs und Arbeitsplatzes, Weiterentwicklung von Fähigkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Förderung von Gesundheit und

Wohlbefinden. Die Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS) sieht Indikatoren zum Messen dieses Konzepts vor. Ihr Ziel ist es, zur Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen harmonisierte Daten und eine europaweite Analyse der Arbeitsbedingungen bereitzustellen.

Bislang wurden vier Wellen der EWCS durchgeführt, und die fünfte befindet sich gerade in Vorbereitung. Die Erhebung der Daten soll dann im Jahr 2010 stattfinden. Der Fragebogen zu dieser Untersuchung wird in Zusammenarbeit mit internationalen und nationalen Experten für Arbeitsbedingungen sowie tripartistischen Stakeholdern erarbeitet. Für die zuletzt durchgeführte Erhebungswelle im Jahr 2005 wurden mehr als 30.000 nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Arbeitnehmer persönlich befragt.



*Erika Mezger, stellv. Direktorin Eurofound
Europäischen Stiftung zur Verbesserung der
Lebens- und Arbeitsbedingungen*

Die Erhebung wird zentral geleitet und koordiniert, und Eurofound bringt diesbezüglich strenge Verfahrensregeln zur Anwendung, die in allen teilnehmenden Ländern einzuhalten sind.

Die Daten werden in Abständen von ungefähr fünf Jahren erfasst, so dass ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um den Fragebogen zu überarbeiten, die Erhebung zu verbessern, die Daten zu erfassen und in weiterer Folge zu analysieren. Eine erste Analyse der Daten liefert eine deskriptive Gesamtsicht der Arbeitsbedingungen in Europa. Hier ist jedoch eine gründlichere Analyse erforderlich, um die diversen Aspekte und Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen in Europa verstehen zu können. Sekundäranalysen der erhobenen Daten tragen zur Bewältigung dieser Aufgabe bei. Die Datensätze werden Forschern kostenlos zur Verfügung gestellt.



Die Union braucht Indikatoren für die Politikgestaltung

In seinem Beitrag unterstrich Herr Siebern-Thomas die Bedeutung von wissenschaftlichen Analysen sowie harmonisierten Datensätzen, quantitativen Zielvorgaben und Indikatoren für die Politikgestaltung und –bewertung auf europäischer Ebene.

Dieses werde explizit in dem EU-Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität (Progress)¹ anerkannt, das Rat und Parlament für den Zeitraum 2007-2010 eingerichtet haben um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales finanziell zu unterstützen und somit zum Erreichen der einschlägigen Vorgaben der Lissabonner Strategie in diesen Bereichen beizutragen.

Die europäische Beschäftigungsstrategie sei ein deutliches Beispiel für die Bedeutung von Indikatoren für die Politikgestaltung, da ihre Formulierung nicht unwesentlich durch das Vorliegen EU-weit harmonisierter Arbeitslosigkeitsdaten begünstigt wurde. Zugleich sei es jedoch nicht ratsam, politische Zielvorgaben allein von der Verfügbarkeit harmonisierter – und politisch akzeptierter – Indikatoren abhängig zu machen. So habe die im Jahr 2000 in der Lissabon-Strategie begründete neue Zielvorgabe zur Schaffung „besserer Arbeitsplätze“ ihrerseits nicht nur zu einer intensiveren politischen Debatte über die Definition der Arbeitsplatzqualität, sondern auch zu einer beschleunigten Entwicklung neuer Indikatoren und Datensätze und einer verbesserten Analyse des Zusammenhangs quantitativer (Produktivität, Beschäftigungswachstum und Arbeitsmarktdynamik) und qualitativer Beschäftigungsaspekte beigetragen.²

Andererseits finden die Ergebnisse einer über Jahrzehnte weitgehend wissenschaftlichen Analyse subjektiver Arbeits- und Lebenszufriedenheit derzeit verstärkt Eingang in politische Debatten.

Er erinnerte, dass die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität im Rahmen der Lissabon-Strategie als wichtige Voraussetzung nicht nur für das Wohl der Arbeitnehmer, sondern auch für die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus und der Produktivität angesehen werde. Bei der Arbeitsplatzqualität handele es sich um ein vielschichtiges Konzept, das neben den Arbeitsbedingungen und -beziehungen auch die Erwartungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie die weiteren Orientierungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik umfasse. In Ermangelung einer einfachen, gemeinhin anerkannten Definition hat die Kommission 2001 daher ein multidimensionales Konzept der Arbeitsplatzqualität vorgeschlagen, das die folgenden zehn Dimensionen umfasst: intrinsische Arbeitsplatzqualität; Qualifikationen und berufliche Entwicklung; Gleichstellung der Geschlechter; Arbeitsschutz; Flexibilität und Sicherheit; Eingliederung und Zugang zum Arbeits-



Frank Siebern-Thomas ist Teamleiter für sektoralen sozialen Dialog in der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission.

markt; Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben; Sozialer Dialog und Mitbestimmung; Diversifizierung und Nichtdiskriminierung; und Produktivität. Im Rahmen der Indikatorengruppe des Europäischen Beschäftigungsausschusses sind für die Mehrzahl dieser Dimensionen Indikatoren entwickelt worden, während in einigen Bereichen Zweifel hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Indikatoren blieben; bisherige Vorschläge zur Entwicklung zusammenfassender Indikatoren (composite indicators) erschienen bisher nicht zweckdienlich.

Vor diesem Hintergrund begrüßte Herr Siebern-Thomas das vorliegende Projekt und dessen Beitrag zur möglichen Entwicklung eines EU-weiten Arbeitsklima-Indikators, welcher die bereits bestehenden und im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie verwandten Indikatoren zur Arbeitsplatzqualität in sinnvoller Weise ergänzen könne, insbesondere in Hinblick auf seine höhere, vierteljährliche Frequenz und die damit verbundene Möglichkeit, die Entwicklung des „Arbeitsklimas“ im Konjunkturverlauf zu verfolgen.

¹) Siehe Beschluss Nr. 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 2006 über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – Progress; veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union L315 vom 15. November 2006; für weitere Informationen siehe auch: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.html

²) European Commission (2002, 2003, 2004, 2008), *Employment in Europe*; Frank Siebern-Thomas (2005), *Zum Stellenwert der 'Qualität der Arbeit' in der europäischen Beschäftigungspolitik*, WSI-Mitteilungen; idem, *Job quality in Europe*, in: Stephen Bazen et al. (Hrsg.), *Job quality and employer behaviour in the service sector*, Palgrave Macmillan Publishers; Lucie Davoine et al. (2008), *A taxonomy of European labour markets using quality indicators*, Paris School of Economics

Qualität der Arbeit als Innovationspolitik

Um im globalen Wettbewerb während und insbesondere nach der Wirtschaftskrise zu bestehen, braucht Europa neue Ansätze für die politische Debatte.

Wenn in Europa weiterhin ein Wirtschaftswachstum erzielt werden soll, sodass solide öffentliche Haushalte und die nachhaltige Bereitstellung von Sozial- und Gesundheitsleistungen für eine alternde Bevölkerung sowie Wohlstand für die Menschen gewährleistet sind, reichen die herkömmlichen Triebfedern für das Wirtschaftswachstum (Erhöhung der Erwerbsquote, Investitionen in Produktionsmittel, höheres Bildungsniveau) nicht mehr aus. Neue Wachstumselemente müssen geschaffen werden. Erstens gilt es, in allen Sektoren das Produktivitätswachstum bezogen auf das aktuelle Niveau zu steigern, und dies muss auf einer nachhaltigen Basis erfolgen. Zweitens müssen mögliche Wege gefunden werden, um den Rückgang des Arbeitsangebots zumindest zu stoppen. Zu diesem Zweck muss die Arbeitswelt attraktiver gestaltet werden.

Eine zentrale Fragestellung in diesem Zusammenhang ist, wie das Produktivitäts-

wachstum von Unternehmen auf eine Weise gesteigert werden kann, dass die individuellen und kollektiven Ressourcen der Arbeitnehmer unterstützt werden und diesen zugleich dabei geholfen wird, angesichts sich wandelnder Bedingungen ihre Beschäftigungsfähigkeit und Motivation zu erhalten.

Diese Art Wachstum begünstigt man am besten durch Förderung von Firmen- und Arbeitsplatzmethoden sowie Abläufen, die die individuellen Ressourcen der Arbeitnehmer, die Ressourcen und innovativen Fähigkeiten des Arbeitsplatzes und die Vorteile neuer Technologien erhöhen. In Zukunft könnte der Rahmen für Produktivitätswachstum aufgrund einer Knappheit an Fachkräften kleiner werden. Man muss sich daher genauer ansehen, welche Kompetenzen und Kenntnisse am Arbeitsplatz von morgen erforderlich sind, und die Werkzeuge für lebenslanges Lernen entsprechend planen. Management- und Führungskompe-

tenzen werden von entscheidender Bedeutung sein. Sie könnten als neuer Impuls für Wirtschaftswachstum fungieren. Die Bereitstellung von Mitteln für Forschung und technologische Entwicklung ist wichtig. Wir dürfen aber nicht vergessen, dass sich Forschungsergebnisse, Technologie und IKT nicht einfach von alleine in neue Betriebe oder Produktivität verwandeln. Sie müssen auch an den Arbeitsplätzen gut eingesetzt werden. Das erfordert Investitionen in die Entwicklung von Organisationen, Menschen und Produkten. Und auch Änderungen bei den betriebswirtschaftlichen Modellen. Organisationen brauchen neue Arten kluger Anreize, wie zum Beispiel Arbeitnehmer mit Entscheidungskompetenzen, sowie eine Unternehmenskultur, die Menschen zur Zusammenarbeit motiviert.

Ein auf diese Weise erreichtes Produktivitätswachstum ist nachhaltig. Es beeinflusst das Wirtschaftswachstum in zweifacher Weise: durch Verbesserung der langfristigen Produktivität von Arbeitsplätzen/Unternehmen, und durch Ankerbelohnung des Arbeitskräfteangebots, wenn Arbeitnehmer länger im Arbeitsleben bleiben können und das auch möchten.

Die wesentlichen Botschaften des EWSA an die EU-Mitgliedsländer, die Zivilgesellschaft sowie an Entscheidungsträger aus Wirtschaft und Politik lassen sich in den folgenden vier Punkten zusammenfassen:

1) Gegenseitiges Vertrauen zwischen den Sozialpartnern ist von wesentlicher Bedeutung

Eine Voraussetzung für nachhaltiges Produktivitätswachstum ist die gute Zusam-



Leila Kurki, EWSA, Brüssel; Erika Mezger, Eurofound, Dublin und Johann Kalliauer, AK Oberösterreich

menarbeit der Sozialpartner und der Aufbau gegenseitigen Vertrauens, insbesondere auf Betriebs- und Organisationsebene.

Ein vertrauensvolles Klima ist die Grundlage für die qualitative Verbesserung der Arbeitswelt, die volle Nutzung neuer Technologien und das Engagement und die Motivation der Arbeitnehmer. Die Sozialpartner tragen die Hauptverantwortung für die Vorbereitung, Umsetzung und Evaluierung von Entwicklungsprojekten.

2) Der wirtschaftliche Charakter der Arbeitsqualität und deren Auswirkungen auf das Wachstum sollten weiter erforscht werden.

Arbeitsqualität wird häufig auf die Frage des Wohlbefindens in der Arbeit reduziert. Aber das Wohlbefinden in der Arbeit ist nur eine der Folgen einer verbesserten Qualität.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Verbesserung der Arbeitsqualität ein entscheidender Faktor für die Produktivität eines Unternehmens und ein Schlüsselement des wirtschaftlichen Erfolgs ist. Sie ebnet den Weg für Innovation und Kreativität sowie eine positive Einstellung gegenüber Änderungen und der Nutzung der Technologie.

Damit kann ein Unternehmen die Produktivität ankurbeln, die Kundenzufriedenheit steigern und Marktanteile gewinnen. Mit der Verbesserung der Produktivität einer Firma können wiederum mehr Mittel in die Verbesserung der Arbeitsqualität investiert werden, was eine positive Dynamik zur Folge hat. Gute Arbeitsqualität bedeutet für Betriebe und Unternehmen auch einen Vorsprung im Wettbewerb um Fachkräfte.

3) Ein Europäischer Index für Arbeitsqualität und Produktivität sollte erstellt werden.

Die Beziehung zwischen Arbeitsqualität und Produktivität sind eingehender zu untersuchen. Die Faktoren, die zu nachhaltiger Produktivität beitragen, müssen Gegenstand einer gründlichen Analyse sein.

Ein Europäischer Index für Arbeitsqualität sollte sich auf Studien über gute Arbeit stützen und jährlich erstellt und veröffentlicht werden. Der Index könnte Aufschluss geben über Veränderungen und Verbesserungen bei der Arbeitsqualität in Europa, sowie deren Auswirkungen auf die Produktivität. Gleichzeitig könnte er die Grundlage einer neuen Qualität von Arbeitsinitiativen sein.

4) Die Arbeitsqualität sollte für den Zeitraum ab 2010 den ersten Platz unter den Zielsetzungen der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung einnehmen.

Die Aufgabe der Europäischen Union ist es, alle Mitgliedsstaaten und Unternehmen in ihren Bemühungen zur Erhöhung der nachhaltigen Produktivität zu unterstützen. Dieser Gedanke ist in den Wirtschafts- und Beschäftigungsrichtlinien berücksichtigt.

Es wäre sinnvoll, bei Innovations- und Bildungsinitiativen der EU (z.B. Rahmenprogramm für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation, Strukturfondsprogramme, Integriertes Aktionsprogramm für lebenslanges Lernen) die Betonung auf Arbeitsplatzinnovation und neue Arten beruflicher Kompetenzen und Managementmethoden zu legen.



Leila Kurki, Vorstandsvorsitzende der Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen und Unionsbürgerschaft des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses EWSA

Mitgliedsstaaten sollten Programme zur Förderung der Qualität und Produktivität der Arbeit als Teil ihrer Beschäftigungsprogramme und Innovationspolitik umsetzen. Den Sozialpartnern kommt dabei in der Planung und der praktischen Umsetzung von Projekten eine Schlüsselrolle zu.

Der EWSA ist überzeugt, dass die Debatte und die praktischen Initiativen zur nachhaltigen Produktivität in den verschiedenen Foren Europas, in den Mitgliedsstaaten und in Unternehmen weitergeführt werden muss.

Europäische Arbeitnehmerpolitik - welche Daten braucht die Politik?



Evelyn Regner, Mitglied des Europäischen Parlaments

Während für einzelne EU-Mitgliedstaaten - so auch in Österreich - eine umfassende und teilweise auch sehr gute Datenlage zur Beschäftigungssituation vorliegt, lässt die gesamteuropäische Datenerhebung zu wünschen übrig.

Dieser Mangel führt dazu, dass es für das Europäische Parlament schwierig ist, Akzente in der Politik für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu setzen, die den Anforderungen Gesamteuropas gerecht wird.

Gerade jetzt befinden wir uns in einer Zeit, die die Arbeitnehmer/-innen vor besondere Herausforderungen stellt. Es ist zu befürchten, dass die Folgen der Wirtschaftskrise in den nächsten sechs bis neun Monaten mit ganzer Kraft auf die Beschäftigten hereinbrechen, dies bedeutet Angst um den Arbeitsplatz und die Anforderungen an die Beschäftigten werden steigen. In wie weit Kündigungen und Negativschlagzeilen zu einer gestiegenen Arbeitsplatzunsicherheit bzw. Verschlechterung der Arbeitsqualität führen, ist noch nicht abzuschätzen. Hier fehlt es an geeigneten Daten zur Überprüfung.

Die festgelegten Ziele der Lissabon Strategie wurden trotz einiger positiver Veränderungen nicht vollständig erreicht. Die Entwicklungen zeigen, dass der An-

stieg der Beschäftigung insbesondere auf Teilzeitarbeitsplätze bzw. Zeitarbeit zurück zu führen ist. Bei einer erfolgreichen Umsetzung der Post-Lissabon-Strategie, darf jedoch nicht nur das Beschäftigungswachstum Ziel sein, sondern es muss insbesondere auch auf die Qualität der Arbeit in Europa ein Augenmerk gelegt werden. Arbeitsqualität unter anderem hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszufriedenheit, Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, Chancengleichheit, Gesundheit. Um einem Ungleichgewicht bei der Flexicuritystrategie entgegen wirken zu können, benötigen wir dringender denn je eine umfassende europäische Datenerfassung.

Eine erste Studie zum Thema "Indicators of the quality of working environment" ist derzeit in Arbeit. Diese umfassende Studie, die mehr Indikatoren heranzieht, als der österreichische Arbeitsklima Index, kann der Ausgang für eine Initiative des Europäischen Parlaments sein, um Arbeitsklima und Arbeitsumfeld der Europäer/-innen nachhaltig zu verbessern.



Hans Trenner, AK Wien und Rolf Gleißner, WKO Wien



Dieses Projekt wird durch das Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und Soziale Solidarität finanziert (2007-2013). Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet.

Dieses Programm wurde zum Zwecke geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – und somit zum Erreichen der einschlägigen Vorga-

ben der Lissabon-Strategie in diesen Bereichen zu leisten.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten um mehr und bessere Arbeitsplätze auszubauen um den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. Daher dient PROGRESS folgenden Zwecken:

- Analyse und Strategieberatung in PROGRESS-Politikfeldern;
- Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und –Strategien in PROGRESS-Politikfelder und Berichterstattung hierüber;
- Förderung des Strategietransfers, des Lernens von einander und der gegenseitigen Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit den Zielen und Prioritäten der EU sowie
- Weitergabe der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit.

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.



Dieses Projekt wird durch das EU-Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und Soziale Solidarität finanziert (2007-2013). Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.