



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 26.11.2003
KOM(2003) 728 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE
PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS
UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE
PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS
UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität

INHALT

1.	Arbeitsplatzqualität und strategische Ziele der europäischen Beschäftigungspolitik..	6
1.1.	Arbeitsplatzqualität und Vollbeschäftigung.....	6
1.2.	Arbeitsplatzqualität und Produktivität	7
1.3.	Arbeitsplatzqualität, soziale Eingliederung und sozialer Zusammenhalt	8
2.	Überprüfung der Fortschritte bei verschiedenen Qualitätskomponenten.....	9
2.1.	Intrinsische Arbeitsplatzqualität	9
2.2.	Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung	11
2.3.	Geschlechtergleichstellung	12
2.4.	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	14
2.5.	Flexibilität und Sicherheit.....	16
2.6.	Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt.....	17
2.7.	Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben.....	18
2.8.	Sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung.....	19
2.9.	Diversity und Nichtdiskriminierung.	21
2.10.	Gesamtarbeitsleistung	23
ANHANG 1 – INDIKATOREN FÜR DIE ARBEITSPLATZQUALITÄT: VOM RAT gebilligte LISTE.....		26
ANHANG 2 – INDIKATOREN FÜR DIE ARBEITSPLATZQUALITÄT (DATEN).....		31

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Qualitätssteigerung ist ein Leitprinzip in der mit der sozialpolitischen Agenda auf den Weg gebrachten Modernisierung des europäischen Sozialmodells. Als Ergebnis der Tagungen des Europäischen Rates in Lissabon und Nizza wurde die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität zu einem der drei übergreifenden Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien für den Zeitraum 2003-2005 gemacht, neben der Vollbeschäftigung und dem sozialen Zusammenhalt.

Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität geht Hand in Hand mit Vollbeschäftigung, höherem Produktivitätswachstum und größerem sozialen Zusammenhalt.

Beschäftigungswachstum und Arbeitsplatzqualität bedingen sich gegenseitig. Nachhaltiges Beschäftigungswachstum setzt voraus, dass alle der folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: verbesserter Zugang zur Beschäftigung im Allgemeinen; ausgewogeneres Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit und echte Möglichkeiten der Aufstiegsmobilität für Arbeitnehmer auf geringwertigen Arbeitsplätzen, ohne für Menschen am Rande des Arbeitsmarkts den Arbeitsmarktzugang zu erschweren; ein Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit, der nicht lediglich in wiederholten Übergängen zwischen Arbeitslosigkeit und geringwertigen Beschäftigungsverhältnissen besteht; eine verbesserte qualitative Aufwärtsdynamik, die stark von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen auf geringwertigen Arbeitsplätzen dabei hilft, an Beschäftigungsstabilität zu gewinnen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Ein positive Beziehung besteht auch zwischen Arbeitsplatzqualität und Produktivität. Wichtige Voraussetzungen für einen Produktivitätszuwachs sind insbesondere eine verbesserte Arbeitsorganisation und bessere Arbeitsbedingungen sowie stärker qualitätsorientierte und wirksamere Investitionen in das Humankapital und in die Aus- und Weiterbildung.

Ein wichtiger Faktor ist die Arbeitsplatzqualität ferner sowohl für die soziale Eingliederung als auch für den regionalen Zusammenhalt. Hohes Arbeitsloskeitsrisiko, soziale Ausgrenzung und Armut gehen Hand in Hand mit niedrigem Bildungsstand sowie geringwertigen, schlecht bezahlten und zeitlich befristeten Arbeitsplätzen.

Unterschiedliche Fortschritte bei den verschiedenen Komponenten der Arbeitsplatzqualität

Qualität ist ein multidimensionales Phänomen, bei dem die einzelnen Komponenten in einer Wechselwirkung stehen. In 2001 einigte sich der Rat zum Zwecke der Fortschrittsbewertung auf einen Grundstock von Qualitätsindikatoren, der sich auf zehn von der Kommission festgelegten Komponenten der Arbeitsplatzqualität stützt.

Die Analyse der jüngsten Entwicklungen und Leistungen in Bezug auf diese zehn Qualitätskomponenten ist in mancher Hinsicht ermutigend. Die EU macht kontinuierliche Fortschritte in den Bereichen Bildung und Qualifizierung: das Bildungsniveau nimmt zu, wie auch die Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen und die Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen. Die Gesamtbeschäftigungsquote steigt und die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gehen zurück, sind aber nach wie vor erheblich. Die Arbeitsunfallhäufigkeit nimmt ab, ist aber in bestimmten Sektoren weiterhin sehr hoch, wobei auch zu berücksichtigen ist, dass sich neue berufsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen und Erkrankungen herausbilden.

Insgesamt ist festzustellen, dass bei jeder der zehn Qualitätskomponenten noch erhebliche Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte nimmt zwar allmählich zu, liegt aber noch weit unter der 50 %-Zielvorgabe von Stockholm. Die Jugendarbeitslosigkeit ist im Allgemeinen doppelt so hoch wie die Erwachsenenarbeitslosigkeit, und junge Menschen finden in mehreren Mitgliedstaaten stark eingeschränkte Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten vor. Drittstaatenangehörige sind in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit eindeutig benachteiligt. Die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt gestaltet sich nach wie vor problematisch.

Was die Geschlechtergleichstellung angeht, so steigen die Beschäftigungsquoten der Frauen zwar kontinuierlich, doch steht einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen weiterhin der Mangel an angemessenen Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen im Wege; auch das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat kaum abgenommen. Die sektorale und berufliche Segregation besteht weiterhin. Und schließlich ist das Produktivitätswachstum enttäuschend, d. h. der Rückstand gegenüber den USA wächst.

Hinter diesen Gesamttrends verbergen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen Mitgliedstaaten. Während einige wenige bei den meisten Qualitätsindikatoren gut abschneiden (DK, NL, SE, AT), sind für andere durchweg ungünstigere Ergebnisse zu vermelden (IT, GR, IE, PT). Für die restlichen Mitgliedstaaten ergibt sich ein gemischtes Bild.

Bewertung der politischen Strategie und deren Auswirkungen

In der Förderung der Arbeitsplatzqualität sind in den letzten Jahren deutliche Fortschritte zu verzeichnen. Als Reaktion auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien werden die Aktivierungs- und Präventionsmaßnahmen seit 1997 mit dem Ziel verstärkt, den Übergang von der Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit zur Beschäftigung zu erleichtern.

In den meisten Mitgliedstaaten bemüht man sich, Arbeitslosigkeits- und Armutsfallen durch Veränderungen im Steuer-/Sozialleistungssystem zu beseitigen, mit Schwerpunkt auf den jüngeren, älteren und geringqualifizierten Arbeitskräften, die einem höheren Arbeitslosigkeits- und Erwerbslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind.

Die Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens wurden verstärkt, wie auch die Anreize für Unternehmen, in die Höherqualifizierung ihrer Arbeitnehmer zu investieren.

Zur Verminderung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit werden die berufliche Aus- und Weiterbildung forciert und die Steuer-, Sozialleistungs- und Rentensysteme überprüft - kombiniert mit stärkeren Anreizen für die Unternehmen -, das Unternehmertum der Frauen gefördert und bessere Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen bereitgestellt. Zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wurden die Antidiskriminierungsgesetze verschärft und die Sozialpartner stärker in die Pflicht genommen.

Es ist gelungen, das Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit ausgewogener zu gestalten, insbesondere durch Flexibilisierung der unbefristeten Arbeitsverträge und Erhöhung der Sicherheit bei befristeten Arbeitsverträgen. Die Sozialpartner wirken stärker mit an der Förderung der Arbeitsplatzqualität in Bezug auf die Aspekte Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit.

Die genannten Schritte gehen zwar in die richtige Richtung, doch muss noch entschlossener agiert werden: Es gilt, die Unternehmen zu höheren Investitionen in die Aus- und Weiterbildung zu veranlassen, das aktive Altern zu fördern durch besser angepasste Arbeitsbedingungen und stärkere finanzielle Anreize für eine Verlängerung des Erwerbslebens, den Zugang zu Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen zu erweitern und die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten deutlich zu reduzieren.

Eine stärkere Einbindung und ein größeres Engagement der Sozialpartner ist eine unabdingbare Voraussetzung und einer der Schlüssel zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität.

EINFÜHRUNG

Qualitätsförderung ist ein Leitprinzip in der mit der sozialpolitischen Agenda eingeleiteten Modernisierung des europäischen Sozialmodells. Der mittelfristig zu bewältigende grundlegende Wandel in unseren Gesellschaftssystemen macht diese Modernisierung dringlich. Einer der Faktoren ist die Alterung der europäischen Bevölkerung, die sich auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme auswirkt und es unumgänglich macht, den Erfordernissen der älteren Menschen Rechnung zu tragen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Lebensqualität. Der Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft erfordert eine tiefgreifende und kontinuierliche Umstrukturierung unserer Wirtschaftssysteme und Änderungen an unseren Konzepten für Aus- und Weiterbildung und Arbeitsorganisation. In einem zunehmend von der Globalisierung geprägten Umfeld und angesichts der bevorstehenden Erweiterung muss die Sozialpolitik die laufende Anpassung der Menschen an den Wandel unterstützen.

Nach den Tagungen des Europäischen Rates in Lissabon und in Nizza wurde die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 und 2002 in den Rang einer politischen Priorität gehoben. Sie ist neben der Vollbeschäftigung und dem sozialen Zusammenhalt eines der drei übergreifenden Ziele in den beschäftigungspolitischen Leitlinien für den Zeitraum 2003-2005. Von den zehn spezifischen Leitlinien zu diesen Zielen sind mehrere relevant für die Arbeitsplatzqualität, vor allem die Leitlinien zum lebenslangen Lernen, zur Gleichstellung, zur Anpassungsfähigkeit, zu den Strategien, Arbeit lohnender zu machen, zur Eingliederung und zur nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit. Der hohe Stellenwert einer besseren Governance in den beschäftigungspolitischen Leitlinien ist eng verknüpft mit der Notwendigkeit qualitativer Verbesserungen in der Gestaltung der Beschäftigungspolitik.

Die Mitteilung der Kommission aus dem Jahr 2001 liefert eine solide analytische Basis und klar definierte Verfahren - einschließlich der Entwicklung von Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität - für die Ausgestaltung einer Strategie, die den europäischen Arbeitskräften und der europäischen Wirtschaft gleichermaßen zugute kommt. Um der Vielschichtigkeit der Arbeitsplatzqualität gerecht zu werden, hat die Kommission in einer 2001 veröffentlichten Mitteilung zehn Qualitätskomponenten definiert¹. Der Beschäftigungsausschuss (Employment Committee, EMCO) einigte sich auf ein nach diesen zehn Komponenten aufgeschlüsseltes Verzeichnis von Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität. Die

¹ "Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen in Qualität", Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM(2001) 313 endgültig, 20.06.2001.

Indikatoren wurden vom Rat gebilligt und zur Tagung des Europäischen Rates in Laeken im Dezember 2001² vorgelegt.

Zweck der vorliegenden Mitteilung ist es, als Follow-up zur Frühjahrstagung 2003 des Europäischen Rates in Brüssel die laufenden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität zu bewerten. Abschnitt 1 behandelt den Beitrag der Arbeitsplatzqualität zu einer nachhaltig hohen Beschäftigungsleistung, zum Produktivitätswachstum und zur sozialen Eingliederung. In Abschnitt 2 wird die Arbeitsplatzqualität anhand der zehn vom Rat festgelegten Kriterien analysiert, wobei sowohl die Ergebnisse als auch die jüngsten politische Entwicklungen herangezogen werden. Im Einzelnen aufgeführt sind die vom Rat gebilligten Qualitätsindikatoren im Anhang.

Die vorliegende Mitteilung beschränkt sich auf die EU-15, da es zum gegenwärtigen Zeitpunkt schwierig ist, für die neuen Mitgliedstaaten relevante Informationen und Evaluierungsdaten zu erheben.

1. ARBEITSPLATZQUALITÄT UND STRATEGISCHE ZIELE DER EUROPÄISCHEN BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Wie in der Lissabonner Strategie dargelegt, ist die Arbeitsplatzqualität wichtig für das Wohlergehen der Arbeitskräfte, die Förderung der sozialen Eingliederung, die Steigerung der Produktivität und die Anhebung der Beschäftigungsniveaus. Sie ist somit verknüpft mit allen dreien der übergreifenden und in einer Wechselbeziehung stehenden Ziele Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität, sozialer Zusammenhalt und soziale Eingliederung.

1.1. Arbeitsplatzqualität und Vollbeschäftigung

In der EU besteht eine eindeutige positive Beziehung zwischen der Gesamtbeschäftigungsleistung und der Beschäftigungsqualität. Dementsprechend ist eine negative Korrelation auszumachen zwischen dem Anteil der Beschäftigung niedriger Qualität und der Beschäftigungsquote; insbesondere gilt dies für Frauen und mittel- bis hochqualifizierte Arbeitskräfte³. Es ist eine Tatsache, dass Arbeitslose, die einen Arbeitsplatz niedriger Qualität besetzen - vor allem, wenn es sich um einen Arbeitsplatz ohne Weiterbildungsmöglichkeiten handelt -, ein hohes Risiko haben, erneut arbeitslos zu werden. Nahezu ein Drittel dieser Arbeitskräfte ist nach einem Jahr erneut arbeitslos; die Vergleichszahl für Arbeitsplätze hoher Qualität beträgt etwa 10 %. Dessen ungeachtet ist eine Beschäftigung niedriger Qualität mitunter ein Einstieg in eine stabilere Beschäftigung. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen niedriger Qualität schafft binnen zwei bis drei Jahren den Übergang auf einen Arbeitsplatz vergleichsweise höherer Qualität.

² Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität, Bericht des Beschäftigungsausschusses an den Rat, 14263/01, 23.11.2001, siehe Anhang I.

³ Die in diesem Abschnitt zusammenfassend dargestellten empirischen Ergebnisse stützen sich auf die Klassifizierung der Arbeitsplätze gemäß *Beschäftigung in Europa 2001*. Diese Klassifizierung basiert im Wesentlichen auf einigen der in der vorliegenden Mitteilung angeführten Qualitätskomponenten: intrinsische Arbeitsplatzqualität, Qualifikation, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung; Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt und Gesamtarbeitsleistung. Nähere Angaben zu den zu Grunde liegenden Definitionen finden sich in *Beschäftigung in Europa 2001*, S. 65-80, und in *Beschäftigung in Europa 2002*, S. 79-97.

Arbeitsplatzqualität ist auch ein entscheidender Faktor, um ältere Menschen und Menschen mit Betreuungsverpflichtungen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Was das frühzeitige Ausscheiden älterer Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt angeht, so ist es bei Arbeitsplätzen niedriger Qualität bis zu viermal stärker ausgeprägt als bei Arbeitsplätzen hoher Qualität.

Die gegenseitige Abhängigkeit von Arbeitsplatzqualität und Beschäftigungsniveau wurde bekräftigt durch dynamische Simulationen, die ergaben, dass ohne weitere qualitative Verbesserungen das Beschäftigungspotenzial nicht ausgeschöpft werden kann. Die besten Ergebnisse werden erzielt, wenn qualitative Verbesserungen Hand in Hand gehen mit höheren Übergängen zu und aus Arbeitsplätzen niedriger Qualität. Wenn dies gegeben ist, erhöhen sich die Beschäftigungsquote und der Anteil der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen hoher Qualität, wodurch gleichzeitig das Produktivitätsniveau angehoben wird⁴.

In einigen Mitgliedstaaten war ein jüngster Anstieg der Beschäftigungsquoten begleitet von stärkeren Übergängen aus Arbeitsplätzen niedriger Qualität, insbesondere bei den Frauen. Andererseits sind die Abgänge aus Arbeitsplätzen niedriger Qualität bei den Frauen doppelt so hoch wie bei den Männern (10 % im Zeitraum 1997-98, 17 % im Zeitraum 1995-98), während bei Arbeitsplätzen hoher Qualität die Arbeitsplatzbindung von Männern und Frauen ähnlich ausgeprägt ist.

1.2. Arbeitsplatzqualität und Produktivität

Ein sektoraler Vergleich für die EU insgesamt und für verschiedene Mitgliedstaaten zeigt, dass Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sich gegenseitig bedingen.

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme und Arbeitsunfälle verursachen einen Produktivitätsausfall in der EU von 3-4 % des BIP. Die Krankheitskosten und die Kosten des Verlusts von Arbeitstagen werden für die EU auf 20 Milliarden Euro jährlich veranschlagt.

Produktivitätsgewinne durch Investitionen in Humankapital und in die Weiterbildung

Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass eine um 1 % höhere Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitnehmer eines Unternehmens sich in einem Produktivitätsgewinn von 0,3 % niederschlägt. Im VK fand man heraus, dass eine um 5 % höhere Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitskräften die Wertschöpfung pro Arbeitskraft um 4 % und das Arbeitsentgelt um 1,6 % steigert⁵.

Mehr als die Hälfte der europäischen Arbeitskräfte hat jedoch keinen Zugang zur Weiterbildung am Arbeitsplatz und nimmt auch nicht an Weiterbildungsprogrammen teil. Gering qualifizierte Arbeitskräfte bleiben im Allgemeinen auf Arbeitsplätzen mit geringer Produktivität und einem höheren Risiko von Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung.

Produktivitätswachstum ist abhängig vom Humankapitalniveau, aber auch von der sektoralen Qualifikationsverteilung in der Wirtschaft⁶. Die Konzentration hoch qualifizierter Personen in innovativen Industrien ist per se nutzbringend und wirkt sich außerdem durch

⁴ Weitere Einzelheiten sind dem Bericht Beschäftigung in Europa 2002, S. 101-106, zu entnehmen.

⁵ Lorraine Dearden, Howard Reed und John Van Reenen (2000): „Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries“ (Wer gewinnt, wenn Arbeitskräfte sich weiterbilden? Ausbildung und Unternehmensproduktivität in einer Auswahl britischer Industrieunternehmen), Institute for Fiscal Studies, Arbeitspapier Nr. 00/04, London.

⁶ Siehe *Beschäftigung in Europa* 2003, Kapitel 2.

Wissensspillover positiv aus, insbesondere im Dienstleistungssektor. Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass Arbeitskräfte mit niedrigem und mittlerem Qualifikationsniveau von der sektorübergreifenden Mobilität von Arbeitskräften mit höherem Bildungsstand profitieren.

Auswirkung der Arbeitsplatzorganisation auf Motivation und Produktivität

Qualitative und quantitative Studien zeigen, dass neue Formen der Arbeitsorganisation, einschließlich neuer organisatorischer Strukturen, flexiblere und weniger hierarchisch ausgerichtete Arbeitsmethoden, stärkere Arbeitnehmerbeteiligung, neue Belohnungssysteme und neue Systeme der Leistungsmessung Produktivität und Beschäftigung steigern helfen⁷. Der soziale Dialog und die Arbeitsbeziehungen können erheblich zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und der Produktivität beitragen.

1.3. Arbeitsplatzqualität, soziale Eingliederung und sozialer Zusammenhalt

Niedrige Arbeitsplatzqualität, soziale Ausgrenzung und Armut sind eng miteinander verknüpft. Bedingt ist dies durch die starken Auswirkungen des früheren Arbeitsmarktstatus – insbesondere Arbeitslosigkeit – und der Merkmale des vor einem Jahr im gegenwärtigen Beschäftigungsstatus besetzten Arbeitsplatzes⁸. Eine Teilzeitbeschäftigung bietet zwar Angehörigen benachteiligter Gruppe mitunter die Gelegenheit einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, doch verringert eine vorausgegangene Teilzeitbeschäftigung oder befristete Beschäftigung (im Gegensatz zu einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung) die Wahrscheinlichkeit einer Vollzeitbeschäftigung ganz erheblich (für die Männer doppelt so ausgeprägt wie für die Frauen). Außerdem erhöht sie im Falle ungünstiger Bedingungen beim Übergang aus flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen die Wahrscheinlichkeit der - vielfach permanenten - Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktausgrenzung. Auch der Status der Nichterwerbstätigkeit verringert die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt erheblich, insbesondere für Frauen und ältere Arbeitskräfte.

In vielen Mitgliedstaaten laufen hauptsächlich geringqualifizierte Frauen ein relativ hohes Risiko, in einen Teufelskreis von Arbeitslosigkeit und befristeter Niedriglohn-Teilzeitbeschäftigung zu geraten.

Die Regionen mit dem höchsten Anteil qualifizierter Arbeitskräfte und den höchsten Weiterbildungs-Beteiligungsquoten sind auch die Regionen mit dem stärksten Produktivitätszuwachs, gekoppelt mit einem beständig hohen Beschäftigungsniveau. Die Gruppe der leistungsstärksten Regionen in der EU hat ein Pro-Kopf-BIP (in KKS), das mehr als doppelt so hoch ist wie das der leistungsschwächsten Regionen, was seinen Ausdruck auch in der Gesamtbeschäftigungsquote (66,5 % gegenüber 54 %) und der Beschäftigungsquote der Frauen (61,2 % gegenüber 41,9 %) findet. Mehr als doppelt so hoch ist in diesen Regionen

⁷ Siehe z. B. Europäische Kommission (1999): „New forms of work organisation and productivity“ (Neue Formen der Arbeitsorganisation und Produktivität), Studie von Business Decisions Ltd., GD Beschäftigung und Soziales, und Europäische Kommission (2002), „New forms of work organisation, The benefits and impacts on performance“ (Neue Formen der Arbeitsorganisation, Nutzen und Auswirkungen auf die Arbeitsleistung), CE-V/6-02-001-EN-C, sowie Thomas K. Bauer (2003), „Flexible workplace practices and labour productivity“ (Arbeitsplatzflexibilisierung und Arbeitsproduktivität), IZA-Arbeitspapier Nr. 700, Bonn.

⁸ Weitere Einzelheiten sind dem Bericht „Labour market dynamics and social exclusion“ (Arbeitsmarktdynamik und soziale Ausgrenzung) zu entnehmen, ausgearbeitet von Mark Taylor von der Universität Essex im Auftrag der Europäischen Kommission. Der Volltext des Berichts ist auf der Website der GD Beschäftigung und Soziales einzusehen.

auch der Anteil der hochqualifizierten Arbeitskräften (25,4%) in der Erwerbsbevölkerung, während der Anteil der Geringqualifizierten relativ niedrig ist (27,4% gegenüber 59,7% in den leistungsschwächsten Regionen).⁹

Bis zu ein Viertel der erwerbstätigen Europäer besetzt nach wie vor Arbeitsplätze relativ niedriger Qualität. Der seit Mitte der fünfziger Jahre zu beobachtende Anstieg der nationalen Beschäftigungsquoten ist in einigen Ländern von Qualitätssteigerungen begleitet, in anderen dagegen nicht. Wie sich diese unterschiedliche Entwicklung in der jüngsten Konjunkturabschwächung auf die Gesamtbeschäftigungsleistung, die Produktivität, die soziale Eingliederung und den sozialen Zusammenhalt ausgewirkt hat, muss eingehender untersucht werden. Das Ergebnis dürfte uns besser verstehen helfen, welche Rolle die Arbeitsplatzqualität in der zu erwartenden Konjunkturerholung spielen könnte.

2. ÜBERPRÜFUNG DER FORTSCHRITTE BEI VERSCHIEDENEN QUALITÄTS-KOMPONENTEN

Qualität lässt sich nicht als Einzelparameter darstellen. Das Konzept der Qualität ist multidimensional und beinhaltet eine Vielzahl von in einer Wechselwirkung stehender Komponenten. Determiniert wird das Qualitätsniveau durch das Verhältnis zwischen diesen Komponenten und das relative Gewicht der einzelnen Komponenten in bestimmten Situationen. Die Messung ist also nicht einfach. Andererseits gewährleistet der multidimensionale Charakter, dass in der gesamten Europäischen Union der „Diversity“ in vollem Umfang Rechnung getragen werden kann.

In diesem Abschnitt wird die Arbeitsplatzqualität anhand der zehn vereinbarten Kriterien analysiert. Schwerpunkte sind die Bewertung der Arbeitsplatzqualität in der Europäischen Union und ihre jüngste Entwicklung, ermittelt auf der Basis verfügbarer Daten und insbesondere der vereinbarten Qualitätsindikatoren (Anhang 1), und die Bewertung der Maßnahmen der politischen Entscheider, der Sozialpartner und anderer Beteiligter. Aus jeder Komponente werden politische Implikationen abgeleitet.

2.1. Intrinsische Arbeitsplatzqualität

Diese Komponente steht für die Merkmale einer bestimmten Beschäftigung, die der jeweiligen Arbeitskraft Arbeitszufriedenheit vermitteln und der Laufbahnentwicklung in Bezug auf Arbeitsentgelt und Status Rechnung tragen. Dieser Faktor ist zwar nicht leicht zu messen, vor allem wegen seiner Subjektivität, doch ist er wichtig für die Realisierung der EBS-Ziele. Arbeitsplatzattraktivität ist Voraussetzung für eine Zunahme der Arbeitsmarktbeteiligung. Zwar mag es für Neuzugänge und benachteiligte Personen notwendig sein, Niedriglohnarbeit mit geringer Sicherheit zu akzeptieren, doch ist die Möglichkeit der Laufbahnentwicklung eine wesentliche Vorbedingung für die Arbeitsmarktbindung.

Wichtigste Fakten und Trends

Ungeachtet der auf den europäischen Arbeitsmärkten in der zweiten Hälfte der 90er Jahre zu beobachtenden hohen Beschäftigungsleistung, zeigen vor kurzem veröffentlichte Daten über die Entwicklung der selbstberichteten Arbeitszufriedenheit in diesem Zeitraum keine signifikanten Veränderungen. Im Jahr 2000 erklärten sich in der EU etwa 20% aller

⁹ Weitere Einzelheiten: siehe Beschäftigung in Europa 2002, Kapitel 5.

Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden. Relativ hoch war der Grad der Arbeitsunzufriedenheit in Griechenland, Italien, Spanien und im VK, wogegen ein hoher Prozentsatz (90% oder mehr) der Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit zufrieden waren in Dänemark, Frankreich, Irland, in den Niederlanden und, am stärksten ausgeprägt, in Österreich. Eine positive Entwicklung ist dabei für Griechenland und Portugal zu verzeichnen, eine negative Entwicklung für Italien.

Was im Zeitraum 1999 bis 2000 (letzte verfügbare Daten) die Übergänge von der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis und die Übergänge zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen, aufgeschlüsselt nach Einkommenshöhe, angeht, so blieb mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im untersten Einkommensdezil in der EU auf diesem Niveau, während ein Viertel sich einkommensmäßig verbesserte und ein Viertel arbeitslos wurde. In Finnland, Dänemark, Irland, Spanien und Portugal verbesserten mehr als 30% der Arbeitnehmer im untersten Einkommensdezil ihr Einkommensniveau.

Die Übergänge nach Art des Arbeitsvertrags zeigen erhebliche Unterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen. Von den Arbeitnehmern, die 1999 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, waren ein Jahr später 22% arbeitslos, 35% hatten einen unbefristeten Arbeitsvertrag und 39% waren weiterhin befristet beschäftigt. Gegenüber den Zahlen für 1997-1998 hat sich die Situation jedoch leicht verbessert, insbesondere in Belgien, Irland, Österreich, den Niederlanden und Spanien.¹⁰ Die Zahlen für die Übergänge aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind in der EU sehr unterschiedlich. Von den 1999 befristet Beschäftigten war in Irland, den Niederlanden und Österreich ein Jahr später mehr als die Hälfte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, während in Italien, Spanien, Frankreich, Griechenland, Finnland und Portugal diese Quote weniger als ein Drittel betrug.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Fortschritte in diesem Bereich sind von einer Vielzahl politischer Faktoren abhängig, die zum Teil in anderen Teilen des vorliegenden Berichts erörtert werden. Dazu zählen die allgemeine und berufliche Bildung (Punkt 2.2) sowie die präventiven und aktiven politischen Maßnahmen (2.6).

Von Strategien, Arbeit lohnend zu machen, können wirksame Anreize für Menschen ausgehen, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren oder von der Nichterwerbstätigkeit in eine Erwerbstätigkeit überzugehen. In den beschäftigungspolitischen Leitlinien werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Zahl der erwerbstätigen Armen zu reduzieren und negative Anreize abzubauen, die im Steuer-/Sozialleistungssystem ihren Ursprung haben, um auf diese Weise Arbeitslosigkeit- und Armutsfallen zu beseitigen, von denen hauptsächlich Geringqualifizierte betroffen sind. Die meisten Mitgliedstaaten versuchen, diese Zielvorgaben zu realisieren, hauptsächlich durch Absenken der Sozialversicherungsbeiträge oder durch betriebliche Leistungssysteme. Diese Maßnahmen sind im Kontext des Niveaus der und der Abdeckung durch die Mindestlöhne zu sehen, die in Frankreich, in Irland und im Vereinigten Königreich deutlich angehoben werden¹¹. Auch eine striktere Anwendung der Bestimmungen zur Anspruchsberechtigung und zur Dauer von Sozialleistungen, einschließlich einer optimierten Interaktion mit aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen, kann helfen, negative Arbeitsanreize abzubauen und damit Arbeitslosigkeitsfallen zu beseitigen.

¹⁰ Von den 1997 befristet Beschäftigten waren ein Jahr später 24% arbeitslos, 34% hatten einen unbefristeten Arbeitsvertrag und 42% waren weiterhin befristet beschäftigt.

¹¹ +5% in Frankreich (Mitte 2003), +10% in Irland (ab 2004), im VK +7% im Oktober 2003 (+14% für junge Menschen im Oktober 2004).

Stärkere Einbeziehung und größeres Engagement der Sozialpartner sind unabdingbare Voraussetzungen für den Erfolg von Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktübergänge, insbesondere der Übergänge von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, und für eine bessere Einkommens- und Laufbahntwicklung. Neuartige, flexible Formen der Arbeitsorganisation in den Unternehmen, die den Arbeitnehmern Autonomie in ihren Arbeitsverrichtungen einräumen und Möglichkeiten der Laufbahntwicklung bieten, sind wichtige Faktoren in diesem Zusammenhang.

2.2. Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung

Als Voraussetzung für die Förderung von Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und aktivem Altern wird in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 insbesondere die Notwendigkeit herausgestellt, die Humanressourceninvestitionen – der öffentlichen Behörden, von Einzelpersonen und der Unternehmen – anzuheben und die Qualität und Effektivität der Aus- und Weiterbildungssysteme zu verbessern. Die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen ist für die meisten Mitgliedstaaten ein entscheidender Faktor, wobei es vor allem um den Zugang zur Aus- und Weiterbildung geht. Die Personengruppen mit den größten Weiterbildungsbedarf – Geringqualifizierte, ältere Arbeitskräfte, befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte sowie Arbeitnehmer in kleineren Unternehmen – sind gleichzeitig die Gruppen mit der niedrigsten Weiterbildungswahrscheinlichkeit.

Wichtigste Fakten und Trends

Seit 1998 hat sich die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung Erwachsener in der EU beträchtlich erhöht. Dabei ist die Beteiligung der Frauen in der EU insgesamt und in den meisten Mitgliedstaaten höher als diejenige der Männer. Die Unterschiede zwischen einzelnen Mitgliedstaaten sind allerdings erheblich. Die Beteiligungsquote 2002 lag in Griechenland, Frankreich, Portugal, Italien und Spanien unter 5%, im VK, in Dänemark, Schweden, Finnland und den Niederlanden dagegen über 16%; der EU-Schnitt betrug 8,5%.

Die Beteiligungsquoten sind stark alters- und bildungsniveauabhängig. Niedrig ist die Quote der 45- bis 54-Jährigen und ganz besonders niedrig die Quote der 55- bis 64-Jährigen (3,3%). Nur 2,3% der Personen mit einem Abschluss unterhalb der Sekundarstufe II absolvieren eine Aus- oder Weiterbildung, gegenüber 9,9% der Personen mit einem Abschluss über der Sekundarstufe II und 15,8% der Personen mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung.

Die Festschreibung von Weiterbildungsmaßnahmen in Kollektivvereinbarungen trägt dazu bei, die großen Diskrepanzen in der Weiterbildung abzuschwächen. In Unternehmen mit entsprechenden tarifvertraglichen Bestimmungen absolvierte in 2000 mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer eine berufliche Weiterbildung, gegenüber nur etwa einem Drittel in Unternehmen, in denen keine entsprechenden Vereinbarungen bestehen. Die durchschnittlichen jährlichen Weiterbildungsstunden pro Teilnehmer waren in Unternehmen mit entsprechenden tarifvertraglichen Vereinbarungen doppelt so hoch (53 Stunden) wie in Firmen ohne solche Vereinbarungen (35 Stunden).

Unternehmensgrößenabhängige Unterschiede in der Weiterbildung bestehen in allen Mitgliedstaaten, sowohl in Bezug auf den Anteil der eine Weiterbildung absolvierenden Arbeitnehmer als auch in Bezug auf die Weiterbildungsdauer. In kleineren Unternehmen ohne entsprechende Vereinbarungen absolvieren in Italien, Griechenland, Spanien und Portugal weniger als 10% der Arbeitnehmer eine Weiterbildung, gegenüber 40% in den drei nordischen Mitgliedstaaten.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Um die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, müssen die Kultur des lebenslangen Lernens gefördert und Arbeitnehmer wie Arbeitgeber für den Weiterbildungsnutzen sensibilisiert werden. Dies erfordert eine beträchtliche Anhebung der Humanressourceninvestitionen, insbesondere durch Anreize für Unternehmen und Einzelne, mehr für die Weiterbildung aufzuwenden, eine bessere Informationspolitik, Beratung und Orientierung, eine bessere Koordination von Lernsystemen, ein verbessertes Qualitätsmanagement sowie eine bessere Evaluierung, Akkreditierung und Zertifizierung der beruflichen Weiterbildung.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, bis 2010 sicherzustellen, dass in der EU die Beteiligungsquote der erwachsenen Erwerbsbevölkerung am lebenslangen Lernen mindestens 12,5% beträgt, und dass mindestens 85% der 22-Jährigen in der EU die Sekundarstufe II absolvieren. Die Mitgliedstaaten müssen ihr Engagement für das lebenslange Lernen dadurch unter Beweis stellen, dass sie diese Benchmarks in nationale Zielvorgaben umsetzen und entsprechende Maßnahmen einleiten. Dabei ist es wichtig, dass insbesondere die Mitgliedstaaten mit erheblichem Nachholbedarf sich ehrgeizige Ziele setzen.

Besonders zu berücksichtigen sind die Erfordernisse älterer Arbeitskräfte, Geringqualifizierter und generell der von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen. In diesem Kontext sollten die Unternehmen aufgefordert werden, erheblich mehr in die Weiterbildung zu investieren, insbesondere der Gruppen mit dem größten Weiterbildungsbedarf. Zu diesem Zweck müssen die Regierungen die Voraussetzungen schaffen, die den Arbeitgebern entsprechende Investitionsanreize bieten.

IKT-Kompetenzen sollten zu einer grundlegenden Komponente der Beschäftigungsfähigkeit werden, denn Mangel an IKT-Kompetenz ist eine der größten Barrieren für den (Wieder)Eintritt in den Arbeitsmarkt. In einigen Mitgliedstaaten sind IKT-Grundkompetenzen bereits integraler Bestandteil von Aktivierungsmaßnahmen.

Eine engere Partnerschaft zwischen den Unternehmen, den Sozialpartnern, dem öffentlichen Sektor und privaten Anbietern ist unerlässlich, um den Weiterbildungsbedarf zu erfassen und den Zugang aller Gruppen zur Weiterbildung zu verbessern.

2.3. Geschlechtergleichstellung

Geschlechtergleichstellung ist eine eigenständige Qualitätskomponente. Sie ist stark abhängig von Fortschritten bei anderen Qualitätskomponenten, wie zum Beispiel im lebenslangen Lernen, in der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie bei Flexibilität und Sicherheit. In der Lissabonner Strategie ist eine Frauenbeschäftigungsquote von über 60% bis 2010 und von 57% bis 2005 als Ziel vorgegeben. Dabei sollen aber nicht nur mehr Arbeitsplätze für Frauen geschaffen werden, sondern auch bessere Arbeitsplätze. In der EU muss eine ganze Reihe geschlechtsspezifischer Unterschiede abgebaut werden: bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsentgelt und der beruflichen und sektoralen Aufteilung.

Die wichtigsten Fakten und Trends

Die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten und Arbeitslosenquoten der Frauen und denjenigen der Männer sind in den letzten Jahren zwar zurückgegangen, doch bleibt die Kluft erheblich. In 2002 lag die Beschäftigungsquote der Frauen immer noch 17% unter der

Männerquote. Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede (mehr als 20%) finden sich in Griechenland, Spanien, Italien, Luxemburg und Irland, die geringsten in Schweden, Finnland und Dänemark. Der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Arbeitslosigkeit ging von 2,5% in 1998 auf 1,8% in 2002 zurück. Am größten ist dieser Unterschied noch in Griechenland, Spanien, Italien und Frankreich. Die Frauenbeschäftigungsquote in der EU insgesamt liegt immer noch 4,4% unterhalb der Zielvorgabe für 2010 von 60%.

Frauen sind in den oberen Einkommensgruppen unterrepräsentiert und in den unteren Einkommensgruppen überrepräsentiert. In der EU insgesamt haben Frauen im Schnitt einen Anteil von lediglich 32% am Quintil der höchsten Einkommen, am Quintil der niedrigsten Einkommen dagegen einen Anteil von nahezu 60%. In Österreich und im Vereinigten Königreich haben Frauen einen Anteil von zwei Drittel an der Gruppe der Arbeitnehmer im niedrigsten Einkommensquintil. In 2000 (letzte verfügbare Daten) lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Frauen in der EU 15% unter dem der Männer. Im Allgemeinen war dieser Unterschied im öffentlichen Sektor schwächer ausgeprägt (11%) als in privatem Sektor (22%). Das geringste Lohngefälle, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, hatten Italien und Belgien aufzuweisen, das höchste das Vereinigte Königreich, Österreich, Deutschland und Irland.

Die berufliche und sektorale Geschlechtersegregation ist nach wie vor hoch (18% bzw. 25%), und ein Trend zur Verminderung dieser Unterschiede ist nicht feststellbar. Es fällt auf, dass in Ländern mit hohen Frauenbeschäftigungsquoten, wie zum Beispiel in den nordischen Ländern, die Geschlechtersegregation stark ausgeprägt ist.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Wie in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 ausdrücklich gefordert, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt (bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsentgelt) deutlich abzubauen durch eine Kombination von Gleichstellungs-Mainstreaming und gezielten Maßnahmen. Die Mitgliedstaaten sollten in dieser Richtung tätig werden, um bis 2010 das geschlechtsspezifische Lohngefälle erheblich zu vermindern, gestützt auf einen multifaktoriellen Ansatz zur Korrektur der zugrundeliegenden Faktoren. Dies gilt für die Bereiche sektorale und berufliche Segregation, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatzklassifikations- und Entgeltsysteme, Sensibilisierung und Transparenz. Ein weiterer Schwerpunkt in den Leitlinien ist die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere durch Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit erstrecken sich auf unterschiedliche Bereiche: Aus- und Weiterbildung (Irland, Österreich, Niederlande und Luxemburg), Reform der Steuer-, Sozialleistungs- und Rentensysteme sowie Anreizmaßnahmen für Unternehmen (Belgien, Irland, Schweden, Niederlande, Spanien und Frankreich), Förderung des Unternehmertums (Griechenland, Schweden und Luxemburg) und bessere Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen (Irland, Griechenland, Italien und Vereinigtes Königreich).

Einige dieser Maßnahmen haben offenbar eine gewisse Wirkung erzielt. Eindeutig vernachlässigt hat man bisher jedoch die Bereitstellung angemessener Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen, die unerlässlich ist, will man insbesondere das Beschäftigungspotenzial der Frauen voll nutzen¹². Zu den Negativpunkten

¹² Siehe Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben (Punkt 2.7).

gehört auch, dass die Steuer- und Sozialleistungssysteme nach wie vor negative Arbeitsanreize beinhalten, d. h. Frauen davon abhalten, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Was das geschlechtsspezifische Lohngefälle angeht, so zielen die Abhilfemaßnahmen der Mitgliedstaaten hauptsächlich auf die Stärkung der Antidiskriminierungsgesetze (Dänemark, Schweden und Vereinigtes Königreich) und in einigen Fällen auf die stärkere Einbeziehung der Sozialpartner (Dänemark, Irland und Spanien). Versäumt wurde in der Politik jedoch, gegen die zu Grunde liegenden Faktoren anzugehen, hauptsächlich die Geschlechtersegregation. In einer jüngsten Untersuchung der Kommission wurden folgende Hauptursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ermittelt:¹³ die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitsmarktbelastung und der Laufbahnstruktur; die Unterschiede in der Entgeltstruktur und geschlechtsspezifische Auswirkungen bei Entgelt und Beförderung; die horizontale Segregation im Allgemeinen und die höhere Frauendichte insbesondere in Niedriglohnssektoren und in Niedriglohnberufen.

Alle relevanten Akteure, einschließlich der Sozialpartner, sind in diesen Prozess einzubeziehen.

2.4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Eine hohe Zahl von Arbeitsausfällen durch Arbeitsunfälle, arbeits- und berufsbedingter Erkrankungen und berufsbedingter dauerhafter Behinderungen ist eine deutlich sichtbare Arbeitsmarktauswirkung von Defiziten im Gesundheitsschutz und in der Arbeitssicherheit. In der Europäischen Union gingen im Jahr 2000 insgesamt 158 Millionen Arbeitstage verloren, was einem Schnitt von 20 Tagen pro Arbeitsunfall entspricht. Etwa 350 000 Arbeitskräfte mussten als Folge eines Arbeitsunfalls einen Arbeitsplatzwechsel vollziehen. Nahezu 300 000 Arbeitskräfte haben dauerhafte Behinderungen unterschiedlichen Schweregrads davongetragen und 15 000 mussten aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden¹⁴. In Anbetracht der Notwendigkeit, mehr Menschen auf Dauer in den Arbeitsmarkt zu integrieren und in Anbetracht einer alternden - und deshalb anfälligeren - Erwerbsbevölkerung, müssen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gefördert werden.

Wichtigste Fakten und Trends

Im Jahre 2000 ereigneten sich in der EU 5 Millionen Unfälle¹⁵, die einen Arbeitsausfall von mehr als 3 Tagen zur Folge hatten. Ungeachtet der Tatsache, dass die Inzidenz (definiert als Zahl der Arbeitsunfälle pro 100 000 Erwerbstätigen) zwischen 1994 und 2000 zurückgegangen ist, sind diese Unfallzahlen nach Auffassung der Kommission zu hoch. Die Inzidenz der Unfälle mit der Folge eines mehr als dreitägigen Arbeitsausfalls betrug in der EU im Jahre 2000 4016, gegenüber 4539 in 1994 und 4088 in 1999. In diesem Zeitraum ist die Inzidenz in allen Mitgliedstaaten zurückgegangen, ausgenommen Spanien, Irland und Schweden.

Große sektorale Unterschiede bestehen auch in der Unfallhäufigkeit. Die höchste Inzidenz ist zu verzeichnen im Bauwesen, in der Landwirtschaft, in der Fischerei und im Hotel- und

¹³ Eingehendere Informationen finden sich im Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen "Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede auf den europäischen Arbeitsmärkten", SEK (2003)937 vom 4.9.2003.

¹⁴ Quelle: Eurostat.

¹⁵ Siehe Neue Cronos-Datenbank von EUROSTAT; die Daten wurden auf der Basis von ESAW erhoben (European Statistics on Accidents at Work = Europäische Arbeitsunfallstatistiken).

Gaststättengewerbe und generell insbesondere in den Sektoren mit einem hohen Anteil befristet Beschäftigter und irregulär Beschäftigter.

Berufskrankheiten und arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen zählen zu den häufigsten Folgen schlechter Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz. Dem Ad-hoc-Modul "Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden" der Europäischen Arbeitskräfteerhebung und der Erhebung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen über die Einschätzung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber zufolge leiden immer mehr Arbeitskräfte an Muskel-Skelett-Erkrankungen - wie etwa Rückenschmerzen -, durch repetitive Arbeitsverrichtungen bedingten Gesundheitsstörungen (52 %), Stress, Depressionen und Angstzuständen (18 %) sowie allgemeiner Müdigkeit, Hörstörungen und kardiovaskulären Erkrankungen.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Im Einklang mit der neuen Gemeinschaftsstrategie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006¹⁶ werden die Mitgliedstaaten in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 aufgefordert, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit zu treffen und die Inzidenz von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten deutlich abzusenken. Als Reaktion darauf haben fünf Mitgliedstaaten (Dänemark, Griechenland, Frankreich, Portugal und VK) quantitative Zielvorgaben zur Verminderung der Unfallhäufigkeit festgelegt.

Schwerpunkte in der neuen Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: die Präventionskultur stärken, einen geeigneten Mix von Politikinstrumenten anwenden (Gesetzgebung, sozialer Dialog, progressive Maßnahmen und Best Practice, soziale Verantwortung der Unternehmen und wirtschaftliche Anreize) und Partnerschaften zwischen allen Akteuren weiterentwickeln. Diese Strategie stützt sich auf einen globalen Ansatz, der den Veränderungen in der Arbeitsorganisation Rechnung trägt sowie den sich neu herausbildenden Risikofaktoren, wie etwa Muskel-Skelett-Erkrankungen, Stress und anderen Risiken psychosozialen Charakters.

Die europäischen Richtlinien zu Gesundheit und Sicherheit haben neue Anstöße gegeben und über Verbesserungen im Gesundheitsschutz und in der Sicherheit am Arbeitsplatz eine signifikante Verminderung der Arbeitsunfälle bewirkt. Die Fortschritte sind jedoch hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Wie in dem Strategiepapier betont, sollten die Anstrengungen zur Durchsetzung der Bestimmungen in Gesundheitsschutz- und Sicherheitsrichtlinien verstärkt werden, um den Schutz von Gesundheit und Sicherheit zu konkretisieren und zu einem Faktor zu machen, der spürbar zur Verbesserung der Produktivität und der Arbeitsplatzqualität beiträgt.

Auch die Umweltpolitik muss zur Arbeitsplatzqualität beitragen, insbesondere im Bereich Gesundheit und Sicherheit. Die Umsetzung der REACH-Vorschläge zu Chemikalien ist ein Beispiel für Risikominderung in der Praxis.

¹⁶ KOM(2002) 118, "Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006".

2.5. Flexibilität und Sicherheit

Im Kontext der Globalisierung, der kontinuierlichen Umstrukturierung und des Übergangs zu einer wissensbasierten Wirtschaft müssen die europäischen Arbeitsmärkte sich besser an den Wandel anpassen. Dies erfordert Flexibilität auf Seiten der Unternehmen und der Arbeitnehmer in Bezug auf insbesondere Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, vertragliche Vereinbarungen und berufliche und geografische Mobilität. Eine Komponente der Qualität ist aber auch, dass man den Arbeitskräften ausreichende Sicherheit bietet, denn nur so lassen sich eine nachhaltige Integration, dauerhafte Fortschritte auf dem Arbeitsmarkt und eine breitere Akzeptanz des Wandels bewerkstelligen.

Wichtigste Fakten und Trends

Teilzeitbeschäftigung ist eine Form der internen Flexibilität in den Unternehmen. Sie hat seit 2000 geringfügig zugenommen (von 18,6 % auf 18,9 % in 2002). Die höchsten und weiterhin ansteigenden Teilzeitarbeitsquoten haben die Niederlande, das Vereinigte Königreich, Deutschland, Dänemark und Belgien zu verzeichnen. In den Niederlanden erklären drei Viertel aller Teilzeitarbeitnehmer, dass sie nicht Vollzeit arbeiten wollen. In Deutschland und in Vereinigten Königreich hat etwa die Hälfte der Teilzeitarbeitnehmer diese Arbeitsform gewählt, um Zeit zu gewinnen für die Betreuung der Kinder und anderer abhängiger Personen. Die niedrigsten Teilzeitarbeitsquoten haben Griechenland, Portugal und Spanien. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind nach wie vor erheblich: mehr als ein Drittel der Frauen, aber nur 6,3 % der Männer, arbeiten Teilzeit.

Der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen stagniert seit 2000 bei etwa 13 %. Es bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Am höchsten war der Anteil in Spanien (31 %), Portugal (22 %) und Finnland (16 %). Anders als bei der Teilzeitbeschäftigung ist die Quote der befristet beschäftigten Frauen nur geringfügig höher als diejenige der Männer.

Die Qualitätskomponente Sicherheit ist schwer zu messen. Interpretiert man den Begriff dynamisch, so bezeichnet Sicherheit das Vermögen des Einzelnen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten und seinen Arbeitsmarktstatus zu verbessern. Dies beinhaltet die Einzelfaktoren angemessenes Arbeitsentgelt, Zugang zum lebenslangen Lernen, gute Arbeitsbedingungen, angemessener Schutz gegen Diskriminierungen und Kündigungsschutz, Unterstützung bei Verlust des Arbeitsplatzes und Recht auf die Übertragung erworbener sozialer Rechte im Falle eines Arbeitsplatzwechsels. Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung können zwar bestimmten Personen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern, doch weist vieles darauf hin, dass Arbeitnehmer mit derartigen Arbeitsverträgen bei Entgelt und Renten vielfach benachteiligt werden und schlechtere Möglichkeiten der Weiterbildung und Laufbahnentwicklung haben.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Die öffentlichen Behörden haben die Aufgabe, Teilzeitarbeit dort zu fördern, wo sie unterentwickelt ist, insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen, während es den Sozialpartnern obliegt, die Qualität der Teilzeitarbeitsplätze durch tarifvertragliche Vereinbarungen zu fördern.

Um den Beitrag der befristeten Beschäftigung zur Arbeitsmarktfunktion zu verbessern, sollten die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner in den vertraglichen Rahmenbedingungen Bestimmungen streichen, die dazu führen könnten, dass sich ein zweigeteilter Arbeitsmarkt herausbildet, in dem bestimmte Personen in den Genuss eines hohen Schutzniveaus kommen,

während eine zunehmende Zahl benachteiligter Personen sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden. Die Umsetzung der EU-Richtlinien über befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit ist unerlässlich, um die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Status zu verbessern. Ergänzt werden sollte dies durch eine EU-Richtlinie über Leiharbeit, um den Unternehmen neue Formen von Flexibilität zu eröffnen und gleichzeitig den betroffenen Arbeitskräften eine angemessene Sicherheit zu bieten.¹⁷

Zur Herstellung eines Gleichgewichts zwischen Flexibilität und Sicherheit ist es besonders wichtig, dass Arbeitskräften in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ein gleichberechtigter Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsversorgung und sozialer Sicherheit gewährt wird.

2.6. Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt

Die Förderung eines integrativen Arbeitsmarkts ist eine der drei übergreifenden Ziele der neuen europäischen Beschäftigungsstrategie. Integrativer Arbeitsmarkt bedeutet, dass allen arbeitsfähigen und arbeitswilligen Bürgern im Erwerbsalter die Möglichkeit geboten wird, in den Arbeitsmarkt einzutreten und auf ihm zu verbleiben.

Wichtigste Fakten und Trends

In 2002 erklärten 4,4 % der EU-Bürger im Erwerbsalter, dass sie nicht erwerbstätig seien, aber arbeiten wollten. Zu den Gründen für die Nichterwerbstätigkeit zählten insbesondere familiäre Pflichten, Krankheit oder Behinderung, sonstige Gründe für die Nichtverfügbarkeit sowie entmutigende Erfahrungen bei der Arbeitsuche.

Langzeitarbeitslosigkeit beinhaltet das ernsthafte Risiko einer Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt. Der Umfang der Langzeitarbeitslosigkeit ist ein Maß für die Fähigkeit der Arbeitsmarkteinrichtungen, Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In 2002 verringerte sich die Langzeitarbeitslosigkeit in der EU geringfügig auf etwa 3 %. Am verbreitetsten ist sie nach wie vor in Griechenland und Italien, wo 5 % der Erwerbsbevölkerung davon betroffen sind. In der EU insgesamt ist die Langzeitarbeitslosenquote der Frauen höher als diejenige der Männer. Umgekehrt verhält es sich allerdings in Finnland, Irland, Schweden und im VK.

In vielen Mitgliedstaaten haben junge Menschen erhebliche Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. In 2002 war die Jugendarbeitslosigkeit doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosigkeit und erreicht in der EU eine Quote von mehr als 15 %. Mit einer Quote von etwa 20 % und darüber ist die Jugendarbeitslosigkeit besonders ausgeprägt in Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien und Spanien.

Relativ schlecht sind die Ergebnisse den verfügbaren Daten zufolge beim Übergang von der Arbeitslosigkeit zur Beschäftigung. Nur 40 % der 1999 arbeitslosen Menschen hatten in 2000 eine Beschäftigung. Der Rest war nach wie vor arbeitslos oder hatte sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen. Die drei Länder mit der besten Arbeitsmarktpformance in diesen Bereich sind Portugal (61 %), Österreich (54 %) und die Niederlande (53 %).

¹⁷ Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern - KOM(2002) 149 endgültig - und geänderter Vorschlag KOM(2002) 701.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Den Übergang von der Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit zur Beschäftigung zu fördern ist Ziel der Aktivierungs- und Präventionsmaßnahmen. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien haben deutliche Fortschritte in beiden Bereichen bewirkt. Dem letzten Gemeinsamen Beschäftigungsbericht zufolge haben jedoch lediglich fünf Mitgliedstaaten die Zielvorgaben für präventive Maßnahmen erfüllt. Generell zu steigern gilt es auch die Effektivität und Effizienz der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen. Zur nachhaltigen Integration Arbeitsloser und Nichterwerbstätiger in die Beschäftigung werden die Mitgliedstaaten in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 aufgefordert, allen arbeitslosen jungen Menschen nach spätestens sechs Monaten Arbeitslosigkeit einen Neuanfang zu bieten und allen arbeitslosen Erwachsenen nach spätestens zwölf Monaten Arbeitslosigkeit. Geschehen kann dies in Form einer Weiterbildung, Umschulung, Arbeitserfahrung, Arbeitsvermittlung oder anderer Beschäftigungsmaßnahmen. Die Zielvorgabe dabei ist, dass bis 2010 mindestens 25 % der Langzeitarbeitslosen in aktive Maßnahmen eingebunden sind.

Weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung der Integration sind die Strategie „Arbeit lohnend machen“ (siehe 2.1), das lebenslange Lernen (2.2) und die Bewältigung von Unternehmensumstrukturierungen. Eine weitere wichtige Komponente in der EU-Eingliederungsstrategie ist die Förderung der Arbeitsmarkteteiligung von arbeitsmarktfernen Personen. Diese Strategie umfasst auch viele andere Politikbereiche, wie z. B. Zugang zu Wohnraum, Gesundheitsversorgung und soziale Sicherheit. Der Gemeinsame Eingliederungsbericht 2003 wird die Fortschritte der Mitgliedstaaten in dieser breit angelegten Eingliederungsstrategie prüfen und bewerten.

2.7. Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben

Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben hängen von einer Reihe von Aspekten ab, die im Rahmen anderer Komponenten der Arbeitsplatzqualität behandelt werden: Flexibilisierung der Arbeitsverfahren und Arbeitsformen, einschließlich der Arbeitszeit; Verfügbarkeit angemessener Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen; ausgewogeneres Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit; konsequentere Anwendung der bestehenden Rechtsvorschriften für Gesundheit und Sicherheit; Anpassung der Arbeitskräfte an den Wandel am Arbeitsplatz durch lebenslanges Lernen auf betrieblicher Ebene.

Wichtigste Fakten und Trends

Elternschaft wirkt sich negativ auf die Frauenbeschäftigungsquote aus. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote der 20- bis 50-jährigen Frauen mit einem Kind im Alter von 0 bis 6 Jahren lag in 2002 12,7 % unter der Quote der kinderlosen Frauen. Im Gegensatz dazu steigt die Beschäftigungsquote der Männer bei Elternschaft eher an: in 2002 war die Beschäftigungsquote der Männer mit Kindern 9,5 % höher als diejenige der Männer ohne Kinder.

Besonders groß waren die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten der Frauen mit und der Frauen ohne Kinder in Irland (16,3 %), in Deutschland (21,4 %) und im VK (22,9 %). In diesen Ländern, wie auch in anderen Ländern, wie Spanien und Griechenland, in denen die Unterschiede etwas geringer waren, liegt das Angebot an Betreuungseinrichtungen weit unter der Nachfrage. In diesem Kontext ist anzumerken, dass in der EU insgesamt Frauen fünfmal häufiger Teilzeit arbeiten als Männer (33 % gegenüber 6 %).

Mehr als 10 % der Arbeitnehmer in allen EU-Mitgliedstaaten, ausgenommen Dänemark, Irland und die südlichen Mitgliedstaaten, leisten Überstunden. Am höchsten ist die Quote der Überstunden arbeitenden Arbeitnehmer mit nahezu 30 % in Österreich, den Niederlanden und im VK. In der großen Mehrzahl der Länder, insbesondere in den südlichen Mitgliedstaaten, ist die Arbeitszeitflexibilität relativ schwach ausgeprägt.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Flexible Arbeitsorganisation und angemessene Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige abhängige Personen sind unerlässliche Voraussetzungen für eine volle Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern. In den meisten Mitgliedstaaten werden Anstrengungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben unternommen. Zu diesen Maßnahmen gehören: Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit (Deutschland, Belgien und Frankreich); Teilzeitarbeitsregelungen (Schweden, Luxemburg und Irland); Weiterentwicklung des Elternurlaubs (Dänemark, Frankreich, VK, Spanien und Niederlande); neuartige Maßnahmen, quantitative Zielvorgaben und Fristen für die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen (Belgien, Frankreich, VK, Irland, Niederlande, Griechenland, Spanien, Portugal und Schweden).

Der Entwicklungsstand bei den Kinderbetreuungseinrichtungen bleibt jedoch weit hinter den Zielvorgaben in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 zurück: Bis 2010 sollen Kinderbetreuungseinrichtungen bereitstehen für mindestens 90 % der Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Pflichtschulalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren. Deshalb sollten die Anstrengungen verstärkt werden, um besser zugängliche und höherwertige Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen zur Verfügung zu stellen, und um die Wahl zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit zu erleichtern. Unerlässlich zur Realisierung dieses Ziels ist die Einbindung der Sozialpartner.

Die Wissensgesellschaft eröffnet neue Möglichkeiten für die Arbeitsplatzqualität¹⁸: Sie bewirkt Änderungen auf bestehenden Arbeitsplätzen, generiert neue Arbeitsmethoden und neue Formen der Arbeitsplatzorganisation und sie bringt eine größere Flexibilität am Arbeitsplatz mit sich. Telearbeit ist eine Sonderform der IKT-bedingten Flexibilität. Sie ermöglicht ganz neue Formen der Arbeitsorganisation und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, beseitigt Mobilitätsbarrieren und eröffnet Menschen, die bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren, ganz neue Arbeitsmöglichkeiten.

2.8. Sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung

Der soziale Dialog ist ein entscheidender Faktor in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und generell für den Erfolg der europäischen Beschäftigungsstrategie. Insbesondere Kollektivvereinbarungen sind ein wichtiges Werkzeug in den Händen der Sozialpartner, die Arbeitsbeziehungen zu gestalten und die Arbeitsplatzqualität zu verbessern. Gefördert werden sollten auch sonstige Formen der Arbeitnehmerbeteiligung, vor allem die Mechanismen der Information und Konsultation sowie die Mitwirkung in Betriebsräten und sonstigen Personalausschüssen z. B. mit dem Ziel, die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen zu verbessern¹⁹.

¹⁸ Siehe Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft – Qualität im Wandel: Beitrag der Informationsgesellschaft zur Bewältigung des Wandels und zur Steigerung der Arbeitsplatzqualität, Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen, SEK(2002)372.

¹⁹ Der Rat hat in 2001 keine gemeinsamen Indikatoren für diese Qualitätskomponente festgelegt. Stattdessen schlug er die Prüfung folgender Möglichkeiten vor: Messung des Grads der

Wichtigste Fakten und Trends

In 2000 (letzte verfügbare Daten) unterzeichneten die europäischen Sozialpartner Kollektivvereinbarungen für 70 Millionen Arbeitnehmer. Berücksichtigt man die Mechanismen, die in der Praxis die Wirkungsbreite derartiger Vereinbarungen vergrößern, beträgt die Abdeckungsquote (Anteil der durch Kollektivvereinbarungen abgedeckten Arbeitnehmer) etwa 80 %. Mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs (in dem die Abdeckungsquote etwas unter 30 % liegt), ist diese Quote in den Mitgliedstaaten relativ hoch: mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer sind abgedeckt. Die höchsten Quoten (über 90 %) verzeichnen Österreich, Belgien, Schweden, Frankreich und Griechenland.

Was die durch Arbeitskonflikte verlorenen Arbeitstage angeht, so sind die Zahlen nach Ländern und Jahren unterschiedlich. Jüngste Entwicklungen zeigen eine gewisse Systematik: Jahren mit niedriger Arbeitskonflikthäufigkeit (1997, 1999 und 2001 mit 37, 32 und 42 verlorenen Arbeitstagen pro 1 000 Arbeitnehmer) gehen in der Regel Jahren mit hoher Konflikthäufigkeit voraus (54 in 1996, 54 in 1998 und 61 in 2000). Die höchsten Konfliktquote im Zeitraum 1997-2001 hatten Spanien, Dänemark, Frankreich, Irland, Italien und Finnland aufzuweisen, während die Quote in Österreich, Luxemburg, Schweden, Deutschland und den Niederlanden sehr niedrig lag.²⁰

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Eine positive Entwicklung bei den Kollektivvereinbarungen in den letzten Jahren ist deren Ausweitung auf neue Politikfelder, darunter auch Qualitätskomponenten beinhaltende Bereiche. Vor allem seien hier die folgenden vier Bereiche genannt: 1) lebenslanges Lernen in Belgien, Finnland und Deutschland (metallverarbeitende Industrie in Baden-Württemberg), Italien und Portugal; 2) Gleichstellung mit dem Ziel der Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (Belgien, Finnland, Niederlande und Irland), der Bekämpfung der Rassendiskriminierung (Frankreich, Dänemark und Irland), der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Belgien, Italien und Irland) und der Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Alters (Dänemark und Österreich); 3) Schutz von Gesundheit und Sicherheit im Rahmen von Kollektivvereinbarungen über die Verhütung und Behandlung von Stress (Belgien), zur Förderung des Wohlergehens und Verbesserung des psychologischen Arbeitsumfelds (Dänemark) und zur Vermeidung übermäßiger Arbeitsbelastung (Niederlande); 4) Förderung der Flexibilität und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Rahmen kollektiver Vereinbarungen über Elternurlaub (Schweden), Urlaub aus familiären Gründen und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (Belgien, Griechenland, Italien und Niederlande), Sabbaticals (Finnland), Kinderbetreuungseinrichtungen (Griechenland, Irland und Niederlande), Flexzeit und Telearbeit (Italien,

Arbeitnehmervertretung; Abdeckung der Arbeitnehmer durch Kollektivvereinbarungen, durch Arbeitskonflikte verlorene Arbeitstage, Anteil der Arbeitnehmer mit anerkannter Arbeitnehmervertretung, Abdeckung durch Betriebsräte und andere Vertretungsformen und Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. Hilfreich für die Analyse in diesem Abschnitt sind Bereiche, zu denen vergleichbare Daten vorliegen: Kollektivvereinbarungen und durch Arbeitskonflikte verlorene Arbeitstage.

²⁰

Es ist darauf hinzuweisen, dass Daten über Arbeitskonflikte als ein Indikator für die Qualität der Arbeitsbeziehungen nur schwer zu interpretieren sind. In einigen Fällen kann eine niedrige Arbeitskonflikthäufigkeit eine Indiz für gute Arbeitsbeziehungen sein in Verbindung mit einem hohem Organisationsgrad und einem gut funktionierenden regulatorischen Rahmen für die Arbeitsbeziehungen. Sie kann aber auch ein Indiz dafür sein, dass die Gewerkschaften an Einfluss verloren haben, oder dass Arbeitnehmer um ihre Arbeitsplätze fürchten in einem durch hohe Arbeitslosigkeit und hohe Unsicherheit geprägten Umfeld.

Österreich und Dänemark) und Leiharbeit (Italien und Deutschland). Die in den meisten Ländern festzustellende hohe Abdeckung der Arbeitnehmer durch Kollektivvereinbarungen ist ein wichtiger Faktor für die Qualität der Arbeitsbeziehungen, die Modernisierung der Arbeitsbedingungen und die bessere Verknüpfung von wirtschaftlichen und sozialen Erfordernissen.

Daneben besteht eine Fülle weiterer Maßnahmen, die Arbeitnehmerbeteiligung zu steigern. Dies reicht von tripartiten und bipartiten nationalen Pakten in einer Reihe von Mitgliedstaaten (zum Beispiel Belgien, Finnland, Irland, Portugal und in jüngster Zeit Niederlande) bis zu Konsultationsprozessen in Irland und im VK über die Umsetzung der EU-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung (2002/14/EG). Gefördert wird die Partnerschaft am Arbeitsplatz auch in Irland durch das National Center for Partnership and Performance; generell werden im VK und in Irland zunehmend Partnerschaftvereinbarungen geschlossen. In Italien wurden durch eine Reihe sektoraler Vereinbarungen neue partizipative Strukturen auf verschiedenen Ebenen etabliert.

Die europäischen Sozialpartner haben für den Zeitraum 2003-2005 ein gemeinsames Arbeitsprogramm vereinbart, das vorgibt, welche Fragen in Angriff zu nehmen sind: Stress am Arbeitsplatz, Chancengleichheit und Anleitungen für das Abfedern sozialer Konsequenzen von Umstrukturierungen sowie der Follow-up zu den Vereinbarungen über Telearbeit und der Aktionsrahmen für die lebenslange Weiterentwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen. Auch der europäische soziale Dialog auf sektoraler Ebene ist aufgefordert, diese Fragen zu behandeln.

2.9. Diversity und Nichtdiskriminierung

Im EU-Vertrag und in den EU-Rechtsvorschriften ist der Grundsatz festgeschrieben, dass alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln sind, ohne Unterschied des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung und der ethnischen Herkunft. Über derartige gesetzliche Verpflichtungen hinaus haben immer mehr Organisationen erkannt, dass sie für ihre ordnungsgemäße Funktion ein Diversity-Management benötigen. Dieses Diversity-Management lässt sich wie folgt definieren: Es gilt, den Erfordernissen einer kulturell vielfältigen Arbeitnehmerschaft gerecht zu werden und die Arbeitnehmer und Unternehmensleitungen zur Optimierung der Produktivität aller Arbeitnehmer für geschlechts-, rassen-, alters- und nationalitätsbedingte Unterschiede zu sensibilisieren²¹.

Wichtigste Fakten und Trends

Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen ist von 36,6 % in 1998 auf 40,1 % in 2002 gestiegen. Dessen ungeachtet verringerte sich der Abstand zur Gesamtbeschäftigungsquote seit 1998 nur geringfügig (von 24,8 % in 1998 auf 24,2 % in 2002). Die Frauenbeschäftigungsquote (30,5 %) liegt in dieser Altersgruppe weit unter der Männerquote (50,1 %). Und es bestehen erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Ländern.

Die Situation von Drittstaatenangehörigen auf dem EU-Arbeitsmarkt ist erheblich schlechter als die Situation von EU-Angehörigen²². In 2002 betrug die Gesamtbeschäftigungsquote der Drittstaatenangehörigen 53 %, die der EU-Bürger 66 %. Bei den weiblichen

²¹ Ellis, C. und Sonenfield, J.A. (1994) „Diverse Approaches to Managing Diversity“ (Unterschiedliche Konzepte des Diversity-Managements), Human Resource Management, Vol.3, Nr.1, S.79-109.

²² Es bestehen auf EU-Ebene keine Vergleichsdaten speziell zur Arbeitsmarktsituation von Migranten und ethnischen Minderheiten. Das Kriterium der Staatsbürgerschaft dient als Proxy.

Drittstaatenangehörigen ist der Unterschied noch größer (41 % gegenüber 59 %), wobei die entsprechenden Quote besonders niedrig ist in Belgien (18 %) und Frankreich (29 %). Noch signifikanter sind die Unterschiede, wenn man das Qualifikationsniveau einbezieht. Die Beschäftigungsquote der hochqualifizierten EU-Angehörigen auf EU-Ebene betrug etwa 83 %, gegenüber 66 % bei den hochqualifizierten Drittstaatenangehörigen. Am größten ist die Kluft in den nordischen Ländern, in Frankreich und in Belgien.

Menschen mit Behinderungen sind anfälliger für eine Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt. Lediglich 39 % der Menschen mit Behinderungen sind erwerbstätig, gegenüber nahezu 60 % der Menschen ohne Behinderungen²³. Mehr als 14 % der Bevölkerung im Erwerbsalter sind in irgendeiner Form behindert, was einer Anzahl von 26 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter in den gegenwärtigen Mitgliedstaaten entspricht²⁴. Diese Zahl wird nach einer Erweiterung auf 25 Mitgliedstaaten mit Sicherheit noch wachsen, denn in diesem erweiterten Gebiet²⁵ hat jede 25ste Person (darin eingeschlossen sind neben der Bevölkerung im Erwerbsalter allerdings auch zahlreiche ältere Menschen) irgendeine Form der Behinderung, die sie im täglichen Leben einschränkt. Ansteigen wird die Zahl der Menschen mit Behinderungen in der Europäischen Union auch als Folge der Bevölkerungsalterung.

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

Die meisten Mitgliedstaaten halten es für notwendig, die Integrationsbemühungen fortzusetzen. Dabei sollte die Beschäftigung benachteiligter Menschen stärker betrieben werden, in Kombination mit der Diskriminierungsbekämpfung. Einige Mitgliedstaaten (Österreich, Deutschland, Irland und VK) haben nationale Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen festgelegt. Der Mangel an einschlägigen Daten macht hier die Fortschrittsbewertung schwierig. Dennoch ist generell festzustellen, dass das bestehende Beschäftigungsgefälle es erforderlich macht, die präventiven und aktiven Maßnahmen zur Förderung der Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt zu verstärken, ergänzt durch angemessene Arbeitsbedingungen und eine größere Bandbreite vertraglicher Regelungen.

Um die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen anzuheben, haben einige Mitgliedstaaten Anreize für die Arbeitgeber geschaffen, ältere Menschen in Arbeit zu halten oder einzustellen, verbunden mit Sanktionen bei Freisetzung älterer Menschen. Die meisten Mitgliedstaaten haben ihr Rentensystem reformiert und die Frühverrentung erschwert. Dennoch sind umfassendere nationale Strategien und gezieltere politische Maßnahmen notwendig, um die Beschäftigungsquote der älteren Menschen anzuheben. Neben finanziellen Anreizen sind zu diesem Zweck das lebenslange Lernen zu forcieren und die Arbeitsbedingungen anzupassen. Ohne tiefgreifende politische Veränderungen wird es nicht gelingen, die Lissabonner Zielvorgabe einer Erhöhung der Beschäftigungsquote der älteren Menschen auf 50 % bis 2010 zu erreichen, und, wie auf der Tagung des Europäischen Rates in Barcelona gefordert, das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter um fünf Jahre zu erhöhen.

Was die Migranten angeht, so gilt es, die Erfahrung und die Kompetenzen zu nutzen, die außerhalb der EU gesammelt wurden, und dabei auch die formelle und informelle Erfahrung von Migranten selbst anzuerkennen und auszuwerten. Die bisherigen Bemühungen der Sozialpartner müssen durch wirksamere Maßnahmen der Diskriminierungsbekämpfung am

²³ „Behinderung und soziale Teilhabe in Europa“, Europäische Kommission, Eurostat, Thema 3 „Bevölkerung und soziale Bedingungen“, 2001.

²⁴ Ohne Schweden, für das keine ECHP-Daten vorliegen.

²⁵ Siehe EUROBAROMETER Bewerberländer 2002.1: Soziale Situation in den Ländern, die eine Mitgliedschaft in der EU anstreben.

Arbeitsplatz ergänzt werden. Die zu erwartenden neuen Immigrationsströme machen die bessere Integration von Migranten umso notwendiger.

Wie in der Mitteilung über Menschen mit Behinderungen gefordert, mit deren Verabschiedung durch die Kommission bis Ende 2003 zu rechnen ist, sollten die Mitgliedstaaten ihre Bemühungen zum Mainstreaming der Behindertenfragen in die Beschäftigungspolitik verstärken, um eine bessere Integration der Menschen mit Behinderungen zu erreichen. Insbesondere sollte die aktive Arbeitsmarktpolitik den heterogenen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen stärker Rechnung tragen.

Um die Fortschritte in diesem Bereich zu überwachen, müssen die Mitgliedstaaten bessere Statistiken über die Situation der Menschen mit Behinderungen liefern.

2.10. Gesamtarbeitsleistung

Wie bereits erwähnt, bedingen sich Arbeitsplatzqualität, Produktivität und Gesamtarbeitsleistung gegenseitig²⁶.

Wichtigste Fakten und Trends

Das Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum in der EU war in den letzten Jahren starken Schwankungen unterworfen. In der Gegenüberstellung mit der ersten Hälfte der 90er Jahre war der Zeitraum 1996-2002 gekennzeichnet durch einen erheblich höheren Beitrag der Arbeit zum BIP-Wachstum in der EU, doch wurde dies zum Teil wieder aufgehoben durch einen geringeren Beitrag der Arbeitsproduktivität. Das Pro-Kopf-Produktivitätswachstum, in den 80er Jahren und in der ersten Hälfte der 90er Jahre noch bei etwa 2 %, fiel im Zeitraum 1996-2002 auf 1 % ab. In diesem Zeitraum betrug das Stundenproduktivitätswachstum 1,4 %, ein Prozent weniger als in der ersten Hälfte der 90er Jahre.

Während auf kurze Sicht das Produktivitätswachstum sich offenbar umgekehrt proportional zum Beschäftigungswachstum verhält, zum Beispiel als Folge eines Hortens von Arbeitskräften in Rezessionsphasen, wird auf lange Sicht das Produktivitätswachstum durch die Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts determiniert. Es ist ein offensichtlich wünschenswertes Ziel, einen möglichst großen Teil der Erwerbsbevölkerung ohne Produktivitätseinbußen in Arbeit zu halten: mehr Menschen in Arbeit und höhere Produktivität. Ein Forcieren notwendiger Arbeitsmarktreformen kann eine Phase des Produktivitätswachstums unterhalb des Potenzials mit sich bringen, doch sollte dies nicht als ein notwendiger Kompromiss angesehen werden. Eine höhere Beschäftigungsquote ist stets gekoppelt mit einem Anstieg des Pro-Kopf-BIP ohne negative Auswirkungen auf das langfristige Wachstum der Produktivität der bereits Erwerbstätigen. Außerdem hemmen Arbeitsmarktreformen in keiner Weise die Investitionstätigkeit und den technischen Fortschritt. Es braucht also die Politiker nichts davon abzuhalten, an beiden Fronten gleichzeitig zu agieren.

In der Gegenüberstellung mit den USA ist das Produktivitätswachstum in der EU eher enttäuschend, insbesondere in den IKT-nutzenden Dienstleistungen, die allein 21 % der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Besser schneidet die EU in der IKT-nutzenden Produktion ab, doch trägt diese nur 6 % zur Gesamtbeschäftigung bei²⁷. Entscheidend für den technischen

²⁶ Siehe Punkt 2.2. Eine Analyse der Beziehung zwischen Produktivität und Arbeitsplatzqualität findet sich in dem Bericht „Beschäftigung in Europa 2002“.

²⁷ Siehe Kapitel 2 Beschäftigung in Europa 2003.

Fortschritt sind Investitionen (einschließlich Anlagevermögen, Aus- und Weiterbildung sowie FuE). Organisatorische Veränderungen auf Unternehmensebene ermöglichen eine bessere Inputkombination, und eine besser ausgebildete Arbeitnehmerschaft kann es erleichtern, den Kapitaleinsatz und den Arbeitskräfteeinsatz besser aufeinander abzustimmen, d. h. die Produktivität zu steigern. In *Beschäftigung in Europa 2003* wird aufgezeigt, dass die Qualifikationsverteilung in der gesamten Wirtschaft das Produktivitätswachstum beeinflussen kann. Den Erkenntnissen aus dem Bericht zufolge ist auch wichtig, dass die Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung eine breite Wissensstreuung bewirkt.

Was den Bildungserfolg angeht, so ist der durchschnittliche Anteil in der Bevölkerungsgruppe der 25- bis 64-Jährigen, die zumindest die Sekundarstufe II abgeschlossen haben, von 62,2 % in 1999 auf 64,6 % in 2002 angestiegen. Dabei bestehen jedoch nach wie vor signifikante geschlechts-, alters- und arbeitsstatuspezifische Unterschiede. Und der Anteil ist bei den Männern (66,9 % in 2002) immer noch höher als bei den Frauen (62,4 %). Besonders niedrig ist er mit 49,6 % in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen, wie auch in der Gruppe der Arbeitslosen (59,3 %) und der Nichterwerbstätigen (45%), in der Gegenüberstellung mit den Beschäftigten (72,1 %). Im Vergleich der Mitgliedstaaten bestehen auffallende Unterschiede (2002) zwischen den niedrigsten Quoten, zu verzeichnen in Portugal (20,1 %), Spanien (46,1 %), und Italien (49,6 %), und den höchsten Quoten, zu verzeichnen in Schweden (87,1 %), im VK (86,3 %) und in Finnland (84,4 %).

Laufende Maßnahmen und deren Auswirkungen

In der Lissabonner Strategie ist ein ganzes Arsenal von Maßnahmen zur langfristigen Steigerung des Produktivitätswachstums festgelegt. Alle verfügbaren Instrumente sollen zur Förderung des technischen Fortschritts genutzt werden, bei gleichzeitiger Förderung des arbeitsintensiven Wachstums auf mittlere Sicht, unerlässliche Voraussetzung für Vollbeschäftigung. In einer globalisierten Welt kann die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden durch das Generieren und Verbreiten von Wissen, die zusammen mit der Innovation und der Qualifizierung zu den Triebkräften des Wachstums zählen.

Abhängig sind diese Faktoren vom Beitrag der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Ausbildung am Arbeitsplatz und der Forschung und Entwicklung. Eine hochqualifizierte Arbeitnehmerschaft trägt dazu bei, die Kosten der Einführung neuer Technologien zu senken und bietet den weniger Qualifizierten Unterstützung in der Arbeit mit den neuen Technologien. Höherqualifizierung verbessert die Wettbewerbsfähigkeit unmittelbar durch eine Verbesserung der Qualifikationsinhalte und indirekt durch Wissensspillover. Investitionen in Humankapital und Aus- und Weiterbildung helfen somit, den Rückgang des Arbeitsproduktivitätswachstums zu stoppen.

Das lebenslange Lernen wird zu einem zentralen Element der Strategie des Produktivitätswachstums. Die Verbreitung des Wissens ist unerlässlich, um die Nutzung der neuen Technologien in der gesamten Wirtschaft zu optimieren und eine Segmentierung des Arbeitsmarkts nach dem Bildungsstand zu vermeiden. In diesem Kontext muss in einigen Mitgliedstaaten der Bildungsstand der Arbeitnehmer gesteigert und die einschlägige Zielvorgabe in den beschäftigungspolitischen Leitlinien – 85 % der 22-Jährigen sollen bis 2010 die Sekundarstufe II absolviert haben – realisiert werden.

Auch andere Komponenten der Arbeitsplatzqualität tragen zur Produktivitätssteigerung bei: Es ist anzustreben, den sozialen Dialog und die Arbeitsbeziehungen zu verbessern, die Flexibilität und Anpassung an neue Formen der Arbeitsorganisation zu optimieren und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit einzustellen, bessere Karriereaussichten für Arbeitnehmer zu gewährleisten und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Mitgliedstaaten sollten sich bewusst machen, dass diese Faktoren in einem Kräftefeld dynamisch zusammenwirken und dementsprechend die positive Interaktion zwischen Qualität und Produktivität in vollem Umfang nutzen.

ANHANG 1 – INDIKATOREN FÜR DIE ARBEITSPLATZQUALITÄT: VOM RAT GEBILLIGTE LISTE

1. INTRINSISCHE QUALITÄT DER ARBEITSPLÄTZE

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

1. Übergänge von Nichtbeschäftigung zu Beschäftigung sowie, im Bereich der Beschäftigung, von einem Lohnniveau zum anderen (Quelle: Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft – ECHP)

Stand bei t						
Stand bei (t-1)	1. Dezil	2. Dezil	3. Dezil	4.-10. Dezil	Nichtbeschäftigung ²⁸	Insgesamt
1. Dezil						100
2. Dezil						100
3. Dezil						100
4.-10. Dezil						100
Nichtbeschäftigung						100

EMPFOHLENE KONTEXTINDIKATOREN

2. Übergänge von Nichtbeschäftigung zu Beschäftigung sowie, im Bereich der Beschäftigung, Entwicklung nach Art der Arbeitsverträge (Quelle: ECHP)

Stand bei t	Unbefristeter Vertrag	Befristeter Vertrag	Nichtbeschäftigung	Insgesamt
Unbefristeter Vertrag				100
Befristeter Vertrag				100
Nichtbeschäftigung				100

3. Arbeitszufriedenheit in der derzeitigen Stellung (Quelle: ECHP)

²⁸ Nichtbeschäftigung umfasst sowohl Arbeits- als auch Erwerbslosigkeit.

2. QUALIFIKATIONEN, LEBENSLANGES LERNEN UND BERUFLICHE ENTWICKLUNG

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

4. Prozentsatz der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilnimmt (Quelle: Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey – LFS))²⁹

EMPFOHLENE KONTEXTINDIKATOREN

5. Prozentsatz der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilnimmt, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Altersgruppe (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 und 25-64 Jahre), Arbeitsstatus und Bildungsniveau (Quelle: LFS)

6. Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung, die an arbeitsplatzbezogenen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Altersgruppe und Wirtschaftszweig (Quelle: Erhebung über die berufliche Weiterbildung – CVTS)

7. Anteil der Erwerbsbevölkerung, die zu Hause und/oder am Arbeitsplatz für Arbeitszwecke Computer a) mit und b) ohne arbeitsplatzbezogene IKT-Ausbildung benutzt (Quelle: Eurobarometer-Erhebung über IKT und Beschäftigung, November 2000)

3. GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

8. Index des Stundenverdienstes der Frauen, bezogen auf denjenigen der Männer, für Erwerbstätige mit einer Arbeitszeit von 15+ Stunden (Quelle: ECHP)

EMPFOHLENE KONTEXTINDIKATOREN

9. Index des Stundenverdienstes der Frauen, bezogen auf denjenigen der Männer, für Erwerbstätige mit einer Arbeitszeit von 15+ Stunden, nach Sektoren, Arbeitsinhalt und Altersstufe bereinigt (Quelle: ECHP)

10. Beschäftigungsgefälle im Verhältnis zwischen Frauen und Männern (Quelle: LFS)

11. Gefälle zwischen Frauen und Männern bei der Arbeitslosenquote (Quelle: Eurostat, Harmonisierte Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit)

12. Geschlechtertrennung nach Sektoren: Durchschnittlicher nationaler Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern in jedem Sektor. Die Differenzen werden addiert, um einen Gesamtwert für die geschlechtsspezifische Diskrepanz zu erhalten. Dieser Wert wird zur Gesamtbeschäftigung in Beziehung gesetzt. (Quelle: LFS)

13. Geschlechtertrennung im Beruf: Durchschnittlicher nationaler Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern in jedem Beruf. Die Differenzen werden addiert, um einen Gesamtwert für die geschlechtsspezifische Diskrepanz zu erhalten. Dieser Wert wird zur Gesamtbeschäftigung in Beziehung gesetzt. (Quelle: LFS)

²⁹ Einschließlich der schulischen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung, ohne Bildungsaktivitäten im Freizeitrahmen.

4. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

14. Die Entwicklung der Unfallquote, ausgedrückt als Anzahl der Arbeitsunfälle pro 100 000 Erwerbstätige (Quelle: Europäische Statistiken über Arbeitsunfälle - ESAW)

5. FLEXIBILITÄT UND SICHERHEIT

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

15. Zahl der Arbeitnehmer, die freiwillig oder unfreiwillig in einem Teilzeitarbeitsverhältnis stehen, ausgedrückt als Prozentsatz der Gesamtzahl der Erwerbstätigen, sowie Zahl derjenigen, die freiwillig oder unfreiwillig in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, ausgedrückt als Prozentsatz der Gesamtzahl der Erwerbstätigen (Quelle: LFS)

Diese Daten sollten durch Angaben ergänzt werden, inwieweit die betreffenden Arbeitnehmer im Verhältnis zu Vollzeitarbeitnehmern mit unbefristetem Arbeitsverhältnis gleichwertigen und gleich großen Anspruch auf Sozialschutz und gesetzliche Rechte genießen.

6. EINGLIEDERUNG UND ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

16. Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit (Quelle: LFS)

Stand bei t				
Stand bei (t-1)	Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Erwerbslosigkeit	Insgesamt
Beschäftigung				100
Arbeitslosigkeit				100
Erwerbslosigkeit				100

EMPFOHLENE KONTEXTINDIKATOREN

17. Entwicklung in Bezug auf Arbeitslose, die in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis überwechseln (Quelle: ECHP)

Stand bei t	Ausbildung	Nicht- beschäftigung	Beschäftigung	Insgesamt (t-1)
Ausbildung				
Nicht- beschäftigung				
Beschäftigung				
Insgesamt (t)				

18. Gesamtbeschäftigungsquote (Quelle: LFS)

19. Beschäftigungsquote nach wichtigster Altersgruppe und Bildungsniveau (Quelle: LFS)

20. Gesamtwert der Langzeitarbeitslosenquote nach Geschlecht (Quelle: Eurostat, vereinheitlichte Reihen u/e)

21. Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen mit niedrigem Bildungsniveau (Abschluss der Sekundarstufe 1 – ISCED Niveau 2 – oder weniger), die keine weitere allgemeine oder berufliche Bildung mehr absolvieren, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus (Quelle: LFS)

22. Jugendarbeitslosenquote: Arbeitslose im Alter von 15-24 Jahren in Prozent der Population dieser Altersstufe (Quelle: Eurostat, vereinheitlichte Reihen u/e)

7. ARBEITSORGANISATION UND VEREINBARKEIT VON ARBEITSLEBEN UND PRIVATLEBEN

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

23. Absolute Differenz der Beschäftigungsquote von Arbeitnehmern ohne und mit Kindern im Alter von 0-6 Jahren, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Altersgruppe 20-50 Jahre) (Quelle: LFS)

EMPFOHLENE KONTEXTINDIKATOREN

24. Betreute Kinder (außerhalb der Familie) als Anteil aller Kinder derselben Altersgruppe, aufgeschlüsselt nach folgenden Anteilen: vor dem freiwilligen Vorschulunterricht, im freiwilligen Vorschulunterricht, im obligatorischen Grundschulunterricht (Quelle: nationale Quellen - gegenwärtig sind mit diesem Indikator nur Trends in den einzelnen Mitgliedstaaten zu erfassen)

25. Anzahl der Arbeitnehmer, die vor weniger als zwölf Monaten ihre letzte Stelle aufgrund von Familienpflichten oder für Bildungszwecke aufgegeben haben und später wieder auf den Arbeitsmarkt zurück wollen, gegenwärtig aber dafür nicht zur Verfügung stehen (aus denselben Gründen wie schon bei der Aufgabe ihrer letzten Beschäftigung), ausgedrückt in Prozent aller Arbeitnehmer und aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Quelle: LFS)

8. SOZIALER DIALOG UND ARBEITNEHMERMITBESTIMMUNG

In Anbetracht der sehr unterschiedlichen Regelungen, Praktiken und Traditionen in den Mitgliedstaaten ist der Ausschuss der Auffassung, dass die beste Vorgehensweise darin bestehen dürfte, eine Reihe von Indikatoren zur Wahl zu stellen, und er schlägt vor, unter anderem folgende Möglichkeiten mit besonderer Dringlichkeit zu prüfen:

- Erfassung der Arbeitnehmervertretung und -mitbestimmung,

- Prozentsatz der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitnehmer,
- Entwicklung der Zahl der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage pro 1 000 Arbeitnehmer, aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen (NACE), Bestimmung der Trends in den einzelnen Mitgliedstaaten,
- Anteil der Arbeitnehmer mit anerkannter Arbeitnehmervertretung,
- Häufigkeit von Betriebsräten und anderen Formen der Arbeitnehmervertretung und -mitbestimmung,
- Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer.

9. DIVERSIFIZIERUNG UND NICHTDISKRIMINIERUNG

EMPFOHLENE KONTEXTINDIKATOREN

26. Beschäftigungsquoten (und -gefälle) für die 55- bis 64-Jährigen (Quelle: LFS)

27. Das Gefälle bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten für ethnische Minderheiten und Einwanderer, unter Berücksichtigung der Unterscheidung zwischen hoch und niedrig qualifizierten Arbeitnehmern und im Vergleich mit den Gesamtquoten (Quelle: gegenwärtig nationale Statistiken)

28. Das Gefälle zwischen Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten für Behinderte, unter Berücksichtigung der Unterscheidung zwischen hoch und niedrig qualifizierten Arbeitnehmern und im Vergleich mit den Gesamtquoten (Quelle: gegenwärtig nationale Statistiken)

10. GESAMTARBEITSLEISTUNG

EMPFOHLENER SCHLÜSSELINDIKATOR

29. Anstieg der Arbeitsproduktivität, gemessen als Änderung des BIP pro Kopf der Erwerbsbevölkerung, und als Prozentsatz der Stundenproduktivität (Quelle: Eurostat, GD ECFIN)

EMPFOHLENE KONTEXTINDIKATOREN

30. Jahresgesamtarbeitsleistung geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitsstunden (Quelle: Eurostat, GD ECFIN, OECD (Arbeitszeiten))

31. Prozentsatz der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit einem Bildungsniveau, das mindestens dem Abschluss der Sekundarstufe 2 entspricht (ISCED Stufe 3), aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Altersgruppe (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 und 25-64 Jahre) und Beschäftigungsstatus (Quelle: LFS)

ANHANG 2 – INDIKATOREN FÜR DIE ARBEITSPLATZQUALITÄT (DATEN)

– Die Daten stammen, sofern nicht anders angegeben, aus den im Vorschlag des EMCO genannten Quellen.. Neueste Daten

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
1. Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung sowie – im Bereich der Beschäftigung – von einem Lohnniveau zum anderen (1999-2000)	Vom 1. Dezil ins 2.-10. Dezil	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	24
	Vom 1. Dezil in Nichtbeschäftigung	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	23
	Vom 2. Dezil ins 3.-10. Dezil	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	30
	Vom 2. Dezil in Nichtbeschäftigung	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	11
	Vom 3. Dezil ins 4.-10. Dezil	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	32
	Vom 3. Dezil in Nichtbeschäftigung	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	8
2. Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung sowie – im Bereich der Beschäftigung – Entwicklung nach Art der Arbeitsverträge (1999-2000)	Von einem befristeten in einen unbefristeten Vertrag	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	35
	Verbleib in einem befristeten Arbeitsverhältnis	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	39
	Von einem befristeten Vertrag in Nichtbeschäftigung	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	22
3. Arbeitszufriedenheit	1999	5,1	4,7		4,9	4,3	4,5	4,6	3,9	:	4,3		4,8	4,2		:	4,4
	2000	5,2	4,6		4,9	4,3	4,4	4,7	4	:	4,2		4,8	4,2		:	4,4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
4. Teilnahme an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung	1998	:	4,4	5,3	19,8	4,3	16,1	2,7	1,0	:	4,8	5,1	12,9	3,0	:	:	5,2
	2002	7,5	6,5	5,8	18,4	5,0	18,9	2,7	1,2	7,7	4,6	7,7	16,4	2,9	18,4	22,3	8,5
6. % der Beschäftigten, die an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen (1999)	Unternehmen mit tarifvertraglicher Vereinbarung	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	:
	Unternehmen ohne tarifvertragliche Vereinbarung	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	:
7. % der Erwerbsbevölkerung im Alter >15 mit arbeitsplatzbezogener IKT-Ausbildung	2001	35,5	17,7	35,6	53,2	19,5	45,4	25,3	17,6	28	20	39,2	39,5	11,6	45,5	33,8	29,1
	2002	40	20	32	56	17	49	25	17	26	18	38	38	13	46	31	27
8. Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (2000)	Öffentlicher Sektor	14 %	- 7 %	20 %	13 %	3 %	25 %	:	9 %	15 %	0 %	:	:	- 17 %	:	18 %	12 %
	Öffentlicher Sektor	24 %	15 %	24 %	16 %	23 %	15 %	:	22 %	23 %	15 %	:	:	28 %	:	26 %	21 %
10. Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern in Prozentpunkten	2001	-16	-18	-14	-8	-29	-5	-14	-30	-21	-27	-24	-18	-16	-3	-13	-18
	2002	-13	-17	-13	-8	-28	-4	-13	-29	-20	-27	-24	-16	-15	-3	-13	-17
11. Unterschied zwischen den Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Prozentpunkten	2001	1	1,6	0,1	1	7,9	1,1	3,3	8,6	-0,2	5,6	1	0,9	1,9	-0,7	-1,1	2,1
	2002	0,4	1,6	-0,4	0,2	8,4	0	2,1	8,4	-0,6	5,2	1,8	0,5	1,9	-0,8	-1,1	1,8
12. Geschlechtertrennung nach Sektoren	2001	20,3	18,1	18,2	19,0	19,3	17,7	21,9	17,4	15,5	20,7	15,2	19,6	18,1	21,3	21,2	18,7
	2002	20,3	18,2	18,1	18,5	19,4	17,7	21,6	17,5	15,5	21,0	15,4	19,7	16,7	22,1	21,5	18,8
13. Geschlechtertrennung nach Berufen	2001	27,2	26,1	27,0	28,1	24,9	25,1	29,6	26,6	21,7	26,7	21,9	26,8	25,0	26,3	28,0	26,7
	2002	27,7	25,3	26,9	28,3	25,2	25,1	29,4	26,3	21,8	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,8	26,4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
14. Arbeitsunfälle (Anzahl der Arbeitsunfälle pro 100 000 Erwerbstätige und Trend)	1998	3321	5112	4958	3203	6546	3435	4920	2936	1433	4105	4719	3309	5505	1329	1512	4094
	2000	3056	4213	4757	2866	7052	3046	5030	2595	1027	4049	4891	4095	4863	1475	1607	4021
15. Teilzeitbeschäftigte (in % der Beschäftigten)	2001	18,2	18,5	20,9	20,2	7,9	12,2	16,3	4,0	16,4	8,4	10,4	42,2	11,0	21,1	24,6	17,8
	2002	20,2	19,1	21,4	20,0	7,9	12,8	16,1	4,5	16,5	8,6	10,6	43,9	11,2	21,5	24,9	18,1
15. Befristete Arbeitsverhältnisse (in % der Beschäftigten)	2001	7,8	8,8	12,4	9,2	31,7	16,4	14,6	12,6	5,2	9,8	5,6	14,3	20,4	15,2	6,7	13,3
	2002	7,1	8,1	11,9	9,1	31,0	16,0	13,9	11,2	5,4	9,9	5,1	14,4	21,7	15,2	6,3	13,0
16. Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit (1999-2000)	Von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	40
	Verbleib in Arbeitslosigkeit	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	36
	Von Arbeitslosigkeit in Nichterwerbstätigkeit	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	24
17. Arbeitslose, die in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis wechseln (1999-2000)	Von Nichtbeschäftigung in Beschäftigung	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			25
	Von Nichtbeschäftigung in Ausbildung	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			4
	Verbleib in Nichtbeschäftigung	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			72
18. Gesamtbeschäftigungsquote	2001	68,5	59,9	65,8	76,2	57,7	68,1	62,8	55,4	65,7	54,8	63,1	74,1	68,7	74,0	71,7	64,1
	2002	69,3	59,9	65,3	75,9	58,4	68,1	63,0	56,7	65,3	55,5	63,7	74,4	68,2	73,6	71,7	64,3
20. Langzeitarbeitslosenquote nach Geschlecht (2002)	Männer	0,6	3,1	3,9	0,8	2,3	2,5	2,3	3,0	1,7	4,1	0,6	0,6	1,4	1,2	1,4	2,6
	Frauen	1,1	4,1	4,1	1,0	6,3	2,0	3,3	8,3	0,7	7,2	1,0	0,8	2,2	0,8	0,7	3,6

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
21. Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens die Sekundarstufe 1 (ISCED-Niveau 2) abgeschlossen haben und an keiner weiteren Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilnehmen, und Beschäftigungsstatus (2002)	Männer	8,8	14,9	12,6	13,8	35,4	12,6	14,9	20,1	18,5	27,9	14,4	15,7	52,9	11,4	:	21,4
	Frauen	10,3	9,9	12,6	17	22,3	7,3	11,9	12,3	10,8	20,7	19,6	14,3	38,1	9,3	:	16,2
22. Jugendarbeitslosenquote	2001	3,2	6,1	4,2	5,7	9,1	10,3	7,0	10,1	3,3	10,2	2,6	4,0	4,6	5,9	7,7	7,0
	2002	3,7	6,3	4,9	5,2	9,5	10,8	7,4	9,6	3,9	9,7	2,8	3,9	5,5	6,4	7,8	7,2
23. Auswirkungen von Elternschaft auf die Beschäftigung: absolute Differenz der Beschäftigungsquoten von Personen ohne Kinder und Personen mit Kindern im Alter von 0-6 Jahren (2002)	Männer	-5,4	-10,6	-7,9	:	-13,1	:	-9,9	-14,3	-6,5	-14,2	-8,3	-4,7	-10,6	:	-4,8	-9,5
	Frauen	8,9	3,1	21,4	:	8,8	:	11,5	5,2	16,3	4,9	5,4	11,5	-1,4	:	22,9	12,7
% der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
Entwicklung der Zahl der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage pro 1 000 Arbeitnehmer	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	1997-2001 Durchschnitt		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen	1998	28,4	22,9	37,7	52,0	35,1	36,2	28,3	39,0	41,7	27,7	25,1	33,9	50,0	63,0	49,0	36,6
	2002	30,0	26,7	38,4	57,8	39,7	47,8	34,8	39,7	48,1	28,9	28,3	42,3	50,9	68,0	53,5	40,1
30. Anstieg der Arbeitsproduktivität pro Kopf	2001	0,2	-0,6	0,1	1,1	0,3	-0,6	0,3	4,5	2,6	0,1	-4,1	-0,5	0,3	-0,8	1,5	0,4
	2002	1,4	0,9	0,8	2,3	0,7	1,3	0,5	4,2	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	0,3	1,7	1,1	0,7
BIP pro geleistete Arbeitsstunde * (EU=100)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	100