



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen



www.eu2001.be

Für eine bessere Arbeitsqualität



Eine Konferenz der Präsidentschaft der
Europäischen Union
Zusammenfassung



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Für eine bessere Arbeitsqualität

*Eine Konferenz der Präsidentschaft der
Europäischen Union*

Brüssel, 20. – 21. September 2001

Zusammenfassung

Bibliographische Daten befinden sich am Ende dieser Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2001

Für Übersetzungs- und Reproduktionsrechte wenden Sie sich bitte an den Direktor, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine selbständige Einrichtung der Europäischen Union. Sie wurde geschaffen, um die Formulierung der künftigen Arbeits- und Sozialpolitik zu unterstützen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Stiftung unter <http://www.eurofound.ie>.

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

Printed in Ireland

Das für diese Veröffentlichung verwendete Papier wurde chlorfrei hergestellt und stammt aus bewirtschafteten Wäldern in Nordeuropa. Für jeden gefälltten Baum wird mindestens ein neuer Baum gepflanzt.

Vorwort

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen führte gemeinsam mit dem belgischen Arbeitsministerium am 20. und 21. September in Brüssel eine Konferenz zum Thema „Für eine bessere Arbeitsqualität“ durch. Die Konferenz war Teil des Programms der belgischen Präsidentschaft des Rats der Europäischen Union und beschäftigte sich mit folgenden vier Hauptthemen aus dem Bereich der Arbeitsqualität: Zeit, Arbeit und Privatleben; Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität; Arbeitsmarktflexibilität und Arbeitsqualität; und Indikatoren für die Arbeitsqualität. In dieser Broschüre sind die Präsentationen und Diskussionen zu diesen Themen während der beiden Tage zusammengefasst. Dem geht eine kurze, von der belgischen Präsidentschaft der Europäischen Union verfasste Einführung voraus.

Die belgische Präsidentschaft und die Stiftung äußern ihre Zufriedenheit über den Erfolg dieser gemeinsamen Konferenz, die eine gute Grundlage für künftige Aktivitäten zu Fragen der Arbeitsqualität unter belgischer Ratspräsidentschaft darstellt. Damit wird der Weg bereitet für das Erreichen der Ziele eines sozialen Europas – bedeutende Fortschritte für Arbeitnehmer und alle Bürger -, über dessen künftige Richtung der Europäische Rat in Laeken, Belgien, am 14./15. Dezember dieses Jahres entscheiden wird.

Laurette Onkelinx
Stellvertretende
Ministerpräsidentin,
Belgien

Raymond-Pierre Bodin
Direktor,
Europäische Stiftung zur Verbesserung der
Lebens- und Arbeitsbedingungen

Stellungnahme der belgischen Ratspräsidentschaft

Mehr und bessere Arbeitsplätze - Mehr Arbeitsplätze durch bessere Arbeitsplätze

Nach dem Gipfel von Lissabon, bei dem das zweifache politische Ziel angenommen wurde, mehr Arbeitsplätze zu schaffen und deren Qualität zu verbessern, konzentrierte sich die belgische Ratspräsidentschaft konsequent auf die Arbeitsqualität. Sie begründet dies damit, dass die bessere Qualität von Arbeitsplätzen nicht nur mit einer größeren Quantität an Arbeitsplätzen vereinbar sei, sondern auch eine Voraussetzung für die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze darstelle.

In diesem Zusammenhang ist es besonders wichtig, diese Verbindung auf der Tagung des Rates (Beschäftigung und Sozialpolitik) unter belgischer Präsidentschaft deutlich zu machen. Am 8. Oktober musste sich der Rat mit dem Beschäftigungspaket für 2001-2002 befassen, das am 12. September von der Kommission angenommen worden war. Auf Anregung der belgischen Präsidentschaft auf der informellen Ratstagung in Lüttich am 7. Juli 2001 enthält das Paket nun auch einen Abschnitt über die Beschäftigungsqualität und eine neue spezielle Leitlinie zur Ermittlung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze, die bereits in der europäischen Beschäftigungspolitik des kommenden Jahres berücksichtigt werden sollte.

Förderung der Arbeitsmarktintegration

Der Anstieg des Wirtschaftswachstums von 1999-2000 brachte am Arbeitsmarkt mehr befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitarbeit und Teilzeitarbeit mit sich. Wie auf der Konferenz „Für eine bessere Arbeitsqualität“ am 20. und 21. September festgestellt wurde, sind

Zeitarbeit und unfreiwillige Teilzeitarbeit ungleich verteilt, insbesondere zu Lasten von Frauen, und führen häufig zu einer Berufserfahrung, die von Unsicherheit, befristeten Arbeitsverhältnissen und Ausgrenzung geprägt ist.

Bei jeder noch so geringen Veränderung der wirtschaftlichen Situation fallen zuerst die unsicheren Arbeitsplätze Umstrukturierungsplänen zum Opfer. Konjunkturrückgänge wirken sich jedoch in Abhängigkeit von der Qualifikation in unterschiedlichem Maße auf die Arbeitnehmer aus. In unsicheren Zeiten rekrutieren viele Unternehmen auch weiterhin qualifizierte Arbeitskräfte für feste Arbeitsplätze, bauen allerdings gleichzeitig instabile Arbeitsplätze ab. Allein diese Tatsache zeigt, dass die Qualität der Beschäftigung auf lange Sicht bereits höchste Priorität genießt.

Ein Faktor zur Stärkung der betrieblichen Leistungskraft

Für Arbeitgeber stellt die Förderung der Arbeitsqualität eine Möglichkeit dar, sich die Loyalität der Arbeitnehmer zu sichern. Investitionen in diese Loyalität hängen in der Tat mit der Qualität der Beschäftigung (Arbeitsrhythmus, Arbeitsorganisation, Bezahlung, Zugang zu Weiterbildung) und mit dem Einsatz der Unternehmen für ihre Beschäftigten zusammen. Bei Berufen, in denen die berufliche Mobilität einen hohen Stellenwert genießt, ist die Arbeitsqualität eine Möglichkeit, die „Arbeitnehmer bei der Stange zu halten“, indem ihnen ein nachhaltiger Arbeitsplatz mit motivierenden beruflichen Aussichten garantiert wird.

In manchen Fällen kann das volle Potenzial der Schaffung von Arbeitsplätzen nicht ausgeschöpft werden, da die angebotenen Arbeitsplätze hinsichtlich Arbeitsqualität, Entlohnung oder Berufsaussichten unattraktiv sind und sich somit nur schwer besetzen lassen. Qualitativ minderwertige Arbeitsplätze, also unsichere Arbeitsplätze, die eine hohe Flexibilität erfordern und schlechte Arbeitsbedingungen bieten, führen zu einer hohen Fluktuation und Absentismus sowie zu ständigem Personalmangel. Bei der geringsten Verbesserung der Arbeitsmarktlage werden die Inhaber solcher Arbeitsplätze die Ersten sein, die sich nach einem anderen Arbeitsplatz umsehen.

Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit

Eines der Ziele der europäischen Beschäftigungspolitik ist die Verbesserung der Beschäftigungsquoten von Frauen und Arbeitnehmern

über 50-55 Jahren. Dies soll durch zweierlei Maßnahmen erreicht werden: institutionelle Maßnahmen, die älteren Menschen den Arbeitsplatz erhalten oder arbeitsuchende Arbeitslose ermutigen sollen (finanzielle oder steuerliche Anreize, Gesetze, Tarifverhandlungen), und organisatorische Maßnahmen auf Unternehmensebene, die darauf abzielen, diese sozioökonomischen Gruppen im Arbeitsleben zu halten bzw. sie zur Aufnahme einer Beschäftigung zu ermuntern. Unter den organisatorischen Maßnahmen stellt die Förderung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze sicherlich den besten Weg zum Erreichen der gesteckten Ziele dar. Es hat sich erwiesen, dass geringe Beschäftigungsquoten ein Zeichen für unattraktive Arbeitsbedingungen sind.

Investitionen in das lebenslange Lernen

Wie auf dem Lissabonner Gipfel herausgestellt wurde, ist die Förderung der Wissensgesellschaft unvereinbar mit einer Beschäftigungspolitik, die die Quantität der Arbeitsplätze auf Kosten ihrer Qualität fördert. Die Entwicklung der Wissensgesellschaft beruht auf der Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze, die den Einzelnen in die Lage versetzen, seine Bildung und das lebenslange Lernen fortzusetzen, und auf Arbeitsorganisations- und Personalmanagementpolitiken, die die ungehinderte Entfaltung, Vervollkommnung und Weitergabe des Wissens ermöglichen.

Unternehmen, die sich dem Modell einer „lernenden Organisation“ verpflichtet haben, können Arbeitsplätze schaffen, da lernende Unternehmen auch innovative Unternehmen sind. In einem von Unsicherheit und Instabilität geprägten wirtschaftlichen Kontext sind beständige Ausbildung, Wissen und Innovation die beste Garantie für die Wettbewerbsfähigkeit. Diese drei Elemente bedingen einander: durch Ausbildung entstehen neue Kenntnisse und Fertigkeiten, die als Grundlage für Innovationen dienen. Dies führt zu Veränderungen und schließlich zu einem neuen Ausbildungsbedarf. In innovativen Unternehmen werden die meisten Arbeitsplätze geschaffen, die in der Regel von guter Qualität sind.

Ziel der Konferenz

Die derzeitige sozialpolitische Agenda und die Beschäftigungsstrategie der Kommission legen besonderes Gewicht auf die Arbeitsqualität und die Notwendigkeit, in der Europäischen Union nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Die Konferenz beschäftigte sich mit folgenden vier Hauptthemen aus dem Bereich der Arbeitsqualität: Zeit, Arbeit und Privatleben; Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität; Arbeitsmarktflexibilität und Arbeitsqualität; und Indikatoren für die Arbeitsqualität. Eines der wichtigsten Ziele der Konferenz war die Ermittlung potenzieller Indikatoren für die Bewertung der Arbeitsqualität.

Abbildungen und Tabellen in dieser Zusammenfassung stammen aus Veröffentlichungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Weitere Informationen zu Veröffentlichungen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, stehen auf der Website der Stiftung unter www.eurofound.ie/working/qualityconf.htm zur Verfügung.

Für eine bessere Arbeitsqualität Konferenz der Präsidentschaft der Europäischen Union

Wichtigste Aussage der Konferenz war, dass Arbeitsqualität ein zentrales Anliegen der Europäischen Union und ein Eckpfeiler eines nachhaltigen Arbeitslebens sei. Eine Verpflichtung zur Qualität sei am besten geeignet, das zweifache beschäftigungspolitische Ziel der Europäischen Union zu erreichen, d.h. mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.

Odile Quintin, Generaldirektorin der GD Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission, erklärte: „Eine Betonung der Qualität am Arbeitsmarkt trägt auch zur Quantität der Arbeitsplätze bei“.

Wie *Raymond-Pierre Bodin*, Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, feststellte, solle man die Arbeitsqualität aus der Sicht des Arbeitnehmers betrachten. Gute Arbeitsbedingungen würden das psychische und physische Wohlbefinden fördern. Sie seien Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers und Voraussetzung für ein erfülltes und zufriedenes Leben. Gute Arbeitsbedingungen könnten sich auch positiv auf die Leistung des Unternehmens auswirken. Gute Arbeitsplätze zögen hochmotivierte und qualifizierte Arbeitnehmer an und führten zu einer besseren Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Somit könne sich der Lebensstandard aufgrund des Wirtschaftswachstums erhöhen. Dieser Prozess verlief jedoch auch in der umgekehrten Richtung. Beschäftigte in gering qualifizierten, qualitativ minderwertigen und prekären Stellen mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten seien stärker gefährdet, arbeitslos zu werden, als Beschäftigte in qualitativ hochwertigen Positionen.

Anna Ekström, schwedische Staatssekretärin, wies darauf hin, dass sich angesichts des Alterns der Bevölkerung in der Europäischen Union und der

zunehmenden Notwendigkeit des Eintritts neuer Gruppen in den Arbeitsmarkt und der längeren Beschäftigung der Arbeitnehmer die Qualität der Arbeit zu einem wichtigen Thema entwickelt habe.

Laut *Anna Diamantopoulou*, Kommissionsmitglied für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, stelle Qualität keine optionale Zugabe dar; sie sei vielmehr die treibende Kraft des europäischen Gesellschaftsmodells.

Selbstverständlich beschäftigt sich nicht nur die Europäische Union mit dem Thema der Arbeitsqualität. *Friedrich Buttler* (Internationale Arbeitsorganisation) merkte an, dass Armut und soziale Marginalisierung in der Regel auf einen Mangel an akzeptablen Arbeitsplätzen zurückzuführen seien.

Arbeitsqualität ist ein Konzept, das viele Dimensionen umfasst: die Möglichkeit der Vereinbarung von Arbeits- und Privatleben; nachhaltige Methoden der Arbeitsorganisation; oder die Verbindung von Flexibilität und Sicherheit. Neben all diesen Aspekten wurde auf der Konferenz auch erörtert, wie potenzielle Indikatoren genutzt werden können, um den Prozess der Schaffung und Aufrechterhaltung der Arbeitsqualität voranzubringen.

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in einem Land oder einer Gruppe von Ländern werden sowohl von inländischen Faktoren als auch von der globalen Entwicklung beeinflusst. Benötigt wird ein integrierter Ansatz, der die Arbeitsqualität in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik stellt. In diesem Bereich ergeben sich umfangreiche Möglichkeiten für die internationale Zusammenarbeit.

Friedrich Buttler, IAO

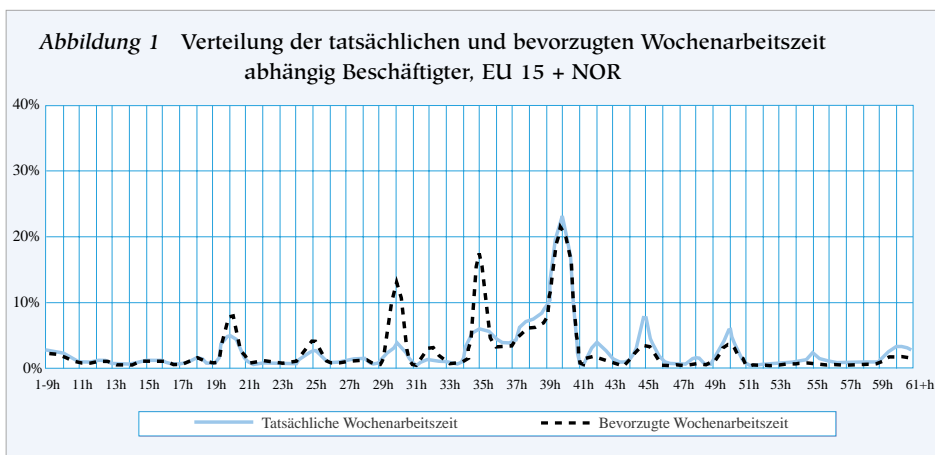
Laurette Onkelinx, stellvertretende belgische Ministerpräsidentin, schloss die Eröffnungsdiskussion mit den folgenden Worten: „Wir stehen erst am Anfang einer spannenden und wichtigen Debatte.“

Zeit, Arbeit und Privatleben

Zwischen Arbeitszeit und Arbeits- und Lebensqualität besteht ein deutlicher, aber vielschichtiger Zusammenhang. Ein Beispiel dafür ist, dass Arbeitnehmer trotz offizieller Arbeitszeitverkürzung in Wirklichkeit mehr

arbeiten oder stärker unter Stress stehen können. Bislang bestimmte die Arbeitszeit die arbeitsfreie Zeit – die Zeit für die Familie und soziale Tätigkeiten usw. –, aber vielleicht wäre auch ein umgekehrtes Verhältnis denkbar. Dies war eine der Fragen, die in den Arbeitssitzungen zu Zeit, Arbeit und Privatleben erörtert wurden.

Bei der Eröffnung der Konferenz betonte *Göke Frerichs*, Präsident des Wirtschafts- und Sozialausschusses, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben ein wichtiger Aspekt der Arbeitsqualität sei. *Gerhard Bosch* (Institut für Arbeit und Technik, Deutschland) unterstrich die Tatsache, dass heute innerhalb der EU vielfältige Arbeitszeitmuster zu finden seien. Grundlage seiner Präsentation war eine Analyse der Ergebnisse zweier Forschungsprojekte, des TSER-Projekts *Neue Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen* und der von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführten Studie *Beschäftigungsoptionen der Zukunft*.



Die Ergebnisse zeigen, dass 1999 die durchschnittliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer zwischen 32,8 Stunden in den Niederlanden und 44,0 Stunden in Griechenland betrug. Die Zahl der Arbeitsstunden pro Person lag zwischen 21,0 Stunden in Italien und 28,1 in Dänemark. Es wurde eine enge Wechselbeziehung zwischen der geleisteten Stundenzahl und der Beschäftigungsquote von Frauen festgestellt. In manchen Ländern arbeiten die meisten Beschäftigten nach Tarifzeit, in anderen trifft dies nicht zu. Im Vereinigten Königreich ist beispielsweise die Arbeitszeit nicht tariflich festgelegt, und es hat sich eine Überstundenkultur für Männer

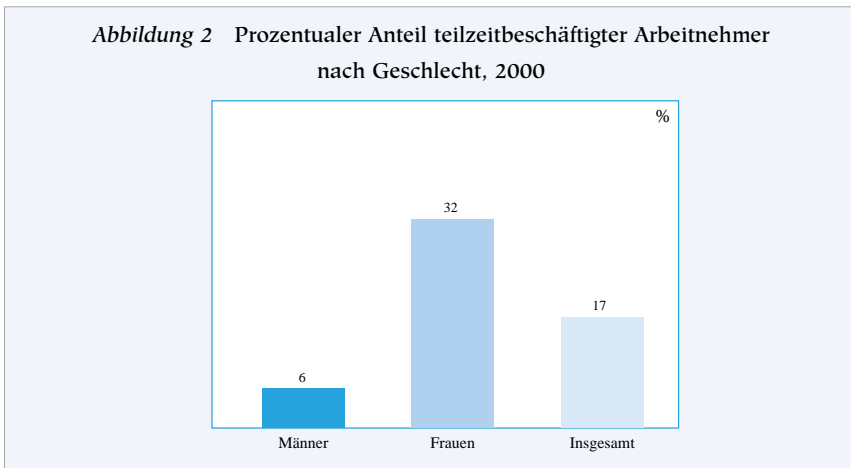
herausgebildet. In den Niederlanden ist bei Frauen eine Kultur der Teilzeitarbeit zu beobachten. Im ersten Fall könnte geringes Einkommen eine Erklärung sein, im zweiten fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen. Somit seien, so Bosch, die Unterschiede bei der Arbeitszeit nicht auf eine freie Entscheidung, sondern auf verschiedene Zwänge zurückzuführen.

Bosch erklärte, dass der nationale Kontext von großer Bedeutung sei, und wies auf erhebliche Unterschiede im selben Sektor in verschiedenen Ländern hin. Beispielsweise arbeiteten 1999 nur 0,5 % der Beschäftigten im IT-Sektor in den Niederlanden mehr als 48 Stunden pro Woche, während es im Vereinigten Königreich 21,9 % waren.

Die Studien belegen deutlich, dass die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit in der EU Ausdruck unterschiedlicher institutioneller und wirtschaftlicher Faktoren in den einzelnen Ländern sind und weniger die persönlichen Vorlieben der Arbeitnehmer widerspiegeln.

Gerhard Bosch, Institut für Arbeit und Technik, Deutschland

Hinsichtlich der von den Arbeitnehmern bevorzugten Arbeitszeit herrsche jedoch in allen Ländern Übereinstimmung: Im Allgemeinen möchten Männer weniger Überstunden machen, während sich Teilzeitarbeitskräfte längere Arbeitszeiten wünschen.



Der Wunsch, die Beschäftigungsquote von derzeit 63 % auf 74 % zu steigern, entspreche ebenfalls dem Ziel der EU – unter der Voraussetzung,

dass dies mit einer Arbeitszeitverkürzung verbunden werde. Gerhard Bosch zufolge bedeutet dies, dass sicherlich vieles für eine Arbeitszeitpolitik auf EU-Ebene spräche, sofern diese einen Schutz vor übermäßig langen Arbeitszeiten, individuellere Wahlmöglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung im Lebenszyklus und eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeiten einschließe.

Kea Tijdens (Universität Amsterdam) stellte ebenfalls fest, dass Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung von komplexen Faktoren abhängig seien. Ihren Forschungen zufolge variierten die der Teilzeitarbeit zugrunde liegenden Mechanismen von Land zu Land. In den Niederlanden, in Belgien, Westdeutschland und im Vereinigten Königreich sei das Hauptmotiv beispielsweise darin zu sehen, dass Frauen mit Kindern, Haushaltspflichten und einem Partner als Ernährer solche Arbeitsstellen brauchen oder wollen. In Italien, Spanien, Portugal und Griechenland sei der wichtigste Faktor hingegen der Wunsch der Arbeitgeber nach einem optimalen Personalbestand.

Teilzeitarbeitsstellen zu schaffen oder zu ermöglichen kann die beste Strategie für die Verbindung von Arbeit und Familie darstellen, doch dann müsste man die Teilzeitarbeit genau so ernst nehmen wie die Vollzeitbeschäftigung.

Kea Tijdens, Universität Amsterdam

Wie vielfältig die Arbeitszeitmuster und die ihnen zugrunde liegenden Motive auch sind, für viele Menschen in der Europäischen Union ist es äußerst schwierig, Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Wie *François Barenton* (Unilever) bemerkte, gehe aus Umfragen regelmäßig hervor, dass zwei Drittel der in Unternehmen Beschäftigten es schwierig finden, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Familie herzustellen. Sie berichtete, dass belgische Unternehmen kürzlich eine Website mit Informationen über Kinderbetreuung und Wäschereidienste ins Leben gerufen hätten und diese Initiative großen Anklang bei den Arbeitnehmern finde.

Jedoch laufen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erleichtern sollen, ins Leere, wenn sich andere Kräfte als stärker erweisen.

Gerhard Bosch berichtete von einem Unternehmen, das zur gleichen Zeit ein Bündel familienfreundlicher Maßnahmen und Projektarbeit eingeführt hatte. Da Projektarbeit ausschließlich ergebnisorientiert und auf keine vertraglich festgelegte Stundenzahl begrenzt sei, habe dies dazu geführt, dass die Leute wöchentlich 70 bis 80 Stunden arbeiteten - eine Arbeitsorganisation, die nicht auf Dauer aufrechterhalten werden kann.

Jorma Rantanen (Finnisches Institut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) wies auf die physiologischen und psychologischen Folgen des Zeitdefizits hin, beispielsweise wenn Arbeitnehmer unter so großem Stress stehen, dass sie niemals das Gefühl haben, gute Arbeit zu leisten, oder aufgrund eines langen Arbeitstags kaum Freizeit haben.

Die positive Seite ist, dass Arbeit, wenn sie gut organisiert ist, sowohl in physiologischer als auch in psychologischer Hinsicht, sich günstig auf die Gesundheit auswirkt. Die Lebensspanne von berufstätigen Frauen mit guten Arbeitsbedingungen ist länger als die von Hausfrauen.

Jorma Rantanen, Finnisches Institut für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin

Jean-Philippe Cobbaut (Ligue des Familles, Belgien) zufolge komme es darauf an, dass die Familien mit der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit umgehen können, um die vielen unterschiedlichen Bedürfnisse miteinander in Einklang zu bringen.

Ich glaube, der rechtliche Rahmen ist außerordentlich wichtig. Ebenso wie die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, die nicht nur die Arbeitszeitverkürzung, sondern auch die Arbeitsorganisation betreffen sollten.

Jean-Philippe Cobbaut, Ligue des Familles, Belgien

Die Schwierigkeiten, die es uns macht, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren, lassen sich durch die rapiden Veränderungen in der Arbeitswelt erklären. *Jean-Yves Boulin* (IRIS, Université Paris Dauphine) wies auf einige der Faktoren hin, die dieser Entwicklung zugrunde liegen: Veränderungen des Charakters der Arbeit, Einstellungs- und Verhaltensänderungen sowie wirtschaftlicher und technischer Wandel.

Uns ist beispielsweise bekannt, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben für viele Menschen immer fließender wird und dass immer mehr Menschen eine unregelmäßige Arbeitszeit haben. Bisher bestimmte die Arbeitszeit, was man an restlichen Zeiten, d.h. „soziale Zeiten“, zur Verfügung hatte, aber warum sollten wir nicht die anderen Zeiten als Ausgangspunkt nehmen?

Jean-Yves Boulin, IRIS, Université Paris Dauphine

Boulin stellte fest, dass dies Auswirkungen auf die Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern haben würde. Er wies jedoch darauf hin, dass Maßnahmen, die darauf abzielen, dem sozialen Leben im Verhältnis zum Arbeitsleben mehr Raum zu geben, wie z. B. durch Gewährung von Erziehungs- und Bildungsurlaub, in der Regel per Gesetz durchgeführt würden, selbst in Ländern mit einer langen Tradition von Tarifverhandlungen.

Sich ändernde Arbeitszeiten wirken sich auch auf die örtlichen Kommunen aus. Wie Boulin bemerkte, mache es keinen Spaß, frei zu haben, wenn alles geschlossen ist. Daher sollte Arbeitszeit nicht ausschließlich im Zusammenhang mit der Arbeit gesehen werden. *Ulrich Mückenberger* (Hochschule für Wirtschaft und Politik, Deutschland) ist überzeugt, dass es bei Zeitpolitiken darum gehe, die unterschiedlichen Bedürfnisse auf lokaler oder regionaler Ebene zu vereinbaren, indem die einzelnen Beteiligten wie z. B. Unternehmen, Bürger, Gewerkschaften und Gemeinden Bündnisse schließen.

Stress ist nicht nur arbeitsbezogen: Wir haben es mit einem vielschichtigen Prozess zu tun, der Arbeits- und Privatleben, Infrastrukturen und unser Selbstbild umfasst.

Ulrich Mückenberger, Hochschule für Wirtschaft und Politik, Deutschland

Er berichtete den Teilnehmern von zeitpolitischen Experimenten, die in verschiedenen Ländern durchgeführt wurden. In einigen italienischen Städten gibt es z. B. „Zeitbüros“, deren Aufgabe darin besteht, die örtlichen Zeiten (Arbeitszeit in den Fabriken, Öffnungszeiten von Freizeiteinrichtungen usw.) zu koordinieren.

Modena, die freundliche Stadt

In *Modena* haben sich Geschäftsfrauen im Rahmen eines Forums, das als die „freundliche Stadt“ bekannt ist, auf ein Rotationsverfahren für längere abendliche Öffnungszeiten der Lebensmittelläden in den verschiedenen Stadtteilen geeinigt. Darüber hinaus wurde 1994 ein Mobilitätspakt vereinbart und von nicht weniger als 30 Vertretern des Gesellschaftslebens (von der Vereinigung der Taxifahrer bis hin zu Hausfrauenvereinen, der Handelskammer und drei Gewerkschaften) unterzeichnet, die das Problem der städtischen Zeitgestaltung unter Berücksichtigung aller denkbaren Transport- und Verkehrsprobleme beleuchteten.

Die Ansicht, dass sich Zeitpolitiken auf die örtlichen Kommunen auswirken, fand die uneingeschränkte Zustimmung von *Robert Villeneuve* (CEEP, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft). Die Teilnehmer waren sich einig, dass den Sozialpartnern eine bedeutende Rolle zukomme, allerdings äußerte *David Foden* (Europäisches Gewerkschaftsinstitut) Bedenken, ob die Gewerkschaften in der Lage wären, umfassende Vereinbarungen mit vielen verschiedenen Akteuren abzuschließen. Dennoch betrachtete er es als eine positive Entwicklung, dass die Gewerkschaften von ihrer kategorischen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung abgekommen und zu einer offenen Haltung gegenüber Teilzeitarbeit, Annualisierung der Arbeitsstunden, längerem Urlaub und flexiblen Renten und Teilzeitrenten übergegangen sind.

Was wird die Zukunft bringen? *Gerhard Bosch* glaubt, dass die Nachfrage nach kürzerer Arbeitszeit noch mehr steigen wird, vor allem wenn mehr Frauen – und andere bisher unterrepräsentierte Gruppen – auf den Arbeitsmarkt drängen. Seiner Meinung nach bedeute dies, dass ein institutioneller Rahmen entwickelt werden müsse, zusammen mit einer Kultur, in der Flexibilität verhandelbar und akzeptabel ist.

Arbeitsorganisation und Arbeitsqualität

Die größten Bedenken, die auf der Konferenz geäußert wurden, betrafen das „versteckte Gesicht“ neuer Formen der Arbeitsorganisation. Eine Reihe vielschichtiger und wichtiger Fragen wie Arbeitszeit, Qualifikationen und Ausbildung, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung sowie die zunehmende Alterung der Bevölkerung sind eng miteinander verflochten, und die Art und Weise, wie mit diesen Fragen umgegangen wird, hängt in

großem Maße von der neuen, sowohl internen als auch externen, Arbeitsweise der Unternehmen ab.

Mark Keese (OECD) wies darauf hin, dass die Globalisierung zusammen mit der Informationsrevolution wichtigste Triebfeder der Veränderungen in der Arbeitsorganisation sei. Auch die herkömmliche Teilung des Arbeitsmarktes hat sich verändert: Inzwischen sind mehr Unternehmen in der „Dienstleistungswirtschaft“ und in der „Wissenswirtschaft“ als in der traditionellen verarbeitenden Industrie tätig. Gleichzeitig scheint die Arbeitszufriedenheit im Dienstleistungssektor größer zu sein als im verarbeitenden Gewerbe.

Diese Veränderungen bringen neue Probleme hinsichtlich der Arbeitsbedingungen mit sich, z. B. ergonomische Probleme bei einer informationsintensiven Tätigkeit. Die Arbeit im Dienstleistungssektor erfordert den persönlichen Kontakt mit Klienten, Kunden, Patienten usw., was zu größerem Stress und Gewalt am Arbeitsplatz führen kann. Nach Ansicht von Steven Dhondt (TNO Arbeid, Niederlande) haben es die Unternehmen bisher versäumt, ihre Mitarbeiter zur Bewältigung dieser neuen Anforderungen zu befähigen.

Klassische tayloristische Organisationen sind durch schlechte Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsanforderungen und geringe Steuerungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Die neue Arbeitsorganisation sollte es den Arbeitnehmern ermöglichen, die Arbeitsanforderungen auf ein erträgliches Maß zu bringen und eine Verbesserung der Arbeitssituation zu erreichen.

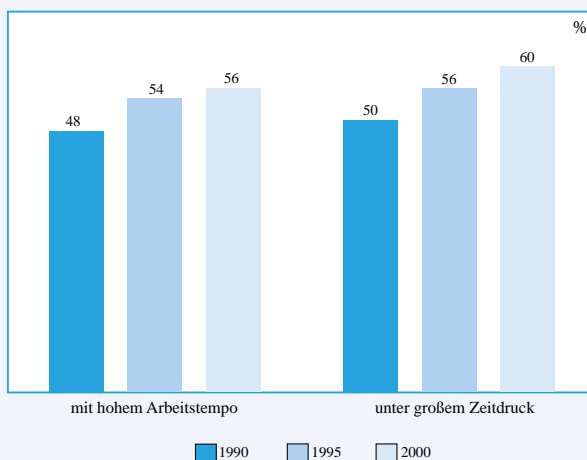
Steven Dhondt, TNO Arbeid, Niederlande

Während zentrale Entscheidungsprozesse in der Vergangenheit ein akzeptables Modell darstellten, werden sie heutzutage den sich wandelnden Marktanforderungen nicht mehr gerecht, da mit Aufgabentrennung nur selten Effizienz in der Produktion erreicht werden kann. „Neue“ Formen der Arbeitsorganisation tragen zu einer Arbeitsteilung bei, die auf einer Dezentralisierung der Entscheidungsprozesse beruht: durch Teamarbeit, Qualitätsverbesserung, „Just-in-Time“-Produktion, Job Enlargement, Jobrotation sowie Arbeitsplatzrotation zwischen den Abteilungen, Wissensmanagement,

Telearbeit und virtuelle Unternehmen. Diese neuen Formen steigern die Rentabilität der Unternehmen, allerdings häufig auf Kosten der Arbeitsqualität.

Dhondt zufolge wirken sich organisatorische Veränderungen am Arbeitsplatz unweigerlich auf die Arbeitsbedingungen aus. Eine organisatorische Verbesserung sei jedoch keine Garantie für bessere Arbeitsbedingungen und Gesundheit. Schlanke Produktionssysteme und Modelle der soziotechnischen Arbeitsorganisation hätten nicht die erwartete Verbesserung des Arbeitsumfelds gebracht. Personen, die in solchen Systemen arbeiten, würden von hochgradiger Arbeitsbelastung, hohen Arbeitsanforderungen und Burnout-Erscheinungen berichten, bemerkte Dhondt in Bezug auf die Situation in den Niederlanden. Unternehmen, die neue Formen der Arbeitsorganisation anwenden, seien nicht in der Lage, die Anforderungen an ihre Mitarbeiter in Grenzen zu halten, die wiederum die negativen Folgen dieser Anforderungen spüren würden. Heutzutage äußere sich die Situation häufig in einer Polarisierung zwischen einer immer kleiner werdenden Stammebelegschaft mit günstigen Arbeitsbedingungen und einer Randbelegschaft mit zunehmend prekären Arbeitsbedingungen. Obwohl die Arbeit für einige Arbeitnehmer selbstbestimmter und kreativer werde, nehme sie generell an Intensität zu, und diese fortschreitende Intensivierung werde durch die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) noch verstärkt.

Abbildung 3 Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer, die mit hohem Tempo oder unter großem Zeitdruck arbeiten



Der effiziente Umgang mit der Zeit ist ein Schlüsselfaktor: Wechselnde Arbeitszeitregelungen sowie Unregelmäßigkeit und Unvorhersehbarkeit können zu einer Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen führen. Wie *Patricia Vendramin* (Fondation Travail Université, Belgien) bemerkte, sei es gegen alle Vernunft, eine Gesellschaft aufzubauen, in der Arbeitnehmer unter noch größerem Druck stehen. Vendramin wies ferner darauf hin, dass aufgrund der IKT viele tertiäre Arbeitsplätze in „Auslieferungspunkte“ umgewandelt worden seien, die wenig Raum für Mehrwertschaffung oder Kompetenzentwicklung bieten.

Tabelle 1 Erwerbstätige Frauen nach Beruf, 1995 und 2000 %

	1995	2000
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte	30	34
Fachkräfte	44	47
Techniker	46	47
Büroangestellte	71	67
Dienstleistungs- und Verkaufskräfte	55	66
Land- und Forstarbeiter	35	26
Handwerks- und verwandte Berufe	18	12
Anlagen- und Maschinenbediener	23	16
Angehörige einfacher Berufe	51	48
Militärangehörige	21	5
EU	42	42

Immer mehr Frauen sowie Arbeitnehmer, die einer ethnischen Minderheit angehören oder einen anderen nationalen Hintergrund haben, drängen auf den Arbeitsmarkt. Auf der Konferenz wurde die Ansicht geäußert, dass die Organisationen diesen Veränderungen Rechnung tragen müssen. Die Unternehmen sind von Rechts wegen verpflichtet, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Es existieren bereits einzelstaatliche Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen zur Bekämpfung anderer Formen der Diskriminierung wie z. B. aus Gründen von Behinderung, Alter, ethnischer Herkunft, „Rasse“, Nationalität, Religion oder sexueller Ausrichtung.

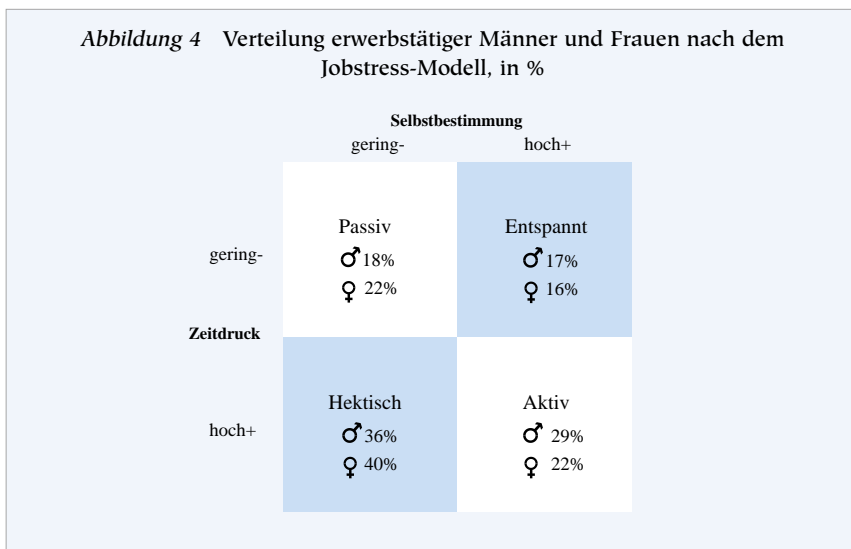
Colette Fagan (Manchester University) vertrat die Ansicht, dass am Arbeitsplatz Geschlechtertrennung überwiege. Die Expansion der von

Frauen dominierten Berufsfelder wie Krankenpflege, Büroarbeit und Lehrtätigkeit habe zwar vielen Frauen den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht und ihnen Aufstiegsmöglichkeiten geboten, jedoch seien die Führungspositionen und leitenden Stellungen in der Regel noch immer von Männern besetzt. Selbst in frauenspezifischen Berufen und Sektoren sei die Zahl der Männer in gehobenen Positionen und leitenden Stellungen häufig unverhältnismäßig hoch.

Frauen sind in Führungspositionen und leitenden Stellungen sowie in Facharbeiter- und Handwerksberufen unterrepräsentiert, im Gesundheits- und Bildungswesen und in den Pflegeberufen sowie in Büroberufen und in routinemäßigen Dienstleistungs- und Verkaufstätigkeiten sind sie dagegen überrepräsentiert.

Colette Fagan, Manchester University

Geschlechtertrennung führt zu Ungleichgewichten bei den Arbeitsbedingungen. Frauen sind in geringerem Maße den „herkömmlichen“ Umweltgefahren und ergonomischen Risiken ausgesetzt, die mit einer Tätigkeit in der verarbeitenden Industrie oder im Baugewerbe einhergehen. In der Regel ist ihre Arbeitszeit kürzer, und sie leisten weniger häufig Nacht- oder Schichtarbeit. Sie üben eher „personenbezogene“ Dienstleistungstätigkeiten aus, gehen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach und haben in geringerem Maße die Möglichkeit, ihre Arbeit selbst zu bestimmen. Sie sind in stärkerem Maße als Männer Diskriminierungen und Einschüchterungen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Kunden und Klienten ausgesetzt. Schließlich werden Frauen oft schlechter bezahlt, selbst wenn sie über einen ähnlichen Bildungsabschluss und vergleichbare Berufserfahrung verfügen und es hinsichtlich der Tätigkeit und Arbeitszeit kaum Unterschiede zu den männlichen Kollegen gibt. Frauen müssen in der Regel einen Balanceakt vollbringen, um die Anforderungen am Arbeitsplatz mit den häuslichen Verpflichtungen wie Haushaltsarbeit und Betreuung von Kindern und anderen Verwandten zu vereinbaren.



Die Konferenz beschäftigte sich auch mit den Problemen älterer Arbeitnehmer und ging der Frage nach, wie die Unternehmen bei ihrer Arbeitsorganisation die Belange einer alternden Belegschaft berücksichtigen sollten. Die wachsende Zahl älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt unterstreicht die Notwendigkeit, die Arbeitsorganisation den Bedürfnissen dieser Gruppe anzupassen. Unter den Unternehmen herrscht die Tendenz, junge Arbeitskräfte einzustellen und die Arbeit an den Bedürfnissen junger Menschen auszurichten.

Arbeits- und Lebensqualität sind relative Begriffe und unterscheiden sich aus politischen, kulturellen und historischen Gründen von Land zu Land. Im Allgemeinen sind jedoch für junge Menschen Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten wichtig, während ältere Arbeitnehmer größeren Wert auf die Arbeitsbedingungen legen.

Fernando Dal Re Compaire, Grupo Antolin, Spanien

Serge Volkoff (CREAPT-CEE, Frankreich) betonte, dass sich eine altersbezogene Auswahl auf die Arbeitszeit und den Arbeitsdruck auswirke und veränderte Arbeitsformen mit sich bringe, wovon immer mehr Arbeitsplätze betroffen seien. Er wies darauf hin, dass dieser Prozess unter Berücksichtigung des Alters gestaltet werden müsse. Fernando Dal Re

Compaire (Grupo Antolin, Spanien) ging auf die länderspezifischen Unterschiede und die unterschiedlichen Erwartungen jüngerer und älterer Arbeitnehmer ein.

Die zeitlichen Zwänge haben zugenommen, was für ältere Arbeitnehmer mit Problemen verbunden ist. Zeitdruck schränkt die individuelle Freiheit und die Möglichkeit ein, individuelle oder kollektive Strategien zur Effizienzsteigerung mit möglichst geringen negativen Folgen zu entwickeln. Offensichtlich sind Alternativen in Bezug auf Organisation, Vorbereitung, Antizipation und Zusammenarbeit für alternde Arbeitnehmer von Bedeutung.

Generell herrschte Übereinstimmung, dass Entscheidungsträger sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene nicht in der Lage waren, mit dem Tempo der Veränderungen Schritt zu halten. Es mangelt augenscheinlich an systematischen Informationen über die Anwendung neuer Formen der Arbeitsorganisation auf europäischer Ebene. Wie *Laurent Vogel* (Technisches Büro für Gesundheits- und Sicherheitsfragen des Europäischen Gewerkschaftsbunds) feststellte, müsse die Europäische Kommission ihre Tätigkeit erweitern und sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene eingreifen. Steven Dhondt vertrat den Standpunkt, dass verlässliche Instrumente entwickelt werden müssten, die die sozialen Auswirkungen veränderter Formen der Arbeitsorganisation aufzeigen und dazu beitragen, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in die Produktionsplanung einbezogen werden.

Arbeitsmarktflexibilität

Die Erreichung einer größeren Flexibilität in einer sich wandelnden und globalisierten Wirtschaft ist zu einem Schlüsselthema bei den Organisationsstrategien geworden. Arbeitsmarktflexibilität wird oft mit befristeten Arbeitsverträgen, Einsatz von Zeitarbeitskräften, Teilzeitarbeit und Auslagerung von Dienstleistungen gleichgesetzt. Es gibt jedoch auch andere Arten von Flexibilität wie z. B. Flexibilität der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation (Kompetenzentwicklung, Kompetenzvielfalt und Teamarbeit), die nach Auffassung von *Jacques Freyssinet* (Institut de recherches économiques et sociales, Frankreich) an die Stelle der vertraglichen Flexibilität treten könnten. Arbeitsmarktflexibilität werde häufig als Mittel eingesetzt, um Organisationsfragen aus dem Wege zu gehen.

Flexibilität muss mit Sicherheit verbunden sein, sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zugute kommen, das Gewicht auf Ausbildung und lebenslanges Lernen legen, und es muss in Menschen sowie in Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen entsprechend den persönlichen Bedürfnissen investiert werden.

Anna Diamantopoulou,
Kommissionsmitglied für Beschäftigung und soziale
Angelegenheiten

Eine der zentralen Fragen auf der Konferenz war, inwieweit sich eine größere Arbeitsmarktflexibilität auf die Arbeitsplatzsicherheit auswirken werde. Freyssinet machte darauf aufmerksam, dass sich nur eine Minderheit aus freien Stücken für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis entscheide. Die große Mehrheit würde einen unbefristeten Arbeitsvertrag vorziehen. Er war ferner der Ansicht, dass flexible Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse und Zeitarbeitsverträge die Arbeitsqualität beeinträchtigten.

Diese Ansicht wurde von *Michael Quinlan* (University of New South Wales, Australien) unterstützt, der die Ergebnisse von 150 sektorenübergreifenden, von 1966 bis 2001 in der ganzen Welt durchgeführten Studien vorstellte. Diese Ergebnisse lieferten den schlüssigen Beweis, dass sich Arbeitsmarktflexibilität nachteilig auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auswirkt. Den Studien lag ein breites Spektrum von Methoden zugrunde, wobei verschiedene Indexe verwendet wurden, zusammengefasst nach folgenden Kriterien: allgemeine Gesundheitsmaßnahmen, subjektive Gesundheit, krankheitsbedingte Abwesenheit, Kenntnis der Rechtsvorschriften, Organisationspolitiken und Ausbildung. In 126 Studien wurde unabhängig von der verwendeten Methode oder dem Land ein negativer Zusammenhang zwischen prekärer Beschäftigung und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit festgestellt. Nachteilige Auswirkungen ergaben sich aufgrund von Outsourcing, Downsizing, Zeit-/Mietarbeit und Telearbeit/Telecall-Jobs. Die Studien zeigten folgendes Bild: geringe Rechtskenntnis unter den Arbeitnehmern, eingeschränkter Zugang zu Entschädigungsmöglichkeiten, begrenzter Zugang zur Gesundheitskontrolle, häufigere Verletzungen und Krankheiten, Intensivierung der Arbeit, Fehlen logistischer Ressourcen und Auslagerung von Arbeiten, die mit einem hohen Risiko verbunden sind. Lediglich bei Teilzeitarbeit wurden bessere Ergebnisse erzielt.

Abbildung 5 Von den Arbeitnehmern wahrgenommene Arbeitsbedingungen nach Arbeitsverhältnis

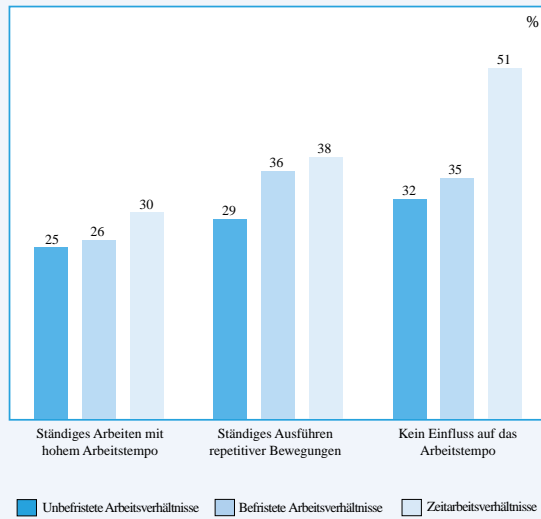
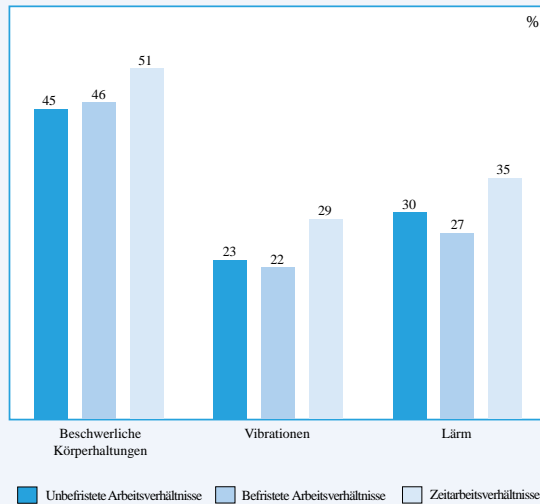


Abbildung 6 Gefährdung durch Exposition nach Arbeitsverhältnis



Diese Gesamtanalyse wurde von *Thérèse de Liedekerke* (UNICE) in Frage gestellt, die geltend machte, dass die Arbeitsqualität nicht in erster Linie den Status betreffe und dass es eine allzu einfache Herangehensweise sei, den Status mit den Ergebnissen von Sicherheit und Gesundheitsschutz in

Beziehung zu setzen. Zudem war sie der Ansicht, dass Zeitarbeit Außenseitern als Sprungbrett in die Erwerbstätigkeit dienen könnte. *Donald Storr* (Zentrum für europäische Arbeitsmarktstudien, Schweden) erwiderte darauf, dass Zeitarbeit zwar die Integration in den Arbeitsmarkt fördern könne, dies aber kaum empirisch belegt sei.

In allen Mitgliedstaaten hat die Zeitarbeit in sehr kurzer Zeit zugenommen, wobei in den 90er-Jahren eine Zunahme um das Zwei- bis Fünffache zu verzeichnen war. Schätzungen zufolge gibt es gegenwärtig zwischen 1,8 und 2,1 Millionen Zeitarbeitskräfte, d. h. zwischen 1,1 % und 1,3 % aller Beschäftigten in Europa. Zeitarbeit ist vor allem bei jungen Arbeitnehmern verbreitet, und mit Ausnahme von Skandinavien ist die Mehrheit der Zeitarbeitskräfte männlich. Storr verwies auf zwei Hauptmerkmale der Zeitarbeit, die zu schlechten Arbeitsbedingungen führen können: häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes bei den Nutzerfirmen und die Dualität der Arbeitgeberverantwortung, die hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz problematisch sein könnte. Zudem hebt er die mangelnde Ausbildung von Zeitarbeitern hervor.

Ohne Qualifizierung oder Weiterbildung haben Arbeitnehmer angesichts der sich verändernden Technologien und Produktionssysteme Schwierigkeiten, ihren Arbeitsplatz zu behalten. *Kenneth Abrahamsson* (Schwedischer Rat für das Arbeitsleben und soziale Forschung) vertrat den Standpunkt, dass ein flexibler Ansatz bei der Beschäftigungsfähigkeit eine wichtige Voraussetzung in der heutigen, sich verändernden Welt sei.

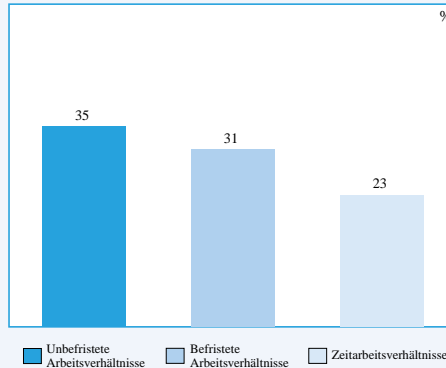
Abrahamsson bemerkte, dass der Erfolg der politischen und praktischen Maßnahmen des lebenslangen Lernens sowohl von individuellen Lernanreizen als auch vom Zugang zu Lernmöglichkeiten abhinge. Zuwanderer, behinderte Erwachsene, gering gebildete und ältere Arbeitnehmer stellten die Gruppen mit dem größten Risiko dar.

Wir können nicht länger von einer lebenslangen Beschäftigung ausgehen. Der Schwerpunkt hat sich auf die Beschäftigungsfähigkeit verlagert, also auf die Fähigkeit, auf einem sich wandelnden Arbeitsmarkt voranzukommen bzw. den Arbeitsplatz zu behalten.

Kenneth Abrahamsson,
Schwedischer Rat für das Arbeitsleben und soziale Forschung

Anne Van Lancker (Europäisches Parlament) hob die Bedeutung von Investitionen in die Ausbildung hervor und sagte, dass es sich dabei um eine gemeinsame Verantwortung von Regierungen und Unternehmen handele.

Abbildung 7 Arbeitnehmer, die in den vergangenen 12 Monaten an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, die von ihren Arbeitgebern bezahlt bzw. bereitgestellt wurden.



Die Gleichbehandlung war ein zentrales Thema bei den jüngsten Verhandlungen über Zeitarbeit auf EU-Ebene. Die Unternehmenswerte konzentrieren sich auf Produktivität, Markterweiterung und Gewinnspannen, während sich Arbeitnehmer ein akzeptables Lohnniveau, sichere Beschäftigungsbedingungen und eine gute Arbeitsumgebung wünschen. Es scheint, dass UNICE und EGB hinsichtlich des Konzepts der Gleichbehandlung unterschiedlicher Meinung sind.

Penny Clarke (EGB) bemerkte, dass Zeitarbeit die Tarifvereinbarungen in den Nutzerfirmen untergraben könnte und dass deshalb auf dieser Ebene eine Gleichbehandlung hinsichtlich der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen anzustreben sei. Sie fügte hinzu, dass der EGB nicht gegen Flexibilität sei, solange Arbeitsplatzsicherheit, Ausbildung und lebenslanges Lernen garantiert seien. Donald Storrie ergänzte vom Standpunkt der Forschung aus, dass Zeitarbeit, sollte sie weite Verbreitung finden, die Tarifvereinbarungen bei den Nutzerfirmen unterminieren könne.

Anne Van Lancker erklärte, dass sie das Prinzip der Gleichbehandlung als die Antwort auf die Sicherheits- und Gesundheitsproblematik betrachte,

solange sich das Parlament noch nicht zur Zeitarbeit geäußert habe. *Michel Jadot* (belgisches Bundesministerium für Beschäftigung und Arbeit) beendete die Diskussion und sagte, dass diese Themen zwar von den Sozialpartnern im Rahmen des sozialen Dialogs angesprochen würden, dies aber die Regierungen nicht von ihrer Verantwortung entbinde: Sie müssten nach wie vor über wirksame, alternative Lösungen nachdenken, insbesondere in Bezug auf Verordnungen und rechtliche Aspekte.

Indikatoren zur Arbeitsqualität

Die Europäische Union hat sich das Ziel gesetzt, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Durch Indikatoren für die Arbeitsqualität können das Konzept der Qualität der Arbeit konkretisiert und Instrumente zur Überwachung und Bewertung der Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität bereitgestellt werden. Die Frage der Indikatoren für die Arbeitsqualität wurde auf der Konferenz „Für eine bessere Arbeitsqualität“ eingehend diskutiert. Dabei ging es insbesondere darum, welche Indikatoren für welchen Zweck und in welchem Zusammenhang verwendet werden sollten.

Qualität ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitsweise der Europäischen Union. In der Eröffnungssitzung der Konferenz wies Kommissionsmitglied *Anna Diamantopoulou* darauf hin, dass Qualität keine optionale Zugabe oder „Schönwetter-Maßnahme“ für ruhige Zeiten sei.

Qualität ist sowohl Ziel als auch Instrument: Sie ist der Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und größerer wirtschaftlicher und sozialer Leistungskraft.

Anna Diamantopoulou, Kommissionsmitglied für
Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Laurette Onkelinx, stellvertretende belgische Ministerpräsidentin, betonte, dass man nicht über die europäische Beschäftigungsstrategie reden könne, ohne über die Arbeitsqualität zu sprechen.

Auf den Einsatz von Indikatoren zur Förderung der Arbeitsqualität wird in der Mitteilung der Europäischen Kommission zur Qualität der Arbeit, „Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität“ (KOM(2001) 313), hingewiesen, die im Juni 2001 angenommen

wurde. Wie die Kommissarin hervorhob, beruht die Mitteilung auf einem soliden politischen Fundament: der sozialpolitischen Agenda und der Lissabonner Strategie, die beide auf den Gipfeltreffen in Nizza und Stockholm bestätigt wurden. Das Thema der Indikatoren für die Arbeitsqualität wurde ferner in den Leitlinienentwurf für die Beschäftigungsstrategie 2002 aufgenommen.

In der Mitteilung wurden zehn Schlüsselemente der Arbeitsqualität festgelegt: intrinsische Qualität der Arbeitsplätze, Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung, Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsschutz, Flexibilität und Sicherheit, Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt, Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben, sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung, Diversifizierung und Nichtdiskriminierung sowie Gesamtarbeitsleistung. Der Beschäftigungsausschuss des Rates arbeitet an detaillierten Vorschlägen zu Indikatoren für jeden dieser Aspekte; ein entsprechender Bericht wird im Herbst 2001 vorliegen. Zudem gibt es einen Arbeitskreis von Experten, der von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf Wunsch der belgischen Präsidentschaft geschaffen wurde und Vorschläge zur Indikatorenentwicklung erarbeiten soll.

Die Konferenzteilnehmer waren sich einig, dass bei der Entwicklung der Indikatoren davon ausgegangen werden sollte, dass es sich bei Qualität um ein relatives und mehrdimensionales Konzept handele und es darauf ankomme, einen dynamischen Prozess und keine Rahmengesetze zu schaffen. Wie *Antonis Kastrissianakis* (GD Beschäftigung und soziale Angelegenheiten) feststellte: „Jedes Indikatorensystem muss im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode Teil einer Lernstrategie sein.“

Philippe Pochet (Observatoire Social Européen) stimmte dem zu, dass man in der Frage der Indikatoren dynamisch vorgehen und sich nicht darauf konzentrieren sollte, einmal festgelegte Indikatoren zu erreichen.

‘Der Prozess an sich ist vielleicht das Interessanteste dabei. Ich glaube, dass die Mitgliedstaaten bei der Suche nach einer Methode, die die Grundlage für die Debatte bildet, und bei den Indikatoren selbst die Dimension der Qualität auch langfristig berücksichtigen müssen.

Philippe Pochet, Observatoire Social Européen

Pochet vertrat den Standpunkt, dass man bei der Entwicklung der Indikatoren auch nicht vor Themen zurückscheuen dürfe, die als schwierig oder heikel gelten wie zum Beispiel Löhne und Gehälter. Spräche man über die Arbeitsqualität ohne Aspekte wie Einkommen und Beschäftigungsstatus zu berücksichtigen, würde man den Bezug zum täglichen Leben und zu den Belangen der Bürger verlieren.

Pascal Paolis Präsentation (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen) konzentrierte sich auf einen Vorschlag des von der Stiftung geleiteten Arbeitskreises von Experten und beleuchtete die Arbeitsqualität aus drei Perspektiven, und zwar aus der Sicht des Einzelnen (Bürger brauchen Arbeitsplätze, die gesichert, stabil und interessant sind und ein aktives soziales und Familienleben ermöglichen), aus der Sicht des Unternehmens (Unternehmen benötigen Arbeitnehmer mit den richtigen Qualifikationen) und aus der Sicht der Gesellschaft (sie muss stabile und qualifizierte Arbeitsplätze für möglichst viele Menschen fördern).

Abbildung 8 Arbeitsqualität und Beschäftigung



Paoli wies darauf hin, dass auch drei Arten von Indikatoren existierten: strukturelle Indikatoren (sie beschreiben den Zusammenhang bzw. den Rahmen, z. B. die Zahl der Arbeitsaufsichtsbeamten auf 1000 Arbeitnehmer), situationsbezogene Indikatoren (sie beschreiben die Arbeitsrealität, z. B. Kontakt mit Chemikalien) und Ergebnisindikatoren (z. B. Zahl der Unfälle oder Stressniveau).

Wir müssen mit dem Benchmarking vorsichtig sein und den Zusammenhang genau verstehen, um die richtigen Schlüsse ziehen zu können.

Pascal Paoli, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Laut Paoli sind zwei Einsatzmöglichkeiten für Indikatoren vorstellbar: für Benchmarking-Zwecke und als Grundlage für Diskussionen, wobei beide auf der Tatsache basieren, dass Indikatoren Tendenzen widerspiegeln und Zeitreihen liefern.

Wie können wir etwas über die Art der Indikatoren erfahren? Die Informationen können aus Verwaltungsberichten – die nicht unbedingt präzise sein müssen – und/oder aus eigenen Berichten stammen. Laut Paoli sollten die eigenen Berichte nicht unterschätzt werden, da sie eine wertvolle und zuverlässige Informationsquelle darstellen.

Paoli hob zudem die Notwendigkeit eines analytischen Rahmens hervor (unter Bezugnahme auf das oben dargestellte Modell) und wies auf die Bedeutung einer dynamischen Interpretation der Indikatoren und eines schrittweisen Ansatzes hin. Ein mögliches Beispiel könnte folgendermaßen aussehen:

Status: Befristete Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu.

Gesundheit: Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen und schlechten Arbeitsbedingungen.

Ausbildung: Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen kommen in geringerem Maße in den Genuss von Ausbildung und Qualifizierung.

Auf dieser Grundlage würde sich für die Politik folgende Frage ergeben: Wer ist für die Ausbildung, die Kompetenzentwicklung und den Arbeitsschutz dieser wachsenden Gruppe von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen zuständig?

Jorma Rantanen (Finnisches Institut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) beschrieb die Erfahrungen in Finnland, wo sich der Schwerpunkt von einer regulativen Steuerung hin zu einer Steuerung durch Informationen verlagerte, also zu einem System, in dem Indikatoren eine entscheidende Rolle spielen könnten.

Indikatoren können genutzt werden, um zu beschreiben, zu vergleichen und Prioritäten zu setzen. Sie können als Frühwarnsignale dienen und letztendlich Maßnahmen weiterverfolgen und überwachen.

Jorma Rantanen, Finnisches Institut für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin

Eine Voraussetzung dafür sei, dass die Indikatoren selbst Qualitätskriterien erfüllen, denn nur dann könne man sich auf die Ergebnisse verlassen. Jorma Rantanen schlug folgende Kriterien vor: Zuverlässigkeit, Stichhaltigkeit, Reaktionsfähigkeit, Machbarkeit und Vergleichbarkeit. Zudem müssten die Indikatoren in der Praxis anwendbar sein: Sie sollten leicht zugänglich, leicht verständlich, anschaulich und instruktiv sein. Er stellte fest, dass Indikatoren ein wichtiges Instrument für die Steuerung durch eine angemessene Informationsverwaltung und -nutzung darstellen und zu größerer Transparenz, Befähigung, Zusammenarbeit und Mitwirkung am Arbeitsplatz beitragen könnten.

Im folgenden Rund-Tisch-Gespräch zum Thema der Indikatoren machte *Annie Fouquet* (französisches Arbeitsministerium) darauf aufmerksam, dass sich die Bedeutung der verschiedenen Indikatoren von Land zu Land unterscheide: „Wir müssen sowohl gemeinsame als auch einzelstaatliche Indikatoren zur Verfügung haben.“

Sie bekräftigte den Standpunkt, dass Indikatoren Entwicklungen aufzeigen und die Länder weder klassifizieren noch einstufen sollten. Sie vertrat auch die Ansicht, dass es mit Hilfe von Indikatoren möglich sein sollte, persönliche Entwicklungswege zu verfolgen wie z. B. Veränderungen in der Beschäftigungssituation im Laufe der Zeit.

Die Sozialpartner waren sich einig, was die Bedeutung der Indikatoren für die Arbeitsqualität betrifft. *Jean Lapeyre* (EGB) betonte, dass Indikatoren als Grundlage für Maßnahmen dienen müssten, wenn diese ihren Zweck erfüllen sollen. Dabei gehe es um Maßnahmen im Interesse der

Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene. Er forderte die Arbeitgeberorganisationen auf, zusammen mit den Sozialpartnern und für diese Indikatoren zu entwickeln.

Es ist wichtig, dass wir die Arbeitsqualität nicht auf die Frage der Arbeitsorganisation oder auf die Frage der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes reduzieren. Bereiche wie Ausbildung und Kompetenzentwicklung, niedrige Löhne und Prekarität dürfen nicht ausgeklammert werden.

Jean Lapeyre, EGB

Wilfried Beirnaert (UNICE) stand dem ebenfalls positiv gegenüber. Er wies darauf hin, dass nach Ansicht der UNICE die wichtigsten Indikatoren Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitszufriedenheit, wirtschaftliche Leistungskraft, Ausbildung und Kompetenzentwicklung seien.

Charles Nordin (CEEP, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft) machte darauf aufmerksam, dass man erst ausprobieren müsse, welche Indikatoren am geeignetsten seien.

Wir befürworten in jedem Fall Indikatoren für die Arbeitsqualität. Ihre Entwicklung ist wirtschaftlich sinnvoll und ganz einfach ein folgerichtiger Schritt.

Charles Nordin, CEEP

Juan Chozas (Staatssekretär für Beschäftigung, Spanien) betonte, dass die Quantitäts- und Qualitätsindikatoren nicht gegeneinander wirken, sondern einander ergänzen sollten. Er unterstrich die Bedeutung der Arbeitsqualität und sagte, dass der Prozess unter der spanischen Präsidentschaft der Europäischen Union, die am 1. Januar 2002 beginnt, weitergeführt werde.

Liste der Redner

Kenneth Abrahamsson, Schwedischer Rat für das Arbeitsleben und soziale
Forschung

Christian Ardhe, Bund der schwedischen Unternehmer, Schweden

François Barenton, Unilever, Belgien

Ulrich Becker, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Deutschland

Wilfried Beirnaert, UNICE

Raymond-Pierre Bodin, Direktor, Europäische Stiftung zur Verbesserung
der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Marc Boisnel, Vorsitzender des Verwaltungsrats, Europäische Stiftung zur
Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Gerhard Bosch, Institut für Arbeit und Technik, Deutschland

Jean-Yves Boulin, IRIS, Université Paris Dauphine

Friedrich Buttler, IAO

Juan Chozas, Staatssekretär für Beschäftigung, Spanien

Penny Clarke, Europäischer Gewerkschaftsbund

Jean-Philippe Cobbaut, Ligue des Familles, Belgien

Fernando Dal Re Compaire, Grupo Antolin, Spanien

João Cravinho, Präsident, Europäischer Zentralverband der öffentlichen
Wirtschaft

Steven Dhondt, TNO Arbeit, Niederlande

Anna Diamantopoulou, Kommissionsmitglied für Beschäftigung und
soziale Angelegenheiten, Europäische Kommission

Anna Ekström, Staatssekretärin für Industrie, Beschäftigung und soziale
Angelegenheiten, Schweden

Colette Fagan, Manchester University

Annie Fouquet, DARES, Frankreich, und Ausschuss für Beschäftigung,
Arbeit und soziale Angelegenheiten der OECD

Göke Frerichs, Präsident, Wirtschafts- und Sozialausschuss

Jacques Freyssinet, Institut de recherches économiques et sociales,
Frankreich

Michel de Gols, Bundesministerium für Beschäftigung und Arbeit, Belgien

Rosendo Dorrego González, GD Beschäftigung und Soziales, Europäische
Kommission

Michel Hansenne, Europäisches Parlament

Reiner Hoffman, Europäisches Gewerkschaftsinstitut

Michel Jadot, Bundesministerium für Beschäftigung und Arbeit, Belgien

Antonis Kastrissianakis, GD Beschäftigung und Soziales, Europäische
Kommission

Mark Keese, OECD
Elizabeth Lagerlöf, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen
Jean Lapeyre, EGB
Mia Latta, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen
Thérèse de Liedekerke, Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände
Europas
John Morley, GD Beschäftigung und Soziales, Europäische Kommission
Ulrich Mückenberger, Hochschule für Wirtschaft und Politik, Deutschland
Inger Ohlsson, Institut für das Arbeitsleben, Schweden
Laurette Onkelinx, stellvertretende Ministerpräsidentin und Ministerin für
Beschäftigung und Arbeit, Belgien
Pascal Paoli, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen
Ola Persson, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen
Philippe Pochet, Observatoire Social Européen
Ignacio Matía Prim, Ministerium für Arbeit und Soziales
Michael Quinlan, University of New South Wales, Australien
Odile Quintin, Generaldirektorin, GD Beschäftigung und Soziales,
Europäische Kommission
Jorma Rantanen, Finnisches Institut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Donald Storrie, Zentrum für europäische Arbeitsmarktstudien, Schweden
Kea Tijdens, Universität Amsterdam
Clive Tucker, Beschäftigungsausschuss, Rat der Europäischen Union
Anne Van Lancker, Europäisches Parlament
Patricia Vendramin, Fondation Travail Université, Belgien
Eric Verborgh, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen
Robert Villeneuve, Europäischer Zentralverband der öffentlichen
Wirtschaft
Laurent Vogel, Technisches Büro für Gesundheits- und Sicherheitsfragen
des Europäischen Gewerkschaftsbunds (TUTB)
Serge Volkoff, CREAPT-CEE, Frankreich
Cees Vos, Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung,
Niederlande

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Für eine bessere Arbeitsqualität

Eine Konferenz der Präsidentschaft der Europäischen Union

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2001 – 36 pp. – 16 x 23,5 cm



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg