

# Zum Stellenwert der „Qualität der Arbeit“ in der europäischen Beschäftigungspolitik

Frank Siebern-Thomas

Im März 2000 erlangte das Konzept der Arbeitsplatzqualität („mehr und bessere Arbeitsplätze“) auf europäischer Ebene eine herausragende Bedeutung als zentraler Bestandteil der Lissabon-Strategie, wobei die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität als wichtige Voraussetzung nicht nur für das Wohl der Arbeitnehmer, sondern auch für die Erhöhung der Produktivität und des Beschäftigungsniveaus sowie für die Förderung der sozialen Integration gesehen wurde. Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität gehört ferner seit 2003 zu den drei übergreifenden Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Und der im Februar 2005 vorgelegte Vorschlag der Europäischen Kommission zu einer Neuausrichtung der Lissabon-Strategie hat die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen als politischen Anspruch wie auch als wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit bestätigt.

## 1

### Einleitung

Das Konzept der „Arbeitsplatzqualität“ hat spätestens seit den 1970er Jahren Eingang in die soziologische und wirtschaftswissenschaftliche Fachliteratur gefunden. Neben der Operationalisierung des Begriffs widmete sich diese Literatur auch Fragen nach der Messbarkeit von Arbeitsplatzqualität und ihrer Bedeutung für die allgemeine Beschäftigungssituation und -entwicklung. Seit den 1990er Jahren ist Arbeitsplatzqualität ferner auch ein Bestandteil der arbeitsmarktpolitischen Diskussionen auf nationaler und internationaler Ebene. Zu nennen ist hierbei insbesondere das – weltweit angelegte – Programm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Förderung von „menschenwürdiger Arbeit“ (im englischen Original als „decent work“ bezeichnet) (ILO 1999, 2003). Ferner hat auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zunehmend Abstand genommen von einer allein auf den Ausbildungsgrad der Erwerbsbevölkerung abzielenden Definition der „Qualität der Arbeit“ und weitergehende, zum Teil auf subjektiven Daten zur Arbeitszufriedenheit beruhende Untersuchungen und Politikansätze verbreitet (Clark 1998; OECD 2001, 2003a,b).<sup>1</sup>

Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf die Darstellung des auf europäischer Ebene verwendeten mehrdimensionalen Konzepts der Arbeitsplatzqualität und auf dessen Stellenwert in der europäischen Beschäftigungspolitik. Hierbei wird der Bedeutung von Synergien zwischen

Qualität und Quantität auf den europäischen Arbeitsmärkten für die nachhaltige Arbeitsplatzschaffung besondere Beachtung geschenkt. Des Weiteren vergleicht der Beitrag die Arbeitsplatzqualität in Deutschland mit dem EU-Durchschnitt auf der Grundlage ausgewählter Qualitätsindikatoren. Die in diesem Beitrag zusammengefassten Erkenntnisse beruhen zu einem großen Teil auf Material, das zuvor in Mitteilungen der Europäischen Kommission sowie in ihrem Jahresbericht zur Beschäftigung in Europa veröffentlicht wurde (Europäische Kommission 2001a,b, 2002, 2003a,b).<sup>2</sup>

## 2

### „Arbeitsplatzqualität“: Ein mehrdimensionales Konzept

Auf europäischer Ebene erlangte das Konzept der Arbeitsplatzqualität<sup>3</sup> auf dem Lissabonner Gipfel im März 2000 eine hervorragende Bedeutung, und zwar als zentraler Bestandteil der so genannten Lissabon-Strategie, einer neuen strategischen Ausrichtung der Europäischen Union mit dem Ziel, die Union bis zum Jahr 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“ (Europäischer Rat 2000).

Die explizite Zielvorgabe zur Schaffung von „mehr und besseren Arbeitsplätzen“ ging dabei weit über die Themen Sozial-

schutz, Gesundheit und Sicherheit sowie Gleichstellung hinaus, welche die Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf europäischer Ebene bis dahin im Wesentlichen bestimmt hatten.<sup>4</sup> Sie bildete die Grundlage für die umfassende Einbindung des Konzepts der Arbeitsplatzqualität in die Europäische Beschäftigungsstrategie über die seit 1997 enthaltenen Elemente, wie z. B. Verbesse-

- <sup>1</sup> Kuhn (2004) und Siebern-Thomas (2005) enthalten weitergehende Literaturhinweise und Beispiele für den Stellenwert der „Arbeitsplatzqualität“ in der US-amerikanischen und kanadischen beschäftigungspolitischen Debatte.
- <sup>2</sup> Zusätzliche Beschreibungen und weitergehende empirische Befunde zur „Arbeitsplatzqualität“ finden sich bei Kuhn (2004) und Siebern-Thomas (2005).
- <sup>3</sup> Die Begriffe „Qualität der Arbeit“ und „Arbeitsplatzqualität“ werden in diesem Beitrag gleichrangig verwendet.
- <sup>4</sup> Darunter insbesondere Richtlinien zum Prinzip des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (1975), zur Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg (1976), zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (1989), zur Arbeitszeitgestaltung (1993), zur Teilzeitarbeit (1997), zu befristeten Arbeitsverträgen (1999) und zur Information und Anhörung von Arbeitnehmern (2002).

**Frank Siebern-Thomas, Dr., Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Brüssel.**  
e-mail: frank.siebern@cec.eu.int.  
Der Inhalt dieses Beitrags und insbesondere darin enthaltene Meinungsäußerungen liegen in der alleinigen Verantwortung des Autors und geben nicht notwendig die Meinung der Europäischen Kommission wieder.

<b>Übersicht 1: Kategorien der Arbeitsplatzqualität und Qualitätsindikatoren</b>	
<b>Kategorie</b>	<b>Zielsetzung und Indikatoren</b>
<b>Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze</b>	Die Arbeitsplätze sollten eine intrinsische Qualität aufweisen, die Arbeitszufriedenheit vermittelt; sie sollten mit den Qualifikationen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers vereinbar sein und ein angemessenes Arbeitseinkommen bieten. Selbstberichtete Arbeitszufriedenheit sowie Übergänge auf dem Arbeitsmarkt nach Einkommenshöhe und Vertragsdauer wurden als Indikatoren für diese Dimension ausgewählt.
<b>Qualifikationen, Lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung</b>	Die Menschen sollten in der Lage sein, durch angemessene Unterstützung beim Lebenslangen Lernen ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Zu den Indikatoren für diese Dimension zählen der Anteil der an Fortbildungsmaßnahmen oder anderen Maßnahmen des Lebenslangen Lernens teilnehmenden Arbeitnehmer und der Anteil der Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen mit Computern arbeiten.
<b>Gleichstellung der Geschlechter</b>	Die Arbeitsmärkte sollten Chancengleichheit für Männer und Frauen in Bezug auf die Wertigkeit der Arbeitsplätze und die berufliche Laufbahn während des gesamten Arbeitslebens bieten. Als Indikatoren für diese Dimension wurden vereinbart: das geschlechtsspezifische Lohngefälle, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht sowie die Geschlechtertrennung in Berufsgruppen und Sektoren.
<b>Arbeitsschutz</b>	Es muss sichergestellt werden, dass die Arbeitsbedingungen den Anforderungen in Bezug auf den Arbeitsschutz in physischer wie in psychischer Hinsicht gerecht werden und eine kontinuierliche Teilnahme am Berufsleben gewährleisten. Mögliche Indikatoren für die Risiko- und Stressexponierung am Arbeitsplatz sind die Anzahl von Arbeitsunfällen und die damit verbundenen Kosten sowie die Quote von Berufskrankheiten.
<b>Flexibilität und Sicherheit</b>	Notwendig ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit, um eine positive Einstellung zum Wandel am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Dazu müssen Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren oder einen neuen Wirkungskreis suchen, ausreichend unterstützt werden. Sie müssen durch eine angemessene Förderung ihrer beruflichen und geographischen Mobilität in die Lage versetzt werden, ihre Fähigkeiten voll auszuschöpfen und flexible berufliche Entscheidungen zu treffen. Indikatoren für diese Dimension sind der Anteil der jeweils freiwillig und unfreiwillig Teilzeit- bzw. befristet beschäftigten Arbeitnehmer.
<b>Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt</b>	Der Arbeitsmarkt sollte jedermann offen stehen und jedermann den Verbleib im Berufsleben ermöglichen, darunter auch denjenigen, die ihn zum ersten Mal oder nach einer Phase der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit betreten. Zu den Indikatoren für diese Dimension zählen Übergänge auf dem Arbeitsmarkt nach Erwerbsstatus sowie Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in Weiterbildung und Beschäftigung.
<b>Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</b>	Die Arbeitsorganisation, insbesondere Arbeitszeitregelungen, in Verbindung mit unterstützenden Dienstleistungen sollten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsleben und Privatleben ermöglichen. Indikatoren für diese Dimension beinhalten Unterschiede in den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen mit und ohne Kindern, die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie den Anteil der Arbeitnehmer, die ihren Beruf aufgrund familiärer Betreuungspflichten oder zur Weiterbildung aufgeben.
<b>Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung</b>	Es ist zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer über die Entwicklung ihres Arbeitsumfelds und ihres Unternehmens informiert werden und daran mitwirken können. Bislang gibt es keine Einigung über angemessene Indikatoren. Mögliche Indikatoren für diese Dimension umfassen Arbeitnehmermitbestimmung, den Anteil der durch Tarifverträge gebundenen Arbeitnehmer, die Entwicklung der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage sowie den Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer.
<b>Diversifizierung und Nichtdiskriminierung</b>	Alle Arbeitnehmer sollten ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Ausrichtung gleich behandelt werden. Für diese Dimension wurden Unterschiede in den Beschäftigungsquoten nach Alter, ethnischer Herkunft und Behinderung als Indikatoren vorgeschlagen.
<b>Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität</b>	Ziel ist eine hohe Arbeitsproduktivität und hoher Lebensstandard in allen Regionen der Gemeinschaft. Indikatoren für diese Dimension sind die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der Anteil der hoch Qualifizierten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Quelle: Europäische Kommission (2001a, 2001b).

**WSI** Hans Böckler Stiftung 

nung der Beschäftigungsfähigkeit, Modernisierung der Arbeitsorganisation, Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hinaus.

Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität wurde im Rahmen der Lissabon-Strategie als wichtige Voraussetzung nicht nur für das Wohl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesehen, sondern auch für die Förderung der sozialen Integration und die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus. Nachfolgende Tagungen des Europäischen Rates haben diesen Standpunkt bestätigt und den politischen Stellenwert der Arbeitsplatzqualität konkretisiert: So hat der Europäische Rat in Stockholm 2001 insbesondere beschlossen, Arbeitsplatzqualität als ein allgemeines übergeordnetes Ziel in der Europäischen Beschäftigungsstrategie zu verankern. Der Europäische Rat in Nizza 2002 hat einen konkreten Aktionsplan zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität in Form der Sozialpolitischen

Agenda 2000–2005 (Europäische Kommission 2000) angenommen. Die Ratstagungen in Barcelona 2002 und in Brüssel 2003 haben ferner wiederholt die Bedeutung der Arbeitsplatzqualität für die Erhöhung von Beschäftigung und Produktivität unterstrichen. Seit 2003 schließlich gehört die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität zu den drei übergreifenden Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, neben der Vollbeschäftigung und dem sozialen Zusammenhalt.

Bei der Arbeitsplatzqualität handelt es sich generell um ein vielschichtiges Konzept, das die Arbeitsplatzstruktur, das Profil der Arbeitnehmer einschließlich ihrer Erfahrungen und Erwartungen, die Ziele und Betriebspraktiken der Arbeitgeber, das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbeziehungen sowie die Orientierungen und Prioritäten der Beschäftigungs- und Sozialpolitik umfasst. In Ermangelung einer einfachen, gemeinhin anerkannten Definition der Arbeitsplatzqualität hat die Europäische

Kommission daher in einer Mitteilung aus dem Jahr 2001 ein mehrdimensionales Konzept der Arbeitsplatzqualität entwickelt und insbesondere 10 Dimensionen der Arbeitsplatzqualität benannt (Europäische Kommission 2001b), welche in *Übersicht 1* erfasst sind.

Zu jeder dieser Dimensionen wurden jeweils ein oder mehrere Indikatoren für die Bewertung der Arbeitsplatzqualität in Europa bzw. für die Überwachung der Qualitätsentwicklung im Zeitverlauf vorgeschlagen und auf dem Gipfel von Laeken im Dezember 2001 angenommen (Eu-

5 Für eine Übersicht der Qualitätsindikatoren, siehe Europäischer Rat (2001) oder auch Europäische Kommission (2003). In den wenigen Bereichen, in denen keine Einigung über angemessene Indikatoren erzielt werden konnte (wie z. B. „Arbeitsschutz“ oder „sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung“), bemüht sich der Beschäftigungsausschuss seit 2001 um die Entwicklung und Annahme geeigneter Indikatoren.

## Übersicht 2: Relative Position Deutschlands zur EU15 in Bezug auf ausgewählte Qualitätsindikatoren

	Indikator	DE	EU15
<b>Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze</b>			
Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung sowie – im Bereich der Beschäftigung – von einem Lohnniveau zum anderen in % (1999–2000)	vom 1. Dezil ins 2.–10. Dezil	21	24
	vom 1. Dezil in Nichtbeschäftigung	24	23
	vom 2. Dezil ins 3.–10. Dezil	24	30
	vom 2. Dezil in Nichtbeschäftigung	9	11
	vom 3. Dezil ins 4.-10. Dezil	23	32
	vom 3. Dezil in Nichtbeschäftigung	9	8
Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung sowie zwischen den Arbeitsverträgen in % (1999–2000)	von einem befristeten in einen unbefristeten Vertrag	41	35
	Verbleib in einem befristeten Arbeitsverhältnis	36	39
	von einem befristeten Vertrag in Nichtbeschäftigung	20	22
<b>Qualifikationen, Lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung</b>			
Teilnahme an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung (in %)	1998	5,3	5,2
	2002	5,8	8,5
Anteil der Beschäftigten, die an beruflicher Weiterbildung teilnehmen in % (1999)	Unternehmen mit tarifvertraglicher Vereinbarung	48	:
	Unternehmen ohne tarifvertragliche Vereinbarung	28	:
Anteil der Erwerbsbevölkerung >15 mit arbeitsplatzbezogener IKT-Ausbildung in %	2001	35,6	29,1
	2002	32	27
<b>Gleichstellung der Geschlechter</b>			
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in %	Öffentlicher Sektor 2000	20	12
	Privater Sektor 2000	24	21
Unterschied zwischen Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern in Prozentpunkten	2001	-14	-18
	2002	-13	-17
Unterschied zwischen Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Prozentpunkten	2001	0,1	2,1
	2002	-0,4	1,8
<b>Arbeitsschutz</b>			
Arbeitsunfälle (Anzahl der Arbeitsunfälle pro 100 000 Erwerbstätige und Trend)	1998	4.958	4.094
	2000	4.757	4.021
<b>Flexibilität und Sicherheit</b>			
Teilzeitbeschäftigte (in % der Beschäftigten)	2001	20,9	17,8
	2002	21,4	18,1
Befristete Arbeitsverhältnisse (in % der Beschäftigten)	2001	12,4	13,3
	2002	11,9	13,0
<b>Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt</b>			
Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit (1999–2000)	von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung	49	40
	Verbleib in Arbeitslosigkeit	33	36
	von Arbeitslosigkeit in Nichterwerbstätigkeit	19	24
Arbeitslose, die in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis wechseln (1999–2000)	von Nichtbeschäftigung in Beschäftigung	26	25
	von Nichtbeschäftigung in Ausbildung	5	4
	Verbleib in Nichtbeschäftigung	68	72
Langzeitarbeitslosenquote in %	Männer	3,9	2,6
	Frauen	4,1	3,6
Jugendarbeitslosenquote in %	2001	4,2	7,0
	2002	4,9	7,2
Prozentsatz der 18- bis 24-jährigen Schulabbrecher (höchstens Sekundarstufe 1)	Männer	12,6	21,4
	Frauen	12,6	16,2
<b>Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</b>			
Auswirkungen von Elternschaft auf Beschäftigung: Differenz der Beschäftigungsquoten von Personen ohne Kinder und Personen mit Kindern von 0–6 Jahren in Prozentpunkten	Männer	-7,9	-9,5
	Frauen	21,4	12,7
<b>Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität</b>			
Anstieg der Arbeitsproduktivität pro Kopf in %	2001	0,1	0,4
	2002	0,8	0,7
BIP pro geleistete Arbeitsstunde (EU=100)	2002	108	100

Quelle: Europäische Kommission (2003b).

WSI Hans Böckler Stiftung

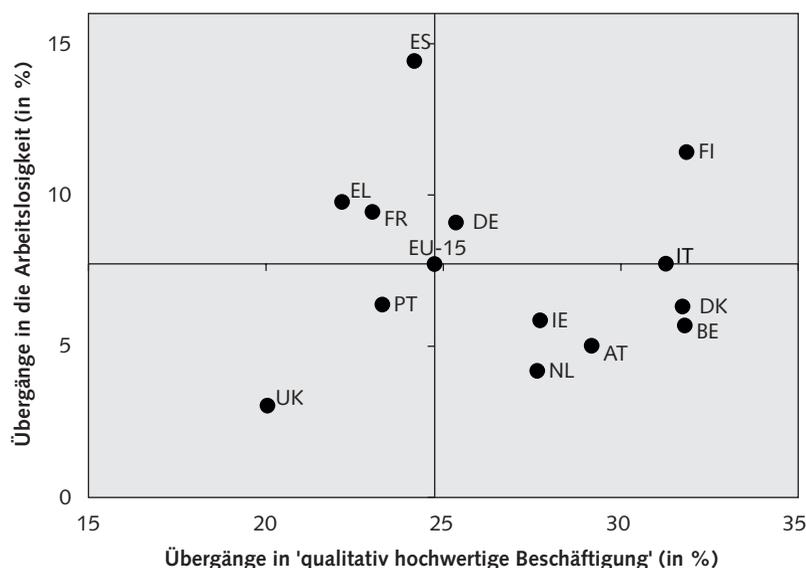
ropäischer Rat 2001).<sup>5</sup> Auf der Grundlage dieser Indikatoren hat die Europäische Kommission die zwischen 2000 und 2003 in der EU und ihren Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte bei der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität bewertet (Europäische Kommission 2003b). Wenn die Bewertung auch zu dem Schluss kommt, dass in der Förderung der Arbeitsplatzqualität in den letzten Jahren deutliche Fortschritte zu verzeichnen und die Entwicklungen und Leistungen in Bezug auf die zehn Qualitäts-

komponenten in mancher Hinsicht ermutigend seien, so stellt sie doch insgesamt fest, „dass bei jeder der zehn Qualitätskomponenten noch erhebliche Verbesserungsmöglichkeiten bestehen“. Außerdem weist der Fortschrittsbericht auf das Fortbestehen erheblicher Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten hin: „Während einige wenige bei den meisten Qualitätsindikatoren gut abschneiden (Dänemark, Niederlande, Schweden, Österreich), sind für andere durchweg ungünstigere Ergebnisse zu

vermelden (Italien, Griechenland, Spanien, Portugal). Für die restlichen Mitgliedstaaten ergibt sich ein gemischtes Bild.“

Die relative Position Deutschlands in Bezug auf einige der vereinbarten Qualitätsindikatoren zum EU15-Durchschnitt ist in *Übersicht 2* dargestellt. Wenn für eine detaillierte Analyse dieser Indikatoren auch auf die Europäische Kommission (2003b) verwiesen werden muss, so sollen an dieser Stelle einige wenige kritische Befunde hervorgehoben werden: In Deutschland

**Abb. 1: Übergangsraten aus "Beschäftigung relativ geringer Qualität" in der EU 1995-2000\* - in % -**



\* durchschnittliche Übergangsraten in % im Zeitraum 1995-2000.

Quelle: "Beschäftigung in Europa 2003", Berechnungen auf Basis des Europäischen Haushaltspanels (ECHP).

WSI Hans Böckler Stiftung

nimmt der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz mit dem Alter weit stärker ab als in anderen EU-Mitgliedstaaten. Insbesondere im Vergleich mit den skandinavischen Mitgliedstaaten scheinen ältere Arbeitnehmer in Deutschland mit Blick auf ihre Weiterbildungschancen stark benachteiligt zu sein.

Auch sind die Chancen auf ein berufliches Fortkommen von Arbeitnehmern in Beschäftigungsverhältnissen von geringer Qualität (hier definiert als „gering entlohnte und geringproduktive Arbeitsplätze“, d.h. Arbeitsplätze mit einem Bruttostundenlohn von unter drei Vierteln des länderspezifischen Medianbruttostundenlohns, und „perspektivlose Arbeitsplätze“, d.h. Arbeitsplätze, die unabhängig von ihrem Entlohnungsniveau weder Arbeitsplatzsicherheit noch Zugang zu Aus- und Weiterbildung bieten) merkbar schlechter als in anderen Mitgliedstaaten wie z. B. Dänemark, Belgien, den Niederlanden oder Österreich, während zugleich das Arbeitslosigkeitsrisiko für diese Gruppe von Beschäftigten weitaus höher liegt als im EU-Durchschnitt (siehe hierzu auch *Abbildung 1*).

Als Folge ergibt sich eine deutlich geringere Verbleibwahrscheinlichkeit in Beschäftigung: *D'Addio et al.* (2004) z. B. zeigen, dass der Anteil der über den Zeitraum 1995-2000 dauerhaft Beschäftigten in

Deutschland um 10 Prozentpunkte geringer ist als in Österreich, obwohl sich der Anteil der Personen, die in der zweiten Hälfte der 90er Jahre in wenigstens einem Jahr beschäftigt waren, in beiden Ländern gleicht. Schließlich deuten das im europäischen Vergleich relativ hohe geschlechtsspezifische Lohngefälle sowie die weit negativeren Auswirkungen von Elternschaft auf Frauenbeschäftigung auf fortbestehende Hürden bei der verstärkten Eingliederung von Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt hin.

In seiner Bewertung der einzelnen Beschäftigungspolitiken verweist der Fortschrittsbericht auf Fortschritte in einzelnen Bereichen. Hierzu zählen etwa die Verstärkung von Aktivierungs- und Präventionsmaßnahmen seit 1997, die Bekämpfung von Arbeitslosigkeits- und Armutsfallen durch Veränderungen in den Steuer- und Sozialleistungssystemen sowie die Verstärkung von Maßnahmen zur Förderung des Lebenslangen Lernens und von Anreizen für Unternehmen, in die Höherqualifizierung ihrer Arbeitnehmer zu investieren. Auch wird festgehalten, dass es gelungen sei, „das Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit ausgewogener zu gestalten, insbesondere durch Flexibilisierung der unbefristeten Arbeitsverträge und Erhöhung der Sicherheit bei befristeten Arbeitsverträgen.“ In Bezug auf die Aspekte

Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit hebt der Bericht schließlich die Mitwirkung der Sozialpartner an der Förderung der Arbeitsplatzqualität ausdrücklich hervor.

Dieser Fortschritt ungeachtet schließt der Bericht mit einem Appell an noch entschlosseneres Handeln: „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 werden dabei als unabdingbare Voraussetzung und als ein Schlüssel zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität angesehen.

Der Bericht der Europäischen Taskforce Beschäftigung (2003) unter Vorsitz des ehemaligen niederländischen Premierministers *Wim Kok* hat das übergreifende Ziel der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität für die überarbeitete Europäische Beschäftigungsstrategie bestätigt. Der Bedarf zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität wird in diesem Zusammenhang insbesondere mit Blick auf die Notwendigkeit betont, Anreize für eine Arbeitsaufnahme, einen längeren Verbleib im Erwerbsleben und mehr Investitionen in das Humankapital zu verstärken, wobei auf das erfolgreiche Beispiel des finnischen Arbeitsplatzentwicklungsprogramms zur Verbesserung der Produktivität und der Qualität des Arbeitslebens 2004–2009 verwiesen wird.

Wenn auch anerkannt wird, dass Arbeitsplätze von geringer Qualität besser seien als gar keine Arbeitsplätze und dass höhere Reallöhne und bessere Arbeitsbedingungen von einem höheren Produktivitätswachstum abhängen, so weist der Bericht doch auch darauf hin, dass „Besorgnis erregend viele Beschäftigte ihren Arbeitsplatz als von geringer Qualität ansehen“. Unternehmen werden aufgefordert, zur Erhöhung ihrer Anpassungsfähigkeit unter anderem auch auf die wachsende Nachfrage nach Arbeitsplatzqualität, die meist von den persönlichen Wünschen des Arbeitnehmers oder familiären Veränderungen abhängt, zu reagieren. Ferner solle neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit eine

modernere Arbeitsorganisation gefördert werden, um die Qualität, die Flexibilität und die Produktivität der Arbeit zu steigern. Insgesamt trage eine Anhebung der Qualität der Arbeitsplätze und des Qualifikationsniveaus zugleich dazu bei, die Effizienz und Produktivität der Wirtschaft zu erhöhen und die Menschen fester in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

### 3

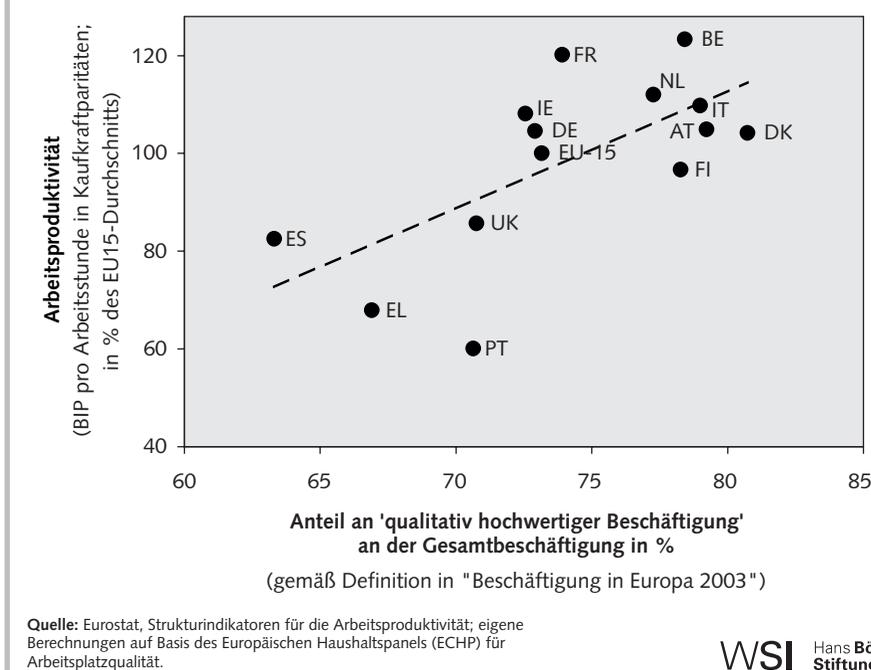
## Synergien zwischen Qualität und Quantität

Vor dem Hintergrund einer bedeutenden Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitregelungen und Arbeitsverhältnissen sowie nach einem Einsatz flexibler – und zum Teil ungelernter – Arbeitskräfte für zuweilen gering bezahlte und prekäre, befristete Arbeitsverhältnisse wird von manchen Seiten behauptet, dass ein Zielkonflikt zwischen Quantität und Qualität bestehe. Selbst unter Anerkennung des Wertes von „guter Arbeit“ an sich – und für das Wohl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Besonderen – geht diese Meinung davon aus, dass sich Qualitätsverbesserungen mittels höherer Arbeitskosten oder aber mittels Beschränkungen des *Hiring and Firing* bzw. der Lohnflexibilität negativ auf die Beschäftigungssituation auswirken (Kernbeiß et al. 2003). Wieder andere sehen in der Arbeitsplatzqualität eine „Schönwetterpolitik“, die nur zu Zeiten der Hochkonjunktur Anwendung findet und bei einer konjunkturellen Abkühlung ad acta gelegt werden muss.

Die Analysen der Europäischen Kommission (2001a, 2002, 2003a,b) zur Arbeitsplatzqualität und zum Zusammenhang von Arbeitsplatzqualität, Arbeitsmarktdynamik und Beschäftigungsentwicklung kommen jedoch zu einem anderen Ergebnis und unterstützen die gegenläufige Hypothese, dass es zwischen Quantität und Qualität bedeutsame Synergien geben kann und dass die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität eine unabdingbare Voraussetzung für nachhaltige Arbeitsplatzschaffung ist. Als zentrale Ergebnisse dieser Analysen lassen sich festhalten:

- Es gibt einen engen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität einerseits und beruflicher Entwicklung und sozialer Eingliederung andererseits. Für Beschäftigte in Arbeitsverhältnissen mit relativ gerin-

**Abb. 2: Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität in der EU 2000**



ger Qualität, die keine Möglichkeiten zur Fortbildung und beruflichen Weiterentwicklung oder keine Arbeitsplatzsicherheit bieten, besteht ein vielfach höheres Risiko, arbeitslos zu werden oder aus der Erwerbsbevölkerung auszuschneiden. Auch kann eine – vor allem unfreiwillige – wiederholte Tätigkeit in befristeten Arbeitsverhältnissen die Beschäftigungs- und Karriereausichten in vielen Fällen erheblich trüben, sofern nicht gleichzeitig geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen. Nach Verlust ihres Arbeitsplatzes haben diese Beschäftigten wiederum eindeutig geringere Chancen, in ein Beschäftigungsverhältnis und noch dazu auf einen Arbeitsplatz hoher Qualität zurückzukehren. Dadurch droht ein Teufelskreis, der bei Arbeitsplätzen mit geringer Qualität/Produktivität beginnt und mit Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und sozialer Ausgrenzung enden kann.

- Während Arbeitsplätze geringer Qualität durchaus eine Rolle zur Reintegration von Teilen der Erwerbsbevölkerung in den Arbeitsmarkt haben können, sind Qualitätsverbesserungen erforderlich, um diese Integration zu verstärken und um Beschäftigungsverbesserungen dauerhaft zu machen. Derartige Qualitätsverbesserungen können ferner zu einer Zunahme des Arbeitskräfteangebots durch eine Erhöhung der Anreize für eine Erwerbsbeteiligung,

durch bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, insbesondere für Frauen, ältere Arbeitnehmer und Personen mit Betreuungspflichten, führen. Sie können damit die Wahrscheinlichkeit verringern, dass sich Personen am Rande des Arbeitsmarkts aus dem Erwerbsleben zurückziehen oder vorzeitig in den Ruhestand gehen und können so zu einer verstärkten Integration der schwächeren Teile der Erwerbsbevölkerung in produktive und soziale Prozesse beitragen.

- Eine Verbesserung der Arbeitsplatzqualität geht nicht zuletzt einher mit höherer Arbeitszufriedenheit und höherer Arbeitsproduktivität (Abbildung 2). So können Verbesserungen in den Qualifikationen und Arbeitsbeziehungen einen positiven Beitrag zur Produktivität leisten, indem sie den Leistungswillen und die Leistungsfähigkeit fördern. Investitionen in Humanressourcen und Weiterbildung, insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmer, können ferner neben der Produktivität auch die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und darüber die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen verbessern.

Zusammenfassend lässt sich daher sagen, dass es Synergien zwischen der Arbeitsplatzqualität, der Produktivität und der Gesamtbeschäftigungsleistung gibt. Die

Verbesserung der Arbeitsplatzqualität gilt als wichtige Voraussetzung nicht nur für das Wohl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sondern auch für die Förderung der sozialen Integration und die Erhöhung der Produktivität und des Beschäftigungsniveaus. Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität werden daher als eine notwendige Ergänzung zum Strukturwandel und zur Steigerung der Arbeitsmarktflexibilität und zugleich als eine Voraussetzung für die Dauerhaftigkeit einer höheren Beschäftigungsleistung in Europa gesehen und stellen keine bloße „Schönwetterpolitik“ dar. Ob in einem wirtschaftlichen Aufschwung verstärkt Arbeitsplätze geschaffen werden können, hängt in entscheidendem Maße auch von der vorangehenden Umsetzung qualitativer Verbesserungen und von der Stärkung der Beziehungen zwischen quantitativen und qualitativen Aspekten der Arbeitsplatzschaffung ab.

## 4 Schlussbemerkungen

Vor dem Hintergrund eines raschen wirtschaftlichen Wandels und einer rasch voranschreitenden Alterung der Bevölkerung hat die Europäische Kommission (2005a) in ihrem jüngsten Vorschlag zu einer Neuausrichtung der Lissabon-Strategie die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen als politischen Anspruch wie auch als wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit bestätigt. Auch die neue Sozialpolitische Agenda (Europäische Kommission 2005b) misst der Schaffung von produktiverer und besserer Arbeit eine Schlüsselrolle bei und kündigt insbesondere im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz die Ausarbeitung einer neuen Strategie für den Zeitraum 2007–2012 an.

Wenn Beschäftigung geringerer Qualität – gering entlohnte Beschäftigung, prekäre, befristete Beschäftigung oder Beschäftigung ohne Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten – auch trotz der Zielvorgabe zur Schaffung besserer Arbeitsplätze unter Umständen als ein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt fungieren kann, so besteht doch ohne Qualitätsverbesserungen die Gefahr von unproduktiven Zyklen von Beschäftigung geringer Qualität auf der einen Seite und von Arbeits- oder Erwerbslosigkeit auf der anderen Seite. Für eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung in Richtung auf die beschäftigungspolitischen Zielvorgaben der Lissabon-Strategie wird daher von entscheidender Bedeutung sein, inwieweit es Europa gelingen wird, die vielfältigen Synergien zwischen Qualität und Quantität nutzbar zu machen.

## LITERATUR

**Clark, A. E.** (1998): *Measures of Job Satisfaction: What makes a good Job? Evidence from OECD Countries*, Labour Market and Social Policy Occasional Paper No. 34, Paris

**D'Addio, A. C./Rosholm, M./Eriksson, T.** (2004): *Determinants of Employment Stability, Career Progression and Labour Market Transitions*, Abschlussbericht einer Studie für die Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales, Brüssel

**Europäische Kommission** (2000): *Sozialpolitische Agenda*, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM(2000) 379 endgültig, 28.06.

**Europäische Kommission** (2001a): *Beschäftigung in Europa 2001* (Kapitel 4: Qualität der Arbeitsplätze und soziale Integration), Brüssel/Luxemburg

**Europäische Kommission** (2001b): *Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität*, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM(2001) 313 endgültig, 20.06.

**Europäische Kommission** (2002): *Beschäftigung in Europa 2002* (Kapitel 3: Synergien zwischen Quantität und Qualität auf den europäischen Arbeitsmärkten), Brüssel/Luxemburg

**Europäische Kommission** (2003a): *Beschäftigung in Europa 2003* (Kapitel 4: Flexibilität, Sicherheit und Qualität der Arbeit), Brüssel/Luxemburg

**Europäische Kommission** (2003b): *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, KOM(2003) 728 endgültig, 16.11.

**Europäische Kommission** (2005a): *Zusammenhalt für Wachstum und Arbeitsplätze: Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon*, Mitteilung für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates, KOM(2005) 24, 02.02.

**Europäische Kommission** (2005b): *Sozialpolitische Agenda*, Mitteilung der Kommission, KOM(2005) 33 endgültig, 09.02.

**Europäische Taskforce Beschäftigung** (2003): *Jobs, Jobs, Jobs: Mehr Beschäftigung in Europa schaffen*, Bericht der Taskforce Beschäftigung unter Vorsitz von Wim Kok, November

**Europäischer Rat** (2000): *Frühjahrstagung des Europäischen Rates*, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Lissabon, 23.–24.03.

**Europäischer Rat** (2001): *Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze*, Bericht des Beschäftigungsausschusses an den Europäischen Rat, 14263/01, 23.11.

**ILO** (1999): Decent Work, Report of the Director-General to the 87<sup>th</sup> Session of the International Labour Conference, Genf  
**ILO** (2003): Measuring Decent Work, International Labour Review No. 2003/2, Special Edition, 142(2): Genf  
**Kernbeiß, G./Lehner, U./Löffler, R./Prammer-Waldhör, M./Wagner-Pinter, M.** (2003): Die Qualität von Arbeit und Beschäftigung: Methodischer Analyseraster und empirische Befunde für das Jahr 2001, Synthesis Forschung, Wien  
**Kuhn, K.** (2004): Förderung der Qualität bei der Arbeit in der Europäischen Union, in: ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 3, S. 229–235

**OECD** (2001): Employment Outlook 2001 (Kapitel 3: The Characteristics and Quality of Service Sector Jobs), Paris  
**OECD** (2003a): Employment Outlook 2003: Towards more and better Jobs, Paris  
**OECD** (2003b): Towards more and better Jobs, Communiqué of the Meeting of Employment and Labour Ministers, 29–30.09., Paris  
**Siebert-Thomas, F.** (2005): Job Quality in Europe, in: Bazen, S./Lucifora, C./ Salverda, W. (eds.), Job Quality and Employer Behaviour in the Service Sector, Palgrave Macmillan Publishers, i. E.

Aus dem WSI

## Grenzregionen ein Jahr nach der EU-Erweiterung

Internationale Tagung von WSI und DGB am 12./13. Mai 2005 in Berlin

Mit dem Beitritt von acht mittel- und osteuropäischen Staaten hat sich das wirtschaftliche und soziale Gefälle innerhalb der EU verschärft. Besonders strukturschwache Regionen, wie die Grenzräume zwischen den alten und neuen Mitgliedsländern, haben zu kämpfen, um nicht als dünn besiedelte Transiträume zwischen den Zentren zu enden.

Welchen Weg haben die Grenzräume nach einem Jahr EU-Erweiterung eingeschlagen? Welche Strategien und Konzepte haben sich als Erfolg versprechend erwiesen? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um den Strukturwandel zu bewältigen?

Ansprechpartnerin beim WSI: Dr. Astrid Ziegler Tel. 0211/7778237, e-mail: Astrid-Ziegler@boeckler.de

Anmeldungen über [http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-E400B332/hbs/hs.xsl/33\\_32388.html](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-E400B332/hbs/hs.xsl/33_32388.html)