

**Klaus Busch/Manfred Flore/  
Heribert Kohl/Heiko Schlattermund (Hrsg.)**

# **Europa in sozialer Schieflage**



**Sozialpolitische Vorschläge in Zeiten der Krise**



Integration – Sicherheit – Innovation  
Integration – Security – Innovation

Klaus Busch/Manfred Flore/Heribert Kohl/Heiko Schlattermund (Hrsg.)  
Europa in sozialer Schieflage

Klaus Busch/Manfred Flore

Heribert Kohl/Heiko Schlattermund (Hrsg.)

## **Europa in sozialer Schieflage**

Sozialpolitische Vorschläge in Zeiten der Krise

Die Publikation entstand im Rahmen des EU-Projektes  
»Integration – Sicherheit – Innovation (INSITO)«.  
Die Projektpartner werden auf Seite 358 aufgeführt.



**Im Auftrag der**  
Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN  
Niedersachsen Nord gGmbH  
Geschäftsstelle Osnabrück



**Unter Beteiligung**  
des Netzwerkes der Kooperationsstellen  
Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen

Wir danken für die freundliche Unterstützung

**Hans Böckler**  
**Stiftung**  **FRIEDRICH**  
**EBERT**   
**STIFTUNG**

Projektleitung: Heiko Schlatermund  
Projektkoordination: Manfred Flore  
Wissenschaftliche Beratung: Prof. Dr. Klaus Busch  
Redaktion: Daniela Begova

Gestaltung, Satz, Realisation: VSA:Verlag  
**[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)**

Die englischsprachige Fassung dieses Bandes erscheint unter dem Titel  
»Socially unbalanced Europe. Socio-Political Proposals in Times of Crisis«  
(ISBN 978-0-85036-675-4) bei Merlin Press Ltd., Pontypool Torfaen,  
NP4 6ND, United Kingdom.

© VSA: Verlag 2011, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg  
Umschlagfoto: dpa  
Alle Rechte vorbehalten  
Druck und Buchbindearbeiten: Fuldaer Verlagsanstalt  
ISBN 978-3-89965-434-9

# Inhalt

Klaus Busch/Manfred Flore/Heribert Kohl/Heiko Schlatermund <b>Europa in sozialer Schieflage</b> .....	8
Einleitung	
Peter Donath/Aline Hoffmann <b>Ein soziales Europa braucht starke Gewerkschaften</b> .....	16
 <b>Die Integration der Mittel- und Osteuropäischen Länder durch die Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen verbessern</b>	
Heribert Kohl <b>Arbeitsbeziehungen – ein Barometer für Innovation und Integration in Europa</b> .....	31
Zur neuen Situation nach EU-Erweiterung und Wirtschaftskrise	
Janina Matuizienė <b>Die Rolle der Gewerkschaften bei der Integration in die EU</b> .....	54
Das Beispiel Litauen	
Rafał Towalski <b>Arbeitnehmervertretungen in ausgewählten Ländern Mittelosteuropas</b> .....	67
Regelungen in Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei	
Monika Čambáliková <b>Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der Slowakei</b> .....	81
Metka Roksandić <b>Bewährungsprobe für den Sozialdialog in Slowenien</b> .....	103
Ein Rückblick nach EU-Erweiterung und Wirtschaftskrise	
Mina Vukojičić <b>Südosteuropa in Zeiten der Krise</b> .....	118
Aktivitäten des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes in dieser Region	

## **Alterssicherung und aktives Älterwerden als Konzepte sozialer Sicherheit in Europa**

Björn Hacker

**Reformen mit Schlagseite: Die radikale Neuorganisation  
der Bismarckschen Alterssicherung in der EU** ..... 139

Frerich Frerichs

**Die Politik des aktiven Alterns in der EU** ..... 154  
Herausforderungen und Aussichten

Thomas Rhein

**Die Offene Methode der Koordinierung und die Beschäftigungspolitik  
der EU unter besonderer Berücksichtigung des Aktiven Alterns** ..... 175

Judith Kerschbaumer

**Probleme der Rentenpolitik in Deutschland** ..... 186

Jolanta Perek-Białas

**Aktives Altern in Polen – einige Fragen  
mit Blick auf den Arbeitsmarkt** ..... 198

Isabel Coenen

**Förderung der Teilhabe älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt** ..... 210  
Die Sicht des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV

Joop Schippers/Wieteke Conen/Kène Henkens

**Verlängerung des Erwerbslebens in Europa:  
Ansichten und Maßnahmen der Arbeitgeber** ..... 220

## **Strategien für Innovationen durch mehr Qualität der Arbeit in Europa entwickeln**

Ernst Kistler/Frank Mußmann/Falko Trischler

**Soziale Schieflage auch bei den Arbeitsbedingungen –  
Hemmnis für ein erfolgreiches Wirtschaften** ..... 233

Hans Preinfalk/Georg Michenthaler

**Über die Notwendigkeit und den Weg zu einem  
»Europäischen Indikator Qualität der Arbeit«** ..... 247

Erika Mezger/Greet Vermeulen/Agnès Parent-Thirion <b>Arbeits- und Beschäftigungsqualität in der »European Working Conditions Survey«</b> .....	263
---	-----

Janine Leschke/Ramon Peña-Casas/Andrew Watt <b>Die Entwicklung eines europäischen Index für die Arbeitsplatzqualität</b> .....	290
Möglichkeiten und Herausforderungen	

## **Gleichstellung der Geschlechter in Europa**

Lydia Kocar <b>Arbeits- und Sozialpolitik geschlechtergerecht gestalten</b> .....	314
Die Genderperspektive in der Post-Lissabon-Strategie der EU	

Daiva Atmanavičiienė <b>Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen – der Fall Litauen</b> .....	329
---	-----

## **Perspektiven**

Klaus Busch <b>Weltwirtschaftskrise, Eurokrise und die Zukunft des Europäischen Sozialmodells</b> .....	341
--	-----

<b>Die Autorinnen und Autoren</b> .....	356
---	-----

<b>INSITO-Projektpartner</b> .....	358
------------------------------------	-----

<b>International gebräuchliche Länderabkürzungen in den Grafiken</b> .....	359
--	-----

Klaus Busch/Manfred Flore/  
Heribert Kohl/Heiko Schlatermund  
**Europa in sozialer Schieflage**  
Einleitung

Die vorliegende Publikation entstand im Rahmen des durch die Europäische Union geförderten Projektes »Integration, Sicherheit, Innovation (INSITO) – Europäische Antworten auf die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise«. 41 internationale Projektpartner aus Wissenschaft und Gewerkschaft arbeiteten in acht Fachtagungen an Perspektiven für ein soziales Europa.

Die Ausgangsthese des Projektes, dass »die Europäische Integration nur gelingen kann, wenn die Mehrheit der europäischen Bürger die Vorteile eines friedlichen und sozialen Europas erkennen«, hatte vor dem Hintergrund der tiefen Finanz- und Wirtschaftskrise (2008/2009) erheblich an Bedeutung gewonnen. Aufgrund der absehbaren dramatischen Auswirkungen dieser Krise waren Antworten gefragt, welche den gesellschaftlichen Zusammenhalt der Menschen in Europa erkennbar fördern. Im Mittelpunkt standen drei thematische Schwerpunkte:

1. Verbesserung der *Integration* der mittel- und osteuropäischen (MOE)-Staaten (einschließlich der Staaten im westlichen Balkan) durch eine zügige Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen
2. Alterssicherung und aktives Älterwerden als Konzepte sozialer *Sicherheit*
3. Strategien für *Innovation* durch mehr Qualität der Arbeit in Europa

Wie wichtig europäische Perspektiven in diesen Arbeitsfeldern und vielen weiteren hier nicht behandelten sozialen Themen sind, wird zum Erscheinungsdatum des Buches immer deutlicher. Im Dezember 2010 sind beispiellose Sparprogramme in vielen EU-Mitgliedsstaaten zur Haushaltskonsolidierung beschlossen worden, bei denen die Sozialtats, wie erwartet, am schwersten betroffen waren. Die Gewerkschaften reagierten mit Generalstreiks in Frankreich, Spanien und Portugal und mobilisierten zu Massendemonstrationen in fast allen Mitgliedsländern. Die Regierungen reagieren mit Härte, da sie angesichts der krisenbedingten astronomischen Verschuldung ihrer Haushalte keine andere Wahl sehen. Zusätzlich gerät der Euro in eine neue Krise. Nach Griechenland muss Irland Hilfe vom eiligst geschaffenen Euroschutzschirm beantragen. Weitere Staaten wie Portugal und Spanien werden von Experten als »gefährdet« eingestuft. Diskutiert wird bereits darüber, ob der Euroraum



auseinanderfällt und welche Zukunft die Gemeinschaftswährung dann noch hat. Vor diesem Hintergrund darf die Perspektive eines sozialen Europas als sinnstiftende Idee nicht aufgegeben werden. Die Beiträge in diesem Buch folgen dieser Prämisse.

Die Ausgangssituation, die das derzeitige Ungleichgewicht der »Arbeitsbeziehungen im erweiterten Europa« bestimmt, ist durch Faktoren gekennzeichnet, die sich in der globalen Krise noch verstärkt haben: Permanente Standortverlagerungen aus den Alt-EU-Ländern in Länder mit niedrigeren Arbeitsstandards; umgekehrt Ströme von »Wanderarbeit« aus Osteuropa aufgrund krisenbedingt dramatisch erhöhter Arbeitslosigkeit bzw. wachsender wirtschaftlicher Perspektivlosigkeit in den Heimatländern. Bewirkt wird dadurch eine Abwärtsspirale der Arbeitsbedingungen und Entgelte in Westeuropa und ebenso eine Umkehrung des sich bisher vollziehenden Konvergenzprozesses. Sollen ein Stopp der EU-Integration sowie weitere Verluste der »sozialen Dimension« in Europa vermieden werden, muss die Fortentwicklung und Angleichung der Arbeitsbeziehungen stärker in den Fokus der Politik und in das Zentrum der Aktivitäten aller Gewerkschaften in Europa gelangen. Sie sind in diesem Prozess die mit entscheidenden Akteure. Von ihrem Handeln oder Nicht-Handeln hängen die künftig erzielbaren Ergebnisse ab.

Vor diesem Ausgangszenario bewegen sich die Beiträge des Themenblocks Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog. *Peter Donath* und *Aline Hoffmann* vom Vorstand der IG Metall skizzieren eine Zukunft des sozialen Europas, und *Heribert Kohl* gibt einen vergleichenden Überblick zu den unterschiedlichen Standards, Defiziten und auch Glanzpunkten der industriellen Beziehungen im erweiterten Europa nach der globalen Krise.

Sieben Beiträge aus ausgewählten Erweiterungsländern bieten darüber hinaus ein Kaleidoskop maßgeblicher Potenziale eines weiteren Zusammenwachsens von Ost und West. Der Bogen dieser exemplarischen Länderberichte spannt sich dabei von Litauen im Norden bis nach Slowenien und dem westlichen Balkan.

*Janina Matuizienė* berichtet über die in den Ländern des Baltikums typischen aktuellen Prozesse der mit der Lehman-Pleite beginnenden Lohn- und Rentenkürzungen, gekoppelt mit einem dramatischen Anstieg der allgemeinen und insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit und der seitherigen Verdoppelung der Auswanderungszahlen in Litauen. Eher optimistisch vermag demgegenüber die Mitteilung über ein in Litauen mittlerweile agierendes Koordinationszentrum der drei dortigen Gewerkschaftsbünde zu stimmen, wodurch die dringend nötige Bündelung der Kräfte in Gang gesetzt wurde, und ebenso die positiven Image-Gewinne der Arbeitnehmerorganisationen in jüngerer Zeit durch verstärkte Präsenz in der Öffentlichkeit. Eine besondere

Herausforderung ist hier, wie auch anderswo, der Kampf gegen das Prekariat durch eine neuerdings immense Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse unterhalb des Existenzminimums sowie die immer noch hohe Rate »inoffizieller Lohnzahlungen« (Kuvertlöhne). Als nach wie vor ungelöst zeigt sich das Verhältnis zur neuen Institution der Betriebsräte und deren gezielte Nutzung auch seitens der Gewerkschaften.

Genau dies ist Gegenstand der Übersicht von *Rafał Towalski* über den Stand der betrieblichen Interessenvertretung in Polen und seinen Nachbarländern. Die hier durch die Belegschaften gewählten »Betriebsräte« sind in gewisser Hinsicht auch Ausgangsbasis für das Wirken der Europäischen Betriebsräte in multinational tätigen Unternehmen. Bisher bestehen die als Ansprechpartner der Unternehmensleitungen für die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Information und Konsultation notwendigen Betriebsräte praktisch nicht oder nur vereinzelt in Polen, Tschechien, der Slowakei sowie den baltischen Staaten, verbreitet hingegen in Ungarn, Slowenien und in Kroatien. Dazu liefert *Monika Čambalikova* ein beredtes Beispiel einer noch fehlenden Umsetzung der recht differenzierten und sich an westeuropäischen Standards orientierenden slowakischen Gesetzgebung. Von diesem unterschiedlichen Entwicklungszustand ist dann auch die aktive Mitwirkung in Europäischen Betriebsräten abhängig.

Eine Erfolgsstory schildert demgegenüber *Metka Roksanđić* über die Einflussnahme der slowenischen Gewerkschaften auf die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und des Sozialdialogs in ihrem Lande während der Transformationsphase bis hin zur aktuellen Krisensituation. Dass die Gewerkschaften hier der aktive Part auch im politischen Willensbildungsprozess werden konnten, liegt nicht zuletzt an ihrer Durchsetzung innovativer Strukturen von Vertretungs-, Verhandlungs- und Kontrollsystemen durch ein dreistufiges Kollektivvertragssystem in Betrieb, Branche und Gesamtwirtschaft Sloweniens. Letzteres wird flankiert durch eine unentwegte soziale Konzertation im nationalen Wirtschafts- und Sozialrat, auch gegen dezidierte Widerstände der Regierung. Hinzu kam die frühe Einführung von Arbeitnehmerräten – eine modifizierte Fortführung der früheren Selbstverwaltung – sowie die Wiedereinführung von Arbeitsgerichten; nun nach kontinentalem Vorbild. Das Ergebnis ist eine ungewöhnlich hohe Gewerkschafts- wie auch Tarifbindung.

*Daiva Atmanavičienė* beleuchtet ein anderes, bisher oft vernachlässigtes Feld der Arbeitsbeziehungen: die skandalös hohe und in bestimmten Ländern immer noch äußerst krasse unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern. Diese Kluft hat im Falle Litauens, wie auch anderer Länder, in der Krise weiter zugenommen – vor allem in den frauentypischen Berufen des privaten Dienstleistungssektors. Lösungen sind hier durch erweiterte staatliche Regu-

larien und Vorgaben sowie zusätzlich, wie von der Europäischen Kommission zuletzt 2008 unterstrichen, durch gezieltere Anstrengungen einer diesen Aspekt bewusst aufgreifenden Tarifpolitik zu erwarten. Was in diesem Bereich durch Koordination der Sozialdialog-Aktivitäten auch auf Branchenebene erreicht werden kann, demonstriert *Mina Vukojičić* am Beispiel der Schwerpunktarbeit des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB). Diese vollzieht sich im Bereich multinationaler Konzerne durch Training der jeweiligen Arbeitnehmervertreter ebenso wie durch die Koordination der Tarifpolitik auf EU-Ebene und entsprechende Verhandlungstrainings.

Die Perspektive einer erfolgreichen Überwindung der Krise durch eine Balance zwischen erweiterter Wettbewerbsfähigkeit und parallel zu erreichender Beschäftigungssicherung beschreibt *Heribert Kohl* in seinem Beitrag. Dies verlangt insbesondere auch die Entfaltung der Kraft und notwendigen Militanz eines Interessenverbandes der Arbeitnehmer. Für die künftige Durchsetzungskraft der Gewerkschaften und ihre organisatorische Stärkung vor allem in Mittelosteuropa ist die Vermittlung eines überzeugenden und mobilisierungsfähigen Konzepts von Antikrisen-Strategien ein unumgänglicher Schritt. Zur Stärkung der gewerkschaftlichen Zentralen ist das überkommene Verfahren des Beitragseinzugs durch den Arbeitgeber und eine bisher extrem dezentrale Mittelverteilung zulasten der Ausstattung der Gewerkschaftsleitungen zu verändern. Die in Mittelosteuropa oft restriktiv gestalteten rechtlichen Möglichkeiten eines Gewerkschaftsbeitritts müssen verbessert werden. Innovative Lösungen, was das Verhältnis zu den Betriebsräten als originärem Element des Europäischen Sozialmodells betrifft, wie auch die Beseitigung von Hemmnissen uneingeschränkter Praktizierung der Koalitionsfreiheit, die Geltendmachung von Arbeitnehmerrechten, die Einführung von Arbeitsgerichten und weiteren Kontrollinstanzen sind gefragt.

Im Hinblick auf den Themenbereich *Aktives Älterwerden in der Erwerbsarbeit* sieht sich die Europäische Union aufgrund eines generellen Trends zu steigender Lebenserwartung und sinkenden Geburtenraten einer zukünftig älter werdenden und schrumpfenden (Erwerbs)Bevölkerung gegenüber. In der Folge müssen die wirtschaftlich-technologischen Entwicklungen zunehmend mit älteren Arbeitnehmern gestaltet werden. Der Druck zu ihrer stärkeren Integration in das Erwerbsleben erhöht sich zusätzlich dadurch, dass aus rentenfinanzpolitischen Erwägungen heraus in jüngster Zeit in zahlreichen EU-Staaten eine Anhebung der (Regel-)Altersgrenzen für den Renteneintritt durchgeführt worden ist bzw. geplant wird. In der EU sind ältere Arbeitnehmer immer wieder als mehr oder minder große Problemgruppe am Arbeitsmarkt charakterisiert und als Verfügungsmasse in arbeitsmarktpolitischen Krisensituationen instrumentalisiert worden.

Die Beiträge gehen vor diesem Hintergrund der Frage nach, ob und wenn ja, welche Erfolg versprechenden Ansätze zur Förderung eines aktiven Älterwerdens in der Erwerbsarbeit es gibt. *Frerich Frerichs* gibt dazu einen ersten Überblick über die in der EU entwickelten Politikansätze und die nach wie vor sehr unterschiedliche Ausgangslage in den EU-Mitgliedsstaaten. Er betont insbesondere die Notwendigkeit eines ganzheitlichen, politikfeldübergreifenden Ansatzes sowie die Rolle der Gewerkschaften und Arbeitgeber bei der Aushandlung betriebsbezogener Handlungskonzepte. Lebenszyklusbezogene Ansätze zur Vermeidung und altersbezogene Ansätze zur Kompensation von Produktivitätseinbußen alternder Belegschaften müssen sich sinnvoll ergänzen.

Die direkte Einflussnahme des Europäischen Rates und der Europäischen Kommission auf die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der einzelnen Mitgliedsstaaten ist strukturell begrenzt. *Thomas Rhein* prüft daher in seinen Ausführungen, welchen Einfluss die EU mit der Offenen Methode der Koordinierung (OMK) auf die Ausgestaltung einer Politik des aktiven Alterns bisher genommen hat. Die Bilanz fällt eher ernüchternd aus, sowohl was die Steigerung der Erwerbsquoten als auch die Übernahme von konzeptionellen Ansätzen angeht. In Zukunft ist daher eine stärkere Konkretisierung und wohlfahrtsstaatliche Differenzierung der Politikziele erforderlich.

Die Umsetzung einer Politik des »Aktiven Alterns« in der Erwerbsarbeit ist entscheidend davon abhängig, wie die Unternehmen selbst in Zukunft ihre Arbeits- und Beschäftigungspolitik auf die soziodemografischen Herausforderungen hin ausrichten. Vor diesem Hintergrund gehen *Wieteke Conen*, *Kène Henkens* und *Joop Schippers* – aufbauend auf einer repräsentativen Arbeitgeber-Befragung in acht europäischen Mitgliedsstaaten – der Frage nach, inwieweit Ansätze einer altersngerechten Personalpolitik derzeit tatsächlich ausreichend entwickelt sind. Hierbei wird deutlich, dass die Unternehmen bisher kaum adäquate Maßnahmen ergriffen haben, um die vermeintlichen oder tatsächlichen Produktivitätseinbußen älterer Arbeitnehmer auszugleichen. Sie plädieren im Anschluss daran für eine stärker investive, staatlich gestützte Personalpolitik für ältere Arbeitnehmer.

Die mittel- und osteuropäischen Staaten stehen vor dem Hintergrund der Transformationsprobleme und der aktuellen Wirtschaftskrise vor besonderen Herausforderungen, um eine bessere Integration älterer Arbeitnehmer in das Erwerbsleben zu erreichen. *Jolanta Perek-Białas* beleuchtet die Politikansätze der Regierung und der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in Polen. Diese befinden sich noch in ihren Anfängen und es fehlt insbesondere an einer aktiven Unterstützung von Maßnahmen des Alternsmanagements auf betrieblicher Ebene. Gefordert sind Sofortmaßnahmen, die sowohl

Frühverrentungen einschränken als auch die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer erhöhen.

Im Gegensatz dazu werden in den Niederlanden bereits seit längerem auf staatlicher und betrieblicher Ebene Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt vorangetrieben. *Isabel Coenen* stellt aus gewerkschaftlicher Perspektive die Bedeutung eines lebenslaufbezogenen Ansatzes heraus und führt eine Reihe darauf bezogener tarifvertraglicher Vereinbarungen – so u.a. in der Bauindustrie und im Verkehrswesen – auf, die die Förderung einer alternsgerechten Personal- und Arbeitspolitik auf betrieblicher Ebene zum Gegenstand haben. Es zeigt sich ein großes Potenzial, damit auf die Qualität der Arbeit Einfluss zu nehmen und dadurch die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer zu erhöhen.

*Björn Hacker* beschäftigt sich in seinem Beitrag mit der Reform der Rentensysteme der so genannten EU-Bismarck-Staaten seit den 1980er Jahren. Er zeigt auf, wie sich die Reformen Schritt für Schritt radikalisierten und dabei besonderes Gewicht auf die Realisierung der finanziellen Nachhaltigkeit gelegt wurde. Die wachsende Altersarmut gefährde damit in der nahen Zukunft das Ziel der Angemessenheit der Renten in den meisten EU-Staaten. Es sei von daher höchste Zeit, die Offene Methode der Koordinierung stärker zur Realisierung der sozialpolitischen als zur Umsetzung der finanzpolitischen Ziele zu nutzen.

*Judith Kerschbaumer* vertieft mit ihrer Analyse der Probleme der Rentenpolitik in Deutschland den Befund der sozialpolitischen Schieflage der Rentenreformen in Europa. Sie stellt das deutsche System der erwerbsbezogenen Rente detailliert dar und zeigt, wie sich durch die zahlreichen Reformschritte in den letzten Jahren das Problem der Altersarmut in Zukunft zunehmend verschärfen wird. Kerschbaumer fordert eine Rücknahme dieser Reformen, damit die Rente auch in Zukunft zum Leben reicht.

Der dritte Themenbereich *Innovationen durch mehr Qualität der Arbeit* war Gegenstand zweier Expertenworkshops in Wien und Brüssel, in denen übereinstimmend die Überzeugung vertreten wurde, dass eine komplexe länderübergreifende Arbeitsweltberichterstattung aufgebaut werden müsse, wenn die wissenschaftliche Beratung der europäischen Wirtschafts- und Arbeitspolitik entscheidend verbessert werden solle.

Mit dem Ziel, innovative, nachhaltige und qualitativ hochwertige Arbeitsbedingungen in Europa zu fördern, wird insgesamt die Fortentwicklung der nationalen und übernationalen Mess- und Indikatorensysteme zu Arbeitsbedingungen, Beschäftigung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorgeschlagen, zugespitzt der Aufbau eines indexgestützten europäischen Monitoringsystems zur Arbeitsqualität. Vier Beiträge verdeutlichen

das Spektrum der Diskussion und stehen exemplarisch für die diskutierten Befunde und Vorschläge. Alle Autorengruppen beschäftigen sich aus unterschiedlicher Perspektive mit der Notwendigkeit und den Möglichkeiten eines europäischen Index zur Arbeitsqualität.

In ihrem Beitrag resümieren *Ernst Kistler, Frank Mußmann* und *Falko Trischler* die Diskussionen der beiden Workshops. Sie zeigen die Bedeutung von guten Arbeitsbedingungen für eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Europas auf und verdeutlichen zugleich am Beispiel Deutschlands Hemmnisse für ein erfolgreiches Wirtschaften durch soziale Schieflagen bei den Arbeitsbedingungen. Neben Rückgängen und Stagnationen bei einzelnen Arbeitsbelastungen gibt es auch Zunahmen und Verschiebungen. Insbesondere bei erwerbsbiografischer Analyse zeigen sich Arbeitsbelastungen, die bei bestimmten Berufsgruppen kumulieren. Da auf Grundlage der aktuellen Datenbasis kaum ein konsistentes Bild der zeitlichen Entwicklung der Arbeitsqualität in Europa gezeichnet werden kann und Ländervergleiche nur unzureichend möglich sind, befürworten *Kistler et al.* eine systematische Arbeitsweltberichterstattung auf europäischer Ebene, die länderübergreifend aus eigenständigen Beschäftigtenumfragen gewonnen und zu hierarchischen Indizes verdichtet werden sollte.

*Janine Leschke, Ramon Peña-Casas* und *Andrew Watt* resümieren die politische Debatte der letzten Jahre zum Thema Qualität von Arbeit und Beschäftigung auf europäischer Ebene und stellen einige Schlüsselergebnisse des von Leschke und Watt aus verschiedenen Datenquellen zusammengesetzten Index zur Arbeitsplatzqualität in Europa, des Job Quality Index (JQI), vor. Ausgehend von der Erfahrung, dass zumindest auf der bestehenden beschränkten Datengrundlage die Entwicklung eines idealen Instruments aufgrund der Komplexität der Arbeitsplatzrealitäten in Europa und aufgrund zu vieler Kompromisse unmöglich sei, werden zunächst mögliche nächste Schritte hin zu einem multidimensionalen und transparenten Europäischen Index der Arbeitsplatzqualität diskutiert.

Basierend auf Erfahrungen mit dem seit über 13 Jahren erhobenen österreichischen Arbeitsklima Index (AKI) sowie Befunden zur Wirtschafts- und Finanzkrise setzen sich *Hans Preinfalk* und *Georg Michenthaler* mit Überlegungen zur langfristigen Entwicklung des europäischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems auseinander. Sie begründen, weshalb die Qualität der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen zukünftig noch mehr im Zentrum von Produktivkraftentwicklungen stehen werden. Anschließend werden theoretische und praktische Probleme bei der Entwicklung eines solchen komplexen statistischen Messinstruments – eines *Europäischen Index Gute Arbeit* – erörtert und zu einem Verfahrensvorschlag verdichtet.

*Erika Mezger, Greet Vermeylen und Agnès Parent-Thirion* stellen ihre Erhebungen zu den Europäischen Arbeitsbedingungen (EWCS) in den Kontext der internationalen Politikberatung. Wie andere Konzepte internationaler politischer Institutionen – dargestellt werden die Instrumente der ILO, der UN-ECE/ILO/Eurostat, der WHO und der Europäischen Kommission im Kontext der EU2020-Strategie – sind auch die Messergebnisse des seit 1991 alle fünf Jahre erhobenen EWCS darauf ausgerichtet, sowohl allgemeine arbeitsbezogene Trends als auch Rückwirkungen politischen Handelns aufzuzeigen. Exemplarisch vertieft werden einige Ergebnisse der 2010er EWCS-Welle. Der Beitrag bietet darüber hinaus nicht nur eine ausgezeichnete Übersicht über eine Fülle angewandter Konzeptionen und reichhaltiger Datenquellen, sondern auch Ansatzpunkte für neue und innovative Instrumente, einen *Europäischen Arbeitsklima Index* (EAKI/EWCI) und schließlich für eine *Erhebung der Globalen Arbeitsbedingungen* (GWCS).

Im abschließenden Artikel »Weltwirtschaftskrise, Eurokrise und die Zukunft des Europäischen Sozialmodells« stellt *Klaus Busch* die These auf, dass es nach dem Crash der Weltwirtschaft und der Eurozone nicht mehr ausreicht, durch eine Überwindung des Systems der Wettbewerbsstaaten Lohn- und Sozialdumping in Europa zu verhindern. Aufgrund der Krise der Weltwirtschaft und der Krise der Eurozone ist vielmehr der Wohlfahrtsstaat des 20. Jahrhunderts in seinem Kern bedroht. Reformen der Weltwirtschaft seien dringend erforderlich, um einen neuen Krisenausbruch sowie globale Währungskriege zu verhindern. Zusätzlich sei eine qualitative Vertiefung des europäischen Integrationsprozesses in Form einer Europäischen Wirtschaftsregierung notwendig, um die innereuropäischen Ungleichgewichte zu überwinden und die von den Finanzmärkten erzwungenen Deflationspolitiken zum Abbau der Staatsverschuldung zu beenden.

Die Beiträge in diesem Buch können selbstverständlich nur einen Überblick über den Diskussionsprozess der insgesamt acht Tagungen des INSITO-Projektes im Jahre 2010 vermitteln. Die Organisatoren des Projektes und Herausgeber der Publikation danken der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission für die Möglichkeit, diesen Beitrag zum Sozialen Dialog zu leisten. Dank gilt ebenso der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Friedrich-Ebert-Stiftung für die finanzielle Unterstützung und kooperative Zusammenarbeit.

*Osnabrück, im Dezember 2010*

# Die Autorinnen und Autoren

*Daiva Atmanavičienė*, Stellvertretende Vorsitzende des LPSK Frauenzentrums Vilnius.

*Prof. Dr. Klaus Busch*, Universität Osnabrück, Fachbereich Sozialwissenschaften.

*Dr. Monika Čambáliková*, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Slowakische Akademie der Wissenschaft, Institut für Soziologie, Bratislava.

*Isabel Coenen*, Politische Beraterin des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV, Amsterdam.

*Wieteke Conen*, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Utrecht, Fakultät für Recht, Wirtschaft, Administration und Organisation, und des Niederländischen Interdisziplinären Demografischen Instituts, Den Haag.

*Peter Donath*, Funktionsbereichsleiter Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, IG Metall Vorstand, Frankfurt a.M.

*Manfred Flore*, Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften, Osnabrück.

*Prof. Dr. Frerich Frerichs*, Universität Vechta.

*Dr. Björn Hacker*, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.

*Prof. Dr. Kène Henkens*, Professor für Soziologie mit dem Fachgebiet Renten und Ruhestand, Universität Tilburg, Leiter des Fachbereichs für Sozialdemografie am Niederländischen Interdisziplinären Demografischen Institut, Den Haag.

*Aline Hoffmann*, Referentin beim Vorstand der IG Metall, Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, Frankfurt a.M.

*Judith Kerschbaumer*, Leiterin des Bereichs Sozialpolitik in der ver.di Bundesverwaltung, Dozentin, Rechtsanwältin, Berlin.

*Prof. Dr. Ernst Kistler*, Direktor des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie gGmbH, INIFES, Stadtbergen.

*Dr. Lydia Kocar*, Universität Vechta.

*Dr. Heribert Kohl*, Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung (BWP), Erkrath.

*Dr. Janine Leschke*, Arbeitsmarktforscherin, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI), Brüssel.

*Janina Matuizienė*, Generalsekretärin des Litauischen Gewerkschaftsbundes LPSK, Vilnius.

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



*Georg Michenthaler*, Institut für Empirische Sozialforschung, IFES, Wien.

*Dr. Frank Mußmann*, Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen.

*Agnès Parent-Thirion*, Forschungs Koordinatorin bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Eurofound, Dublin.

*Ramón Peña-Casas*, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am European Social Observatory, Brüssel.

*Dr. Jolanta Perek-Białas*, Jagiellonen-Universität, Institut für Soziologie, Krakau.

*Mag. Hans Preinfalk*, Arbeiterkammer Oberösterreich (AKOÖ), Linz.

*Thomas Rhein*, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich Internationale Vergleiche und europäische Integration, Nürnberg.

*Metka Rokсандić*, Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA), Brüssel/Maribor.

*Joop Schippers*, Professor für Arbeitsökonomie, Fakultät für Recht, Wirtschaft, Administration und Organisation, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Universität Utrecht.

*Heiko Schlatermund*, Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen-Nord gGmbH, Leiter der Geschäftsstelle Osnabrück.

*Rafał Towalski*, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Warschauer Handelshochschule und am Institut für Politikberatung Warschau.

*Falko Trischler, M.A.*, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES), Stadtbergen.

*Greet Vermeylen*, Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Eurofound, Dublin

*Mina Vukojičić*, Politikberaterin beim Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB), Brüssel.

*Andrew Watt*, Arbeitsmarktforscher, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI), Brüssel.