



Kollektivverhandlungen in Europa Ein Vergleich von Ländern und Wirtschaftszweigen

Maarten van Klaveren und Kea Tijdens
(Hrsg.)

etui.

Kollektivverhandlungen in Europa
Ein Vergleich von Ländern und Wirtschaftszweigen

Maarten van Klaveren und Kea Tijdens (Hrsg.)

Kollektivverhandlungen in Europa – Ein Vergleich von Ländern und Wirtschaftszweigen

Maarten van Klaveren / Kea Tijdens (Hrsg.)

European Trade Union Institute
for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS)
University of Amsterdam
Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)
WageIndicator

Dieses Buch ist aus dem WIBAR Projekt: WAGEINDICATOR SUPPORT FOR TRADE UNION BARGAINING IN EUROPE hervorgegangen.

WIBAR wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms "Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog", Haushaltlinie 04030301, Nr. 2006/VP001/10017 unterstützt. Das Projekt wurde in der Zeit von August 2006 bis Juli 2007 durchgeführt.

Für den Inhalt ist allein die Universität Amsterdam/AIAS verantwortlich. Die Europäische Kommission ist für eine mögliche Verwendung der Informationen aus dieser oder jeder anderen Publikation oder Mitteilung nicht verantwortlich.

Übersetzung aus dem Englischen. Weitere Sprachen: Spanisch, Ungarisch.

Brüssel, 2009

© Herausgeber: ETUI-REHS aisbl, Brüssel

Alle Rechte vorbehalten

Druck: ETUI-REHS Druckerei, Brüssel

Einband: Mazy Graphic Design

ISBN: 978-2-87452-152-2

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut ETUI-REHS wird von der Europäischen Gemeinschaft finanziell unterstützt. Die Europäische Gemeinschaft ist nicht verantwortlich für jegliche weitere Verwendung der Informationen dieser Publikation.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	viii
1. Einleitung	1
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens.....</i>	<i>1</i>
1.1 Benchmarking internationaler Managementpraxis	1
1.2 Benchmarking für ein Soziales Europa.....	9
1.3 Ein Vergleich von Ländern und Wirtschaftszweigen	13
2. Internet-Umfragen und Daten des <i>WageIndicator</i>.....	16
<i>Kea Tijdens.....</i>	<i>16</i>
2.1 Die Internetseiten des <i>WageIndicators</i>	16
2.2 Finanzierung und Eigentumsverhältnisse des <i>WageIndicators</i> 18	18
2.3 Die Online-Umfrage im <i>WageIndicator</i>	20
2.4 Die Selektivität einer Online-Umfrage auf freiwilliger Basis..	22
2.5 Gewährleistung der Qualität der Daten	24
2.6 Datenauswahl.....	25
3. Arbeitszeit	27
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin</i>	<i>27</i>
3.1 Einleitung	27
3.2 Allgemeiner Rahmen und Ergebnisse.....	27
3.3 Länge der wöchentlichen Arbeitszeit	30
3.4 Die Opt-out-Klausel	46
3.5 Jahresarbeitszeit.....	50
3.6 Überstundenvergütung.....	54
3.7 Bereitschaftsdienst.....	55
3.8 Schichtarbeit	57
3.9 Schlussfolgerungen.....	61
4. Niedriglohn.....	63
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin</i>	<i>63</i>
4.1 Einleitung	63
4.2 EU und Niedriglohn: die Diskussion	63
4.3 Gesetzlicher Mindestlohn	66
4.4 Der Anteil von Niedriglöhnen	69
4.5 Mindestlöhne in neun Ländern	73
4.6 Nächere Analyse der Merkmale der Beschäftigten	84

4.7	Schlussfolgerungen.....	88
5.	Bildung	90
	<i>Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin.....</i>	90
5.1	Einleitung	90
5.2	EU und Bildung: Fakten und Diskussion.....	90
5.3	Kollektivverhandlungen und berufliche Bildung.....	98
5.4	Bildung nach Daten aus dem <i>WageIndicator</i>	101
5.5	Nähere Betrachtung der Merkmale der Beschäftigten	114
5.6	Schlussfolgerungen.....	123
6.	Ältere Arbeitnehmer	125
	<i>Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin.....</i>	125
6.1	Einleitung	125
6.2	Allgemeine Trends	125
6.3	Kollektivverhandlungen und ältere Arbeitnehmer.....	132
6.4	Ältere Arbeitnehmer in der <i>WageIndicator</i> -Umfrage	133
6.5	Schlussfolgerungen.....	147
7.	Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen.....	149
	<i>Kea Tijdens, Maarten van Klaveren</i>	149
7.1	Einleitung	149
7.2	Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen: Die wichtigsten Fragen	150
7.3	Erfassung durch Kollektivverhandlungen: Schwierigkeiten der Abgrenzung.....	153
7.4	Erfassung durch Kollektivverhandlungen: Ergebnisse	155
7.5	Arbeitnehmermeinungen zur Erfassung durch Kollektivverhandlungen.....	168
7.6	Schlussfolgerungen.....	171
8.	Arbeitsbedingter Stress.....	175
	<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens</i>	175
8.1	Einleitung	175
8.2	Die Diskussion über Arbeitsqualität in der EU.....	176
8.3	Regelungen zur Arbeitsqualität in Europa.....	182
8.4	Arbeitsbedingter Stress: Definitionen.....	184
8.5	Arbeitsbedingter Stress: Ergebnisse	186
8.6	Schlussfolgerungen.....	206

9. Wirtschaftszweige.....	208
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens.....</i>	208
9.1 Einleitung	208
9.2 Landwirtschaft	208
9.3 Herstellung von Waren	211
9.4 Energie- und Wasserversorgung	213
9.5 Bauwirtschaft.....	216
9.6 Groß- und Einzelhandel.....	219
9.7 Hotel- und Gaststättengewerbe.....	221
9.8 Verkehr und Nachrichtenübermittlung	224
9.9 Kreditinstitute und Versicherungen	226
9.10 Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen	229
9.11 Öffentliche Verwaltung	232
9.12 Erziehung und Unterricht	236
9.13 Gesundheits- und Sozialwesen	239
9.14 Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	241
9.15 Schlussfolgerungen.....	244
Literatur	247
Abkürzungen.....	263
Länderabkürzungen	265
Glossar WageIndicator	266
Die Autoren	267
Anhang.....	270

Vorwort

Diese Publikation ist das Ergebnis des WIBAR Projektes. Das Akronym WIBAR steht für *WageIndicator support for trade union BARgaining in Europe* (*WageIndicator - Unterstützung für Verhandlungen der Gewerkschaften in Europa*) und macht das Ziel des Projektes deutlich. Das Projekt wurde in der Zeit von August 2006 bis Juli 2007 durchgeführt. Wir danken der Europäischen Kommission für die Unterstützung des Projektes im Rahmen ihres Programms "Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog", Haushaltlinie 04030301, Nr. 2006/VP001/10017¹. Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin, Wim Sprenger und Anna Dragstra (Projektorganisation) bildeten das WIBAR Team.

In der Vorbereitungsphase des Projekts, von August 2006 bis März 2007, hat das Team auf der Grundlage der bei einem Seminar der Gewerkschaften in Brüssel im September 2006 getroffenen Entscheidungen insgesamt 20 Berichte geschrieben. In sechs Berichten wurden Themen behandelt, die für die nationalen Gewerkschaften, den EGB und die europäischen Branchengewerkschaftsverbände von Bedeutung sind, wie Arbeitszeit, Niedriglöhne, Weiterbildung, ältere Arbeitnehmer, Erfassung durch Kollektivverhandlungen und arbeitsbedingter Stress. Ein siebter Bericht enthält Schlussfolgerungen und Empfehlungen und in den Berichten 8- 20 werden die sechs oben genannten Themen für 13 Wirtschaftszweige untersucht. Diese Berichte wurden auf der WIBAR-Konferenz vom 18.- 20. April 2007 in Amsterdam diskutiert. Die Konferenzteilnehmer waren Vertreter internationaler Gewerkschaftsorgane, nationaler Gewerkschaftsverbände sowie einzelner Gewerkschaften aus acht EU-Mitgliedstaaten. Zusätzlich fanden Treffen mit Gewerkschaftern in Brüssel und Oxford statt. Nach diesen Treffen wurden die Berichte abgeschlossen und für diese Publikation zu Kapiteln zusammengefasst. Eine Einleitung und ein Kapitel über den Internet-WageIndicator *WageIndicator* und darin enthaltene Daten runden die Publikation ab.

¹ Für den Inhalt ist allein die Universität Amsterdam/AIAS verantwortlich. Die Europäische Kommission ist für eine mögliche Verwendung der Informationen aus dieser oder jeder anderen Publikation oder Mitteilung nicht verantwortlich.

Wir danken allen, die zum Entstehen dieses Buches beigetragen haben: Gewerkschaften und Forschern von der Universität Amsterdam/AIAS und STZ consultancy & research. Unser besonderer Dank gilt Theo Bouwman und Ria Hermanussen, beide von STZ, für ihre Unterstützung bei der Organisation und Durchführung der Konferenzen. Wir danken den Kollegen der *WageIndicator* Organisation, insbesondere der Direktorin der *WageIndicator* Foundation, Paulien Osse.

Maarten van Klaveren

Kea Tijdens

Universität Amsterdam/AIAS

Amsterdam im Oktober 2007

1. Einleitung

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

1.1 Benchmarking internationaler Managementpraxis

Hauptziel dieser Publikation ist es, die Gewerkschaften bei ihren Verhandlungen in Europa zu unterstützen. Obwohl das so einfach klingt, haben die Verhandlungen der Gewerkschaften in Europa doch vielschichtige Bedeutungen. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Welle der Internationalisierung von Handel und Produktion, denkt der Leser vielleicht zunächst an die gewerkschaftliche Koordinierung der Kollektivverhandlungen auf europäischer Ebene. Damit läuft er jedoch Gefahr, die Verhandlungsprozesse, die noch immer auf nationaler Ebene stattfinden (müssen), außer Acht zu lassen. Die Unterstützung der Gewerkschaften bei ihren Verhandlungen kann sich also auch auf Kollektivverhandlungen innerhalb einzelner Länder, auf nationaler, Branchen- oder Unternehmensebene beziehen, jeweils unter Berücksichtigung der Bedingungen in anderen europäischen Ländern. In dieser Einleitung sollen Entwicklungen beleuchtet werden, welche die Beziehungen zwischen den verschiedenen Standpunkten und Ebenen beeinflussen. Ausgangspunkt hierfür sind die verschiedenen Formen des internationalen Benchmarking.

Die meisten gut informierten Gewerkschafter in Europa würden wahrscheinlich die neue Welle der Globalisierung, Internationalisierung und Europäisierung² als die größte und dringlichste Herausforderung für die Gewerkschaften nennen. In der „alten Welt“ sind die sozialen Folgen der weiteren Liberalisierung und Internationalisierung des Handels, der ausländischen Direktinvestitionen, der Kapitalbewegungen und der internationalen Arbeitsmigration in der Tat untrennbar mit der Schaffung des europäischen Binnenmarktes und des einheitlichen Währungsraums, der Eurozone, verbunden. Bis vor Kurzem konzentrierte sich die Ausweitung des Handels und der ausländischen Direktinvestitionen auf die drei

² Van den Berghe (2003, 14) bezeichnet dies als die fünfte Welle der Standortverlagerung, die mit dem Fall der Berliner Mauer (1989) beginnt.

Weltregionen Europa, Amerika und Japan. Globalisierung war in erster Linie mit Regionalisierung, „Glokalisierung“³ und „Triadisierung“⁴ gleichzusetzen. Mit der Einbindung von China und Indien in den globalen Kapitalismus wird sich dieses Bild in den kommenden Jahren grundlegend ändern. Durch den Aufstieg dieser Länder werden den multinationalen Unternehmen (MNU) Hunderte von Millionen gut und sehr gut ausgebildeter Arbeitskräfte zu relativ niedrigen Kosten zur Verfügung stehen, wobei die niedrigeren Kosten dieser Arbeitskräfte oft in einem direkten Zusammenhang mit ihren geringeren Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten stehen.⁵

Gleichzeitig verlieren in zahlreichen Branchen geschützte nationale Märkte immer mehr an Bedeutung. Für die meisten Unternehmen bedeutet die Realität des internationalen Wettbewerbs, dass sie sich weltweiten Standortverlagerungen, fortschreitenden Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), dem in WTO-Verhandlungsrounden sukzessive vereinbarten Abbau von Zöllen, der Vereinheitlichung der Vorlieben und des Markenbewusstseins der Verbraucher sowie kurzfristigen Aktienkursüberlegungen stellen müssen. Darüber hinaus kann die Internationalisierung nicht von der zunehmenden Vorherrschaft von Aktionärskapitalismus und spekulativen Kapitalbewegungen getrennt werden. Die Europäisierung und Internationalisierung von Handel und Produktion, wozu auch der Vergleich internationaler Managementpraktiken und das Verfolgen einer Politik, die nur den Aktienkurs in den Mittelpunkt stellt, gehören, haben zu enormer Marktunsicherheit und zu einer ständigen Neuausrichtung der Unternehmenspolitik an kurzfristigen Zielen geführt.⁶

Bereits seit einiger Zeit versucht das Management der MNU die lokalen Verhandlungsergebnisse der einzelnen Tochtergesellschaften grenzüberschreitend zu steuern, häufig durch zwingend vorzunehmende Vergleiche der Arbeitskosten, Arbeitsverfahren und der Leistung⁷. In jüngster Zeit haben zahlreiche MNU, gestützt auf EU-weite Produktions- und Marketing-

³ Ruigrok / Van Tulder, 1995.

⁴ Hoffmann et al 2002, 2; Marginson / Sisson, 2004, Kapitel 2.

⁵ Galgóczy, 2007.

⁶ z.B. Hoffmann, 2007.

⁷ Arrowsmith / Marginson, 2006, 246.

strategien und verbesserte IKT, Managementsysteme und -strukturen eingeführt, mit denen sie „bewährte Praktiken“ in den Standorten der einzelnen EU-Mitgliedstaaten vergleichen, bewerten und verbreiten können. Damit folgen sie dem Beispiel zahlreicher amerikanischer und britischer MNU, die bereits in den 1980er Jahren ausgekultige Systeme zur Unternehmenskontrolle durch Budgetierungs- und Überwachungssysteme hatten.⁸ Diese Strukturen und Systeme haben zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen, und das Benchmarking übt nur allzu häufig einen Abwärtsdruck auf die Praxis des Personalmanagements (HRM) und die Arbeitsbedingungen in den Gastländern aus.⁹ Den Ausgangspunkt für das Benchmarking bilden offensichtlich die Strategien und Gepflogenheiten des Ursprungslandes, insbesondere wenn sie in den Institutionen der Arbeitsbeziehungen dieses Landes tief verankert sind.¹⁰ Andererseits weist eine niederländische Studie nach, dass MNU mit Sitz in den Niederlanden stark von angelsächsischen Praktiken des Personalmanagements durchdrungen sind.¹¹

Seit Kurzem weisen verschiedene Autoren auf eine zweite Herausforderung für die Gewerkschaften in Europa hin: die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors für die Wirtschaft. Durch die beschleunigte Internationalisierung und Deindustrialisierung und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf Produktions-, Distributions- und Konsummodelle wird der Dienstleistungs- oder Tertiärsektor auf lange Sicht radikal verändert. Parallel zu der Ausweitung der unternehmensbezogenen und öffentlichen Dienstleistungen (Einzelhandel, Gastgewerbe, Pflege) mit vielen gering qualifizierten Arbeitsplätzen und einem hohen Frauenanteil, führt das Wachstum der IKT-gestützten Dienstleistungen zur Schaffung von hauptsächlich hoch qualifizierten Arbeitsplätzen für Männer – beides Bereiche mit einem tendenziell niedrigen Grad gewerkschaftlicher Organisation.¹²

Als Symbol für diese Entwicklung kann der Aufstieg des US-amerikanischen Einzelhandelsriesen Wal-Mart genannt werden, das mit über 1,5 Millionen Mitarbeitern weltweit derzeit größte gewinnbringende

⁸ Coates et al., 1992.

⁹ Martin / Beaumont, 1998; Sisson et al., 2003; Edwards et al., 2007.

¹⁰ Arrowsmith / Marginson, 2006, 259-260.

¹¹ Van der Meer et al, 2004.

¹² Ebbinghaus / Visser, 2000; Boeri et al, 2001.

Unternehmen der Welt. Dieses Unternehmen kann ohne zu übertreiben als Vorreiter bezeichnet werden, der den Maßstab für eine neue Phase in der Geschichte des Weltkapitalismus bildet und somit die Nachfolge von US Steel, General Motors, IBM und Microsoft als Vorreiter in früheren Phasen antritt.¹³ Nach Einschätzung eines amerikanischen Wirtschaftsexperten ist „Wal-Mart das mächtigste und einflussreichste Unternehmen in der Welt geworden“¹⁴. Das Unternehmen stützt seine Organisation auf eine zweigleisige Strategie: erstens Ausüben scharfer Kontrolle über den Faktor Input, einschließlich der Kontrolle der Zulieferer in nationalen Märkten und der internationalen Lieferketten, und zweitens Bewahren der Fähigkeit, schnell und autonom auf Veränderungen der Marktbedingungen zu reagieren.¹⁵

Im Windschatten von Wal-Mart und anderen Vorreitern tragen durch Nachfrage angetriebene Zuliefererketten zur schnellen Integration lokaler Arbeitskräfte, Verbraucher und Zulieferer in den Weltmarkt bei und setzen dadurch lokale Netzwerke, die nicht imstande sind, sich zu behaupten oder Wettbewerbsvorteile zu entwickeln und genügend externes Kapital zu akquirieren, stark unter Druck.¹⁶ Global agierende Unternehmensberater sind für das Benchmarking entscheidend. Sie bringen die Erfahrungen aus dem Management der Einzelhandelslieferketten¹⁷ in die Produktion und andere Handelsbereiche, wie zum Beispiel die Automobil-¹⁸ und IKT-Branche, ein.¹⁹

Wal-Mart ist auch für die Gewerkschaftsbewegung eine unmittelbare Herausforderung, da der Einzelhandelsriese berücksichtigt dafür ist, mehr oder weniger subtil gegen Gewerkschaften vorzugehen.²⁰ Das ist natürlich nur ein Beispiel für die Verwundbarkeit der organisierten Arbeitskräfte in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Die größere Herausforderung für die europäischen Gewerkschaften ist die Tatsache, dass die Arbeitnehmerschaft in Europa in sozioökonomischer, demographischer, ethnischer,

¹³ Lichtenstein, 2006, 4.

¹⁴ Fishman, 2006, 5.

¹⁵ Christopherson, 2007, 453.

¹⁶ Hoffmann, 2006.

¹⁷ Vgl. Cohen / Roussel, 2004.

¹⁸ Vgl. Wad, 2005.

¹⁹ Vgl. Schipper / De Haan, 2005.

²⁰ Ortega, 1998; Bair / Bernstein, 2006.

geschlechtsspezifischer und kultureller Hinsicht immer diversifizierter geworden ist. Die Gewerkschaften müssen in ihrer Anwerbepraxis und ihren Dienstleistungen auf die zunehmende Vielfalt ihrer potentiellen Mitglieder und die damit zusammenhängenden unterschiedlichen Arbeitsbeziehungen reagieren.²¹ Die heutigen Formen der Tertiärisierung verbunden mit der Verbreitung globaler Lieferketten, die Produktionsstandorte in Fernost umfassen, wirken auf diese Differenzierungsprozesse wie ein Katalysator. Sie bestätigen die Schlussfolgerung von Hoffmann *et al*²², dass die unternehmensbezogenen Dienstleistungen nach wie vor die Achillesferse sowohl der organisierten Arbeitnehmer als auch der europäischen korporatistischen Wohlfahrtsstaaten sind.

Eine dritte große Herausforderung für die europäischen Gewerkschaften steht im Zusammenhang mit der Unterminderung des tayloristisch/fordistischen Paradigmas der Massenproduktion durch flexible Märkte und Technologien und die sich daraus ergebende Welle der Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungssysteme. In den letzten zwei Jahrzehnten haben einflussreiche europäische und amerikanische Forschungsarbeiten eine Ära des postfordistischen Modells der Arbeitsorganisation vorausgesagt. Soziotechnische Systementwürfe wie *high performance work organisations* HPWO oder HPWS, Organisationsmodelle oder –systeme mit hoher Leistungsfähigkeit, Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse, höhere Qualifikationen, Schulung, funktionale Flexibilität und Gruppenarbeit sollen zu einem wettbewerbsfähigen Unternehmen führen, das für beide Seiten von Vorteil ist. Durch verbesserte organisatorische Leistungsfähigkeit, größere Autonomie der Arbeitnehmer und sozialen Zusammenhalt sollen diese fortgeschrittenen Organisationsmodelle für Wettbewerbsfähigkeit auf den globalen Märkten sorgen, für die schnellere Lieferung besserer Produkte, für die Entfaltung der Kreativität und die Generierung neuer Kenntnisse und Alleinstellungsmerkmale (USP).²³ Ob die Verteilung der Vorteile aus den HPWO zwischen Kapital und Arbeit ausgeglichener sein wird, als bei den heute als veraltet geltenden Organisationsmodellen, muss sich erst noch zei-

²¹ Leisink, 1997; Hoffmann et al, 2002.

²² Hoffmann et al, 2002, 90.

²³ Vgl. Van Eijnatten, 1993; EK, 1997; Appelbaum et al, 2000.

gen. Unterdessen verdeutlichen bereits mehrere Untersuchungen, dass die HPWO in erster Linie auf der Intensivierung der Arbeit beruht und dadurch die Interessen der Arbeitnehmer und ihr Wohlergehen in Frage stellt.²⁴

Das HPWO-Konzept hat für die europäische Gewerkschaftsbewegung zwei wesentliche Folgen. Erstens sehen die HPWO andere Formen der sozialen Interaktion vor, als die der klassischen Serienproduktion, insbesondere im Zusammenhang mit weit verbreiteten HR-Managementpraktiken und – instrumenten. Mit typischen HR-Praktiken und dem Rückgriff auf vielfältige, häufig sehr individuelle Arbeitsverträge wurden die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den HPWO völlig neu strukturiert.²⁵ HR-Managementstrategien können auch einen erheblichen Einfluss auf die Vertretung und Beteiligung der Arbeitnehmer haben, indem das Engagement der Arbeitnehmer in Gewerkschaften und Betriebsräten unterbunden wird. Gleichzeitig hat die Entstehung von Wertschöpfungsketten mit Verteilung der Produktion auf mehrere Länder und die Entwicklung komplexer Outsourcing-Verfahren und Subunternehmertums den globalen Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern verschärft. Insgesamt hat dies zu einem Zerfall des Gemeinschaftssinns geführt.²⁶ Zweitens können diese fortgeschrittenen Organisationsmodelle allerdings auch wesentlich dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit von Standorten, Unternehmen und Ländern mit relativ hohem Lohnniveau zu erhalten. Sie können die Grundlage für zukunftsorientierte, auf nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung ausgerichtete Strategien der Industriepolitik auf Branchenebene und auf nationaler Ebene bilden.²⁷

Differenzierte Strategien²⁸ sind für die europäischen Gewerkschaften und, ganz allgemein, für gutes Regieren in Europa wichtiger als je zuvor: Zum einen aufgrund der bereits erwähnten zunehmenden Unterschiedlichkeit der potentiellen Mitglieder der Gewerkschaften, zum anderen aufgrund der Tatsache, dass in Folge der Entwicklung von HPWO und der damit verbundenen Managementstrategien die Arbeitsbedingungen immer häufiger auf Unternehmens- und Betriebsebene bestimmt werden. Folglich sind die

²⁴ Vgl. Thompson, 2007.

²⁵ Hyman, 2007, 15.

²⁶ Gallie et al, 1998; Thompson / McHugh, 2002.

²⁷ Galgócz, 2007, 91-92.

²⁸ Scharpf, 2002.

Verhandlungsergebnisse in dieser Hinsicht wesentlich weniger vorhersehbar und weisen deutlich mehr Varianten innerhalb einer Branche auf, als zum Beispiel bei Lohnverhandlungen. Unsere in Kapitel 8 dargelegten Untersuchungsergebnisse in Bezug auf arbeitsbedingten Stress bestätigen dies. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass sich unter der Oberfläche der Stabilität in den Arbeitsbeziehungssystemen zahlreicher EU Mitgliedstaaten neben den alten nun auch neue Formen der Governance entwickeln.²⁹

In allen Mitgliedstaaten, in denen Kollektivverhandlungen noch vorwiegend auf Branchenebene geführt werden, haben Kollektivvereinbarungen auf einer höheren Ebene den Rahmen für zusätzliche Verhandlungen auf Unternehmensebene erweitert. In vielen Ländern erstrecken sich die Kollektivverhandlungen heute auf einen größeren Themenbereich, umfassen mehr qualitative Fragen, wie neue Formen der Arbeitszeit, Elternurlaub, lebenslanges Lernen und Gleichstellung von Mann und Frau. Darüber hinaus wird in die Kollektivverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern immer häufiger auch der Ausgleich für Einschnitte des Wohlfahrtsstaates einbezogen, wenn staatliche Reformen zu Kürzungen der Leistungen bei klassischen Arbeitnehmerrisiken wie Krankheit, Invalidität und Arbeitslosigkeit geführt haben.³⁰

In Anbetracht des anhaltenden Internationalisierungsprozesses hat es oft den Anschein, als gäbe es zahlreiche Nebenwege und Ausstiegsmöglichkeiten für multinationale Unternehmen. In den Tochterunternehmen der international konkurrierenden MNU werden die Arbeitnehmervertreter recht häufig mit Ausstiegsdrohungen konfrontiert. Raess stellte vor Kurzem fest, dass in großen deutschen Metallunternehmen „Ausstiegsdrohungen ein äußerst weit verbreiteter Bestandteil der Arbeitgeberstrategie sind.“³¹ Andere Untersuchungen wie die in verschiedenen ETUI(-REHS) Publikationen veröffentlichten Analysen zeigen, dass Machtstrukturen auf Unternehmens- und Betriebsebene im Zusammenhang mit Gewerkschaften, Betriebsräten und progressiven politischen Parteien EU-weit durchaus für die Regulierung von globalen wirtschaftlichen und politischen Prozessen von Bedeutung sind. Oft erweisen sich gerade diese Strukturen als aus-

²⁹ Visser, 2005.

³⁰ Hoffmann et al, 2002, 33; Visser, 2005, 297.

³¹ Raess, 2006, 62.

schlaggebend für den Erfolg oder das Scheitern lokaler Aktivitäten von weltweit tätigen Unternehmen. Im Grunde werden im europäischen Modell die Folgen des Wettbewerbsdrucks durch Arbeitsmarktinstitutionen, gesetzliche Bestimmungen und durch die Politik aufgefangen. Obwohl dieses Auffangsystem porös ist, hat sich gezeigt, dass Ausstiegsoptionen der Arbeitgeber durch koordinierte Verhandlungen auf europäischer, nationaler und Branchenebene und nicht zuletzt durch die Gegenmacht der Arbeitnehmervertretung im Unternehmen gemildert, vereitelt oder zunichte gemacht werden können.³²

Die Internationalisierung von Handel und Produktion ist kein geradlinig verlaufender Prozess. Interessanterweise nimmt die Zahl der Misserfolge von ausländischen Direktinvestitionen zu. In diesem Zusammenhang sei ein anderes, vielsagendes Kapitel der Wal-Mart Geschichte erwähnt: der Rückzug von Wal-Mart aus dem deutschen Markt im Jahre 2006. Offenbar hat hier das Benchmarking des Unternehmens potentieller Wettbewerbsvorteile nicht funktioniert. Auch nach 10 Jahren dauernden Bemühungen waren Pfadabhängigkeit und die Aktionslogik von Wal-Mart nach wie vor nicht mit dem deutschen Regelungsumfeld, vor allem nicht mit der deutschen Raumplanung vereinbar und standen in krassem Widerspruch zu der Struktur des deutschen Groß- und Einzelhandels, den maßgeblichen Zwischenhändlern und den Gewohnheiten der Kunden, Preise zu vergleichen und in verschiedenen Läden einzukaufen. Wal-Mart hat sich auch geweigert, die deutschen Tarifverträge zu übernehmen und damit die Kultur der Zusammenarbeit und Beratung der deutschen Arbeitsbeziehungen abgelehnt und gegen grundlegende gesellschaftliche Normen verstößen. Es ist dem amerikanischen Unternehmen nicht gelungen, Größenvorteile zu realisieren und die Vorteile der Netzwerkstruktur zu nutzen, wie es das im Mutterland gewohnt war. Schließlich verloren die Anteilseigner von Wal-Mart die Geduld.³³

³² z.B. Foden et al, 2001; Hoffmann et al, 2002; Galgócz et al, 2006.

³³ Christopherson, 2007, 454-462.

1.2 Benchmarking für ein Soziales Europa

Die große Frage für ein „Soziales Europa“ ist eindeutig, ob Maßnahmen zur Korrektur des Marktes ebenso effektiv sein können wie Markt schaffende Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsmarktes und anderer Institutionen sowie der oben erwähnten Machtstrukturen. Den Gewerkschaften bereitet diese Frage Kopfschmerzen. Seit Beginn der europäischen Integration haben viele Kommentatoren die Kluft zwischen dem starken und erfolgreichen Streben nach wirtschaftlicher Integration und den wesentlich zurückhaltenderen sozialpolitischen Maßnahmen angeprangert.³⁴ Trotz der offiziellen Verpflichtung, einen sozialen Zusammenhang zu schaffen und das Europäische Sozialmodell (ESM) zu erhalten, ist die soziale Integration weit hinter der wirtschaftlichen Integration zurückgeblieben.³⁵ Die Einführung der Europäischen Währungsunion (EWU) und der europäische Stabilitäts- und Wachstumspakt haben diese „fundamentale Asymmetrie“³⁶ verstärkt, da die Flexibilität in Lohn- und Arbeitsmarktfragen und die soziale Sicherheit im Wesentlichen den nationalen Marktmechanismen überlassen bleibt. Innerhalb dieses starren Rahmens lautet das Mantra der wichtigsten Wirtschaftswissenschaftler: negative Schocks auf der Nachfrageseite vermeiden, restriktive Steuerpolitik und starke Ausrichtung auf die Angebotsseite.³⁷ Die neuerliche orthodoxe Haltung der Europäischen Zentralbank schränkt den Spielraum für nachfrageorientierte Arbeitsplatzbeschaffungsmaßnahmen weiter ein.³⁸

Mit der Annahme der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer im Jahre 1989 wuchs in den späten 1980er und den frühen 1990er Jahren auch die Hoffnung auf ein stärkeres „Soziales Europa“.³⁹ Diese Charta wird heute noch in der Präambel des Vertrags über die Europäische Union erwähnt und damit die Bindung der Mitgliedstaaten an die sozialen Grundrechte bestätigt wie sie in der Charta und im zweiten Absatz von Artikel 136 des Vertrags definiert sind. Diese Klausel besagt, dass die europäische Sozialpolitik folgende Ziele verfolgt: „die Förderung der

³⁴ Grahl / Teague, 2003, 407.

³⁵ Jacobi, 2003, 17.

³⁶ Scharpf, 2002.

³⁷ Gill, 2001; Teague / Donaghey, 2003.

³⁸ Visser, 2005.

³⁹ Kirton-Darling, 2003, 18-19.

Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog (....)“. Vor allem aufgrund des Widerstandes der britischen Regierung ist es jedoch nicht gelungen, der EU-Charta einen rechtsverbindlichen Status zu verleihen. Sie wird daher eher als Absichtserklärung betrachtet, obwohl die darin genannten sozialen Grundrechte fester Bestandteil des „*Acquis communautaire*“ sind.⁴⁰ Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des Vertrags, wie in Kapitel 4 näher dargelegt, nicht in Lohnfragen, selbst wenn sich Maßnahmen zur Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten auf den damit zusammenhängenden Bereich der sozialen Eingliederung stützen können.

Danach setzten die Gewerkschaften ihre ganze Hoffnung auf die Stärkung des Europäischen Sozialen Dialogs (ESD), der im Sozialprotokoll des Maastrichter Vertrags von 1992 anerkannt und im Sozialkapitel des Amsterdamer Vertrags von 1997 weiter ausgearbeitet wurde. Durch den ESD ist es den Sozialpartnern möglich geworden, Vereinbarungen über sozialpolitische Themen abzuschließen und die Europäische Kommission zu bitten, diese Vereinbarungen als Richtlinienvorschlag dem Rat vorzulegen: eine neue „sanfte“ Form der Regulierung.⁴¹ Seit Mitte der 1990er Jahre wurden auf Branchenebene zahlreiche Vereinbarungen geschlossen, allerdings zumeist in Bereichen des öffentlichen Sektors, die Gegenstand der Liberalisierung der Märkte waren (Telekom, Postdienste, Eisenbahnen usw.).⁴² Der Weiterentwicklung des ESD stehen verschiedene Hindernisse im Wege: Erstens die länderspezifischen Unterschiede in Bezug auf die nationale Abgrenzung zwischen den Wirtschaftszweigen und die Strukturen und Traditionen der Arbeitsbeziehungen, einschließlich der Vertretungsstrukturen. In dieser Hinsicht sind vor allem die Arbeitgeberorganisationen schwach. Nationale Mitglieder der europäischen Arbeitgeberverbände haben häufig kein Mandat, über soziale Fragen zu verhandeln. Im Gegensatz zum EGB, hat der europäische Arbeitgeber-

⁴⁰ Fuchs, 2004.

⁴¹ Marginson, 2005, 513.

⁴² Geyer, 2000, 101; De Boer et al., 2005, 58-60. In der Bauwirtschaft und dem Verkehrssektor spielt auch die zunehmende Mobilität der Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedstaaten eine Rolle bei der Durchsetzung von Vereinbarungen. Hier wurden branchenspezifische gesetzliche Bestimmungen auf EU-Ebene entwickelt.

verband UNICE keine Untergliederung nach Branchen.⁴³ Auf Seiten der Gewerkschaften sind der Grad der „vertikalen Integration“ und die Autorität der nationalen Verbände in den einzelnen Mitgliedstaaten höchst unterschiedlich.⁴⁴ Zweitens die eher eng gefasste Sozialagenda der EU und der grundsätzliche Ausschluss von Lohnfragen. Dadurch ist es für die Kommission wesentlich schwieriger als für nationale Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften zu einem Dialog zusammen zu bringen. Auch die Gewerkschaften haben keine Möglichkeiten, die Arbeitgeberverbände an den Verhandlungstisch zu zwingen. Unter diesen Umständen behalten sich letztere, davon überzeugt, dass der ESD keinen besonderen Mehrwert für sie hat, oft ihr "Recht auf Nichtentscheidung" vor.⁴⁵

Diese Argumentation führt Marginson zu der Schlussfolgerung, dass die Branchenebene in dem entstehenden Mehrebenen-Rahmen der Arbeitsbeziehungen in der EU das schwache Glied ist. Dies ist entscheidend, denn „die Bedeutung des schwachen Gliedes liegt in dem vielfältigen Druck, dem Branchenvereinbarungen in den einzelnen Mitgliedstaaten ausgesetzt sind, und der eine, durch das Fehlen eines starken Rahmens der zwei- oder dreigliedrigen Koordinierung auf europäischer Ebene, weitgehend unbremste Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitsbedingungen auszulösen droht“.⁴⁶ Dabei scheint Marginson jedoch manche seiner positiveren Schlussfolgerungen in der Beurteilung der zweiten großen Richtung, in die sich die sektoralen Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene entwickeln, zu vergessen: die koordinierten grenzüberschreitenden Verhandlungen.⁴⁷ Anders als der sektorale ESD schließt diese neue Form der Koordinierung von Verhandlungen, die allein von der Gewerkschaftsbewegung vorangetrieben wird, Lohnfragen mit ein und konzentriert sich hauptsächlich auf Branchen, die dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind.⁴⁸

Es ist sowohl eine von unten nach oben (bottom-up) als auch eine von oben nach unten (top-down) gerichtete Dynamik zu erkennen. Zu der Koordinierung von unten nach oben zählen gemeinsame Maßnahmen von

⁴³ Arcq et al, 2003; Marginson, 2005, 519.

⁴⁴ Marginson, 2005, 324; De Boer et al, 2005, 54.

⁴⁵ Leisink, 2002; Jacobi, 2003, 19; De Boer et al, 2005, 55.

⁴⁶ Marginson, 2005, 512.

⁴⁷ Vgl. Marginson, 2005, 532-537.

⁴⁸ Marginson, 2005, 523, 534.

Gewerkschaften aus zwei oder mehreren Nachbarländern, die Sektoren übergreifende Doorn-Initiative sowie zahlreiche interregionale Netzwerke auf Brachenebene in der Metallindustrie, der Bauwirtschaft und der Chemie. Für die Koordinierung von oben nach unten stellt die Verabschiedung von Koordinierungsleitlinien für europaweite Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen durch den Europäischen Metallarbeiter Bund (EMB) im Jahre 1998 eine Vorlage für verschiedene Initiativen anderer europäischer Gewerkschaftsverbände dar. Darüber hinaus hat der EGB im Anschluss an die Sonderresolution seines Kongresses von 1999 zur „Europäisierung der Arbeitsbeziehungen“ im Dezember 2000 eigene europäische Leitlinien für koordinierte Kollektivverhandlungen angenommen.⁴⁹ Seither hat der EGB, wie in den Kapiteln 3 bis 8 dargelegt, wesentliche Forderungen sowohl im Hinblick auf die Einflussnahme im EU-Entscheidungsfindungsprozess, als auch auf die Förderung von koordinierten Kollektivverhandlungen formuliert. Diese Forderungen betreffen eine ganze Reihe von Themen wie Arbeitszeit, die Stellung von Niedriglohnempfängern, Weiterbildung und lebenslanges Lernen, die Stellung von Frauen und älteren Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Derzeit bestehen bei der Koordinierung der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsverhandlungen in der EU allerdings noch zahlreiche Probleme, allen voran die Schwierigkeiten, die sich aus der Vielzahl der Institutionen, Brennpunkte und Koordinierungsformen in den Mitgliedstaaten ergeben. Bei Lohnverhandlungen erschweren unterschiedliche Entlohnungsstrukturen, Steuer- und Sozialversicherungssysteme sowie Unterschiede in der Kaufkraft länderübergreifende Vergleiche.⁵⁰ Außerdem nimmt die Asymmetrie zwischen den Brennpunkten der Gewerkschaften und denen der Arbeitgeber in der grenzüberschreitenden Koordinierung auf Branchen- bzw. Unternehmensebene an Bedeutung zu. Einerseits sind die oben erwähnten grenzüberschreitenden Benchmarking-Aktivitäten der MNU immer weiter verbreitet, andererseits bieten Europäische Betriebsräte (EBR) einen institutionalisierten Rahmen für den Abschluss transnationaler Unternehmensabkommen.⁵¹ Ein entscheidender Aspekt ist hierbei die

⁴⁹ Sisson et al, 2003, 19-20; Marginson, 2005, 524-534.

⁵⁰ Schulten, 2004.

⁵¹ Marginson, 2005, 536.

Durchsetzbarkeit, da Initiativen zur Koordinierung der Verhandlungen im Wesentlichen auf dem freiwilligen Engagement der beteiligten Gewerkschaften beruhen.⁵²

1.3 Ein Vergleich von Ländern und Wirtschaftszweigen

Die gegenwärtigen Umstände führen dazu, dass sich die Gewerkschaften bei Angriffen auf das Europäische Sozialmodell in der Defensive sehen, was bei vielen Mitgliedern eine wachsende Skepsis gegenüber dem europäischen Projekt zur Folge hat.⁵³ Die Erweiterungen der EU in den Jahren 2004 und 2007 haben es noch schwieriger gemacht, wesentliche soziale Ziele zu erreichen. Die zur Verfügung stehenden Informationen zeigen, dass die Arbeitnehmer der neuen Mitgliedstaaten nicht nur niedrigeren Löhnen, sondern auch schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind,⁵⁴ und in den meisten neuen Mitgliedsländern ist durch eine niedrige Gewerkschaftsdichte, eine geringe Zahl an Kollektivverhandlungen und das Fehlen von Institutionen auf Branchenebene ein „Vertretungsdefizit“ entstanden.⁵⁵ Die in dieser Publikation für Polen und Ungarn geschilderte Situation bestätigt dieses besorgniserregende Bild. Der Ruf der Arbeitgeber nach Abbau der so genannten Rigidität des Arbeitsmarktes und Verringerung der Arbeitgeberbeiträge zum Erhalt des Wohlstandsstaates ist allgegenwärtig.⁵⁶ Nach Hoffmann *et al* hat die Internationalisierung in Westeuropa bislang allerdings kaum *direkten* Einfluss auf die nationalen Wohlfahrtssysteme und die Arbeitsbeziehungen.⁵⁷

Innerhalb der EU ist der Nationalstaat nach wie vor Untersuchungs- und Vergleichsgröße im Hinblick auf soziale Aspekte, sodass auch wir uns auf einen Vergleich der Länder stützen. In dieser Publikation wurden, soweit wie möglich, Daten aus den folgenden neun EU Mitgliedstaaten systematisch analysiert und verglichen:

⁵² Vgl. Schulten, 2003, 131.

⁵³ Waddington, 2005, 520.

⁵⁴ Vaughan-Whitehead, 2005.

⁵⁵ Kohl & Platzer, 2003, 103-107; Waddington, 2005, 526.

⁵⁶ Hoffmann *et al*, 2002, 26-27.

⁵⁷ Waddington, 2005, 519.

- Belgien
- Dänemark
- Deutschland
- Ungarn
- Finnland
- Niederlande
- Polen
- Spanien
- Vereinigtes Königreich

Unsere zweite Entscheidung, Daten aus verschiedenen Wirtschaftszweigen zu erheben und Branchen miteinander zu vergleichen, ist dadurch begründet, dass die sozialen Folgen des herrschenden Wettbewerbs, insbesondere des internationalen Wettbewerbs und der Kapitalbewegungen, am besten durch Analyse auf Branchenebene zu verstehen sind. Dies gilt allgemein, in jedem Fall aber für die untersuchten Länder.⁵⁸ Darüber hinaus gilt dies in zahlreichen Ländern auch für das wichtigste Instrument der Gewerkschaften, die Kollektivverhandlungen. Wie in Kapitel 7 näher dargelegt, sind in sechs der von uns ausgewählten neun Länder Verhandlungen auf Branchenebene eindeutig oder relativ vorherrschend. Im Allgemeinen ist die Interessenvertretung auf dieser Ebene auf beiden Seiten ausgeprägt, was zu Kollektivvereinbarungen führt, die den Arbeitsmarkt weitgehend abdecken und damit ein wesentliches Merkmal des Europäischen Sozialmodells darstellen.⁵⁹

In dieser Publikation wurden 13 Wirtschaftszweige untersucht und, wo immer dies möglich war, in den neun genannten Ländern verglichen. Nach der europäischen Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE⁶⁰ sind dies:

- A-B Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht
- C-D Bergbau, Herstellung von Waren

⁵⁸ Vgl. Porter, 1998: "Die einzelne Branche (...) ist der Ort, an dem Wettbewerbsvorteile gewonnen oder verloren werden" (xiii).

⁵⁹ Kittel, 2002.

⁶⁰ Für die Gewerkschaftspolitik sind unter Umständen neue ökonomische Konfigurationen, wie (teilweise virtuelle) Wertschöpfungsketten oder -systeme, Organisationen übergreifende Netzwerke, Korridore und Cluster relevanter (Vgl. Van Klaveren, 2002). Nationale und internationale Statistiken erfassen diese Entwicklungen jedoch nicht, sodass die klassische NACE-Unterscheidung die zweitbeste Lösung ist.

- E Energie- und Wasserversorgung
- F Bauwirtschaft
- G Groß- und Einzelhandel
- H Hotel- und Gaststättengewerbe
- I Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- J Kreditinstitute und Versicherungen
- K Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen
- L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung
- M Erziehung und Unterricht
- N Gesundheits- und Sozialwesen
- O-Q Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen

Wie Sisson und Marginson sehr richtig bemerken, sind „Vergleiche das Lebenselixier von Kollektivverhandlungen, wobei das Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen in einer Gewerkschaft, einem Unternehmen oder einer Branche besonders hervortreten“.⁶¹ Diese Publikation enthält eine große Bandbreite vergleichbarer Daten aus neun Ländern, 13 Wirtschaftszweigen und sechs Verhandlungsbereichen. Diese Analyse soll dazu beitragen, den gewohnten Vergleich zu Benchmarking, das ursprünglich eine Managementtechnik war, die heute aber immer öfter auch von nationalen Regierungen, EU-Institutionen und Gewerkschaften angewandt wird, weiterzuentwickeln. Neue Benchmarkingmethoden finden immer stärker Eingang in EU-weite Verhandlungsinitiativen der Gewerkschaften.⁶² Die Autoren sind davon überzeugt, dass die in den folgenden Kapiteln dargestellten Daten solche Methoden unterstützen und zu stärker zielgerichteten und angemessenen Gewerkschaftsverhandlungen beitragen: auf nationaler Ebene in der EU, auf EU-Ebene koordiniert als Beitrag der Gewerkschaften zum ESD sowie zu anderen Entscheidungen auf EU-Ebene.

⁶¹ Sisson / Marginson, 2002, 204.

⁶² Marginson, 2005, 535.

2. Internet-Umfragen und Daten des *WageIndicator*

Kea Tijdens

2.1 Die Internetseiten des *WageIndicators*

Die der Analyse in dieser Publikation zugrunde liegenden Daten stammen aus der Internet-Umfrage des *WageIndicator*, einem Netz mehrerer nationaler *WageIndicator*-Seiten. Diese Umfrage wird auf allen derzeit in 20 Ländern betriebenen Internetseiten des *WageIndicators* durchgeführt (siehe Tabelle 2.1). Insgesamt unterhalten diese Länder über 40 Internetseiten. Manche Länder haben nur eine Internetseite, andere, wie z.B. zweisprachige Länder, betreiben mehrere. In acht Ländern gibt es spezielle Seiten für Frauen. Wieder andere Länder haben Sonderseiten für spezifische Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt wie z. B. für Beschäftigte der IKT-Branche oder Arbeitnehmer im Gesundheitswesen. Alle Internetseiten verwenden denselben Fragebogen, jeweils in der (den) Landessprache(n). Zukünftig werden sich wahrscheinlich weitere Länder dem Projekt anschließen. Für diese Publikation haben wir die Daten aus neun Ländern ausgewertet: aus Belgien (BE), Dänemark (DK), Deutschland (DE), Ungarn (HU), Finnland (FI), den Niederlanden (NL), Polen (PL), Spanien (ES) und dem Vereinigten Königreich (VK). In den Tabellen werden die Abkürzungen dieser neun Länder verwendet.

Tabelle 2.1 WageIndicator Startdatum in den Ländern

Since	Websites in EU-Ländern	Websites außerhalb der EU	#
2001	Niederlande		1
2004	Belgien, Dänemark, Deutschland, Spanien, Finnland, Polen, Vereinigtes Königreich		8
2005	Ungarn, Italien	Brasilien, Indien, Süd-Korea, Südafrika	14
2006		Argentinien, Mexiko, USA	17
2007		China, Russland, Schweden	20

Eine *WageIndicator*-Internetseite enthält Daten über Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Ihr wichtigster Bestandteil ist ein sog. *Lohn- und Gehaltscheck*. Dieses Online-Instrument informiert kostenlos und zuverlässig über Durchschnittslöhne, die in einem Beruf in einem Land verdient werden, wobei individuelle Faktoren wie Alter, Ausbildung oder Region berücksichtigt werden. In den meisten Ländern können Lohn- und Gehaltsangaben für 50 bis 500 Berufe abgerufen werden. Gibt es in einem Land mehr als eine Internetseite, verwenden alle Internetseiten denselben *Lohn- und Gehaltscheck*, der in zweisprachigen Ländern in der jeweiligen Sprache abgefasst ist. Zusätzlich bieten manche Länder gesonderte Brutto-Netto-Rechner, Lebenseinkommens-Rechner, einen Mindestlohncheck usw. All diese Instrumente tragen zur Attraktivität des *WageIndicators* bei.

Diese Internetseiten werden häufig aufgerufen. Im Jahre 2006 wurden für alle Seiten zusammen knapp 8 Millionen Besucher gezählt. Für 2007 werden etwa 10 bis 12 Millionen Besucher erwartet. Die größte Anziehungskraft übt der *Lohn- und Gehaltscheck* aus. Wie die Zahl der Besucher und ihre E-Mails zeigen, haben die Menschen auf der ganzen Welt ein großes Bedürfnis nach Informationen über Löhne und Gehälter. In vielen Ländern ist die Transparenz der Löhne eher beschränkt, obwohl diese Information oft ausschlaggebend ist für die individuelle Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung, Mobilität, Berufswahl, Lohnverhandlungen und vieles mehr. Diese Internetseiten sind im Internet tief verwurzelt, denn es gibt viele andere Internetseiten, die einen Link zu den *WageIndicator*-Seiten enthalten. Dies ist der guten Marketingstrategie des *WageIndicators* zu verdanken, zu der auch die Zusammenarbeit mit den wichtigsten Anbietern gehört, die im Internet auf Seiten aufmerksam machen. In den meisten Ländern findet man die *WageIndicator*-Internetseite ganz einfach über die wichtigsten Suchmaschinen. Der *WageIndicator* veröffentlicht vierteljährlich einen elektronischen Newsletter, der an 60.000 Abonnenten geschickt wird. Besucher der Seite können diesen Newsletter kostenlos abonnieren.

Die Internetseiten, Online-Umfragen und der *Lohn- und Gehaltscheck* des *WageIndicators* werden in den Niederlanden technisch weiterentwickelt, verwaltet und gepflegt. Sie sind in drei Serverhotels in den Niederlanden, den USA und Indien untergebracht. Das Open Source Content Management System (CMS) ermöglicht es nationalen Webmanagern, die Internetseite schnell und einfach zu aktualisieren. Das Questionnaire Management

System (QMS) dient der Verwaltung des Fragebogens und ist eine Datenbank mit einem Quell-Fragebogen auf Englisch und länderspezifischen Fragebögen in den Landessprachen. Mit dem QMS können auch Informationen, die sich auf den Fragebogen beziehen, heruntergeladen werden.

Seit 2004 hat die Internetseite des Projektes [www.wageindicator.org] wesentlich dazu beigetragen, Informationen über das Projekt zu verbreiten. Sie enthält verschiedene Untergliederungen wie "Über Uns", Publikationen, Forschungslabor, Webarbeiterlabor, Veranstaltungen, Projekte und Partner. Vom Forschungslabor können Erläuterungen zu den Datensätzen, den Fragebögen und die Codebücher heruntergeladen werden.

2.2 Finanzierung und Eigentumsverhältnisse des *WageIndicators*

Dank der drei-jährigen Mittelzuweisung aus dem 6. Finanzierungsrahmen der Europäischen Kommission für das WOLIWEB Projekt (Nr. 506590) konnten 2004 ähnliche Internetseiten in Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Italien, Polen, Spanien und im Vereinigten Königreich eingerichtet werden, mit dem Ziel, Daten über Beschäftigung und Löhne zu erheben, die nicht an anderer Stelle verfügbar waren. In den Jahren 2005 und 2006 wurden mit Hilfe von zwei jeweils auf drei Jahre ausgelegten Subventionen des niederländischen Entwicklungshilfefonds für die Projekte GLOBAL I und GLOBAL II Internetseiten in Brasilien, Indien, Südafrika, Südkorea, Argentinien und Mexiko eingerichtet. Die Mittel waren an die Untersuchung der informellen Arbeitsmärkte und des Einflusses der multinationalen Unternehmen auf die lokalen Arbeitsmärkte gebunden. 2006 konnte mit Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds eine Internetseite in Ungarn eingerichtet werden, die Teil des Programms zur Förderung von Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede war. Im September 2006 wurde mit Mitteln des Harvard Law School Labor & Worklife Programms eine Internetseite in den USA eingerichtet. Im Februar 2007 begann das US-Team in Zusammenarbeit mit der Renmin Universität in Peking eine Internetseite in China zu betreiben.

Eigentümer des *WageIndicator*-Konzeptes ist die 2003 nach niederländischem Recht gegründete gemeinnützige *WageIndicator* Foundation. Die Stiftung setzt sich für Transparenz der Arbeitsmärkte ein, indem sie

präzise Informationen über Löhne und Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellt. Ihr Motto lautet:

„Informationen über Löhne und Gehälter erheben und vergleichen. Zur Transparenz des Arbeitsmarktes beitragen. Kostenlose und genaue Entgeltinformationen über den Lohn- und Gehaltscheck auf nationalen Internetseiten zur Verfügung stellen. Lohn- und Gehaltsdaten über Online-Umfragen sammeln.“

Ihre Gründer sind das Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies (AIAS) der Universität Amsterdam, der Niederländische Gewerkschaftsbund (FNV) und die niederländische Karriere-Website Monsterboard. Sie bilden den Aufsichtsrat. Die Stiftung vergibt Aufträge an Unternehmen zur Programmierung des Internetauftrittes und zum Daten- und Fragebogenmanagement sowie an Spezialisten in den Bereichen Webdesign und Webjournalismus. Sie überwacht und unterstützt die nationalen Teams, die vor allem aus Webmanagern und Forschern bestehen. AIAS ist für den wissenschaftlichen Teil der Umfrage und der Datensätze verantwortlich.

Webmarketing ist eine schwierige, für das Erreichen hoher Besucherzahlen aber ganz entscheidende Aufgabe. Die Marketingstrategie des *WageIndicators* setzt sich aus mehreren Bausteinen zusammen. Erstens muss die im *Lohn- und Gehaltscheck* und auf den Internetseiten angebotene Information von höchster Qualität sein. Zweitens müssen die Besucher Vertrauen in die gegebenen Information haben, damit sie ihrerseits vertrauensvoll den Online-Fragebogen beantworten können. Das Vertrauen wird durch die enge Zusammenarbeit mit Universitäten, Gewerkschafts(dach)verbänden wie UNI, FNV, DGB und TUC, in manchen Ländern auch der ILO und Karriere-Seiten gewährleistet. Drittens ist die Zusammenarbeit mit webbasierten Partnern ausschlaggebend. Derzeit erstreckt sich die Zusammenarbeit auch auf wichtige Internetportale wie UOL (Brasilien) und das Microsoft-Portal MSN im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden. Viertens ist die Zusammenarbeit mit Medienunternehmen oder Verlagshäusern mit starker Internetpräsenz von allergrößter Bedeutung. Hier wären zurzeit die wichtigen Tageszeitungen in Spanien, den USA, den Niederlanden, Deutschland und in anderen Ländern zu nennen. Fünftens besteht z. B. in Südkorea, im Vereinigten Königreich, in Belgien, den Niederlanden und in anderen Ländern eine Zusammenarbeit mit Online-Jobbörsen. In manchen Ländern arbeiten die nationalen

Internetseiten auch mit Seiten von Zeitarbeitsunternehmen oder der Arbeitsämter zusammen.⁶³ Sechstens bemühen sich alle nationalen Teams um kostenlose Werbung.⁶⁴ Schließlich betreibt jedes Land eine eigene Internetseite, manche auch mehrere. All diese Internetseiten bieten unterschiedliche Inhalte und haben eine unterschiedliche Aufmachung, der *Lohn- und Gehaltscheck* und die Online-Umfrage sind jedoch identisch.

2.3 Die Online-Umfrage im *WageIndicator*

Alle Internetseiten des *WageIndicators* verwenden eine Online-Umfrage. Die ursprüngliche Online-Umfrage wurde von der Universität Amsterdam entworfen und später dem weltweiten Einsatz angepasst. In allen Ländern verwenden die Internetseiten dieselbe Online-Umfrage, in der jeweiligen Landessprache. Alle *WageIndicator*-Seiten fordern die Besucher auf, den Fragebogen auszufüllen, nach dem Motto: Wir geben Ihnen einen kostenlosen Lohnvergleich, geben Sie uns dafür bitte Ihre Daten und etwas Zeit. Die Teilnehmer können einen Preis gewinnen. Für die Abfrage von Lohn- oder Gehaltsinformationen ist das Ausfüllen des Fragebogens aber nicht erforderlich. Im Gegenteil, Besucher der Website können endlos mit dem *Lohn- und Gehaltscheck* spielen und sind nicht verpflichtet, eine einzige Frage zu beantworten. Von je 100 Besuchern füllen etwa 1 bis 10 den Fragebogen aus, wozu sie im Durchschnitt 20 Minuten benötigen. Da Millionen die Webseite aufsuchen, sind es auch sehr viele, die den Fragebogen ausfüllen. 2006 wurden insgesamt 165.000 Fragebögen ausgefüllt und übermittelt. Für das Jahr 2007 wird mit über 175.000 übermittelten Fragebögen gerechnet. Die Daten der Online-Umfrage werden für die Berechnungen, die dem *Lohn- und Gehaltscheck* zugrunde liegen, herangezogen. Die Datensätze werden für Forschungszwecke und Publikationen wie die vorliegende ausgewertet.

Es war immer Teil der Strategie des *WageIndicators*, die Teilnehmer der Umfrage respektvoll zu behandeln. Sie sollen den Fragebogen gerne ausfüllen und nicht am Ende das Gefühl haben, eine lästige Arbeit zu verrichten. Die hinterlassenen Kommentare und E-Mail-Nachrichten von

⁶³ Aktuelle Informationen unter:
www.wageindicator.org/main/Partnersworldwide/onlinepartners.

⁶⁴ Beispiele unter: www.wageindicator.org/main/WageIndicatorgazette/inthepress.

Umfrage-Teilnehmern sind ein lebendiger Beweis dafür, dass dieser Ansatz anerkannt und geschätzt wird und auch erfolgreich ist.

Zielgruppe der Online-Umfrage ist die Erwerbsbevölkerung einschließlich Arbeitsuchende und Beschäftigte der Schattenwirtschaft. Verschiedene Untergruppen dieser Zielgruppe bewegen sich unterschiedlich durch den Fragebogen. Parallele Fragen wenden sich an spezifische Gruppen, sodass abhängig Beschäftigte zum Teil andere Fragen vorfinden als Freiberufler, Arbeitslose, Trainees oder Studenten mit einem Nebenjob. Dieses Führen ist wichtig, da sonst kleinere Untergruppen während der Beantwortung der Fragen eher aussteigen. So werden z.B. Arbeitslosen Fragen zu ihrer früheren Arbeit gestellt, Freiberuflern differenzierte Fragen zu ihrem Einkommen, Studenten Fragen zu ihrem Studium und Trainees Fragen zu ihrem momentanen Praktikum.

Die Fragen sind in logischen Gruppen zusammengefasst, sodass sie für die Umfrageteilnehmer eine logische Reihenfolge aufweisen und es ihnen leichter fällt, sich Erfahrungen in Erinnerung zu rufen und Meinungen zu äußern. Die Fragen beziehen sich auf sechs Themenbereiche, die in Tabelle 2.2 dargestellt sind. Jeder Bereich endet mit Fragen zur persönlichen Einstellung und Meinung zu dem jeweiligen Thema. Diese Kombination von Fakten und Meinungen macht die Umfrage einzigartig. Außerdem bietet der Online-Fragebogen einzigartige maßgeschneiderte Suchbäume für Fragen wie „Welchen Beruf üben Sie aus?“ oder „In welcher Branche arbeiten Sie?“, sodass die Berufe und Wirtschaftszweige nach den internationalen Klassifizierungen von ISCO bzw. NACE detailliert benannt werden können. Eine beschränkte Zahl an Fragen sind Pflichtfragen, die beantwortet werden müssen, damit insbesondere der Stundenlohn für den *Lohn- und Gehaltscheck* berechnet, der Datensatz gewichtet und der Teilnehmer richtig durch den Fragebogen geführt werden kann. Dariüber hinaus enthält der Fragebogen auch eine kleinere Zahl länderspezifischer Fragen.

Tabelle 2.2 Themenbereiche des Fragebogens

Bereich	Themen
A	IHRE TÄTIGKEIT Beschäftigungsverhältnis, Ausbildung, Branche, ausgeübter Beruf, Weiterbildung
B	IHR ARBEITSPLATZ Merkmale des Unternehmens, Größe der Branche und des Unternehmens, Frauenanteil, MNU, Merkmale des Arbeitsplatzes, Personalbestand der Abteilung, Zusammenarbeit, Absicherung durch Kollektivverhandlungen, IT-Einsatz am Arbeitsplatz, Einstellung gegenüber IT-Anpassungen
C	IHRE ARBEITSBIOGRAFIE Lebenslauf, Arbeitserfahrung insgesamt, beim heutigen Arbeitgeber und im heutigen Job, Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit, Stellensuche
D	IHRE ARBEITSZEIT Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitszeitorganisation, Schichtarbeit, bevorzugte Arbeitszeit
E	IHR ARBEITSVERTRAG UND -ENTGELT Arbeitsvertrag, Entgelt, Zahlungsweise, Lohnnebenleistungen, Sonderzahlungen und Lohnaussichten
F	PERSONENBEZOGENE FRAGEN Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Geburtsland, Religion, Familienstand, Haushalt, Alter der Kinder, Verteilung der Aufgaben im Haushalt, Zufriedenheit mit Job und Leben

2.4 Die Selektivität einer Online-Umfrage auf freiwilliger Basis

Neben den vielen Vorteilen hat der Fragebogen des *WageIndicator* einen bedeutenden Nachteil: die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig. Die Teilnehmer suchen sich selbst für die Umfrage aus. Daher sind die Daten nicht repräsentativ für die gesamte Zielgruppe, d.h. die Erwerbsbevölkerung. Eine Selektion findet in dreierlei Hinsicht statt. Erstens beim Internetzugang: In vielen Ländern ist der Zugang zum Internet eher beschränkt und häufig Menschen mit höherem Bildungsniveau vorbehalten.⁶⁵ Zweitens: die Auswahl einer *WageIndicator*-Internetseite kann mit dem persönlichen Interesse für Löhne und Gehälter, berufliche Mobilität und bestimmte Beschäftigungsverhältnisse zusammenhängen und somit von der Schlüsselvariablen selbst anhängen. Drittens hängt die Entscheidung für die Teilnahme an der Online-Umfrage während des Besuchs der Internetseite des *WageIndicators* möglicherweise auch von der zeit-

⁶⁵ Die Internetzugangsrate (der Anteil der Internetnutzer an der Bevölkerung) lag im September 2007 in den neun Ländern zwischen 30% in Polen und Ungarn, 44% in Spanien, 49% in Belgien, 61% in Deutschland, 62% in Finnland und im VK, und 69% in Dänemark sowie 73% in den Niederlanden (www.internetworldstats.com/stats4.htm#europe).

lichen Verfügbarkeit des Besuchers, der Zufriedenheit mit der Internetseite oder dem altruistischen Beweggrund ab, zu dem Projekt beizutragen; alles Faktoren, die durch die Schlüsselvariable selbst bestimmt werden.⁶⁶

Zur Bewältigung des Problems der Stichprobe der Freiwilligen greift der *WageIndicator* auf mehrere Strategien zurück. Erstens Marketing, das vor allem auf große und zerstreute Untergruppen der Zielgruppe ausgerichtet ist. Spezifische Untergruppen wie Frauen und ältere Arbeitnehmer werden außerdem gezielt angesprochen. Zweitens gibt es spezifische Fragen im Fragebogen, die sich an kleine Gruppen der Erwerbsbevölkerung richten, die sonst eher durch das Raster fallen. Drittens der Vergleich soziodemographischer Daten aus nationalen Datenerhebungen mit den gleichen Daten aus nationalen Arbeitnehmerbefragungen. Hieraus ergeben sich Gewichtungen, die für die Analyse der Daten verwendet werden können. Viertens enthält der *WageIndicator*-Fragebogen verschiedene Fragen, die auch in großen repräsentativen Umfragen vorkommen, wie z.B. in der US-amerikanischen Labor Force Survey oder der Europäischen Umfrage über Arbeitsbedingungen. Die *WageIndicator*-Daten von Freiwilligen können mit Hilfe von Mikrodaten dieser repräsentativen Umfragen berichtigt werden. Schließlich ist eine vollständige Referenzumfrage in den Niederlanden im Jahre 2008 geplant, mit deren Hilfe die Verzerrungen durch die Freiwilligen-Stichprobe untersucht und Korrekturfaktoren für die nationalen *WageIndicator*-Erhebungen entwickelt werden sollen. Diese Strategien sollen zu geringeren Verzerrungen führen und zu einer Stichprobe, die aussagekräftige statistische Analysen ermöglicht.

Obwohl die *WageIndicator* Online-Umfrage auf Freiwilligkeit beruht, wurde die Stichprobe für die Analysen in dieser Publikation aus zwei Gründen nicht gewichtet. Erstens weichen die Mittel der Variablen der Stichprobe im Vergleich zu den aus anderen Quellen bekannten Mitteln der demographischen Variablen nicht stark ab. Die Gruppen, die in der Stichprobe am wenigsten vorkommen, sind relativ kleine Randgruppen, wie z.B. Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 10 Stunden in der Woche. Diese Gruppen zu gewichten, hätte kaum Einfluss auf die Mittel der untersuchten Variablen gehabt. Zweitens gibt es in Ungarn noch keine Gewichtung, sodass wir uns angesichts der Alternative, zu gewichten und

⁶⁶ De Pedraza et al., 2007.

Ungarn auszuschließen, oder nicht zu gewichtigen und Ungarn mit zu berücksichtigen, für Letzteres entschieden haben.

2.5 Gewährleistung der Qualität der Daten

Es wird zuweilen davon ausgegangen, dass Online-Umfragen nicht ernst zu nehmen sind, da Internetsurfer mit Menschen assoziiert werden, die nur eine Sekunde auf einer Seite verweilen und weder Zeit noch Geduld für die Beantwortung eines 20-minütigen Fragebogens haben. Aus der Folgerichtigkeit der eingegebenen Daten kann jedoch geschlossen werden, dass dies für die Online-Umfrage des *WageIndicators* nicht gilt (Tijdens, 2007). Die Zahl der unbeantworteten Fragen liegt bei den meisten Themen bei unter 5%. Den E-Mails der Befragten und ihren Kommentaren am Ende des Fragebogens ist zu entnehmen, dass die große Mehrheit der Teilnehmer die Fragen sehr sorgfältig beantwortet. Manche geben sogar an, den Fragebogen mit Vergnügen ausgefüllt zu haben.

Die übliche Vorgehensweise zur Überprüfung der Qualität eines Fragebogens ist es, einen Testlauf durchzuführen, der Hinweise auf mögliche Probleme mit dem Aufbau des Fragebogens gibt, solange noch Zeit ist, sie zu lösen. In dieser Hinsicht bieten kontinuierliche Online-Umfragen mit Freiwilligen zwei Vorteile. Fragen können während der laufenden Umfrage angepasst werden und die Testpopulation ist wesentlich größer als bei jedem anderen Umfrageverfahren. Die Online-Umfrage des *WageIndicators* hat sehr von dem Feedback durch E-Mails der Besucher profitiert. Wo es nötig war, wurden die Fragen entsprechend angepasst.

Um eine richtige Kalkulation der Stundenlöhne zu gewährleisten, untersucht der Fragebogen des *WageIndicators* die Arbeitszeit in allen Einzelheiten und fragt insbesondere nach

- der tariflichen Wochenarbeitszeit, wenn die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt ist;
- der minimalen und maximalen Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit, im Falle flexibler Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienste oder Annualisierung der Arbeitszeit;
- der normalen Wochenarbeitszeit, wenn es keine Arbeitszeitregelung gibt, z.B. bei Freiberuflern oder wenn der Arbeitsvertrag keine

Arbeitszeitregelung enthält oder wenn die übliche Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten abweicht;

- der am Arbeitsplatz nur für Teilzeitkräfte oder Zeitarbeiter üblichen Wochenarbeitszeit;
- der Wochenarbeitszeit, die nach den jüngsten Lohnvereinbarungen vergütet wird; diese wird mit der gemeldeten, vertraglich vereinbarten und der üblicherweise geleisteten Arbeitszeit verglichen und dient auch der Kontrolle bezahlter Überstunden.

Der Fragebogen geht auch ins Detail im Hinblick auf die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer und fragt insbesondere nach:

- der Zahlungsweise, d.h. ob bar, auf ein Bankkonto, per Scheck oder in natura gezahlt wird oder eine Kombination hiervon, wenn der Befragte abhängig beschäftigt ist;
- leistungsabhängigem Gehalt, d.h. ob ein Grundgehalt bezahlt wird und wie hoch dessen Anteil am Gesamtgehalt ist; beträgt das Grundgehalt mindestens 20% des Gesamtbetrags, wird davon ausgegangen, dass die angegebene Vergütung repräsentativ für das übliche Einkommen des Befragten ist;
- dem letzten Brutto- und/oder Nettolohn bzw. -gehalt, den Zahlungszeitraum von 1 Stunde bis 1 Jahr, einschließlich Zuschlägen und Prämien sowie zusätzlicher Sachleistungen;
- dem Jahreseinkommen, wenn der Befragte selbstständig oder mithelfender Familienangehöriger ist, und ob das Einkommen über einen Zeitraum von 12 Monaten oder weniger verdient wurde.

Für die vierteljährliche Veröffentlichung der Daten wird ein komplettes Programm ausgeführt, um sowohl die bezahlte Arbeitszeit als auch die angegebenen Löhne und Zahlungszeiträume auf extreme Werte zu überprüfen. Erst nach dieser Überprüfung werden die Stundenlöhne berechnet.

2.6 Datenauswahl

Dieser Bericht beruht in erster Linie auf Daten aus der Online-Umfrage des *WageIndicator*, die momentan neun EU-Mitgliedstaaten erfasst, für die ausreichende Informationen gesammelt werden konnten: Belgien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Polen, Spanien

und das Vereinigte Königreich. Derzeit fehlen noch ausreichende Daten für Italien, obwohl dieser Mitgliedstaat am *WageIndicator*-Projekt teilnimmt. Den Ergebnissen des *WageIndicators* werden zum Teil die statistischen Daten anderer Quellen wie der Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS) der Europäischen Stiftung in Dublin gegenübergestellt.

Tabelle 2.3 Zahl der vierteljährlichen Beobachtungen in der Online-Umfrage, beschränkt auf Arbeitnehmer, nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
2004/4	1884	0	0	7281	0	10705	0	390	740
2005/1	1735	0	0	4442	0	11583	670	4576	2140
2005/2	3252	32	2554	15977	0	11695	1176	1893	1998
2005/3	1911	22	660	5373	0	7108	583	593	1656
2005/4	4301	90	1159	7250	0	15842	1427	1390	2940
2006/1	2562	1298	1049	14422	0	9904	929	1497	6015
2006/2	1480	476	6646	6395	2212	6428	631	1093	4338
2006/3	1365	234	2803	11960	2333	13445	748	2351	3125
2006/4	1102	162	2458	5973	258	6650	554	1190	4020
2007/1	670	70	802	2626	2990	6000	91	808	1432
Gesamt	20262	2384	18131	81699	7793	99360	6809	15781	28404

Quelle: WageIndicator Daten, Sept.2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer.

Die *WageIndicator*-Datenbank wächst kontinuierlich. Für diese Publikation wurden Daten verwendet, die zwischen September 2004 und März 2007 erhoben wurden. Die Analysen beschränken sich auf Arbeitnehmer. Umfrageteilnehmer, die noch nie eine Stelle innehattten, Selbstständige, Arbeitskräfte, die auf eigene Rechnung tätig sind, Freiberufler, mithelfende Familienangehörige oder Angehörige, die in Familienunternehmen beschäftigt sind, wurden nicht berücksichtigt. Die Auswahl, die wir getroffen haben, umfasst 89 % der gesamten Stichprobe aus den neun Mitgliedstaaten. Tabelle 2.3 zeigt die Zahl der vierteljährlich ausgefüllten Fragebögen für Arbeitnehmer in den neun für diese Publikation untersuchten Ländern. Nicht vollständig ausgefüllte Fragebögen wurden nicht berücksichtigt.

3. Arbeitszeit

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin

3.1 Einleitung

In diesem Kapitel werden sechs Fragen in Bezug auf die Arbeitszeit behandelt, die weitgehend im Zusammenhang mit der Diskussion über die Arbeitszeitrichtlinie der EU (AZR) stehen und auch für den EGB die wichtigsten Aspekte der Arbeitszeit darstellen. Nach einer Darstellung des allgemeinen rechtlichen Rahmens auf EU-Ebene, der Datenerhebung und allgemeinen Ergebnisse des *WageIndicators* (Abschnitt 3.2), werden die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit (3.3), die Möglichkeit des "Opt-out" (3.4), die Annualisierung der Arbeitszeit (3.5), Zahlung von Überstunden (3.6), Bereitschaftsdienst (3.7) und Schichtarbeit (3.8) näher erläutert. Abschnitt 3.9 enthält Schlussfolgerungen. Für jedes Thema wird zunächst der rechtliche Rahmen beschrieben und der Stand der gegenwärtigen Diskussion auf EU-Ebene und gegebenenfalls auf nationaler Ebene dargestellt, bevor das statistische Datenmaterial analysiert wird.

3.2 Allgemeiner Rahmen und Ergebnisse

Allgemeiner rechtlicher Rahmen

Die Länge der Arbeitszeit ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages und wird als der Zeitraum definiert, in dem der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine Tätigkeit auszuüben und seine Aufgaben wahrzunehmen. Die Gewerkschaften fordern bereits seit Langem die Beschränkung der täglichen Arbeitszeit. Schon 1919 wurde im allerersten internationalen Übereinkommen der ILO über Arbeitsbedingungen der Acht-Stunden-Tag und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festgelegt.

Die EU hat in mehreren Rechtsakten die Notwendigkeit anerkannt, die Arbeitszeit auf europäischer Ebene zu regeln. Die Europäische Sozialcharta

von 1961 verpflichtet die Mitgliedstaaten, „für eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit zu sorgen und die Wochenarbeitszeit fortschreitend zu verkürzen“, während die EU-Grundrechtecharta (2000) festlegt, dass „jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit“ hat. In dem Bemühen, im Hinblick auf dieses wesentliche Element des Arbeitsvertrages gleiche Rahmenbedingungen für alle Mitgliedstaaten zu schaffen, verabschiedeten die EU-Institutionen am 23. November 1993 die Richtlinie 93/104/EG. Diese Richtlinie regelt die wöchentliche Höchstarbeitszeit, Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten, bezahlten Jahresurlaub sowie die Dauer und Bedingungen der Nacht- und Schichtarbeit. Arbeitszeit wird darin definiert als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Arbeitszeit wird gegen Ruhezeit abgegrenzt, wobei sie sich gegenseitig ausschließen. Diese Richtlinie wurde durch die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (AZR) ersetzt. Die Definition der Arbeitszeit und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit blieben von der AZR unberührt. Die wichtigsten Änderungen beziehen sich auf die Abweichungen von der zulässigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit und die Bezugszeiträume zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Die Bestimmungen der AZR spiegeln die Schwierigkeiten wider, die Arbeitszeit auf EU-Ebene zu regulieren. Aufgrund der gegensätzlichen Interessen und unterschiedlichen Ansätze in den Mitgliedstaaten, einschließlich fest verankerter, nationaler Regelungsmechanismen der Sozialpartner,⁶⁷ ist die AZR ein komplizierter Rechtsakt geworden. Im ersten Teil werden verbindlichen Regeln zur Arbeitszeit beschlossen, die jedoch durch Bestimmungen im zweiten Teil ihrer vollen Wirkung beraubt werden. Es sind sehr weit reichende Abweichungen von den allgemeinen Regeln zulässig, „durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene“ und sogar durch Zustimmung eines einzelnen Arbeitnehmers.

⁶⁷ Vgl. Bosch, 2001.

Gegenstand der AZR ist der Schutz der Arbeitnehmer vor den Sicherheits- und Gesundheitsrisiken durch lange und unregelmäßige Arbeitszeit. Die Grundlage hierfür bildet Artikel 137 des Vertrages über die Europäische Gemeinschaft, der es der Gemeinschaft ermöglicht, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Tätigkeit der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes und zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu unterstützen und zu ergänzen⁶⁸. Schließlich hat die lange Liste von Ausnahmen und Abweichungen von den allgemeinen Regelungen der AZR zur Verabschaffung spezifischer Bestimmungen zur Arbeitszeit in bestimmten Sektoren geführt, wie für Arbeitnehmer im Verkehrssektor,⁶⁹ für mobile Arbeitnehmer in der zivilen Luftfahrt, Eisenbahner, Seeleute und Ärzte in der Ausbildung. Vor kurzem hat die Kommission Vorschläge zur Überarbeitung der AZR vorgelegt, die eine heftige Diskussion ausgelöst haben. Da sich die Vorschläge und die Diskussion in erster Linie auf Fragen der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit beziehen, wird darüber in Abschnitt 3.3 berichtet.

Allgemeine Ergebnisse

Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über die Arbeitszeitregelungen in den einzelnen Ländern, die für 95% der Arbeitnehmer der Stichprobe des *WageIndicators* gelten, die angegeben haben, dass in ihrem Arbeitsvertrag eine mit dem Arbeitgeber vereinbarte Stundenzahl angegeben ist. Die überwältigende Mehrheit der Umfrage-Teilnehmer, zwischen 72% in den Niederlanden und über 92% in Polen, gibt an, auf der Grundlage der wöchentlichen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigt zu sein. Verglichen mit den offiziellen nationalen Statistiken⁷⁰ ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigen gemäß den Daten des *WageIndicators* fast überall deutlich höher: am deutlichsten in den Niederlanden (23 Prozentpunkte), dem VK (17 Prozentpunkte), Dänemark und Deutschland (jeweils 14 Prozentpunkte), aber auch in Finnland (8 Prozentpunkte), Polen (7 Prozentpunkte), Spanien

⁶⁸ Die (konservative) Regierung des VK hat der AZR von 1993 sowie ihrer Rechtsgrundlage im EG-Vertrag heftig widersprochen. Im März 1996 wies der Europäische Gerichtshof alle Klagen des VK ab (Geyer, 2000, 88).

⁶⁹ Richtlinie 2002/25/EG; für mobile Arbeitnehmer im Straßenverkehr ersetzt diese Richtlinie die Bestimmungen der Verordnung (EWG) 3820/85 (Amtsblatt L 370, 31.12.1985, 1–7), in der bereits die maximal zulässige tägliche Lenkzeit und die Mindestdauer der Ruhezeiten geregelt sind.

⁷⁰ Abgeleitet von EC, 2006.

und Belgien (jeweils 5 Prozentpunkte). Nur für Ungarn decken sich die offiziellen Zahlen mit den Zahlen des *WageIndicators*.

Der Anteil wöchentlicher Teilzeitarbeit schwankt von unter 4% in Finnland über rund 15% in Belgien bis hin zu 21% in den Niederlanden. Der Anteil von Verträgen mit flexibler Arbeitszeit in unserer Stichprobe ist auffallend hoch, insbesondere in Ungarn, Dänemark, Finnland und Belgien aber auch in Deutschland, Spanien und dem VK. Die Anteile der übrigen Kategorien werden unter den jeweiligen Kapiteln behandelt.

Tabelle 3.1 Verteilung der Arbeitszeitverträge per Land

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Wöchentl. Vollzeit	73%	74%	81%	80%	73%	72%	91%	77%	77%
Wöchentl. Teilzeit	15%	6%	4%	8%	3%	21%	4%	6%	7%
Jahresarbeitszeit	1%	4%	2%	3%	3%	1%	0%	4%	1%
Flexible Arbeitszeit	10%	12%	10%	8%	19%	4%	3%	9%	9%
AZR "Opt-out"			0%						5%
Bereitschaftsdienst	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	2%	0%
Sonstiges	1%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	2%	1%
Insgesamt %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Summe	14.711	2.111	16.333	75.754	507	90.107	5.879	13.257	26.017

Quelle: WageIndicator Daten, Sep. 2004 - März 2007.

Auswahl: nur Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag die Arbeitszeit festlegt.

3.3 Länge der wöchentlichen Arbeitszeit

Rechtlicher Rahmen und Diskussion

Die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit steht im Mittelpunkt der kontroversen Arbeitszeitdiskussion zwischen Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in der EU.⁷¹ Diese Diskussion wurde durch die Vorschläge der Europäischen Kommission zur Überarbeitung der AZR ausgelöst.⁷² Die Kommission verfolgt mit diesen Vorschlägen zwei Ziele: zum einen soll die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes

⁷¹ Keune, 2006a, 13.

⁷² *Richtlinienvorschlag KOM (2004) 607 endgültig, geändert durch den Vorschlag für eine Richtlinie KOM (2005) 246 endgültig.*

(EuGH), insbesondere in den Fällen SIMAP⁷³ und JAEGER⁷⁴ berücksichtigt werden, mit der Bereitschaftsdienste von Ärzten, die eine physische Anwesenheit im Krankenhaus erfordern, als Arbeitszeit anerkannt werden. Zum anderen sollen Bestimmungen der Richtlinie von 2003 überarbeitet werden, die eine Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulassen (die Opt-out Klausel). Die wesentlichen Änderungen des Kommissionsvorschlags betreffen:

- die Einführung von Definitionen der Begriffe „Bereitschaftsdienst“ und „inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes“. Nach der neuen Regelung soll inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeit gelten, wobei eine Ausgleichsruhezeit innerhalb von 72 Stunden gewährt werden muss;
- die Ausweitung des Bezugszeitraums zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden von 4 auf 12 Monate;
- die Bedingungen zur Anwendung der Opt-out-Möglichkeit in Bezug auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit.

Auf die Änderungsvorschläge des Europäischen Parlamentes (EP)⁷⁵ zur Überarbeitung der AZR hat die Kommission mit einem weiteren Vorschlag reagiert. Manche Änderungsanträge des EP wurden angenommen, wie die Aufnahme der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben;⁷⁶ die Kumulierung der Arbeitszeit im Falle mehrerer Arbeitsverträge; die Klarstellung, dass Ausgleichsruhezeiten innerhalb einer angemessenen Frist zu gewähren sind; die Erläuterung, wie die Mitgliedstaaten die Ausweitung des Bezugszeitraums zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 12 Monate vornehmen und die Referenzperiode ausarbeiten können und eine Erklärung zur Gültigkeit von Opt-out-Vereinbarungen, die vor Inkrafttreten der neuen AZR unterzeichnet wurden.

⁷³ EuGH Urteil vom 3. Oktober 2000.

⁷⁴ EuGH Urteil vom 9. September 2003.

⁷⁵ Das EP gab am 11. Mai 2005 seine Stellungnahme nach der ersten Lesung ab (8725/05).

⁷⁶ Dieser Änderungsantrag wurde vom EGB unterstützt, der eine Begrenzung der Arbeitszeit für wesentlich erachtet, um berufstätigen Eltern zu ermöglichen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren, und Frauen die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial am Arbeitsplatz auszuschöpfen - ein Schlüsselement der Lissabonner Wachstumsstrategie der EU. Ein Hinweis auf die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist vor allem für die ganzheitliche Betrachtung dieser Frage erforderlich, die mit dem in Art. 8 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten verankerten Recht auf ein Familienleben verlangt wird.

Der EGB hat sich in seinen Resolutionen zur Überarbeitung der AZR vehement gegen die Vorschläge der Kommission ausgesprochen. Er schließt sich, im Gegenteil, den Vorstellungen des EP an, die Opt-out-Möglichkeit auslaufen zu lassen, einen Hinweis auf die für berufstätige Eltern notwendige Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben aufzunehmen sowie Bereitschaftsdienste gemäß der Rechtsprechung des EuGH als Arbeitszeit anzuerkennen. In Bezug auf die mögliche Ausweitung des Bezugszeitraums zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit fordert der EGB die Beibehaltung des geltenden Zeitraums von 4 Monaten. Der EGB ist der Auffassung, dass längere Bezugszeiträume nur zulässig sein sollten, wenn sie in Kollektivvereinbarungen festgehalten werden oder wenn zusätzliche rechtliche Regelungen die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung sowie den angemessenen Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit gewährleisten.

Der neue Richtlinievorschlag zur Arbeitszeit wird derzeit im Europäischen Rat für Beschäftigung und Soziales diskutiert, in dem die Mitgliedstaaten vertreten sind. Nach mehreren Ratssitzungen (von denen die letzte bis zur Verfassung dieser Publikation am 7. November 2006 stattfand), haben die Mitgliedstaaten noch keine Einigung über die Revision der AZR erzielt. Der EGB hat diesen Fehlschlag als schlechtes Zeichen für die Arbeitnehmer in der EU bezeichnet.⁷⁷ Das Hauptproblem, für das noch immer keine Lösung gefunden wurde, ist die Opt-out-Klausel und deren mögliches Auslaufen. Im Rat haben sich zwei entgegengesetzte Positionen zu dieser Klausel gebildet: auf der einen Seite stehen die Mitgliedstaaten, die für Entscheidungsfreiheit eintreten und das Wirtschaftswachstum in den Vordergrund stellen und die Opt-out-Klausel daher beibehalten wollen. Auf der anderen Seite stehen diejenigen, die in der Ausweitung des Bezugszeitraums zur Berechnung der Wochenarbeitszeit auf ein Jahr genügend Spielraum sehen, um das Opt-out definitiv zu beenden. Die Kommission hat versucht, beiden Standpunkten gerecht zu werden, indem sie dem Opt-out eine Frist gesetzt hat, die verlängert werden kann. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben jedoch Bedenken geäußert, da objektive Kriterien für die Verlängerung der Frist fehlen. Im Zusammenhang mit der Behandlung inaktiver Zeiten während des Bereitschaftsdienstes sehen die Mitgliedstaaten zwei Probleme: erstens entstehen Probleme im Gesundheitswesen und zweitens ergeben sich

⁷⁷ EGB, 2006d.

Probleme daraus, dass viele Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverträge gleichzeitig haben. Diese Pattsituation herrschte auch im ersten Halbjahr 2007 noch vor.

Betrachten wir nun den Regelungsrahmen der EU zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Nach Art. 6 der AZR ist die Höchstarbeitszeit durch Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern unter Einbeziehung von Überstunden auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von maximal 48 Stunden pro Siebentagezeitraum zu begrenzen. Ausnahmen und Abweichungen von dieser allgemeinen Regel sind jedoch in bestimmten Fällen zulässig:

- wenn aufgrund der spezifischen Art der Tätigkeit die Dauer der Arbeitszeit nicht von den Arbeitnehmern selbst gemessen und/oder vorher festgelegt oder bestimmt werden kann (diese Regelung ist vom EuGH einschränkend ausgelegt worden⁷⁸);
- für Ärzte in der Ausbildung für eine Übergangsfrist von fünf Jahren ab dem 1.08.2004, die ggf. bei besonderen Schwierigkeiten mit der Erfüllung der Verpflichtungen der AZR um ein Jahr verlängert werden kann; nach Ablauf dieser Übergangsfrist gilt die Obergrenze von 48 Stunden in der Woche;
- wenn ein Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitnehmers bekommen hat, mehr als 48 Stunden in einem Siebentagezeitraum zu arbeiten. In diesem Fall verbietet die AZR jede Form der Diskriminierung der Arbeitnehmer, die nicht bereit sind, eine solche Zustimmung zu geben. Darüber hinaus enthält die Richtlinie die zusätzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber, über alle Arbeitnehmer, die diese Arbeit leisten, zu berichten und zu informieren.

Länge der wöchentlichen Arbeitszeit: Ergebnisse

Die Ergebnisse der *WageIndicator*-Umfrage zur durchschnittlichen vertraglichen Wochenarbeitszeit in den einzelnen Ländern (mit Ausnahme von Ungarn aufgrund unzureichender Daten) und Wirtschaftszweigen sind in Tabelle 3.2 dargestellt. Tabelle 3.3 gibt die durchschnittliche übliche Wochenarbeitszeit an. Die längste durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit findet sich mit 39,2 Stunden in Polen, die tatsächliche

⁷⁸ EuGH Urteil vom 7. September 2006.

durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist mit 39,8 Stunden in Deutschland am längsten, gefolgt von Polen und Spanien und danach VK. Die Zahlen belegen, dass die übliche Wochenarbeitszeit recht lang ist, vor allem wenn man berücksichtigt, dass darin auch Teilzeitarbeitnehmer enthalten sind. Insgesamt wurden 13 Wirtschaftszweige untersucht: in sieben Branchen hat Deutschland die längste Wochenarbeitszeit, in drei Branchen Polen, in zwei Spanien und in einer das VK.

In den meisten Ländern liegt der Durchschnitt der tatsächlichen Wochenarbeitszeit nur leicht über dem Durchschnitt der vertraglich vereinbarten, außer in Deutschland (1,2 Stunden mehr) und in geringerem Maße Belgien (0,8 Stunden) und Spanien (0,5 Stunden). Diese Zahlen lassen vermuten, dass in diesen drei Ländern Überstunden weiter verbreitet sind als anderswo. In Deutschland ist der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit in den sonstigen öffentlichen Dienstleistungen, in Erziehung und Unterricht und im Gesundheitswesen am größten (2 Stunden oder mehr).

Tabelle 3.4 zeigt, was sich hinter den Durchschnittswerten in Tabelle 3.3 verbirgt. Hierzu wurden die Daten der tatsächlichen Wochenarbeitszeit aus dem *WageIndicator* in drei Kategorien unterteilt, jeweils wieder für alle Länder und Wirtschaftszweige. Den höchsten Anteil in der Kategorie lange Arbeitszeiten hat nicht das VK, sondern Ungarn (wobei die besonders kleine Stichprobe zu berücksichtigen ist), gefolgt von Deutschland. 40,1% der ungarischen und 22,5% der deutschen Umfrage-Teilnehmer arbeiten demnach über 40 Stunden und ungeachtet der Bestimmungen der AZR sogar 19,3% bzw. 7,8% über 48 Stunden in der Woche. Im VK gaben 18,2% an, durchschnittlich über 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, 6,4% sogar über 48 Stunden; die letzte Zahl ist wesentlich niedriger als die Ergebnisse offizieller Umfragen aus dem VK, die für 2004-05 11-13% angeben.⁷⁹ Sowohl in Spanien (18,7% über 40 Stunden, 7,5% über 48 Stunden) als auch in Polen (17,7% bzw. 5,9%) liegen die Zahlen in derselben Größenordnung. In Belgien, Finnland, den Niederlanden und

⁷⁹ Laut der IES-Studie für DTI (Kodz et al, 2003), auf der Grundlage der WERS 1998, gaben 11% der Beschäftigten an, in der Regel über 48 Stunden/Woche zu arbeiten; Kersley et al, 2006, kommen gestützt auf die WERS 2004 zu dem gleichen Ergebnis. Laut einer Broschüre des TUC von November 2006 sinkt die Zahl derjenigen, deren Wochenarbeitszeit 48 Stunden übersteigt, allerdings kontinuierlich: von 4 Mio. (16,6%) im Jahr 1998 auf 3,3 Mio. (13,1%) im Jahr 2005 (LFS Mikrodaten: TUC, 2006).

insbesondere in Dänemark kommen unverhältnismäßig lange Wochenarbeitszeiten deutlich seltener vor. Bezogen auf die 13 Wirtschaftszweige sind in Deutschland in sechs Branchen lange Wochenarbeitszeiten (von über 40 Stunden) üblich, in Ungarn in drei Branchen, im VK in zwei und in Polen und Spanien je in einer Branche. Nehmen wir zur besseren Vergleichbarkeit mit Tabelle 3.2 Ungarn aus, sind in Deutschland lange Wochenarbeitszeiten von über 40 Stunden am weitesten verbreitet (in sieben von 13 Branchen: im Bau, bei Kreditinstituten und Versicherungen, bei sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung, Erziehung und Unterricht, im Gesundheitswesen und den sonstigen öffentlichen Dienstleistungen), während im VK (Landwirtschaft, Verkehr), in Spanien (Herstellung von Waren, Energie- und Wasserversorgung) und in Polen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Groß- und Einzelhandel) jeweils zwei Branchen davon betroffen sind.

Insgesamt sind lange Wochenarbeitszeiten in allen neun Ländern in fünf Wirtschaftszweigen, in dieser Reihenfolge, besonders häufig anzutreffen: Hotel- und Gaststättengewerbe; Landwirtschaft; Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Bauwirtschaft und Herstellung von Waren. In manchen Ländern finden sich daneben weitere Branchen mit recht langen Wochenarbeitszeiten: Kreditwesen und Versicherungen in Ungarn, sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen in Deutschland und Energie- und Wasserversorgung in Spanien.

In der Darstellung in Tabelle 3.5 wurden diejenigen Arbeitnehmer nicht berücksichtigt, die Überstunden nicht vergütet bekommen, d.h. deren Stundenlohn bereits auf lange Arbeitszeiten ausgelegt ist. Diese Gruppe erweist sich als relativ groß in Belgien, Deutschland, Spanien und dem VK. Letzten Endes unterscheidet sich dieses Bild allerdings nicht sehr vom dem aus Tabelle 3.4. Ungarn bleibt an der Spitze (36% mit einer Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden), gefolgt von Deutschland (18%), Polen (14%), VK (14%), Dänemark (13%) und Spanien (12%) in der zweiten Kategorie sowie Belgien, Finnland und die Niederlande in der dritten Kategorie mit einem niedrigen Prozentsatz langer Wochenarbeitszeiten. Der relative Anteil langer Wochenarbeitszeiten in den verschiedenen Branchen bleibt ebenfalls nahezu unverändert, wobei die unverhältnismäßig langen Wochenarbeitszeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe in Polen und Deutschland (jeweils zu 28% über 40 Stunden) besonders ins Auge fallen. Neben den fünf oben genannten

Branchen mit den längsten Wochenarbeitszeiten ist die lange (aber bezahlte) Wochenarbeitszeit in der öffentlichen Verwaltung (23%) und im Erziehungs- und Unterrichtswesen (19%) in Deutschland bemerkenswert.

Tabelle 3.2 Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE	DK	FI	DE
Landwirtschaft	36.5	37.0	38.7	39.0
Herstellung von Waren	37.6	36.8	38.9	38.6
Energie- u. Wasserversorgung	37.9	37.2	38.7	39.1
Bauwirtschaft	38.5	37.2	39.2	39.9
Groß- und Einzelhandel	36.2	36.0	36.0	38.5
Hotel- u. Gaststättengewerbe	35.5	36.1	36.7	40.2
Verkehr/Nachrichtenübermittl	38.0	38.3	39.0	40.0
Kreditwesen/Versicherungen	35.9	34.9	37.8	38.8
Sonst. unternehmensbez. Dienstleistungen	37.1	35.8	37.9	39.1
Öffentliche Verwaltung	37.0	36.1	37.0	38.3
Erziehung/Unterricht	32.4	36.0	35.1	36.6
Gesundheitswesen	34.1	35.2	37.7	37.1
Sonst. öffentl. Dienstleistun- gen	35.2	37.5	36.9	37.8
Gesamt	36.6	36.9	37.8	38.6

	NL	PL	ES	UK
Landwirtschaft	37.8	41.3	39.5	40.8
Herstellung von Waren	37.7	40.1	39.8	39.0
Energie- u. Wasserversorgung	38.1	40.4	38.9	38.3
Bauwirtschaft	38.9	40.5	40.3	39.8
Groß- und Einzelhandel	36.0	40.3	38.8	37.4
Hotel- u. Gaststättengewerbe	35.7	41.1	38.7	40.2
Verkehr/Nachrichtenübermittl	39.2	40.5	39.2	40.5
.				
Kreditwesen/Versicherungen	36.2	39.5	38.8	36.8
Sonst. unternehmensbez. Dienstleistungen	37.3	39.3	39.3	38.3
Öffentliche Verwaltung	35.8	39.1	37.4	36.9
Erziehung/Unterricht	34.4	32.9	34.3	35.2
Gesundheitswesen	31.1	38.9	37.4	35.8
Sonst. öffentl. Dienstleistun- gen	34.5	38.0	37.3	37.2
Gesamt	36.3	39.2	38.8	38.0

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. .2004-März.2007.

Auswahl; Arbeitnehmer.

Tabelle 3.3 Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE	DK	FI	DE
Landwirtschaft	39.4	37.1	38.6	40.2
Herstellung von Waren	37.9	36.9	39.0	39.3
Energiewirtschaft	37.0	37.6	38.8	39.6
Bauwirtschaft	39.4	37.6	39.4	40.9
Groß- und Einzelhandel	37.4	36.8	36.0	39.6
Hotel- u. Gaststättengewerbe	38.1	35.8	36.8	41.2
Verkehr/Nachrichtenübermittl.	38.1	38.7	39.5	41.0
Kreditwesen/Versicherungen	35.9	33.8	38.1	39.7
Sonst. unternehmensbez. Dienstleistungen	37.8	36.6	38.0	40.5
Öffentliche Verwaltung	36.8	36.1	37.2	39.2
Erziehung/Unterricht	34.0	34.1	35.1	39.1
Gesundheitswesen	36.5	35.7	37.7	39.1
Sonst. öffentl. Dienstleistungen	37.0	37.0	36.9	39.5
Gesamt	37.4	37.1	37.9	39.8

	NL	PL	ES	UK
Landwirtschaft	37.8	41.2	40.6	41.4
Herstellung von Waren	38.1	40.4	40.6	39.4
Energiewirtschaft	38.8	40.9	39.7	38.7
Bauwirtschaft	39.2	41.0	41.1	40.1
Groß- und Einzelhandel	35.9	40.7	39.8	37.7
Hotel- u. Gaststättengewerbe	34.8	41.0	39.7	40.5
Verkehr/Nachrichtenübermittl.	40.0	40.7	40.3	40.8
Kreditwesen/Versicherungen	36.3	39.3	39.2	37.2
Sonst. unternehmensbez. Dienstleistungen	37.3	39.5	39.7	38.6
Öffentliche Verwaltung	35.9	39.0	37.2	37.2
Erziehung/Unterricht	34.4	32.3	34.4	35.6
Gesundheitswesen	30.8	39.2	37.6	35.8
Sonst. öffentl. Dienstleistungen	34.3	37.9	37.5	37.2
Gesamt	36.4	39.3	39.3	38.3

Quelle: WageIndicator Daten, Sept..2004- März.2007.

Auswahl: Arbeitnehmer.

Tabelle 3.4 Verteilung auf 3 Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	Landwi rtschaft	Herstell von waren	Energie und Wasser versorg	Bau	Groß- und Einzel- handel	Hotel- und Gast- stätten	Verkehr Nachrich ten
Belgien							
0-40 h	78.7	88.6	87.1	83.0	88.9	84.5	83.4
40,1-48 h	13.5	7.4	10.0	8.6	7.0	7.5	9.2
48,1-99 h	-	4.1	-	8.4	4.1	8.1	7.5
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	89	4,859	210	1,146	2,059	322	1,365
Dänemark							
0-40 h	92.2	96.3	96.8	95.1	92.7	89.4	88.3
40,1-48 h	-	2.9	-	-	-	-	5.9
48,1-99 h	-	-	-	-	-	-	5.7
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	103	591	31	203	151	47	488
Finnland							
0-40 h	75.3	92.7	89.1	91.3	91.6	90.3	86.1
40,1-48 h	20.8	5.2	-	5.9	6.3	5.3	5.4
48,1-99 h	-	2.1	-	2.7	2.1	4.4	8.5
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	154	4,087	46	691	1,339	453	1,009
Deutschland							
0-40 h	73.7	80.7	80.2	70.2	76.0	66.5	74.5
40,1-48 h	17.9	13.6	13.8	21.1	16.1	18.1	13.1
48,1-99 h	8.4	5.6	6.0	8.7	7.8	15.4	12.4
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	430	24,771	2,428	4,970	7,274	1,556	4,203
Ungarn							
0-40 h	-	52.6	57.9	58.3	47.1	-	51.3
40,1-48 h	-	24.1	-	-	25.5	-	25.6
48,1-99 h	-	23.3	-	27.8	27.5	-	-
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	9	116	19	36	51	9	39

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 3.4 (Forts.) Verteilung auf 3 Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	Kredit und Versicherungen	Unternehmen sbezog Dienstleistun	Öffentl Verwaltung	Erziehung und Unterri cht	Gesund heitswesen	Sonst Dienstleistun gen	Gesamt
Belgien							
0-40 h	91.4	87.2	91.8	92.7	93.0	88.2	88.4
40,1-48 h	5.9	9.7	5.7	4.8	4.6	7.4	7.5
48,1-99 h	2.7	3.1	2.6	2.5	2.4	4.4	4.2
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	1,221	3,327	1,044	565	2,196	930	19,650
Dänemark							
0-40 h	93.8	96.5	97.3	96.8	95.5	90.7	93.5
40,1-48 h	-	-	-	-	-	-	4.2
48,1-99 h	-	-	-	-	-	-	2.3
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	32	172	110	62	134	108	2,293
Finnland							
0-40 h	94.5	92.8	95.8	92.6	94.5	92.0	92.4
40,1-48 h	3.6	4.8	2.8	5.1	4.2	5.4	5.0
48,1-99 h	1.9	2.4	1.4	2.3	1.3	2.6	2.5
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	676	3,314	1,410	780	1,989	909	16,878
Deutschland							
0-40 h	79.8	76.5	76.4	73.4	82.3	77.5	77.5
40,1-48 h	14.0	14.4	20.4	20.3	11.1	13.7	15.1
48,1-99 h	6.3	9.1	3.2	6.3	6.7	8.7	7.4
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	4,959	12,718	4,614	2,634	6,424	2,386	80,217
Ungarn							
0-40 h	38.7	70.0	67.3	-	80.4	69.6	59.9
40,1-48 h	38.7	-	-	-	-	-	20.8
48,1-99 h	22.6	-	-	-	-	-	19.3
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	31	110	49	13	46	46	586

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 3.4 (Forts.) Verteilung auf 3 Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	Landwi rtschaft	Herstell von Waren	Energie und Wasser versorg	Bau	Groß- und Einzel- handel	Hotel- und Gast- stätten	Verkehr Nachrichten
Niederlande							
0-40 h	82.1	89.8	87.0	88.4	90.0	89.7	81.1
40.1-48 h	10.0	6.0	7.3	6.0	6.2	4.8	6.7
48.1-99 h	7.8	4.2	5.7	5.6	3.8	5.4	12.2
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	1,405	16,335	509	5,823	9,697	3,475	6,637
Polen							
0-40 h	79.3	81.2	82.2	74.7	73.0	62.5	78.3
40.1-48 h	-	12.0	14.8	14.0	17.3	24.0	15.4
48.1-99 h	-	6.7	-	11.2	9.7	13.5	6.3
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	29	963	135	356	915	96	351
Spanien							
0-40 h	74.3	79.5	77.5	70.7	76.0	73.3	80.2
40.1-48 h	14.6	11.7	15.2	15.5	13.7	13.5	11.3
48.1-99 h	11.1	8.8	7.2	13.8	10.3	13.3	8.4
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	144	1,998	276	1,064	1,310	505	987
VK							
0-40 h	62.9	80.7	84.2	76.1	77.4	67.8	70.2
40.1-48 h	23.3	13.3	9.2	14.7	15.9	16.9	16.9
48.1-99 h	13.8	6.0	6.6	9.3	6.7	15.2	12.9
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	159	4,119	272	1,479	2,744	1,010	1,742

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 3.4 (Forts.) Verteilung auf 3 Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	Kredit und Versicherungen	Unternehmens bezog Dienstleistung	Öffentl Verwaltung	Erziehung und Unterricht	Gesundheitswesen	Sonst Dienstleistungen	Gesamt
Niederlande							
0-40 h	93.9	93.1	96.0	91.1	97.4	93.8	91.3
40.1-48 h	3.1	4.1	2.2	7.1	1.6	3.5	4.8
48.1-99 h	2.9	2.8	1.7	1.8	1.0	2.7	3.9
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	4,776	15,950	6,259	3,600	9,828	3,488	90,035
Polen							
0-40 h	83.9	84.4	91.5	92.2	84.8	88.8	82.3
40.1-48 h	13.8	10.8	6.9	4.0	10.4	6.7	11.8
48.1-99 h	2.3	4.7	1.6	3.8	4.7	4.5	5.9
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	478	1,138	669	529	316	223	6,375
Spanien							
0-40 h	85.0	80.9	92.8	93.2	88.5	85.0	81.3
40.1-48 h	9.7	13.1	4.7	4.0	6.2	8.1	11.2
48.1-99 h	5.3	6.0	2.5	2.8	5.3	7.0	7.5
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	928	3,390	1,039	708	791	645	14,098
VK							
0-40 h	86.2	83.3	86.3	89.2	90.5	84.6	81.7
40.1-48 h	9.0	10.7	11.1	5.6	6.3	11.5	11.8
48.1-99 h	4.8	6.0	2.6	5.2	3.2	3.9	6.4
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	1,924	5,799	1,690	1,637	2,315	1,106	26,363

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 3.5 Verteilung auf drei Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen, nur Arbeitnehmer, die einen Überstundenausgleich in Geld oder Zeit bekommen

	Landwirtschaft	Industrie	Energie	Bau	Handel	Hotel	Verkehr
Belgien							
0-40 h	90.3	95.1	91.5	88.9	95.9	94.1	89.8
40,1-48 h	-	3.6	-	6.1	3.3	-	6.9
48,1-99 h	-	1.2	-	4.9	-	-	-
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	31	1,892	71	407	788	119	403
Dänemark							
0-40 h	-	93.3	-	86.7	93.3	-	63.2
40,1-48 h	-	-	-	-	-	-	-
48,1-99 h	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	3	15	1	15	15	4	19
Finnland							
0-40 h	77.3	96.1	91.7	96.1	96.6	96.6	94.4
40,1-48 h	22.7	3.1	-	3.1	3.0	-	3.0
48,1-99 h	-	0.8	-	-	-	-	2.6
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	88	2,906	36	482	886	297	660
Deutschland							
0-40 h	77.7	85.3	84.0	74.9	82.1	71.9	80.9
40,1-48 h	19.1	12.1	12.6	20.3	14.6	20.0	12.6
48,1-99 h	-	2.7	3.4	4.8	3.4	8.1	6.5
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	220	13,795	1,402	2,364	3,496	630	1,937
Ungarn							
0-40 h	-	53.8	-	64.7	50.0	-	73.3
40,1-48 h	-	23.1	-	-	-	-	-
48,1-99 h	-	23.1	-	-	-	-	-
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	1	52	4	17	22	5	15

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 3.5 Verteilung auf 3 Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen, nur Arbeitnehmer, die einen Überstundenausgleich in Geld oder Zeit bekommen

	Bank	Untern. Dienst	Öffentl Verwal	Erziehu ng und Unterricht	Gesund	Sonst Dienst	Gesamt
Belgien							
0-40 h	97.1	94.6	95.5	94.8	95.6	94.5	94.6
40,1-48 h	2.4	4.7	3.4	-	3.4	4.1	4.1
48,1-99 h	-	-	-	-	0.9	-	1.3
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	418	1,083	355	135	1,193	345	7,240
Dänemark							
0-40 h	-	100.0	-	-	-	-	83.3
40,1-48 h	-	-	-	-	-	-	13.0
48,1-99 h	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt		12	7	2	11	4	108
Finnland							
0-40 h	99.4	96.7	97.9	98.4	95.4	96.2	96.3
40,1-48 h	-	2.6	1.8	-	3.9	2.7	3.0
48,1-99 h	-	0.7	-	-	0.6	-	0.7
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	476	2,123	909	440	1,573	627	11,503
Deutschland							
0-40 h	85.3	83.2	77.4	81.2	84.9	83.7	82.9
40,1-48 h	13.1	12.6	20.4	16.3	10.2	13.7	13.7
48,1-99 h	1.6	4.2	2.2	2.5	4.8	2.5	3.4
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	2,784	5,623	3,138	1,189	4,099	1,107	41,784
Ungarn							
0-40 h	-	71.0	-	-	78.6	68.4	63.7
40,1-48 h	-	-	-	-	-	-	18.9
48,1-99 h	-	-	-	-	-	-	17.4
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt	3	31	13	5	14	19	201

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 3.5 (Forts.) Verteilung auf 3 Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen, nur Arbeitnehmer, die einen Überstundenausgleich in Geld oder Zeit bekommen

	Landw.	Indust.	Energie	Bau	Handel	Hotel	Verkehr
Niederlande							
0-40 h	88.2	94.2	90.9	92.4	94.7	93.8	87.9
40.1-48 h	8.8	4.2	6.4	4.9	4.2	3.6	5.5
48.1-99 h	3.0	1.6	2.7	2.7	1.0	2.6	6.6
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	773	8,994	298	3,140	5,138	2,039	3,522
Polen							
0-40 h	-	83.3	82.4	75.0	82.4	60.9	79.1
40.1-48 h	-	12.4	16.2	17.0	13.9	28.3	16.5
48.1-99 h	-	4.2	-	-	-	-	-
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	9	402	68	100	238	46	139
Spanien							
0-40 h	82.9	87.7	84.3	79.1	88.5	81.0	92.1
40.1-48 h	-	8.7	14.5	10.7	8.1	10.3	5.4
48.1-99 h	-	3.6	-	10.2	3.4	8.7	-
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	35	503	83	206	296	126	241
VK							
0-40 h	64.4	84.1	88.9	80.0	84.5	76.6	72.9
40.1-48 h	30.1	13.4	8.7	13.1	12.1	16.3	18.2
48.1-99 h	-	2.5	-	6.9	3.4	7.1	8.9
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	73	1,575	126	550	1,298	406	774

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer, die einen Überstundenausgleich in Geld oder Zeit bekommen

Tabelle 3.5 (Forts.) Verteilung auf 3 Kategorien üblicher Wochenarbeitszeit nach Ländern und Wirtschaftszweigen, nur Arbeitnehmer, die einen Überstundenausgleich in Geld oder Zeit bekommen

	Bank	Untern. Dienst	Öffentl Verwal	Erziehung und Unterricht	Gesund	Sonst Dienst	Gesamt
Niederlande							
0-40 h	97.1	95.8	97.7	95.1	98.2	96.1	95.0
40.1-48 h	1.9	2.9	1.4	3.9	1.0	2.9	3.3
48.1-99 h	0.9	1.3	0.8	0.9	0.9	1.0	1.7
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	2,701	8,303	4,361	1,499	7,153	2,008	49,929
Polen							
0-40 h	93.1	88.6	95.4	93.3	82.5	93.4	86.3
40.1-48 h	-	8.5	-	-	-	-	10.4
48.1-99 h	-	2.8	-	-	-	-	3.2
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	130	386	259	224	126	76	2,203
Spanien							
0-40 h	92.7	85.5	96.9	94.4	93.1	91.2	88.4
40.1-48 h	-	12.5	-	-	-	-	8.4
48.1-99 h	-	2.0	-	-	-	-	3.2
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	96	614	256	107	203	136	2,902
VK							
0-40 h	94.0	88.7	88.7	96.1	93.7	89.9	86.9
40.1-48 h	4.9	8.7	10.3	3.0	4.7	8.6	10.1
48.1-99 h	-	2.6	-	-	1.5	-	3.0
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100
Gesamt N	714	2,139	968	669	1,420	513	11,225

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer, die einen Überstundenausgleich in Geld oder Zeit bekommen

3.4 Die Opt-out-Klausel

Rechtlicher Rahmen und Diskussion

Nach den Vorschlägen der Kommission zur Überarbeitung der AZR soll die Möglichkeit, im Einzelfall von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden abzuweichen, weiterhin bestehen, allerdings an strengere Bedingungen geknüpft werden, um Missbrauch vorzubeugen. Die Möglichkeit, von einem individuellen Opt-out Gebrauch zu machen, soll demnach ausdrücklich in einem Tarifvertrag oder einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern auf der entsprechenden Ebene oder in einem nationalen Rechtstext festgelegt werden. Die Streichung der Opt-out-Klausel aus dem Wortlaut der AZR war einer der Änderungsanträge des EP zu dem ursprünglichen Revisionsvorschlag der Kommission. Die Kommission hat diesen Antrag zwar nicht in ihren geänderten Vorschlag übernommen, aber sie hat eine Kompromisslösung für diese Frage gesucht, in der die gesetzgebenden Institutionen geteilter Meinung sind. Nach Auffassung der Kommission könnten die Mitgliedstaaten eine Ausnahme von der Anwendung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit für die Dauer von längstens drei Jahren nach Inkrafttreten der neuen AZR zulassen, wobei die Möglichkeit besteht, diese Frist aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, mit Zustimmung der Kommission, zu verlängern. Zusätzlich zu früheren Bedingungen sieht der geänderte Vorschlag die Begrenzung der Gültigkeit eines individuellen Einverständnisses zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf ein Jahr vor, mit der Möglichkeit der Verlängerung, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit für den Arbeitnehmer in keinem Fall 55 Stunden überschreiten darf,⁸⁰ es sei denn, die Sozialpartner haben sich in einem Tarifvertrag oder einer Vereinbarung auf eine andere Regelung geeinigt.

In dieser Frage ist die Haltung des VK ausschlaggebend. 1998 hat die Regierung Blair die frühere AZR als Arbeitszeitregelungen in nationales Recht umgesetzt. Dabei hat sie allerdings von fast allen Abweichungen, einschließlich der Opt-out-Möglichkeit, Gebrauch gemacht. Vor Kurzem erst hat Blair seine Stellungnahme zur AZR noch verschärft und sie als

⁸⁰ Die ursprünglich von der Kommission vorgeschlagene wöchentliche Höchstarbeitszeit von 65 Stunden wurde nach vehementem Einspruch des EGB in den späteren Vorschlägen reduziert.

eines der schlimmsten Beispiele europäischer Gesetzgebung beschrieben. Die Regierung des VK, die eher geneigt ist, den Argumenten der Arbeitgeber zu folgen als den Gewerkschaften, hat die Überarbeitung der AZR blockiert und damit eine Schlüsselrolle eingenommen.⁸¹ Im Übrigen deutet wenig darauf hin, dass sich die Haltung des VK unter Gordon Brown als Nachfolger von Tony Blair im Amt des Premierministers im Sommer 2007 ändern wird.

Gerade der Missbrauch der Opt-out-Möglichkeit durch das VK ist Anlass zur Sorge. Die größten Probleme bereiten die fehlenden Garantien für den effektiven Schutz des Arbeitnehmers, der eine individuelle Opt-out-Vereinbarung unterzeichnet: die Unkenntnis des Arbeitnehmers, das Erzwingen der Einwilligung des Arbeitnehmers in die Opt-out-Klausel als Voraussetzung für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, und die Unmöglichkeit, diese Einwilligung zu einem späteren Zeitpunkt rückgängig zu machen. In den gegenwärtigen Diskussionen geht es um die tatsächliche Wirkung der individuellen Opt-out-Möglichkeit. Viele britische Arbeitgeber und mit ihnen ihr Dachverband CBI sind offenbar der Ansicht, dass die individuelle Opt-out-Klausel für betriebliche Flexibilität sorgt und ein notwendiges Instrument der effizienten Unternehmensführung ist. Nach Auffassung der britischen Gewerkschaft TUC und des EGB „tragen lange Arbeitszeiten jedoch keineswegs zur Förderung der britischen Wettbewerbsfähigkeit bei, sondern führen zu verringelter Produktivität und schlechtem Management“.⁸² Diese Behauptung wird durch das Argument unterstützt, dass sich der Einsatz von individuellen Opt-out-Regelungen nachteilig auf die Wirtschaft des VK auswirkt, weil dadurch keine Kollektivverhandlungen über die Gestaltung der Arbeitzeit geführt werden und ineffiziente Praktiken endlos weiter bestehen.⁸³ In der Tat belegen zahlreiche Studien, dass lange Arbeitszeiten mit niedrigerer Produktivität und großer Mitarbeiterfluktuation einhergehen, während kürzere Arbeitszeiten mit größerer interner Unternehmensflexibilität und höherer Produktivität verbunden sind.⁸⁴ Darüber hinaus führt die TUC viele weitere, für den britischen Arbeitsmarkt spezifische Faktoren an, die in der Kombination

⁸¹ Exell, 2006, 275.

⁸² EGB, 2006c.

⁸³ Barnard et al, 2003a, 2003b.

⁸⁴ Vgl. z.B. Kodz et al, 2003, 147-190; ILO, 2004; Europäische Kommission, 2005d.

dazu beitragen, die Auswirkungen des Auslaufens der individuellen Opt-out-Möglichkeit relativ gering zu halten.⁸⁵

Die Schlussfolgerung liegt nahe, dass die Anwendung der Opt-out-Klausel ein bequemer Vorwand ist, die Modernisierung der Arbeitszeitgestaltung zu vermeiden und sehr wohl zu niedriger Produktivität führen kann. Eine Alternative zu diesem Modell wäre ein gesetzlicher Rahmen auf EU-Ebene zur Förderung der Modernisierung der Arbeitszeitgestaltung in Verbindung mit einer Senkung der durchschnittlichen Arbeitszeit. Die Verallgemeinerung bewährter Praktiken, die den Fokus auf Innovation, Produktivität und Arbeitszeitgestaltung legen, kann sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer zu größerer Flexibilität führen und gleichzeitig zu nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung und Wachstum beitragen.⁸⁶ Die Frage der Bezugszeiträume wird in Abschnitt 3.5 behandelt.

Ergebnisse zur Opt-out-Klausel

Die Frage, ob einzelne Arbeitnehmer eine individuelle Opt-out-Vereinbarung gemäß der AZR unterzeichnet haben, wurde nur in Finnland und dem VK gestellt, da 2004, als die Umfrage ausgearbeitet wurde, diese Möglichkeit nur in diesen beiden Ländern bestand. Aus Tabelle 3.1 ist bereits zu entnehmen, dass das VK das einzige Land mit einem erwähnenswerten Anteil an Opt-out-Lösungen ist: hier betrifft es 4,5% der Beschäftigten mit vertraglich vereinbarter Arbeitszeit.⁸⁷ In Finnland ist dieser Anteil unbedeutend. Tabelle 3.6 enthält detailliertere Angaben für das VK. Bezogen auf alle Arbeitnehmer des Landes ist der Anteil der Männer unter

⁸⁵ Jeder dritte Arbeitnehmer im VK, der über 48 Stunden in der Woche arbeitet, leistet nur 1 oder 2 zusätzliche Stunden pro Woche; bis zu einer Million Arbeitnehmer wären im VK weiterhin von der Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ausgenommen (im wesentlichen Fach- und Führungskräfte); und wenn das Opt-out fällt, wird im Gegenzug sicher der Bezugszeitraum für die Berechnung von 17 auf 52 Wochen ausgedehnt. Dadurch würden rund 1,5 Millionen Arbeitnehmer im VK mit langen Arbeitszeiten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nicht mehr überschreiten, da sie nicht das ganze Jahr über von diesen langen Arbeitszeiten betroffen sind (TUC, 2006, 2).

⁸⁶ Vgl. anregende, auf einer EGB-Konferenz im November 2005 vorgestellte Beispiele: Pillingen, 2006.

⁸⁷ Dieser Wert ist niedriger als häufig für das VK angegeben, doch schwanken die Angaben über die Zahl der Arbeitnehmer mit Opt-out-Vereinbarung sehr. Vor Kurzem wurde im House of Lords ein DTI-Bericht zitiert, wonach 66% der Arbeitnehmer, deren übliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden übersteigt, keine Opt-out-Vereinbarung unterzeichnet haben, sodass der Anteil mit Vereinbarung bei unter 5% liegen würde (Minutes, 2006).

den Arbeitnehmern mit Opt-out-Vereinbarung weitaus höher (77% gegen 50%), ist ihr Durchschnittsalter höher (38 gegenüber 36 Jahre), sind sie weniger durch Kollektivvereinbarungen geschützt (20% gegenüber 29%) und sie arbeiten eher in größeren Unternehmen. Detaillierte Angaben zur Unternehmensgröße zeigen, dass in Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern und in Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern weitaus seltener von der Opt-out-Möglichkeit Gebrauch gemacht wird. Das Bildungsniveau der beiden Gruppen unterscheidet sich nicht.

Tabelle 3.6. Personenbezogene Merkmale aller Arbeitnehmern und der Arbeitnehmer mit Opt-out-Vereinbarung im VK

	% männlich	Durchschnitts-alter	% durch Kollektiv-vereinba- rung geschützt	Durch-schnittl. Betriebsgröße	Durch-schnittl. Bildungs-niveau*	Durch-schnittliche Wochen-Arbeitszeit	Durch-schnittliche ver-tragliche Arbeitszeit
VK Arbeit-nehmer	50%	35,8	29%	50-100 Arbeit-nehmer	3,9	38,0	37,7
VK Arbeit-nehmer mit Opt-out	77%	38,1	20%	100-500 Arbeit-nehmer,	3,9	44,1	44,1
Bedeutende Unter-schiede	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja

Quelle: WageIndicator Daten, Sept.2004-März 2007.

Auswahl: VK Arbeitnehmer mit vertraglich vereinbarter Arbeitszeit.

Anmerkung: * von 0=ohne Schulabschluss bis 6=Doktortitel

Eine detailliertere Analyse zeigt, dass der Anteil der Arbeitnehmer mit Opt-out-Vereinbarung unverhältnismäßig hoch ist unter den älteren Arbeitnehmern (8% sind 55 Jahre alt oder älter), unter einfachen Arbeitern (14%), Maschinen- und Anlagenführern und Monteuren (11%) sowie nach Branchen im Bergbau (10,5%), der Bauwirtschaft (7%), im Hotel- und Gaststättengewerbe (7%) und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (9%). Tabelle 3.6 ist zu entnehmen, dass im Vergleich zu allen Arbeitnehmern im VK sowohl die vertragliche, als auch die übliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer mit Opt-out-Vereinbarung wesentlich länger ist. Die große Mehrheit (82%) der Umfrage-Teilnehmer

aus dem VK, die angeben hat, über 48 Stunden die Woche zu arbeiten, hat jedoch keine Opt-out-Vereinbarung unterzeichnet.⁸⁸

3.5 Jahresarbeitszeit

Rechtlicher Rahmen und Diskussion

Das Thema der Jahresarbeitszeit hängt mit dem der Bezugszeiträume eng zusammen, selbst wenn diese nicht unbedingt mit denen der AZR übereinstimmen. Nach Art. 16 der AZR können die Mitgliedstaaten a) für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit einen Bezugszeitraum von bis zu vier Monaten vorsehen; b) für die Dauer der Nacharbeit einen Bezugszeitraum vorsehen, der (abweichend vom normalen 24-Stundenzeitraum) nach Anhörung der Sozialpartner oder in Kollektivvereinbarungen festgelegt wird. Darüber hinaus sind in bestimmten Fällen zahlreiche Abweichungen von der Höchstdauer der Nacharbeit und den in der AZR festgelegten Bezugszeiträumen zulässig. Manche dieser Abweichungen werden durch geografische Umstände wie die Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnsitz des Arbeitnehmers gerechtfertigt, andere hängen von der Art der Tätigkeit ab, wie z.B. bei Wach- und Schließdiensten, die den Schutz von Sachen und Personen gewährleisten, oder bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, wie z.B. in der Krankenhauspflege, im See- und Luftverkehr, der Landwirtschaft, in der Gas-, Wasser- und Stromversorgung, oder bei Presse- und Nachrichtendiensten. Außerdem sind Abweichungen zulässig im Falle eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls insbesondere in der Landwirtschaft, im Fremdenverkehr, im Postdienst und im Eisenbahnverkehr. Schließlich sind die Bestimmungen über die Bezugszeiträume bei ungewöhnlichen oder nicht vorhersehbaren Umständen oder Unfällen nicht anzuwenden. Die AZR bestimmt, dass all diese Abweichungen nicht die Festlegung eines Bezugszeitraums zur Folge haben dürfen, der länger ist als sechs Monate.

Die Kommission sieht in ihrem Vorschlag zur Überarbeitung der AZR vor, den Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, die Ausweitung des

⁸⁸ Melis et.al, 2007.

Bezugszeitraums zur Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden von 4 auf 12 Monate zu ermöglichen. Der EGB befürchtet, dass diese Änderung dazu führen wird, dass vielen Arbeitnehmern längere und unregelmäßige Arbeitszeiten einseitig auferlegt werden, ohne den Schutz von Kollektivverhandlungen.⁸⁹ Der EGB hat daher die Kommission aufgefordert, einen Vorschlag zu unterbreiten, der „nur auf der Grundlage einer Kollektivvereinbarung größere Flexibilität der Arbeitszeit, insbesondere im Hinblick auf die Festlegung einer Jahresarbeitszeit, erlaubt“.⁹⁰

Ergebnisse zur Jahresarbeitzeit

Tabelle 3.7 gibt einen Überblick über die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer, die der Annualisierung ihrer Arbeitszeit zugestimmt haben, und den entsprechenden Anteil der Stichprobe der *WageIndicator*-Umfrage, jeweils nach Ländern (ausgenommen Ungarn und Polen) und Wirtschaftszweigen. Diejenigen, die einer Festlegung ihrer Arbeitszeit auf Jahresbasis zugestimmt haben, haben ihre Jahresarbeitszeit angegeben. Für die Umrechnung in Wochenarbeitszeit wird von 48 Arbeitswochen im Jahr ausgegangen.

Interessant ist die Analyse der Unterschiede zwischen der durchschnittlichen, tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit (Tabelle 3.2) und der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern mit Jahresarbeitszeit. Die sieben Mitgliedstaaten, für die ausreichendes Datenmaterial vorliegt, wurden in drei Gruppen zusammengefasst:

- zwei Länder, in denen Arbeitnehmer mit einer festgelegten Jahresarbeitszeit eine kürzere Wochenarbeitszeit haben, als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigte quer durch alle Wirtschaftszweige, wobei es zwischen den Branchen Unterschiede von 2 bis zu 12 Stunden gibt; hierzu zählen Belgien und Finnland;
- ein Land, in dem der Unterschied zwischen den Arbeitnehmern mit festgelegter Jahresarbeitszeit und den durchschnittlichen Vollzeitbeschäftigten mit 11 bis 25 Stunden, je nach Branche, größer ist: Dänemark, was höchstwahrscheinlich dem dänischen Gesetz über Arbeitslosenunterstützung zuzuschreiben ist;

⁸⁹ EGB, 2003b.

⁹⁰ EGB, 2005b.

- vier Länder, in denen die Arbeitnehmer mit Jahresarbeitszeit zum Teil kürzere und zum Teil auch längere Wochenarbeitszeiten haben, als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigen, wobei die Unterschiede je nach Branche von minus 5 bis plus 8 Stunden schwanken: Deutschland, die Niederlande, Spanien und das VK. Längere Wochenarbeitszeiten bei Annualisierung der Arbeitszeit sind vor allem in der Bauwirtschaft in Deutschland und den Niederlanden zu finden, im Verkehrssektor in den Niederlanden und im VK, in Spanien im Kreditwesen und in den sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in allen vier Ländern im öffentlichen Dienst sowie im Gesundheitswesen im VK.

Tabelle 3.7 Vertragliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern mit festgelegter Jahresarbeitszeit und deren Anteil in Prozent, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	Landw.	Industr.	Energie	Bau	Handel	Hotel	Verkehr
Belgien							
Stunden pro Woche	-	32.7	-	-	-	-	-
% auf Jahresbasis	-	0.3	-	-	-	-	-
Dänemark							
Stunden pro Woche	-	34.0	-	-	-	-	37.9
% auf Jahresbasis	-	2.5	-	-	-	-	2.9
Finnland							
Stunden pro Woche	-	37.5	-	-	36.2	-	40.1
% auf Jahresbasis	-	2.6	-	-	0.3	-	1.1
Deutschland							
Stunden pro Woche	38.7	38.6	38.5	41.1	38.9	40.4	41.0
% auf Jahresbasis	3.6	1.8	3.3	2.1	2.2	3.1	13.1
Niederlande							
Stunden pro Woche	38.8	42.8	-	46.4	35.1	39.1	47.7
% auf Jahresbasis	2.4	0.4	-	0.2	1.0	2.0	0.6
Spanien							
Stunden pro Woche	-	39.8	39.6	39.4	38.7	38.9	37.4
% auf Jahresbasis	-	4.8	5.5	1.8	3.2	5.3	6.3
VK							
Stunden pro Woche	-	41.6	37.9	-	42.8	-	41.9
% auf Jahresbasis	-	2.3	4.2	-	0.5	-	3.3

Quelle:: WageIndicator Daten, Sept.2004-März.2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm.: Es wurden nur Felder mit mehr als 4 Antworten berücksichtigt

Tabelle 3.7 Vertragliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern mit festgelegter Jahresarbeitszeit und deren Anteil in Prozent, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	Bank	Untern. Dienst	Öffentl. Verwal	Erziehung und Unterricht	Gesund	Sonst Dienst
Belgien						
Stunden pro Woche	-	38.6	-	-	32.2	-
% auf Jahresbasis	-	0.4	-	-	1.3	-
Dänemark						
Stunden pro Woche	-	37.3	-	36.8	-	-
% auf Jahresbasis	-	6.1	-	25.0	-	-
Finnland						
Stunden pro Woche	-	38.4	38.9	36.9	38.0	-
% auf Jahresbasis	-	1.3	0.9	13.1	3.1	-
Deutschland						
Stunden pro Woche	38.3	38.8	40.8	37.4	38.6	37.4
% auf Jahresbasis	1.6	2.0	1.8	3.0	1.9	2.2
Niederlande						
Stunden pro Woche	36.0	39.3	37.8	38.0	36.2	38.2
% auf Jahresbasis	1.4	0.4	1.4	5.3	2.5	1.2
Spanien						
Stunden pro Woche	39.5	40.8	39.5	35.4	37.5	38.7
% auf Jahresbasis	2.5	2.2	3.4	2.0	8.6	3.4
VK						
Stunden pro Woche	36.8	40.0	39.5	38.6	42.6	41.5
% auf Jahresbasis	1.3	0.5	1.0	4.6	1.0	0.8

Quelle:: WageIndicator Daten, Sept.2004-März.2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm.: Es wurden nur Felder mit mehr als 4 Antworten berücksichtigt

Tabelle 3.8 zeigt, dass in diesen sieben Mitgliedstaaten die Arbeitnehmer mit einer vertraglich festgelegten Jahresarbeitszeit, außer in den Niederlanden, überwiegend männlich sind. Diese Arbeitnehmer haben ein Durchschnittsalter von rund 40 Jahren und arbeiten überwiegend in mittelständischen Unternehmen. Die Erfassung durch Kollektivvereinbarungen ist in dieser Arbeitnehmergruppe, außer in Belgien, überall höher als im nationalen Durchschnitt, zum Teil sogar erheblich höher, wie im VK und in Deutschland (siehe Tabelle 7.2).

Tabelle 3.8 Personenbezogene Merkmale der Arbeitnehmer mit Jahresarbeitszeit, nach Ländern

	Prozentsatz männlich	Durchschnittsalter	Schutz durch Kollektivvereinbarung	Durchschnittliche Betriebsgröße
Belgien	51%	37,6	71%	50 - 100
Dänemark	64%	43,2	93%	20 - 50
Finnland	54%	41,7	-	50 - 100
Deutschland	75%	39,2	77%	200 - 500
Niederlande	37%	39,4	87%	50 - 100
Spanien	69%	36,7	83%	50 - 100
Verein. Königreich	66%	40,8	62%	100 - 200

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer mit Jahresarbeitszeit

3.6 Überstundenvergütung

Die Online-Umfrage des *WageIndicators* hat fünf Überstundenregelungen erfasst, die von einer Vergütung der Überstunden als normale Arbeitszeit mit Überstundenzuschlag bis zu gar keiner Vergütung von Überstunden reichen. Tabelle 3.9 zeigt, dass Letzteres vor allem in Polen, Spanien und dem Vereinigten Königreich üblich ist. In Belgien, Finnland, Deutschland, Ungarn und den Niederlanden ist ein Freizeitausgleich für Überstunden üblich und in Dänemark werden Überstunden vergütet und zusätzlich ein Überstundenzuschlag gezahlt.

Tabelle 3.9 ist auch die vertragliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit für die einzelnen Regelungen zu entnehmen. Arbeitnehmer, deren Überstunden nicht vergütet werden, haben die längste vertragliche Wochenarbeitszeit, mit Ausnahme von Belgien, Finnland und Ungarn. Offensichtlich besteht

Tabelle 3.9. Verteilung der Überstundenregelungen und der vertraglichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, nach Ländern.

	BE	DK	FL	DE	HU
1 Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	5%	30%	31%	8%	39%
2 Überstunden bezahlt als normale Stunden	7%	7%	6%	5%	10%
3 Freizeitausgleich für Überstunden	44%	27%	44%	42%	29%
4 Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	13%	18%	11%	14%	0%
5 Keinerlei Ausgleich	32%	18%	8%	31%	22%
Gesamt %	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt Arbeitnehmer	10,978	218	13,085	62,483	7,169
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit					
1 Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	37.4	37.1	38.5	38.7	40.0
2 Überstunden bezahlt als normale Stunden	35.4	32.5	34.1	38.5	40.1
3 Freizeitausgleich für Überstunden	35.3	37.0	37.6	37.7	40.0
4 Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	36.4	37.0	37.9	37.9	40.8
5 Keinerlei Ausgleich	36.9	39.9	37.6	39.9	40.0

	NL	PL	ES	UK
1 Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	9%	17%	20%	22%
2 Überstunden bezahlt als normale Stunden	15%	7%	6%	14%
3 Freizeitausgleich für Überstunden	33%	29%	16%	21%
4 Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	19%	6%	6%	4%
5 Keinerlei Ausgleich	26%	41%	52%	38%
Gesamt %	100%	100%	100%	100%
Gesamt Arbeitnehmer	72,034	3,935	6,867	19,181
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit				
1 Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38.1	38.8	38.6	38.3
2 Überstunden bezahlt als normale Stunden	34.2	34.8	36.8	34.2
3 Freizeitausgleich für Überstunden	35.2	39.3	38.2	36.9
4 Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	35.5	39.6	38.5	37.0
5 Keinerlei Ausgleich	38.4	39.8	39.1	38.6

Quelle: *WageIndicator Daten, Sept. 2004-März 2007.*

Auswahl: *Arbeitnehmer mit vertraglich festgelegter Arbeitszeit.*

diese Gruppe im Wesentlichen aus Fachkräften und Führungskräften der höheren Ebene, deren Gehälter bereits lange Arbeitszeiten mit berücksichtigen. Auch die Gruppe mit Überstundenzuschlag (Gruppe 1)

weist relativ lange Arbeitszeiten auf. Die Gruppe, deren Überstunden als normale Arbeitsstunden bezahlt werden (Gruppe 2), hat im Durchschnitt die kürzeste Wochenarbeitszeit, mit Ausnahme von Belgien, Deutschland und Ungarn. Arbeitnehmer mit Freizeitausgleich für Überstunden (Gruppe 3) haben ebenfalls relativ kurze Wochenarbeitszeiten.

3.7 Bereitschaftsdienst

Rechtlicher Rahmen und Diskussion

Wie bereits in Abschnitt 3.2 erwähnt, hat der Europäische Gerichtshof in mehreren Urteilen entschieden, dass Bereitschaftsdienst, bei dem der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss, als Arbeitszeit anzusehen ist. Aufgrund der Tatsache, dass der EuGH im Rechtsfall Jaeger entschieden hat, dass die Definitionen in der AZR von den Mitgliedstaaten nicht frei interpretiert werden dürfen, muss die Gemeinschaftsterminologie zur Definition der unterschiedlichen Arbeitnehmerkategorien näher betrachtet werden.

Der geänderte Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung⁹¹ definiert Bereitschaftsdienstes als „die Zeit, in der der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss, um auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tätigkeit auszuüben oder seine Aufgaben wahrzunehmen, so wie sie auf der Grundlage der Bedingungen des auf den Arbeitnehmer anzuwendenden Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsvertrages festgelegt sind“. Der Vorschlag der Kommission zur Überarbeitung der AZR enthält auch eine neue Kategorie des Bereitschaftsdienstes, die "inaktive" Zeit während des Bereitschaftsdienstes. Das ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer zwar an seinem Arbeitsplatz für Arbeit zur Verfügung steht, seine Tätigkeit jedoch nicht ausübt. Diese Zeit wird nicht als Arbeitszeit angesehen, sofern nicht in der einzelstaatlichen Gesetzgebung oder tarifvertraglich oder in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern etwas anderes vorgesehen ist. Der Vorschlag spezifiziert auch, dass eine Ausgleichsruhezeit nicht unmittelbar danach, aber innerhalb

⁹¹ KOM (2005) 246 endgültig.

von 72 Stunden gewährt werden muss. Darüber hinaus hat die Kommission zu erkennen gegeben, dass sie die Bedenken des Europäischen Parlaments hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, die regelmäßig Bereitschaftsdienst leisten, teilt und hat eine Bestimmung hinzugefügt, nach der die inaktiven Zeiten während des Bereitschaftsdienstes nicht auf die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten angerechnet werden können.⁹²

Der EGB ist der Ansicht, dass bestehende Kollektivabkommen durch den Ausschluss des Bereitschaftsdienstes am Arbeitsplatz von der Arbeitszeit unterminiert werden. Es könnte auch weitreichende und fatale Folgen für die Arbeitsorganisation in zahlreichen Branchen haben, wie z.B. dem Hotel- und Gaststättengewerbe oder dem öffentlichen Dienst (Feuerwehr, Polizei), die potentiell von den Bestimmungen zur Arbeitszeit ausgenommen wären. Hier fordert der EGB Vorschläge, die ausgewogene Lösungen auf der Grundlage von Kollektivverhandlungen fördern und den Arbeitnehmern ein Recht auf angemessene Ruhezeiten und die Möglichkeit, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren, garantieren.⁹³

Ergebnisse zum Bereitschaftsdienst

In der *WageIndicator*-Umfrage ist das Thema Bereitschaftsdienst nur im niederländischen Fragebogen enthalten, da die Teams aus den anderen Ländern bei der Ausarbeitung des Fragebogens angaben, dass solche Schichten in ihren Ländern nicht bekannt seien. In der niederländischen Stichprobe wird der Bereitschaftsdienst nur selten genannt, im Wesentlichen im Gesundheitswesen (0,5% aller Arbeitnehmer dieses Sektors) und in geringerem Maße an anderer Stelle im öffentlichen Dienst (0,1%) sowie im Verkehr und der Nachrichtenübermittlung (0,04%).

3.8 Schichtarbeit

Schichtarbeit ist in den Mitgliedstaaten meist durch einzelstaatliche Gesetzgebung und Kollektivvereinbarungen geregelt, mit Ausnahme bestimmter

⁹² Diese Präzisierung von Seiten der Kommission ist äußerst wichtig, da anderenfalls die Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber tatsächlich zur Verfügung steht, als Ruhezeit angesehen würde. Das wäre offensichtlich ungerecht.

⁹³ EGB, 2005a.

Aspekte, die in dem oben beschriebenen rechtlichen Rahmen auf EU-Ebene geregelt werden. Tabelle 3.10 gibt einen Überblick über die Häufigkeit von Schichtarbeit und unregelmäßigen (selbstbestimmten) Arbeitszeiten auf der Grundlage der *WageIndicator*-Umfrage. Daten sind für vier der neun Länder dieser Studie verfügbar. Im Vergleich kommt Schichtarbeit in Dänemark (32%) am häufigsten vor, dicht gefolgt von Belgien und den Niederlanden. In Spanien ist der Anteil mit 16% deutlich geringer.⁹⁴

Im Vergleich der Branchen kommen Schichtarbeit und unregelmäßige Arbeitszeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe am häufigsten vor, gefolgt vom Gesundheitswesen (in drei von vier Ländern an zweiter Stelle genannt, in einem Land an dritter Stelle) und dem Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung (in drei Ländern an dritter, in einem Land an zweiter

Tabelle 3.10 Anteil der Arbeitnehmer mit Schichtarbeit oder unregelmäßiger Arbeitszeit, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE	DK	NL	ES
Landwirtschaft	18%	26%	12%	13%
Herstellung von Waren	31%	36%	20%	20%
Energie- u. Wasserversorgung	23%	19%	18%	16%
Bauwirtschaft	16%	9%	6%	5%
Groß- und Einzelhandel	33%	18%	31%	20%
Hotel- und Gaststättengewerbe	51%	54%	67%	40%
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	35%	51%	35%	28%
Kreditinstitute / Versicherungen	18%	10%	9%	6%
Sonst. unternehmensbez. Dienstl.	20%	21%	9%	8%
Öffentl. Verwaltung	24%	18%	24%	17%
Erziehung und Unterricht	32%	22%	20%	7%
Gesundheitswesen	49%	41%	54%	31%
Sonstige Dienstleistungen	26%	20%	29%	16%
Gesamt %	30%	32%	26%	16%
Gesamt Arbeitnehmer	18.406	2.346	86.210	15.546

Quelle: *WageIndicator* Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

⁹⁴ Unsere Zahl für Spanien entspricht den Angaben zur Häufigkeit von Schichtarbeit aus der Arbeitskräfteerhebung (LFS) von Eurostat aus dem Jahr 2005, unsere Zahlen für Belgien und Dänemark sind jedoch wesentlich höher als die Ergebnisse der LFS (Die LFS enthält keine Daten für die Niederlande) (EC, 2006, 50).

Stellengeannt). In allen vier Ländern bildet die Bauwirtschaft das Schlusslicht dieser Liste.

Obwohl streng genommen regelmäßige Arbeit in den Abendstunden und am Wochenende nicht als Schichtarbeit bezeichnet wird, zeigt Tabelle 3.11 den Anteil der regelmäßig abends arbeitenden Arbeitnehmer in den einzelnen Ländern (mit Ausnahme von Polen) und Branchen. Besonders hoch ist der durchschnittliche Anteil in Spanien (67%), vermutlich aufgrund der klimatischen Bedingungen. Ungarn, die Niederlande, Belgien und das VK nehmen eine mittlere Position ein, während Dänemark, Finnland und Deutschland am unteren Ende rangieren. Im Vergleich der Branchen weist das Hotel- und Gaststättengewerbe in allen Ländern den höchsten Anteil auf, wobei für Dänemark keine Angaben vorliegen. Im öffentlichen Dienst kommt Abendarbeit selten vor: in den meisten Ländern ist der Anteil der Arbeitnehmer, die abends arbeiten, hier am niedrigsten. In Ungarn kommt regelmäßige Abendarbeit am häufigsten in der Energie- und Wasserversorgung, der Landwirtschaft und dem Erziehung und Unterrichtswesen vor. In der Bauwirtschaft ist Abendarbeit nicht üblich, außer in Spanien, wo häufig abends gearbeitet wird.

Tabelle 3.11 Anteil der Arbeitnehmer mit regelmäßiger Abendarbeit, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Landwirtschaft	30%	-	-	-	27%	36%	72%	32%
Herstellung von Waren	38%	21%	25%	26%	45%	41%	66%	32%
Energie- u. Wasservers.	34%	-	-	26%	36%	36%	67%	37%
Bauwirtschaft	28%	13%	6%	19%	32%	28%	76%	21%
Groß- und Einzelhandel	30%	34%	42%	26%	36%	42%	74%	36%
Hotel- u. Gaststätten	55%	-	54%	53%	66%	71%	65%	63%
Verkehr / Nachrichtenü.	46%	34%	29%	32%	57%	54%	63%	43%
Kreditinstitute/Versich.	26%	-	11%	26%	32%	35%	58%	25%
Unternehm. Dienstl.	38%	37%	20%	35%	46%	37%	77%	29%
Öffentl. Verwaltung	26%	-	12%	17%	37%	35%	36%	23%
Erziehung u. Unterricht	49%	-	27%	51%	39%	47%	59%	34%
Gesundheitswesen	48%	31%	31%	41%	47%	48%	51%	41%
Sonstige Dienstleist.	46%	20%	32%	43%	46%	53%	72%	42%
Gesamt %	38%	28%	25%	30%	44%	43%	67%	34%
Gesamt Arbeitnehmer	17.752	266	2.977	1.313	7.478	90.327	13.407	23.766

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 3.12 zeigt den Anteil der Arbeitnehmer, die regelmäßig samstags arbeiten in den einzelnen Ländern und Wirtschaftszweigen, mit Ausnahme von Deutschland und Polen. Hier ergibt sich ein ähnliches Bild wie für die Schichtarbeit. Im Vergleich der Länder nimmt Ungarn mit 43% der samstags arbeitenden Arbeitnehmer den Spitzenplatz ein, gefolgt von den Niederlanden, Dänemark, dem VK und Belgien. In Finnland und Spanien ist der Anteil am niedrigsten.

Es ist nicht überraschend, dass regelmäßige Samstagsarbeit in sechs von sieben Ländern am häufigsten im Hotel- und Gaststättengewerbe anzu treffen ist, gefolgt vom Groß- und Einzelhandel in fünf von sieben Ländern. In Dänemark kommt Samstagsarbeit im Gesundheitswesen am häufigsten vor, in Belgien, Ungarn und Spanien steht dieser Sektor an dritter Stelle. In der Bauwirtschaft ist Samstagsarbeit eher ungewöhnlich: in fast allen Ländern wird dieser Sektor als letztes genannt. Auch im Kredit- und Versicherungswesen wird eher selten samstags gearbeitet.

Tabelle 3.13 gibt schließlich den Anteil der regelmäßigen Sonntagsarbeit in den einzelnen Ländern und Wirtschaftszweigen an (auch hier wieder ohne Deutschland und Polen). Hier ist die Situation ähnlich wie bei der regel

Tabelle 3.12 Anteil der Arbeitnehmer mit regelmäßiger Samstagsarbeit, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Landwirtschaft	30%	-	-	56%	45%	26%	31%
Herstellung von Waren	20%	16%	10%	40%		14%	19%
Energie- u. Wasserversorgung	20%	-	-	39%	16%	15%	25%
Bauwirtschaft	15%	12%	4%	42%	18%	10%	15%
Groß- und Einzelhandel	44%	45%	43%	55%	48%	43%	49%
Hotel- u. Gaststättengewerbe	63%	50%	57%	71%	71%	65%	64%
Verkehr / Nachrichtenüberm.	30%	27%	26%	56%	40%	24%	37%
Kreditinstit. / Versicherungen	17%	-	3%	21%	12%	15%	18%
Unternehmensbez. Dienstl.	18%	15%	9%	38%	15%	11%	16%
Öffentl. Verwaltung	17%	-	6%	31%	20%	16%	13%
Erziehung u. Unterricht	23%	-	6%	29%	17%	7%	12%
Gesundheitswesen	42%	65%	25%	47%	40%	30%	33%
Sonstige Dienstleistungen	33%	20%	-	41%	44%	26%	34%
Gesamt %	26%	29%	16%	43%	30%	20%	26%
Gesamt Arbeitnehmer	18.647	270	3.093	7.498	95.458	13.954	26.472

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

mäßigen Samstagsarbeit, mit Ungarn an der Spitze (33%), gefolgt von Dänemark, den Niederlanden und dem VK, und den Schlusslichtern Belgien, Finnland und Spanien. Auch hier führt das Hotel- und Gaststättengewerbe die Liste der Branchen in sechs von sieben Ländern an (für Dänemark kann aufgrund ungenügender Daten kein Prozentsatz angegeben werden). In fünf Ländern kommt das Gesundheitswesen an zweiter Stelle, die Bauwirtschaft und die Kredit- und Versicherungswirtschaft bilden in den meisten Ländern das Schlusslicht.

Tabelle 3.13. Anteil der Arbeitnehmer mit regelmäßiger Sonntagsarbeit, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Landwirtschaft	9%	-	-	43%	15%	11%	20%
Herstellung von Waren	12%	11%	8%	29%	12%	8%	13%
Energie- u. Wasserversorgung	16%	-	-	34%	14%	10%	19%
Bauwirtschaft	4%	8%	3%	21%	6%	2%	6%
Groß- und Einzelhandel	10%	30%	12%	27%	14%	8%	29%
Hotel- u. Gaststättengewerbe	52%	-	41%	60%	60%	53%	54%
Verkehr / Nachrichtenübermittl.	20%	17%	21%	48%	26%	18%	27%
Kreditinstitut. / Versicherungen	3%	-	1%	16%	4%	3%	5%
Unternehmensbez. Dienstleist.	10%	19%	6%	33%	9%	6%	10%
Öffentl. Verwaltung	12%	-	5%	29%	18%	12%	11%
Erziehung u. Unterricht	13%	-	5%	26%	13%	3%	10%
Gesundheitswesen	33%	53%	22%	43%	39%	21%	29%
Sonstige Dienstleistungen	20%	0%	13%	32%	24%	14%	25%
Gesamt %	14%	21%	10%	33%	18%	10%	17%
Gesamt Arbeitnehmer	18.581	270	3.096	7.490	95.147	13.916	26.104

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

3.9 Schlussfolgerungen

Die Analyse der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit hat ergeben, dass die Unterschiede bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zwischen den Wirtschaftszweigen größer sind als zwischen den Ländern. Von den 13 Wirtschaftszweigen finden sich in Deutschland in sieben Wirtschaftszweigen die längsten üblichen Wochenarbeitszeiten, in Polen in drei Branchen, in Spanien in zwei und im VK nur in einer Branche. Extrem lange Wochenarbeitszeiten, die hier als 48 Stunden oder mehr definiert werden, kommen vor allem in Deutschland, Ungarn, Polen, Spanien und im VK vor

und in geringerem Maße in Belgien, Dänemark, Finnland und den Niederlanden. In allen Ländern finden sich die längsten Wochenarbeitszeiten in fünf Wirtschaftszweigen: Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Bauwirtschaft und Herstellung von Waren. Vor allem im Verkehrswesen ist der Anteil an Arbeitnehmern mit einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden oder mehr auch in jenen Ländern hoch, die ansonsten keine besonders langen Wochenarbeitszeiten kennen. Hierfür ist offensichtlich der Wettbewerb in dieser Branche verantwortlich. Sowohl die Länge, als auch das Ausmaß an Schwankungen und die Vorhersehbarkeit der Arbeitszeit stehen in einem engen Zusammenhang mit dem Konkurrenzdruck, insbesondere auf Branchenebene, und den nach wie vor bestehenden Lücken in der Regulierung.

Dieses Kapitel enthält Zahlen zu den wichtigsten Aspekten der Diskussion über die Europäische Arbeitszeitrichtlinie (AZR), insbesondere zur Jahresarbeitszeit, der flexiblen Arbeitszeit, der Opt-out-Möglichkeit der AZR und zum Bereitschaftsdienst. Die Daten der *WageIndicator*-Umfrage zeigen, dass von diesen Aspekten flexible Arbeitszeiten am weitesten verbreitet sind, wobei Dänemark und Ungarn an der Spitze stehen. Auf Jahresbasis festgelegte Arbeitszeit gibt es in Dänemark, Deutschland, Ungarn und Spanien. Von der Opt-out-Möglichkeit wird hauptsächlich im VK Gebrauch gemacht, in wesentlich geringerem Maße auch in Finnland. Bereitschaftsdienst hat mit unter 2% in allen Ländern nur einen geringen Anteil an den verschiedenen Formen der Arbeitszeitgestaltung.

Im Mittelpunkt der Diskussion über die AZR steht die Opt-out-Klausel, vorangetrieben von der britischen Regierung. Die Datenanalyse hat ergeben, dass im VK fast jeder zwanzigste Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit Opt-out-Klausel unterzeichnet hat. Die wöchentliche Arbeitszeit dieser Gruppe ist wesentlich länger als die der britischen Arbeitnehmer im Allgemeinen. Arbeitnehmer, die einer Opt-out-Vereinbarung zugestimmt haben, sind besonders häufig ältere Arbeitnehmer, einfache Arbeiter, Maschinen- und Anlagenführer und Monteure sowie nach Branchen in der Bauwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe und Verkehr und Nachrichtenübermittlung beschäftigt. In fast allen neun untersuchten Ländern werden Überstunden in erster Linie mit Freizeitausgleich vergolten, sodass neben vertraglichen Vereinbarungen über flexible Arbeitszeit auch Mechanismen des Überstundenausgleichs weitgehend zur Flexibilisierung der Arbeitszeit beitragen.

4. Niedriglohn

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin

4.1 Einleitung

Das Arbeitsentgelt steht im Mittelpunkt des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt sowohl für individuelle Arbeitsverträge als auch für Tarifverträge. Der Lohn oder das Gehalt wird zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern individuell oder zwischen den Sozialpartnern kollektiv ausgehandelt. In der EU werden nach wie vor bestehende Niedriglöhne als großes soziales Problem betrachtet. Selbst wenn die EU die Mitgliedstaaten nicht zwingen kann, Mindestlöhne gesetzlich festzulegen, so könnte es doch möglich sein, eine europäische Mindestlohnpolitik zu entwickeln.

In Absatz 4.2 dieses Kapitels wird die Niedriglohnpolitik auf EU-Ebene und die damit verbundene Diskussion dargestellt. Abschnitt 4.3 behandelt den gesetzlichen Mindestlohn und Abschnitt 4.4 enthält Angaben zum Niedriglohn aus anderen Quellen als der *WageIndicator*-Umfrage. Besonders dankbar sind wir für die Möglichkeit, den vorläufigen Schlussbericht eines groß angelegten Forschungsprojektes über Niedriglohnarbeit in Europa heranziehen zu können, das zwischen 2004 und 2007 im Auftrag der Russell Sage Foundation (RSF) mit Sitz in New York unter Mitwirkung von AIAS (für die Niederlande, zusammen mit STZ consultancy & research) durchgeführt wurde. In Abschnitt 4.5 wird die Stellung des Mindestlohns in den Arbeitsverhältnissen auf nationaler Ebene und innerhalb der einzelstaatlichen Gesetzgebung der neun EU Mitgliedstaaten, welche die Daten des *WageIndicators* nutzen, analysiert. Abschnitt 4.6. enthält schließlich die Ergebnisse der Analyse dieser Daten und eine nähere Beschreibung der Merkmale von Niedriglohnempfängern.

4.2 EU und Niedriglohn: die Diskussion

Zu den Hauptzielen der Lissabonstrategie der Europäischen Union gehören die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und der Kampf gegen soziale Ausgrenzung und Armut. Diese Ziele hängen oft eng miteinander

zusammen: Beschäftigung ("Arbeitsplätze, Arbeitsplätze, Arbeitsplätze") wird oft als der beste Schutz vor Armut angesehen. Das trifft jedoch nicht auf alle EU-Bürger zu. Zur Jahrtausendwende wurde das Problem der „working poor“ (Erwerbsarmut), das aus Studien in angelsächsischen Ländern bekannt war, auf europäischer Ebene erkannt. Angaben von 1999 zufolge mussten damals in der EU 14% der Selbstständigen und 6% der Arbeitnehmer und Beamten als arm bezeichnet werden.⁹⁵ In der EU kommt Armut unter Erwerbstägigen in den südeuropäischen Mitgliedstaaten, in Frankreich und dem VK häufiger vor.⁹⁶

Niedriglohnempfänger sind besonders stark von Erwerbsarmut bedroht, obwohl das Bild durch die Dynamik der Zu- und Abflüsse aus der Gruppe der Armen komplizierter wird. Was bleibt ist das Thema der nachhaltigen Armut und die Notwendigkeit, ihr mit einer besonderen politischen Lösung zu begegnen. EU-Daten zufolge waren in den 1990er Jahren ungefähr 60% der berufstätigen Armen auch in den folgenden drei Jahren noch von Erwerbsarmut oder gar von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen.⁹⁷ In zahlreichen EU-Mitgliedstaaten ist der Niedriglohn weit verbreitet und ein nachhaltiges Phänomen. Darüber hinaus tragen Produktionsverlagerungen ins Ausland (*off-shoring*) und Outsourcing, Lohndumping und der Wettbewerb der Systeme (*regime competition*) zunehmend dazu bei, dass nachhaltige Beschäftigung in der EU, insbesondere in bestimmten Branchen, Berufen und Regionen, immer unsicherer wird. Dies sind überzeugende Gründe dafür, dass Interesse der politischen Entscheidungsträger in der EU, der europäischen Gewerkschaften und der Öffentlichkeit für das Thema Niedriglöhne wiederzubeleben, nachdem es in den 1990er Jahren anscheinend abgenommen hatte.⁹⁸

Politische Entscheidungen zum Niedriglohn sind in der EU ein schwieriges Thema. So legt z.B. Art. 137.5 des Vertrages zur Gründung der Euro-

⁹⁵ D.h. nach der EU-Armsdefinition, dass sie weniger als 60% des Durchschnittseinkommens eines vergleichbaren Haushalts zur Verfügung hatten.

⁹⁶ Pena-Casas / Latta, 2004.

⁹⁷ Die Grundlage bildet hier eine mindestens sechsmonatige Erwerbstätigkeit im Ausgangsjahr. Vgl. Pena-Casas / Latta, 2004, 26.

⁹⁸ Vgl. die Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer ('Sozialcharta') von 1989, die Stellungnahme der Europäischen Kommission zu gerechtem Arbeitsentgelt von 1993 und den Fortschrittsbericht der Kommission von 1997 [Vgl. www.eirofound.eu.int/2002/08/study/tn0208101s.html].

päischen Gemeinschaft ausdrücklich fest, dass die Bestimmungen dieses Artikels keine Anwendung auf Entgeltfragen finden. Das bedeutet, dass die EU keinerlei gesetzliche Regelung zur Einführung eines Mindestlohns in allen Mitgliedstaaten verabschieden kann. Diese Zuständigkeit bleibt voll und ganz der einzelstaatlichen Ebene vorbehalten. Gemäß dem zweiten Absatz des genannten Artikels können jedoch Maßnahmen zur Zusammenarbeit im Bereich der sozialen Eingliederung beschlossen werden. Darüber hinaus sind die EU-Mitgliedstaaten an die 1989 in Turin unterzeichnete Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer gebunden.

Vor dem Hintergrund einer nach wie vor weiten Verbreitung von Niedriglöhnen und der Gefahr von „Lohndumping“ ist das Thema Niedriglöhne für die Gewerkschaften besonders wichtig. Das ist allerdings keine leichte Aufgabe. In Kollektivverhandlungen geht es meist um zwei wesentliche Ziele: das erste Hauptziel vieler Gewerkschaften ist es, die niedrigsten Löhne schneller anzuheben als den Durchschnittslohn und zweitens setzen sich die meisten Gewerkschaften ein Ziel für einen sozialverträglichen Mindestlohn.⁹⁹ Aufgrund der großen Kaufkraftunterschiede zwischen den Ländern und der unterschiedlichen nationalen Bedingungen müssen sich die Gewerkschaften in ihrer Strategie im Wesentlichen auf die nationalen Bedingungen und Lohnniveaus stützen. Dennoch haben sie sich Gedanken über eine europäische Mindestlohnstrategie gemacht. Die Sozialcharta der Gemeinschaft von 1989, die den Grundsatz enthält, dass jede Arbeit durch ein gerechtes Arbeitsentgelt vergütet werden muss, könnte einer solchen Strategie Tür und Tor öffnen. Im Jahre 2005 hat eine deutsch-französisch-schweizerische Forschergruppe hierzu Thesen veröffentlicht und vorgeschlagen, jedes europäische Land zu verpflichten, den jeweiligen Mindestlohn schrittweise auf mindestens 50% - später auf 60% - des nationalen Durchschnittslohns anzuheben (den so genannten Kaitz Index). Entsprechend diesem Vorschlag könnte eine europäische Mindestlohnpolitik einen konkreten Beitrag zur Weiterentwicklung und Stärkung des Europäischen Sozialmodells leisten, das grundsätzlich verlangt, dass das Arbeitsentgelt jedem Arbeitnehmer ein angemessenes Leben und finanzielle Unabhängigkeit ermöglicht.¹⁰⁰ 2004

⁹⁹ Keune, 2005, Kap. 4.

¹⁰⁰ Schulten et al, 2006, 371.

lag der Wert des Kaitz Index in allen EU-Mitgliedstaaten unserer Stichprobe noch unter 50 %.

Derzeit führen zahlreiche internationale Gewerkschaftsverbände Kampagnen gegen Niedriglöhne durch. So hat z.B. der Exekutivausschuss der EGÖD im Februar 2006 die Initiative zu einer solchen Kampagne unterstützt. Dies schließt auch eine politische Kampagne zu gesetzlichen Mindestlöhnen und koordinierten Kollektivverhandlungen mit dem Ziel, Mindestlöhne in Kollektivvereinbarungen aufzunehmen, mit ein. In seiner Resolution über die Koordinierung von Kollektivverhandlungen hat der Exekutivausschuss des EGB 2006 festgestellt, dass die Situation von Niedriglohnbeziehern nach wie vor besorgniserregend ist. Der EGB hat die Mitgliedsorganisationen aufgefordert, sich ganz besonders dem Kampf gegen Niedriglöhne und Armutslöhne zu widmen und Strategien für solidarische Lohnverhandlungen zu entwickeln.¹⁰¹

4.3 Gesetzlicher Mindestlohn

Das Thema eines rechtlich binden oder gesetzlichen Mindestlohns spielt in der Diskussion über Niedriglöhne in ganz Europa eine wichtige Rolle. Der gesetzliche Mindestlohn kann wirksam zum Erhalt des Lebensstandards und zur Bekämpfung der Armut beitragen, insbesondere wenn er, wie in zahlreichen Ländern der Fall, mit einer Reihe von Sozialleistungen wie Rente, Arbeitslosenunterstützung, Behindertenrente und Mutterschaftsgeld einhergeht. Die gesetzliche Festlegung eines Mindestlohns ist dabei nicht neu: bereits Ende des 19. Jahrhunderts wurde er in Australien und Neuseeland eingeführt. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts führte eine zunehmende Zahl von Ländern gesetzliche Mindestlöhne ein und legte damit ein landesweit geltendes Mindestlohniveau fest. Mit der Verabschiedung des in allen Bundesstaaten geltenden Gesetzes „Fair Labor Standards Act“ im Jahr 1938 waren die USA federführend.¹⁰² Die ILO

¹⁰¹ ETUC, 2006b.

¹⁰² Schulten, 2006a, 6-7.

verabschiedete 1970 das Übereinkommen 131 über die Festlegung von Mindestlöhnen.¹⁰³

Heute haben 20 von den 27 EU-Mitgliedstaaten einen gesetzlichen Mindestlohn. Von diesen Ländern führten das VK und Irland einen solchen Standard erst im Jahre 1999 bzw. 2000 ein. In den skandinavischen Ländern Dänemark, Schweden und Finnland sowie in Deutschland, Österreich, Italien und Zypern wurde es bis in jüngster Zeit Kollektivvereinbarungen überlassen, einen Schutz durch Festlegung von Mindestlöhnen zu gewährleisten. In manchen Ländern, wie in Deutschland und Schweden,¹⁰⁴ ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zu einem immer wichtigeren Thema geworden. Die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns hängt weitgehend vom institutionellen Rahmen und den politischen Entwicklungen eines Landes ab. Es gibt vier idealtypische Systeme (wobei in der Praxis auch Kombinationen dieser vier vorkommen)¹⁰⁵:

1. rein politische Systeme wie das in den USA;
2. institutionalisierte Verfahren der Konsultation von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, wie in den meisten EU-Mitgliedstaaten;
3. Systeme, bei denen nationale Mindestlöhne auf nationaler Ebene von Arbeitgebern und Gewerkschaften verhandelt werden und anschließend in Gesetze einfließen wie in Belgien, Griechenland und einigen neuen Mitgliedstaaten;
4. Systeme, in denen gesetzliche Mindestlöhne an einen Index gebunden sind, wie z.B. in den Niederlanden, Frankreich und Polen, wobei in den Niederlanden die Regierung von automatischen Erhöhungen abweichen kann.

In Ländern, in denen es einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, konzentrieren sich die Gewerkschaften in ihrer Strategie zur Erhöhung von Niedriglöhnen im Allgemeinen zunächst auf diesen Mindestlohn, obwohl in Kollektivvereinbarungen zum Teil Mindestlohn niveaus festgelegt werden, die deutlich höher sind als der gesetzliche Mindestlohn. Das ist z.B. in

¹⁰³ Artikel 1: "Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, ein Mindestlohnsystem einzuführen, das alle Gruppen von Lohnempfängern erfasst, deren Beschäftigungsbedingungen eine solche Erfassung als angebracht erscheinen lassen."

¹⁰⁴ Schulten, 2006a; Funk & Lesch, 2005; Eirofound, 2005.

¹⁰⁵ Schulten, 2006a, 10.

Frankreich, Spanien und den Niederlanden allgemein üblich. Zwischen 2002 und 2005 ist der Mindestlohn in den meisten von EGB und ETUI-REHS untersuchten Ländern mindestens in Höhe der Inflationsrate gestiegen. Meist wurde die Kaufkraft des Mindestlohns zumindest gewahrt oder gar verbessert. Seit 2002 ist der Mindestlohn in den neuen Mitgliedstaaten sowie in Irland und im VK besonders stark gestiegen.¹⁰⁶ Andererseits blieb der gesetzliche Mindestlohn in den Niederlanden sowohl hinter der Inflation als auch hinter der Entwicklung des Durchschnittslohns zurück.¹⁰⁷

Tabelle 4.1 gibt einen Überblick über die Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes in den Ländern, in denen es einen solchen gibt, in der linken Spalte angegeben in der Landeswährung, in der rechten Spalte bereinigt um die Unterschiede der Kaufkraft der Haushalte. Der Kaufkraftstandard (KKS)¹⁰⁸ macht deutlich, dass das reale Mindestlohniveau in Polen und Ungarn nur rund ein Drittel des (fast einheitlichen) Mindestlohnneiveaus in den vier nordwesteuropäischen Ländern beträgt.

Tabelle 4.1 Gesetzlicher Mindestmonatslohn in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten im Januar 2006 in Landeswährung und nach Kaufkraftstandard in €

	Landeswährung	nach Anwendung des KKS
Belgien	1.234	1.184
Niederlande	1.293	1.210
Verein. Königreich*	1.269	1.202
Frankreich	1.218	1.128
Spanien	631	722
Ungarn*	247	401
Polen*	234	379

Quelle: Eurostat, *Statistics in focus*, 2006, Mindestlöhne 2006.

Anmerkung: *nach Wechselkuren in € umgerechnet (nicht KKP)

¹⁰⁶ Keune, 2005, Teil 4.

¹⁰⁷ Salverda et al, 2008, Kapitel 3.

¹⁰⁸ Kaufkraftstandard (KKS) ist eine fiktive Geldeinheit, um Verzerrungen durch Unterschiede im Preisniveau der einzelnen Länder auszugleichen, wobei die Ausgaben der privaten Haushalte für Konsum berücksichtigt werden.

4.4 Der Anteil von Niedriglöhnen

Es ist zwischen vier Indikatoren für Niedriglöhne und Armut zu unterscheiden:

- die Armutsgrenze in der EU, die bei einem Haushaltseinkommen von weniger als 60% des Durchschnittseinkommens eines vergleichbaren Haushalts festgelegt wird;
- der tatsächliche Mindestlohn für Arbeitnehmer, meist der gesetzliche Mindestlohn;
- die in Kollektivvereinbarungen festgelegte, tatsächliche niedrigste Lohnstufe für einzelne Arbeitnehmer;
- die Definition von Niedriglohn in der EU, die für den einzelnen Arbeitnehmer bei zwei Dritteln des durchschnittlichen nationalen Bruttostundenlohns liegt.

Die Indikatoren 2 und 3 sind das Resultat komplizierter Verfahren, in denen die Gewerkschaften fast immer eine wichtige Rolle spielen, entweder direkt durch Tarifverhandlungen oder durch die Ausübung von politischem Druck oder durch beides. Die Indikatoren 1 und 4 sind statistische Größen zur Erfassung und zum Vergleich von Armut (Niedriglöhne in den Ländern, Wirtschaftszweige, Geschlecht, Berufs- und Altersgruppen).¹⁰⁹

Nach Angaben der Europäischen Kommission für das Jahr 2000 verdienten bereits in den 15 alten EU-Ländern 15,1% aller Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden weniger als zwei Drittel des Durchschnittslohns: davon waren über 20 Millionen Bürger betroffen.¹¹⁰

Obwohl zuverlässige Daten fehlen kann davon ausgegangen werden, dass Niedriglöhne in den 12 neuen Mitgliedstaaten noch wesentlich häufiger vorkommen.¹¹¹ Ein deutlicher Hinweis hierfür ist z.B. die Tatsache, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die nur den gesetzlichen Mindestlohn oder weniger verdienen, in manchen dieser Länder relativ hoch ist. Nach

¹⁰⁹ Vgl. zur Frage der Definitionen: Pena-Casas / Latta, 2004, 5 ff. Zum Benchmarking: Salverda, 2005.

¹¹⁰ EC, 2004a, 167-170.

¹¹¹ Vgl. Vaughan-Whitehead, 2005.

Eurostat-Angaben lag er in den Niederlanden, Spanien und im VK im Jahre 2005 bei unter 3%, in Ungarn und Polen jedoch zwischen 3 und 8%.¹¹²

Tabelle 4.2 gibt den Anteil der Niedriglohnbezieher in den sieben alten EU-Ländern der *WageIndicator*-Umfrage, plus Italien und Frankreich, in den Jahren 1995 und 2000 wieder. Anhand der Dreijahres-Durchschnittswerte ist festzustellen, dass sich in den 1990er Jahren nur wenig an dem allgemeinen Anteil von Niedriglöhnen geändert hat. Wie der Tabelle zu entnehmen ist, war der Anteil im Jahr 2000 im VK am größten (bezogen auf die EU15), in Dänemark und Italien am niedrigsten. Die Zahlen für Spanien weisen einen deutlichen Rückgang in diesem Zeitraum auf, während der Anteil in den Niederlanden in dieser Zeit etwa in gleicher Höhe zunahm.

Tabelle 4.2 Niedriglohnbezieher (weniger als 2/3 des Durchschnittslohns) in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, 1995 und 2000

	1995	2000
Belgien	13,4	12,2
Dänemark	9	8,6
Finnland	-	10,8
Deutschland	14,3	15,7
Niederlande	13,3	16,6
Spanien	18,9	15,6
Verein. Königreich	20,9	19,4
Italien	10,4	9,7
Frankreich	15,8	15,6
EU15	15,6	15,1

Quelle: EC, *Beschäftigung in Europa 2004*, 168 (Europäisches Haushaltspanel (ECHP), UDP Version Dezember 2003)

Die bislang von der EU veröffentlichten statistischen Angaben zur Niedriglohnbeschäftigung erlauben kaum detaillierte Unterscheidungen und sind darüber hinaus eher veraltet. Diese Lücke kann wenigstens teilweise durch Statistiken aus zwei weiteren Quellen geschlossen werden. An erster Stelle ist hier natürlich der *WageIndicator* zu nennen, daneben die bereits erwähnten Ergebnisse des Forschungsprojektes über Niedriglohnarbeit in Europa, das im Auftrag der RSF von 2004 bis 2007 durchgeführt wurde. Die For-

¹¹² Eurostat, 2006a.

scher der RSF wandten dabei dieselbe Definition für Niedriglohn an, wie die EU: zwei Drittel des durchschnittlichen nationalen Bruttostundenlohns. Der Abschlussbericht der RSF enthält detaillierte Analysen, zum Teil auf nationaler Ebene, zum Teil auf Branchenebene, für fünf EU-Mitgliedstaaten: Dänemark, Deutschland, die Niederlande, das VK und Frankreich - und damit, abgesehen von Frankreich, vier Länder, für die auch Daten des *WageIndicators* vorliegen. Zusammen mit den Daten des *WageIndicators* erlauben diese Ergebnisse interessante und politisch relevante Darstellungen, die auch ein Nachvollziehen der Entwicklungen ermöglichen.

Betrachtet man die personenbezogenen Merkmale der Arbeitnehmer, so ist der Anteil von Niedriglohnbeziehern unter Frauen, gering Qualifizierten und Jugendlichen besonders hoch.¹¹³ Auffällig ist, dass 2001 in der EU15 der Anteil von Niedriglohnbeziehern unter Frauen doppelt so hoch war wie unter Männern. Besonders deutlich war dieser Unterschied im VK (14,4 Prozentpunkte) und in den Niederlanden (12,7 Prozentpunkte), gering in Finnland (3,3 Prozentpunkte) und Dänemark (4,6 Prozentpunkte). Zweitens waren gering Qualifizierte¹¹⁴ 2,5 Mal häufiger von Niedriglöhnen betroffen als hoch Qualifizierte; dieser Unterschied war in Dänemark (21,5 Prozentpunkte) am größten und in den Niederlanden (7,2 Prozentpunkte) und Finnland (9,4 Prozentpunkte) am geringsten. Drittens war der Anteil von Niedriglohnbeziehern in der EU15 unter Jugendlichen zwischen 16 und 24 Jahren besonders hoch (39,9%).¹¹⁵ Nach Branchen betrachtet fielen im Hotel- und Gaststättengewerbe 40% der Beschäftigten unter die Niedriglohnchwelle, sowie 26% der Beschäftigten im Groß- und Einzelhandel, gegenüber 11% in der Herstellung von Waren. Die national erhobenen Daten bestätigen dieses Ergebnis.

Tabelle 4.3 gibt einen aktuelleren Überblick über den Anteil von Niedriglohnbeziehern in den fünf EU-Mitgliedstaaten des RSF-Projektes, berechnet auf der Grundlage verschiedener nationaler Datensätze. Insgesamt entsprechen die Daten der einzelnen Länder weitgehend denen

¹¹³ EC, 2004a, 168 ff.

¹¹⁴ Was einem Abschluss unterhalb der zweiten Stufe des Sekundarbereichs entspricht (ISCED 0-2).

¹¹⁵ Obwohl Beschäftigte in bezahlten Ausbildungsverhältnissen oder besonderen Schulungsprogrammen ausgenommen wurden.

Tabelle 4.3 Anteil von Niedriglohnbeziehern (weniger als 2/3 des durchschnittlichen Bruttostundenlohns) in fünf EU-Mitgliedstaaten

	Dänemark (2002)	Deutschland (2004)	Niederlande (2002)	VK (2005)	Frankreich (2002) X
Anteil an den Beschäftigten insgesamt	8,5	17,7	16,9	20,8	12,2
Männer	6,4	12,6	13,6	15,1	8,0
Frauen	10,7	29,6	21,0	26,6	17,0
unter 25 Jahren (DK, F: unter 26)	35,0	42,3*	61,0	49,4	26,1
25 - 64 Jahre	4,8	11,0*	8,2	16	10,9
(nur) Hauptschulbildung	15,0	42,1**	30,8	32,7	21,9/12,7***
Industrie	4,6	9,1	11	13	6,2
Dienstleistungssektor	9,1	27,5****	16	29	13,6
Davon Einzelhandel	23,3	42,0	45	49	18,4
davon Hotel- u. Gaststätten-gewerbe	21,0		26	59	20,4
Vollzeitbeschäftigte		17,7	10,0	14,0	8,9
Teilzeitbeschäftigte		21,1*****	28,2	42,5	27,1-30,7

X Stundenlohn ohne Sozialleistungen

* 2003, nur Vollzeit

** ohne Ausbildung

*** kein Schulabschluss/nur Sekundarstufe I

**** ohne haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen (32,1 %)

***** ohne geringfügige Beschäftigung (Minijobs) (85,8%)

Quellen:

Dänemark: Berechnung Aarhus Business School(ABS) aus CCP/IDA Daten

Deutschland: Berechnung Institut für Arbeit und Technik (IAT) aus Daten des GSOEP
Arbeitnehmerpanels

Niederlande: Berechnung AIAS/SEO (Universität Amsterdam) aus Mikrodaten des CBS/LSO

VK: Berechnung NIESR aus ASHE Daten

Frankreich: Enquête Emploi

Berechnungen nach Altersgruppen und Wirtschaftszweigen gestützt auf Zahlen der Eurostat und Groningen GGDC Industry Database.

aus Tabelle 4.2, mit Ausnahme von Frankreich. Ausschlaggebend ist natürlich das relative Niveau des nationalen Mindestlohns. Schulten stellte vor kurzem in einer von ihm für das ETUI-REHS mitherausgegebenen Publikation fest, dass in den meisten Mitgliedstaaten die bestehenden Mindestlohnregelungen nicht ausreichen, um dem wachsenden Problem der Erwerbsarmut zu begegnen, bei der das Arbeitsentgelt unter 50% des durchschnittlichen nationalen Monatslohns beträgt. Ein derartiges Lohnniveau muss in der Industrie und im Dienstleistungssektor als „Armutslohn“ bezeichnet

Tabelle 4.4 Gesetzlicher Mindestmonatslohn in % des durchschnittlichen nationalen Bruttonomontslohns in Industrie und Dienstleistungen, 1995 und 2004 in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten¹¹⁶

	1995	2004
Belgien	52	46
Niederlande	48	46
Ungarn	31	41
Spanien	42	38
Verein. Königreich	-	38
Polen	41	36

Quellen: 1995: Funk & Lesch 2005;

2004: Schulten 2006a, 18 (auf der Grundlage von Zahlen der Europäischen Kommission).

werden.¹¹⁷ Den Angaben zum Kaitz Index zufolge erreichte von den 18 EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2004 nur Irland diesen Wert.¹¹⁸.

Tabelle 4.4 zeigt, dass sich die Situation der Mindestlohnbezieher von 1995 bis 2004 in Belgien, den Niederlanden, Spanien und Polen relativ verschlechtert hat, während sie sich in Ungarn verbesserte.

4.5 Mindestlöhne in neun Ländern

Belgien

In Belgien werden Mindestlöhne weitgehend in Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene (branchenübergreifend) und auf Branchen- und Unternehmensebene festgesetzt, wobei rund 90 % der Beschäftigten erfasst werden. Die Löhne werden automatisch an die Inflation angepasst; seit

¹¹⁶ Auf der Grundlage der EGB-Fragebögen von 2004 und 2005 gibt Keune (2005, Kap. 4) für 2004/05 eine wesentlich höhere Zahl (53%) für Ungarn und 37% für Spanien und das VK an. Neumann (2005) gibt für Ungarn im Januar 2004 anhand der Daten des zentralen ungarischen Statistikamtes allerdings 36% an. Für Spanien gibt Recio (2006) 29% für 2004 an. Für das VK geht das britische Institut für Steuererhebungen von 40% für 2004 aus (Burgess, 2006).

¹¹⁷ Schulten, 2006a, 17.

¹¹⁸ Schulten, 2006a, 18. Andere Zahlen der EU-Erhebung über die Einkommensstruktur geben für 2002 gesetzliche Mindestlöhne über der 50%-Schwelle auch für Frankreich (62%) und Griechenland (51%) an (Kalina & Weinkopf, 2006, 7).

1994 haben die belgischen Arbeitgeber zusätzliche Lohnerhöhungen abgelehnt. Das Mindestlohnsystem ist in der belgischen Verfassung verankert, die in Art. 23 das Recht auf „ein angemessenes Entgeltniveau“ festlegt. Die heutigen Regelungen gehen auf eine branchenübergreifende Vereinbarung zurück, die am 10. Februar 1975 zwischen den Dachverbänden der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen geschlossen wurde und mit der ein Mindestmonatslohn für alle Arbeitnehmer der Privatwirtschaft über 21 Jahren eingeführt wurde. Diese Vereinbarung wurde durch einen königlichen Erlass für gesetzlich bindend erklärt und somit rechtskräftig. 1991 wurden Mindestlöhne für Jugendliche ab 15 eingeführt, die bei 64 % des Mindestlohns für Erwachsene beginnen. In der Praxis sind die auf Branchenebene ausgehandelten Mindestlöhne meist bedeutend höher als der nationale Mindestlohn, obwohl die Durchschnittslöhne ab 1990 um 20% stärker stiegen als die Mindestlöhne. In jüngster Zeit ist es um das nationale Mindestlohnsystem in Belgien in der Öffentlichkeit still geworden.¹¹⁹

Auf der Grundlage von Zahlen des nationalen belgischen Amtes für Statistik und Daten der *WageIndicator*-Umfrage wurde der Anteil von Niedriglohnbeziehern unter erwachsenen Arbeitnehmern in Belgien im Jahr 2005 mit 18 % berechnet.¹²⁰

Dänemark

Der skandinavischen Tradition entsprechend gibt es in Dänemark keinen gesetzlichen Mindestlohn und die Regelung von Niedriglöhnen geschieht weitgehend in Kollektivverhandlungen. Wie in Finnland, Schweden und Norwegen enthalten auch hier fast alle Tarifverträge Untergrenzen für den Mindestlohn. Von den Tarifverhandlungen werden in der Privatwirtschaft 77% der Arbeitnehmer und im öffentlichen Sektor 100% erfasst (Daten 2002). Das Fehlen von Lohnuntergrenzen kann also allenfalls in der Privatwirtschaft zu Problemen führen. Dennoch befürworten weder die Fachleute aus der Praxis noch die wissenschaftlichen Sachverständigen die flächendeckende Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns; im Gegen-

¹¹⁹ Schulten, 2006b, 90-5.

¹²⁰ Wie für alle analysierten Länder wurde die Arbeitszeit anhand der OECD-Daten überprüft [www.swivel.com/data_sets].

teil, es scheinen sich fast alle darüber einig zu sein, dass dies einen negativen Einfluss auf die Organisationen der Sozialpartner haben würde.¹²¹

Dänemark ist für sein hochgradig dichtes Lohngefüge bekannt, sodass der Anteil an Niedriglohnbeziehern relativ niedrig ist: 2002 waren es 6,4% der männlichen und 10,7% der weiblichen Arbeitnehmer, insgesamt 8,5% der Beschäftigten. Die allgemein am stärksten von Niedriglöhnen betroffenen Arbeitnehmergruppen sind auch in Dänemark auszumachen, allerdings ist ihr Anteil im internationalen Vergleich relativ niedrig: 2002 lag der Anteil der Niedriglohnbezieher bei Arbeitnehmern mit (nur) Hauptschulbildung bei 15%, bei den 18-25-Jährigen bei 35%, im Einzelhandel bei 23% und im Hotel- und Gaststättengewerbe bei 21%. Dänemark ist auch für seinen sehr flexiblen Arbeitsmarkt bekannt. In der Tat mussten im folgenden Jahr nur 30% der Niedriglohnbezieher noch immer dieser Gruppe zugerechnet werden.¹²²

Berechnungen anhand der Daten des *WageIndicators* und der Niedriglohnschwelle aus dem RSF-Forschungsprojekt ergaben einen Anteil an Niedriglohnbeziehern unter erwachsenen Arbeitnehmern in Dänemark von 10% im Jahr 2005. Dies entspricht früheren Ergebnissen und ist der zweitniedrigste Anteil der acht untersuchten Länder. Dieses Ergebnis beruht allerdings auf einer insgesamt geringen Zahl von Antworten (136 Erwachsene). Daher haben wir den Anteil der Niedriglohnbezieher in Dänemark auch für 2006 berechnet (und um die Lohnerhöhungen im Jahre 2006 bereinigt¹²³). Das ergab einen Anteil von 14%.

Finnland

Seit Anfang der 1970er Jahre hat Finnland ein Niedriglohnsystem, das auf Tarifverträgen beruht. Mitglieder der Arbeitgeberverbände müssen die von ihrem Verband unterzeichneten Kollektivvereinbarungen einhalten. Normalerweise sind Tarifverträge *ergo omnes* anwendbar, d.h., dass auch nicht dem Verband angeschlossene Arbeitgeber den Tarifvertrag in ihrem Beschäftigungsbereich anwenden müssen. Von den Tarifverhandlungen werden rund 90% der Beschäftigten erfasst und durch das *ergo-omnes*-

¹²¹ Lismoen, 2006.

¹²² Westgaard-Nielsen, 2008.

¹²³ Quelle: Dänische Nationalbank [www.nationalbanken.dk].

Prinzip in Branchen wie dem Einzelhandel und dem Hotel- und Gaststättengewerbe sogar 100%. 2003 bezogen in diesen Branchen 4,3% bzw. 1,5% der Beschäftigten mit monatlicher Vergütung Mindestlöhne. Die Erhöhung der Mindestlöhne folgt normalerweise den allgemeinen Lohn erhöhungen, die in Tarifverträgen beschlossen werden. Es gibt in Finnland keine Forderung nach Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns.¹²⁴ Analysiert man die im Einzelhandel und Hotel- und Gaststättengewerbe tariflichen Mindestlöhne, so kommt man für Finnland im März 2005 auf den relativ hohen Kaitz Index (Mindestlohn : Durchschnittsmonatslohn) von 52-53,5%.¹²⁵

Die Berechnungen anhand der Daten aus dem *WageIndicator* in Verbindung mit den genannten Quellen ergeben einen Anteil an Niedriglohnbeziehern unter der erwachsenen Erwerbsbevölkerung in Finnland im Jahr 2005 von nur 6%: das ist der niedrigste Anteil der neun untersuchten Länder.

Deutschland

Jahrelang herrschte in Deutschland die Überzeugung vor, dass Löhne und Arbeitsbedingungen direkt von den Sozialpartnern ausgehandelt werden sollten, sodass es in diesem Land keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt. In letzter Zeit ist der Einfluss der Tarifverhandlungen und der Anteil der von ihnen erfassten Arbeitnehmer jedoch zurückgegangen (von 76% 1998 auf 68% im Jahr 2004). Darüber hinaus ist Deutschland seit 1998 mit der Ausweitung der Niedriglohnsektoren konfrontiert. Wenn Mindestlöhne tariflich vereinbart werden, schwanken sie je nach Branche und Regionen, und in manchen Fällen lagen die niedrigsten vereinbarten Löhne deutlich unter einem Stundenlohn von 6 €. Den Tarifverträgen nach zu urteilen gehören zu den klassischen Niedriglohnbranchen das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Landwirtschaft, Friseure, die Bekleidungsindustrie und, je nach Region, der Einzelhandel.¹²⁶ Es überrascht daher nicht, dass die deutsche Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di zu starken Befürwortern eines

¹²⁴ Lilja, 2005.

¹²⁵ Lilja, 2005; *Eurostat*.

¹²⁶ Bispinck / Schaefer, 2006, 336 ff.

nationalen gesetzlichen Mindestlohnes geworden sind.¹²⁷ Erst vor Kurzem hat der DGB eine Kampagne für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von € 7,50 die Stunde gestartet.¹²⁸ Die Bevölkerung in Deutschland, einschließlich der konservativen Wähler, scheint die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns weitgehend zu unterstützen.¹²⁹

In bestimmten Branchen gibt es in Deutschland allerdings gesetzliche Mindestlöhne. Sie wurden durch Verordnungen zur Umsetzung der europäischen Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eingeführt. Der erste branchenspezifische Mindestlohn wurde im Januar 1997 im Bauhauptgewerbe eingeführt. Im selben Jahr vereinbarten die Sozialpartner Mindestlöhne für Elektrotechniker, die auf Baustellen arbeiten, und für Dachdecker. Bis vor Kurzem gab es in insgesamt vier Branchen derartige branchenspezifische Mindestlöhne: im Bauhauptgewerbe und drei verwandten Branchen.¹³⁰ Im Juni 2007 erzielten die Koalitionspartner der deutschen Regierung einen Kompromiss, der Mindestlohnschutz auf weitere zehn bis zwölf (Unter-) Sektoren ausweitet. Der Koalitionspartner SPD betrachtet dies jedoch „in keinem Fall als großen Durchbruch“ und kündigt an, dass „die politische Diskussion fortgesetzt wird“.¹³¹

Berechnungen anhand der Daten aus dem Jahr 2003 ergeben einen Anteil von Niedriglohnbeziehern unter Vollzeitbeschäftigen (mit monatlichem Arbeitsentgelt) von 17,3% für Westdeutschland und 19,5% für Ostdeutschland (unter Zugrundelegung der jeweiligen Schwellen), was einen Durchschnittswert für Deutschland von 17,7% ergibt. Auch hier tauchen dieselben Risikogruppen wieder auf: der Anteil von Niedriglohnbeziehern unter Frauen betrug fast 30%, unter regelmäßig Teilzeitbeschäftigten 21% (bei geringfügig Beschäftigten und Minijobbern jedoch 86%), unter

¹²⁷ Bispinck / Schaefer, 2006, 360.

¹²⁸ S. www.mindestlohn.de. Im Juli 2006 veröffentlichte das Institut für Arbeit und Technik (IAT) die Ergebnisse einer Studie über die Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohns von € 7,50 die Stunde. Diese Studie ergab, dass etwa 4,6 Millionen Arbeitnehmer (14,6%) danach Anspruch auf eine Lohnerhöhung hätten. Die Arbeitskosten würden um 10 - 12 Milliarden € steigen. Dies hätte jedoch auch positive Auswirkungen auf die Steuereinnahmen des Staates und die Sozialversicherungen, die zusätzliche Beiträge erhalten würden (Kalina / Weinkopf, 2006).

¹²⁹ *DW-World.de* (Deutsche Welle), 12.06.2007.

¹³⁰ Quelle: EIRO.

¹³¹ *DW-World.de* (Deutsche Welle), 19.06.2007.

Arbeitnehmern mit (nur) Hauptschulabschluss knapp über 30% und unter Jugendlichen unter 25 Jahren 42,8%. Seit 1995 ist ein leichter Anstieg des Anteils von Niedriglohnbeziehern unter den Frauen festzustellen, bei den Männern verdoppelte sich der Anteil. Die Daten aus dem Jahre 2003 bestätigen das Bild, das sich aus den tarifvertraglich vereinbarten Lohnniveaus ergibt: ein hoher Anteil in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (27,5%) sowie bei haushaltsnahen und personenbezogenen Dienstleistungen (32,1%). Mit 36% Niedriglohnbeziehern sind Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen (mit 1-19 Beschäftigten) als Gruppe stark überrepräsentiert.¹³²

Berechnungen anhand der Daten des *WageIndicators* und der Niedriglohnschwelle aus dem RSF-Forschungsprojekt (bereinigt um die Lohnerhöhungen aus dem Jahr 2005¹³³) ergaben einen Anteil der Niedriglohnbezieher an erwachsenen Arbeitnehmern in Deutschland von 12% im Jahr 2005, der etwas unter den oben genannten Zahlen liegt.

Ungarn

In Ungarn wurde 1991 ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt, der anfangs bei 36% des durchschnittlichen Bruttolohns lag (Kaitz Index). Obwohl er damit im Verhältnis zum Lebensstandard relativ niedrig war, kam darin das Ziel der ersten frei gewählten Regierung deutlich zum Ausdruck, den Übergang zur Marktwirtschaft mit sozialpolitischen Maßnahmen zu begleiten. Seither wird der gesetzliche Mindestlohn jedes Jahr nach Abschluss einer Vereinbarung im dreigliedrigen nationalen Rat zum Interessensaustausch durch Erlass der Regierung festgelegt. In Anbetracht der niedrigen Erfassung durch Kollektivverhandlungen (nur 14% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und in Staatsunternehmen), ist der gesetzliche Mindestlohn für Arbeitnehmer in Ungarn von allergrößter Bedeutung. Der Kaitz Index ist schrittweise auf 29% im Jahr 2000 gesunken, bis die nachfolgenden Regierungen zwischen 2000 und 2004 den Mindestlohn von Ft 25.500 im Jahre 2000 auf Ft 65.500 im Jahre 2006 erhöht haben und dadurch der Kaitz Index 2004 mit 41% wesentlich höher war. Diese Erhöhungen haben zu mehr Meldungen über die Nutzung von

¹³² Berechnungen anhand des GSOEP Arbeitnehmerpanels: Bosch / Weinkopf, 2007, Kap. 1.

¹³³ Quelle: WSI Tarifarchiv.

Schlupflöchern der gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen durch die Arbeitgeber geführt, wie z.B. die Anwendung von Stücklohn, die Anmeldung von Arbeitnehmern als Teilzeitarbeitnehmer unter Beibehaltung ihrer tatsächlich geleisteten Stundenzahl und zunehmender Rückgriff auf verschiedene Formen nicht gemeldeter Arbeit.¹³⁴

Berechnungen anhand der Daten des *WageIndicators* und der Niedriglohnswelle aus dem RSF-Forschungsprojekt (bereinigt um die Lohn erhöhungen¹³⁵) ergaben für das Jahr 2006 einen Anteil an Niedriglohnbeziehern unter erwachsenen Arbeitnehmern in Ungarn von 29%. Das ist relativ hoch und mit 9 Prozentpunkten höher als die zuverlässig erschienenen Angaben für 1995 von 20% Niedriglohnbeziehern.¹³⁶

Niederlande

In den Niederlanden wurde 1969 ein gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmer zwischen 24 und 64 Jahren eingeführt, der bereits seit 1979 auf Arbeitnehmer ab 23 Jahren Anwendung fand. 1974 wurde nach lange währendem Widerstand der Arbeitgeber ein Mindestlohn für Jugendliche eingeführt, der von 35% für 15-Jährige bis 85% für 22-Jährige betrug. Seit Mitte der 1970er Jahre wurden zahlreiche Sozialleistungen an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Dadurch entstand ein Anpassungsmechanismus, der sowohl wirtschaftliche als auch politische Bestandteile aufweist. Zu den wirtschaftlichen Komponenten zählt seit 1991 die automatische halbjährliche Anpassung an die durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne. Die politische Komponente ist das Recht der niederländischen Regierung, unter bestimmten Bedingungen von dieser Indexierung abzuweichen. Von 1979 bis Ende der 1990er Jahre haben die aufeinander folgenden Regierungen eine sehr restriktive Mindestlohnpolitik geführt, wodurch sich die Kluft zwischen den durchschnittlichen Tariflöhnen und dem gesetzlichen Mindestlohn für erwachsene Arbeitnehmer vertieft hat. Wesentliche Erhöhungen des relativen Niveaus des gesetzlichen Mindestlohns in den Jahren 1997 bis 2002 wurden zwischen 2003 und 2005 praktisch rückgängig gemacht. Langfristig gesehen haben die Bezieher des gesetzlichen Mindestlohns in den Nieder-

¹³⁴ Neumann, 2005.

¹³⁵ Quelle: EIRO.

¹³⁶ Rutkowski, 1997.

landen einen erheblichen Kaufkraftverlust erlitten.¹³⁷ Nach Angaben des niederländischen Statistikamtes erhielten im Dezember 2005 126.000 männliche Arbeitnehmer (3,3% der männlichen Erwerbsbevölkerung) und 157.500 Frauen (5%) den gesetzlichen Mindestlohn oder weniger.¹³⁸

Traditionell lagen die niedrigsten Tariflöhne sowohl für Erwachsene als auch für Jugendliche wesentlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. 1993 drängte die Regierung jedoch darauf, den Abstand zwischen den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen und dem gesetzlichen Mindestlohn zu verringern. Unter diesem Druck empfahlen die in der Stiftung der Arbeit (StAr) zusammengeschlossenen Sozialpartner die Vereinbarung niedrigerer Tariflöhne. Tatsächlich sank der Durchschnitt des niedrigsten Lohnniveaus aller wichtigen Kollektivvereinbarungen von 112% des gesetzlichen Mindestlohns für Erwachsene im Jahre 1994 auf 102% im Jahr 2004. Das tatsächliche unterste Lohnniveau, das für zahlreiche Arbeitnehmer gilt, liegt jedoch im Durchschnitt bei 6% über dem gesetzlichen Mindestlohn.¹³⁹

2002 lag der Anteil der Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt unter dem Mindestlohniveau lag, in den Niederlanden bei 16,9%. Bis 2005 stieg dieser Anteil auf 17,6%. Berechnungen anhand der Mikrodaten des niederländischen Statistikamtes ergeben einen geringeren Unterschied zwischen Männern und Frauen als die EU-Daten von Eurostat ausweisen, mit 7,3 Prozentpunkten (2002) ist dieser Unterschied gleichwohl bedeutend. Die Analyse nach Branchen ergibt einen hohen Anteil bei den üblichen Verdächtigen, dem Einzelhandel und dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Der Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern ist erheblich, insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Niederlande sich recht frühzeitig das Prinzip der *pro rata* Bezahlung für Teilzeitbeschäftigte zu eigen gemacht haben. 2004 war der Anteil der Niedriglohnbezieher unter den Arbeitnehmern mit unter 12 Wochenstunden mit 49% recht hoch, gefolgt von den Beschäftigten mit 12-20 Wochenstunden (27%).¹⁴⁰

¹³⁷ Salverda et al, 2008, Kapitel 3; Schulten, 2006b, 97, 113.

¹³⁸ CBS, Statline (EWL stastistics)

¹³⁹ Ministerium für Soziales und Beschäftigung, 2005.

¹⁴⁰ Salverda et al, 2008, Kapitel 2-4.

Berechnungen anhand der Daten des *WageIndicators* und der Niedriglohnschwelle von 2004 (bereinigt um die Lohnerhöhungen¹⁴¹) ergaben für 2005 einen höheren Anteil an Niedriglohnbeziehern unter erwachsenen Arbeitnehmern in den Niederlanden als oben für 2004 angegeben: 23%.

Polen

In der Ära des Kommunismus bildete der staatlich vorgeschriebene Mindestlohn den Einstiegslohn für Vollzeitarbeitnehmer. Nach 1990 einigte man sich auf den Grundsatz eines einzigen, universellen Mindestlohns für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Qualifikation oder Berufserfahrung. Das Mindestlohngesetz aus dem Jahr 2002 legt die Zuständigkeit für die Verhandlung eines Mindestlohns für das folgende Jahr in die Hände des dreigliedrigen Wirtschafts- und Sozialausschusses. Gelingt es diesem Gremium nicht, sich zu einigen, setzt der Arbeitsminister den Mindestlohn autonom fest. Darüber hinaus wurde ein striktes Indexierungsverfahren eingeführt, das auf der Inflationsprognose für das kommende Jahr beruht. Die Produktivitätsentwicklung wird dabei nicht berücksichtigt, obwohl sie ein Schlüsselfaktor für alle anderen Aspekte der Lohnpolitik ist. Im Juli 2005 hat das polnische Parlament eine neue Indexierungsregel verabschiedet, die zur Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns der prognostizierten Inflationsrate einen Zuschlag von 66% des Wachstums des BIP hinzuzählt, bis der Kaitz Index das Niveau von 50% erreicht hat. Das kann zu einem erheblichen Anstieg führen, denn 2004 lag der Kaitz Index bei nur 41%. Damals waren 4,2% aller polnischen Arbeitnehmer Mindestlohnbezieher.¹⁴²

Auf der Grundlage eines Schwellenwertes des zentralen polnischen Amtes für Statistik¹⁴³ und der Daten aus der *WageIndicator*-Umfrage lässt sich für 2005 ein Anteil von 27% Niedriglohnbeziehern an der erwachsenen Erwerbsbevölkerung in Polen berechnen. Das sind fast 10 Prozentpunkte mehr als die vergleichbaren Zahlen aus dem Jahr 1995 (17,3%).¹⁴⁴

¹⁴¹ Quelle: CBS, Statline (CAO lonen index)

¹⁴² Kohl / Platzer, 2006, 192-195; Funk / Lesch, 2005.

¹⁴³ Wir danken an dieser Stelle Magda Andrałojć, Wirtschaftsuniversität Poznan.

¹⁴⁴ Rutkowski, 1997.

Spanien

In Spanien wurde unter dem Franco-Regime ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt, zum Teil als Mittel zur Kontrolle der Lohnkosten und zur Stärkung der politischen Legitimität des Regimes. Der Übergang zur Demokratie führte 1980 zu dem sog. Arbeiterstatut, dessen Art. 27 den gesetzlichen Mindestlohn grundsätzlich neu gestaltet. Demnach sollte die Regierung den gesetzlichen Mindestlohn einmal im Jahr, nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern, festlegen und dabei die Inflation und die Produktivitätsentwicklung sowie die gesamtwirtschaftliche Entwicklung berücksichtigen. Im Laufe der Zeit ist der gesetzliche Mindestlohn zu einer festen Bezugsgröße für eine wachsende Zahl von Sozialleistungen geworden. Darin liegt de facto die eigentliche Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns in Spanien, denn sein Einfluss auf die Lohnpolitik ist nur marginal.¹⁴⁵

Der reale Wert des gesetzlichen Mindestlohns in Spanien ist in den 1970er Jahren stark gestiegen, doch seit Anfang der 1980er Jahre mehr oder weniger kontinuierlich gefallen. Heute liegt sein Wert um 20% unter dem von 1980, was zu einem erheblichen Rückgang des Lebensstandards für all diejenigen geführt hat, die von dem Mindestlohn abhängig sind. Gleichzeitig ist der Kaitz Index um 10 Prozentpunkte gefallen. In Niedriglohnbranchen wie der Bekleidungsindustrie und dem Hotel- und Gaststättengewerbe liegt der Index heute sogar unter 50%. Im Juni 2004, kurz nach dem Wahlsieg, hat die Regierung Zapatero ihre Zusagen erneuert, den gesetzlichen Mindestlohn zu erhöhen. Um dies zu erreichen, haben die Gewerkschaften den Gedanken der Entkoppelung von Mindestlohn und Sozialleistungen unterstützt.¹⁴⁶

Ausgehend von einem Schwellenwert für das Jahr 2004 aus der offiziellen spanischen Statistik¹⁴⁷ und den Daten des *WageIndicators* lässt sich (um Lohnerhöhungen bereinigt¹⁴⁸) für 2005 ein Anteil von 11% Niedriglohnbeziehern unter den erwachsenen Arbeitnehmern in Spanien errechnen. Selbst wenn sich der zwischen 1995 und 2000 beobachtete Rückgang dieses

¹⁴⁵ Recio, 2006.

¹⁴⁶ Recio, 2006.

¹⁴⁷ Wir danken an dieser Stelle José-Ignacio Antón Pérez, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Salamanca.

¹⁴⁸ Quelle: EIRO.

Anteils fortgesetzt hat, ist dieser Anteil recht niedrig. Möglicherweise ist das auf den überproportional hohen Anteil gut ausgebildeter Arbeitnehmer an der spanischen *WageIndicator*-Stichprobe (53%) zurückzuführen.

Vereinigtes Königreich

Im VK hat die Regierung Blair 1999 den Nationalen Mindestlohn (NMW) als einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt. Zuvor wurden Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen von den wichtigsten Gewerkschaften (meist mit stillschweigender Unterstützung durch die Regierung) in Kollektivverhandlungen festgelegt. Ab 1979 entzog die Regierung Thatcher ihnen ihre Unterstützung und trug damit zum Verfall der Kollektivverhandlungen im VK bei. Selbst die zweigliedrigen Lohnräte, die traditionell Lohnuntergrenzen für Niedriglohnsektoren und gewerkschaftlich schwach organisierte Branchen festgelegt hatten, wurden abgeschafft. In der Privatwirtschaft sank der Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen von rund 50% im Jahr 1980 auf 20% im Jahr 2004. Vor diesem Hintergrund fand die Kampagne zugunsten eines gesetzlichen Mindestlohns die Unterstützung des Spitzenverbandes der britischen Gewerkschaften TUC und der Labour Partei. Nach dem erdrutschartigen Wahlerfolg dieser Partei im Jahr 1997 akzeptierte schließlich auch der britische Arbeitgeberverband CBI den gesetzlichen Mindestlohn. Es war sicherlich förderlich, dass neben der Schaffung des NMW ein Niedriglohn-Ausschuss gebildet worden war, durch den die Arbeitgeber formal in den Prozess der Einführung eines Mindestlohnes eingebunden waren. So war der ursprüngliche (niedrige) Stundenlohn von £ 3,60 das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften im Niedriglohnausschuss.¹⁴⁹

Es gibt keinen Mechanismus zur regelmäßigen automatischen Anpassung des NMW; die Regierung setzt ihn anhand der Empfehlungen des Niedriglohnausschusses fest. In den Jahren 2003-2006 wurde der NMW an den Durchschnittslohn gekoppelt. Negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum können dadurch kaum ausgemacht werden, wohl aber vorteilhafte Verbesserungen der Arbeitsorganisation. In einer Erklärung vom 28. September 2006 stellte der EGB unter Hinweis auf die Einführung

¹⁴⁹ Burgess, 2006.

eines gesetzlichen Mindestlohns im VK und Irland fest, dass es keine automatische Wechselwirkung zwischen der Wettbewerbsfähigkeit und der sozialen Dimension auf europäischer Ebene gibt: „Trotz gegenteiliger Behauptungen erlebten sowohl das VK als auch Irland ein fortgesetztes Wirtschaftswachstum und einen boomenden Arbeitsmarkt. Vor allem im VK reagierte ein Fünftel der Unternehmen auf die Einführung des Mindestlohnes mit Verbesserung der Arbeitsorganisation, was zu höherer Produktivität geführt hat“.

Berechnungen des britischen RSF-Teams anhand von Daten aus dem Jahr 2005 ergeben für das VK insgesamt einen Anteil von 22,1% Niedriglohnbeziehern und damit denselben Wert wie 2002, das als Wendepunkt der langjährigen Wachstumsphase seit 1981 (mit einem Anteil von 16%) gilt. In den Jahren 2001- 2005 ist der Anteil der betroffenen Männer offensichtlich gestiegen, während er bei den Frauen sank, wobei der Unterschied zwischen den Geschlechtern 2005 11,5 Prozentpunkte betrug. Seit 1981 hat sich der Anteil von Niedriglohnbeziehern unter vollzeitbeschäftigte Männer fast verdoppelt, ist unter vollzeitbeschäftigte Frauen gesunken und unter Teilzeitbeschäftigte, Männer und Frauen, erheblich gestiegen. In den letzten zwei Jahrzehnten ist der Anteil von Niedriglohnbeziehern in allen Altersstufen gestiegen, am deutlichsten unter den 16-24-Jährigen (49% im Jahr 2005).¹⁵⁰

Auf der Grundlage der *WageIndicator*-Daten und der Niedriglohnschwelle des RSF-Projektes wurde für das Jahr 2005 ein Anteil von Niedriglohnbeziehern unter erwachsenen Arbeitnehmern im VK von 16% berechnet.

4.6 Nähere Analyse der Merkmale der Beschäftigten

Die Berechnungen anhand der *WageIndicator*-Daten aus neun Ländern ermöglichen eine tiefere Analyse von Abschnitt 4.4 und eine detailliertere Unterscheidung der Niedriglohnbezieher nach fünf Merkmalen: Geschlecht, Branche, wöchentliche Arbeitszeit, Alter und Bildungsniveau (s. Tabelle 4.5). Alle Angaben beziehen sich auf Bruttostundenlöhne erwachsener Arbeitnehmer im Jahr 2005, mit Ausnahme von Dänemark (2005 und 2006) und Ungarn (2006).

¹⁵⁰ Lloyd et al, 2008, Kaitel. 1, 2.

Es gibt allgemeine Abweichungen der nationalen Durchschnittswerte von den in Tabellen 4.2 und 4.3 gezeigten offiziellen statistischen Angaben: die Zahlen des *WageIndicators* für Belgien, Dänemark und die Niederlande sind höher, die für Finnland, Deutschland, Spanien und das VK niedriger. Die Unterscheidung nach Merkmalen der Beschäftigten ist jedoch entscheidend und stimmt in den Ergebnissen weitgehend mit denen aus anderen Quellen überein.

Die Unterscheidung nach Geschlecht macht deutlich, dass der Anteil von Niedriglohnbeziehern unter Frauen wesentlich höher ist als unter Männern: in Belgien, Finnland, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und im VK ist er ungefähr doppelt so hoch, in den übrigen untersuchten Ländern ist der Unterschied zwar geringer, aber immer noch bedeutend.

Ebenso interessant ist der Anteil der Niedriglohnbezieher nach den 13 Branchen. Die am wenigsten betroffene Branche jedes Landes führt die jeweilige Liste an. Die sich daraus ergebende Reihenfolge ist in den einzelnen Ländern jeweils sehr ähnlich. Insgesamt sind Kreditinstitute und Versicherungen, öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht und Energie- und Wasserversorgung die vier Sektoren mit dem niedrigsten Anteil von Niedriglöhnen. Eine Ausnahme bildet die Energie- und Wasserversorgung in Finnland (der höchste Anteil!), die öffentliche Verwaltung in Polen und in geringerem Maße in Belgien sowie Erziehung und Unterricht im VK. Im mittleren Bereich rangieren im Allgemeinen die Herstellung von Waren, die Bauwirtschaft, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen. Sonstige öffentliche Dienstleistungen und das Gesundheitswesen folgen am unteren Ende der Skala, wobei das Gesundheitswesen in Belgien und Polen deutlich herausragt. Das Schlusslicht bilden jeweils das Hotel- und Gaststättengewerbe, Groß- und Einzelhandel und die Landwirtschaft. Dem Hotel- und Gaststättengewerbe kommt die zweifelhafte Ehre zu, in vier von acht Ländern an letzter Stelle zu stehen.

Tabelle 4.5 Anteil von Niedriglöhnen (weniger als 2/3 des Durchschnittslohns) in neun EU- Mitgliedstaaten, detaillierte Anteile nach Kategorie, 2005 (Dänemark 2005-2006, Ungarn 2006), Erwachsene ab 21 Jahren

	BE	DK 2005-06	FI	DE	HU	2006
Insgesamt	18%	14%	5%	12%	29%	
Nach Geschlecht						
Männlich	12%	12%	4%	9%	25%	
Weiblich	26%	20%	7%	18%	32%	
Nach Branche (13, inkl. Reihenfolge pro Land)						
Landwirtschaft	38%	12	18%	4	5%	6
Herstellung v. Waren	12%	2	12%	3	4%	3
Energie-/Wasservers.	14%	3	-	-	14%	13
Bauwirtschaft	19%	6	9%	1	8%	10
Groß- / Einzelhandel	30%	11	28%	7	12%	11
Hotel- u. Gaststätten	45%	13	-	-	13%	12
Verkehr/Nachrichten	19%	6	12%	2	7%	8
Kreditinst./Versicher	8%	1	-	-	2%	2
Unternehm. /Dienstl.	17%	5	27%	6	4%	3
Öff. Verwaltung	19%	6	-	-	1%	1
Erziehung/ Unterricht	14%	3	-	-	4%	3
Gesundheitswesen	20%	10	20%	5	7%	8
Sonstige Dienstleist.	19%	6	-	-	6%	7
Nach Wochenarbeitszeit						
0-40	18%		13%		5%	
40,1-48	14%		15%		12%	
48,1-99	21%		35%		29%	
Nach Alter						
< 25 Jahre	46%	5	55%	5	20%	5
25-34 Jahre	20%	4	20%	4	6%	4
35-44 Jahre	14%	3	13%	2	4%	3
45-54 Jahre	11%	1	9%	1	2%	1
≥ 55 Jahre	11%	1	15%	3	2%	1
Nach Bildungsniveau						
Niedrig	28%		16%		9%	
Mittel	23%		13%		4%	
Hoch	12%		12%		2%	
Größe der Stichprobe						
Gesamt	11,025		136		4,293	
					32,668	
					4,142	

Quelle: WageIndicator Daten 2005, für Ungarn 2006.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 4.5. (Fortsetzung) Anteil von Niedriglöhnen (weniger als 2/3 des Durchschnittslohns) in neun EU- Mitgliedstaaten, detaillierte Anteile nach Kategorie, 2005 (Dänemark 2005-2006, Ungarn 2006), Erwachsene ab 21 Jahren

	NL	PL	ES	UK			
Insgesamt	23%	27%	11%	16%			
Nach Geschlecht							
Männlich	16%	23%	8%	12%			
Weiblich	31%	30%	16%	21%			
Nach Branche (13, inkl. Reihenfolge pro Land)							
Landwirtschaft	30%	10	47%	12	26%	13	50%
Herstellung v. Waren	19%	6	21%	4	9%	3	13%
Energie-/Wasservers.	11%	2	16%	2	10%	6	5%
Bauwirtschaft	18%	4	24%	6	9%	3	10%
Groß- / Einzelhandel	39%	12	35%	8	20%	11	27%
Hotel- u. Gaststätten	47%	13	58%	13	20%	11	40%
Verkehr/Nachrichten	28%	9	24%	6	9%	3	14%
Kreditinst./Versicher	18%	4	16%	1	6%	1	13%
Unternehm. /Dienstl.	21%	8	20%	3	12%	10	12%
Öff. Verwaltung	10%	1	39%	9	6%	1	11%
Erziehung/ Unterricht	16%	3	21%	4	6%	1	15%
Gesundheitswesen	19%	6	44%	11	11%	7	18%
Sonstige Dienstleist.	34%	11	40%	10	11%	7	18%
Nach Wochenarbeitszeit							
0-40	23%		26%		9%		14%
40,1-48	26%		34%		16%		21%
48,1-99	32%		33%		27%		28%
Nach Alter							
< 25 Jahre	64%	5	50%	5	31%	5	34%
25-34 Jahre	22%	4	26%	4	13%	4	15%
35-44 Jahre	15%	3	21%	3	6%	1	12%
45-54 Jahre	14%	2	14%	2	6%	1	15%
≥ 55 Jahre	12%	1	12%	1	6%	1	13%
Nach Bildungsniveau							
Niedrig	33%		41%		17%		21%
Mittel	29%		41%		15%		25%
Hoch	11%		23%		7%		9%
Größe der Stichprobe							
Gesamt	44,204		3,662		7,767		8,380

Quelle: WageIndicator Daten 2005, für Ungarn 2006.

Auswahl: Arbeitnehmer

4.7 Schlussfolgerungen

Die in diesem Kapitel vorgestellten Ergebnisse tragen zu den allgemeinen Erkenntnissen über Niedriglöhne in verschiedener Hinsicht bei. Erstens untermauern sie die Tatsache, dass in allen Ländern der Anteil von Niedriglohnbeziehern unter Frauen, Jugendlichen und gering qualifizierten Arbeitnehmern besonders hoch ist. Zweitens konnte diese Feststellung auch für andere Länder getroffen werden, über die EU-Mitgliedstaaten hinaus, für die bereits Daten vorlagen: Belgien, Finnland, Ungarn, Polen und Spanien. Drittens zeigen unsere Berechnungen, dass der Anteil von niedrigen Stundenlöhnen in allen neun untersuchten Ländern mit zunehmender Wochenarbeitszeit deutlich steigt: bei regelmäßigen Wochenarbeitszeiten von 48 Stunden oder mehr steigt der Anteil von Niedriglöhnen auf über 20%. Viertens hat die Analyse der Niedriglohnhäufigkeit nach Wirtschaftszweigen eine Rangliste ergeben, die für alle Länder gleichermaßen gilt. Am unteren Ende tauchen stets die bekannten Sektoren auf. Fast immer bilden die folgenden drei Branchen das Schlusslicht: Hotel- und Gaststättengewerbe, Groß- und Einzelhandel und Landwirtschaft. Darüber hinaus ist in diesen Branchen neben dem Entgelt eine Häufung von Problemen für die Arbeitnehmer festzustellen, wie z.B. Probleme in Bezug auf Arbeitszeit und Ausbildung im Groß- und Einzelhandel, in Kombination mit einer recht niedrigen Erfassungsrate durch Kollektivvereinbarungen, sowie arbeitsbedingter Stress im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Vor allem für die Beschäftigten in diesen drei Branchen des unteren Endes der Liste wäre es sinnvoll, alle betroffenen EU-Mitgliedstaaten zu verpflichten, den Mindestlohn schrittweise auf einen Kaitz Index von mindestens 50% anzuheben. Hier sind in erster Linie die Regierungen und die Europäische Kommission gefordert. Das entbindet die europäischen Gewerkschaften allerdings nicht ihrer eigenen Verantwortung. Die Gewerkschaften müssen durch koordinierte Lohnverhandlungen weiterhin Druck auf die Arbeitgeber, die nationalen Regierungen und die Europäischen Institutionen ausüben. Dies könnte in Form koordinierter grenzüberschreitender Verhandlungsinitiativen, auf Branchenebene oder branchenübergreifend ebenso geschehen wie durch eher bewusstseinsbildende Aktionsformen in Kombination mit länderüberschreitenden Lohnforderungen, speziell für Niedriglohnbranchen oder -beschäftigte. Ein Beispiel ist der internationale Tag der Gebäudereinigung, zu dem das

globale Gewerkschaftsnetzwerk UNI Global Union jährlich aufruft, um soziale Gerechtigkeit für Gebäudereiniger und Sicherheitspersonal zu fordern. Seit 2005 nutzen deutsche und niederländische Gewerkschaften diesen Rahmen für die gemeinsame Forderung eines Bruttostundenlohns von 10 € für Gebäudereiniger.¹⁵¹ Zur Vernetzung und gegenseitigen Verstärkung solcher Aktivitäten sind Gewerkschaftsstrukturen, die eine Abstimmung zwischen den verschiedenen Ebenen ermöglichen, eine wichtige Voraussetzung.¹⁵²

¹⁵¹ S. www.internationaljusticeday.org; www.igbau.de; www.fnbondgenoten.nl.

¹⁵² Vgl. Waddington, 2005, 536.

5. Bildung

Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin

5.1 Einleitung

Die Bedeutung von Bildung, sowohl der beruflichen Ausbildung als auch der lebenslangen Weiterbildung, wurde in jüngster Zeit in zahlreichen Erklärungen und Dokumenten der EU hervorgehoben. Mit dem neuen Anlauf in der Lissabonstrategie wurde auch das Ziel, die EU zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, bekräftigt. Hierzu gehört unter anderem die Neugestaltung des Bildungssystems in Europa. Die heutigen nationalen Strategien und politischen Maßnahmen sind in Umfang und Ausmaß höchst verschieden, insbesondere in Bezug auf gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer.

Unter 5.2 wird die europäische Bildungslandschaft in Umrissen dargestellt, werden Informationen über die Politik der EU gegeben, die Stellungnahmen des EGB zur Aus- und Weiterbildung präsentiert sowie anhand der Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen Bildungstrends in der EU aufgezeigt. Abschnitt 5.3 behandelt den Zusammenhang zwischen Kollektivverhandlungen und Bildung. Unter 5.4 werden die Ergebnisse der Analyse der *WageIndicator*-Daten zu Bildungsfragen in einem Überblick über die einzelnen Länder und Wirtschaftszweige sowie nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Beschäftigungsverhältnissen zusammengefasst. Zum Schluss wird das Verhältnis zwischen verordneten und selbstfinanzierten Bildungsmaßnahmen untersucht, wobei die verschiedenen Bildungsarten auf die Arbeitnehmermerkmale bezogen werden (5.5).

5.2 EU und Bildung: Fakten und Diskussion

EU-Bildungspolitik

Die Bildungssysteme in der Europäischen Union sind in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. In Art. 150 des Vertrages zur Gründung der

Europäischen Gemeinschaft heißt es „Die Gemeinschaft führt eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt.“ Das bedeutet, dass sich die Bildungspolitik der EU auf die Schaffung von Bedingungen für die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten konzentrieren soll, wobei das Recht der Mitgliedstaaten, den Inhalt und die Gestaltung ihrer Bildungssysteme selbst zu bestimmen, unangetastet bleibt.

Im Jahr 2001 haben die Bildungsminister der Mitgliedstaaten im Rahmen der ursprünglichen Lissabonstrategie einen Bericht zu den Zielen für die allgemeine und berufliche Bildung, die bis 2010 zu verwirklichen seien, angenommen.¹⁵³ Ein Jahr später haben die Bildungsminister im Rat und die Europäische Kommission ein 10-Jahres-Arbeitsprogramm mit dem Titel „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ angenommen. Dieses Programm umfasst alle Maßnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung auf europäischer Ebene, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im November 2002 haben die Bildungsminister von 31 europäischen Ländern und die Europäische Kommission die sog. Kopenhagener Erklärung zur verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung verabschiedet. Diese Erklärung enthält ein politisches Mandat, der allgemeinen und beruflichen Bildung auf EU-Ebene Priorität einzuräumen. Die drei strategischen Ziele, die bis 2010 erreicht werden sollten, sind:

- Erhöhung der Qualität und Wirksamkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der EU;
- leichterer Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung für alle;
- Öffnung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gegenüber der Welt.

Zur Verwirklichung dieser Ziele wurden 13 Teilziele formuliert, die unterschiedliche Arten und Ebenen von Bildung, formeller, nicht formeller und informeller Ausbildung unter dem Gesichtspunkt lebensbegleitenden Lernens behandeln. Die Systeme müssen in verschiedener Hinsicht verbessert werden, so z.B. in Bezug auf die Lehrerausbildung, die Vermittlung von Grundfertigkeiten, die Einbeziehung von IKT, die Wirksamkeit von Investitionen, das Lernen von Sprachen, die lebenslange Begleitung, die

¹⁵³ Rat der Europäischen Union, 2001.

Durchlässigkeit der Systeme, um sie für alle zugänglich zu machen, die Mobilität und die aktive Teilnahme an der Gesellschaft. Im November 2003 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung mit einer vorläufigen Zwischenbilanz der Umsetzung des Programms „Allgemeine und Berufliche Bildung 2010“ herausgegeben, die für die nächsten Jahre zu beschleunigten Reformen und zu einem stärkeren politischen Engagement für das Erreichen der Lissabon-Ziele aufruft.¹⁵⁴ Diese Mitteilung bildete die Grundlage für den Gemeinsamen Zwischenbericht des Rates und der Kommission zur Umsetzung des detaillierten Arbeitsprogramms im Jahre 2004, der hervorhebt, dass die EU gegenüber ihren wichtigsten Wettbewerbern einen Aufholbedarf bei Investitionen und der Entwicklung von Strategien hat, um lebenslanges Lernen Realität werden zu lassen.¹⁵⁵

Im Rahmen des Kopenhagenprozesses wurde die Notwendigkeit, zu lebenslangem Lernen anzuregen, besonders hervorgehoben. Ziel ist es, die europäische Dimension bei Informations- und Beratungsdiensten zu stärken, damit die Bürger die angebotenen Möglichkeiten der beruflichen Bildung besser nutzen können. Es geht darum, Lernerfahrungen aus verschiedenen Phasen des Lebens zu verknüpfen und sowohl in formellen als auch in nicht formellen Zusammenhängen weiter auszubauen. Die Prioritäten für eine verstärkte Zusammenarbeit in diesem Bereich werden in der Mitteilung der Kommission "Lebenslanges Lernen Realität werden lassen" von 2001¹⁵⁶ genannt und in den Resolutionen des Europäischen Rates zu lebenslangem Lernen (Juni 2002) und zur lebenslangen Beratung (Mai 2004) aufgegriffen.

Der gemeinsame Zwischenbericht des Rates und der Kommission von 2006 enthält auch einen Bericht über den Fortschritt der Umsetzung des Arbeitsprogramms zur allgemeinen und beruflichen Bildung 2010.¹⁵⁷ Darin wird darauf hingewiesen, dass eine bessere Überwachung der Umsetzung der Strategien für lebenslanges Lernen sowie der Erfahrungsaustausch über die Anwendung der Finanzinstrumente der EU zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung besondere Aufmerksamkeit verdienen. Der Bericht betont, dass trotz der Entwicklung von Strategien für lebenslanges Lernen durch mehrere Mitgliedstaaten diese Strategien noch

¹⁵⁴ EC, 2003a.

¹⁵⁵ OJ C 104, 30.04.2004.

¹⁵⁶ EC, 2001b.

¹⁵⁷ OJ C 79, 01.04.2006.

unausgewogen sind. Sie richten sich entweder auf die Beschäftigungsfähigkeit oder auf die Wiedereingliederung derjenigen, die aus den Systemen herausgefallen sind. Wenig Beachtung fanden bisher die Bildungsangebote für ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer. Insgesamt kommt der Bericht zu der Schlussfolgerung, dass die gesellschaftliche Eingliederung zu langsam voranschreitet und das Tempo der Reformen beschleunigt werden muss. Im Dezember 2006 einigten sich die europäischen Bildungsminister, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission zur Stärkung der europäischen Zusammenarbeit auf diesem Gebiet auf eine Überarbeitung der Prioritäten und Strategien des Kopenhagen-Prozesses.

Die Unterstützung für eine europäische Zusammenarbeit durch die Mitgliedstaaten war im Bereich der beruflichen Bildung bereits früher gewährleistet, als auf dem Gebiet der allgemeinen Bildung, wie die Gründung des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung CEDEFOP im Jahre 1975 und das Leonardo da Vinci Programm aus dem Jahr 2004 belegen. Darüber hinaus hat die EU zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet der EU die Initiative zum Europass ergriffen, der den Erwerb beruflicher Qualifikationen in einem anderen Mitgliedstaat als dem Herkunftsland in einem persönlichen Dokument festhält.

Der Ausschuss Beschäftigung und Soziales des Europäischen Parlaments will die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern unter besonderer Berücksichtigung innovativer und technologischer Entwicklungen und neuer Beschäftigungssektoren verbessern.¹⁵⁸ Der Parlementsausschuss setzt dabei auf Erhöhung und effizientere Nutzung der Investitionen in Humankapital durch die Ausarbeitung wirksamer Strategien für lebenslanges Lernen in Übereinstimmung mit den europäischen Abkommen. Hierzu gehören angemessene Anreize und Mechanismen zur Verteilung der Kosten zwischen Regierungen, Unternehmen und Bürgern mit dem Ziel, die Zahl der Schulabrecher zu verringern. Der Ausschuss plädiert auch für einen besseren Zugang zur beruflichen Erst- und Grundausbildung und zur höheren beruflichen Bildung sowie für mehr Weiterbildungsangebote am

¹⁵⁸ Ausschuss Beschäftigung und Soziales , 2005a.

Arbeitsplatz im Zuge des lebenslangen Lernens, insbesondere für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer.¹⁵⁹

EGB und Bildung

Der EGB äußert sich eher pessimistisch über die aktuelle Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung. In seinem Bericht „Die Koordinierung von Tarifverhandlungen 2007“ hebt er die Notwendigkeit hervor, einen Ansatz gleichwertiger Rechte in verschiedenen Bereichen zu entwickeln, darunter der allgemeinen und beruflichen Bildung „(...) um zu gewährleisten, dass auch a-typische Arbeitnehmer Zugang zur Sozialversicherung, Urlaub(-sgeld), Bildung und lebenslangem Lernen haben“. Aufgrund der Globalisierung müssen die Arbeitsmarktinstitutionen nach Auffassung des Gewerkschaftsbundes dafür sorgen, dass Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer ihren Aufstieg bedeuten.

Der EGB ist davon überzeugt, dass ein moderner Arbeitsmarkt allen Arbeitnehmern Zugang zu Bildung ermöglichen muss und dass der europäische Arbeitsmarkt in dieser Hinsicht schlecht abschneidet: „In der Praxis investieren Unternehmen zu wenig in Bildungsmaßnahmen, während der Zugang zur beruflichen Bildung denjenigen, die sie am nötigsten brauchen (gering qualifizierte Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und Leiharbeiter) oft verwehrt wird“. Der EGB weist darauf hin, dass über 70 % der Arbeitnehmer keine von ihren Arbeitgebern bezahlten oder angebotenen Bildungsmaßnahmen erhalten, und kommt zu einer negativen Beurteilung der beruflichen Bildung in der EU15. Anknüpfend an die Initiative des EMB (Europäischer Metallarbeiterbund) von 2005 zur gemeinsamen Forderung eines Bildungsanspruchs von fünf Tagen im Jahr für jeden Arbeitnehmer, will sich der EGB mit den Mitgliedsorganisationen beraten, ob eine solche gemeinsame Forderung auch auf Ebene des EGB möglich wäre. Als erstes müssten hierfür Daten der Mitgliedsgewerkschaften über die in ihren Ländern und Branchen von den Unternehmen angebotenen Bildungsmaßnahmen erhoben werden. Besonders zu berücksichtigen sind dabei Vereinbarungen auf Branchenebene und/oder branchenübergreifender Ebene, mit denen Versagen des Marktes und mangelnde Investitionen der Unternehmen in Bildungsmaßnahmen durch die Verpflichtung aller Firmen zur Beitragszahlung in einen

¹⁵⁹ Committee on Employment and Social Affairs, 2005b.

Fonds der Sozialpartner kompensiert werden, dessen Ziel die Weiterbildung von Arbeitnehmern mit einem besonderen Augenmerk auf Risikogruppen am Arbeitsmarkt ist.¹⁶⁰ Ausgehend von den unter 5.3 erwähnten gemeinsamen Initiativen und eigenen Untersuchungen der Mitgliedsgewerkschaften drängt der EGB darauf, weitere Initiativen zum lebenslangen Lernen in Verbindung mit der Mobilität auf nationaler, Branchen- und lokaler Ebene zu ergreifen.¹⁶¹

Bildung in Europa: einige Trends

In den meisten europäischen Ländern zielt die vom Staat organisierte formale Bildung auf zukünftig Berufstätige, Jugendliche und zum Teil auch Wiedereinsteiger in das Berufsleben. Abhängig von ihren Bildungssystemen sind in den Ländern Bildungs- und Beschäftigungspolitik entweder streng von einander getrennt oder wird Bildung auf die Arbeit abgestimmt. Abgesehen von Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose oder andere auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligte investieren die Regierungen der Mitgliedstaaten jedoch keine großen Summen in allgemeine und berufliche Bildung für Arbeitnehmer. 2003 gaben die Mitgliedstaaten der EU15 insgesamt fast 26 Milliarden € für Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose und andere spezifische Zielgruppen aus. Dies entsprach fast 40% ihrer gesamten Ausgaben für beschäftigungspolitische Maßnahmen, die übrigen 60% wurden in Form von Beschäftigungsanreizen, Eingliederungsbeihilfen für behinderte Arbeitnehmer, die direkte Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmensgründungen ausgegeben.¹⁶²

Arbeitnehmer in einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis kommen weniger häufig in den Genuss öffentlicher Mittel oder Vergünstigungen, um mit den Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt zu halten. Sie sind von Weiterbildungsangeboten für Erwachsene abhängig, die von den Gemeinden oder von kommerziellen Bildungseinrichtungen angeboten werden. Sie müssen sie meist selbst bezahlen und ihre Freizeit darauf verwenden, nur zum Teil werden diese Maßnahmen auch von den Arbeitgebern angeboten, bezahlt und organisiert. Die Bedingungen der Bildungsunternehmen sind sehr unterschiedlich und reichen von für die

¹⁶⁰ ETUC, 2006a.

¹⁶¹ ETUC, 2007.

¹⁶² Eurostat, 2005.

Arbeitnehmer kostenlosen Kursen, die während der Arbeitszeit angeboten werden, bis zu Maßnahmen, die vom Arbeitnehmer (teilweise) selbst zu zahlen sind und/oder für die sie ihre Freizeit verwenden müssen.

Ein Vergleich der Ergebnisse der vierten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS) aus dem Jahr 2005 mit den früheren Erhebungen ergibt, dass sich der Zugang zur beruflichen Bildung in Europa nicht verbessert und sich die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen seit 1995 nicht erhöht hat¹⁶³. Im Jahr 2005 gaben 26% aller Befragten in der EU27 an, im vorangegangenen Jahr an einer vom Arbeitgeber bezahlten Bildungsmaßnahme teilgenommen zu haben,¹⁶⁴ weitere 5% haben auf eigene Kosten an einer Maßnahme teilgenommen.¹⁶⁵ In diesen Zahlen sind Selbstständige mit enthalten. Bezogen auf abhängig Beschäftigte ist der Anteil der Teilnehmer an vollständig vom Arbeitgeber bezahlten Bildungsmaßnahmen mit 29% etwas höher.¹⁶⁶ Detaillierte Angaben aus der EWCS zeigen, dass:

- der Anteil der Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr an Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben, die vom Arbeitgeber bezahlt wurden, im Durchschnitt je nach Land von 53% in Finnland und 51% in Schweden über 41% in Belgien, 39% im VK, 36% in Dänemark, 32% in den Niederlanden, 26% in Polen, 25% in Deutschland bis zu 19% in Spanien und 16% in Ungarn (sowie 8% in Bulgarien) schwanken;
- die Unterschiede nach Geschlecht insgesamt relativ gering sind: 25% der männlichen Befragten erhielten vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung im vorangegangenen Jahr gegenüber 27% der Frauen;
- die Altersgruppe der 25-39-Jährigen häufiger an Bildungsmaßnahmen teilnahmen (29%), als Beschäftigte unter 25 Jahren (21%) und die Altersgruppe der 40-54-Jährigen (27%) und wesentlich häufiger als die über 55-Jährigen (19%);
- Arbeitnehmer mit einem höheren Bildungsabschluss mehr Bildungsmaßnahmen erhielten: nur 10% der Arbeitnehmer mit Hauptschulbildung erhielten im vorangegangenen Jahr eine Bildungsmaßnahme verglichen mit 41% der Hochschulabsolventen;¹⁶⁷

¹⁶³ Parent-Thirion et al, 2007, 48; Fourth EWCS Resumé, 2007, 1.

¹⁶⁴ Parent-Thirion et al, 2007, Annex 3: Statistische Tabellen, q28a_1. In der EU15 war dieser Anteil mit 27% nur geringfügig höher.

¹⁶⁵ Parent-Thirion et al, 2007, Fig. 5.14.

¹⁶⁶ Parent-Thirion et al, 2007, Annex 3: Statistische Tabellen, q28a_1.

¹⁶⁷ Fourth EWCS Resumé, 2007, 6.

- Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung (44%), im Bildungs- und im Gesundheitswesen (jeweils 41%) ungefähr doppelt so viel Weiterbildung erhielten, wie Beschäftigte der Privatwirtschaft (21% im Durchschnitt, mit 24% in der Industrie);¹⁶⁸
- die meisten Bildungsmaßnahmen fest angestellten Arbeitnehmern angeboten wurden (31%), obwohl der Unterschied zu befristet Beschäftigten gering ist (29%); Zeitarbeitnehmer (18%) und Arbeitnehmer ohne Vertrag (11%) erhielten deutlich weniger Bildungsangebote;¹⁶⁹ darüber hinaus erhalten in der EU27 Teilzeitbeschäftigte 5 Prozentpunkte weniger Bildungsmaßnahmen als ihre vollzeitbeschäftigen Kollegen;¹⁷⁰
- wenn Bildungsmaßnahmen angeboten werden, die durchschnittliche Zahl an bezahlten Bildungstagen im Jahr niedrig ist: 60% erhielten zwischen einem und fünf Tagen und 20% zwischen sechs und zehn Tagen Bildungsurlaub.¹⁷¹

Interessant ist auch die Frage nach der Übereinstimmung von Beschäftigung und Qualifikationen, die auch in der vierten EWCS Erhebung untersucht wurde. Haben die Arbeitnehmer das Gefühl, dass ihre Aufgaben ihren Qualifikationen entsprechen und empfinden sie sich als unterqualifiziert („brauchen mehr Ausbildung“) oder überqualifiziert („haben die Qualifikationen für anspruchsvollere Aufgaben“)? In der EU27 sagt eine leichte Mehrheit von 52% der Beschäftigten aus, dass ihr Arbeitsplatz und ihre Qualifikationen gut übereinstimmen, 35% empfinden sich als überqualifiziert und 13% fühlen sich unterqualifiziert. Das Gefühl, überqualifiziert zu sein, unterscheidet sich ohne erkennbares Muster von Land zu Land. Unter den für diese Publikation untersuchten Ländern hat das VK die höchste Rate (43%), gefolgt von Ungarn (41%), während sich in Finnland nur 22% der Befragten überqualifiziert fühlten. Die Prozentsätze der anderen Länder liegen dazwischen. Frauen fühlten sich etwas seltener überqualifiziert als Männer (2 Prozentpunkte) und Arbeitnehmer von 55 und älter etwas seltener, als die jüngeren Arbeitnehmer.¹⁷² Die Unterschiede nach Branche sind eher begrenzt. Durch eine Änderung der Fragen sind

¹⁶⁸ Parent-Thirion et al, 2007, Table 5.3.

¹⁶⁹ Fourth EWCS Resumé, 2007, 6.

¹⁷⁰ Parent-Thirion et al, 2007, Table 5.3.

¹⁷¹ Fourth EWCS Resumé, 2007, 6.

¹⁷² Parent-Thirion et al, 2007, Annex 3: Statistische Tabellen, q27.

diese Daten leider nicht mit früheren Ergebnissen der EWCS zu vergleichen.

5.3 Kollektivverhandlungen und berufliche Bildung

Der Zusammenhang zwischen beruflicher Bildung von Arbeitnehmern und Kollektivverhandlungen ist nicht klar und eindeutig. Kollektivverhandlungen können den Weg ebnen für:

- Bildungsanreize wie Kostenerstattung nach Abschluss oder Bestehen von Prüfungen,
- Erleichterung von Bildung durch Bezahlung, Freistellung und Angebot von Maßnahmen,
- Bildungsanforderungen für spezifische Arbeitsplätze und Berufsbilder,
- Bildungsrechte,
- Anerkennung von am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen.

Die Entscheidung darüber, welche Arbeitnehmer an Bildungsmaßnahmen teilnehmen, unter welchen Bedingungen und mit welchen Folgen für das Arbeitsentgelt, Arbeitsplatzmobilität und zukünftige Bildungsaussichten, wird in erster Linie von Abteilungsleitern und Vorgesetzten getroffen. Gleichwohl können Klauseln über berufliche Bildung in Kollektivvereinbarungen für die Bedingungen, unter denen Bildungsmaßnahmen stattfinden, von Bedeutung sein.

Häufig wird davon ausgegangen, dass Kollektivvereinbarungen Weiterbildungsmaßnahmen fördern und zur Teilnahme an solchen Maßnahmen ermutigen. Diese Annahme wird allerdings nur zum Teil durch die Forschung bestätigt. In zahlreichen EU-Mitgliedstaaten konnten die Gewerkschaften Vereinbarungen über Bildungsmaßnahmen aushandeln, doch nicht immer für alle Arbeitnehmerkategorien und nicht immer ist ihnen die Umsetzung gelungen. Es ist eindeutig ein Irrtum zu glauben, dass berufliche Bildung ein an sich nicht kontrovers diskutiertes Thema der Arbeitsbeziehungen ist.¹⁷³ Das wird durch mehrere empirische Untersuchungen belegt. Mytzek-Zühlke untersuchte z.B. 1999 die Unterschiede zwischen beruflichen Bildungsaktivitäten in Unternehmen in Dänemark, Deutschland,

¹⁷³ Heyes, 2007, 243.

Schweden und im VK und stellte fest, dass im Vergleich zu Schweden (61%), Dänemark (53%) und zum VK (49%) in deutschen Unternehmen mit mindestens 10 Arbeitnehmern nur 32 % der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten. In Kollektivvereinbarungen beschlossene Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung hatten im VK großen Einfluss auf die Teilnehmerzahlen. In Deutschland wurde Weiterbildung durch Vereinbarungen auf Betriebsebene wesentlich gefördert, Branchentarifverträge zeigten hier keine Wirkung.¹⁷⁴

Eine Studie über deutsche Unternehmen zeigt, dass 2004 rund 84% der Unternehmen Weiterbildungsangebote hatten.¹⁷⁵ Rund 56% der befragten Arbeitgeber stellten jedoch einen steigenden Weiterbildungsbedarf fest. Über zwei Drittel waren der Meinung, dass diese Weiterbildung auch oder insbesondere in der Verantwortung der Arbeitnehmer liege. Sie erwarteten von ihren Arbeitnehmern mehr Eigeninitiative zur Weiterbildung, um ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Hier wird ein Dilemma der Weiterbildung deutlich: Ist Weiterbildung eine allgemeine Notwendigkeit, für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam verantwortlich sind, oder ist es Teil der Personalstrategie der Unternehmen, die Herausforderung auf den einzelnen Arbeitnehmer abzuwälzen?

2006 hat dieses Dilemma in Deutschland zu einem Konflikt zwischen der IG Metall und den Arbeitgebern geführt. Beide Seiten betonten, wie wichtig Weiterbildung für die Zukunft der Arbeitnehmer und der deutschen Unternehmen ist: Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bezeichnete Weiterbildung als „zukünftige Aufgabe für die Unternehmen, aber auch für die Arbeitnehmer, zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit.“ Uneinig war man sich jedoch über die Umsetzung dieses Grundsatzes. Während die IG Metall dafür plädierte, die Arbeitgeber in branchenweiten Tarifverträgen zur Definition ihres Arbeitskräftebedarfs und zur Vereinbarung von Weiterbildungsplänen mit ihren Mitarbeitern zu verpflichten, bestand die BDA darauf, dass die Unternehmen Weiterbildungspläne brauchen, die schnelle und individuelle Anpassungen in einem sich ständig ändernden Umfeld ermöglichen. Nur so wären die

¹⁷⁴ Zit. in Vogel, 2006.

¹⁷⁵ The Cologne Institute, 2005

Unternehmen in der Lage, autonome Entscheidungen über Weiterbildung zu treffen und Bildungsmaßnahmen auf Unternehmensebene anzubieten.¹⁷⁶

Ohne Vereinbarungen auf Branchenebene steigt das Risiko, dass weniger privilegierte Arbeitnehmergruppen kaum Zugang zu Weiterbildung haben. Dies kommt in dem SERVEMPLOI-Projekt (1998- 2001), das die Aufstiegschancen von Frauen im Einzelhandel und dem Kreditwesen in acht Mitgliedstaaten (Dänemark, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, Spanien, Schweden und im VK) untersucht, deutlich zum Ausdruck. In beiden Branchen hatten Frauen in untergeordneten Positionen erhebliche Schwierigkeiten, zu Weiterbildungsmaßnahmen über den Einsatz von Informationstechnologien zugelassen zu werden. Dies stand in einem krassen Gegensatz zu der Tatsache, dass die Unternehmen, in denen diese Frauen arbeiteten, sich sehr schnell in diese Richtung entwickelten, mit computergestützten Erfassungssystemen, die im Einzelhandel direkt mit dem Supply Chain Management verbunden sind, und immer häufigerem Einsatz von integrierten IT-Systemen im Finanzsektor. Es stellte sich heraus, dass Weiterbildung in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich gehandhabt wurde: von beruflichen Bildungsmaßnahmen in Deutschland, die eine angemessene Vorbereitung bieten, bis zum VK und Spanien, wo sehr viele Frauen keinerlei Bildungsmaßnahmen erhielten. In allen Ländern waren Ausbildung am Arbeitsplatz und „Shadowing“, Beobachten anderer Arbeitnehmer bei der Arbeit, allgemein üblich. Das Projekt deckte die Tendenz zu sinkendem Qualifizierungsniveau auf, wobei manche Formen von Ausbildungen und beruflicher Bildung Frauen in untergeordneten Positionen gar nicht mehr angeboten werden.¹⁷⁷

Trotz Auseinandersetzungen auf nationaler und auf Branchenebene haben die europäischen Sozialpartner die Verantwortung übernommen, gemeinsame Aktivitäten in diesem Bereich zu fördern und zu koordinieren. Im Mai 2006 legten sie ihren Evaluierungsbericht über vier Jahre gemeinsamer Anstrengungen zur Förderung von lebenslanger Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in Europa vor. Beide Seiten waren sich darüber einig, dass die Entwicklung von Kompetenzen ein wesentlicher Aspekt ist, wenn Europa zum wettbewerbsfähigsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden will. Sie verabschiedeten einen

¹⁷⁶ Vogel, 2006.

¹⁷⁷ Webster et al, 2001.

Aktionsrahmen für lebenslanges Lernen mit praktischen Instrumenten zur Umsetzung, die die Sozialpartner auf nationaler, auf Branchen- und auf Unternehmensebene anwenden können. 2006 führten sie eine umfassende Evaluierung durch, in deren Rahmen über 350 Initiativen der Sozialpartner untersucht wurden. Von diesen Initiativen dienten 108 der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs, 89 befassten sich mit Möglichkeiten zur Validierung der Kompetenzen, 53 mit der Information und Beratung von Unternehmen und Arbeitnehmern, und 100 mit der erfolgreichen Mobilisierung von Ressourcen. Über 70 Initiativen führen Beispiele bewährter Praktiken der Unternehmen an und 280 betrafen Initiativen der Sozialpartner auf Branchen- und nationaler Ebene. Es wurde beschlossen, das Arbeitsprogramm 2006-2008 hierauf aufzubauen.¹⁷⁸

5.4 Bildung nach Daten aus dem *WageIndicator*

Weiterbildung in verschiedenen Ländern

In der *WageIndicator*-Umfrage werden die jüngsten Erfahrungen der Arbeitnehmer mit Weiterbildung durch drei Fragen erhoben:

- *Wie viele Wochen von Ihrem ARBEITGEBER bezahlte beziehungsweise zur Verfügung gestellte Weiterbildung haben Sie im letzten Jahr zur Verbesserung Ihrer Qualifikationen erhalten?* Die möglichen Antworten lauten: Nichts, 1-2 Tage, 3-6 Tage, 1-4 Wochen, 1-3 Monate, 3-6 Monate, $\frac{1}{2}$ - 1 Jahr, 1 Jahr oder mehr, und "Ich weiß nicht". Für Dänemark und das VK stehen keine Angaben zur Verfügung.
- *Wie viel Weiterbildung haben Sie im vergangenen Jahr SELBST bezahlt, um Ihre Qualifikationen zu verbessern?* Die möglichen Antworten sind dieselben wie oben. Keine Angaben stehen für Dänemark, Finnland und das VK zur Verfügung.
- *Wie oft sollte Ihrer Meinung nach Weiterbildung angeboten werden?* Hier konnte nach einer Fünfpunkteskala geantwortet werden, von „Nie“ (1) bis „Jeden Tag“ (5) und der Möglichkeit "Nicht zutreffend". Es liegen keine Angaben aus Dänemark, Deutschland, Ungarn, Polen und dem VK vor.

¹⁷⁸ Europäische Sozialpartner, 2006.

Die ersten beiden Fragen decken sich mit der Frage der EWCS Erhebung, die dritte Frage geht eher auf die Einstellung und die Erwartungen des einzelnen Arbeitnehmers an Weiterbildung, ungeachtet ihrer aktuellen Bildungssituation, ein.

Aus Tabelle 5.1 ist zu entnehmen, dass in Finnland (67%), Belgien und Polen (jeweils 62%) und den Niederlanden (61%) die Mehrheit der Beschäftigten im letzten Jahr von ihrem Arbeitgeber bezahlte oder zur Verfügung gestellte Weiterbildung erhalten haben. In Ungarn und Deutschland sind es etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer (52% bzw. 51%) und in Spanien ist es eine große Minderheit (43%). Diese Zahlen liegen deutlich über den Ergebnissen der EWCS von 2005 zu genau derselben Frage, um 14 Prozentpunkte für Finnland und 29 Prozentpunkte für die Niederlande, die Reihenfolge der Länder ist jedoch die gleiche. Neben dem Niedriglohn ist die Weiterbildung das zweite Thema, bei dem derart große Unterschiede zwischen den Ergebnissen der *WageIndicator*-Umfrage und denen anderer europäischer Datenquellen festzustellen sind. Wahrscheinlich hängen diese Unterschiede mit der Selbstselektion zusammen: Besucher der *WageIndicator*-Seite sind wahrscheinlich stärker motiviert, beruflich aufzusteigen und entsprechend an Weiterbildung teilzunehmen, als repräsentative Stichproben der entsprechenden Erwerbsbevölkerung. Das ist in Spanien möglicherweise besonders der Fall. In fünf der sieben Länder dauerten rund zwei Drittel der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Weiterbildungen weniger als eine Woche im Jahr, in Polen gilt dies für drei Viertel und in Spanien für die Hälfte. Bei etwa 20% (in Polen 15%) der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen dauerte diese 1-2 Wochen und weitere 10-20 % erhielten 3 Wochen oder mehr Weiterbildung. In Spanien lag dieser Anteil bei 30%. In den Niederlanden, Polen und Spanien ist der Anteil der Beschäftigten, die Weiterbildung über einen größeren Zeitraum von mindestens einem Monat erhielten, am höchsten. Die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung ist in Deutschland am geringsten; dies kann als die Kehrseite der großen Investitionen in das duale Bildungssystem in Deutschland betrachtet werden. In Finnland, den Niederlanden, Polen und Spanien liegt die Dauer der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung im Durchschnitt bei etwas mehr als 5 Tagen im Jahr.

Tabelle 5.1 Anteil und durchschnittliche Dauer der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung im vergangenen Jahr nach Ländern

	BE	FI	DE	HU	NL	PL	ES
Keine Weiterbildung	38%	33%	49%	48%	39%	38%	57%
Weiterbildung	62%	67%	51%	52%	61%	62%	43%
davon 1 – 2 Tage	19%	22%	16%	19%	18%	22%	9%
3 – 6 Tage	24%	23%	21%	14%	21%	21%	12%
1 – 2 Wochen	12%	13%	10%	10%	10%	9%	9%
3 – 4 Wochen	4%	4%	3%	5%	5%	5%	5%
1 – 2 Monate	1%	2%	1%	4%	2%	2%	2%
2 Monate oder länger	2%	2%	1%	-	4%	3%	5%
Gesamt %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt Arbeitn.	19.000	3.143	12.893	480	88.721	571	14.172
Durchschn./Tage	4,4	5,1	3,3	4,1	5,7	5,2	5,9
Standard	8,6	9,8	7,2	7,8	11,3	10,7	12,9

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer.

Anmerkung: Der Durchschnittswert Weiterbildungstage enthält auch Personen ohne Weiterbildung.

Aus Tabelle 5.2 geht hervor, dass jeweils ein Drittel der Arbeitnehmer in Polen und Spanien im vergangenen Jahr an selbst bezahlten Weiterbildungen teilgenommen haben, etwa doppelt so viele wie in den Niederlanden und Belgien. Deutschland und Ungarn liegen dazwischen. Der hohe Anteil in Spanien ist wahrscheinlich auf die relativ niedrige Ausbildungsraten in Spanien zurückzuführen. Hinzu kommt, dass Bildungsmaßnahmen von mindestens einem Monat Dauer in Spanien üblicher sind: rund jeder sechste Arbeitnehmer in Spanien nimmt an solchen Maßnahmen teil und zwei Drittel derjenigen, die ihre Weiterbildung selbst bezahlen. Auf der anderen Seite sind selbst bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen in Ungarn meist relativ kurz: 1-2 Tage. Die beeindruckende durchschnittliche Dauer selbst bezahlter Weiterbildungsmaßnahmen in Spanien (über 11 Tage) sticht gegenüber der Dauer dieser Maßnahmen in Ungarn (unter 2 Tagen) besonders hervor, die vier anderen Ländern liegen dazwischen. In drei Ländern (Spanien, Ungarn, Dänemark) übertrifft die Durchschnittslänge der selbst bezahlten Weiterbildung die der vom Arbeitgeber bezahlten, in den anderen drei Ländern ist es umgekehrt.

Tabelle 5.2 Anteil und durchschnittliche Dauer der selbst bezahlten Weiterbildung im Vorjahr, nach Ländern.

	BE	DE	HU	NL	PL	ES
Keine Weiterbildung	81%	74%	79%	83%	65%	67%
Weiterbildung	19%	26%	21%	17%	35%	33%
davon 1 – 2 Tage	5%	8%	10%	5%	7%	3%
3 – 6 Tage	4%	6%	4%	3%	8%	3%
1 – 2 Wochen	3%	4%	3%	2%	5%	4%
3 – 4 Wochen	2%	2%	1%	2%	4%	3%
1 – 2 Monate	1%	1%	3%	1%	3%	3%
2 Monate oder länger	5%	6%	-	5%	9%	17%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt Arbeitnehm.	10.242	12.630	436	47.374	552	6.025
Durchschnitt /Tage	3,7	4,4	1,8	3,6	7,5	11,7
Standard	12,0	12,8	6,2	12,1	16,4	20,7

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: Der Durchschnittswert Weiterbildungstage enthält auch Personen ohne Weiterbildung.

In Tabelle 5.3 werden die Anteile der verschiedenen Weiterbildungsformen gegenüber gestellt: (nur) vom Arbeitgeber angeboten, (nur) selbst bezahlt, Mischung von Arbeitgeber angeboten und selbst bezahlt sowie überhaupt keine Weiterbildung. Der Anteil der Arbeitnehmer, die nur vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung erhalten, schwankt von 50% in Belgien und 49% in den Niederlanden bis 20% in Spanien. Bei selbst bezahlter Weiterbildung steht Spanien mit 17% an der Spitze; hier weisen Belgien (6%) und die Niederlande (5%) die niedrigsten Quoten auf. Bei der Mischung von selbst bezahlter und vom Arbeitgeber angebotener Weiterbildung ist der Anteil in Polen auffallend hoch (24%), gefolgt von Spanien (16%), mit Belgien, den Niederlanden und Ungarn am unteren Ende der Liste. Die verfügbaren Daten lassen zwei Schlussfolgerungen zu: Erstens ist anzunehmen, obwohl wir nicht einen einfachen Ausgleich zwischen den beiden Weiterbildungsformen suggerieren wollen, dass dort, wo eine bedeutende Zahl von Arbeitnehmern sich nicht darauf verlassen kann, dass Weiterbildung vom Arbeitgeber angeboten wird, sie dazu übergehen, diese selbst zu bezahlen. Zweitens neigen Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung erhalten, offensichtlich dazu, auch mehr selbst bezahlte Maßnahmen zu belegen.

Tabelle 5.3. Anteil der vom Arbeitgeber angebotenen oder selbst bezahlten Weiterbildung, der Mischung aus beidem und keine Weiterbildung im Vorjahr, nach Ländern

	Nur vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	Nur selbst bezahlte Weiterbildung	Weiterbildung sowohl selbst bezahlt und vom Arbeitgeber angeboten	Keine Weiterbildung	Gesamt
Belgien	50	6	12	32	100%
Deutschland	37	12	14	37	100%
Ungarn	40	8	12	40	100%
Niederlande	49	5	12	34	100%
Polen	37	11	24	28	100%
Spanien	20	17	16	48	100%

Quelle: WageIndicator Daten Sept. -März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Die Ergebnisse der Frage nach der Einschätzung der Arbeitnehmer über den Wert von Weiterbildung für ihren Arbeitsplatz werden in Tabelle 5.4 wiedergegeben. Die Tabelle zeigt, dass in den fünf mit einander verglichenen Ländern Arbeitnehmer in Spanien Weiterbildung bei Weitem am höchsten bewerten. In Belgien und den Niederlanden stehen die Arbeitnehmer dem Wert von Weiterbildung relativ skeptisch gegenüber; ihre finnischen und britischen Kollegen befinden sich dazwischen.

Tabelle 5.4 Anteil der Arbeitnehmer, die Weiterbildung für ihren Arbeitsplatz als nützlich erachteten und Durchschnittswerte pro Land

	BE	FI	NL	ES	UK
Überhaupt nicht nützlich	14%	7%	16%	9%	12%
Manchmal nützlich	26%	23%	30%	12%	22%
Regelmäßig nützlich	34%	33%	34%	20%	27%
Oft nützlich	19%	27%	16%	25%	24%
Täglich (immer) nützlich	7%	10%	4%	34%	15%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt Arbeitnehmer	18,234	3,152	81,778	14,074	493
Durchschnitt (1=nie, .., 5=täglich)	2.8	3.1	2.6	3.6	3.1
Standardabweichung	1.1	1.1	1.1	1.3	1.2

Quelle: WageIndicator Daten. Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen

Nach der Darstellung des Anteils der Weiterbildungssituation nach Ländern anhand der drei Fragen aus der Untersuchung gibt Tabelle 5.5 nun einen Überblick der Anteile von Arbeitnehmern, die im Vorjahr in den einzelnen Ländern an von ihrem Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, aufgeführt nach Wirtschaftszweigen (Ungarn und Polen sind nicht enthalten, da die relativ kleinen Stichproben eine Aufschlüsselung nach Wirtschaftszweigen nicht erlauben). Obwohl es bei der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung große Länderunterschiede gibt, weist die Reihenfolge nach Branchen große Ähnlichkeiten auf. In allen fünf Ländern ist der Anteil von Arbeitnehmern, die vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung erhielten, in der Energie- und Wasserversorgung, den Kreditinstituten und Versicherungen, der öffentlichen Verwaltung und dem Bildungswesen am höchsten. Fünf Branchen, Landwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe, Bau, Groß- und Einzelhandel und Verkehr und Nachrichtenübermittlung, weisen beständig die niedrigsten Anteile auf.

Die Durchschnittszahlen der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstage nach Wirtschaftszweigen und Ländern werden in Tabelle 5.6 wiedergegeben. Hier ist die Reihenfolge der Branchen etwas weniger einheitlich in den einzelnen Ländern. Der Finanzsektor und die öffentliche Verwaltung führen, außer in Spanien, die Liste an, das Gesundheitswesen steht nach Anzahl der Weiterbildungstage weiter unten, als in Tabelle 5.5 und die Werte der Energie- und Wasserversorgung in Finnland und Deutschland sind eher mittelmäßig. Wiederum recht niedrige Werte für die Bauwirtschaft, das Hotel- und Gaststättengewerbe und den Groß- und Einzelhandel. Die Weiterbildungslücke dieser drei Branchen ist im Vergleich zu den anderen durch die Kombination eines niedrigen Anteils an Weiterbildungsmaßnahmen und weniger Weiterbildungstagen groß. Die Landwirtschaft steht in diesem Vergleich in den Ländern unterschiedlich da. Auffallend ist die geringe Zahl von Weiterbildungstagen im Bildungswesen in Belgien, Deutschland und Spanien.

Tabelle 5.7 zeigt den Anteil der von den Arbeitnehmern selbst bezahlten Weiterbildungsmaßnahmen nach Branche. Hier steht Erziehung und Unterricht in den vier untersuchten Ländern an erster Stelle, gefolgt vom Gesundheitswesen. Dieser Sektor rangiert auch in Tabelle 5.5 bei der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung an der Spitze, die drei anderen Vorreiter, die öffentliche Verwaltung, Kreditinstitute und Versicherungen

und Energie- und Wasserversorgung, fallen hier weiter ab, die Kreditinstitute und Versicherungen vor allem in Belgien und die Energie- und Wasserversorgung vor allem in Deutschland, den Niederlanden und Spanien. Einen einfachen Ausgleich zwischen angebotener und selbst bezahlter Weiterbildung scheint es nicht zu geben: Wirtschaftszweige mit der geringsten Zahl an selbst bezahlten Weiterbildungstagen sind nach Ländern unterschiedlich und lassen kein allgemeines Muster erkennen.

Tabelle 5.8. zeigt die hohe Zahl an selbst bezahlten Weiterbildungstagen in Spanien: in jedem Wirtschaftszweig ist sie zwei- bis dreimal so hoch wie in den anderen drei Ländern. Die Tabelle zeigt auch, dass die Reihenfolge der Wirtschaftszweige bei selbst bezahlten Weiterbildungstagen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ist. Nur Erziehung und Unterricht nimmt immer einen der vorderen Plätze ein, doch das Gesundheitswesen nimmt z.B. andere Plätze ein als in Tabelle 5.7.

Die Kombination von Anteil an selbst bezahlter Weiterbildung und den entsprechenden Tagen ergibt ebenfalls große Unterschiede in der Reihenfolge. Eine Kombination niedriger Werte weist die Landwirtschaft in Belgien, Deutschland und den Niederlanden auf, die Herstellung von Waren in den Niederlanden, die Energie- und Wasserversorgung in Deutschland und Spanien, die Bauwirtschaft in Belgien und den Niederlanden, der Groß- und Einzelhandel in Belgien und Spanien, das Hotel- und Gaststättengewerbe in Deutschland und Spanien und Verkehr und Nachrichtenübermittlung in Deutschland.

Tabelle 5.9 gibt auf einer Skala von 1-5 die durchschnittliche Meinung der Arbeitnehmer über den Nutzen von Weiterbildung an, einschließlich der Reihenfolge der Wirtschaftszweige. Diese Meinungen sind in Spanien und Deutschland eindeutig positiv. Innerhalb der Länder ergeben sich nur geringe Unterschiede nach Branchen: außer in Finnland betragen die Unterschiede zwischen den höchsten und den niedrigsten Werten maximal 0,5 Prozentpunkte. Die Reihenfolge nach Branchen ergibt ein gemischtes Bild. Im Durchschnitt bewerten Arbeitnehmer sonstiger unternehmensbezogener Dienstleistungen Weiterbildung recht hoch, ebenso wie Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung in vier Ländern (ausgenommen Deutschland). Das gleiche gilt für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft in Finnland und Deutschland. Am geringsten beurteilen in allen Ländern Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe den Nutzen

von Weiterbildung, gefolgt vom Groß- und Einzelhandel (ausgenommen Deutschland). Auch die Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft schätzen den Nutzen von Weiterbildung in allen fünf Ländern recht niedrig ein.

Es wurde untersucht, ob die Beurteilung der Weiterbildung bei Beschäftigten, die im Vorjahr Weiterbildung erhielten, anders ausfiel als bei denen, die keine Weiterbildung erhalten hatten. Bewerten Beschäftigte Weiterbildung höher, wenn sie damit vertrauter sind? In Belgien, Finnland und den Niederlanden haben im Schnitt Arbeitnehmer, die an vom Arbeitgeber angebotener Weiterbildung teilgenommen hatten, etwas häufiger gesagt „Weiterbildung ist nützlich“ als diejenigen ohne diese Erfahrung. In Spanien ist hier kein Unterschied festzustellen. In Belgien, den Niederlanden und Spanien fiel die Meinung von Arbeitnehmern mit selbst bezahlter Weiterbildung mit 0,3, 0,2 bzw. 0,2 Prozentpunkten etwas besser aus, als die der Kollegen ohne. Erwartungsgemäß waren diejenigen mit selbst bezahlter Weiterbildung im Durchschnitt positiver.

Tabelle 5.5 Anteil der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung, d. h. Beschäftigte, die im Vorjahr mindestens einen Tag Weiterbildung erhalten haben, und ihre Reihenfolge nach Wirtschaftszweig von höchstem bis niedrigstem Anteil, nach Ländern und Wirtschaftszweigen.

	BE		FI		DE	
	Anteil	Reihenfolge	Anteil	Reihenfolge	Anteil	Reihenfolge
Landwirtschaft	52%	10	0%	13	26%	13
Herstellung von Waren	59%	8	60%	8	50%	7
Energie- / Wasserv.	79%	1	88%	2	59%	4
Bauwirtschaft	47%	12	53%	12	36%	11
Groß-/Einzelhandel	51%	11	59%	9	44%	10
Hotel- / Gaststätten	41%	13	54%	11	28%	12
Verkehr/Nachricht.	56%	9	57%	10	47%	9
Kredit/Versicher.	76%	2	90%	1	69%	1
Unternehm.Dienstl.	66%	6	67%	7	52%	6
Öffent. Verwaltung	76%	3	86%	3	68%	2
Erziehung/Unterr.	70%	5	74%	5	58%	5
Gesundheitswesen	74%	4	77%	4	59%	3
Sonstige Dienstl.	64%	7	68%	6	50%	8
Gesamt %	63%		67%		51%	
Gesamt Arbeitnehm	19,000		3,143		12,893	

	NL		PL		ES	
	Anteil	Reihenfolge	Anteil	Reihenfolge	Anteil	Reihenfolge
Landwirtschaft	42%	12	60%	7	34%	10
Herstellung von Waren	55%	9	59%	9	42%	8
Energie- / Wasserv.	80%	1	79%	1	56%	2
Bauwirtschaft	55%	10	55%	10	31%	12
Groß-/Einzelhandel	51%	11	68%	3	34%	11
Hotel- / Gaststätten	42%	13	20%	13	29%	13
Verkehr/Nachricht.	56%	7	50%	11	51%	4
Kredit/Versicher.	75%	3	76%	2	59%	1
Unternehm.Dienstl.	65%	6	68%	4	43%	7
Öffent. Verwaltung	79%	2	60%	8	55%	3
Erziehung/Unterr.	71%	5	61%	5	48%	5
Gesundheitswesen	71%	4	47%	12	45%	6
Sonstige Dienstl.	55%	8	61%	6	38%	9
Gesamt %	61%		62%		43%	
Gesamt Arbeitnehm	88,721		571		14,172	

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 5.6 Durchschnitt Tage vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung und ihre Reihenfolge nach Branchen von den meisten bis zu den wenigsten Tagen, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE		FI		DE	
	Tage	Reihenfolge	Tage	Reihenfolge	Tage	Reihenfolge
Landwirtschaft	6.3	3	6.8	2	5.1	1
Herstellung von Waren	6.6	2	7.6	1	4.6	2
Energie-/Wasservers.	2.8	12	0.0	13	4.0	3
Bauwirtschaft	4.2	7	5.4	3	3.8	4
Groß- Einzelhandel	5.0	4	5.0	6	3.4	5
Hotel- u. Gaststätten	3.9	8	5.3	4	3.3	6
Verkehr/Nachrichten.	8.7	1	3.9	10	3.2	7
Kreditinstit/Versich	4.3	5	4.4	9	3.2	8
Unternehm. Dienstl.	4.2	6	4.8	7	3.0	9
Öffentl. Verwaltung	3.6	9	5.0	5	2.9	10
Erziehung/Unterricht	3.3	10	4.6	8	2.9	11
Gesundheitswesen	3.1	11	3.1	12	1.9	12
Sonstige Dienstleist	2.7	13	3.7	11	1.9	13
Gesamt Durchschnitt	4.4		5.1		3.3	
Gesamt Arbeitnehmer	19,000		3,143		12,893	

	NL		PL		ES	
	Tage	Reihenfolge	Tage	Reihenfolge	Tage	Reihenfolge
Landwirtschaft	8.7	3	9.0	1	7.9	2
Herstellung von Waren	10.4	1	2.8	10	6.3	6
Energie-/Wasservers.	3.5	12	2.7	11	4.6	11
Bauwirtschaft	5.6	6	6.7	2	5.3	9
Groß- Einzelhandel	6.0	5	6.2	5	5.9	7
Hotel- u. Gaststätten	4.8	9	4.4	9	5.5	8
Verkehr/Nachrichten.	8.7	2	5.6	7	8.4	1
Kreditinstit/Versich	5.3	7	6.4	4	6.3	5
Unternehm. Dienstl.	5.3	8	5.6	6	6.7	4
Öffentl. Verwaltung	6.3	4	2.4	12	7.2	3
Erziehung/Unterricht	4.0	11	5.3	8	4.2	12
Gesundheitswesen	4.2	10	6.4	3	5.1	10
Sonstige Dienstleist	3.1	13	0.2	13	3.7	13
Gesamt Durchschnitt	5.7		5.2		5.9	
Gesamt Arbeitnehmer	88,721		571		14,172	

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 5.7 Anteil selbst bezahlter Weiterbildung und ihre Reihenfolge in den Branchen vom höchsten bis zum niedrigsten Anteil, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE		DE		NL	
	Anteil	Reihenfolge	Anteil	Reihenfolge	Anteil	Reihenfolge
Landwirtschaft	19%	6	21%	10	14%	11
Herstell. von Waren	17%	10	25%	7	14%	12
Energie-/Wasservers.	19%	7	19%	13	15%	10
Bauwirtschaft	15%	12	30%	4	12%	13
Groß- Einzelhandel	15%	11	21%	11	15%	9
Hotel- u. Gaststätten	20%	5	21%	12	18%	7
Verkehr/Nachrichten	17%	9	26%	6	17%	8
Kreditinst/Versich.	14%	13	31%	3	22%	2
Unternehm. Dienstl.	22%	3	28%	5	20%	5
Öffentl. Verwaltung	18%	8	24%	8	20%	4
Erziehung/Unterricht	27%	1	40%	1	22%	1
Gesundheitswesen	23%	2	36%	2	20%	3
Sonstige Dienstleist.	21%	4	23%	9	20%	6
Gesamt %	19%		27%		17%	
Gesamt Arbeitnehmer	10,266		12,765		47,374	

	PL		ES	
	Anteil	Reihenfolge	Anteil	Reihenfolge
Landwirtschaft	60%	2	44%	2
Herstell. von Waren	32%	8	30%	10
Energie-/Wasservers.	35%	6	26%	12
Bauwirtschaft	32%	9	30%	9
Groß- Einzelhandel	39%	5	23%	13
Hotel- u. Gaststätten	33%	7	28%	11
Verkehr/Nachrichten	21%	13	30%	8
Kreditinst/Versich.	29%	12	33%	7
Unternehm. Dienstl.	30%	10	34%	6
Öffentl. Verwaltung	29%	11	39%	5
Erziehung/Unterricht	61%	1	52%	1
Gesundheitswesen	43%	4	43%	3
Sonstige Dienstleist.	50%	3	43%	4
Gesamt %	35%		33%	
Gesamt Arbeitnehmer	552		6,025	

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-Mrz 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 5.8 Durchschnitt Tage selbst bezahlter Weiterbildung und ihre Reihenfolge nach Branchen von den meisten zu den wenigsten Tagen, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE		DE		NL	
	Tag	Reihenfolge	Tag	Reihenfolge	Tag	Reihenfolge
Landwirtschaft	3.0	13	1.3	13	2.5	12
Herstell. von Waren	3.3	12	4.1	8	2.7	11
Energie-/Wasservers.	3.4	10	3.7	10	3.7	8
Bauwirtschaft	3.4	8	4.5	7	2.2	13
Groß- Einzelhandel	3.5	7	3.6	11	3.3	10
Hotel- u. Gaststätten	3.4	9	3.6	12	4.0	6
Verkehr/Nachrichten	4.1	5	4.0	9	3.3	9
Kreditinstit/Versich.	3.3	11	5.5	2	4.9	2
Unternehm. Dienstl.	4.1	4	5.7	1	4.3	5
Öffentl. Verwaltung	4.3	2	4.9	5	4.6	3
Erziehung/Unterricht	4.2	3	5.3	3	4.9	1
Gesundheitswesen	3.6	6	5.0	4	3.9	7
Sonstige Dienstleist.	4.7	1	4.9	6	4.5	4
Gesamt Durchschnitt	3.7		4.4		3.6	
Gesamt Arbeitnehmer	10,266		12,765		47,374	

	PL		ES	
	Tag	Reihenfolge	Tag	Reihenfolge
Landwirtschaft	11.7	3	15.6	2
Herstell. von Waren	7.6	7	10.6	8
Energie-/Wasservers.	11.3	4	10.1	10
Bauwirtschaft	6.9	8	11.5	7
Groß- Einzelhandel	7.9	6	7.5	13
Hotel- u. Gaststätten	12.2	2	9.3	11
Verkehr/Nachrichten	4.9	12	9.0	12
Kreditinstit/Versich.	4.3	13	10.4	9
Unternehm. Dienstl.	6.1	10	12.7	5
Öffentl. Verwaltung	5.9	11	12.2	6
Erziehung/Unterricht	14.8	1	19.3	1
Gesundheitswesen	8.4	5	13.5	4
Sonstige Dienstleist.	6.5	9	14.7	3
Gesamt Durchschnitt	7.5		11.7	
Gesamt Arbeitnehmer	552		6,025	

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 5.9 Durchschnittswerte Meinungen über den Nutzen von Weiterbildung für den Arbeitsplatz und ihre Reihenfolge nach Branchen von den höchsten zu den niedrigsten Werten, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE		FI		NL	
	Durchschnitt Meinung	Reihenfolge	Durchschnitt Meinung	Reihenfolge	Durchschnitt Meinung	Reihenfolge
Landwirtschaft	2.8	7	5.0	1	2.4	12
Herstell. von Waren	2.8	6	3.0	9	2.6	7
Energie-/Wasservers.	2.9	2	3.8	2	2.7	3
Bauwirtschaft	2.7	11	3.0	10	2.6	8
Groß- Einzelhandel	2.6	12	3.0	12	2.5	10
Hotel- u. Gaststätten	2.5	13	2.8	13	2.3	13
Verkehr/Nachrichten	2.7	9	3.1	6	2.5	11
Bankwesen	2.8	3	3.4	3	2.7	6
Unternehm. Dienstl.	2.9	1	3.2	5	2.8	1
Öffentl. Verwaltung	2.8	4	3.0	7	2.7	4
Erziehung/Unterricht	2.7	10	3.0	8	2.7	5
Gesundheitswesen	2.8	8	3.3	4	2.7	2
Sonstige Dienstleist.	2.8	5	3.0	11	2.6	9
Gesamt Durchschnitt	2.8		3.1		2.6	
Gesamt Arbeitnehmer	18,234		3,152		81,778	
Standardabweichung	1.1		1.1		1.1	

	ES		UK	
	Durchschnitt Meinung	Reihenfolge	Durchschnitt Meinung	Reihenfolge
Landwirtschaft	3.8	2	2.3	13
Herstell. von Waren	3.6	7	3.0	8
Energie-/Wasservers.	3.8	3	3.5	1
Bauwirtschaft	3.6	8	3.2	3
Groß- Einzelhandel	3.4	13	3.1	5
Hotel- u. Gaststätten	3.4	12	2.7	12
Verkehr/Nachrichten	3.7	5	3.0	7
Bankwesen	3.6	9	2.9	11
Unternehm. Dienstl.	3.7	4	3.1	4
Öffentl. Verwaltung	3.6	6	3.0	6
Erziehung/Unterricht	3.6	10	3.0	9
Gesundheitswesen	3.8	1	3.5	2
Sonstige Dienstleist.	3.5	11	3.0	10
Gesamt Durchschnitt	3.6		3.1	
Gesamt Arbeitnehmer	14,074		493	
Standardabweichung	1.3		1.2	

Quelle: *WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.*

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: *Meinungen von 1= nie bis 5= täglich*

5.5 Nähere Betrachtung der Merkmale der Beschäftigten

Die Daten des *WageIndicators* gestatten eine detailliertere Unterscheidung der Ergebnisse als nur nach Branchen. Wie sieht die Situation der Weiterbildung für Männer und Frauen, jüngere und ältere Arbeitnehmer, gering und hoch qualifizierte, oder für Arbeitnehmer mit oder ohne festen Arbeitsvertrag aus? Die bereits erwähnten Ergebnisse der vierten EWCS-Erhebung von 2005 zeigen, dass Frauen etwas mehr vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung erhielten als ihre männlichen Kollegen, Arbeitnehmer im Alter von 25-39 Jahren mehr als jüngere und ältere Arbeitnehmer und höher qualifizierte wesentlich mehr als Arbeitnehmer mit geringem Bildungsniveau. Zum Vergleich dieser Ergebnisse mit den Daten des *WageIndicator* wurden die durchschnittlichen Tage der vom Arbeitgeber im Vorjahr angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen in Tabelle 5.10 nach verschiedenen individuellen Merkmalen aufgeschlüsselt.

Nach den *WageIndicator*-Daten ergeben die geschlechtsspezifischen Unterschiede ein weniger positives Bild für weibliche Arbeitnehmer, als nach den Daten der EWCS von 2005: in vier von fünf Ländern ist der Anteil der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung für Frauen niedriger als für Männer. In Finnland ist er gleich, obwohl auch hier der Durchschnitt der Weiterbildungstage für Frauen etwas höher ist. Letzteres gilt auch für Spanien. In Belgien, Deutschland und den Niederlanden sind die Ergebnisse doppelt negativ.

Obwohl die *WageIndicator*-Umfrage sich auf etwas andere Altersgruppen bezieht, entsprechen die Ergebnisse nach Alter weitgehend denen der EWCS 2005: Die jüngsten und die ältesten Arbeitnehmer erhalten weniger Weiterbildung als die mittleren Alters und zwar sowohl nach Anteil, als auch nach Dauer der Weiterbildung. Unterschiede gibt es jedoch nach Ländern: In Belgien und den Niederlanden schneiden die Altersgruppe der 25-34-Jährigen am besten ab, in Finnland sind es hingegen die über 45-Jährigen. In Deutschland und Spanien muss nach Anteil und Dauer unterschieden werden: während der Anteil der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung in Deutschland mit dem Alter zunimmt, verringert sich die Zahl der Weiterbildungstage. Dieses Muster ist in geringerer Systematik auch in Spanien zu erkennen.

Im Hinblick auf das Bildungsniveau besteht völlige Übereinstimmung zwischen den *WageIndicator*-Ergebnissen und den Ergebnissen der EWCS. In allen fünf Ländern sind der Anteil und die Dauer der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung bei gering qualifizierten Arbeitnehmern am niedrigsten und bei hoch qualifizierten am höchsten. Im Durchschnitt sind der Anteil und die Dauer der Weiterbildung für hoch qualifizierte Arbeitnehmer 1,5 Mal so hoch wie für gering qualifizierte.

Die gleichen konstanten Unterschiede bestehen, wenngleich weniger ausgeprägt, im Hinblick auf die Arbeitsverträge: in allen fünf Ländern erhielten Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen sowohl häufiger als auch längere Weiterbildung als ihre Kollegen ohne solche Verträge.

In Tabelle 5.11 werden dieselben Informationen bei selbst bezahlter Weiterbildung dargestellt. Hinsichtlich des Geschlechts machen die Daten deutlich, dass weibliche Beschäftigte wesentlich mehr in selbst bezahlte Weiterbildung investieren als Männer. Selbst dort, wo der Anteil gleich ist, wie z.B. in Belgien und den Niederlanden, verbringen Frauen im Durchschnitt bedeutend mehr Zeit in selbst bezahlter Weiterbildung als Männer.

Im Hinblick auf die Altersgruppen gibt es starke Ähnlichkeit zu der Situation der vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildung. Der Anteil ist in den Niederlanden und Belgien unter Jugendlichen am höchsten, während er in Deutschland und Spanien praktisch mit zunehmendem Alter wächst. Hier nimmt auch die Dauer selbst bezahlter Weiterbildung mit zunehmendem Alter ab. In Bezug auf das Bildungsniveau gelten hier mehr oder weniger die gleichen Aussagen, wie für vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung. In allen Ländern ist der Anteil hoch qualifizierter Arbeitnehmer mit selbst bezahlter Weiterbildung höher, als der gering qualifizierter, in Deutschland ist der Anteil der Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsniveau jedoch am höchsten. In Belgien und Deutschland ist auch die Dauer der Weiterbildung unter Arbeitnehmern mit mittlerem Bildungsniveau am höchsten, während in den Niederlanden und Spanien die hoch qualifizierten mehr Weiterbildungstage aufweisen.

Bemerkenswert sind die *WageIndicator*-Ergebnisse in Bezug auf den Arbeitsvertrag. Beschäftigte ohne unbefristeten Arbeitsvertrag weisen durchgängig einen höheren Anteil an selbst bezahlter Weiterbildung sowie mehr Weiterbildungstage auf, als Arbeitnehmer mit unbefristetem

Arbeitsvertrag. Offenbar neigen Erstere dazu, selber mehr in Weiterbildung zu investieren.

Neben dem Weiterbildungsangebot und den Bedingungen zu ihrer Wahrnehmung ist sicher auch der Nutzen, den Arbeitnehmer in der Weiterbildung sehen, ein für den Anteil und die Dauer der Weiterbildung entscheidender Faktor. Wie in Tabelle 5.9 werden in Tabelle 5.12 die Durchschnittsmeinungen über den Nutzen von Weiterbildung nach einer Skala von 1-5 dargestellt, hier nach persönlichen Merkmalen der Befragten. Der Vergleich von Tabelle 5.12 mit den Tabellen 5.10 und 5.11 zeigt, dass die großen Unterschiede in Anteil und Dauer der Weiterbildung, sowohl selbst bezahlter als auch vom Arbeitgeber angebotener, nur zum Teil mit einer unterschiedlichen Bewertung der Weiterbildung zusammenhängen. Aus Tabelle 5.12 lassen sich geringe Unterschiede in der Beurteilung zwischen Männern und Frauen ablesen. In bestimmten Fällen, wie z.B. beim Bildungsniveau, widersprechen sich die Unterschiede in der Bewertung und der tatsächlichen Teilnahme an Weiterbildung sogar.

Tabelle 5.10 Teilnahme an vom Arbeitgeber angebotener Weiterbildung im Vorjahr und Durchschnitt der Weiterbildungstage pro Land, nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Arbeitsvertrag

	BE	FI	DE	HU
Geschlecht				
Männer	66%	4.9	67%	5.0
Frauen	59%	3.8	67%	5.3
Alter				
< 25 Jahre	58%	5.9	50%	3.0
25-34 Jahre	65%	5.1	65%	5.0
35-44 Jahre	63%	4.1	67%	5.2
45-54 Jahre	62%	3.6	74%	6.3
>=55 Jahre	57%	3.2	76%	5.2
Bildungsniveau				
gering	43%	3.0	58%	4.5
mittel	58%	4.2	70%	5.4
hoch	71%	4.9	79%	5.8
Unbefristeter Vertrag				
Nein	52%	4.7	54%	3.5
Ja	64%	4.4	69%	5.4

	NL	PL	ES
Geschlecht			
Männer	64%	6.2	64%
Frauen	57%	5.1	61%
Alter			
< 25 Jahre	50%	5.9	56%
25-34 Jahre	63%	6.0	64%
35-44 Jahre	63%	5.7	63%
45-54 Jahre	63%	5.1	63%
>=55 Jahre	56%	4.2	50%
Bildungsniveau			
gering	48%	4.6	43%
mittel	60%	5.7	62%
hoch	70%	6.4	83%
Unbefristeter Vertrag			
Nein	47%	4.7	61%
Ja	64%	5.9	63%

Quelle: WageIndicator Daten. Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 5.11 Teilnahme an selbst bezahlter Weiterbildung im Vorjahr und Durchschnitt der Weiterbildungstage, pro Land nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Arbeitsvertrag

	BE	DE	HU		
Geschlecht					
Männer	18%	3,2	25%	3,7	19%
Frauen	19%	4,3	28%	5,2	23%
Alter					
< 25 Jahre	19%	5,0	23%	6,5	23%
25-34 Jahre	20%	4,6	27%	5,6	21%
35-44 Jahre	17%	3,1	25%	3,6	24%
45-54 Jahre	18%	2,8	28%	2,7	18%
>=55 Jahre	15%	1,6	27%	1,7	19%
Bildungsniveau					
niedrig	14%	3,2	21%	3,7	13%
mittel	18%	4,2	29%	6,2	18%
hoch	20%	3,5	30%	3,9	24%
Unbefristeter Vertrag					
Nein	25%	6,8	29%	5,4	22%
Ja	18%	3,4	26%	4,2	21%

	NL	PL	ES		
Geschlecht					
Männer	17%	3.0	32%	5.3	32%
Frauen	17%	4.4	39%	9.8	35%
Alter					
< 25 Jahre	18%	4.9	33%	7.5	27%
25-34 Jahre	17%	4.0	36%	8.3	35%
35-44 Jahre	17%	3.5	30%	5.9	31%
45-54 Jahre	17%	2.4	46%	5.2	31%
>=55 Jahre	16%	1.7	33%	9.2	35%
Bildungsniveau					
niedrig	11%	2.2	14%	0.6	19%
mittel	17%	3.9	5%	1.0	28%
hoch	21%	4.0	39%	8.3	43%
Unbefristeter Vertrag					
Nein	20%	5.0	36%	9.5	37%
Ja	17%	3.3	35%	6.6	32%

Quelle: WageIndicator Daten. Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 5.12 Durchschnittliche Meinung über den Nutzen von Weiterbildung pro Land nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Arbeitsvertrag

	BE	DK	FI	NL	ES
Geschlecht					
Männer	2,9	3,5	3,1	2,7	3,7
Frauen	2,7	3,7	3,1	2,6	3,5
Alter					
< 25 Jahre	2,7	2,7	2,7	2,5	3,4
25-34 Jahre	2,9	4,0	3,1	2,7	3,7
35-44 Jahre	2,8	3,5	3,2	2,6	3,7
45-54 Jahre	2,7	3,6	3,2	2,6	3,6
>=55 Jahre	2,6	3,8	3,1	2,4	3,2
Bildungsniveau					
niedrig	2,6	3,6	3,1	2,4	3,6
mittel	2,7	3,5	3,1	2,6	3,7
hoch	2,9	3,8	3,1	2,7	3,6
Unbefristeter Vertrag					
Nein	2,8	3,0	3,0	2,7	3,6
Ja	2,8	3,7	3,1	2,6	3,6

Quelle: WageIndicator Daten. Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: Meinungen von 1=nie,, 5=täglich

Determinanten der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung

Welche Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung? Die jüngeren, die gut Ausgebildeten, Männer oder Frauen, Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag oder die in großen Unternehmen arbeiten, oder Beschäftigte im öffentlichen Dienst? Die Analyse der wichtigsten Determinanten für sechs Länder zeigt Tabelle 5.13, in der die Wahrscheinlichkeit für einen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung zu erhalten dargestellt ist.

Was das Geschlecht betrifft, zeigt die Tabelle, dass in fünf der sechs Länder männliche Arbeitnehmer mit größerer Wahrscheinlichkeit vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung erhalten. Ungarn bildet die Ausnahme: Hier haben weibliche Arbeitnehmer größere Chancen auf diese Art von Weiterbildung. Statistisch ist dieser Unterschied jedoch nicht signifikant. Auch in Bezug auf das Alter ist die Situation in den Ländern ziemlich gleich. Manche Länder weisen - sehr geringe - Unterschiede nach Altersgruppen auf.

Im Hinblick auf das Bildungsniveau bieten die untersuchten Länder ein recht ähnliches Bild. In allen sechs Ländern haben Arbeitnehmer mit mittlerem und hohem Bildungsniveau größere Chancen auf vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung als gering Qualifizierte. Die Wahrscheinlichkeit, diese Weiterbildung zu erhalten, ist für Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau in Ungarn 158% höher als für gering Qualifizierte, in Belgien 269%.

Für Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag sind die Ergebnisse aus den einzelnen Ländern wiederum sehr ähnlich. In allen Ländern ist die Chance auf vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung für Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag höher als für Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag, und zwar von um 26% höher in Ungarn bis um 98% höher in Finnland.

In Bezug auf die Unternehmensgröße sind die Ergebnisse noch eindeutiger als bei allen anderen Faktoren. Mit zunehmender Größe des Unternehmens steigt die Chance auf vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung um 14% bis 21% in allen sechs Ländern.

Bei der Unterscheidung nach Branchen wurden die Ergebnisse jeweils mit denen der Herstellung von Waren des betreffenden Landes verglichen, um eine einheitliche Bezugsgröße für die Analyse zu erhalten. Verglichen mit der Herstellung von Waren haben in allen Ländern die Arbeitnehmer im Kredit- und Versicherungswesen, in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen größere Chancen auf vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung. In fünf von sechs Ländern - die Niederlande bilden hier die Ausnahme - haben Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft höhere Chancen auf diese Form von Weiterbildung. Die Situation in den anderen Branchen ist unterschiedlich.

Die Auswirkungen jedes einzelnen bisher untersuchten Aspektes wurden in dieser Analyse anhand der anderen Determinanten überprüft. Die Analyse ergab, dass das Bildungsniveau der bei Weitem entscheidendste Faktor für die Chance eines Arbeitnehmers auf vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung ist, gefolgt von dem Faktor "unbefristeter Arbeitsvertrag". Die Unternehmensgröße spielt ebenfalls eine Rolle: größere Firmen bieten mehr vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung an. Frauen haben schließlich geringere Chancen, Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber zu erhalten. Diese Ergebnisse stimmen mit denen der ECWS überein, obwohl sie auf

Durchschnittswerten beruhen und nicht auf Multivariaten-Analyse, bei der die Auswirkungen kontrolliert werden.

Tabelle 5.13 Detaillierte Betrachtung des Anteils der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung pro Land

Land	BE			FI			DE		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Geschlecht [0=M, 1=W]	-0.397	***	0.67	-0.172		0.84	-0.198	***	0.82
Alter	-0.005	**	1.00	0.010	*	1.01	-0.001		1.00
Niedriges Bildungsniveau (REF)		***			***			***	
Mittleres Bildungsniveau	0.561	***	1.75	0.394	***	1.48	0.328	***	1.39
Hohes Bildungsniveau	0.990	***	2.69	0.833	***	2.30	0.734	***	2.08
Unbefristeter Vertrag [0=Nein, 1=Ja]	0.532	***	1.70	0.682	***	1.98	0.609	***	1.84
Unternehmensgröße [1,10]	0.137	***	1.15	0.192	***	1.21	0.155	***	1.17
Herstellung von Waren (REF)		***			***			***	
Bauwirtschaft	-0.290	***	0.75	-0.040		0.96	-0.347	***	0.71
Groß-Einzelhandel/Hotel	0.015		1.02	0.455	***	1.58	-0.010		0.99
Verkehr/Nachrichten übermitt.	-0.086		0.92	0.048		1.05	-0.034		0.97
Kreditinstit/Versicherungen	0.667	***	1.95	1.979	***	7.24	0.645	***	1.91
Unternehm. Dienstleistungen	0.321	***	1.38	0.398	***	1.49	0.314	***	1.37
Öffentl. Verwaltung	0.861	***	2.36	1.546	***	4.69	0.878	***	2.41
Erziehung u. Unterricht	0.634	***	1.89	0.857	**	2.36	0.522	***	1.69
Gesundheitswesen	0.852	***	2.34	1.303	***	3.68	0.805	***	2.24
Sonst. Dienstleistungen*	0.394	***	1.48	0.683	***	1.98	0.204		1.23
Konstante	-1.143	***	0.32	-1.636	***	0.19	-1.637	***	0.19
Arbeitnehmer	18642			3110			12093		
keine Angaben	1620			15021			69606		
Chi-Quadrat	1879.33			381.30			1417.3		
df	15			15			15		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log Wahrscheinlichkeit	15338.24			670.73			10343		
							1.59		

Quelle: WageIndicator Daten, Sept.2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: *Sonstige öffentliche, soziale und personenbezogene Dienstleistungen, einschließlich haushaltsnahe Dienstleistungen

Tabelle 5.13 (Fortsetzung) Detaillierte Betrachtung des Anteils der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung pro Land

Land	HU			NL			ES		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Geschlecht [0=M, 1=W]	0.059		1.06	-0.438	***	0.65	-0.209	***	0.81
Alter	-0.005		1.00	-0.005	***	1.00	0.003		1.00
Niedriges Bildungsniveau (REF)					***			***	
Mittleres Bildungsniveau	0.012		1.01	0.399	***	1.49	0.316	***	1.37
Hohes Bildungsniveau	0.455		1.58	0.680	***	1.97	0.745	***	2.11
Unbefristet. Vertrag [0=N, 1=J]	0.233		1.26	0.652	***	1.92	0.432	***	1.54
Unternehmensgröße [1,10]	0.144	***	1.16	0.138	***	1.15	0.133	***	1.14
Herstellung von Waren (REF)					***			***	
Bauwirtschaft	-0.490		0.61	0.082	*	1.09	-0.284	***	0.75
Groß-Einzelhandel/Hotel	-0.042		0.96	0.044		1.04	-0.170	*	0.84
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	-0.478		0.62	0.036		1.04	0.348	***	1.42
Kreditinstitute/Versicherungen	1.367	*	3.92	0.869	***	2.38	0.583	***	1.79
Unternehmensbez. Dienstleist.	-0.075		0.93	0.419	***	1.52	-0.030		0.97
Öffentl. Verwaltung	0.196		1.22	0.892	***	2.44	0.450	***	1.57
Erziehung u. Unterricht	-0.026		0.98	0.668	***	1.95	0.173		1.19
Gesundheitswesen	-0.034		0.97	0.732	***	2.08	0.157		1.17
Sonst. Dienstleistungen*	-0.218		0.80	0.158	***	1.17	-0.022		0.98
Konstante	-0.895		0.41	-0.969	***	0.38	-1.636	***	0.19
Arbeitnehmer	470			83890			13703		
keine Angaben	7323			15470			2078		
Chi-Quadrat	42.77			8816.37			1127.38		
df	15			15			15		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log Wahrscheinlichkeit	607.936			103431.59			17613.84		

Quelle: WageIndicator Daten, Sept.2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: *Sonstige öffentliche, soziale und personenbezogene Dienstleistungen, einschließlich haushaltsnahe Dienstleistungen

5.6 Schlussfolgerungen

Kollektivverhandlungen über bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und – bedingungen in Europa müssen nach Ländern, Wirtschaftszweigen, persönlichen Merkmalen der Beschäftigten und der Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Beschäftigten differenziert geführt werden. Besonders wichtig ist dies für die Branchen mit niedrigen Anteilen an vom Arbeitgeber angebotener Weiterbildung wie Landwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe, Bauwirtschaft und Groß- und Einzelhandel. Das Weiterbildungsgefälle zu anderen Wirtschaftszweigen ist durch die Kombination von niedrigem Anteil an Weiterbildung und kurzer Dauer der Maßnahmen groß. Für die Gewerkschaften könnten Beispiele bewährter Praktiken aus Branchen mit einer hohen Weiterbildungsrat, wie dem Bankwesen und dem öffentlichen Dienst, nützlich sein.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die nur vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung erhalten, ist in Belgien und den Niederlanden am höchsten und in Spanien am niedrigsten, während dieses Verhältnis bei selbst bezahlter Weiterbildung umgekehrt ist. Die verfügbaren Daten lassen zwei Schlussfolgerungen zu: Erstens ist anzunehmen, obwohl wir nicht einen einfachen Ausgleich zwischen den beiden Weiterbildungsformen suggerieren wollen, dass dort, wo eine bedeutende Zahl von Arbeitnehmern sich nicht darauf verlassen kann, dass Weiterbildung vom Arbeitgeber angeboten wird, sie dazu übergehen, diese selbst zu bezahlen. Zweitens neigen Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung erhalten, offensichtlich dazu, auch mehr selbst bezahlte Maßnahmen zu belegen.

Der Nutzen, den die Beschäftigten der Weiterbildung beimessen, scheint häufig ein entscheidender Faktor zu sein. Sowohl der hohe Anteil als auch die lange Dauer selbst bezahlter Weiterbildung in Spanien stimmen mit der Tatsache überein, dass die Arbeitnehmer in Spanien, verglichen mit den fünf anderen Ländern, Weiterbildung bei Weitem den höchsten Wert beimessen. Demgegenüber stimmt der relativ niedrige Anteil solcher Weiterbildung in Belgien und den Niederlanden mit einer relativen geringen Wertschätzung der Weiterbildung in diesen Ländern überein. Interessant ist auch, dass in drei der fünf Länder im Durchschnitt die Meinung "Weiterbildung ist wertvoll" von mehr Arbeitnehmern vertreten wurde, die vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung erhielten, als von Arbeitnehmern ohne Weiterbildungsangebot. Desgleichen bewerten in den meisten Ländern die

Arbeitnehmer Weiterbildung höher, die selber dafür zahlen, als diejenigen, die an keiner selbst bezahlten Weiterbildung teilgenommen hatten.

6. Ältere Arbeitnehmer

Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin

6.1 Einleitung

In diesem Kapitel geht es um die Position älterer Arbeitnehmer. In jüngster Zeit ist in der EU eine große Diskussion um allgemeine altersbezogene Regelungen ausgebrochen, die im Hinblick auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer überwiegend als „einschränkend“ oder „bestrafend“ empfunden werden, während es kaum Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer gibt. Zahlreiche Arbeitgeber neigen dazu, das „Altersproblem“ zu lösen, indem sie einfach versuchen, ihre älteren Arbeitnehmer loszuwerden, wo doch eine kluge, sozialverantwortliche Altersstrategie entwickelt werden sollte. Anhand der Daten des *WageIndicators* soll dieses Thema aus der Perspektive der älteren Arbeitnehmer untersucht werden. Welche Stellung nehmen sie ein, welches sind ihre Wahrnehmungen und welche Perspektiven und Ziele sehen sie für sich? In Abschnitt 6.2 werden die allgemeinen Trends dargelegt. Abschnitt 6.3 behandelt den rechtlichen Rahmen zur Altersdiskriminierung auf EU-Ebene. In Abschnitt 6.4 werden die Beziehungen zwischen Kollektivverhandlungen und älteren Arbeitnehmern untersucht und in Abschnitt 6.5 werden die wichtigsten Ergebnisse der *WageIndicator*-Umfrage zu diesem Thema präsentiert und analysiert.

6.2 Allgemeine Trends

Europas Erwerbsbevölkerung wird immer älter. In fast allen EU-Mitgliedstaaten steigt das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer aufgrund des allgemeinen Anstiegs der Lebenserwartung und der schwächeren Geburtenjahrgänge, die heute auf den Arbeitsmarkt drängen. Ein neuerer Bericht der OECD belegt, dass seit 1970 der Anteil älterer Arbeitnehmer zwischen 50 und 64 Jahren in den meisten Ländern der OECD gestiegen ist, mit Ausnahme von Ungarn, Polen und der Türkei. In vielen Ländern spiegelt

dies jedoch eine Zunahme der Beschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre wider, nach Rückgängen in den 1970er und 1980er Jahren. In jenen beiden Jahrzehnten sind in den europäischen Ländern zahlreiche Arbeitnehmer bereits mit 55 Jahren aus dem Arbeitsleben ausgeschieden.¹⁷⁹

Die Europäische Union hat als eines der Ziele von Lissabon eine Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer in der EU von 50% im Jahre 2010 formuliert. Im Jahr 2006 war die Erwerbsquote der Altersgruppe der 55-64-Jährigen in der EU25 von 36,9% im Jahr 2000 auf 43,5% gestiegen, wobei es 2006 große Unterschiede in den einzelnen Ländern gab: von 69,6% in Schweden, 60,7% in Dänemark, 57,4% im VK und 54,5 % in Finnland (damit haben diese Länder das Ziel von Lissabon erreicht), über 47,7% in den Niederlanden, 48,4 % in Deutschland und 44,1% in Spanien, bis zu einer Gruppe von Ländern mit niedriger Erwerbsquote der 55-64-Jährigen, zu der Ungarn (33,6%), Belgien (32%) und Polen (28,1%) zählen.¹⁸⁰ Natürlich stehen die nationalen Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer in einem direkten Zusammenhang mit dem jeweiligen Ausstiegsalter. 2005 lag das Ausstiegsalter in der EU25 im Durchschnitt bei Männern bei 60,7 und bei Frauen bei 59,4 Jahren. Somit geht fast die Hälfte der Männer vor Vollendung des 61. Lebensjahres in Rente und die Hälfte der Frauen vor dem 60. Lebensjahr. Auf nationaler Ebene reicht das Durchschnittsalter von 63,9 bei Männern und 63,3 bei Frauen in Schweden, 63,8 bzw. 60,3 im VK und 62,2 bzw. 60,1 in Dänemark an der Spitze bis zu einer Gruppe nahe den Durchschnittswerten der EU25 mit Deutschland (61,6 bzw. 59,9) und den Niederlanden (60,5 bzw. 59,3), und Belgien (57,9 bzw. 56,8) und Polen (57,7 bzw. 55,2) am unteren Ende. Ein Vergleich der Zahlen von 2005 mit denen von 1998 ergibt, dass das Ausstiegsalter sowohl von Männern als auch von Frauen in 18 von 23 Mitgliedstaaten, für die Daten zur Verfügung stehen, im Durchschnitt gestiegen ist, zum Teil sogar erheblich wie in Ungarn und Finnland. In fünf Ländern ist das Ausstiegsalter von Männern und Frauen im Zeitraum 1998 bis 2005 allerdings gesunken, vor allem in Belgien, Italien und besonders stark in Polen.¹⁸¹

In den letzten Jahren haben mehrere EU-Mitgliedstaaten politische Maßnahmen zur Erhöhung des Ausstiegsalters ergriffen, unter anderem

¹⁷⁹ Keese, 2006, 30.

¹⁸⁰ Eurostat, 2007b.

¹⁸¹ Auf der Grundlage von Eurostat, 2007a, 2-3.

Rentenreformen, finanzielle Anreize für Arbeitgeber, ältere Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, Aufklärungskampagnen (in Österreich, Deutschland, dem VK), Gleichstellungsgesetze in Form einer EU-Richtlinie und der entsprechenden Maßnahmen zur Umsetzung in manchen Mitgliedstaaten, wie im VK und in den Niederlanden.¹⁸² Zwischen 1998 und 2005 haben diese Maßnahmen offenbar dazu beigetragen, die Tendenz, in den letzten Jahren vor der Rente weniger zu arbeiten, zu verlangsamen oder sogar umzukehren. Dies trifft vor allem auf Frauen zu, ist bei Männern aber weniger deutlich zu erkennen. 2005 war der Anteil der 55-59-jährigen Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden in der EU25 insgesamt 2,5 Prozentpunkte niedriger als 1998, während der Anteil unter den 60-64-jährigen Frauen um 0,9 Prozentpunkte höher lag. Bei den 55-59-jährigen Männern mit einer Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden stieg der Anteil in der EU25 im selben Zeitraum um 1,2 Prozentpunkte und unter den 60-64-jährigen Männern um 2,6 Prozentpunkte. In dieser älteren Altersgruppe fiel der Anstieg in sieben Ländern (Österreich, Belgien, Finnland, Deutschland, Irland, in den Niederlanden und dem VK) sogar noch höher aus.¹⁸³

Politische Maßnahmen zum gesetzlichen Rentenalter und finanzielle Anreize sind bei den Arbeitnehmern dieser Altersgruppen meist eher unbeliebt. In den Niederlanden erfreute sich der Vorruhestand unter den über 50-jährigen Arbeitnehmern großer Beliebtheit und dies gilt höchstwahrscheinlich auch für die anderen EU-Mitgliedstaaten. In einer repräsentativen Untersuchung in den Niederlanden von 2003 wollten über 80% der Arbeitnehmer nicht bis zum 65. Lebensjahr arbeiten und nur 6 % gaben an, dazu bereit zu sein. Nur eine kleine Gruppe (4%) war bereit, auch nach Vollendung des 65. Lebensjahrs weiter zu arbeiten. Arbeitnehmer geben dann dem Vorruhestand den Vorzug, wenn sie ihre erwartete Einkommenssituation im Ruhestand als ausreichend einschätzen, wenn ihr Gesundheitszustand schlecht ist, wenn sie schwere, körperliche Arbeit verrichten, wenn technologische und organisatorische Veränderungen am Arbeitsplatz auf sie zukommen und wenn ihre Partner und Vorgesetzten sie zur Frühverrentung drängen. Alle Arbeitnehmer der Umfrage gaben einer schrittweisen Reduzierung ihrer Arbeitszeit vor dem vollständigen Ausstieg

¹⁸² Taylor, 2006.

¹⁸³ Eurostat, 2007a, 5-6.

aus dem Berufsleben eindeutig den Vorzug und mehr als die Hälfte von ihnen zeigte in der Untersuchung eine große Vorliebe für Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über angepasste Arbeitszeiten.¹⁸⁴ Diese Möglichkeit ist allerdings aufgrund der EU-Regeln zur Altersdiskriminierung gering.

Auch die Arbeitgeber begrüßen gesetzliche Regelungen zum Rentenalter und finanzielle Anreize meist nicht aus vollem Herzen. Eine neuere niederländische Studie ergab, dass 76% der Arbeitgeber in den Niederlanden eine alternde Erwerbsbevölkerung mit steigenden Lohnkosten assoziieren. Außerdem sind ältere Arbeitnehmer in den Augen der Mehrheit der Arbeitgeber eine Altersgruppe mit beträchtlichem Krankenstand und großem Widerstand gegen Veränderungen.¹⁸⁵ Obwohl sich Veränderungen ankündigen, herrschen unter den Arbeitgebern in den meisten anderen Mitgliedstaaten wahrscheinlich ähnliche Meinungen vor.¹⁸⁶

Die Definition von „älteren Arbeitnehmern“ und „Seniorenpolitik“ kann heftige Debatten auslösen. Politische Maßnahmen und Verhandlungsstrategien, die dieses Thema auf die Gruppe der heutigen älteren Arbeitnehmer (55 und älter) beschränken, gehen von einem (zu) kurzfristigen Zeithorizont aus. Die Grenzen solcher Ansätze wurden in Plädoyers für eine ganzheitlichere Behandlung des Problems des Alterns durch Förderung struktureller lebenslanger Investitionen hervorgehoben, die zu einer breiteren und aktiveren Beteiligung älterer Arbeitnehmer führen.¹⁸⁷

Der rechtliche Rahmen zur Altersdiskriminierung auf EU-Ebene

Schon 1980 hat der Europäische Gerichtshof anerkannt, dass „der allgemeine Gleichheitsgrundsatz (...) zu den Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts gehört“.¹⁸⁸ Dennoch hat sich der EuGH in der Geschichte seiner Rechtsprechung meist nur mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit auseinandergesetzt. In jüngster Zeit wurde das Diskriminierungsverbot auch auf andere Bereiche ausgedehnt: Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauungen,

¹⁸⁴ Henkens / Van Solinge, 2003, 26.

¹⁸⁵ Henderikse et al, 2007.

¹⁸⁶ Vgl. Keese, 2006; Loretto / White, 2006.

¹⁸⁷ Naegle et al, 2003.

¹⁸⁸ EuGH Urteil vom 8.10.1980.

Behinderung, sexuelle Neigung und Alter. Seit 2000 verbietet die Gesetzgebung der EG Diskriminierung aufgrund des Alters. Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft enthält eine lange, aber nicht erschöpfende Liste von Diskriminierungsgründen, die in die gesetzgeberische Zuständigkeit der EU fallen.¹⁸⁹ Die Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung¹⁹⁰ ist ein wichtiger Meilenstein zur Weiterentwicklung des Gleichheitsgrundsatzes auf EU-Ebene. Im Falle der Altersdiskriminierung beschränkt sich der Schutz jedoch auf den Bereich Beschäftigung und Beruf.¹⁹¹

Bei Unterscheidungen aus Altersgründen ist das Paradoxon, das allen Gleichheitsurteilen innewohnt, hier aber besonders deutlich wird, dass Maßnahmen, die sich auf eine Arbeitnehmergruppe potenziell diskriminierend auswirken, eine andere Altersgruppe begünstigen. In dem Versuch, dieses Paradoxon zu überwinden,¹⁹² stellt die EU in ihren Rechtsakten zum Verbot der Diskriminierung keine absolute Regel zur Gleichstellung aufgrund des Alters auf. Im Gegenteil, in manchen Fällen ist sogar ein Höchstalter für den Zugang zu Beschäftigung, Beförderung, usw. zulässig, solange die jeweilige Maßnahme objektiv begründet werden kann. In diesem Sinne kommt es häufig zu unterschiedlicher Behandlung älterer Arbeitnehmer bei Beförderung, Mobilitätsentscheidungen, Änderungen der Arbeitsbedingungen und Massenentlassungen bei finanziellen Krisen oder Umstrukturierung eines Unternehmens. Nach europäischem Recht sind diese Unterscheidungen nicht zwangsläufig diskriminierend.

Das Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters in der EU gilt für alle Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, vom Bewerbungsverfahren über die Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, und schließt auch Selbstständige, die Mitgliedschaft und Mitarbeit in gewerkschaftlichen und berufsständischen Organisationen sowie die berufliche Weiterbildung mit ein. Artikel 3.4 der Rahmenrichtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten jedoch, die Streitkräfte vom Anwendungsbereich des

¹⁸⁹ Waddington, 1999.

¹⁹⁰ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303, 2.12.2000, 16–22.

¹⁹¹ Thüsing, 2003.

¹⁹² Erfolglos, wie Fredman, 2003 meint.

Diskriminierungsverbotes aufgrund von Alter und Behinderung auszunehmen.

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern aus Altersgründen ist nach der Rahmenrichtlinie zur Gleichstellung nicht ausgeschlossen. In der Präambel steht, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein können und daher besondere Bestimmungen erfordern, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.¹⁹³ Artikel 6 der Richtlinie enthält sogar eine Reihe gerechtfertigter Ungleichbehandlungen. Bis Dezember 2006 hatten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, das Verbot der Altersdiskriminierung nicht in ihr nationales Recht umzusetzen, danach musste dieses Verbot aber in Kraft treten.

Trotz der weit reichenden Ausnahmen hat die Rahmenrichtlinie wichtige Auswirkungen gehabt. In diesem Zusammenhang ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofes im Fall Mangold zu nennen.¹⁹⁴ Obwohl die berufliche Eingliederung älterer Arbeitsloser als legitimes beschäftigungs-politisches Ziel gelten kann, wurde eine gesetzliche Bestimmung in Deutschland, die den Abschluss befristeter Arbeitsverträge bedingungslos zulässt, sobald der betroffene Arbeitnehmer mindestens 52 Jahre alt ist, als altersdiskriminierend verurteilt. Dies zeigt den Einfluss der Richtlinie auf nationale Politik und Gesetzgebung.

Die Europäische Kommission hat mehr getan, als eine Richtlinie zu verabschieden. Zwischen 2001 und 2006 hat die Kommission ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft gegen Diskriminierung durchgeführt, mit dem politische Maßnahmen gegen alle Formen von Ungleichbehandlung, einschließlich der Diskriminierung älterer Arbeitnehmer, gefördert wurden. Solche Aktivitäten könnten ein erster Schritt sein, um der Kritik von EU-Rechtsexperten zu begegnen, dass das Verbot von Altersdiskriminierung nicht ausreicht und auch positive Maßnahmen erforderlich

¹⁹³ Punkt 25.

¹⁹⁴ EuGH Urteil vom 22.11.05.

sind. Zu den hierzu gemachten Vorschlägen gehören auch eine verbindliche Unternehmensplanung zur Förderung der Personalvielfalt, spezielle Bildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer, Karriereplanung und persönliche Beratung sowie die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für ältere Arbeitnehmer zum Ausgleich der angenommenen höheren Lohnkosten dieser Arbeitnehmer.¹⁹⁵

In den Jahren 2005 und 2006 brachte das Europäische Parlament seinen Standpunkt zu älteren Arbeitnehmer zum Ausdruck. Der Ausschuss des EP für Beschäftigung und Soziales hob die Notwendigkeit von positiven Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung und beruflichen Eingliederung älterer Arbeitnehmer besonders hervor; er sprach sich auch für größere Flexibilität bei der Wahl der Ruhestandsregelungen aus.¹⁹⁶ Zeitgemäße Renten- und Gesundheitssysteme sollten sich den veränderten gesellschaftlichen Bedürfnissen anpassen, längere Lebensarbeitszeiten und ein Abrücken von Frühpensionierung fördern. Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass sie auch im Alter Erwerbstätigkeit ermöglichen, z.B. durch attraktive Angebote für Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis, und Möglichkeiten zum schrittweisen Ausstieg aus dem Berufsleben bieten.¹⁹⁷ Der Parlamentsausschuss schlägt einen Paradigmenwechsel der Berufstätigkeit im Alter vor: (Gesunde) ältere Arbeitnehmer sollten als ein Segen für die Gesellschaft betrachtet werden und nicht als wirtschaftliche Bedrohung.¹⁹⁸

Seit 1980 beobachtet die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die Position älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Die ILO befürwortet einen Verhaltenskodex zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung und des „natürlichen“ Vorurteils gegen ältere Arbeitnehmer, die soziale Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit zur Folge haben. „Bislang waren die älteren Arbeitnehmer aufgrund der offiziellen Arbeitsmarktpolitik und der beschäftigungspolitischen Maßnahmen die Verlierer auf dem Arbeitsmarkt. (...) Die weit verbreitete Strategie der „Frühpensionierung“ ist eigentlich ein Ansatz „verborgener Arbeitslosigkeit“.¹⁹⁹

¹⁹⁵ Vgl. Blanpain, 2005.

¹⁹⁶ EPAusschuss Beschäftigung und Soziales, 2006a.

¹⁹⁷ EP Ausschuss Beschäftigung und Soziales, 2005.

¹⁹⁸ EP Ausschuss Beschäftigung und Soziales, 2006b.

¹⁹⁹ Samorodov, 1999, 5.

6.3 Kollektivverhandlungen und ältere Arbeitnehmer

Damit die Lissabonstrategie aufgeht, muss nach Ansicht des EGB „die Teilnahme von Frauen und älteren Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt und die Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Bewältigung der Folgen der Globalisierung absolute Priorität haben“.²⁰⁰ Der Europäische Gewerkschaftsbund bedauert, dass der Zugang zu Weiterbildungsangeboten auf Unternehmensebene vielfach noch immer relativ hoch qualifizierten Mitarbeitern vorbehalten ist und manch andere Gruppen, darunter ältere Arbeitnehmer, praktisch keinen Zugang haben. Nach Ansicht des EGB liegt die Hauptverantwortung für die Umsetzung lebenslangen Lernens in den Unternehmen bei den Sozialpartnern. Kollektivverhandlungen werden als das ideale Verfahren zur Definition der Bedingungen angesehen, die zur Förderung des Zugangs zu lebenslangem Lernen und zur Entwicklung der Qualifikationen und Fertigkeiten aller Beschäftigten, insbesondere der benachteiligten Gruppen wie älteren Arbeitnehmern, beitragen.²⁰¹

Der EGB plädiert für neue Strategien, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen, sich für einen schrittweisen und aktiven Ausstieg aus dem Berufsleben zu entscheiden. Die Unternehmen müssen eine Kultur des vorausschauenden Altersmanagements entwickeln, zu der ein schrittweiser Ausstieg unter Berücksichtigung der Arbeitsbelastung gehört. Maßnahmen, die eine Kombination von Ruhestand und Beschäftigung ermöglichen, müssen weit verbreitet werden. Um Mangel an Arbeitskräften zu begegnen, hält es der EGB für wesentlich, mehr und besser in die Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen u.a. von älteren Arbeitnehmern zu investieren. Es muss eine neue Perspektive entwickelt werden: Die wachsende Zahl älterer Menschen darf nicht einfach als eine gesellschaftliche Last betrachtet werden, sondern sollte als Möglichkeit der Unterstützung der jüngeren Generationen angesehen werden, sodass sich ein wertvoller Generationentransfer entwickeln kann.²⁰²

In den meisten Mitgliedstaaten liegen Fragen im Zusammenhang mit der alternden Erwerbsbevölkerung auf dem Verhandlungstisch. Die Gewerkschaften befinden sich dabei oft in der Defensive, sowohl auf Branchen- als

²⁰⁰ EGB, 2006a.

²⁰¹ EGB, 2005b.

²⁰² EGB, 2005c

auch auf Unternehmensebene, zumal da sie große Gruppen älterer Arbeitnehmer vertreten, die häufig wesentliche und treue Bestandteile ihrer Mitgliedschaft ausmachen, in der junge Arbeitnehmer immer stärker unterrepräsentiert sind.²⁰³ In der Diskussion geht es hier um das Renten- und Vorruestandsalter, um Ruhestands- und Vorruestandsfinanzierungsmodelle, Arbeitsqualität für ältere Arbeitnehmer, Weiterbildungs- und spezielle Bildungsmaßnahmen zur Anpassung an Veränderungen und Innovation sowie spezielle Arbeitszeitregelungen.

6.4 Ältere Arbeitnehmer in der *WageIndicator*-Umfrage

Alterstypologie

Auf der Grundlage einer Alterstypologie, die fünf Arbeitnehmergenerationen unterscheidet, und der im Anhang zusammengestellten Daten aus dem *WageIndicator*, können für die acht Länder und 13 Branchen folgende Aussagen gemacht werden:

- *Die Generation der Berufseinsteiger (unter 25)* ist zahlenmäßig meist die viert- oder fünftgrößte Gruppe, mit 21 Ausnahmen von 104 Beobachtungen: in allen Ländern stellen die Berufsanfänger im Hotel- und Gaststättengewerbe die dritt- oder zweitgrößte Gruppe; dies gilt in den meisten Ländern (Finnland, den Niederlanden, Polen, Spanien und im VK) auch für den Groß- und Einzelhandel, in manchen Ländern für die Kreditinstitute und Versicherungen (Polen und VK), für die sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Polen, Spanien und im VK) und für die sonstigen öffentlichen Dienstleistungen (in den Niederlanden und im VK). Vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Groß- und Einzelhandel (Teilzeit) haben Berufsanfänger oftmals die Möglichkeit, sich weiterzubilden.
- *Die Generation der Durchstarter (25-34)* ist mit Abstand die Größte, wiederum mit 21 Ausnahmen bei 104 Beobachtungen: in der Landwirtschaft ist die mittlere Generation zahlenmäßig in vier Ländern am stärksten (Finnland, Deutschland, Ungarn und VK), in der Herstellung von Waren und im Verkehr in einigen Ländern (Belgien, Ungarn bzw.

²⁰³ Visser (2006, 47) bezeichnet den Rückgang der gewerkschaftlichen Organisation von Jugendlichen als "ein fast universelles Forschungsergebnis".

Deutschland, Ungarn, VK) und im öffentlichen Dienst in zahlreichen Ländern (Belgien, Finnland, Deutschland, Ungarn und Spanien). In Ungarn sind „ältere“ Arbeitnehmer in anderen Branchen häufiger anzutreffen als in den übrigen Ländern, besonders in der Herstellung von Waren, der Energie- und Wasserversorgung und im Groß- und Einzelhandel.

- *Die mittlere Generation (35-44)* ist in den meisten Ländern die zweitgrößte Gruppe, mit 21 Ausnahmen bei 104 Beobachtungen: in der Herstellung von Waren (die größte in Belgien), im Verkehr (die größte in Deutschland, Ungarn und im VK), im Groß- und Einzelhandel (drittgrößte in Ungarn und Polen) im Hotel- und Gaststättengewerbe (drittgrößte in Ungarn, den Niederlanden, Polen und dem VK), im öffentlichen Dienst (größte in Belgien, Finnland, Deutschland und Spanien), in Erziehung und Unterricht (größte in Finnland) und im Gesundheitswesen (größte in Finnland und Deutschland).
- *Die ältere Generation (45-54)* ist meist die drittgrößte Gruppe, mit 34 Ausnahmen bei 104 Beobachtungen: in der Landwirtschaft (zweitgrößte in Belgien, Finnland und Polen, größte in Ungarn), in der Herstellung von Waren (größte in Ungarn), der Energie- und Wasserversorgung (größte in Finnland und Ungarn), im Groß- und Einzelhandel (zweitgrößte in Ungarn und viertgrößte in Finnland, den Niederlanden, Polen, Spanien und im VK), im Hotel- und Gaststättengewerbe (viertgrößte in allen Ländern) und bei Kreditinstituten und Versicherungen (größte in Ungarn). Der Anteil der älteren Generation ist im öffentlichen Dienst in Finnland, Deutschland und Ungarn größer. In Erziehung und Unterricht gehören in Finnland und vor allem in Ungarn mehr Arbeitnehmer der älteren Generation an, als in den anderen Ländern.
- *Die Generation der Berufsaussteiger (55-64)* ist die kleinste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, mit 34 Ausnahmen bei 104 Beobachtungen, wie z.B. in der Herstellung von Waren (viertgrößte in Finnland und Ungarn), der Energie- und Wasserversorgung (u.a. drittgrößte in Ungarn), in der Bauwirtschaft (viertgrößte in Belgien, Finnland und Ungarn) und im Verkehr (viertgrößte in Deutschland, Ungarn und im VK). Zu ungefähr zwei Dritteln erklären sich die Unterschiede in den Daten des *WageIndicators* zwischen der älteren Generation und der Generation der Berufsaussteiger durch den geringeren Anteil der ältesten Generation an

der Erwerbsbevölkerung der acht Länder,²⁰⁴ ein Drittel der Unterschiede muss der niedrigeren Repräsentation der Letzteren in der *Wage-Indicator*-Umfrage zugeschrieben werden. Dabei könnte ihre geringere Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt eine Rolle spielen.

Aufgrund des Drucks, die Generation der Berufsaussteiger länger im Arbeitsmarkt zu halten, könnten die mittlere und die ältere Generation die strategischen Zielgruppen für zukunftsweisende Kollektivverhandlungen sein. Im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Groß- und Einzelhandel und in den sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen lohnt es sich darüber hinaus vor dem Hintergrund der Überrepräsentation der Jugendlichen, besondere Aufmerksamkeit auf die Generation der Berufseinsteiger zu richten: Viele von ihnen werden über diese Branchen auf den Arbeitsmarkt kommen.

Nähere Analyse nach Branchen, Geschlecht, Bildungsniveau und Arbeitsverträgen

Tabelle 6.1 zeigt das Durchschnittsalter in den neun Mitgliedstaaten (jetzt einschließlich Dänemark) nach Branchen. Nach dieser Tabelle hat Dänemark die älteste Erwerbsbevölkerung, gefolgt von Ungarn, wobei Polen durchweg die jüngste Erwerbsbevölkerung aufweist. In Dänemark, Ungarn und im VK variiert das Durchschnittsalter in den einzelnen Branchen stärker als in den anderen Ländern, doch auch dort können die Unterschiede erheblich sein. In Finnland z.B. liegt das Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst leicht über 43, während der Durchschnitt im Hotel- und Gaststättengewerbe nur 34 Jahre beträgt. In Polen sind Arbeitnehmer in der Energie- und Wasserversorgung im Durchschnitt über 38 Jahre alt, gegenüber durchschnittlich 29 Jahren im Hotel- und Gaststättengewerbe. Das Durchschnittsalter ist in der Energie- und Wasserversorgung in Dänemark, Ungarn, Polen und im VK am höchsten, im öffentlichen Dienst in Belgien, Finnland und Spanien am höchsten und in Erziehung und Unterricht in Deutschland und den Niederlanden.

²⁰⁴ Die Gruppe der 55-64-jährigen Arbeitnehmer der acht Mitgliedstaaten insgesamt entspricht nach den Berechnungen rund 55% der Altersgruppe der 45-54-Jährigen (Auf der Grundlage von Eurostat, 2006b, und detaillierte LFS Ergebnisse: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm).

Aufgrund der Daten kann weiter nach den persönlichen Merkmalen der Arbeitnehmer differenziert werden. So zeigt z.B. Tabelle 6.2, dass das Bildungsniveau der Generation der Berufsaussteiger in vier Ländern am niedrigsten ist, nämlich in Belgien, Dänemark, den Niederlanden und im VK. In vier anderen Ländern (Finnland, Dänemark, Ungarn und Spanien) weist die jüngste Generation das niedrigste Bildungsniveau auf. Sehr wahrscheinlich ist ihr relativ niedriges Bildungsniveau auf die Tatsache zurückzuführen, dass ein Großteil der Berufseinsteiger noch in der Ausbildung ist. Erstaunlich ist, dass in Polen die 45-54-Jährigen das niedrigste Bildungsniveau aufweisen. Erwartungsgemäß verfügt die Generation der 25-34-Jährigen durchweg über das höchste Bildungsniveau, abgesehen von Polen, wo diese Ehre der Generation der Berufsaussteiger zuteil wird.

Die Unterscheidung nach Geschlecht ergibt in derselben Tabelle, dass die große Mehrheit der Generation der Berufsaussteiger in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Spanien männlich ist, während diese Generation in Finnland und Ungarn eine kleine weibliche Mehrheit aufweist. Polen und das VK nehmen eine mittlere Position ein, wobei von den über 55-Jährigen ungefähr ein Drittel Frauen sind.

Im Hinblick auf den Arbeitsvertrag hat die Generation der Berufseinsteiger erwartungsgemäß den niedrigsten Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen, von 38% in Polen bis 85% im VK. In fünf Ländern (Finnland, Deutschland, den Niederlanden, Polen und Spanien) steigt der Anteil an Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen proportional zum Alter. Die Generation der Berufsaussteiger hat den geringsten Anteil an befristeten Arbeitsverträgen (mit Ausnahme von Belgien und Ungarn, wo die ältere Generation noch einen Prozentpunkt darunter liegt). Über 90% der ältesten Arbeitnehmergeneration haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag, in Dänemark sind es 84%. Die Länderunterschiede sind bei dieser ältesten Gruppe im Vergleich zur jüngsten Generation gering.

Tabelle 6.1 Durchschnittliches Alter nach Branchen und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU
Landwirtschaft	35.8	43.1	40.6	37.2	43.8
Herstellung von Waren	38.3	45.6	37.5	37.6	40.7
Energie- und Wasserversorgung	35.5	48.4	41.9	38.4	44.2
Bauwirtschaft	36.8	44.2	38.0	37.1	39.1
Groß- und Einzelhandel	37.0	38.3	34.7	36.2	37.4
Hotel- u. Gaststättengewerbe	35.4	38.3	33.7	34.2	34.9
Verkehr u. Nachrichtenübermitt.	37.2	46.8	36.9	38.4	41.7
Kreditinstitute/Versicherungen	37.5	39.4	37.6	36.1	39.7
Unternehmensbez. Dienstleist.	34.6	41.9	35.6	35.5	41.0
Öffentl. Verwaltung	39.3	47.4	43.2	39.4	41.9
Erziehung und Unterricht	37.9	45.3	40.7	39.5	44.0
Gesundheitswesen	37.5	44.5	39.5	38.1	41.6
Sonstige Dienstleistungen	37.0	47.3	38.2	37.7	42.5
Gesamt	37.1	44.6	37.8	37.2	40.9
Standardabweichung	9.8	11.2	10.2	9.2	11.1
Arbeitnehmer	20,108	2,384	18,126	81,512	7,782

	NL	PL	ES	UK
Landwirtschaft	33.6	31.5	34.0	37.8
Herstellung von Waren	36.8	32.5	35.6	37.9
Energie- und Wasserversorgung	36.5	38.3	36.4	38.6
Bauwirtschaft	35.6	31.7	33.5	36.9
Groß- und Einzelhandel	33.7	29.4	33.2	34.6
Hotel- u. Gaststättengewerbe	31.0	28.9	32.7	32.5
Verkehr u. Nachrichtenübermitt.	36.3	31.6	35.8	38.5
Kreditinstitute/Versicherungen	34.4	30.1	37.0	32.9
Unternehmensbez. Dienstleist.	34.1	29.6	32.2	33.9
Öffentl. Verwaltung	37.7	31.4	40.0	37.9
Erziehung und Unterricht	38.4	35.2	37.1	38.5
Gesundheitswesen	36.7	34.7	36.6	38.1
Sonstige Dienstleistungen	33.9	33.7	34.5	33.9
Gesamt	35.4	31.6	34.8	36.0
Standardabweichung	10.0	8.0	8.5	10.6
Arbeitnehmer	99,041	6,803	15,761	28,182

Quelle: WageIndicator Daten Sept 2004.-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 6.2 Durchschnittliches Bildungsniveau, Anteil Frauen und Anteil Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag nach Altersgruppen, nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU
Durchschnittl. Bildungsniveau (1=niedrig, . . . 3=hoch)					
< 25 Jahre	2.4	1.8	1.5	1.5	1.7
25-34 Jahre	2.6	2.2	2.0	2.2	2.0
35-44 Jahre	2.4	2.0	1.9	2.0	1.9
45-54 Jahre	2.2	1.8	1.8	1.8	1.9
>=55 Jahre	2.2	1.7	1.8	1.9	2.1
Anteil Frauen					
< 25 Jahre	54%	46%	57%	54%	60%
25-34 Jahre	45%	40%	50%	39%	53%
35-44 Jahre	41%	33%	56%	32%	56%
45-54 Jahre	35%	27%	62%	31%	60%
>=55 Jahre	23%	19%	57%	22%	52%
Anteil mit unbefristetem Arbeitsvertrag					
< 25 Jahre	76%	64%	61%	71%	85%
25-34 Jahre	92%	88%	81%	83%	91%
35-44 Jahre	96%	92%	91%	90%	94%
45-54 Jahre	96%	90%	94%	91%	95%
>=55 Jahre	95%	84%	97%	91%	94%

	NL	PL	ES	UK
Durchschnittl. Bildungsniveau (1=niedrig, . . . 3=hoch)				
< 25 Jahre	2.0	2.5	1.9	2.3
25-34 Jahre	2.3	2.8	2.5	2.6
35-44 Jahre	2.1	2.6	2.3	2.3
45-54 Jahre	2.0	2.4	2.1	2.3
>=55 Jahre	1.9	2.5	2.3	2.1
Anteil Frauen				
< 25 Jahre	63%	62%	52%	64%
25-34 Jahre	52%	55%	46%	54%
35-44 Jahre	41%	51%	34%	46%
45-54 Jahre	42%	55%	26%	47%
>=55 Jahre	27%	37%	19%	39%
Anteil mit unbefristetem Arbeitsvertrag				
< 25 Jahre	61%	38%	49%	85%
25-34 Jahre	78%	68%	71%	91%
35-44 Jahre	88%	83%	85%	92%
45-54 Jahre	91%	88%	92%	91%
>=55 Jahre	94%	89%	96%	91%

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Zukunftsansichten zu Beschäftigung, Pensionierung und Mobilität

Die *WageIndicator*-Umfrage enthält auch einige Fragen über die Erwartungen der Arbeitnehmer an ihre zukünftige Beschäftigung. Tabelle 6.3 zeigt, dass in den sieben Ländern, in denen diese Frage gestellt wurde (mit Ausnahme von Finnland), nur eine Minderheit der Generation der Berufseinsteiger erwartet, im nächsten Jahr noch bei ihrem jetzigen Arbeitgeber tätig zu sein. In den meisten Ländern war die Erwartung, beim selben Arbeitgeber zu bleiben, in der Generation der Berufsaussteiger am höchsten, mit Ausnahme von Polen, wo diese Erwartung bei der älteren Generation höher war (63% gegenüber 54% bei den Berufsaussteigern). Andererseits war der Anteil der „ich weiß nicht“ Antworten (*Ich weiß nicht, ob ich im nächsten Jahr noch bei meinem heutigen Arbeitgeber tätig sein werde*) unter den Berufsaussteigern mit 8-28% niedriger als unter Jugendlichen (21- 44%), der Generation der Durchstarter (20- 44%) und der mittleren Generation (19- 48%). Die Erwartungen der Älteren entsprachen mit 14-42% eher denen dieser Gruppen, als den Erwartungen der Generation der Berufsaussteiger.

Für vier Länder können die Einzelheiten der Erwartungen der Arbeitnehmer aufgezeigt werden. Tabelle 6.4 zeigt, dass in Belgien, Deutschland und im VK vier von fünf Arbeitnehmern im Alter von 45 und älter erwarten, dass sie im nächsten Jahr noch bei ihrem heutigen Arbeitgeber tätig sind, und überwiegend in derselben Position. In Belgien, Deutschland und im VK erwarteten 15 - 18% und in den Niederlanden 24% der Arbeitnehmer, im nächsten Jahr nicht mehr bei ihrem heutigen Arbeitgeber zu arbeiten, hauptsächlich weil sie erwarten, für einen anderen Arbeitgeber tätig zu sein, und in geringerem Maße weil sie erwarten, dass sie entlassen werden, dass ihr Arbeitsvertrag ausläuft oder das Unternehmen ihres Arbeitgebers Konkurs anmelden würde. In allen Ländern erwarten weniger als 1% der Arbeitnehmer dieser Altersgruppe, ohne Arbeit zu sein, weil sie im nächsten Jahr die Betreuung der Kinder übernehmen, (vorzeitig) in den Ruhestand treten, sich selbstständig machen, Gesundheitsprobleme haben oder eine Weiterbildung oder ein Studium aufnehmen würden. Eine kleine Gruppe, zwischen 1,5 und 3,5%, weiß nicht, was sie von der Zukunft erwarten soll.

Tabelle 6.3 Anteil Arbeitnehmer, die erwarten, auch im nächsten Jahr bei ihrem heutigen Arbeitgeber zu arbeiten, nach Ländern und Alter

	BE	FI	DE	NL	PL	ES	UK
< 25jährige							
Nein	21%	20%	18%	17%	31%	24%	21%
Ja	50%	50%	60%	40%	40%	33%	53%
Weiß nicht	29%	30%	21%	43%	30%	42%	26%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
25-34							
Nein	15%	13%	16%	16%	21%	18%	17%
Ja	54%	62%	63%	40%	41%	39,6%	58%
Weiß nicht	32%	24%	21%	44%	38%	42%	25,7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Alter 35-44							
Nein	9%	9%	12%	13%	15%	12%	12%
Ja	61%	69%	68%	39%	46%	53%	65%
Weiß nicht	30%	22%	19%	47%	39%	35%	23%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Alter 45-54							
Nein	5%	5%	9%	9%	11%	5%	9%
Ja	73%	77%	76%	49%	63%	64%	67%
Weiß nicht	21%	17%	15%	42%	25%	30%	23%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Alter >=55							
Nein	12%	8%	8%	12%	-	9%	8%
Ja	77%	82%	83%	60%	52%	73%	73%
Weiß nicht	12%	10%	9%	28%	-	17%	19%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Arbeitnehmer	11.204	13.812	43.271	52.747	2.514	6.293	22.064

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Nur Felder mit mehr als 9 Antworten wurden abgebildet

Tabelle 6.4 Anteil Arbeitnehmer 45+, Begründung ihrer Erwartung, auch im nächsten Jahr noch für ihren jetzigen Arbeitgeber tätig zu sein, nach Ländern

	BE	DE	NL	UK
Arbeit mit Arbeitgeber, davon	83,1	82,1	72,5	79,1
... in derselben Position	70,5	-	57,1	58,4
... befördert in eine höhere Stelle	7,9	-	12,0	16,3
... in anderer Stellung	4,0	-	2,8	4,0
Keine Weiterarbeit für Arbeitgeber, davon	15,3	16,1	24,1	18,6
... mit einem anderen Arbeitgeber	4,8	8,4	9,6	11,6
... Kinderbetreuung	-	0,2	0,2	0,2
... (Vor-)Ruhestand	0,5	0,1	0,6	0,3
... selbstständig oder mitwirkend in Familienunternehmen	0,2	0,4	0,7	0,7
... Gesundheitsprobleme	0,2	0,2	0,3	0,1
... in Weiterbildung oder Studium	0,2	0,6	0,7	1,0
... gekündigt	1,3	2,4	1,7	0,2
... Auslaufen des Arbeitsvertrags	1,3	1,6	2,5	0,9
... Unternehmen in Konkurs	0,8	0,1	0,4	0,2
... keine Gründe angegeben	3,0	1,5	6,9	3,2
Weiß nicht	1,5	1,8	3,5	2,3
Gesamt %	100	100	100,0	100

Quelle: *WageIndicator Daten Sept.2004*-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer im Alter 45+

Ältere Arbeitnehmer und Erfassung durch Kollektivverhandlungen

Über den Zusammenhang zwischen dem Alter der Beschäftigten und der Erfassung durch Kollektivverhandlungen stehen bislang keine vergleichbaren Studien zur Verfügung. Aus Tabelle 6.5 ist ersichtlich, dass der Erfassungsgrad bei älteren Arbeitnehmern in ihrer eigenen Wahrnehmung höher ist, als bei ihren jüngeren Kollegen. In den meisten Ländern steigt der Erfassungsgrad mit jeder Alterskategorie. Die Unterschiede in der Erfassung der ältesten und der jüngsten Arbeitsnehmergruppe lassen sich in zwei Gruppen zusammenfassen: Große Unterschiede von 22 bis 18 Prozentpunkten gibt es in Dänemark, Ungarn, Deutschland, Polen und im VK. Spanien und Finnland nehmen mit Unterschieden von 12 bzw. 9 Prozentpunkten eine Mittelposition ein, während der Unterschied in Belgien und den Niederlanden relativ gering ist.

Tabelle 6.5 Erfassungsgrad der Arbeitnehmer durch Kollektivverhandlungen, nach Ländern und Alter

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
< 25 Jahre	79%	72%	85%	53%	54%	83%	8%	64%	18%
25-34 Jahre	74%	77%	85%	51%	61%	74%	8%	67%	23%
35-44 Jahre	77%	86%	90%	59%	72%	77%	23%	74%	32%
45-54 Jahre	81%	89%	91%	66%	74%	84%	37%	76%	37%
>=55 Jahre	80%	90%	94%	73%	75%	86%	30%	77%	37%
Gesamt %	77%	86%	88%	58%	69%	78%	14%	71%	29%
Abw.*	2%	18%	9%	20%	21%	3%	22%	12%	18%
Gesamt AN	14.125	2.205	2.835	72.591	6.983	90.928	1.997	12.565	23.911

Quelle: *WageIndicator Daten. Sept. 2004 März 2007.*

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: * Gibt den Unterschied im Erfassungsgrad zwischen der ältesten und der jüngsten Altersgruppe wieder.

Diese Ergebnisse spiegeln ein großes potenzielles Problem der Gewerkschaften wider: Je größer die „Alterskluft“ im Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen, desto schwieriger für die Gewerkschaften, erfolgreich alle Altersgruppen zu vertreten. Letzten Endes könnte das zu Verhandlungen für einzelne Segmente führen, die nicht alle in gleicher Weise betreffen.

Ältere Arbeitnehmer und Niedriglohn

Tabelle 6.6 zeigt den Anteil der Niedriglohnbezieher nach der Definition in Kapitel 4, d.h. den Anteil der Arbeitnehmer, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen nationalen Bruttostundenlohns verdient. Die erste Schlussfolgerung ist, dass Niedriglöhne vor allem ein Problem der jüngsten Arbeitnehmer, der 21-25-Jährigen, ist. Zweitens nimmt der Anteil der Niedriglohnbezieher in allen Ländern außer in Dänemark, Polen und im VK mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Drittens stellen Niedriglöhne für ältere Arbeitnehmer kein großes Risiko dar. Das bedeutet jedoch nicht, dass für sie nicht das Risiko eines niedrigen Einkommens nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben besteht (das kann anhand der *WageIndicator*-Daten nicht analysiert werden). Auch kann daraus nicht geschlossen werden, dass der geringe Niedriglohnanteil der Generation der Berufsaussteiger durch einen hohen Anteil derjenigen zustande kommt, die mit 55 in den

Ruhestand treten: In den meisten Ländern weist die ältere Generation denselben Niedriglohnanteil auf, wie die Generation der Berufsaussteiger.

Tabelle 6.6 Anteil Niedriglohn (weniger als 2/3 des Durchschnittslohn), nach Ländern und Alter (Dänemark 2005-2006, Ungarn, 2006)

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
21-25 Jahre	46%	51%	20%	38%	57%	64%	50%	25%	34%
25-34 Jahre	20%	18%	6%	13%	46%	22%	26%	11%	15%
35-44 Jahre	14%	13%	4%	9%	42%	15%	21%	7%	12%
45-54 Jahre	11%	9%	2%	9%	40%	14%	24%	6%	15%
>=55 Jahre	11%	15%	2%	8%	31%	12%	18%	5%	13%
Gesamt %	18%	14%	5%	12%	42%	23%	27%	10%	16%
Gesamt AN	11.039	1.831	4.296	32.715	4.146	44.269	3.692	13.928	8.399

Quelle: WageIndicator Daten 2005, für Ungarn 2006, für Dänemark 2005-2006:
Auswahl: Arbeitnehmer

Ältere Arbeitnehmer und arbeitsbedingter Stress

Körperlich anstrengende Arbeit ist unter jüngeren Arbeitnehmern eher üblich, vor allem bei den 25-34-Jährigen. Körperlich anstrengende Arbeit kommt bei Arbeitnehmern über 54 Jahren seltener vor. Zwei Erklärungen sind denkbar: ältere Arbeitnehmer mit einem hohen Anteil körperlich anstrengender Arbeit scheiden bereits vor Vollendung des 55. Lebensjahres aus dem Berufsleben aus, häufig durch Arbeitsunfähigkeitsprogramme aufgefangen, oder sie haben im Unternehmen einen anderen Arbeitsplatz erhalten mit körperlich weniger anstrengender Arbeit.

Ähnlich sieht es für geistig anstrengende Arbeit aus: unter den ältesten Arbeitnehmergruppen finden sich die am wenigsten gestressten Arbeitnehmer. Dies mag allerdings auch darauf zurückzuführen sein, dass die meisten älteren Arbeitnehmer ihre Arbeit in einem selektiven Wahrnehmungsprozess nicht als besonders stressig empfinden. So lässt sich auch erklären, dass die Werte der älteren Generation näher an den Durchschnittswerten für geistige Anstrengung liegen, als die der Berufsaussteiger.

Ältere Arbeitnehmer sind in der Gruppe der Arbeitnehmer mit hoher Arbeitsgeschwindigkeit unterrepräsentiert. Hier sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen aber nicht so groß und von Land zu Land

verschieden. Ebenso unterscheidet sich der Anteil von Arbeitnehmern, die aussagen, dass sie ihre Aufgaben nicht in der festgelegten Zeit erfüllen können, in den verschiedenen Altersgruppen nicht sehr. Arbeit mit starkem Zeitdruck kommt am häufigsten in den Altersgruppen der 25-44-Jährigen vor. Aber auch hier sind die Unterschiede für die einzelnen Altersgruppen nicht groß. Monotone Aufgaben kommen bei Jüngeren häufiger vor, Arbeitnehmer über 45 Jahren haben etwas weniger mit monotoner Arbeit zu kämpfen.

Unter Verwendung eines allgemeinen Maßstabs für arbeitsbedingten Stress (s. Kapitel 8) zeigt Tabelle 6.7, dass in den meisten Ländern die Altersgruppe der über 55-Jährigen das geringste Stressniveau aufweist, mit Ausnahme von Belgien und dem VK, wo die jüngste Generation weniger Stress erfährt.

Tabelle 6.7 Allgemeiner Maßstab für arbeitsbedingten Stress (Mittelwert aus fünf Faktoren, 1=kein Stress, ...5=starker Stress), nach Ländern und Alter

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK*
< 25 Jahre	2,9	3,2	3,1	3,0	2,8	3,1	2,8	3,1
25-34 Jahre	3,1	3,3	3,1	3,0	3,1	2,9	3,3	3,7
35-44 Jahre	3,1	3,3	3,3	3,0	3,6	2,9	3,3	3,8
45-54 Jahre	3,1	3,0	3,2	3,0	3,4	2,9	3,2	3,7
≥55 Jahre	3,0	2,9	3,1	2,9	3,0	2,8	3,0	3,6
Gesamt	3,1	3,2	3,2	3,0	3,3	2,9	3,3	3,7

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer.

Anmerkung: Alle Indikatoren variieren von 1=nie bis 5=täglich

Anmerkung: * für das VK: Durchschnitt aus drei Faktoren

Ältere Arbeitnehmer und Weiterbildung

Aus anderen Untersuchungen ist bekannt, dass der Mangel an Weiterbildung eines der Probleme älterer Arbeitnehmer ist. Obwohl in der WageIndicator-Umfrage eine etwas andere Einteilung der Altersstufen vorgenommen wurde, stimmen die in Tabelle 6.8 dargestellten Ergebnisse größtenteils mit den Ergebnissen der vierten EWCS-Erhebung (2005) überein: Die jüngsten und die ältesten Arbeitnehmergruppen erhielten weniger Weiterbildung als die mittleren, und zwar sowohl nach der Häufigkeit, als auch nach der Dauer der Weiterbildung. In den meisten

Ländern erhält die Altersgruppe der 25-34-Jährigen die meiste Weiterbildung, in wenigen anderen Ländern betrifft das die Altersgruppe der 35-44-Jährigen. Finnland bildet da die Ausnahme. Hier berichten die über 55-jährigen Arbeitnehmer am häufigsten, dass sie im Vorjahr vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung erhalten haben. Die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung ist aber in der Altersgruppe der 45-55-Jährigen am längsten. In Spanien berichten ebenfalls die Arbeitnehmer der ältesten Gruppe über die meiste Weiterbildung, allerdings mit einem sehr geringen Unterschied zu der angrenzenden Altersgruppe. In diesem Land ist die Dauer der Weiterbildung für die ältesten Arbeitnehmer im Vergleich zu allen anderen Altersgruppen kürzer.

Tabelle 6.8 Anteil Arbeitnehmer mit vom Arbeitgeber im Vorjahr angebotener Weiterbildung und durchschnittliche Dauer der Weiterbildung, nach Ländern und Alter

	BE	FI	DE	HU	NL	PL	ES
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung							
< 25 Jahre	58%	50%	44%	44%	50%	56%	31%
25-34 Jahre	65%	65%	51%	54%	63%	64%	42%
35-44 Jahre	63%	67%	52%	57%	63%	63%	47%
45-54 Jahre	62%	74%	51%	47%	63%	63%	46%
>=55 Jahre	57%	76%	49%	47%	56%	50%	48%
Gesamt	63%	67%	51%	52%	61%	62%	43%
Dauer der Weiterbildung in Tagen							
< 25 Jahre	5,9	3,0	3,7	6,5	5,9	3,7	5,0
25-34 Jahre	5,1	5,0	3,5	4,2	6,0	5,7	6,1
35-44 Jahre	4,1	5,2	3,1	3,2	5,7	5,2	6,0
45-54 Jahre	3,6	6,3	3,3	4,5	5,1	5,0	5,6
>=55 Jahre	3,2	5,2	2,9	2,9	4,2	-	4,7
Gesamt	4,4	5,1	3,3	4,1	5,7	5,2	5,9
N	18.982	3.143	12.893	480	88.647	571	14.155

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: Die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung erfasst auch Personen ohne Weiterbildung.

Tabelle 6.9 stellt dieselben Informationen dar wie Tabelle 6.8 für Arbeitnehmer mit selbst bezahlter Weiterbildung. Das Bild für selbst bezahlte Weiterbildung ist dem für vom Arbeitgeber angebotener Weiterbildung recht ähnlich. Die Altersgruppe mit dem höchsten Anteil an

selbst bezahlter Weiterbildung ist von Land zu Land verschieden, die Dauer der selbst bezahlten Weiterbildung ist in der jüngsten Altersgruppe am längsten und nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. In Abschnitt 5.5 wurde dargelegt, dass in allen Ländern die Arbeitnehmer, die ihre Weiterbildung selbst bezahlen, im Durchschnitt jünger sind als diejenigen mit vom Arbeitgeber bezahlter Weiterbildung. Vor allem in Spanien sind die Unterschiede groß. In Anbetracht des kleineren Anteils der zwei jüngeren Altersgruppen am Arbeitsmarkt sind Arbeitnehmer unter 35 abhängiger von selbst bezahlter Weiterbildung. Dieser Tendenz entgegenzuwirken wird ein wichtiges Verhandlungsthema für die Gewerkschaften sein.

Tabelle 6.9 Anteil Arbeitnehmer, die im Vorjahr selbst bezahlte Weiterbildung erhielten, und durchschnittliche Dauer der Weiterbildung, nach Ländern und Alter

	BE	DE	HU	NL	PL	ES
Selbst bezahlte Weiterbildung						
< 25 Jahre	19%	23%	23%	18%	33%	27%
25-34 Jahre	20%	27%	21%	17%	36%	35%
35-44 Jahre	17%	25%	24%	17%	30%	31%
45-54 Jahre	18%	28%	18%	17%	46%	31%
>=55 Jahre	15%	27%	19%	16%	-	35%
Gesamt	19%	26%	21%	17%	35%	33%
Dauer der Weiterbildung in Tagen						
< 25 Jahre	5,0	6,5	2,9	4,9	7,5	11,1
25-34 Jahre	4,6	5,6	1,8	4,0	8,3	13,2
35-44 Jahre	3,1	3,6	2,0	3,5	5,9	10,0
45-54 Jahre	2,8	2,7	2,0	2,4	5,2	8,8
>=55 Jahre	1,6	1,7	0,2	1,7	9,2	5,4
Gesamt	3,7	4,4	1,8	3,6	7,5	11,7
Gesamt AN	10.242	12.630	436	47.374	552	6.025

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: Die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung erfasst auch Personen ohne Weiterbildung.

In Abschnitt 5.2 wurde bereits über die Umfrageergebnisse zu der Meinung der Arbeitnehmer über den Nutzen von Weiterbildung für ihren Arbeitsplatz berichtet. In Tabelle 6.10 sind die Ergebnisse nach Altersgruppen aufgeschlüsselt. Mit Ausnahme von Finnland sind die Durchschnittswerte

bei dieser Frage für die Generation der Berufsaussteiger am niedrigsten, gefolgt von der Generation der Berufseinsteiger. Für die älteste Generation kann das durchaus das Ergebnis der Politik der Arbeitgeber sein, sie nicht zur Teilnahme an Weiterbildung zu ermutigen, kombiniert mit ihren eigenen gering(er)en Erwartungen.

Tabelle 6.10 Durchschnittliche Meinung der Arbeitnehmer über den Nutzen von Weiterbildung für ihren Arbeitsplatz, nach Ländern und Alter

	BE	FI	NL	ES	UK
< 25 Jahre	2,7	2,7	2,5	3,4	3,0
25-34 Jahre	2,9	3,1	2,7	3,7	3,0
35-44 Jahre	2,8	3,2	2,6	3,7	3,2
45-54 Jahre	2,7	3,2	2,6	3,6	3,1
>=55 Jahre	2,6	3,1	2,4	3,2	2,8
Mittelwert (1=nie, .. , 5=täglich)	2,8	3,1	2,6	3,6	3,1
Gesamt Arbeitnehmer	18.234	3.152	81.778	14.074	493

Quelle: *WageIndicator Daten, Sept.2004*-März 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: Meinungen variieren von 1=nie..., 5=täglich

6.5 Schlussfolgerungen

Die Kategorie der älteren Arbeitnehmer kann in die ältere Generation der 45-54-Jährigen und die Generation der Berufsaussteiger der 55-Jährigen und älter unterteilt werden. In allen acht Ländern, für die diese Alterstypologie untersucht wurde, ist die letzte Gruppe wesentlich kleiner, als die anderen Altersgruppen, einschließlich der Gruppe der älteren Generation. Trotz geänderter Regelungen und des Drucks, von Frühpensionierung abzusehen, scheint die Generation der Berufsaussteiger vom „Überleben der Stärkeren“ gekennzeichnet zu sein. In ihrer Altersgruppe bilden diejenigen, die nach 55 berufstätig bleiben, in Dänemark, Finnland und im VK die Mehrheit und in Ungarn, Belgien und Polen die Minderheit. Wie ihre niedrigen Anteile an Niedriglöhnen, langen Arbeitszeiten, befristeten Arbeitsverträgen und arbeitsbedingtem Stress zeigen, erfreuen sie sich relativ guter Arbeitsbedingungen. Der Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen ist bei älteren Arbeitnehmern vergleichsweise hoch. Die *WageIndicator*-Umfrage bestätigt das verfügbare

Datenmaterial, dass Weiterbildung in dieser Altersgruppe die Ausnahme ist: Die Arbeitgeber zögern offenbar im Allgemeinen, in die Weiterbildung von Arbeitnehmern über 55 zu investieren, obwohl dies in Finnland und Spanien weniger eindeutig ist.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass noch immer große Gruppen älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden oder Möglichkeiten der Frühpensionierung nutzen, sodass eine Gruppe älterer Arbeitnehmer zurückbleibt, die bei fast allen untersuchten Themenbereichen relativ gut abschneidet. Vor diesem Hintergrund müssen sich die Gewerkschaften in den Kollektivverhandlungen stärker auf die Vertretung der Interessen der jüngeren Arbeitnehmergenerationen konzentrieren, um die zukünftige Altersgruppe der älteren Arbeitnehmer effektiv schützen zu können, anstatt die Interessen der heutigen älteren Arbeitnehmer in den Vordergrund zu stellen.

7. Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen

Kea Tijdens, Maarten van Klaveren

7.1 Einleitung

In diesem Kapitel werden mehrere Fragen der Kollektivverhandlungen und ihrer Erfassung, nicht jedoch die Auswirkungen der Erfassung durch Kollektivverhandlungen auf Löhne und andere Arbeitsbedingungen untersucht. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen an sich, der Erfassungsgrad in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten und die Determinanten der Wahrscheinlichkeit eines einzelnen Arbeitnehmers, von Kollektivverhandlungen erfasst zu werden, sind Gegenstand dieser Analyse. Dieses Kapitel soll auf der Grundlage der *WageIndicator*-Umfrage zu einem besseren Verständnis der Erfassung durch Kollektivverhandlungen in den neun untersuchten EU-Mitgliedstaaten beitragen. Dieser Aspekt ist bislang im europäischen Kontext kaum untersucht worden. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen wird normalerweise auf übergeordneter Analyseebene behandelt, als Teil der nationalen Arbeitsbeziehungssysteme und auf der Grundlage von Daten der Verhandlungspartner. Die Verwendung von Mikrodaten über die von Arbeitnehmern selbst empfundene Erfassung durch Kollektivverhandlungen ist weder auf nationaler, noch auf internationaler Ebene üblich.

Abschnitt 7.2 gibt einen Überblick über die Verhandlungsebenen und die Verhandlungsrechte. In Abschnitt 7.3 wird auf Probleme der Auswertung der Mikrodaten eingegangen. Abschnitt 7.4 enthält die wichtigsten Ergebnisse der Analyse des Erfassungsgrades nach Geschlecht, Alter, Branche und Unternehmensgröße und Abschnitt 7.5 gibt die Meinungen der Arbeitnehmer wieder. Bis heute ist wenig darüber bekannt, welchen Wert die Arbeitnehmer der Erfassung durch Kollektivvereinbarungen beimessen. Es ist von einer großen Übereinstimmung von tatsächlicher Erfassung und einer positiven Einschätzung der Erfassung durch Kollektivvereinbarungen auszugehen. In diesem Abschnitt sollen nähere Erkenntnisse zu dieser Frage gewonnen werden.

7.2 Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen: Die wichtigsten Fragen

Gemäß der vom Europäischen Rat in Nizza im Jahr 2000 angenommenen EU-Grundrechtecharta „haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen“ (Art. 28). In 18 von 27 EU-Mitgliedstaaten ist das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, explizit oder implizit in der Verfassung verankert. Für die neun in diesem Kapitel untersuchten Mitgliedstaaten gilt dies in Finnland, Deutschland, Ungarn, Polen und Spanien, nicht jedoch in Belgien, Dänemark, den Niederlanden und im VK. Gesetze über Tarifverträge sind in Belgien (1968) und den Niederlanden (1927) in Kraft und in Dänemark gibt es bereits seit 1899 Rahmenvereinbarungen zwischen zentralen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Im VK gibt es als einzigem Mitgliedstaat keinerlei gesetzliche Regelung über Kollektivverhandlungen.²⁰⁵

Löhne und Arbeitszeiten sind der Hauptgegenstand der Kollektivverhandlungen in den EU-Mitgliedstaaten. Für den Lohnfindungsprozess sind Kollektivverhandlungen sicher von großer Bedeutung, inwieweit individuelle Löhne an Tarifverträge gebunden sind, ist jedoch nicht eindeutig und in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. Neben Löhnen und Arbeitsbedingungen decken Kollektivabkommen in vielen EU-Mitgliedstaaten immer mehr Themen ab, so auch „kollektive Güter“ wie Weiterbildung. Bislang wurden Vergleiche des Inhalts von Tarifverträgen aus verschiedenen Ländern nur in sehr geringem Umfang durchgeführt, vor allem weil das Erfassen, Lesen und Vergleichen von Tarifverträgen extrem viel Zeit erfordert. In den meisten Ländern fehlen elektronische Datenbanken hierzu; dies gilt sogar für nationale Bibliotheken, in denen manche Kollektivvereinbarungen gesammelt sind. Die Europäische Stiftung in Dublin konnte diese Lücke mit ihrer EIRO-Datenbank inzwischen teilweise schließen und verschiedene vergleichende Studien durchführen. In diesem Kapitel wird nicht auf die Inhalte von Kollektivvereinbarungen eingegangen.

²⁰⁵ Schulten, 2005; Keune, 2006b.

Es ist allgemein anerkannt, drei Ebenen von Kollektivverhandlungen zu unterscheiden, die sich nicht unbedingt gegenseitig ausschließen. Kollektivverhandlungen auf *gesamtwirtschaftlicher* oder *nationaler* Ebene sind eine Form zwei- oder dreigliedriger Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaftsdachverbänden, zentralen Arbeitgeberverbänden und der Regierung. Sie schaffen den Rahmen für Kollektivverhandlungen auf nachgeordneter Ebene über Beschäftigungsbedingungen unter Berücksichtigung makroökonomischer Ziele. Verhandlungen auf *sektoraler* oder *Branchenebene* oder einer Zwischenebene zielen auf Standardisierung der Arbeitsbedingungen in einem Wirtschaftszweig ab. Die Abgrenzung der Sektoren stimmt nicht zwangsläufig mit den Sektoren der Klassifikation der Wirtschaftszweige überein und die Bandbreite der erfassten Wirtschaftstätigkeiten kann sich im Laufe der Zeit ändern. Die dritte Verhandlungsebene ist die Ebene des *Unternehmens* und/oder des *Betriebes*: auf dieser Ebene ist nur ein Arbeitgeber Verhandlungspartner. Für Kollektivverhandlungen auf Branchen- und Unternehmens-/Betriebsebene sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zuständig.²⁰⁶

Die von ETUI-REHS, der Europäischen Stiftung und Eurostat verwendeten Daten zu Kollektivverhandlungen stammen in erster Linie von nationalen Anlaufstellen. Dies ermöglicht einen relativ guten Überblick über die Kollektivverhandlungen im Rahmen der spezifischen Arbeitsbeziehungssysteme. Große Unterschiede gibt es bei der Bedeutung der Verhandlungsebenen in den EU-Mitgliedstaaten. Tabelle 7.1 zeigt die Ergebnisse der *WageIndicator*-Umfrage zur Bedeutung der verschiedenen Verhandlungsebenen in den neuen Ländern. Arbeitsbeziehungen sind zwar alles andere als statisch, doch die Bedeutung der Verhandlungsebenen hat sich in den letzten zehn Jahren nur wenig geändert, mit Ausnahme des beträchtlichen Rückgangs von Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern im VK.²⁰⁷

²⁰⁶ Bispinck, 2004.

²⁰⁷ Brown et al, 2003.

Tabelle 7.1 Bedeutung von Verhandlungsebenen und der Anteil der Beschäftigten, die sich von Kollektivvereinbarungen erfasst fühlen, in neun EU-Mitgliedstaaten, 2003

	Nationale Ebene	Branchenebene	Unternehmensebene	Erfassungsgrad
Belgien	***	**	*	91-100%
Dänemark	*	***	**	81-90%
Finnland	***	**	*	81-90%
Deutschland	-	***	*	61-70%
Ungarn	***	*	*	31-40%
Niederlande	*	***	*	81-90%
Polen		*	***	41-50%
Spanien	**	**	**	81-90%
VK	-	-	***	31-40%

Quelle: Keune, 2006, 6.13

Anmerkung: ***sehr wichtig, ** wichtig, * nicht wichtig – nicht vorhanden

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass Kollektivverhandlungen in Belgien, Finnland und Ungarn hauptsächlich auf nationaler Ebene stattfinden, in Dänemark, Deutschland und den Niederlanden vor allem auf Branchenebene und in Polen und im VK vor allem auf Unternehmensebene. In Spanien sind die drei Ebenen ungefähr gleich wichtig. Zur Beurteilung der Ebenen wurde der Aspekt der *Zentralisierung* herangezogen und nicht so sehr der zweite wichtige Aspekt bei Verhandlungen, die *Koordinierung*, die bei zwei- oder dreigliedrigen Verhandlungen auf nationaler Ebene innerhalb der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaftsorganisationen stattfinden kann.²⁰⁸ Der Einfluss der dreigliedrigen Verhandlungen ist in sechs Ländern besonders groß: in Belgien, Finnland, Ungarn, den Niederlanden, Polen und Spanien. Diese Form der Zusammenarbeit auf nationaler Ebene findet in Deutschland eher indirekt oder verdeckt statt und ist in Dänemark und im VK vollkommen unbekannt.²⁰⁹

In Abschnitt 7.4 wird auf das Verhältnis zwischen dem Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen und der Gewerkschaftsmitgliedschaft eingegangen. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen ist der Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen in vielen Ländern wesentlich höher, als der nationale Grad der gewerk-

²⁰⁸ OECD, 1997, 70-71; Keune, 2006b, 10-11.

²⁰⁹ OECD, 1994, 175; Schulten, 2005, Tab. 4.

schaftlichen Organisation. Das ist besonders in Deutschland, den Niederlanden, Polen und Spanien der Fall und außerhalb der untersuchten neun EU-Mitgliedstaaten in Frankreich und Italien. Allgemeinverbindlicherklärungen kommen in Belgien sehr häufig, in Deutschland, Ungarn, den Niederlanden, Polen und Spanien in etwas begrenzterem Umfang und, zumindest in der Privatwirtschaft, in Dänemark und im VK überhaupt nicht vor.²¹⁰

7.3 Erfassung durch Kollektivverhandlungen: Schwierigkeiten der Abgrenzung

Berechnungen des Erfassungsgrades durch Kollektivverhandlungen, der die durch einen Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer zum Ausdruck bringt, werden durch mehrere Probleme erschwert. Das erste Problem stellt die Zahl der von Tarifverträgen direkt erfassten Arbeitnehmer dar, das zweite Problem ist die Zahl der potenziell erfassten Arbeitnehmer. Diese Schwierigkeiten der genauen Erfassung werden in diesem Abschnitt behandelt.

Bestimmung des Erfassungsgrads durch Kollektivverhandlungen in Arbeitnehmerumfragen

Wie der europäischen *WageIndicator*-Umfrage von 2005 zu entnehmen ist, wird trotz seiner Bedeutung für die Lohnfindung und die Arbeitsbedingungen in Arbeitnehmerumfragen kaum nach dem Erfassungsgrad durch Tarifverträge gefragt.²¹¹ Nur in Deutschland und den Niederlanden werden Arbeitnehmer in Umfragen regelmäßig danach gefragt, ob sie durch einen Tarifvertrag erfasst werden. Im VK wird im *Workplace Employment Relations Survey (WERS)*, einer Untersuchung über die Arbeitsbeziehungen am Arbeitsplatz, die in größeren Zeitabständen vorgenommen wird, der Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen anhand der Antworten einzelner Manager und einzelner Arbeitnehmer in den Unternehmen errechnet.²¹² Die Analyse von europaweit durchgeführten Umfragen ergab

²¹⁰ Keune, 2006b, 12.

²¹¹ Dribbusch et al, 2005.

²¹² Kersley et al, 2006, 19.

wenig Beachtung dieser Frage. So war diese Frage weder in der EWCS-Erhebung,²¹³ noch dem Europäischen Haushaltspanel (EHCP)²¹⁴ enthalten. Nur wenige vergleichende Studien enthalten diese Variablen über Kollektivverhandlungen, unter Verwendung von Daten aus Deutschland und dem VK.²¹⁵

In der *WageIndicator*-Umfrage werden die Teilnehmer danach gefragt, ob sie von einem Tarifvertrag erfasst werden. Die entsprechenden Fragen wurden sehr sorgfältig formuliert, denn es ist schwierig, nach dem Erfassungsgrad durch Tarifverträge zu fragen. Die Schlüsselfrage ist, ob das Unternehmen des Befragten tarifgebunden ist. Selbst wenn diese Frage mit „Ja“ beantwortet wird, kann der einzelne Arbeitnehmer dennoch nicht-tarifgebunden sein. Das wurde von den *WageIndicator*-Partnern in Finnland, Dänemark und den Niederlanden bestätigt.²¹⁶ Außerdem enthält die Umfrage in manchen Ländern eine, zwei oder sogar drei weiterführende Fragen zur Ebene und zum Inhalt des Tarifvertrages.

Bestimmung der potenziellen Erfassung

Bei der Berechnung des nationalen Erfassungsgrades ist zu berücksichtigen, dass in einigen Ländern manche Arbeitnehmer nicht das Recht auf Abschluss von Kollektivvereinbarungen haben. Es ist daher zu unterschieden zwischen dem *unbereinigten* Erfassungsgrad, dem Anteil der tatsächlich tarifgebundenen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, und dem *bereinigten* Erfassungsgrad, dem Anteil der tatsächlich tarifgeschützten Arbeitnehmer an der Zahl der Arbeitnehmer, die nach den rechtlichen Bestimmungen zum Tarifrecht grundsätzlich tarifgeschützt sein könnten. Der bereinigte Erfassungsgrad ist besser geeignet, die Verbreitung von Kollektivverhandlungen zu beurteilen. Darüber hinaus gibt er Aufschluss

²¹³ Parent-Thirion et al, 2007, Anhang 6.

²¹⁴ ECHP, codebook Wave 8, 2001.

²¹⁵ Ellguth / Kohaut, 2004; Gürtzen, 2005; Schnabel et al, 2005.

²¹⁶ Keune (2006b, 8) schreibt, dass Finnland, aber auch Deutschland und das VK zu den Ländern gehören, in denen Mitarbeiter, die den Vertragsparteien der Vereinbarung angehören, durch die Vereinbarung geschützt sind. Auf der anderen Seite zählen Belgien, Dänemark, Ungarn, die Niederlande, Österreich, Polen und Spanien zu den Ländern, in denen alle Mitarbeiter, die für einen tarifgebundenen Arbeitgeber tätig sind, von der Vereinbarung erfasst werden. Es bestehen Zweifel, ob Dänemark und die Niederlande tatsächlich zu dieser Gruppe gehören.

über die relative Bedeutung von Kollektivverhandlungen im Vergleich zu individuellen Arbeitsverträgen als eine alternative Form der Verhandlungen. Die OECD weist darauf hin, dass die Bestimmung der potenziellen Verbreitung von Kollektivverhandlungen vor der schwierigen Aufgabe steht, die Arbeitnehmer mit Tarifverhandlungsrechten von den Arbeitnehmern zu trennen, die diese Rechte nicht haben.²¹⁷ Aus den Daten der *WageIndicator*-Umfrage kann der *bereinigte* Erfassungsgrad nicht berechnet werden, da die benötigte spezifische Information nicht über eine Umfrage erhalten werden kann. Die Daten des *WageIndicators* geben somit den *unbereinigten* Erfassungsgrad wieder.

7.4 Erfassung durch Kollektivverhandlungen: Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Determinanten der Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach den Merkmalen der Arbeitnehmer, wie sie über die *WageIndicator*-Umfrage erfasst wurden, beschrieben. Als erstes wird der Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen näher betrachtet. Anschließend werden diese Werte für die einzelnen Merkmale wie Geschlecht, Alter und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sowie nach Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße untersucht. Zum Schluss werden die Determinanten des Erfassungsgrades durch Kollektivverhandlungen unter Anwendung länderspezifischer logistischer Regressionen analysiert.

Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen

Die Variable zur Feststellung des Erfassungsgrades durch Kollektivverhandlungen ist in den Datensätzen aller untersuchten Länder enthalten. Ab dem letzten Quartal 2005 wurde diese Frage in Finnland und Polen allerdings nicht mehr gestellt. In Finnland geschah dies aufgrund der Tatsache, dass alle Arbeitnehmer unter flächendeckende nationale Tarifverträge fallen und manche noch zusätzlich durch Unternehmensvereinbarungen geschützt werden, sodass es in Finnland keinen Sinn mehr machte, nach der Erfassung zu fragen. In Polen wurde der Fragebogen von den Umfrageteilnehmern als zu lang beurteilt, sodass

²¹⁷ OECD, 1994, 172.

einige Fragen gestrichen wurden, darunter auch die Frage nach der Erfassung durch Kollektivverhandlungen. Um in den Analysen Finnland und Polen berücksichtigen zu können, wurden die Daten vom letzten Quartal 2004 bis zum Ende des dritten Quartals 2005 herangezogen.

Die Resultate zum Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen machen als erstes deutlich, dass ein erstaunlich hoher Anteil von Arbeitnehmern offenbar nicht weiß, ob sie von einem Tarifvertrag erfasst sind. Wie aus Tabelle 7.2 zu entnehmen ist, gilt dies vor allem für Belgien und Spanien. In Belgien beträgt der Anteil der "Ich weiß nicht" Antworten 25% und in Spanien 17%. Im VK und in Finnland, Deutschland und den Niederlanden betragen diese Anteile zwischen 9 und 10%, in Dänemark sind es 6%. Obwohl die Bedeutung von Kollektivverhandlungen für die Lohnfindung unter Forschern und Fachleuten aus der Praxis allgemein anerkannt ist, deuten diese Zahlen darauf hin, dass sich eine große Minderheit von Arbeitnehmern der Bedeutung von Kollektivverhandlungen nicht bewusst ist, da sie nicht wissen, ob sie von einem Tarifvertrag geschützt sind. In Belgien und Spanien steht dies möglicherweise im Zusammenhang mit dem (recht) hohen Grad der Zentralisation der Kollektivverhandlungen, für Polen kann dies aufgrund des dezentralisierten Verhandlungssystems nicht als Erklärung dienen.

Im zweiten Teil der Tabelle werden die Anteile der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer ohne Berücksichtigung derjenigen, die „Ich weiß nicht“ oder „Nicht zutreffend“ geantwortet haben, dargestellt. Demnach ist der Erfassungsgrad in Polen mit 14% am niedrigsten, gefolgt vom VK mit 29%. Den höchsten Erfassungsgrad haben Finnland und Dänemark mit 88% bzw. 86%.

Wie bereits erwähnt kann der Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen auf unterschiedliche Weise gemessen werden. Tabelle 7.3 gibt die Anteile der verschiedenen Arten von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern an. Das Hauptkriterium war hier, ob das Unternehmen des Umfrageteilnehmers an einen Tarifvertrag gebunden ist, entweder an einen Branchentarifvertrag oder an eine Unternehmensvereinbarung. Die dritte Spalte zeigt, ob der Umfrageteilnehmer selbst durch den Tarifvertrag geschützt ist, an den sein Unternehmen gebunden ist. Spalte 4 ist zu entnehmen, ob der Tarifvertrag, der für das Unternehmen gilt, eine Branchenvereinbarung ist. Schließlich gibt die fünfte Spalte an, ob in dem be-

Tabelle 7.2. Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Nein	16%	13%	10%	38%	28%	20%	71%	24%	63%
Ja	56%	81%	79%	52%	62%	72%	11%	58%	25%
Wn*	25%	6%	9%	9%	9%	7%	12%	17%	10%
Nz**	3%	0%	1%	1%	0%	1%	6%	1%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ohne Weiß nicht und Nicht zutreffend									
Nein	23%	14%	12%	42%	31%	22%	86%	29%	71%
Ja	77%	86%	88%	58%	69%	78%	14%	71%	29%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
AN	14.147	2.205	72.686	6.991	91.026	2.000	12.578	23.940	14.147

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: *Wn= Weiß nicht, **Nz=Nicht zutreffend

treffenden Tarifvertrag auch Arbeitsbedingungen geregelt sind. Verglichen mit Tabelle 7.1, deren Daten auf den Angaben der Verhandlungspartner beruhen, liegt der Erfassungsgrad aufgrund der persönlichen Empfindung für Finnland und Dänemark innerhalb der erwarteten Bandbreite. Der Erfassungsgrad ist in Deutschland, Spanien, den Niederlanden und im VK etwas niedriger als erwartet und wesentlich niedriger in Belgien. In Polen empfinden sich wesentlich weniger Arbeitnehmer durch Tarifverträge geschützt, als von den Verhandlungspartnern angegeben, in Ungarn sind es sehr viel mehr als erwartet. Dieses letzte Ergebnis ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die papiergestützte Umfrage in Ungarn zum Teil durch Gewerkschaftsmitglieder durchgeführt wurde.

Tabelle 7.3 zeigt ferner, dass in den beiden Ländern, in denen ein auf Unternehmensebene bestehender Tarifvertrag nicht zwangsläufig bedeutet, dass der einzelne Arbeitnehmer unter seinen Schutz fällt, der Unterschied in Dänemark geringfügig ist, in den Niederlanden aber bei 6 Prozentpunkten liegt. Aus dieser Tabelle geht außerdem hervor, dass in Finnland rund zwei Drittel der angegebenen Tarifverträge Branchenvereinbarungen sind, in Deutschland vier Fünftel und in den Niederlanden weniger als die Hälfte. Schließlich enthalten ungefähr die Hälfte der Tarifverträge in Polen und im VK auch Regelungen über Arbeitsbedingungen, in Ungarn sind es fast zwei Drittel.

Tabelle 7.3 Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach Ländern, nach Art des Tarifvertrages

	Erfassung Tabelle Nationale Daten*	Unternehmen des Umfrage- Teilnehmers tarifgebunden **	Umfrage- Teilnehmer durch Tarifvertrag geschützt	Tarifbindung des Unternehmens besteht durch Branchen- Tarifvertrag	Tarifvertrag im Untern. des Umfrage-Teiln. enthält Arbeits- bedingungen
Belgien	91-100%	77%			
Dänemark	81-90%	86%	85%		
Finnland	81-90%	88%		55%	
Deutschland	61-70%	58%		41%	
Ungarn	31-40%	69%			58%
Niederlande	81-90%	78%	72%	32%	
Polen	41-50%	14%			7%
Spanien	81-90%	71%			
VK	31-40%	29%			15%

Quelle: *WageIndicator Daten Sept.2004-Mai 2007.*

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: *Aus Tabelle 7.1, ** Aus Tabelle 7.2

Merkmale der Arbeitnehmer: Geschlecht, Alter und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Im Hinblick auf eine Unterscheidung nach Geschlecht, ergab die in acht Ländern durchgeführte Studie der OECD von 1990 kein einheitliches Bild: in zwei OECD-Ländern war der Erfassungsgrad bei Männern niedriger (Österreich und Norwegen), in vier Ländern (Kanada, den Niederlanden, der Schweiz und den USA) höher als der von Frauen und in zwei Ländern (das VK und Portugal) war er gleich.²¹⁸ Die *WageIndicator*-Umfrage ergab in sechs von neun EU-Mitgliedstaaten einen geschlechtsspezifischen Unterschied von 3 Prozentpunkten oder weniger. In den Niederlanden stimmt der Erfassungsgrad bei Männern und Frauen überein, in Ungarn ist er bei Frauen etwas höher und in vier Ländern (Belgien, Finnland, Spanien, VK) ist er für Männer etwas höher. In den übrigen drei Ländern ist der Erfassungsgrad bei Männern deutlich höher: In Polen beträgt der Unterschied 6 Prozentpunkte, in Dänemark und Deutschland liegt der Unterschied bei 7 bzw. 9 Prozentpunkten.

²¹⁸ OECD, 1994, 183.

Für eine Unterscheidung nach Alter gibt es keine vergleichbaren Studien. Die *WageIndicator*-Umfrage ergibt einen im Durchschnitt bei älteren Arbeitnehmern höheren Erfassungsgrad als bei den jüngeren Generationen. Das ist in allen untersuchten Ländern der Fall und könnte eine Warnung für die Gewerkschaften sein. Große Altersunterschiede sind in Polen festzustellen, wo nur 6% der Beschäftigten unter 30 Jahren durch Tarifverträge geschützt sind, gegenüber 35% der über 50-Jährigen. Die Zahlen für Deutschland, Ungarn, das VK, Dänemark und Spanien ergeben ein ähnliches, wenngleich nicht ganz so klares Bild. In Belgien, Finnland und den Niederlanden gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den Altersgruppen.

Tabelle 7.4 Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach Ländern, nach Geschlecht, Alter und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

	Mann	Frau	Alter <30	Alter 30-39	Alter 40-49	Alter >=50	Gewerkschaftsmitglied	Kein Mitglied
BE	78%	76%	75%	75%	80%	80%	81%	75%
DK	88%	81%	75%	80%	89%	90%	-	-
FI	90%	87%	85%	88%	91%	92%	90%	82%
DE	61%	52%	51%	54%	63%	71%	80%	51%
HU	68%	70%	57%	66%	75%	75%	72%	31%
NL	78%	78%	78%	74%	81%	85%	90%	74%
PL	17%	11%	6%	14%	34%	35%	56%	8%
ES	71%	70%	66%	70%	76%	77%	79%	67%
UK	30%	27%	21%	27%	36%	37%	78%	13%

Quelle: *WageIndicator* Daten Sept. 2004- Mai2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Von Gewerkschaftsmitgliedern wird angenommen, dass ihr Erfassungsgrad höher ist, als der von Nichtmitgliedern. Tabelle 7.4 zeigt, dass dies in allen acht Ländern, für die ausreichend Angaben vorliegen, zutrifft. Die größten Unterschiede bestehen in dieser Hinsicht im VK, wo der Erfassungsgrad von Gewerkschaftsmitgliedern 78% beträgt und nur 13% bei Nichtmitgliedern, ein Unterschied von 65 Prozentpunkten. Andere Untersuchungen haben im VK einen engen Zusammenhang zwischen der Erfassung durch Tarifverträge und der Anerkennung der Gewerkschaften im Unternehmen

festgestellt.²¹⁹ Auch in Polen, Ungarn und Deutschland sind hier die Unterschiede groß, wenngleich mit 29–48 Prozentpunkten nicht ganz so groß wie im VK. In den Niederlanden und Spanien betragen die Unterschiede bei den Erfassungsraten zwischen 12 und 16 Prozentpunkten, in Belgien und Finnland sind die Unterschiede mit 6–8 Prozentpunkten gering.

Unternehmensmerkmale: Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße

Tabelle 7.5 zeigt große Branchenunterschiede in der von Arbeitnehmern empfundenen Erfassung durch Kollektivverhandlungen. Vor allem in den „sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen“, zu denen u.a. auch Immobilien und Vermietung zählen, ist der Erfassungsgrad in fast allen Ländern am niedrigsten. Einen hohen Erfassungsgrad weisen in den meisten Ländern die Energie- und Wasserversorgung, der öffentliche Dienst, Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheitswesen auf. Für 1990 kam die OECD zu der Schlussfolgerung, dass in zehn Ländern der Erfassungsgrad im öffentlichen Sektor höher war, als in der Privatwirtschaft. Allerdings ging ein höherer Erfassungsgrad tendenziell mit wesentlichen Einschränkungen der Verhandlungsrechte, einschließlich des Rechts auf Streik, einher.²²⁰ Auch der *WageIndicator* ergab einen hohen Erfassungsgrad im öffentlichen Sektor, vor allem dort, wo die Energie- und Wasserversorgung darunter fällt.

Für Wirtschaftszweige der Privatwirtschaft zeigten die 13 in der OECD-Studie untersuchten Länder sehr unterschiedliche Erfassungsgrade. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Unterschiede zwischen den Branchen in Ländern, in denen überwiegend auf Unternehmensebene verhandelt wurde, wesentlich größer waren, als in Ländern, in denen mehrere Arbeitgeber am Verhandlungstisch sitzen.²²¹ Die in Tabelle 7.5 dargestellten Ergebnisse bestätigen diese Tendenz insbesondere für Polen und das VK.

²¹⁹ Grainger, 2006.

²²⁰ OECD, 1994, 181. Der öffentliche Sektor wurde definiert als öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen, soziale Dienste und andere öffentliche Dienste wie Post und Verkehr.

²²¹ OECD, 1994, 182.

Ein (aus der Sicht der jeweiligen Länder) niedriger Erfassungsgrad kommt auf die Länder verteilt vor allem in sechs Branchen vor. Zum Teil sind dies die üblichen Verdächtigen, die auch einen hohen Anteil an Niedriglöhnen aufweisen (s. Kapitel 4): Landwirtschaft, Groß- und Einzelhandel und Hotel- und Gaststättengewerbe, zum Teil auch andere Branchen wie die Bauwirtschaft (mit Ausnahme von Dänemark, Finnland und den Niederlanden), die sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen und sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen (mit Ausnahme von Belgien und Polen). Eine mittlere Position nehmen die Herstellung von Waren, Verkehr und Nachrichtenübermittlung (mit Ausnahme von Ungarn und Polen, wo sie an erster bzw. zweiter Stelle stehen) und Kreditinstitute und Versicherungen ein (die in Spanien an erster und in Belgien an zweiter Stelle stehen).

In Bezug auf die Unternehmensgröße stellt die OECD-Studie deutlich heraus, dass 1980 und 1990 der Erfassungsgrad in allen sechs untersuchten Ländern mit der Unternehmensgröße stieg.²²² Dieses Ergebnis wird eindeutig durch die *WageIndicator*-Umfrage bestätigt: Tabelle 7.6 zeigt, dass der Erfassungsgrad in allen Ländern mit der Firmengröße zunimmt. Bei der genaueren Untersuchung von fünf Ländern bestätigt die OECD-Studie die Annahme, dass unterschiedliche Erfassungsgrade je nach Firmengröße in den Ländern am deutlichsten sind, in denen die Verhandlungen überwiegend auf Unternehmensebene geführt werden und in denen es kein System der Allgemeinverbindlicherklärung gibt. Die Auswertung der *WageIndicator*-Umfrage ergab, dass die Unterschiede des Erfassungsgrades zwischen kleinen und großen Unternehmen in Deutschland und Ungarn am größten sind, und nicht wie erwartet im VK und in Polen, die allerdings auch bedeutende Unterschiede aufweisen. Die Daten verdeutlichen die besonderen Schwierigkeiten der deutschen und ungarischen Gewerkschaften in den kleinsten Unternehmen und die allgemeinen Verhandlungsprobleme der polnischen und britischen Gewerkschaften.

²²² OECD, 1994, 183.

Tabelle 7.5 Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach Branchen und ihre Rangordnung im Land, nach Wirtschaftszweigen

	BE		DK		FI		DE		HU		
	Erfass.	Rang									
Landwirtschaft	72%	8	86%	9	.	.	55%	8	69%	6	
Herstellung von Waren	82%	5	90%	7	91%	5	63%	6	77%	4	
Energie- u. Wasserversorgung	90%	2	97%	2			72%	3	90%	2	
Bauwirtschaft	70%	9	91%	6	90%	6	46%	12	47%	11	
Groß-/Einzelhandel	65%	12	70%	11	84%	9	48%	11	41%	12	
Hotel- u. Gaststättengewerbe	69%	11	64%	12	87%	8	54%	9	32%	13	
Verkehr u. Nachrichtenübermittl.	81%	6	92%	5	88%	7	70%	4	91%	1	
Kreditinstitute/Versicherungen	88%	3	87%	8	96%	3	77%	2	65%	7	
Sonst.unternehmensbez. Dienstl.	65%	13	60%	13	82%	10	29%	13	53%	10	
Öffentlicher Sektor	69%	10	97%	1	96%	2	85%	1	58%	8	
Erziehung u. Unterricht	83%	4	93%	4	95%	4	69%	5	77%	3	
Gesundheitswesen	90%	1	93%	3	97%	1	63%	7	72%	5	
Sonst.öffentl.Dienstleistungen	78%	7	82%	10	77%	11	49%	10	54%	9	
NL		PL		ES		UK					
	Erfass.	Rang	Erfass.	Rang	Erfass.	Rang	Erfass.	Rang			
Landwirtschaft	88%	7			68%	8	25%	7			
Herstellung von Waren	80%	8	18%	6	73%	7	22%	9			
Energie- u. Wasserversorgung	89%	6	59%	1	79%	4	57%	3			
Bauwirtschaft	92%	4			56%	13	11%	12			
Groß-/Einzelhandel	79%	10	4%	10	62%	11	14%	10			
Hotel- u. Gaststättengewerbe	93%	3			62%	12	6%	13			
Verkehr u. Nachrichtenübermittl.	79%	9	27%	2	76%	6	39%	5			
Kreditinstitute/Versicherungen	71%	11	6%	9	89%	1	27%	6			
Sonst.unternehmensbez. Dienstl.	46%	13	8%	8	63%	9	14%	11			
Öffentlicher Sektor	97%	1	9%	7	85%	2	83%	1			
Erziehung u. Unterricht	89%	5	23%	3	76%	5	59%	2			
Gesundheitswesen	95%	2	21%	4	79%	3	43%	4			
Sonst.öffentl.Dienstleistungen	69%	12	19%	5	63%	10	24%	8			

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004- Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Tabelle 7.6 Anteil der durch Kollektivverhandlungen erfassten Arbeitnehmer nach Unternehmensgröße und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
1 - 10	60%	71%	76%	22%	20%	68%	6%	62%	9%
10 - 20	64%	81%	88%	28%	38%	70%	9%	66%	15%
20 - 50	67%	90%	90%	35%	59%	72%	10%	68%	19%
50 - 100	79%	90%	93%	47%	67%	78%	12%	74%	23%
100 - 200	85%	95%	95%	56%	76%	82%	16%	77%	29%
200 - 500	88%	96%	92%	69%	80%	85%	17%	83%	37%
500 - 1000	91%	93%	95%	76%	86%	88%	18%	83%	43%
1000 - 2000	91%	95%	96%	81%	78%	92%	38%	85%	50%
2000 - 5000	94%	91%	89%	85%	97%	88%	36%	85%	54%
5000 oder mehr	94%	97%	95%	89%	94%	89%	35%	89%	52%

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Determinanten der Erfassung durch Kollektivverhandlungen

In diesem Kapitel wurde die unterschiedliche Erfassung nach den Arbeitnehmermerkmalen Alter, Geschlecht und Gewerkschaftsmitgliedschaft und den Unternehmensmerkmalen Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße analysiert. Es hat sich gezeigt, dass vor allem das Alter der Arbeitnehmer und die Größe der Unternehmen für sehr unterschiedliche Erfassungsgrade verantwortlich sind. Zur Analyse des gemeinsamen Einflusses dieser Determinanten auf den Grad der Erfassung durch Kollektivverhandlungen wurde für jedes Land eine Regressionsschätzung durchgeführt, die in Tabelle 7.7 dargestellt ist. Die Tabelle zeigt die Koeffizienten, das Konfidenzniveau und das relative Risiko, also die Wahrscheinlichkeit für einen einzelnen Arbeitnehmer, durch einen Tarifvertrag geschützt zu sein. Für jede Determinante wurde die Wahrscheinlichkeit der Erfassung durch Kollektivverhandlungen unter Berücksichtigung der Auswirkungen der anderen Determinanten geschätzt. Aufgrund zu geringer Angaben zu bestimmten Branchen in manchen Ländern wurden für diese Analyse die Energie- und Wasserversorgung mit der Herstellung von Waren zusammengefasst, die Landwirtschaft mit den sonstigen Dienstleistungen und das Hotel- und Gaststättengewerbe mit dem Groß- und Einzelhandel.

Die Analyse nach Geschlecht ergab, dass in vier Ländern, in Belgien, Ungarn, den Niederlanden und Spanien, die Chance für weibliche

Arbeitnehmer, durch einen Tarifvertrag geschützt zu sein, im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen um 7 bis 13% höher ist, in Ungarn sogar um 21%. In den anderen fünf Ländern ist das Bild umgekehrt. Hier haben männliche Arbeitnehmer eine um 7 bis 31% höhere Chance.

Die Analyse nach Alter ergab keine Unterschiede in Belgien und den Niederlanden. In Deutschland, Spanien und im VK steigt die Chance eines Arbeitnehmers, durch einen Tarifvertrag geschützt zu sein, mit jedem Lebensjahr um 1%. In Finnland sind es 2% und in Dänemark, Ungarn und Polen sogar 3%. Damit hat ein 53-jähriger Arbeitnehmer in diesen Ländern eine doppelt so hohe Chance, von einem Tarifvertrag erfasst zu werden, wie sein 20-jähriger Kollege.²²³

In Bezug auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist im VK die Chance für Gewerkschaftsmitglieder, von einem Tarifvertrag erfasst zu werden, fast 18-mal höher (1794%) als für Nicht-Mitglieder. In Polen haben sie eine 8-mal höhere Chance, gefolgt von Ungarn (6-mal höher). In Deutschland ist sie fast 3-mal und in den Niederlanden knapp über 2-mal höher, während in Dänemark kein Unterschied festgestellt wurde.

Bei der Unterscheidung nach Unternehmensgröße wurde in allen Ländern ein Effekt festgestellt. Je größer das Unternehmen, desto öfter war der Arbeitnehmer tarifvertraglich geschützt. Die Effekte reichen von 15% für Polen bis 57% in Ungarn, je nach Kategorie der Unternehmensgröße. Die übrigen Länder liegen dazwischen. Demnach hat ein Arbeitnehmer in Ungarn in einem Unternehmen mit 5.000 oder mehr Beschäftigten im Vergleich zu einem Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten eine 7-mal höhere Chance, durch einen Tarifvertrag geschützt zu sein.²²⁴

Bei der spezifischen Analyse nach Branchen wurde die Herstellung von Waren als Bezugsgruppe definiert, mit der alle anderen Branchen verglichen wurden. In Dänemark, Finnland, Deutschland und den Niederlanden sind Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft häufiger durch einen Tarifvertrag geschützt, während es in den übrigen Ländern umgekehrt ist. Nur in Deutschland und den Niederlanden sind Arbeitnehmer im Groß- und

²²³ $((53-20=33)*.03\%)+1=2,0$

²²⁴ $(10*.57\%)+1=6,7$

Einzelhandel, einschließlich des Hotel- und Gaststättengewerbes, häufiger durch einen Tarifvertrag abgesichert, als im Vergleichssektor Herstellung von Waren. In allen anderen Ländern ist es umgekehrt. In Dänemark, Ungarn, Polen, Spanien und dem VK sind Arbeitnehmer im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung öfter tarifvertraglich geschützt, in den übrigen Ländern seltener. In Belgien, Dänemark, Deutschland, Polen, Spanien und dem VK werden Arbeitnehmer im Finanz- und Versicherungswesen öfter von einem Tarifvertrag erfasst, in den drei übrigen Ländern seltener. In allen Ländern sind Arbeitnehmer in den sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen seltener durch einen Tarifvertrag geschützt, als in der Herstellung von Waren. In Dänemark, Finnland, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und dem VK gilt für Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung öfter ein Tarifvertrag, in den drei übrigen Ländern seltener. In allen Ländern, mit Ausnahme von Polen, sind Arbeitnehmer im Bildungswesen öfter tarifvertraglich geschützt als im Vergleichssektor Herstellung von Waren in diesen Ländern. Im Gegensatz dazu genießen Arbeitnehmer im Sektor sonstige Dienstleistungen meist weit weniger Tarifschutz als im Vergleichssektor. Eine Ausnahme bilden hier Belgien, Deutschland, Ungarn und das VK.

Tabelle 7.7 Erklärung der Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach Ländern, 2004- 2007

Land	BE			DK			FI		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Geschlecht [0=M. 1=W]	0.095		1.10	-0.248		0.78	-0.367	*	0.69
Alter	0.004		1.00	0.029	***	1.03	0.016	*	1.02
Gewerkschaftsmitglied [0=NEIN 1=JA]	0.315	***	1.37				0.656		1.93
Unternehmensgröße [1.10]	0.290	***	1.34	0.344	***	1.41	0.231	***	1.26
Herstellung von Waren (REF)									
Bauwirtschaft	-0.268	**	0.76	0.661	*	1.94	0.439		1.55
Groß- u. Einzelhandel/ Hotel- u. Gaststätten	-0.414	***	0.66	-0.722	**	0.49	-0.088		0.92
Verkehr/Nachrichtenüber.	-0.075		0.93	0.383		1.47	-0.105		0.90
Kreditinstitute/Versicher.	0.492	***	1.64	0.090		1.09	1.634	**	5.12
Sonst. untern. Dienstl.	-0.665	***	0.51	-1.256	***	0.28	-0.579	**	0.56
Öffentl. Verwaltung	-0.764	***	0.47	1.472	*	4.36	1.146	**	3.14
Erziehung u. Unterricht	0.522	**	1.69	0.634		1.88	0.603		1.83
Gesundheitswesen	0.871	***	2.39	0.858	*	2.36	2.020	***	7.54
Sonstige	0.122		1.13	-0.052		0.95	-0.603	*	0.55
Festwert	-0.141		0.87	-0.359		0.70	0.383		1.47
Arbeitnehm. in Analyse	11105			2149			2379		
Nicht berücksichtigt	9157			235			15752		
Chi-Quadrat	1212.2			260.3			153.3		
df	13			12			13		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log Wahrscheinlichkeit	10244.9			1421.6			1437.4		

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-Mai 2007. Auswahl Arbeitnehmer

Anmerkung: Die hohe Zahl der fehlenden Werte ist darauf zurückzuführen, dass die "Ich weiß nicht" und "Nicht zutreffend" Antworten in der Analyse nicht berücksichtigt wurden; In Finnland und Polen wurde die Frage nach Kollektivverhandlungen nur 2005 gestellt.

Anmerkung: * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen, einschließlich haushaltsnahe Dienstleistungen

Tabelle 7.7 (Fortsetzung) Erklärung der Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach Ländern, 2004-2007

Land	DE			HU			NL		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Geschlecht [0=M. 1=W]	-0.072	**	0.93	0.188	**	1.21	0.065	**	1.07
Alter	0.014	***	1.01	0.025	***	1.03	-0.002		1.00
Gewerkschaftsmitglied [0=NEIN 1=JA]	1.083	***	2.95	1.762	***	5.82	0.855	***	2.35
Unternehmensgröße [1..10]	0.397	***	1.49	0.454	***	1.58	0.216	***	1.24
Herstellung von Waren (REF)									
Bauwirtschaft	0.325	***	1.38	-0.149		0.86	1.257	***	3.52
Groß- u. Einzelhandel/ Hotel- u. Gaststätten	0.166	***	1.18	-0.547	***	0.58	0.420	***	1.52
Verkehr/Nachrichtenübr.	-0.011		0.99	1.321	***	3.75	-0.157	***	0.85
Kreditinstitute/Versicherer.	0.525	***	1.69	-0.090		0.91	-0.646	***	0.52
Sonst. untern. Dienstl.	-1.089	***	0.34	-0.491	***	0.61	-1.597	***	0.20
Öffentl. Verwaltung	1.368	***	3.93	-0.420	**	0.66	1.383	***	3.99
Erziehung u. Unterricht	0.731	***	2.08	0.856	***	2.35	0.650	***	1.92
Gesundheitswesen	0.355	***	1.43	0.305	*	1.36	1.367	***	3.92
Sonstige	0.112		1.12	0.131		1.14	-0.053		0.95
Festwert	-2.435	***	0.09	-4.131	***	0.02	0.439	***	1.55
Arbeitnehm. in Analyse	49685			6914			63,007		
Nicht berücksichtigt	32014			879			36,353		
Chi-Quadrat				2078.			99360		
	17263.1			6					
df	13			13			13		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log Wahrscheinlichkeit	49614.1			6457.6			12271.		
							7		

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-Mai 2007. Auswahl Arbeitnehmer

Anmerkung: Die hohe Zahl der fehlenden Werte ist darauf zurückzuführen, dass die "Ich weiß nicht" und "Nicht zutreffend" Antworten in der Analyse nicht berücksichtigt wurden; In Finnland und Polen wurde die Frage nach Kollektivverhandlungen nur 2005 gestellt.

Anmerkung: * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen, einschließlich haushaltsnahe Dienstleistungen

**Tabelle 7.7 (Fortsetzung) Erklärung der Erfassung durch
Kollektivverhandlungen nach Ländern, 2004-2007**

Land	PL			ES			UK		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Geschlecht [0=M. 1=W]	-0.099		0.90	0.123	*	1.13	-0.146	**	0.86
Alter	0.028	*	1.03	0.010	**	1.01	0.007	**	1.01
Gewerkschaftsmitglied [0=NEIN 1=JA]	2.146	***	8.55	0.413	***	1.51	2.887	***	17.93
Unternehmensgröße [1..10]	0.134	**	1.14	0.181	***	1.20	0.247	***	1.28
Herstellung von Waren (REF)									
Bauwirtschaft	-19.388		0.00	-0.636	***	0.53	-0.462	***	0.63
Groß- u. Einzelhandel/ Hotel- u. Gaststätten	-0.507		0.60	-0.330	***	0.72	-0.112		0.89
Verkehr/Nachrichtenüb. er.	0.506		1.66	0.060		1.06	0.587	***	1.80
Kreditinstitute/Versich. er.	-0.733		0.48	1.149	***	3.16	0.458	***	1.58
Sonst. untern. Dienstl.	-0.217		0.80	-0.408	***	0.66	-0.326	***	0.72
Öffentl. Verwaltung	-1.377	**	0.25	0.640	***	1.90	2.672	***	14.47
Erziehung u. Unterricht	-0.260		0.77	0.118		1.12	1.567	***	4.79
Gesundheitswesen	0.138		1.15	0.285	*	1.33	0.893	***	2.44
Sonstige	-0.160		0.85	-0.245	*	0.78	0.375	**	1.45
Festwert	-3.451	***	0.03	-0.113		0.89	-3.681	***	0.02
Arbeitnehm. in Analyse	739			9.696			17.102		
Nicht berücksichtigt	6.070			6.085			11.302		
Chi-Quadrat	6809			15781			28404		
df	13			13			13		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log Wahrscheinlichkeit	248.8			832.6			7959.4		

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004-Mai 2007. Auswahl Arbeitnehmer

Anmerkung: Die hohe Zahl der fehlenden Werte ist darauf zurückzuführen, dass die "Ich weiß nicht" und "Nicht zutreffend" Antworten in der Analyse nicht berücksichtigt wurden; In

Finnland und Polen wurde die Frage nach Kollektivverhandlungen nur 2005 gestellt.

Anmerkung: * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen, einschließlich haushaltsnahe Dienstleistungen

7.5 Arbeitnehmermeinungen zur Erfassung durch Kollektivverhandlungen

Halten es Arbeitnehmer für wichtig, durch einen Tarifvertrag erfasst zu sein, unabhängig davon, ob sie tarifvertraglich geschützt sind oder nicht? Diese Frage war in Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und dem VK immer in der *WageIndicator*-Umfrage enthalten. In Finnland wurde nur von April bis September 2005 danach gefragt, in Ungarn, Polen und Dänemark wurde diese Frage nicht gestellt. Aufgrund der unterschiedlichen Lohnfindungssysteme in den einzelnen Ländern wurde diese Frage jeweils entsprechend leicht unterschiedlich formuliert.

Die Ergebnisse zeigen keine großen Branchenunterschiede in der Meinung der Arbeitnehmer über Kollektivverhandlungen, wohl aber Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: s. Tabelle 7.8. Auf der einen Seite stimmte im VK nicht einmal die Hälfte der Befragten (44%) der Aussage zu, dass eine tarifvertragliche Erfassung wichtig ist. Auf der anderen Seite sind in Spanien 90% der Arbeitnehmer sehr wohl dieser Meinung. Berücksichtigt man nur die Arbeitnehmer, die bei tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt sind, sind diese Unterschiede weniger ausgeprägt (die Reihen „tarifgebunden“ in der Tabelle). In allen fünf vergleichbaren Ländern (Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und dem VK) bewerten mindestens drei Viertel aller tarifvertraglich geschützten Arbeitnehmer Tarifverträge als wichtig. Im VK zum Beispiel sind es 84% gegenüber 23% in nicht tarifgebundenen Unternehmen, in Deutschland sind es 76% gegenüber 46% in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Offensichtlich messen Arbeitnehmer ohne tarifvertraglichen Schutz einem solchen Tarifschutz eindeutig weniger Wert bei. Die Ausnahme bildet hier Spanien, wo die Unterschiede gering sind und sogar 85% der Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Unternehmen Tarifverträge als wichtig betrachten.

Mit nur einer Ausnahme (Gesundheitswesen in Finnland) messen, nach Branchen aufgeschlüsselt, Arbeitnehmer mit Tarifschutz diesen Vereinbarungen größere Bedeutung zu als diejenigen ohne. Spanien ist das Land mit den geringsten Unterschieden nach Branchen bei der Meinung der Arbeitnehmer, dass Tarifverträge wichtig sind (maximal 9 Prozentpunkte), gefolgt von Finnland (20 Prozentpunkte). Im VK sind sowohl die absoluten

als auch die relativen Unterschiede zwischen den Branchen am höchsten, gefolgt von Deutschland und den Niederlanden.

In Finnland, Deutschland und Spanien ist die Unterstützung für Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor am stärksten, darunter steht in Belgien, den Niederlanden, wiederum in Spanien und im VK das Gesundheitswesen an der Spitze. Auch im Bildungswesen ist die Unterstützung für Kollektivverhandlungen in allen Ländern hoch. In Belgien und den Niederlanden gibt es die geringste Unterstützung in den sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in Deutschland bei den Kreditinstituten und Versicherungen, in Spanien im Groß- und Einzelhandel/Hotel- und Gaststättengewerbe (wobei es aber immer noch eine bedeutende Unterstützung für Kollektivvereinbarungen gibt). Im VK gibt es die geringste Unterstützung in der Herstellung von Waren und den sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Einen Vergleich dieser Ergebnisse mit der tatsächlichen Erfassung durch Kollektivverhandlungen nach Ländern und Wirtschaftszweigen zeigt Tabelle 7.9. Die schattierten Felder zeigen die Wirtschaftszweige auf, in denen die Bedeutung von Tarifschutz für die Arbeitnehmer höher ist als die tatsächliche Erfassung.

In Spanien und im VK messen wesentlich mehr Arbeitnehmer dem Tarifschutz hohe Bedeutung bei, als tatsächlich von Tarifverträgen erfasst werden: der Unterschied beträgt 19 bzw. 17 Prozentpunkte, etwas mehr als in Deutschland mit 7 Prozentpunkten. Erfassungsgrad und Meinung decken sich ungefähr in Belgien und Finnland. In den Niederlanden ist hingegen der Erfassungsgrad höher als der Anteil der positiven Meinungen (-7 Prozentpunkte). Nach Wirtschaftszweigen entspricht das Bild den nationalen Ergebnissen: In Spanien war der Anteil der Arbeitnehmer, die Tarifschutz für wichtig halten, in allen 13 Wirtschaftszweigen höher als die tatsächliche Erfassung, im VK trifft das auf 12 Branchen zu, der öffentliche Sektor bildet hier die Ausnahme. In Deutschland ist das in acht Wirtschaftszweigen der Fall, in Belgien in sechs, in Finnland in drei und in den Niederlanden in nur einer Branche. Der größte Unterschied zugunsten der positiven Meinung ist in allen Ländern im Groß- und Einzelhandel zu finden, gefolgt von sonstigen öffentlichen und sozialen Dienstleistungen, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, den sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem Gesundheitswesen. Der öffentliche Sektor ist der

einige Wirtschaftszweig, in dem der Anteil der positiven Bewertung des Tarifschutzes leicht unter der tatsächlichen Erfassung liegt.

7.6 Schlussfolgerungen

Die in diesem Kapitel beschriebenen Ergebnisse erlauben es, aus der Sicht der Gewerkschaften Vorteile und Schwachpunkte der Kollektivverhandlungen in neun EU-Mitgliedstaaten auszumachen. Ein erster beunruhigender Aspekt für die Gewerkschaften könnte der auffallend hohe Anteil der Arbeitnehmer sein, die angaben, nicht zu wissen, ob sie tarifvertraglich geschützt sind. Anhand von Tabelle 7.1 ist anzunehmen, dass in Belgien, Dänemark und Finnland ein hoher Prozentsatz derjenigen, die „Ich weiß nicht“ geantwortet haben, de facto von einem Tarifvertrag erfasst werden. Werden die „Ich weiß nicht“ und „Nicht zutreffend“ Antworten nicht berücksichtigt, ergibt sich für sechs Länder ein niedrigerer Erfassungsgrad als in Tabelle 7.1 angegeben, ganz besonders für Belgien und Polen.

Auch die Ergebnisse der Unterscheidung nach Arbeitnehmermerkmalen könnten zum Teil als Warnung für die Gewerkschaften verstanden werden. Erstens ist in drei Ländern (Dänemark, Deutschland, Polen) der Erfassungsgrad von Männern deutlich höher als der von Frauen. Zweitens ist der Erfassungsgrad bei älteren Arbeitnehmern höher als unter der jüngeren Generationen, und diese Unterschiede sind in Dänemark, Deutschland, Ungarn, Polen und im VK ziemlich ausgeprägt. In Kombination mit dem in Kapitel 6 bereits angesprochenen niedrigen Organisationsgrad junger Arbeitnehmer könnte den Gewerkschaften dadurch die Vertretung der Interessen der nächsten Arbeitnehmergenerationen erschwert werden. Drittens steigt in allen Ländern der Erfassungsgrad mit der Unternehmensgröße. Die dargestellten Ergebnisse weisen auf besondere Probleme der Gewerkschaften in Deutschland und Ungarn für die Interessensvertretung der Arbeitnehmer in kleinen Unternehmen hin, sowie auf allgemeine Verhandlungsprobleme für die Gewerkschaften in Belgien und Polen.

Ein Vorteil für die Gewerkschaften ist der starke Zusammenhang zwischen hohem Erfassungsgrad und hohem Organisationsgrad, jedoch unter einem Vorbehalt: Dieser Zusammenhang wird sich nur positiv auswirken, solange

der Organisationsgrad nicht zu niedrig ist. Ein weiterer für die Gewerkschaften positiver Aspekt ist die breite Unterstützung der Umfrageteilnehmer in den meisten Ländern für den Standpunkt, dass Tarifschutz wichtig ist. Betrachtet man die Arbeitnehmer von tarifgebundenen Unternehmen ist festzustellen, dass in Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und dem VK mindestens drei Viertel dieser Arbeitnehmer Tarifverträge als wichtig ansehen. Darüber hinaus sind in Belgien, Deutschland, Spanien und im VK in den meisten Branchen mehr Arbeitnehmer der Meinung, dass Tarifschutz wichtig ist, als tatsächlich von Tarifverträgen erfasst werden. Diese Ergebnisse können ein Anreiz für die Gewerkschaften in der EU sein, weiter in die Modernisierung der Kollektivvereinbarungen zu investieren und die damit verbundenen Vorteile für die Arbeitnehmer öffentlich bekannt zu machen.

Tabelle 7.8 Anteil der Arbeitnehmer, die der Aussage, dass Tarifschutz wichtig ist, zustimmen, nach Ländern, Erfassungskategorie (Erfasst/Nicht erfasst) und Wirtschaftszweigen.

		BE	FI	DE	NL	ES	UK
Herstellung von Waren	Erfasst	82%	88%	74%	75%	89%	78%
	Nicht erfasst	66%	81%	48%	45%	82%	19%
	Gesamt	78%	87%	65%	70%	87%	37%
Bauwirtschaft	Erfasst	79%	92%	78%	82%	89%	81%
	Nicht erfasst	65%	50%	53%	46%	81%	16%
	Gesamt	74%	85%	67%	80%	87%	28%
Groß-Einzelh/Hotel-Gaststätten	Erfasst	80%	86%	76%	83%	88%	80%
	Nicht erfasst	69%	86%	56%	51%	84%	26%
	Gesamt	76%	87%	68%	78%	87%	39%
Verkehr u. Nachrichtenübermittl.	Erfasst	83%	90%	78%	80%	93%	86%
	Nicht erfasst	68%	65%	47%	48%	88%	27%
	Gesamt	78%	84%	68%	73%	91%	55%
Kreditinstitute/Versicherungen	Erfasst	81%	90%	65%	78%	96%	81%
	Nicht erfasst	59%	60%	30%	39%	84%	17%
	Gesamt	77%	89%	57%	66%	94%	39%
Sonst. unternehmensbez. Dienstl.	Erfasst	75%	86%	68%	73%	90%	78%
	Nicht erfasst	52%	75%	30%	30%	84%	18%
	Gesamt	65%	83%	43%	50%	88%	30%
Öffentlicher Sektor	Erfasst	88%	94%	89%	86%	95%	89%
	Nicht erfasst	68%	89%	56%	52%	91%	32%
	Gesamt	81%	94%	84%	84%	94%	80%
Erziehung und Unterricht	Erfasst	91%	86%	81%	88%	94%	85%
	Nicht erfasst	74%	75%	63%	52%	90%	32%
	Gesamt	84%	85%	75%	84%	92%	68%
Gesundheitswesen	Erfasst	94%	93%	84%	92%	95%	90%
	Nicht erfasst	80%	100%	67%	76%	92%	42%
	Gesamt	92%	93%	78%	91%	95%	67%
Sonstige	Erfasst	88%	91%	82%	83%	94%	85%
	Nicht erfasst	71%	44%	49%	54%	89%	30%
	Gesamt	82%	80%	66%	75%	92%	48%
Gesamt %	Erfasst	83%	89%	76%	80%	92%	84%
	Nicht erfasst	64%	74%	46%	38%	85%	23%
	Gesamt	79%	87%	64%	71%	90%	44%
Gesamt Arbeitnehmer		16536	3037	72075	67508	12874	21541

Quelle: WageIndicator Daten. Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer.

Tabelle 7.9 Anteil der Arbeitnehmer mit Tarifschutz (CBC) und Unterschied zwischen CBC und Anteil der Arbeitnehmer, die der Aussage, dass Tarifschutz wichtig ist, zustimmen (AGR), nach Ländern und Wirtschaftszweigen.(Die schattierten Zellen geben an, dass der Anteil der positiven Arbeitnehmermeinungen höher ist als die tatsächliche Erfassung)

	BE		FI		DE	
	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR
Herstellung von Waren	83%	-5%	91%	-4%	64%	1%
Bauwirtschaft	70%	4%	90%	-4%	46%	21%
Groß-Einzelhandel/Hotel-Gaststätt	66%	11%	85%	2%	49%	19%
Verkehr/Nachrichtenüber mittlung	81%	-3%	88%	-4%	70%	-1%
Kreditinstitute/Versicheru ngen	88%	-10%	96%	-6%	77%	-20%
Sonst. unternehmensbez. Dienstl.	65%	0%	82%	1%	29%	14%
Öffentlicher Sektor	69%	12%	96%	-3%	85%	-1%
Erziehung und Unterricht	83%	1%	95%	-10%	69%	6%
Gesundheitswesen	90%	2%	97%	-4%	63%	15%
Sonstige	77%	5%	77%	3%	50%	16%
Gesamt	77%	0%	87%	-2%	64%	7%

	NL		ES		UK	
	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR
Herstellung von Waren	80%	-13%	73%	14%	24%	13%
Bauwirtschaft	92%	-14%	56%	31%	11%	16%
Groß-Einzelhandel/Hotel-Gaststätt	83%	-6%	62%	25%	12%	26%
Verkehr/Nachrichtenüber mittlung	79%	-8%	76%	16%	39%	15%
Kreditinstitute/Versicheru ngen	71%	-6%	89%	5%	27%	12%
Sonst. unternehmensbez. Dienstl.	46%	2%	63%	25%	14%	16%
Öffentlicher Sektor	97%	-15%	85%	10%	83%	-3%
Erziehung und Unterricht	89%	-6%	76%	15%	59%	9%
Gesundheitswesen	95%	-5%	79%	16%	43%	24%
Sonstige	74%	-1%	64%	28%	24%	23%
Gesamt	71%	-7%	90%	19%	45%	17%

Quelle: WageIndicator Daten. Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer.

8. Arbeitsbedingter Stress

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

8.1 Einleitung

Zu den wichtigsten Zielen der Lissabonner Strategie der EU gehören die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie die Fortsetzung der Beseitigung von sozialer Ausgrenzung und Armut. In ihrer Mitteilung stellt die Europäische Kommission außerdem fest „Qualität ist das Herzstück des europäischen Sozialmodells. Sie ist ein entscheidender Faktor der Beschäftigungsförderung in einer wettbewerbsfähigen und integrativen wissensbasierten Wirtschaft.“²²⁵ Der Zusammenhang zwischen „Qualität“ und „Wissensgesellschaft“ auf der einen Seite und besseren Arbeitsplätzen und mehr Rechten am Arbeitsplatz auf der anderen Seite ist eine große und unverkennbar europäische Herausforderung.

Arbeitsbedingter Stress ist in Europa in den letzten zehn Jahren auf großes Interesse gestoßen. Nach der EWCS-Erhebung aus dem Jahre 2000 und Angaben der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao war dies nach Rückenschmerzen das zweithäufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem, von dem 28% der Arbeitnehmer in den 15 EU-Mitgliedstaaten betroffen waren.²²⁶ Arbeitsbedingter Stress hat eine Reihe negativer Auswirkungen auf die Gesundheit.²²⁷ Er hängt eng mit anderen Aspekten der Arbeitsqualität im weitesten Sinne zusammen.²²⁸ Abschnitt 8.2 gibt einen kurzen Überblick über die Diskussion zu diesem Thema auf EU-Ebene. In Abschnitt 8.3 werden die Regelungen und die Arbeitsqualität beschrieben, die für den Abbau von arbeitsbedingtem Stress relevant sind. Einzelstaatliche

²²⁵ EC, 2001a, 2.

²²⁶ Bouwman, 2002.

²²⁷ EF, 2006, 2.

²²⁸ In EU-Dokumenten ist auch von "Arbeitsplatzqualität" die Rede (vgl. EG, 2001a, 2003b); ein älterer üblicher Begriff leitet sich aus dem Skandinavischen "Qualität des Arbeitslebens" ab, während heute von "Arbeitsqualität" (nach dem amerikanischen Ausdruck "job quality") gesprochen wird.

Gesetzgebung und Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler Ebene sind hier entscheidend. In Abschnitt 8.4 wird auf die Definition von arbeitsbedingtem Stress eingegangen. Neben der *WageIndicator*-Umfrage ist hier die Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS) der Europäischen Stiftung in Dublin, deren vierte Ausgabe gerade veröffentlicht wurde, die wichtigste Informationsquelle.²²⁹ Abschnitt 8.5 enthält die Ergebnisse der Berechnungen zu Arbeitsqualität und arbeitsbedingtem Stress auf der Grundlage der Daten dieser zwei Quellen.

8.2 Die Diskussion über Arbeitsqualität in der EU

Schon vor der Lissabonner Erklärung hat die Europäische Kommission den Zusammenhang zwischen „mehr“ und „besseren“ Arbeitsplätzen untersucht und zu der Modernisierung der Arbeitsorganisation in Beziehung gesetzt. Dies geschah in Folge der ersten Diskussionen, die einen Zusammenhang zwischen den hohen Arbeitslosenquoten in Europa und den in ganz Europa vorherrschenden inflexiblen tayloristischen Formen der Arbeitsorganisation herstellten.²³⁰ Daraufhin rief die Kommission 1997 in ihrem Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ zu einem Wandel hin zu flexiblen Unternehmen und weg von Massenproduktion auf. Sie spricht darin wichtige Themen wie Flexibilität und soziale Sicherheit, lebenslanges Lernen, Entlohnungssysteme und Chancengleichheit an. Das Grünbuch hebt auch die Schlüsselrolle der Gewerkschaften bei der Entwicklung neuer Formen der Arbeitsorganisation hervor.²³¹ Daran anschließend wurde 1998 die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) formuliert, die beschäftigungspolitische Leitlinien auf der Grundlage von vier Säulen definiert: Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Unternehmergeist und Chancengleichheit. Im Jahr 2000 wurden der EBS in Lissabon konkrete Ziele und Indikatoren hinzugefügt, und die Revision der beschäftigungspolitischen Leitlinien von 2003 formulierte drei übergeordnete Ziele: Vollbeschäftigung, Arbeitsqualität und Produktivität sowie soziale Eingliederung.

²²⁹ Parent-Thirion et al, 2007

²³⁰ Bouwman, 2004.

²³¹ EC, 1997; Van Klaveren et al, 1997.

Nach dem Gipfeltreffen in Lissabon haben europäische Politiker das Ziel „mehr und bessere Arbeitsplätze“ bei zahlreichen Gelegenheiten bekräftigt, wie z.B. in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates im Frühling 2004: „Mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, ist das wichtigste Ziel im kommenden Jahr“.²³² In den von der Kommission 2005 formulierten Leitlinien zu Wachstum und Beschäftigung wurden die beschäftigungspolitischen Leitlinien mit dem Ziel der besseren Arbeitsplätze verbunden: Erhöhung der Qualität und Produktivität am Arbeitsplatz; Förderung der Auffassung von Arbeit als Teil des Lebenszyklus; Erhöhung der Attraktivität der Arbeit; Förderung von Flexibilität zusammen mit Beschäftigungssicherheit und Verringerung der Arbeitsmarktsegmentierung; Erweiterung und Verbesserung der Investitionen in Humankapital.²³³

Unter belgischem Vorsitz hat die Kommission 2001 eine Mitteilung zur Förderung der Arbeitsqualität veröffentlicht. Eines der darin genannten Ziele ist die Entwicklung einer kohärenten Serie von Indikatoren. Die Qualität der Arbeitsplätze wird als ein relativer und multidimensionaler Begriff beschrieben, der a) objektive Merkmale der Beschäftigung (sowohl des Arbeitsplatzes als auch des weiteren Arbeitsumfeldes), b) Merkmale der Arbeitnehmer, c) die Übereinstimmung von Arbeitnehmermerkmalen und Arbeitsplatzanforderungen und d) die subjektive Beurteilung dieser Merkmale durch den Arbeitnehmer umfasst. Mit dieser Beschreibung schien der Weg frei für eine bewusste Auswahl von Indikatoren, die sowohl objektive Arbeitsplatzmerkmale, als auch die Übereinstimmung von Arbeitnehmer- und Arbeitsplatzmerkmalen enthalten. Dadurch sollte die strukturelle Grundlage für die Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsplätze und Verringerung der Gesundheitsrisiken durch die Arbeitsorganisation beurteilt werden, wie es Robert Karasek gefordert hatte.²³⁴ Nach der Feststellung, dass es in der Fachliteratur keine Standard- oder allgemein anerkannte Definition von Arbeitsplatzqualität gibt, schlägt die Kommission eine Serie von Indikatoren vor mit insgesamt zehn Hauptkomponenten innerhalb der beiden genannten Hauptkategorien – Merkmale des

²³² Presidency Conclusions, 2004, 6.

²³³ EC, 2005b.

²³⁴ Karasek, 1979.

Arbeitsplatzes zum einen und Arbeitsumfeld und Arbeitsmarktbedingungen zum anderen:²³⁵

- In Kategorie I: Intrinsiche Qualität der Arbeitsplätze; Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung;
- In Kategorie II: Gleichstellung der Geschlechter; Arbeitsschutz; Flexibilität und Sicherheit; Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt; Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben; sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung; Diversifizierung und Nichtdiskriminierung und Gesamtwirtschaftsleistung.

Als mögliche Indikatoren für intrinsiche Qualität der Arbeitsplätze nennt die Kommission in dieser Mitteilung: Arbeitszufriedenheit, den Anteil der Arbeitnehmer, die in einem bestimmten Zeitrahmen ein höheres Einkommensniveau erreichen, Geringverdiener und in Armut lebende Erwerbstätige sowie die Einkommensverteilung. In der Folgemitteilung von 2003 konzentriert sich die Kommission bei der Behandlung der intrinsichen Arbeitsplatzqualität auf selbst berichtete Arbeitszufriedenheit, Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung und bei Beschäftigung zwischen Entgeltkategorien und Übergänge nach Art der Beschäftigungsverhältnisse.²³⁶ Diese Beurteilung wurde von der Beurteilung des Arbeitsschutzes getrennt vorgenommen, obwohl die Kommission bereits in ihrer Mitteilung aus dem Jahr 2001 mit Hinweis auf die Ergebnisse der ersten drei Europäischen Erhebungen der Arbeitsbedingungen festgestellt hatte, dass mit den neuen Formen der Beschäftigung und einem immer höheren Arbeitstempo neue Risiken und andere Arbeitsbelastungen entstanden sind.²³⁷

Ob die zehn Indikatoren der Kommission der Forderung nach Konsistenz gerecht werden, ist fraglich. Die Auswahl der Indikatoren ist sehr breit, was im politischen Entscheidungsfindungsprozess leicht zu endlosen Debatten führen kann. Auch stehen sie kaum im Zusammenhang mit dem Thema Modernisierung der Arbeitsorganisation. Diese Schwäche ist umso bemerkenswerter, als es zu jener Zeit eine ganze Welle an Publikationen zu diesem Thema gab, zum großen Teil angeregt durch Untersuchungen, die

²³⁵ EC, 2001a, 7, 11 ff.

²³⁶ EC, 2003b, 8-9.

²³⁷ EC, 2001a, 9.

von der Kommission in Auftrag gegeben wurden.²³⁸ Manche Studien setzen sich explizit mit dem Zusammenhang zwischen neuen Formen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsqualität auseinander.²³⁹ Die relative Isolierung des Themas „bessere Arbeitsplätze“ in Verbindung mit der breiten und schwer realisierbaren Vorgehensweise hat möglicherweise zu dessen Untergang beigetragen. Ein vages Vorzeichen hierfür kann darin gesehen werden, dass der Begriff „bessere Arbeitsplätze“ in der Mitteilung der Kommission zur Sozialagenda von 2005 nicht mehr vorkommt. Darin wird nur auf die vier Prioritäten der Taskforce "Beschäftigung" Bezug genommen, wobei die Priorität, die dem Ziel der besseren Arbeitsplätze am nächsten kommt, lautet „mehr und effektivere Investitionen in Humankapital.“²⁴⁰

Andererseits haben der Europäische Rat der Gesundheitsminister und die Kommission Anfang dieses Jahrtausends mehrere Initiativen zur Förderung der Sensibilisierung für die Ursachen und Folgen von arbeitsbedingtem Stress ergriffen. So forderten die Gesundheitsminister die Mitgliedstaaten z.B. 2001 dazu auf, „dem wachsenden Problem von arbeitsbedingtem Stress und Depressionen besondere Aufmerksamkeit zu widmen“.²⁴¹ Der „Leitfaden zu arbeitsbedingtem Stress“ der Kommission aus dem Jahr 1999 definierte das Phänomen als "ein Verhaltensmuster emotionaler, kognitiver und körperlicher Reaktionen auf negative und schädliche Aspekte von Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld. Dieser Zustand ist durch ein hohes Maß an Erregung und Erschöpfung gekennzeichnet, oft verbunden mit dem Gefühl, der Arbeit nicht gewachsen zu sein." In dieser Publikation hebt die Kommission hervor, dass sich Menschen arbeitsbedingtem Stress oft nicht anpassen können und dadurch krank werden, und nennt als geeignete Maßnahme die Prävention oder Gegenwirkung durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. durch mehr Befugnisse für die Arbeitnehmer und durch Vermeidung sowohl von Über- als auch von Unterforderung), durch bessere soziale Unterstützung und durch Förderung einer angemessenen Anerkennung für den geleisteten Einsatz.²⁴²

²³⁸ Vgl. Business Decisions Ltd, 1999; Ennals, 2002.

²³⁹ Vgl. Savage, 2001; Wiezer et al, 2001.

²⁴⁰ EC, 2005a.

²⁴¹ Council, 2001.

²⁴² EC, 2000, 5, 17.

Die europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat sich besonders mit psychosozialen Fragen und arbeitsbedingtem Stress befasst. 2002 stand die Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter dem Motto „Stress lass nach - bewusster Umgang mit Stress“. In dem Jahr hat die Agentur zahlreiche Materialien zur Stressprävention mit detaillierten Beschreibungen organisatorischer Maßnahmen sowie Beispielen bewährter Praktiken herausgegeben.²⁴³

Das Europäische Parlament (EP) und der EGB haben sich aktiv dafür eingesetzt, dass das Thema Arbeitsqualität nicht von der Tagesordnung der EU-Politik verschwindet. Im Jahr 2000 hat das EP²⁴⁴ gefordert, dass die Arbeit den Fähigkeiten und Bedürfnissen des Menschen angepasst werden muss und nicht umgekehrt, und die Kommission aufgefordert, die neuen Problembereiche zu untersuchen, die durch die derzeitigen Rechtsvorschriften nicht erfasst werden, d.h. Stress, Burn-out-Syndrom.“ Weiter stellte das Parlament fest, dass Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychosoziale Faktoren die größten modernen Gefährdungen für die Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen. Es lenkte die Aufmerksamkeit auf Probleme, die herrühren u.a. von mangelnder Selbständigkeit am Arbeitsplatz, wiederkehrenden monotonen Arbeitsabläufen und eng begrenzten Arbeitsinhalten (was laut der Entschließung durchweg gerade für die Arbeit von Frauen typisch ist). 2002 hat der Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und Sozialpolitik des EP erneut auf die Bedeutung der Modernisierung der Arbeitsorganisation als Schlüsselement im Umgang mit arbeitsbedingtem Stress aufmerksam gemacht.²⁴⁵

2003 sprach sich der EGB auf seinem zehnten Kongress dafür aus, eine Europäische Union anzustreben, die u.a. auf „Vollbeschäftigung und qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen (...) einem hohen Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit“ aufbaut und unter dem Titel „Der Weg von Lissabon: zu mehr und besseren Arbeitsplätzen“ fordert er die Förderung qualitativ hochwertiger und stabiler Arbeitsplätze durch gesetzliche Regelungen und Kollektivvereinbarungen auf europäischer Ebene zu Arbeitszeit, Entgelt und Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Zugang zu Weiter-

²⁴³ European Agency, 2002a, 2002b.

²⁴⁴ In Resolution A4-0050/99.

²⁴⁵ Bouwman, 2002.

bildung.²⁴⁶ In einer Erklärung betonte der EGB 2004, dass Europa seine soziale Dimension durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen stärken muss, und nannte vier negative Entwicklungen in Zusammenhang mit Arbeitsqualität und Produktivität.²⁴⁷ Im Juni 2006 stellte der EGB in einer Erklärung an den finnischen Vorsitz fest: „Die Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens zur Erhöhung der Beschäftigungsrate, das Produktivitätsniveau und die Innovation hängen von der Art der Arbeitsorganisation aber auch von der Qualifikation der Beschäftigten ab (...) Europa braucht mehr und bessere Investitionen in Qualifikationen und Kompetenzen, in Forschung, Entwicklung und Innovation“.²⁴⁸ In seinem Bericht „Die Koordinierung von Kollektivverhandlungen 2007“ bestätigt der EGB seine Überzeugung von der Notwendigkeit, für die Verbesserung der Qualität der Arbeit zu sorgen, und verweist dabei auf die nach der vierten EWCS-Erhebung in der EU weiterhin steigende Intensität der Arbeit.²⁴⁹

Internationale Gewerkschaftsverbände führen bereits seit über zehn Jahren Maßnahmen zur Sensibilität der Arbeitnehmer für die Ursachen und Gefahren von arbeitsbedingtem Stress durch. Dies geschah vor allem durch Informationskampagnen, aber immer wieder auch durch die Nutzung der Möglichkeiten zur Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress, die Kollektivverhandlungen bieten.²⁵⁰ Die meisten internationalen Gewerkschaften verbreiten aktiv die neueste Information auf diesem Gebiet, wie interessante Forschungsergebnisse, spezifische gesetzliche Bestimmungen auf nationaler Ebene und Ergebnisse von Kollektivverhandlungen. Der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) startete 2002 ein Projekt über bewährte Praktiken zur Stressprävention, an dem sich die deutschen, schwedischen, niederländischen und dänischen Mitgliedsorganisationen beteiligten. Dieses Projekt stellte ein besorgniserregendes Paradoxon heraus: in Unternehmen, in den arbeitsbedingter Stress ein Problem war, hatten die wichtigen Arbeitnehmervertreter wenig Zeit und Möglichkeiten, sich mit Stressproblemen auseinanderzusetzen.²⁵¹

²⁴⁶ ETUC, 2003a, 12, 16.

²⁴⁷ ETUC, 2004.

²⁴⁸ ETUC, 2006a.

²⁴⁹ ETUC, 2006b.

²⁵⁰ Mureau, 2001; Koukoulaki, 2002, 8; verschiedene EIRO Informationen.

²⁵¹ Jansen et al, 2005, 5.

8.3 Regelungen zur Arbeitsqualität in Europa

In vielen EU-Mitgliedstaaten gehen vor allem Arbeitgeberverbände davon aus, dass heute 90% der Regelungen der Arbeitsqualität auf EU-Verordnungen und ILO-Verträgen beruhen. Bis vor Kurzem beschränkten sich die Regelungen der EU auf die „klassischen“ Themen Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, während die organisatorischen und geistigen Aspekte der Arbeitsqualität, wie z. B. Autonomie und arbeitsbedingter Stress, nur am Rande erwähnt wurden. Stress an sich wird in dem gesetzlichen Regelungsrahmen der EU nicht genannt. Die Rahmenrichtlinie für Gesundheitsschutz und Sicherheit (89/391/EWG) legt die allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeber fest, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen, und verlangt, dass der Arbeitgeber auf die Anpassung der Arbeit an den einzelnen Arbeitnehmer achtet, „insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen.“ (Art.6). Dies kann als eine indirekte Bestimmung zu arbeitsbedingtem Stress verstanden werden.²⁵²

Die Tatsache, dass arbeitsbedingter Stress formal auf EU-Ebene nicht existierte, änderte sich mit dem Abschluss einer freiwilligen Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress durch die europäischen Sozialpartner im Oktober 2004. Diese Vereinbarung schreibt u.a. fest, dass „wenn ein Problem von arbeitsbedingtem Stress erkannt wird, Maßnahmen zur Prävention, Beseitigung oder Verringerung getroffen werden müssen. Die Verantwortung der Bestimmung geeigneter Maßnahmen liegt beim Arbeitgeber. Diese Maßnahmen werden unter Einbeziehung und mit der Mitarbeit der Arbeitnehmer und/oder ihrer Vertreter umgesetzt.“ Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass, obwohl die Vereinbarung keine Definition von Stress enthält, der Schwerpunkt des Arbeitsschutzes eindeutig auf der Überwachung von Mechanismen und Ursachen von arbeitsbedingtem Stress, einschließlich der Arbeitsorganisation, des Arbeitsplatzumfeldes, der

²⁵² Koukoulaki, 2002, 6.

Arbeitsinhalte und Fragen der Kommunikation liegt. Auf diese Weise wird der Beurteilung eine dynamische Interventionsmöglichkeit hinzugefügt.²⁵³

Die EIRO-Beobachtungsstelle hat 2001 in den damals 15 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen festgestellt: „In keinem der untersuchten Länder gibt es spezifische Regelungen über psychosoziale Risikofaktoren und/oder arbeitsbedingten Stress. Die allgemeinen Arbeitsschutzregelungen (für alle Sektoren) und die spezifischen (für einen bestimmten Sektor, eine Berufsgruppe oder einen bestimmten Arbeitsplatz) enthalten keine Klauseln, die sich direkt und spezifisch mit arbeitsbedingtem Stress befassen. Auch gibt es keinen expliziten Hinweis auf arbeitsbedingten Stress in Regelungen zur Arbeitsorganisation (die Arbeitszeit, Leistungskontrolle, Übertragung von Aufgaben, Befugnis des Arbeitgebers/Kontrolle der Arbeitnehmer, Entgelt oder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben umfassen)“. In dieser Studie heißt es weiter, dass trotz dieses Mangels an spezifischen Regelungen der allgemeine gesetzliche Rahmen in allen Ländern psychosoziale Faktoren als Ursachen für arbeitsbedingten Stress erwähnen, wobei die meisten dieser Rahmenregelungen den Wortlaut der Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz aus dem Jahre 1989 übernehmen. Nach den EIRO-Erkenntnissen gehen nur in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden, Norwegen und Schweden gesetzliche Bestimmungen über die Richtlinie hinaus, indem sie den Arbeitgeber verpflichten, auch gegen andere Faktoren vorzugehen, die von Fachleuten als arbeitsbedingten Stress auslösende psychosoziale Risiken erkannt wurden, und indem sie Arbeitsschutz an ganz bestimmten Aspekten der Arbeitsorganisation festmachen. In jüngster Zeit haben Gerichte in Dänemark, Frankreich, den Niederlanden und Portugal (ehemaligen) Arbeitnehmern, die an posttraumatischem Stress litten, Entschädigungen zuerkannt. Darüber hinaus gibt es in manchen Ländern dreigliedrige Vereinbarungen auf nationaler oder Branchenebene zur Bekämpfung des Risikos von arbeitsbedingtem Stress. Dies ist in den Niederlanden in vielen sog. Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und in Schweden der Fall. Zweigliedrige Regelungen in Kollektivvereinbarungen gibt es derzeit in Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden, Schweden und dem VK.²⁵⁴

²⁵³ Gauthy, 2004.

²⁵⁴ EF, 2001; verschiedene EIRO Informationen.

8.4 Arbeitsbedingter Stress: Definitionen

Die Grundlage bildet folgendes Kausalmodell:

Anforderungen durch Arbeitsbelastung → Stressoren → arbeitsbedingter Stress → Burnout

Arbeitsbedingter Stress kann als ein Reaktionsmuster beschrieben werden, das auftritt, wenn Arbeitnehmer mit Arbeitsanforderungen konfrontiert werden, die nicht mit ihren Kompetenzen und Möglichkeiten übereinstimmen und deren Bewältigung ihnen Probleme bereitet. Wenn ein Arbeitnehmer das Gefühl eines Ungleichgewichtes zwischen den Arbeitsanforderungen und seinen Kompetenzen und Möglichkeiten hat, kann das emotionale, kognitive, psychologische und Verhaltensreaktionen auslösen. Die langfristigen Folgen im Falle einer andauernden Belastung können gravierend sein und sogar Muskel-Skelett-Erkrankungen beinhalten, vor allem Rücken- und Muskelschmerzen an Schultern und Nacken, RSI (repetitive strain injuries) und Burnout als berüchtigtste Stressreaktionen.²⁵⁵ Dank ausführlicher epidemiologischer Forschung sind die Wechselbeziehungen zwischen Stressreaktionen, Symptomen und langfristigen Folgen für Arbeitnehmer heute relativ bekannt.

Die Ursachen von arbeitsbedingtem Stress (Stressoren) und die Determinanten der Situationen, die häufig zu mentaler (Arbeits-) Beanspruchung führen, sind wesentlich weniger eindeutig und Gegenstand lebhafter wissenschaftlicher Debatten. Die „klassische“ Erklärung nach Karaseks Demand/Control Modell konzentriert sich auf den Konflikt zwischen hohen Arbeitsanforderungen und geringer Kontrolle über die Arbeit (geringer Entscheidungsspielraum und geringe soziale Unterstützung), was zu hoher Arbeitsbeanspruchung führt. Diese Arbeit ist durch komplexe Aufgaben und hohe Arbeitsintensität (hohes Arbeitstempo und Arbeiten unter hohem Zeitdruck) gekennzeichnet. In der neueren Literatur wird zwischen mindestens 20 Ursacheclustern mentaler Beanspruchung unterschieden, die einerseits die Relevanz hoher Arbeitsbelastung erkennen lassen, andererseits aber auch die Bedeutung von geringer Beanspruchung/geringem Entscheidungsspielraum oder "passiver" Arbeit verdeutlichen, die durch monotone, kurzzyklische Arbeit und

²⁵⁵ EF, 2002, 17-18; EF, 2006.

mangelnde Karrierechancen gekennzeichnet ist.²⁵⁶ Darüber hinaus tritt unter den Arbeitnehmern der meisten EU-Länder immer häufiger eine Kombination von "passiven" Aufgaben und (plötzlicher, unvorhersehbarer) hoher Belastung auf, die große Risikogruppen wie Prozess-Operatoren, Polizeibeamte, Beschäftigte im Gesundheitswesen und andere betrifft.²⁵⁷

Jüngere Forschungsarbeiten zu Stressoren stellen fast das ganze breite Feld der Arbeitsqualität in den Vordergrund. Die Analyse der Daten der dritten EWCS und einer breiten niederländischen Umfrage ergeben folgende Determinanten mentaler Beanspruchung: körperlich schwere Arbeit; Komplexität der Aufgaben; Unberechenbarkeit; repetitive Arbeit; mangelnde Autonomie; Bildschirmarbeit und emotional belastende Arbeit (einschließlich Gewalt und Drangsalieren am Arbeitsplatz).²⁵⁸ Darüber hinaus zeigen diese und andere Analysen die Bedeutung vieler anderer Aspekte der Arbeitsorganisation: Arbeitsinhalt, Arbeitszeiten, (Überstunden!), (niedrige) Löhne, (mangelnde) Karriereaussichten und Weiterbildung, (mangelnde) Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, (mangelnde) Arbeitsplatzsicherheit, das alles dürfte eine wichtige Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, sich auf eine breite Definition von Arbeitsqualität zu stützen, die Folgendes umfasst: Einsatz von Fertigkeiten und abwechslungsreiche Arbeit; Autonomie am Arbeitsplatz; Arbeitsbelastung, arbeitsbedingter Stress; Entlohnung; Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten, sowie Arbeitnehmervertretung. Die praktischen Vorteile liegen auf der Hand. Bei omnipotenten Stressoren erscheint eine ganze Reihe politischer Maßnahmen wirksam, vor allem, wenn sie die Verringerung von Arbeitsanforderungen (höhere Personaldecke, angemessene Arbeitsvorgaben, unterstützende Personalführung) und die Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten (Umgestaltung von IKT-Systemen, mehr Weiterbildung, Beteiligung, Information) beinhalten. Die Fülle der Möglichkeiten könnte täuschen: sehr wahrscheinlich ist eine kohärente Entwicklung der Arbeitsorganisation, einschließlich einer grundlegenden organisatorischen Umgestaltung, effektiver und dauerhafter als spezifische Maßnahmen.²⁵⁹

²⁵⁶ Kompier, 1999.

²⁵⁷ Smulders / Houtman, 2004; Houtman et al, 2006.

²⁵⁸ Wiezer et al, 2005.

²⁵⁹ Vgl. Wiezer et al, 2001; Savage, 2001.

In Abschnitt 8.5 wird als erstes anhand der Ergebnisse der vierten EWCS (2005) in den neun untersuchten EU-Mitgliedstaaten der *WageIndicator-Umfrage* ein Überblick über die Faktoren gegeben, die Arbeitsbelastung und arbeitsbedingten Stress bestimmen. Hierzu zählt der Anteil komplexer Arbeit, autonomer Arbeit, monotoner und repetitiver Arbeit. Schließlich wird der Anteil des Arbeitsdrucks (Arbeitsbelastung) dargestellt. Der Arbeitsdruck wurde durch Kombination der Antworten auf zwei Fragen: *Bringt Ihr Arbeitsplatz ein sehr hohes Arbeitstempo mit sich?* und *Bringt Ihr Arbeitsplatz Arbeit mit engen Terminvorgaben mit sich?* gemessen.

In einem zweiten Schritt werden die verfügbaren Ergebnisse der *WageIndicator-Umfrage* ausgewertet. Die Fragestellung des *WageIndicators* in Bezug auf die Arbeitsqualität folgt eng der Fragestellung der EWCS. Es wurden ebenso die Ergebnisse der Fragen zur Intensität der Arbeit, zu hohem Arbeitstempo und Arbeit mit engen Terminvorgaben herangezogen, jedoch die Ergebnisse von drei anderen Indikatoren von arbeitsbedingtem Stress hinzugefügt, nämlich ob die Arbeit körperlich anstrengend oder mental anstrengend ist und ob sie in der vereinbarten Zeit ausgeführt werden kann. Zunächst wird die Korrelation der Variablen in fünf Ländern und für dieses fünf Stressindikatoren dargestellt, sowie der Mittelwert der fünf Faktoren nach Ländern und Wirtschaftszweigen. Danach werden die Ergebnisse der fünf einzelnen Faktoren nach Ländern und Geschlecht, Branche, Niedriglohnbeziehern, Länge der Wochenarbeitszeit, Alter und Bildungsniveau ausgewertet. Abschließend werden diese Ergebnisse anhand von drei weiteren Stressindikatoren überprüft: ob die Arbeit monotone Aufgaben beinhaltet, der Befragte seine Arbeit als stressig empfindet und ob er sie für abwechslungsreich genug hält. Auf diese Weise sollen auch Daten aus neueren Untersuchungen berücksichtigt werden, die auf die Bedeutung von schwerer Arbeit und monotonen Aufgaben als Stressoren hinweisen.

8.5 Arbeitsbedingter Stress: Ergebnisse

Ergebnisse der EWCS

Die aufeinander folgenden EWCS-Erhebungen gestatten die Untersuchung langfristiger Trends, obwohl zahlreiche Ergebnisse der Erhebung von 2005

aufgrund von Änderungen in der Fragestellung oder der Berichterstattung nicht mit denen früherer Erhebungen vergleichbar sind.

Aus der Kombination der Antworten auf die Fragen nach hohem Arbeitstempo und Arbeit mit engen Terminvorgaben ergibt sich, dass die empfundene Arbeitsintensität in der EU steigt. 2005 berichteten 26% aller Beschäftigten in der EU27, dass sie die ganze oder fast die ganze Zeit in einem sehr hohen Tempo arbeiten mussten. 1991 betrug der entsprechende Wert (für die EU12) 19%. Von den sechs Ländern, für die Daten für den Zeitraum 1991 bis 2005 vorliegen, zeigen vier Länder (Belgien, Dänemark, Deutschland, Spanien) eine kontinuierliche Zunahme der Arbeitsintensität, die auch für die EU12 als Ganzes feststellbar ist; nur in den Niederlanden und im VK verringerte sich die Arbeitsintensität ab dem Jahr 2000 bzw. 1995.²⁶⁰ Gleichzeitig stieg der Anteil der Arbeitnehmer, die berichteten, mindestens drei Viertel der Zeit unter engen Terminvorgaben zu arbeiten, im selben Maße. Außerdem ist der Anteil derjenigen, die angaben, nie in hohem Tempo arbeiten zu müssen, bedeutend gesunken (von 36% 1990 auf 21% im Jahr 2005) und der Anteil derjenigen, die nie mit engen Terminvorgaben arbeiten, sank von 31% auf 19%.²⁶¹

In der EU27 lag 2005 ein sehr hohes Arbeitstempo am häufigsten in der Bauwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe vor, Arbeit mit engen Terminvorgaben war (in dieser Reihenfolge) in der Bauwirtschaft, im Verkehr, in sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Herstellung von Waren am häufigsten. In der EU27 wurde der Arbeitsrhythmus in erster Linie (68% der Befragten) durch direkte Anforderungen von Menschen (Kunden, Passagieren, Patienten) bestimmt, gefolgt von der Arbeit von Kollegen (42%), durch Zahlen- und Produktionszielvorgaben (42%), direkte Kontrolle durch den Chef (36%) und durch automatische Maschinengeschwindigkeit (19%). Der wachsende Anteil von Beschäftigten, deren Arbeitstempo von direkter Anforderung durch andere Menschen bestimmt wird, trägt wesentlich zu den Gesamtwerten für Zeitdruck und Arbeitstempo bei. In der EWCS von 2005

²⁶⁰ Parent-Thirion et al, 2007, 58. Für die Niederlande scheint diese Tendenz das Ergebnis eines leichten Rückgangs des Anteils der Arbeitnehmer, die immer oder häufig mit hohem Tempo arbeiten, und eines deutlichen Rückgangs der Beschäftigten, die unter hohem Zeitdruck arbeiten, zu sein, beides seit 1999 feststellbar (Smulders, 2006, 48).

²⁶¹ Parent-Thirion et al, 2007, 59; EF, 2007b, 4.

lag der Anteil der Arbeitnehmer, deren Arbeitstempo direkt von der Anforderung durch Kunden, Patienten usw. bestimmt wurde, in drei Branchen: Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel und Gesundheitswesen und in zwei von neun Berufsgruppen, bei Senior Managern und Servicemitarbeitern und Verkäufern, bei über 80%.²⁶² Eine weitergehende Analyse zeigt, dass das Hotel- und Gaststättengewerbe die höchste Arbeitsintensität aufweist.²⁶³

Tabelle 8.1 zeigt die Ergebnisse zu verschiedenen Indikatoren für Arbeitsqualität (Anteil der betroffenen Arbeitnehmer) aus der vierten EWCS für die neun untersuchten Länder im Vergleich zu den Durchschnittswerten der EU27. Aus Sicht der Arbeitsqualität negativ vom EU27-

Tabelle 8.1 Indikatoren für Arbeitsqualität, neun EU-Mitgliedstaaten, 2005

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK	EU27
% komplexe Arbeit	52,3	74,6	74,5	71,6	75,6	65,0	58,2	39,9	56,1	59,4
% autonome Arbeit	59,5	68,2	63,4	55,9	53,9	64,4	54,0	48,1	54,3	53,7
% monotone Aufgaben	31,4	43,8	48,0	28,5	36,6	22,7	52,0	63,5	55,0	42,9
% repetitive Aufgaben	16,7	27,4	35,7	21,7	12,2	16,3	12,6	39,9	29,7	24,7
% arbeitsbedingte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken	23,7	23,2	24,3	18,0	33,2	22,6	47,3	37,2	19,1	28,6
% sehr hohes Arbeitstempo	60,5	75,5	77,7	72,2	64,4	60,9	42,8	60,0	46,7	59,6
% Arbeit mit engen Terminvorg.	62,1	68,8	73,6	70,9	58,5	61,2	56,0	55,1	63,5	61,8

Quelle: EWCS-4: Parent-Thirion et al, 2007, Annex 3: Statistische Tabellen:

% komplexe Arbeit: q23e

% autonome Arbeit: Durchschnitt von (q24a+q24b+q24c+q24d+q24e)

% monotone Aufgaben: q23d

% repetitive Aufgaben (kurze repetitive Aufgaben kürzer als 1 Min.): q20a

% empfundene arbeitsbedingte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken: q32

% sehr hohes Arbeitstempo: q20_a

% Arbeit mit engen Terminvorgaben: q20_b

²⁶² Parent-Thirion et al 2007, 55; EF, 2007b.

²⁶³ Parent-Thirion et al, 2007, 59.

Durchschnittswert abweichende Werte sind schattiert. Es werden die Werte für zwei Indikatoren für „gute Arbeit“ (wenngleich unter bestimmten Bedingungen), d.h. der Anteil komplexer Arbeit und autonomer Arbeit, dargestellt, gefolgt von zwei Indikatoren für „schlechte Arbeit“, d.h. der Anteil monotoner bzw. repetitiver Aufgaben, danach die Werte der empfundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, und schließlich die zwei spezifischeren Indikatoren für Arbeitsintensität.

Aus der Sicht der Arbeitsorganisationen sind die schattierten Werte nicht zwangsläufig immer „schlecht“. Hier ist es sinnvoll, die Ergebnisse zur Arbeitsintensität in das Modell von Karasek zu übertragen und sie mit den verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation zu verbinden, wie es für den vierten EWCS-Bericht gemacht wurde.²⁶⁴ Manche Ergebnisse sind überraschend, wie z.B. die niedrigen Anteile komplexer Arbeit in Belgien und im VK, die relativ hohen Anteile komplexer und autonomer Arbeit Ungarn, sowie der erhebliche Anteil monotoner und repetitiver Aufgaben in Dänemark, Finnland und im VK. Verblüffend ist auch, dass hohe Werte der Indikatoren für Arbeitsintensität in Nordwesteuropa weit verbreitet sind, während Belgien, die Niederlanden und das VK gemäßigte Werte aufweisen.

Ergebnisse der *WageIndicator*-Umfrage

Zur Erfassung von arbeitsbedingtem Stress anhand der Daten des *WageIndicators* wurden fünf Indikatoren ausgewählt: 1) körperlich anstrengende Arbeit; 2) geistig anstrengende Arbeit; 3) sehr hohes Arbeitstempo; 4) Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann; 5) Arbeit mit engen Terminvorgaben. Alle Variablen wurden an einer fünf Punkte-Skala gemessen, von 1= nie bis 5= täglich, mit Ausnahme der „Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann“, die als eine dichotome Variable mit ja/ nein, umkodiert in die Skala 1=nein, 5= ja, erfasst wurde.²⁶⁵ Für das VK wurden die Fragen über körperlich und geistig anstrengende Arbeit nicht in die Erhebung aufgenommen.

²⁶⁴ Parent-Thirion et al, 2007, 59-60. Vgl. auch Smulders, 2004, 283-284.

²⁶⁵ Die Faktorenanalysen ergaben für alle fünf einen Faktor (Cronbach's Alpha = 0,67). Die Antworten "Weiß nicht" und "Nicht zutreffend" wurden nicht berücksichtigt, und Fälle mit gültigen Werten für alle Variablen wurden in die Analysen einbezogen.

Tabelle 8.2 zeigt die Ergebnisse für acht Mitgliedstaaten. Die Tabelle offenbart keine großen Schwankungen des Anteils der arbeitsbedingten Stressvariablen in den sieben Ländern. In allen Ländern sind geistig anstrengende Arbeit, hohes Arbeitstempo und Arbeit mit engen Terminvorgaben die am häufigsten berichteten Indikatoren, nur in Ungarn kommt körperlich anstrengende Arbeit an dritter Stelle. Im Ländervergleich weist Spanien sowohl bei geistig als auch bei körperlich anstrengender Arbeit den höchsten Wert auf, das VK bei sehr hohem Arbeitstempo und bei Arbeit mit engen Terminvorgaben, und Ungarn zeigt die höchsten Werte für Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann. Die letzte Spalte in der Tabelle gibt zur Messung der Kohärenz der fünf Variablen die Cronbachs Alpha pro Land an. In Spanien ist diese Zahl am höchsten und zeigt damit, dass die fünf Variablen in diesem Land häufiger gemeinsam auftreten. In Finnland ist sie am niedrigsten, was auf einen größeren Einfluss einer einzelnen Variablen für arbeitsbedingten Stress hinweist.

Die Korrelation der Variablen wurde für fünf Länder und für fünf Stressindikatoren untersucht. Tabelle 8.3 zeigt, dass in allen Ländern die Korrelation zwischen zwei Indikatoren, die eng mit Zeitdruck verbunden sind, nämlich „Arbeit mit engen Terminvorgaben“ und „sehr hohes Arbeitstempo“, am höchsten ist im Vergleich zu anderen Variablen. Besonders in Dänemark, Deutschland, Ungarn und Spanien berichteten Arbeitnehmer,

Tabelle 8.2 Werte für fünf Indikatoren für arbeitsbedingten Stress, jeweils von 1- nie bis 5= täglich, acht EU-Mitgliedstaaten

	Arbeit körperlich anstrengend	Arbeit geistig anstrengend	sehr hohes Arbeits-tempo	Arbeit kann nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden	Arbeit mit engen Terminvorgaben	Cronbachs Alpha
Belgien	2,7	3,2	3,5	2,6	3,4	0,69
Dänemark	3,1	3,3	3,4	2,6	3,4	0,70
Finnland	2,7	3,5	3,6	2,5	3,6	0,62
Deutschland	3,1	3,4	3,4	2,6	3,4	0,69
Ungarn	3,2	3,5	3,3	3,1	3,1	0,69
Niederlande	2,6	3,0	3,5	2,2	3,1	0,64
Spanien	3,3	3,9	3,3	2,5	3,4	0,73
VK	n.v,	n.v,	3,7	2,8	4,1	--

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004- Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: n.v. = nicht verfügbar

Tabelle 8.3 Korrelationskoeffizienten von fünf Indikatoren für arbeitsbedingten Stress in fünf EU Mitgliedstaaten, 2006, nach Ländern

	Arbeit geistig anstrengend	Sehr hohes Arbeitstempo	Arbeit mit engen Terminvorgaben	Arbeit kann nicht rechtzeitig erledigt werden
Belgien				
Arbeit körperlich anstrengend	0,44 (***)	0,25 (***)	0,20 (***)	0,18 (***)
Arbeit geistig anstrengend		0,31 (***)	0,30 (***)	0,27 (***)
Sehr hohes Arbeitstempo			0,67 (***)	0,38 (***)
Arbeit mit engen Terminvorgaben				0,36 (***)
Dänemark				
Arbeit körperlich anstrengend	0,41 (***)	0,25 (***)	0,19 (***)	0,20 (***)
Arbeit geistig anstrengend		0,31 (***)	0,26 (***)	0,25 (***)
Sehr hohes Arbeitstempo			0,72 (***)	0,36 (***)
Arbeit mit engen Terminvorgaben				0,33 (***)
Finnland				
Arbeit körperlich anstrengend	0,28 (***)	0,26 (***)	0,17 (***)	0,14 (***)
Arbeit geistig anstrengend		0,27 (***)	0,27 (***)	0,26 (***)
Sehr hohes Arbeitstempo			0,62 (***)	0,29 (***)
Arbeit mit engen Terminvorgaben				0,28 (***)
Deutschland				
Arbeit körperlich anstrengend	0,42 (***)	0,23 (***)	0,17 (**)	0,27 (***)
Arbeit geistig anstrengend		0,29 (***)	0,24 (***)	0,24 (***)
Sehr hohes Arbeitstempo			0,74 (***)	0,37 (***)
Arbeit mit engen Terminvorgaben				0,34 (***)
Ungarn				
Arbeit körperlich anstrengend	0,03 (***)	0,14 (***)	0,10 (***)	0,22 (***)
Arbeit geistig anstrengend		0,24 (***)	0,26 (***)	0,28 (***)
Sehr hohes Arbeitstempo			0,70 (***)	0,36 (***)
Arbeit mit engen Terminvorgaben				0,33 (***)
Niederlande				
Arbeit körperlich anstrengend	0,43 (***)	0,25 (***)	0,14 (***)	0,14 (***)
Arbeit geistig anstrengend		0,27 (***)	0,26 (***)	0,23 (***)
Sehr hohes Arbeitstempo			0,59 (***)	0,30 (***)
Arbeit mit engen Terminvorgaben				0,28 (***)
Spanien				
Arbeit körperlich anstrengend	0,47 (***)	0,33 (***)	0,27 (***)	0,20 (***)
Arbeit geistig anstrengend		0,36 (***)	0,34 (***)	0,24 (***)
Sehr hohes Arbeitstempo			0,71 (***)	0,43 (***)
Arbeit mit engen Terminvorgaben				0,42 (***)

Quelle: WageIndicator Sept. 2004- Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anmerkung: ***Korrelation ist signifikant auf ,001-Niveau (2-stellig)

dass enge Terminvorgaben und hohes Arbeitstempo zusammen vorkommen. Ein hohes Arbeitstempo ist allerdings selten körperlich belastend, und das gilt in noch stärkerem Maße für Arbeit mit engen Terminvorgaben. Diese Muster sind in allen fünf Ländern zu erkennen. Ausgenommen von Finnland geht in allen Ländern geistig anstrengende Arbeit mit körperlich anstrengender Arbeit einher.

Tabelle 8.4 zeigt den Durchschnittswert der fünf Faktoren für die einzelnen Branchen und deren Rangordnung in fünf Ländern. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass arbeitsbedingter Stress in allen Ländern im Hotel- und Gaststättengewerbe relativ hoch ist, dasselbe Ergebnis wie in der vierten EWCS. Der öffentliche Sektor weist in fast allen Ländern den geringsten Anteil an arbeitsbedingtem Stress auf. Auffällig ist, dass die Rangordnung in den einzelnen Ländern (vom niedrigsten zum höchsten Wert) bei allen anderen Wirtschaftszweigen wesentlich weniger Übereinstimmung zeigt, als für Arbeitszeiten und Niedriglöhne.

Tabelle 8.4 Werte der fünf Indikatoren für arbeitsbedingten Stress und deren Rangordnung in den einzelnen Branchen, nach Ländern und Wirtschaftszweigen

	BE		FI		NL		ES		UK**	
	Mittelwert	Rangordnung								
Landwirtschaft	3,0	4	4,4	13	2,9	6	3,2	3	3,8	11
Herstellung von Waren	3,1	7	3,1	3	2,9	9	3,3	7	3,3	2
Energie- u. Wasserv.	2,9	2	3,3	8	2,7	2	3,1	2	4,2	13
Bauwirtschaft	3,2	12	3,1	4	2,9	8	3,3	8	3,5	5
Groß-/Einzelhandel	3,2	11	3,2	7	2,8	3	3,3	11	3,3	2
Hotel- u. Gaststätten	3,3	13	3,5	12	2,9	11	3,5	13	3,7	8
Verkehr/Nachricht.	3,1	9	3,4	11	2,9	12	3,3	6	3,5	5
Kreditinst./Versicher.	3,1	6	3,0	1	2,9	7	3,3	10	3,8	11
Unternehm. Dienstl.	3,2	10	3,2	6	2,9	10	3,3	9	3,7	8
Öffentl. Sektor	2,8	1	3,0	2	2,7	1	2,9	1	3,7	8
Erziehung/Unterr.	2,9	3	3,3	10	3,0	13	3,2	5	3,0	1
Gesundheitswesen	3,0	5	3,3	9	2,9	4	3,4	12	3,5	5
Sonstige	3,1	8	3,2	5	2,9	5	3,2	4	3,3	2

Quelle: WageIndicator Daten Sept.2004- Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer.

Anm. **für das VK Mittelwert für drei Faktoren

Anm. *** Alle Indikatoren von 1= nie bis 5= täglich

Körperlich anstrengende Arbeit

Wie Tabelle 8.5 aufzeigt, wird vor allem in Spanien und Ungarn Arbeit als körperlich anstrengend erfahren. Fünf Wirtschaftszweige weisen die höchsten Werte auf: (in dieser Reihenfolge) Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft, Bauwirtschaft, Gesundheitswesen, und Groß- und Einzelhandel. Herstellung von Waren, Verkehr und Nachrichtenübermittlung und Erziehung und Unterricht nehmen eine mittlere Position ein und der öffentliche Sektor sowie Kreditinstitute und Versicherungen zeigen die niedrigsten Werte. Ausnahmen bilden die relativ hohen Werte für die Herstellung von Waren in Ungarn und für Erziehung und Unterricht in Spanien. In allen Ländern sind die Unterschiede in den Erfahrungen von Männern und Frauen gering.

Bezogen auf Altersgruppen ist die Erfahrung körperlich anstrengender Arbeit je nach Land unterschiedlich. Abgesehen von Belgien zeigen die jüngsten Altersgruppen die höchsten Werte, gefolgt von den 45-54-Jährigen. Für die drei anderen Generationen ist das Bild uneinheitlich.

Erwartungsgemäß sind Niedriglohnbezieher wesentlich häufiger von körperlich anstrengender Arbeit betroffen (s. Kapitel 4). Das gleiche gilt für Arbeitnehmer mit einem niedrigen Bildungsniveau im Vergleich zu denjenigen mit einem mittleren Bildungsniveau und noch deutlicher verglichen mit Arbeitnehmern mit hohem Bildungsniveau. Extrem lange Wochenarbeitszeiten von über 48 Stunden gehen für gewöhnlich mit einem hohen Anteil an körperlich anstrengender Arbeit einher. Für die Kategorien mit niedrigeren Wochenarbeitszeiten sind die Ergebnisse nicht eindeutig.

Geistig anstrengende Arbeit

Tabelle 8.6 offenbart, dass in den sieben untersuchten Ländern in Spanien Arbeit am häufigsten als geistig anstrengend erfahren wird, mit einem Abstand gefolgt von Ungarn und Finnland. Dasselbe gilt für vier Branchen (in dieser Reihenfolge): Gesundheitswesen, Kreditinstitute und Versicherungen, Erziehung und Unterricht und sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen. Belgien und die Niederlande weisen für fast alle Wirtschaftszweige etwas niedrigere Durchschnittswerte auf, als die übrigen Länder. Auch hier sind die Unterschiede in den Erfahrungen von Männern und Frauen gering, in vier Ländern aber sind die Werte für Frauen etwas höher.

In allen Ländern leiden die jüngste und die älteste Generation weniger unter geistiger Anstrengung als die mittleren Altersgruppen. Der Aspekt Niedriglohn scheint keine Auswirkungen auf die Empfindung der Arbeit als geistig anstrengend zu haben: die Werte sind bei Arbeitnehmern über und unter der Niedriglohnschwelle praktisch gleich. Wie bei körperlich anstrengender Arbeit sind lange Wochenarbeitszeiten von regelmäßig über 48 Stunden mit einem hohen Anteil an geistig anstrengender Arbeit verbunden. Auch hier ergibt sich für Arbeitnehmer mit geringer Wochenarbeitszeit kein einheitliches Bild. Schließlich scheinen Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsniveau weniger mentalen Stress zu empfinden, als diejenigen mit mittlerem und hohem Bildungsniveau, obwohl die Unterschiede in den meisten Ländern gering sind.

Hohes Arbeitstempo

Tabelle 8.7 zeigt, dass ein sehr hohes Arbeitstempo am häufigsten in Finnland und im VK angegeben wurde, bei nur unwesentlich niedrigeren Werten in den anderen Ländern. Fünf Branchen führen bei diesem Indikator für arbeitsbedingten Stress (in dieser Reihenfolge): Hotel- und Gaststätten gewerbe, Groß- und Einzelhandel, Gesundheitswesen, Bauwirtschaft und Kreditinstitute und Versicherungen. Diese Ergebnisse sind denen der vierten Erhebung der Arbeitsbedingungen für diese Variable, wo die Bauwirtschaft den ersten Platz einnimmt und das Hotel- und Gaststätten gewerbe an zweiter Stelle steht, sehr ähnlich. In der Energie- und Wasserversorgung, im öffentlichen Sektor und in Erziehung und Unterricht ist der Anteil von sehr hohem Arbeitstempo gering. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erfahrung von sehr hohem Arbeitstempo sind ebenfalls gering, in sechs von acht Ländern sind die Werte für Frauen etwas höher.

Im Vergleich zu der jüngsten und der ältesten Generation berichteten Arbeitsnehmer im Alter von 25-54 Jahren häufiger von sehr hohem Arbeitstempo, außer in Dänemark und Finnland, wo die jüngste Generation die höchsten Werte aufweist.

Der Aspekt Niedriglohn scheint keine Auswirkungen auf die Empfindung eines hohen Arbeitstemos zu haben, mit Ausnahme von Finnland, wo ein hohes Arbeitstempo bei Niedriglohnbeziehern deutlich häufiger vorkommt. Wie für die beiden bereits genannten Stressfaktoren werden Wochen-

arbeitszeiten von regelmäßig über 48 Stunden auch mit einem hohen Arbeitstempo assoziiert.

Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann

Aus Tabelle 8.8 geht hervor, dass Arbeitnehmer in Ungarn und in geringerem Maße auch im VK am häufigsten angaben, ihre Arbeit nicht in der vereinbarten Zeit erledigen zu können, während die Werte für die Niederlande insgesamt niedrig sind. Verglichen mit den anderen Stressfaktoren weist die Rangordnung der Wirtschaftszweige bei dem Faktor „Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann“ große Unterschiede zwischen den Ländern auf. Drei Branchen weisen etwas höhere Mittelwerte auf: Hotel- und Gaststättengewerbe, Erziehung und Unterricht und Kreditinstitute und Versicherungen. Auch bei diesem Faktor sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede gering, mit etwas höheren Werten für Männer in fünf von acht Ländern.

Im Vergleich zu der jüngsten und der ältesten Generation berichteten Beschäftigte im Alter von 25-54 Jahren am häufigsten, ihre Arbeit nicht in der vereinbarten Zeit erledigen zu können. Innerhalb dieser breiten Kategorie weist, außer in Ungarn und Spanien, die Altersgruppe der 34-44-Jährigen die höchsten Werte auf. Die Jüngeren haben eindeutig die wenigsten Probleme, ihre Arbeit rechzeitig zu erledigen.

Bezogen auf die Niedriglohnschwelle berichten Arbeitnehmer, deren Entgelt über der Schwelle liegt, wesentlich häufiger, dass ihre Arbeit nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann. Ausnahmen bilden Deutschland und Dänemark. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau, ebenfalls mit Ausnahme von Deutschland und Dänemark, wo Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsniveau zumindest Probleme im selben Umfang angaben. Ähnlich berichten Arbeitnehmer mit sehr langen Wochenarbeitszeiten viel häufiger, dass sie ihre Arbeit nicht termingerecht erledigen können.

Arbeit mit engen Terminvorgaben

Tabelle 8.9 zeigt, dass Arbeitnehmer im VK und in Finnland am häufigsten berichteten, dass sie unter engen Terminvorgaben arbeiten, während Arbeitnehmer in Ungarn und in den Niederlanden dies am wenigsten berichten. Im

Durchschnitt wird Arbeit mit engen Terminvorgaben am häufigsten für folgende Branchen angegeben (in dieser Reihenfolge): Kreditinstitute und Versicherungen, sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen und Herstellung von Waren, und am wenigsten im öffentlichen Sektor und in Erziehung und Unterricht. Die ersten drei Positionen unterschieden sich von denen der vierten EWCS: Bauwirtschaft, Verkehr und sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen. Die Detailergebnisse weisen im Vergleich der Länder ein recht uneinheitliches Bild auf. Wie bei den vorherigen Indikatoren sind geschlechtsspezifische Unterschiede eher gering, in vier von acht Ländern sind die Werte bei Männern etwas höher.

Mit Ausnahme von Spanien nannten Arbeitnehmer in der mittleren Generation (35-44) am häufigsten den Stressfaktor Arbeit mit engen Terminvorgaben. In den meisten Ländern ist die jüngste Generation am wenigsten von Arbeit mit engen Terminvorgaben betroffen, mit Ausnahme von Spanien und dem VK, wo das für die Generation der Berufsaussteiger gilt.

Dänemark und Spanien ausgenommen berichten Arbeitnehmer, deren Entgelt über der Niedriglohnschwelle liegt, häufiger von Arbeit mit engen Terminvorgaben. Dazu passt, dass Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau hier die höchsten Werte aufweisen, diesmal mit Ausnahme vom VK, wo Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsniveau den höchsten Werte aufweisen. Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsniveau haben hier einen entsprechend niedrigen Wert. Arbeitnehmer mit sehr langen Wochenarbeitszeiten gaben am häufigsten an, mit engen Terminvorgaben zu arbeiten.

Monotone Aufgaben

Tabelle 8.10 zeigt, dass Arbeitnehmer in Spanien und Finnland am häufigsten berichteten, dass sie monotone Aufgaben erfüllen müssen, während Arbeitnehmer in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und vor allem Ungarn das am seltensten angaben. Die Rangordnung der Länder für den Anteil an monotonen Aufgaben aus der vierten EWCS ist damit fast identisch. Im Durchschnitt werden monotone Aufgaben am häufigsten (in dieser Reihenfolge) gemeldet für Landwirtschaft, Hotel- und Gaststätten gewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung, während Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen und sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen die niedrigsten Werte aufweisen. Auffällig ist die mittlere

Position der Herstellung von Waren, einst die Bastion eintöniger Arbeit, nur in Ungarn weist sie noch den höchsten Wert auf.

In fünf von sieben Ländern üben Frauen offenbar häufiger monotone Arbeiten aus, während in Belgien und Finnland die Werte für Männer und Frauen identisch sind. Mit Ausnahme von Dänemark werden monotone Aufgaben am häufigsten von der jüngsten Generation gemeldet. Meist verringert sich dieser Anteil mit zunehmendem Alter.

Bezogen auf die Niedriglohnschwelle berichten Arbeitnehmer, deren Entgelt unter dieser Schwelle liegt, durchweg häufiger über monotone Arbeiten. Die Unterschiede zu Arbeitnehmern, deren Entgelt über der Schwelle liegt, sind beträchtlich. In vier von sieben Ländern melden Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsniveau häufiger, monotone Aufgaben zu erfüllen, in Dänemark, Finnland und Deutschland weisen jedoch Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsniveau die höchsten Werte auf. Teilzeitarbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von unter 20 Stunden melden häufiger, monotone Aufgaben zu erfüllen. Hier bildet Ungarn die Ausnahme, wo Arbeitnehmer mit Wochenarbeitszeiten von über 35 Stunden die höchsten Werte aufweisen.

Stressige Arbeit

Tabelle 8.11 zeigt, dass Arbeitnehmer in Belgien und den Niederlanden am häufigsten meldeten, einen stressigen Job auszuüben, während Arbeitnehmer in Dänemark und Ungarn das am seltensten nannten. Im Durchschnitt wurde stressige Arbeit am häufigsten von Arbeitnehmern folgender Branchen gemeldet (in dieser Reihenfolge): Gesundheitswesen, Hotel- und Gaststättengewerbe und Verkehr und Nachrichtenübermittlung. In manchen Ländern weisen auch der Groß- und Einzelhandel und Erziehung und Unterricht überdurchschnittliche Werte auf. Arbeitnehmer in der Landwirtschaft melden in allen sechs Ländern am seltensten, eine stressige Arbeit zu verrichten. Arbeitnehmer im Alter von 25- 54 Jahren berichten am häufigsten, dass sie ihre Arbeit als stressig empfinden, mit einer gewissen Konzentration in der mittleren Generation. Die Unterschiede nach Altersgruppen sind aber gering. In Deutschland und Ungarn weist die Generation der Berufsaussteiger die höchsten Werte auf.

Im Hinblick auf die Niedriglohnschwelle melden in vier Ländern Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt über dieser Schwelle liegt, häufiger einen stressigen Job zu haben, während sich die Ergebnisse in Dänemark,

Deutschland und Spanien nicht nach Einkommen unterscheiden. Was das Bildungsniveau anbelangt, ist kein eindeutiges Muster zu erkennen. Arbeitnehmer mit extrem langen Wochenarbeitszeiten gaben wesentlich öfter an, einen stressigen Job zu haben, als diejenigen, die weniger Stunden arbeiten. Der Anteil an stressiger Arbeit steigt mit zunehmender Arbeitszeit.

Genügend Abwechslung bei der Arbeit

Aus Tabelle 8.12 ist zu entnehmen, dass Arbeitnehmer in Deutschland am häufigsten über genügend Abwechslung bei der Arbeit berichten, gefolgt von ihren Kollegen in Belgien und den Niederlanden, während Arbeitnehmer in Spanien und Ungarn hier die niedrigsten Werte aufweisen. In allen Ländern kommen die höchsten Werte dieses Faktors in der Landwirtschaft vor, gefolgt von sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen und Erziehung und Unterricht, die niedrigsten Werte erhalten das Hotel- und Gaststättengewerbe, gefolgt von Kreditinstituten und Versicherungen sowie Groß- und Einzelhandel. Anders ausgedrückt wird vor allem in diesen drei Branchen die Arbeit als nicht abwechslungsreich genug empfunden. Wieder, vielleicht überraschenderweise, nimmt die Herstellung von Waren eine mittlere Position ein.

Die geschlechtsspezifische Unterscheidung ergibt, dass in fünf Ländern die Durchschnittswerte für Männer höher sind, während in Finnland und Ungarn die Werte für Männer und Frauen identisch sind. Nach Altersgruppen betrachtet weist die älteste Generation die höchsten Werte für genügend Abwechslung bei der Arbeit auf. In fast allen Ländern steigen die Werte mit zunehmendem Alter.

Erwartungsgemäß zeigen in allen Ländern Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt über der Niedriglohnschwelle liegt, (meist beträchtlich) höhere Werte bei der Frage nach genügend Abwechslung bei der Arbeit als Arbeitnehmer, deren Lohn unter der Schwelle liegt. Dasselbe gilt auch für Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau, obwohl die Unterschiede zum mittleren Bildungsniveau nicht so groß sind. Mit Ausnahme von Dänemark und Ungarn gaben Arbeitnehmer mit extrem langen Wochenarbeitszeiten häufiger an, dass ihre Arbeit genügend Abwechslung bietet. Teilzeitarbeitnehmer weisen hier meistens die niedrigsten Werte auf.

Tabelle 8.6 Mittelwert für geistig anstrengende Arbeit (von 1=nie bis 5=täglich), nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Niedriglohnschwelle, Länge der Wochenarbeitszeit, Altersgruppe, Bildungsniveau und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Gesamt (Mittelwert)	3,2	3,3	3,5	3,4	3,5	3,0	3,9
Geschlecht							
Mann	3,2	3,3	3,5	3,4	3,4	3,0	3,8
Frau	3,3	3,3	3,5	3,4	3,6	3,0	4,1
Industriezweig							
Landwirtschaft	3,1	3,6	,	,	2,7	2,8	3,7
Herstellung von Waren	3,1	3,4	3,4	3,4	3,3	2,9	3,8
Energie-u.Wasserversorgung	3,0	,	3,3	,	3,5	3,0	3,8
Bauwirtschaft	3,1	2,6	3,2	,	3,1	2,9	3,9
Groß- u. Einzelhandel	3,2	3,5	3,5	3,4	3,6	2,9	4,0
Hotel-u.Gaststättengewerbe	3,2	3,0	3,4	,	3,4	2,8	4,0
Verkehr u.Nachrichtenüberm.	3,2	3,3	3,4	3,5	3,7	3,0	3,8
Kreditinstitut/Versicherungen	3,3	,	3,4	3,5	4,0	3,0	3,9
Sonst.unternehmenseb.Dienstl.	3,3	3,2	3,6	3,6	3,5	3,1	4,0
Öffentlicher Sektor	3,2	3,1	3,4	,	3,8	3,0	3,6
Erziehung und Unterricht	3,3	,	3,5	3,6	3,9	3,1	4,0
Gesundheitswesen	3,2	3,8	3,5	3,5	3,8	3,0	3,9
Sonst.öffentl.Dienstleistung*	3,2	3,3	3,4	3,2	3,6	3,0	4,0
Altersgruppe							
< 25 Jahre	3,1	3,3	3,2	3,4	3,1	2,9	3,8
25-34 Jahre	3,3	3,3	3,5	3,5	3,5	3,1	4,0
35-44 Jahre	3,2	3,4	3,5	3,4	3,5	3,0	3,9
45-54 Jahre	3,1	3,3	3,5	3,4	3,6	2,9	3,8
>=55 Jahre	3,0	3,0	3,3	3,2	3,6	2,7	3,7
Niedriglohnschwelle							
Unter NLschwelle	3,1	4,1	3,5	,	3,2	3,0	4,0
Über NLschwelle	3,2	3,4	3,5	,	3,8	3,0	3,9
Regelm. Wochenarbeitszeit							
0 - 20 Std	3,2	3,5	3,4	3,4	3,3	2,7	3,8
20 - 35 Std	3,2	3,1	3,4	3,4	3,7	3,0	3,8
35 - 48 Std	3,2	3,4	3,5	3,5	3,7	3,0	3,9
48 - 99 Std	3,4	3,6	3,8	3,8	3,8	3,0	4,2
Bildungsniveau							
Niedrig	3,1	3,1	3,4	3,4	2,9	2,9	3,9
Mittel	3,2	3,3	3,5	3,5	3,7	3,0	3,9
Hoch	3,2	3,4	3,6	3,5	4,0	3,1	3,9
Stichprobengröße							
Arbeitnehmer	18799	285	3177	2506	7485	84371	14454

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm. * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen

Tabelle 8.7 Mittelwert für sehr hohes Arbeitstempo (von 1=nie bis 5=täglich), nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Niedriglohnschwelle, Länge der Wochenarbeitszeit, Altersgruppe, Bildungsniveau und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Gesamt (Mittelwert)	3,5	3,4	3,6	3,4	3,3	3,5	3,3	3,6
Geschlecht								
Mann	3,4	3,4	3,5	3,4	3,3	3,5	3,3	3,6
Frau	3,5	3,3	3,7	3,5	3,3	3,6	3,4	3,8
Wirtschaftszweig								
Landwirtschaft	3,0	,	,	3,2	2,8	3,5	3,0	,
Herstellung von Waren	3,5	3,8	3,5	3,4	3,3	3,5	3,3	,
Energie- u. Wasserversorg.	3,2	,	3,5	3,3	3,1	3,3	3,1	,
Bauwirtschaft	3,5	3,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,3	,
Groß- u. Einzelhandel	3,7	4,0	3,9	3,5	3,3	3,6	3,4	,
Hotel- u. Gaststättengewerb	3,8	,	4,2	3,7	3,5	3,9	3,8	,
Verkehr u. Nachrichtenüber	3,6	3,3	3,9	3,4	3,3	3,6	3,4	,
Kreditinst./Versicherung	3,5	,	3,7	3,4	3,6	3,5	3,5	,
Sonst. unternehm. Dienstl.	3,5	3,5	3,6	3,4	3,0	3,5	3,3	,
Öffentlicher Sektor	3,0	,	3,4	3,0	3,6	3,3	2,8	,
Erziehung und Unterricht	3,0	,	3,5	3,0	3,0	3,4	3,1	,
Gesundheitswesen	3,5	,	3,7	3,5	3,6	3,5	3,6	,
Sonst. öffentl. Dienstleist*	3,4	,	3,6	3,4	3,4	3,5	3,2	,
Altersgruppe								
< 25 Jahre	3,3	3,7	3,8	3,3	3,2	3,5	3,2	3,5
25-34 Jahre	3,5	3,5	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,9
35-44 Jahre	3,5	3,4	3,7	3,4	3,3	3,5	3,3	3,7
45-54 Jahre	3,5	3,2	3,5	3,4	3,3	3,4	3,2	3,4
>=55 Jahre	3,3	3,3	3,5	3,2	3,2	3,3	3,0	3,4
Alte Niedriglohnschwelle								
Unter NLschwelle	3,5	3,6	4,1	3,3	3,1	3,5	3,5	3,7
Über NLschwelle	3,5	3,4	3,6	3,3	3,4	3,6	3,3	3,7
Regelmäßige Wochenarbeitszeit								
0 - 20 Std	3,4	1,0	3,7	3,1	,	3,4	3,2	2,8
20 - 35 Std	3,4	3,0	3,7	3,3	,	3,5	3,0	3,2
35 - 48 Std	3,5	3,4	3,6	3,3	3,5	3,5	3,3	3,7
48 - 99 Std	3,9	4,2	4,1	4,0	5,0	3,9	3,8	4,0
Bildungsniveau								
Niedrig	3,5	3,1	3,6	3,4	3,1	3,5	3,4	3,4
Mittel	3,5	3,5	3,7	3,4	3,4	3,5	3,3	3,8
Hoch	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,6	3,3	3,6
Stichprobengröße								
Arbeitnehmer	170 68	120 3	312 2	183 2	658 4	788 34	122 95	352

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm. * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen

Tabelle 8.8 Mittelwert für Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann (von 1=nie bis 5=täglich), nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Niedriglohnschwelle, Länge der Wochenarbeitszeit, Altersgruppe, Bildungsniveau und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Gesamt (Mittelwert)	2,6	2,6	2,5	2,6	3,1	2,2	2,5	2,8
Geschlecht								
Mann	2,7	2,7	2,5	2,6	3,1	2,3	2,6	2,9
Frau	2,6	2,5	2,5	2,6	3,1	2,2	2,4	2,6
Industriezweig								
Landwirtschaft	2,7	3,3	5,0	1,0	3,5	2,2	2,4	3,4
Herstellung von Waren	2,6	2,6	2,3	2,4	3,0	2,3	2,5	2,7
Energie- u. Wasserversorgung	2,3	,	2,5	2,9	3,0	2,1	2,4	4,0
Bauwirtschaft	2,8	2,2	2,0	2,6	2,6	2,2	2,6	2,9
Groß- u. Einzelhandel	2,7	2,8	2,4	2,8	3,3	2,2	2,4	2,2
Hotel- u. Gaststättengewerbe	2,6	3,3	2,6	2,6	4,3	2,0	2,4	2,5
Verkehr u. Nachrichtenübermittl.	2,7	3,1	2,6	2,7	2,8	2,2	2,5	3,1
Kreditinstitute/Versicherungen	2,7	,	2,0	2,9	4,0	2,3	2,8	3,0
Sonst. unternehmensbez. Dienstl.	2,7	2,6	2,6	2,4	3,0	2,3	2,6	2,8
Öffentlicher Sektor	2,2	2,5	2,4	2,1	3,4	2,1	2,1	3,3
Erziehung und Unterricht	2,8	,	3,3	3,3	3,2	2,6	2,5	2,5
Gesundheitswesen	2,6	2,5	2,7	2,7	2,9	2,4	2,6	3,0
Sonst. öffentl. Dienstleistung*	2,7	3,7	2,7	3,3	2,8	2,2	2,3	2,1
Altersgruppe								
< 25 Jahre	2,2	1,8	2,2	2,3	2,7	1,8	2,1	1,8
25-34 Jahre	2,6	2,5	2,3	2,6	3,1	2,3	2,6	2,8
35-44 Jahre	2,8	2,8	2,7	2,7	3,1	2,4	2,5	3,2
45-54 Jahre	2,7	2,7	2,6	2,6	3,4	2,4	2,4	3,1
>=55 Jahre	2,6	2,7	2,5	2,4	2,7	2,3	2,2	2,4
Niedriglohnschwelle								
Unter NLschwelle	2,4	3,7	2,4	4,1	2,8	2,0	2,3	2,1
Über NLschwelle	2,7	2,6	2,5	2,6	3,0	2,3	2,5	2,9
Regelmäßige Wochenarbeitszeit								
0 - 20 Std	2,5	1,0	2,2	2,2	2,3	2,1	2,3	2,3
20 - 35 Std	2,5	2,1	2,3	2,4	2,0	2,3	2,2	2,8
35 - 48 Std	2,6	2,7	2,5	2,4	2,9	2,3	2,5	2,8
48 - 99 Std	3,8	3,8	3,7	3,9	4,1	2,8	3,3	3,5
Bildungsniveau								
Niedrig	2,3	2,4	2,3	2,3	2,5	2,0	2,3	2,5
Mittel	2,4	2,7	2,5	2,8	2,8	2,1	2,3	2,4
Hoch	2,8	2,7	2,8	2,7	3,3	2,5	2,7	3,1
Stichprobengröße								
Arbeitnehmer	17398	263	2965	1311	455	90045	13305	609

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm. * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen

Tabelle 8.9 Mittelwert für Arbeit mit engen Terminvorgaben (von 1=nie bis 5=täglich), nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Niedriglohnschwelle, Länge der Wochenarbeitszeit, Altersgruppe, Bildungsniveau und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Gesamt (Mittelwert)	3,4	3,4	3,6	3,4	3,1	3,1	3,4	4,1
Geschlecht								
Mann	3,4	3,4	3,6	3,4	3,2	3,3	3,4	4,1
Frau	3,3	3,4	3,6	3,4	3,1	3,0	3,4	4,0
Wirtschaftszweig								
Landwirtschaft	3,0	4,0	4,0	3,5	2,7	2,8	3,1	4,3
Herstellung von Waren	3,4	3,8	3,5	3,6	3,4	3,3	3,5	3,9
Energie- u. Wasserversorgung	3,2	,	3,8	3,3	3,1	3,2	3,3	4,8
Bauwirtschaft	3,5	3,0	3,8	3,7	3,6	3,2	3,5	3,9
Groß- u. Einzelhandel	3,4	3,5	3,5	3,3	2,8	2,9	3,3	4,1
Hotel- und Gaststättengewerbe	3,5	,	3,7	3,2	2,7	2,9	3,5	4,3
Verkehr u. Nachrichtenübermitt.	3,6	3,5	3,8	3,3	3,2	3,3	3,5	3,9
Kreditinstitute/Versicherungen	3,4	,	3,5	3,5	3,4	3,2	3,4	4,7
Sonst.unternehmenseb.Dienstl.	3,6	4,1	3,7	3,5	2,8	3,4	3,5	4,3
Öffentlicher Sektor	3,0	,	3,5	3,0	3,4	3,0	2,9	4,1
Erziehung und Unterricht	2,9	4,5	3,8	3,1	2,7	3,0	3,1	3,5
Gesundheitswesen	3,1	4,0	3,5	3,3	3,1	2,7	3,4	3,9
Sonst. öffentl.Dienstleistung*	3,4	4,0	3,7	3,3	3,0	3,1	3,3	3,9
Altersgruppe								
< 25 Jahre	3,2	3,3	3,4	3,1	2,8	2,8	3,1	3,9
25-34 Jahre	3,4	3,4	3,6	3,5	3,1	3,2	3,5	4,1
35-44 Jahre	3,4	3,6	3,7	3,5	3,2	3,2	3,4	4,2
45-54 Jahre	3,4	3,3	3,6	3,3	3,2	3,1	3,2	4,0
>=55 Jahre	3,3	3,3	3,6	3,3	3,0	3,0	3,0	3,8
Niedriglohnschwelle								
Unter NLschwelle	3,2	3,9	3,5	3,2	2,9	2,9	3,5	3,8
Über NLschwelle	3,4	3,4	3,6	3,5	3,3	3,2	3,4	4,1
RegelmäßigeWochenarbeitszeit								
0 - 20 Std	3,3	1,0	3,4	2,7	,	2,5	3,2	3,6
20 - 35 Std	3,2	2,5	3,6	3,3	,	2,9	3,1	3,6
35 - 48 Std	3,4	3,4	3,6	3,4	3,3	3,2	3,4	4,1
48 - 99 Std	4,0	5,0	3,8	4,0	4,3	3,6	3,9	4,3
Bildungsniveau								
Niedrig	3,2	3,3	3,5	3,3	2,9	2,9	3,3	3,8
Mittel	3,3	3,4	3,6	3,4	3,2	3,0	3,3	4,2
Hoch	3,5	3,5	3,7	3,5	3,3	3,4	3,5	4,0
Stichprobengröße								
N	16738	122	3109	1821	6020	75349	12180	353

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm. * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen

Tabelle 8.10 Mittelwert für monotone Arbeit (von 1=nie bis 5=täglich), nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Niedriglohnschwelle, Länge der Wochenarbeitszeit, Altersgruppe, Ausbildungsniveau und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Gesamt (Mittelwert)	2,4	3,1	3,2	2,6	2,2	2,3	3,6
Geschlecht							
Mann	2,4	2,9	3,2	2,5	2,1	2,3	3,5
Frau	2,4	3,3	3,2	2,8	2,2	2,4	3,7
Wirtschaftszweig							
Landwirtschaft	2,5	3,8	5,0	2,8	2,1	2,7	3,7
Herstellung von Waren	2,4	2,8	3,3	2,5	2,4	2,4	3,5
Energie- u. Wasserversorgung	2,4	3,0	2,9	2,5	1,9	2,3	3,6
Bauwirtschaft	2,2	2,9	3,1	2,5	1,9	2,3	3,5
Groß- u. Einzelhandel	2,4	3,6	3,5	2,7	2,1	2,5	3,8
Hotel- u. Gaststättengewerbe	2,5	3,5	3,3	2,8	2,2	2,6	4,1
Verkehr u. Nachrichtenübermittl.	2,5	4,0	3,5	2,7	2,0	2,5	3,7
Kreditinstitute/Versicherungen	2,5	3,0	2,9	2,6	2,1	2,3	3,6
Sonst. unternehmensbez. Dienstl.	2,5	3,0	3,3	2,6	2,1	2,3	3,5
Öffentlicher Sektor	2,6	3,6	2,9	2,7	2,0	2,2	3,6
Erziehung und Unterricht	2,2	2,5	2,7	2,5	1,7	2,0	3,3
Gesundheitswesen	2,2	2,4	3,0	2,6	2,0	2,1	3,6
Sonst. öffentl. Dienstleistung*	2,4	2,0	3,2	2,6	1,9	2,3	3,5
Altersgruppe							
< 25 Jahre	2,6	3,3	3,4	2,9	2,5	2,7	3,8
25-34 Jahre	2,5	3,4	3,3	2,7	2,3	2,4	3,6
35-44 Jahre	2,3	3,0	3,2	2,6	2,2	2,2	3,5
45-54 Jahre	2,3	2,7	3,0	2,4	2,1	2,1	3,6
>=55 Jahre	2,3	3,8	2,8	2,2	1,9	2,1	3,5
Niedriglohnschwelle							
Unter NLschwelle	2,6	3,5	3,6	2,8	2,6	2,7	4,0
Über NLschwelle	2,3	3,1	3,2	2,6	1,9	2,2	3,5
Regelmäßige Wochenarbeitszeit							
0 - 20 Std	2,5	5,0	3,3	2,7	1,6	2,5	3,9
20 - 35 Std	2,4	2,9	3,4	2,6	1,7	2,3	3,6
35 - 48 Std	2,4	3,1	3,2	2,6	2,6	2,3	3,6
48 - 99 Std	2,1	3,4	3,2	2,4	2,6	2,2	3,5
Bildungsniveau							
Niedrig	2,5	3,1	3,2	2,6	2,6	2,5	4,0
Mittel	2,4	3,2	3,3	2,7	2,1	2,4	3,8
Hoch	2,4	3,1	2,9	2,5	1,7	2,2	3,3
Stichprobengröße							
Arbeitnehmer	18179	215	3150	30799	7439	76507	13580

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm. * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen

Tabelle 8.11 Mittelwert für als stressig empfundene Arbeit (von 1=nie bis 5=täglich), nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Niedriglohnschwelle, Länge der Wochenarbeitszeit, Altersgruppe, Bildungsniveau und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Gesamt (Mittelwert)	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,7	3,6
Geschlecht							
Mann	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,8	3,6
Frau	3,7	3,3	3,5	3,5	3,3	3,6	3,6
Wirtschaftszweig							
Landwirtschaft	3,5	3,3	2,0	-	2,4	3,4	3,3
Herstellung von Waren	3,8	3,3	3,4	3,5	3,2	3,8	3,6
Energie- u. Wasserversorgung	3,6	2,5	3,6	-	3,0	3,7	3,4
Bauwirtschaft	3,8	3,3	3,2	-	2,8	3,7	3,5
Groß- u. Einzelhandel	3,9	3,5	3,5	3,6	3,2	3,6	3,7
Hotel- u. Gaststättengewerbe	4,0	3,7	3,6	-	3,2	3,8	3,9
Verkehr/Nachrichtenübermittl.	4,0	3,5	3,7	3,6	3,6	3,9	3,7
Kreditinstitute/Versicherungen	3,8	2,5	3,6	3,5	3,5	3,8	3,7
Sonst. unternehmensex. Dienstl.	3,8	3,0	3,6	3,6	2,9	3,8	3,6
Öffentlicher Sektor	3,4	2,8	3,5	-	3,5	3,7	3,3
Erziehung und Unterricht	3,6	2,0	3,7	3,5	3,5	3,6	3,7
Gesundheitswesen	3,8	3,8	3,9	3,7	3,6	3,7	3,9
Sonst. öffentl. Dienstleistung*	3,6	3,3	3,5	3,8	3,2	3,6	3,6
Altersgruppe							
< 25 Jahre	3,6	3,4	3,4	3,6	2,9	3,5	3,4
25-34 Jahre	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,7	3,6
35-44 Jahre	3,8	3,5	3,6	3,6	3,3	3,8	3,6
45-54 Jahre	3,8	3,3	3,6	3,5	3,3	3,8	3,7
>=55 Jahre	3,7	2,7	3,4	3,6	3,3	3,7	3,6
Niedriglohnschwelle							
Unter NLschwelle	3,6	3,3	3,5	3,6	3,1	3,5	3,6
Über NLschwelle	3,8	3,3	3,6	3,6	3,4	3,8	3,6
Regelmäßige Wochenarbeitszeit							
0 - 20 Std	3,7	2,5	3,5	3,6	3,6	3,3	3,4
20 - 35 Std	3,7	3,4	3,5	3,5	3,2	3,6	3,5
35 - 48 Std	3,8	3,3	3,5	3,7	3,0	3,8	3,6
48 - 99 Std	4,2	3,9	4,0	3,9	3,3	4,1	4,1
Bildungsniveau							
Niedrig	3,8	3,3	3,4	3,6	2,9	3,6	3,7
Mittel	3,8	3,3	3,6	3,6	3,3	3,7	3,6
Hoch	3,8	3,4	3,6	3,5	3,5	3,8	3,6
Stichprobengröße							
Arbeitnehmer	18901	285	3168	2528	7073	82514	13753

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm. * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen

Tabelle 8.12 Mittelwert für genügend Abwechslung bei der Arbeit (von 1=nie bis 5=täglich), nach Geschlecht, Wirtschaftszweigen, Niedriglohnschwelle, Länge der Wochenarbeitszeit, Altersgruppe, Bildungsniveau und Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Gesamt (Mittelwert)	4,0	3,9	3,8	4,2	3,7	4,0	3,5
Geschlecht							
Mann	4,1	4,0	3,8	4,3	3,7	4,1	3,6
Frau	4,0	3,8	3,8	4,1	3,7	4,0	3,4
Wirtschaftszweig							
Landwirtschaft	4,2	5,0	5,0	4,2	3,7	3,9	3,6
Industrie	4,0	4,0	3,6	4,3	3,4	4,0	3,6
Energie- u. Wasserversorgung	4,1	4,5	4,0	4,3	3,9	4,0	3,7
Bauwirtschaft	4,2	4,1	4,1	4,3	3,8	4,2	3,7
Groß- u. Einzelhandel	4,0	4,0	3,6	4,1	3,7	3,9	3,5
Hotel- u. Gaststättengewerbe	4,0	3,0	3,5	4,1	3,8	3,9	3,4
Verkehr/Nachrichtenübermitt	4,0	3,6	3,5	4,1	4,0	3,9	3,4
Kreditinstitut/Versicherungen	4,0	3,0	4,1	4,2	3,7	3,9	3,4
Sonst.unternehmensb.Dienstl.	4,0	4,0	3,8	4,2	3,6	4,0	3,4
Öffentlicher Sektor	3,9	3,3	4,0	4,2	3,8	4,1	3,5
Erziehung und Unterricht	4,2	3,7	4,2	4,4	4,2	4,2	3,7
Gesundheitswesen	4,2	3,9	4,1	4,3	3,9	4,2	3,6
Sonst.öffentl.Dienstleistung*	4,1	4,8	4,0	4,4	3,9	4,1	3,7
Altersgruppe							
< 25 Jahre	3,8	3,3	3,6	3,9	3,3	3,8	3,3
25-34 Jahre	4,0	3,8	3,7	4,2	3,5	4,0	3,5
35-44 Jahre	4,1	4,0	3,8	4,3	3,7	4,1	3,6
45-54 Jahre	4,1	4,1	4,0	4,3	3,8	4,2	3,6
>=55 Jahre	4,2	3,9	4,1	4,4	4,0	4,2	3,9
Niedriglohnschwelle							
Unter NLschwelle	3,8	3,8	3,6	3,9	3,3	3,8	3,3
Über NLschwelle	4,1	3,9	3,8	4,3	3,9	4,1	3,6
Regelm. Wochenarbeitszeit							
0 - 20 Std	3,9	2,5	3,7	4,1	2,0	3,8	3,3
20 - 35 Std	4,0	3,7	3,6	4,2	2,7	4,0	3,5
35 - 48 Std	4,0	4,0	3,8	4,2	2,1	4,0	3,5
48 - 99 Std	4,4	3,5	4,2	4,4	1,9	4,3	3,8
Bildungsniveau							
Niedrig	4,0	3,7	3,7	4,1	3,3	4,0	3,4
Mittel	4,0	4,0	3,8	4,2	3,8	4,0	3,4
Hoch	4,1	4,0	4,0	4,3	4,0	4,1	3,6
Stichprobengröße							
Arbeitnehmer	18564	217	3179	32040	7553	79387	13540

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004-Mai 2007.

Auswahl: Arbeitnehmer

Anm. * Sonstige kommunale, soziale und persönliche Dienstleistungen

8.6 Schlussfolgerungen

Die in diesem Kapitel vorgestellten Ergebnisse belegen, wie ernst und nachhaltig Probleme der Arbeitsqualität in Europa sind. Sie zeigen, wie schwach die oft wiederholte Beteuerung „Qualität ist das Herzstück des europäischen Sozialmodells“ und wie dringend notwendig es ist, mit Unterstützung der Europäischen Kommission Ansätze zu entwickeln, die ein Eingreifen ermöglichen.

In Bezug auf arbeitsbedingten Stress ist die Rangordnung der Länder und Wirtschaftszweige wesentlich weniger folgerichtig, als für Arbeitszeiten und Niedriglöhne. Von sieben Ländern weist Spanien den höchsten durchschnittlichen Gesamtwert und die höchsten Werte für vier der acht Indikatoren für arbeitsbedingten Stress auf: für körperlich anstrengende Arbeit (zusammen mit Ungarn), geistig anstrengende Arbeit, monotone Arbeit sowie für ungenügende Abwechslung bei der Arbeit. Finnland, mit dem zweithöchsten Durchschnittswert der insgesamt acht Variablen, hat bei zwei Indikatoren die höchsten Werte: bei sehr hohem Arbeitstempo und Arbeit mit engen Terminvorgaben. Neben körperlich anstrengender Arbeit zeigt Ungarn auch den höchsten Wert für Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann, und Belgien für stressige Arbeit. In Dänemark und Deutschland liegen fast alle Werte im mittleren Bereich, die Werte für die Niederlande (mit Ausnahme des sehr hohen Arbeitstempes und der stressigen Arbeit) rangieren am unteren Ende.

Bei der Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen kommt dem Hotel- und Gaststättengewerbe die zweifelhafte Ehre zu, in den untersuchten Ländern bei vier Faktoren den höchsten Wert zu erzielen: bei körperlich anstrengender Arbeit, sehr hohem Arbeitstempo, Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann und wenig Abwechslung bei der Arbeit. Diese Branche steht darüber hinaus bei monotonen Aufgaben und stressiger Arbeit an zweiter Stelle. Auffällig ist die Spitzenposition des Gesundheitswesens und der Sozialarbeit bei geistig anstrengender Arbeit und bei stressiger Arbeit, obwohl die Werte der anderen Faktoren in diesem Sektor eher niedrig sind. In Kreditinstituten und Versicherungen ist der Anteil der Arbeit mit engen Terminvorgaben am höchsten sowie, das mag überraschen, der mangelnden Abwechslung bei der Arbeit. Die

Landwirtschaft zeigt den höchsten Durchschnittswert für monotone Arbeiten und steht bei körperlich anstrengender Arbeit an zweiter Stelle.

Die Analyse der Empfindung von arbeitsbedingtem Stress ergibt, dass die Wettbewerbssituation auf Branchenebene offenbar nur einen geringen Einfluss ausübt. Zumindest wird ihre Wirkung in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich wahrgenommen. Dies gilt auch für institutionelle Faktoren auf nationaler und Branchenebene. Das führt zu der Schlussfolgerung, dass die Unterschiede bei arbeitsbedingtem Stress stärker von Faktoren auf Ebene der Unternehmen und des einzelnen Arbeitsplatzes bestimmt werden. Wenn diese Beobachtung richtig ist, hat das für die Gewerkschaften mehrere Folgen: einerseits müssten sie sich zur Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress besonders auf die Ebene der Unternehmen und der einzelnen Arbeitsplätze konzentrieren, andererseits müssten sie, wie in Kapitel 5 bereits angesprochen, Strukturen entwickeln, um die verschiedenen Handlungsebenen miteinander zu verbinden.

9. Wirtschaftszweige

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

9.1 Einleitung

In den Kapiteln 3 bis 8 wurden die Ergebnisse der *WageIndicator*-Umfrage für sechs strategische Bereiche der Gewerkschaftsarbeit präsentiert. Diese Ergebnisse wurden zwischen Wirtschaftszweigen und Ländern verglichen und auf eine Reihe von Arbeitnehmermerkmalen bezogen. In diesem Kapitel stehen die 13 untersuchten Wirtschaftszweige im Mittelpunkt der Darstellung und Analyse der Daten. Für jede Branche werden in diesem Kapitel die Daten für die untersuchten Themenbereiche Arbeitszeit, Niedriglöhne, Weiterbildung, ältere Arbeitnehmer (Alter), Erfassung durch Kollektivverhandlungen und arbeitsbedingter Stress in den neun Ländern verglichen.

9.2 Landwirtschaft

Verglichen mit den anderen Branchen ist die übliche Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft in vier von neun Mitgliedstaaten am höchsten. In den übrigen fünf Ländern steht die Landwirtschaft bei diesem Thema an zweiter bis fünfter Stelle. Dieses Bild wird durch den Anteil der Beschäftigten mit einer üblichen Wochenarbeitszeit von über 48 Stunden bestätigt. Nach diesem Kriterium nimmt die Landwirtschaft in vier von neun Ländern den ersten bis dritten Platz unter den Branchen ein. Dasselbe gilt im Hinblick auf die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis: hier nimmt die Landwirtschaft ebenfalls in vier von neun Ländern eine der ersten drei Positionen ein. Auch bei flexibler Arbeitszeit weist die Landwirtschaft hohe Werte aus und kommt in drei Ländern auf Platz eins, zwei, oder drei. Bereitschaftsdienst stellt in der Landwirtschaft kein großes Problem dar, ebenso wenig wie Arbeit in den Abendstunden oder am Wochenende. Die Niederlande, wo 56% der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft samstags arbeiten und dieser Sektor damit den zweiten Platz im Branchenvergleich des Landes einnimmt, bilden die Ausnahme.

Der Anteil von Niedriglöhnen ist in der Landwirtschaft in allen Ländern relativ hoch, außer in Dänemark und Finnland. In Ungarn erzielen sogar 55% und im VK 50% aller Beschäftigten in der Landwirtschaft nur ein Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle, gefolgt von Polen (47%) und Belgien (38%). Bei der Erfassung durch Kollektivverhandlungen ergibt sich für die Landwirtschaft ein uneinheitliches Bild: relativ hoch ist der Erfassungsgrad mit 88% in den Niederlanden und einem siebten Platz in der Rangordnung der Branchen sowie mit 86% und einem fünften Platz in Dänemark. In Spanien, Belgien, Deutschland und Ungarn ist der Erfassungsgrad etwas niedriger und die Landwirtschaft nimmt dort im Branchenvergleich eine mittlere Position ein. In fünf Ländern ist der Anteil der Arbeitnehmer, die es wichtig finden, durch eine Kollektivvereinbarung geschützt zu sein, höher als der Anteil der tatsächlich Erfassten. Dies gilt nicht für die Niederlande und Belgien. Im VK beträgt der Erfassungsgrad nur 25%, während fast doppelt so viele (47%) Arbeitnehmer einen solchen Schutz wichtig finden.

Im Hinblick auf die Altersstruktur nimmt die Landwirtschaft in den meisten Ländern eine mittlere Position im Branchenvergleich ein. In Polen sind die Beschäftigten in der Landwirtschaft mit einem Durchschnittsalter von 31 Jahren relativ jung. Demgegenüber sind die Beschäftigten dieser Branche in Ungarn mit einem Durchschnittsalter von 44 Jahren relativ alt. Der Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ist in Ungarn und Finnland am höchsten. Am niedrigsten ist er in Polen, wo vor allem die Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen einen hohen Anteil stellen. Mit 24% weisen die Niederlande den bei weitem höchsten Anteil von Arbeitnehmern in der jüngsten Altersgruppe auf. In diesem Land ist die Landwirtschaft auch einer der „jüngsten“ Wirtschaftszweige.

Was die Indikatoren für arbeitsbedingten Stress anbelangt, so weist die Landwirtschaft im Branchenvergleich den höchsten Wert für körperlich anstrengende Arbeit auf. Hingegen wird die Landwirtschaft in fast allen Ländern als geistig nicht anstrengend erfahren. Weder ein hohes Arbeitstempo, noch Arbeit mit engen Terminvorgaben sind in diesem Sektor üblich, Letzteres mit einer Ausnahme: in Deutschland haben Arbeitnehmer in der Landwirtschaft relativ oft das Gefühl, mit engen Terminvorgaben arbeiten zu müssen.

In fast allen untersuchten EU-Mitgliedstaaten weist die Landwirtschaft eine Häufung von Problemen durch lange Arbeitszeiten, einen hohen

Niedriglohnanteil und einen Mangel an Weiterbildung auf. Hinzu kommen in einigen Ländern erheblich Probleme bei der Erfassung durch Kollektivverhandlungen. Arbeitsbedingter Stress wird jedoch in den meisten Ländern nicht als ein besonderes Problem für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft betrachtet.

Tabelle 9.1 Mittelwerte in der Landwirtschaft nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert	39,4	37,1	38,6	40,2	-	37,8	41,2	40,6	41,4
% >= 48 Stunden	-	-	-	8	-	8	-	11	14
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	-	4	-	2	-	-	-
% flexible Arbeitszeit	9	15	17	9	-	5	0	8	10
% Bereitschaftsdienst	0	1	1	1	-	1	0	3	0
% Abendarbeit	30	-	-	-	27	36	-	72	32
% Arbeit am Samstag	30	-	-	-	56	45	-	26	31
% Arbeit am Sonntag	9	-	-	-	43	15	-	11	20
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	38	18	5	24	55	30	47	26	50
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angeb. Weiterbildung	52	-	-	26	-	42	60	34	-
Vom Arbeitgeb. angeb. Weiterbildungstage	6,3		6,8	5,1		8,7	9,0	7,9	
% selbst bezahlte Weiterbildung	19	-	-	21	-	14	60	44	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	3,0	-	-	1,3	-	2,5	11,7	15,6	-
Alter									
Durchschnittsalter	35,8	43,1	40,6	37,2	43,8	33,6	31,5	34,0	37,8
% über 45 Jahre	30	48	38	21	53	16	13	14	26
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassung	72	86	-	55	69	88	-	68	25
% hält Erfassung für wichtig	68	100	-	72	-	77	-	87	48
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	3,1	-	-	-	3,2	2,9	-	3,5	-
Werte geistige Belastung	3,1	3,6	-	-	2,7	2,8	-	3,7	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,0	-	-	3,2	2,8	3,5	-	3,0	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,7	3,3	-	-	3,5	2,2	-	2,4	3,4
Werte enge Terminvorgaben	3,0	-	-	3,5	2,7	2,8	-	3,1	4,3

Quelle: *WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007*

Auswahl: *Beschäftigte in der Landwirtschaft*

9.3 Herstellung von Waren

Was die Länge der üblichen Wochenarbeitszeit betrifft, finden wir die Herstellung von Waren in den meisten Ländern auf den unteren Plätzen. In fast allen Ländern ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit relativ kurz, außer in Dänemark (obwohl die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit 37 Stunden immer noch kürzer ist, als in den meisten anderen Ländern). Im Hinblick auf den Anteil von Wochenarbeitszeiten von über 48 Stunden nimmt die Herstellung von Waren in fast allen Ländern eine mittlere Position ein, außer in Deutschland und Belgien, wo der Anteil der Arbeitnehmer, die über 48 Stunden in der Woche arbeiten, relativ hoch ist. Eine Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis kommt in der Herstellung von Waren selten vor: in Belgien, Dänemark und Deutschland zu 2-3%, in den anderen Ländern unter 1%. Der Anteil flexibler Arbeitszeit reicht von 4% in Polen bis 16% in Ungarn und in allen Ländern nimmt die flexible Arbeitszeit eine Position in der oberen Hälfte der Branchenrangliste ein. Bereitschaftsdienst kommt in den meisten Ländern auf einen Anteil von unter 1%. Der Anteil der Abend- und Wochenendarbeit ist in der Herstellung von Waren durchweg etwas höher als die jeweiligen Durchschnittswerte der Länder.

Im Branchenvergleich weist die Herstellung von Waren keinen hohen Niedriglohnanteil auf. Nur in Ungarn liegt der Anteil der Niedriglohnbezieher in diesem Wirtschaftszweig über dem nationalen Durchschnittswert. Diesem mit 33% relativ hohen Wert in Ungarn folgen Polen mit 21% und die Niederlande mit 19%. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen ist in der Herstellung von Waren relativ gut: in sieben von neun Ländern beträgt der Erfassungsgrad mindestens 50%. Mit Werten von 18% bzw. 24% ist der Erfassungsgrad in Polen und im VK bedeutend niedriger. Verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen ist die Erfassung durch Kollektivverhandlungen in der Herstellung von Waren mit einem ersten und einem zweiten Platz in Finnland und den Niederlanden gut. In den übrigen Ländern nimmt die Herstellung von Waren hier eine mittlere Position ein. Der Anteil der Arbeitnehmer, die Tarifschutz wichtig finden, ist in den sechs Ländern, für die Daten vorliegen, höher als der tatsächliche Erfassungsgrad.

Im Hinblick auf den Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Tag Weiterbildung erhalten haben, nimmt die Herstellung von Waren in allen Ländern eine mittlere Position ein.

In Finnland und Belgien ist der Anteil mit 68% bzw. 64% der Arbeitnehmer am höchsten, in Spanien mit 38% am niedrigsten. Insgesamt sieht das Bild der Weiterbildungstage in der Herstellung von Waren besser aus, denn der Durchschnitt liegt je nach Land zwischen drei und zehn Tagen.

Tabelle 9.2 Mittelwerte in der Herstellung von Waren nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	37,9	36,9	39	39,3	-	38,1	40,4	40,6	39,4
% >= 48 Stunden	4	1	2	6	23	4	7	9	6
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	0	3	3	2	-	0	-	5	2
% flexible Arbeitszeit	7	10	11	9	25	2	4	10	6
% Bereitschaftsdienst	0	1	0	0	0	0	0	1	0
% Abendarbeit	38	21	25	26	45	41	-	66	32
% Samstagsarbeit	20	16	10	-	40	23	-	14	19
% Sonntagsarbeit	12	11	8	-	29	12	-	8	13
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	12	12	4	9	33	19	21	9	13
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeb.angeb. Weiterbildung	59	-	60	50	-	55	59	42	-
Vom Arbeitgeb.angeb. Weiterbildungstage	6,6	-	7,6	4,6	-	10,4	2,7	3,4	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	17	-	-	25	14	14	32	30	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	3,3	-	-	4,1	-	2,7	7,6	10,6	-
Alter									
Durchschnittsalter	38,3	45,6	37,5	37,6	40,7	36,8	32,5	35,6	37,9
% über 45 Jahre	27	55	25	23	40	22	13	17	27
Erfassung Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	82	90	91	63	77	80	18	73	22
% hält Erfassung für wichtig	77	79	87	64	-	68	-	87	36
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,6	3,2	2,8	2,9	3,4	2,6	2,8	3,3	-
Werte geistige Belastung	3,1	3,4	3,4	3,4	3,3	2,9	3,4	3,8	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,5	3,8	3,5	3,4	3,3	3,5	-	3,3	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,6	2,6	2,3	2,4	3,0	2,3	-	2,5	2,7
Werte enge Terminvorgaben	3,4	3,8	3,5	3,6	3,4	3,3	-	3,5	3,9

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007

Auswahl: Beschäftigte in der Herstellung von Waren

Die Werte der Indikatoren für arbeitsbedingten Stress in der Herstellung von Waren liegen ungefähr in Höhe der nationalen Mittelwerte. Extremwerte gibt es, abgesehen von vergleichsweise hohen Werten in Belgien, Deutschland und Finnland für „Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann“, nicht. Die Herstellung von Waren ist natürlich auch ein sehr großer und heterogener Wirtschaftszweig und hinter den hier aufgeführten Gesamtwerten können sich sehr unterschiedliche Ergebnisse z.B. für die Stahl- und Metallbranche, die chemische Industrie, die Lebensmittelindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie oder die Druckindustrie verbergen.

9.4 Energie- und Wasserversorgung

Zur Länge der Wochenarbeitszeit in der Energie- und Wasserversorgung weist Polen im Ländervergleich die höchsten Durchschnittswerte auf, während der höchste Anteil von Wochenarbeitszeiten über 48 Stunden in Spanien und im VK (7%) vorkommt. Dieser Anteil entspricht den nationalen Mittelwerten. Im Vergleich der Länder und Wirtschaftszweige ist die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis in der Energie- und Wasserversorgung in Ungarn, Dänemark und Finnland relativ weit verbreitet. Der Anteil von Abend- und Sonntagsarbeit liegt in der Energie- und Wasserversorgung in etwa auf der Höhe der nationalen Mittelwerte, während Samstagsarbeit hier in allen Ländern seltener vorkommt als im nationalen Durchschnitt.

Der Niedriglohnanteil ist in der Energie- und Wasserversorgung in allen Ländern relativ niedrig. In Ungarn sind es 23% Niedriglohnbezieher, im VK und in Deutschland am unteren Ende der Rangordnung 5% bzw. 6%. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen ist in dieser Branche in allen Ländern vergleichsweise gut. In Finnland, Dänemark, Ungarn, Belgien und den Niederlanden beträgt der Erfassungsgrad mindestens 89%, in den anderen Ländern zwischen 57% und 79%. Der Anteil der Arbeitnehmer, die Tarifschutz für wichtig erachten, deckt sich fast mit dem tatsächlichen Erfassungsgrad, mit Ausnahme der Niederlande, wo der Anteil der Befürworter wesentlich niedriger ist als der Anteil der Erfassten, und Spanien, wo es genau umgekehrt ist.

In allen Ländern liegt der Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag erhielten, in der Energie- und Wasserversorgung mit 50% in Ungarn bis 88% in

Finnland weit über dem nationalen Mittelwert. Die Zahl der Weiterbildungstage beträgt zwischen 2,7 in Polen und 4,6 Tagen in Spanien. In fast allen Ländern steht die Energie- und Wasserversorgung nach Zahl der Weiterbildungstage im Branchenvergleich damit an der Spitze.

Das Durchschnittsalter bewegt sich in dieser Branche zwischen 35 Jahren in Belgien und 48 Jahren in Dänemark. Verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen sind die Arbeitnehmer in der Energie- und Wasserversorgung in fast allen Ländern, außer in Belgien, relativ alt. Dieses Bild wird durch den Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmer bestätigt.

Die Arbeit in der Energie- und Wasserversorgung wird, verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen, im Durchschnitt nicht als körperlich anstrengend empfunden. Nur in Finnland liegt die Energie- und Wasserversorgung bei diesem Indikator für arbeitsbedingten Stress vorn. Die Werte für geistig anstrengende Arbeit und sehr hohes Arbeitstempo sind ebenfalls in allen Ländern relativ niedrig. Bei den Indikatoren „Arbeit mit engen Terminvorgaben“ und „Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann“ nimmt die Energie- und Wasserversorgung im Branchenvergleich in allen Ländern, außer dem VK, eine mittlere Position ein. Im VK berichteten drei von vier Arbeitnehmern, dass sie ihre Arbeit nicht in der vereinbarten Zeit erledigen können.

Aus der Arbeitnehmersicht bietet die Energie- und Wasserversorgung ein recht gutes Bild. Die Arbeitszeitgestaltung entspricht den nationalen Durchschnittswerten, das Lohnniveau und die Erfassung durch Kollektivverhandlungen sind relativ hoch. Die Ansichten über die Bedeutung von Tarifschutz stimmen mit dem tatsächlichen Erfassungsgrad überein. Die Weiterbildungsmöglichkeiten liegen weit über den nationalen Mittelwerten. Die Arbeitnehmer sind in fast allen Ländern relativ alt. In den meisten Ländern, außer im VK, ist der arbeitsbedingte Stress gering.

Tabelle 9.3 Mittelwerte in der Energiewirtschaft per Land

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert Wochenarbeitszeit	37,0	37,6	38,8	39,6	-	38,8	40,9	39,7	38,7
% >= 48 Stunden	-	-	-	6	-	6	-	7	7
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	-	3	-	-	-	6	4
% flexible Arbeitszeit	7	9	9	11	12	2	1	7	8
% Bereitschaftsdienst	1	0	2	0	0	0	0	6	1
% Abendarbeit	34	-	-	26	36	36	-	67	37
% Samstagsarbeit	20	-	-	-	39	16	-	15	25
% Sonntagsarbeit	16	-	-	-	34	14	-	10	19
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	14	-	14	6	23	11	16	10	5
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeb.angeb.Weiterb.	79	-	88	59	-	80	79	56	-
Vom Arbeitgeb.angeb.WB-Tage	2,8	-	-	4,0	-	3,5	2,7	4,6	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	19	-	-	19	-	15	35	26	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	3,4	-	-	3,7	-	3,7	11,3	10,1	-
Alter									
Durchschnittsalter	35,5	48,4	41,9	38,4	44,2	36,5	38,3	36,4	38,6
% über 45 Jahre	27	70	46	27	53	23	28	22	30
Erfassung Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	90	97	-	72	90	89	59	79	57
% hält Erfassung für wichtig	85	-	-	72	-	63	-	89	60
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,6	-	3,3	-	2,9	2,3	2,5	3,1	-
Werte geistige Belastung	3,0	-	3,3	-	3,5	3,0	3,2	3,8	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,2	-	3,5	3,3	3,1	3,3	-	3,1	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,3	-	2,5	2,9	3,0	2,1	-	2,4	4,0
Werte enge Terminvorgaben	3,2	-	3,8	3,3	3,1	3,2	-	3,3	4,8

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007

Auswahl: Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung

9.5 Bauwirtschaft

Die Wochenarbeitszeit in der Bauwirtschaft ist lang. In der nationalen Rangordnung der Branchen steht die Bauwirtschaft bei langen Wochenarbeitszeiten in allen Ländern auf dem ersten bis vierten Platz. In Spanien ist die übliche Wochenarbeitszeit hier mit durchschnittlich 41 Stunden am längsten, gefolgt von Polen und Deutschland. Gleichermassen ist der Anteil der Arbeitnehmer, die mehr als 48 Stunden die Woche arbeiten, hoch, wieder liegt Spanien mit 14% an der Spitze. Eine Berechnung der Arbeitzeit auf Jahresbasis und Bereitschaftsdienst kommen in den meisten Ländern kaum vor und flexible Arbeitszeit gibt es für 2-8% der Arbeitnehmer dieser Branche. In allen Ländern liegt der Anteil dieser drei Formen von Arbeitszeiten weit unter den nationalen Durchschnittswerten. Sonntagsarbeit hat einen Anteil von unter 8% und Samstagsarbeit unter 17%. Ungarn bildet hier mit einer größeren Verbreitung von Wochenendarbeit die Ausnahme. Der Anteil regelmäßiger Arbeit in den Abendstunden bleibt in den meisten Ländern unter 26%, nur in Ungarn und vor allem in Spanien ist er, wahrscheinlich infolge der Siesta-Tradition in diesem Land, höher.

Gemessen am Niedriglohnanteil nimmt die Bauwirtschaft im Branchenvergleich der Länder meist eine mittlere Position ein, mit Ausnahme des VK und Dänemarks, wo sie einen der oberen Plätze einnimmt. Der Anteil der Niedriglohnbezieher ist in der Bauwirtschaft in Ungarn, Polen und Belgien beträchtlich. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen schwankt stark zwischen 92% in den Niederlanden und 11% im VK. In Dänemark und den Niederlanden nimmt die Bauwirtschaft hier eine recht gute Position ein, in den übrigen Ländern belegt sie jedoch die letzten Plätze. Im Hinblick auf den Anteil der Arbeitnehmer, die Tarifschutz für wichtig erachten, nimmt die Bauwirtschaft im Branchenvergleich in allen Ländern ungefähr denselben Platz ein.

In Bezug auf den Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen Tag vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung erhalten haben, weisen Finnland, die Niederlande und Polen die höchsten Werte auf und Spanien die niedrigsten. Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweigen ist dieser Anteil in allen Ländern niedrig. Die durchschnittliche Zahl an Ausbildungstagen in der Bauwirtschaft liegt im mittleren Bereich.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Bauwirtschaft liegt in allen Ländern im mittleren Bereich. Der Anteil der Arbeitnehmer über 45 Jahren ist in allen Ländern relativ klein, was auf die weit verbreitete Praktik des Vorrueststands in der Bauwirtschaft hinweist.

In Finnland, Ungarn und Deutschland berichten Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen im Land häufig über körperlich anstrengende Arbeit. Wie die relativ niedrigen Werte schon andeuten, ist Bauarbeit jedoch nicht geistig anstrengend. Ein hohes Arbeitstempo ist üblich und wird in allen Ländern gemeldet, ebenso wie Arbeit mit engen Terminvorgaben.

In allen neun Ländern ist die Bauwirtschaft durch bedeutende Probleme bei der Arbeitszeit und bei der Weiterbildung gekennzeichnet und in den meisten Ländern ist die Erfassung durch Kollektivverhandlungen gering. Besonders die Ergebnisse aus der deutschen Bauwirtschaft weisen in jeder Hinsicht auf große Probleme hin. Wahrscheinlich hat dort die vorherrschende Stellung großer Bauunternehmen, die internationale Netzwerke von Subunternehmen mit einem großen Zustrom ausländischer (Leih-) Arbeiter aufgebaut haben, zu diesen Problemen beigetragen. Darüber hinaus weist die Bauwirtschaft in Deutschland, anders als in den anderen europäischen Ländern, seit 2001 eine hohe Arbeitslosigkeit auf und kennt keinen Arbeitskräftemangel.²⁶⁶

²⁶⁶ Fellini et al, 2007. Vgl. auch EMCC, 2005a.

Tabelle 9.4 Mittelwerte in der Bauwirtschaft nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	39,4	37,6	39,4	40,9	-	39,2	41,0	41,1	40,1
% >= 48 Stunden	8	-	3	9	-	6	11	14	9
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	-	2	-	0	-	2	-
% flexible Arbeitszeit	5	4	8	7	6	2	3	8	5
% Bereitschaftsdienst	0	0	0	0	0	0	0	1	0
% Abendarbeit	28	13	6	19-	32	28	-	76	21
% Samstagsarbeit	15	12	4	-	42	18	-	10	15
% Sonntagsarbeit	4	8	3	-	21	6	-	2	6
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	19	9	8	15	36	18	24	9	10
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	47	-	53	36	-	55	55	31	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	4,2	-	5,4	3,8	-	5,6	6,7	5,3	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	15	-	-	30	-	12	32	30	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	3,4	-	-	4,5	-	2,2	6,9	11,5	-
Alter									
Durchschnittsalter	36,8	44,2	38,0	37,1	39,1	35,6	31,7	33,5	36,9
% über 45 Jahre	25	56	28	20	33	21	9	10	24
Erfassung Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	70	91	90	46	47	92	-	56	11
% hält Erfassung für wichtig	74	96	85	67	-	78	-	87	28
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,8	3,5	3,0	-	3,6	2,7	2,6	3,4	-
Werte geistige Belastung	3,1	2,6	3,2	-	3,1	2,9	3,3	3,9	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,5	3,5	3,7	3,6	3,7	3,5	-	3,3	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,8	2,2	2,0	2,6	2,6	2,2	-	2,6	2,9
Werte enge Terminvorgaben	3,5	3,0	3,8	3,7	3,6	3,2	-	3,5	3,9

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007

Auswahl: Beschäftigte in der Bauwirtschaft.

9.6 Groß- und Einzelhandel

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Groß- und Einzelhandel variiert von 36 Stunden in den Niederlanden bis 44 Stunden in Ungarn. Der Anteil der Arbeitnehmer mit einer üblichen Wochenarbeitszeit von über 48 Stunden ist in Polen und Spanien mit jeweils 10% besonders hoch. In allen Ländern beträgt der Anteil der auf Jahresbasis berechneten Arbeitszeit höchstens 3%. Bereitschaftsdienst kommt in dieser Branche kaum vor. Flexible Arbeitszeit hat einen Anteil zwischen 4% im VK und 15% in Ungarn. In Bezug auf diese Arbeitszeitformen nimmt der Groß- und Einzelhandel in allen Ländern eine mittlere Position ein. Der Anteil regelmäßiger Arbeit in den Abendstunden schwankt von 26% in Deutschland bis 74% in Spanien. Samstagsarbeit ist jedoch relativ häufig, während der Wert für Sonntagsarbeit noch unter dem nationalen Durchschnitt liegt.

Der Niedriglohnanteil im Groß- und Einzelhandel ist in allen Ländern relativ hoch. Am höchsten ist er in Ungarn, den Niederlanden und Polen, wo 47%, 39% bzw. 35% der Arbeitnehmer Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle meldeten. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen schwankt in den Ländern enorm: von 84% in Finnland bis 4% in Polen. Verglichen mit anderen Branchen ist der Erfassungsgrad im Groß- und Einzelhandel in allen Ländern mit am niedrigsten. Überall ist der Anteil derjenigen, die Tarifschutz für wichtig erachten, höher als die tatsächliche Erfassung, mit Ausnahme der Niederlande.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Tag Weiterbildung erhalten haben, beträgt zwischen 34% in Spanien und 68% in Polen. Die Zahl der Ausbildungstage liegt zwischen drei in Deutschland und sechs in Polen. Im Branchenvergleich nimmt der Groß- und Einzelhandel bei Weiterbildung eine mittlere Position ein.

In allen Ländern ist der Groß- und Einzelhandel eine Branche mit relativ jungen Beschäftigten: Das Durchschnittsalter liegt zwischen 29 Jahren in Polen und 38 Jahren in Dänemark, und der Anteil der Arbeitnehmer über 45 Jahren beträgt zwischen 4% in Polen und 31% in Dänemark.

Verglichen mit den anderen Branchen sind die Durchschnittswerte für „körperlich anstrengende Arbeit“ im Groß- und Einzelhandel, außer in Dänemark, überall hoch. Die Werte für geistig anstrengende Arbeit zeigen größere Unterschiede, mit einem relativ niedrigen Anteil in den Niederlanden

und Deutschland. Mit Ausnahme von Dänemark und Ungarn wird ein hohes Arbeitstempo relativ häufig angegeben. Bei den Werten für Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann, und Arbeit mit engen Terminvorgaben liegt der Groß- und Einzelhandel im Branchenvergleich zwischen den Ländern im mittleren Bereich.

Der Groß- und Einzelhandel ist durch eine Kombination ernstzunehmender Probleme für die Arbeitnehmer, vor allem den hohen Niedriglohnanteil und

Tabelle 9.5 Mittelwerte im Groß- und Einzelhandel nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	37,4	36,8	36,0	39,6	-	35,9	40,7	39,8	37,7
% >= 48 Stunden	4	-	2	8	-	4	10	10	7
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	0	2	-	1	-	3	1
% flexible Arbeitszeit	9	6	8	6	15	4	4	5	4
% Bereitschaftsdienst	0	0	1	0	0	0	0	0	0
% Abendarbeit	30	34	42	26	36	42	-	74	36
% Samstagsarbeit	44	45	43	-	55	48	-	43	49
% Sonntagsarbeit	10	30	12	-	27	14	-	8	29
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	30	28	12	22	47	39	35	20	27
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	51	-	59	44	-	51	68	34	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	5,0	-	5,0	3,4	-	6,0	6,2	5,9	-
% selbstbezahlte Weiterbildung	15	-	-	21	-	15	39	23	-
Selbstbez. Weiterbildungstage	3,5	-	-	3,6	-	3,3	7,9	7,5	-
Alter									
Durchschnittsalter	37,0	38,3	34,7	36,2	37,4	33,7	29,4	33,2	34,6
% über 45 Jahre	24	31	17	19	29	16	4	10	20
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	65	70	84	48	41	79	4	62	14
% hält Erfassung für wichtig	76	71	85	67	-	75	-	87	39
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,8	3,1	2,9	3,2	3,6	2,7	2,9	3,5	-
Werte geistige Belastung	3,2	3,5	3,5	3,4	3,6	2,9	3,4	4,0	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,7	4,0	3,9	3,5	3,3	3,6	-	3,4	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,7	2,8	2,4	2,8	3,3	2,2	-	2,4	2,2
Werte enge Terminvorgaben	3,4	3,5	3,5	3,3	2,8	2,9	-	3,3	4,1

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007

Auswahl: Beschäftigte im Groß- und Einzelhandel.

die niedrige Erfassung durch Kollektivverhandlungen - trotz hoher Meinung über Tarifschutz - gekennzeichnet. In den meisten Ländern wenden sich die Arbeitgeber der jüngsten Generation zu. Trotz des hohen Niedriglohnanteils, besonders unter Jugendlichen und erwachsenen Frauen, ist der Einzelhandel gerade für diese Arbeitnehmerkategorien oft attraktiv aufgrund günstig gelegener Arbeitszeiten, der Nähe zu Geschäften und kurzer Anfahrtszeiten.²⁶⁷

9.7 Hotel- und Gaststättengewerbe

Die Wochenarbeitszeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe sind in Deutschland, dem VK, Polen und Spanien, wo 13-15% angeben, normalerweise über 48 Stunden die Woche zu arbeiten, recht lang. Die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis kommt vor allem in Spanien vor. Der Anteil flexibler Arbeitszeit ist in dieser Branche relativ hoch, mit Ausnahme von Spanien und Ungarn. Demgegenüber ist der Anteil von Bereitschaftsdienst überall niedrig. In allen Ländern ist der Anteil von Arbeit in den Abendstunden im Hotel- und Gaststättengewerbe im Vergleich mit anderen Branchen hoch. Dasselbe gilt für Samstagsarbeit und in etwas geringerem Maße auch für Sonntagsarbeit.

Der Niedriglohnanteil ist im Hotel- und Gaststättengewerbe in allen Ländern extrem hoch. In fünf Ländern, in Belgien, Deutschland, Ungarn, den Niederlanden und Polen, ist der Anteil hier im Branchenvergleich sogar am höchsten. Mit 58% Niedriglohnbeziehern führt Polen die Rangliste der Länder an. Der Erfassungsgrad bei Kollektivverhandlungen ist, außer in den Niederlanden, relativ niedrig, vor allem im VK (6%) und in Ungarn (32%). In allen Ländern, außer in den Niederlanden, ist der Anteil derjenigen, die Tarifschutz für wichtig erachten, höher als der tatsächliche Erfassungsgrad.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag im Vorjahr erhalten haben, ist im Hotel- und Gaststättengewerbe in allen sechs Ländern, für die Daten vorliegen, niedrig. Finnland weist die höchsten Werte auf, Deutschland und Polen die niedrigsten. Im Branchenvergleich ist auch die durchschnittliche Zahl der Weiterbildungstage niedrig. Hier weist Spanien den höchsten Wert auf.

²⁶⁷ Van Klaveren / Tijdens, 2005.

In allen Ländern ist das Hotel- und Gaststättengewerbe eine Branche mit jungen Beschäftigten. Außer in Belgien und Spanien ist das Durchschnittsalter hier im Vergleich der Branche das niedrigste. Infolgedessen ist der Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmer ebenfalls niedrig.

Bei arbeitsbedingtem Stress weist das Hotel- und Gaststättengewerbe bei drei von fünf Indikatoren die höchsten Werte auf: bei körperlich anstrengender Arbeit, sehr hohem Arbeitstempo und Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann. Die Werte für geistig anstrengende Arbeit variieren stark, genauso wie für Arbeit mit engen Terminvorgaben.

Für Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe häufen sich die Probleme in Bezug auf Arbeitszeit, Niedriglohn, Weiterbildung und arbeitsbedingten Stress. In manchen Ländern wird dies noch durch eine niedrige Erfassung durch Kollektivverhandlungen verstärkt. Hier haben es die Gewerkschaften sicher nicht leicht. Es entstehen große internationale Ketten, doch wird die Branche immer noch von (sehr) kleinen Unternehmen dominiert, die den Standard der Arbeitsbedingungen und der Qualifikationen der Beschäftigten nur langsam anheben. Eine Studie aus jüngerer Zeit stellt fest, dass „Gesetzliche Bestimmungen notwendig sind, um die Mitarbeiterentwicklung ernsthaft anzugehen und ihre Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern“. Für kleine Unternehmen wird es wahrscheinlich schwer, sich solchen Bestimmungen anzupassen.²⁶⁸

²⁶⁸ EMCC, 2005b.

Tabelle 9.6 Mittelwerte für das Hotel- und Gaststättengewerbe nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	38,1	35,8	36,8	41,2	-	34,8	41,0	39,7	40,5
% >= 48 Stunden	8	-	4	15	-	5	14	13	15
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	-	3	-	2	-	5	-
% flexible Arbeitszeit	13	25	15	10	11	10	3	6	7
% Bereitschaftsdienst	0	4	3	1	0	2	1	1	0
% Abendarbeit	55	-	54	53	66	71	-	65	63
% Samstagsarbeit	63	50	57	-	71	71	-	65	64
% Sonntagsarbeit	52	-	41	-	60	60	-	53	54
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	45	-	13	48	55	47	58	20	40
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	41	-	54	28	-	42	20	29	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	3,9	-	5,3	3,3	-	4,8	4,4	5,5	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	20	-	-	21	-	18	33	28	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	3,4	-	-	3,6	-	4,0	12,2	9,3	-
Alter									
Durchschnittsalter	35,4	38,3	33,7	34,2	34,9	31,0	28,9	32,7	32,5
% über 45 Jahre	21	33	15	16	23	12	4	10	16
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	69	64	87	54	32	93	-	62	6
% hält Erfassung für wichtig	77	89	90	72	-	81	-	88	37
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	3,2	3,5	3,5	-	4,0	3,0	3,2	3,8	-
Werte geistige Belastung	3,2	3,0	3,4	-	3,4	2,8	4,0	4,0	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,8	-	4,2	3,7	3,5	3,9	-	3,8	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,6	3,3	2,6	2,6	4,3	2,0	-	2,4	2,5
Werte enge Terminvorgaben	3,5	-	3,7	3,2	2,7	2,9	-	3,5	4,3

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe

9.8 Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Die Wochenarbeitszeit im Verkehr und Nachrichtenübermittlung sind relativ lang, vor allem im VK, in den Niederlanden und in Deutschland, wo 12 - 13% der Beschäftigten angaben, normalerweise über 48 Stunden in der Woche zu arbeiten. Eine Jahresarbeitszeitregelung gibt es hier vor allem in Deutschland (13%), gefolgt von Spanien (6%). Der Anteil flexibler Arbeitszeiten ist in diesem Wirtschaftszweig vergleichsweise hoch, mit Ausnahme von Polen und den Niederlanden. Demgegenüber ist der Anteil von Bereitschaftsdienst überall niedrig, außer in Spanien. In allen Ländern ist der Anteil von Arbeit in den Abendstunden verglichen mit anderen Branchen hoch. Der Anteil von Samstagsarbeit liegt im mittleren Bereich, außer in Ungarn, den Niederlanden und dem VK, wo die Werte relativ hoch sind. Der Anteil von Sonntagsarbeit ist niedriger, aber relativ hoch in Ungarn, den Niederlanden und im VK.

In fast allen Ländern nimmt der Verkehrs- und Nachrichtensektor im Hinblick auf den Niedriglohnanteil eine mittlere Position im Branchenvergleich ein, außer in Dänemark und dem VK, wo die Situation der Branche besser ist. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen ist durchschnittlich, mit Ausnahme von Polen und Ungarn, wo die Branche in dieser Hinsicht den ersten bzw. zweiten Platz einnimmt. Die Unterschiede zwischen dem tatsächlichen Erfassungsgrad und dem Wert, der Tarifschutz beigemessen wird, sind gering.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Tag Weiterbildung erhalten haben, ist im Verkehrs- und Nachrichtenwesen im Vergleich der Branchen in den sechs Ländern mit ausreichendem Datenmaterial bescheiden. Der Weiterbildungsanteil ist durchschnittlich bis niedrig. Die Zahl der Weiterbildungstage liegt zwischen drei in Dänemark und neun in Belgien und den Niederlanden.

Sowohl nach Durchschnittsalter, als auch nach Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmer liegt das Verkehrs- und Nachrichtenwesen meist im mittleren Bereich, außer in Dänemark, Deutschland und dem VK, in denen die Arbeitnehmer in dieser Branche relativ alt sind.

Bei den fünf Indikatoren für arbeitsbedingten Stress nehmen die Werte für den Verkehrs- und Nachrichtensektor mit wenigen Ausnahmen meist mittlere

Positionen ein. Belgien zeigt hohe Werte bei geistig anstrengender Arbeit, sehr hohem Arbeitstempo und Arbeit mit engen Terminvorgaben, Finnland und die Niederlande weisen hohe Werte bei sehr hohem Arbeitstempo und Arbeit mit engen Terminvorgaben auf.

Das allgemeine Bild des Verkehrs- und Nachrichtensektors ist gemischt. Vor allem im VK, in Deutschland und in den Niederlanden weist der Sektor relativ lange Wochenarbeitszeiten auf, in den Niederlanden ist der Niedrig

Tabelle 9.7 Mittelwerte für Verkehr und Nachrichtenübermittlung nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	38,1	38,7	39,5	41,0	-	40,0	40,7	40,3	40,8
% >= 48 Stunden	8	6	9	12	-	12	6	8	13
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	3	1	13	-	1	-	6	3
% flexible Arbeitszeit	10	13	11	9	21	5	3	7	6
% Bereitschaftsdienst	1	1	1	0	0	1	0	4	1
% Abendarbeit	46	34	29	32	57	54	-	63	43
% Samstagsarbeit	30	27	26	-	56	40	-	24	37
% Sonntagsarbeit	20	17	21	-	48	26	-	18	27
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	19	12	7	15	19	28	24	9	14
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	56	-	57	47	-	56	50	51	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	8,7	-	3,9	3,2	-	8,7	5,6	8,4	-
% selbstbezahlte Weiterbildung	17	-	-	26	-	17	21	30	-
Selbstbez. Weiterbildungstage	4,1	-	-	4,0	-	3,3	4,9	9,0	-
Alter									
Durchschnittsalter	37,2	46,8	36,9	38,4	41,7	36,3	31,6	35,8	38,5
% über 45 Jahre	25	61	23	25	42	22	9	18	29
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	81	92	88	70	91	79	27	76	39
% hält Erfassung für wichtig	78	90	84	69	-	71	-	91	55
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,7	3,3	2,9	3,2	3,1	2,6	2,6	3,2	-
Werte geistige Belastung	3,2	3,3	3,4	3,5	3,7	3,0	3,4	3,8	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,6	3,3	3,9	3,4	3,3	3,6	-	3,4	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,7	3,1	2,6	2,7	2,8	2,2	-	2,5	3,1
Werte enge Terminvorgaben	3,6	3,5	3,8	3,3	3,2	3,3	-	3,5	3,9

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte in Verkehr und Nachrichtenübermittlung

lohnanteil besonders hoch. Der Anteil der Arbeitnehmer, die Weiterbildung erhalten haben und die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung ist, zum Teil mit Ausnahme von Belgien und Spanien, vergleichsweise niedrig. Andererseits ist die Erfassung durch Kollektivverhandlungen, abgesehen von dem VK und Polen, recht hoch, ebenso der Anteil der Arbeitnehmer, die Tarifschutz für wichtig erachten. In der Rangordnung der Branchen in Bezug auf arbeitsbedingten Stress nimmt der Verkehrs- und Nachrichtensektor eine mittlere Position ein. Nur in Belgien wirken sich die hohen Werte bei den Faktoren „sehr hohes Arbeitstempo“ und „Arbeit mit engen Terminvorgaben“ negativ auf das Endergebnis aus.

9.9 Kreditinstitute und Versicherungen

In Kreditinstituten und Versicherungen findet man sowohl die längste durchschnittliche Wochenarbeitszeit, als auch den höchsten Anteil von Wochenarbeitszeiten über 48 Stunden mit fast 40 Stunden bzw. 6% in Deutschland. Der Anteil der Arbeitnehmer, die mehr als 48 Stunden arbeiten, ist in allen Ländern relativ niedrig. Jahresarbeitszeitregelungen sind allgemein selten, außer in Spanien (3%). Bereitschaftsdienste kommen praktisch nicht vor, doch der Anteil an flexibler Arbeitszeit ist in fast allen Ländern recht hoch: an der Spitze liegen Ungarn mit 32%, Dänemark mit 12% und Belgien mit 11%. Der Anteil von Arbeit in den Abendstunden liegt in etwa im Bereich der nationalen Durchschnittswerte, während er bei Samstags- und Sonntagsarbeit darunter bleibt.

In Kreditinstituten und Versicherungen ist der Anteil von Niedriglohn in allen Ländern relativ niedrig. Der absolute Wert ist mit 18% Niedriglohnbeziehern in den Niederlanden am höchsten, Deutschland (5%) und Finnland (2%) stehen am unteren Ende der Rangordnung. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen in der Branche ist in den Ländern sehr unterschiedlich. In Finnland, Dänemark, Belgien, den Niederlanden und Spanien beträgt der Erfassungsgrad jeweils mindestens 87%, während er in den übrigen Ländern zwischen 6% in Polen und 77% in Deutschland beträgt. In vier Ländern ist der Anteil der Arbeitnehmer, die Tarifschutz für wichtig erachten, niedriger als der tatsächliche Erfassungsgrad, in Spanien und dem VK ist er höher.

In allen Ländern ist der Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag erhalten haben, recht hoch und liegt über dem nationalen Durchschnitt. In Spanien liegt dieser Anteil bei 59%, in Finnland bei 90%. Die Zahl der Weiterbildungstage ist in dieser Branche weniger üppig und reicht von 3,2 in Deutschland bis 6,4 in Polen. Das Durchschnittsalter liegt zwischen 30 Jahren in Polen und fast 40 in Ungarn. Außer in Belgien und Deutschland sind die Beschäftigten in Kreditinstituten und Versicherungen relativ jung.

Abgesehen von generell niedrigen Werten für den ersten Indikator für arbeitsbedingten Stress, körperlich anstrengende Arbeit, sind die Werte der anderen vier Indikatoren in Kreditinstituten und Versicherungen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. Die Werte für geistig anstrengende Arbeit z.B. sind in Belgien, Ungarn und den Niederlanden relativ hoch und in Deutschland besonders niedrig. Die Werte für sehr hohes Arbeitstempo sowie für Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann, sind in Ungarn und Spanien hoch. Schließlich sind die Werte für Arbeit mit engen Terminvorgaben in Ungarn und den Niederlanden relativ hoch.

Im Branchenvergleich stehen die Kreditinstitute und Versicherungen in mehrerer Hinsicht recht gut da: niedrige Werte bei extrem langen Arbeitszeiten und Wochenendarbeit, niedriger Anteil an Niedriglöhnen und in den meisten Ländern geringe Werte bei den arbeitsbedingten Stressindikatoren. Letztere sind, abgesehen von körperlich anstrengender Arbeit, in Ungarn, den Niederlanden, Spanien und Belgien jedoch insgesamt relativ hoch. Aus Arbeitnehmersicht sind das beunruhigende Zeichen, da die Finanzbranche den kalten Wind zunehmenden Wettbewerbs zu spüren bekommt. Mit der Liberalisierung der Finanzmärkte, der Einführung der EWU, des Euros und des Aktionsplans für Finanzdienstleistungen in der EU, sowie dem schnellen Vormarsch der IKT stehen der Branche Fusionen im großen Maßstab, Übernahmen und Aufspaltungen von Unternehmen, sowie eine massive (internationale) Verlagerung der Beschäftigung bevor.²⁶⁹

²⁶⁹ EMCC, 2004.

Tabelle 9.8 Mittelwerte für Kreditinstitute und Versicherungen nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	35,9	33,8	38,1	39,7	-	36,3	39,3	39,2	37,2
% >= 48 Stunden	3	-	2	6	-	3	2	5	5
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	-	2	-	1	-	3	1
% flexible Arbeitszeit	11	12	8	10	32	3	4	6	7
% Bereitschaftsdienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% Abendarbeit	26	-	11	26	32	35	-	58	25
% Samstagsarbeit	17	-	3	-	21	12	-	15	18
% Sonntagsarbeit	3	-	1	-	16	4	-	3	5
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	8	-	2	5	6	18	16	6	13
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	76	-	90	69	-	75	76	59	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	4,3	-	4,4	3,2	-	5,3	6,4	6,3	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	14	-	-	31	-	22	29	33	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	3,3	-	-	5,5	-	4,9	4,3	10,4	-
Alter									
Durchschnittsalter	37,5	39,4	37,6	36,1	39,7	34,4	30,1	37,0	32,9
% über 45 Jahre	27	47	27	17	38	15	4	24	14
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	88	87	96	77	65	71	6	89	27
% hält Erfassung für wichtig	77	-	89	57	-	65	-	94	39
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,5	-	2,4	2,8	2,4	2,3	2,6	3,2	-
Werte geistige Belastung	3,3	-	3,4	3,5	4,0	3,0	3,4	3,9	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,5	-	3,7	3,4	3,6	3,5	-	3,5	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,7	-	2,6	2,4	4,0	2,3	-	2,8	3,0
Werte enge Terminvorgaben	3,4	-	3,5	3,5	3,4	3,2	-	3,4	4,7

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte in Kreditinstituten und Versicherungen

9.10 Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen

Der Wirtschaftszweig „Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen“ besteht aus mehreren Untersektoren, die oft als (sonstige) Unternehmensaktivitäten bezeichnet werden. Dazu gehören Sektoren, die sich am oberen Ende des Arbeitsmarktes befinden, wie z. B. der IKT-Sektor (Entwicklung von Hardware und Software, Produktion und Wartung, Datenverarbeitung, Datenbankaktivitäten usw.²⁷⁰) und am unteren Ende, wie z.B. Gebäudereinigung²⁷¹ und viele Dienstleistungen, die irgendwo dazwischen angesiedelt sind, wie z.B. Callcenter.²⁷² Die in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf diese drei Untersektoren.

Die sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen weisen die mit 40,5 Stunden längste durchschnittliche Wochenarbeitszeit und den mit 9% höchsten Anteil von Wochenarbeitszeiten über 48 Stunden in Deutschland auf. Innerhalb Deutschlands sind das, auch im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen, recht hohe Werte. In den übrigen Ländern liegt der Anteil der Arbeitnehmer mit Wochenarbeitszeiten von über 48 Stunden im mittleren Bereich der Rangordnung der Branchen. IKT, Gebäudereinigung und Callcenter, die drei Untersektoren, die näher untersucht wurden, bleiben unter den Durchschnittswerten des Wirtschaftszweiges. Jahresarbeitszeitregelungen kommen außer in Dänemark (6%) selten vor. Niedrige Werte für Bereitschaftsarbeit weisen Dänemark, Ungarn und Spanien auf, in anderen Ländern sind sie gleich Null. Demgegenüber ist der Anteil der flexiblen Arbeitszeit in mehreren Ländern hoch, besonders in Dänemark, Finnland, Ungarn und Polen. Der Anteil an Arbeit in den Abendstunden ist in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen gering, außer in Spanien (77%, in diesem Land sogar der höchste Prozentsatz von allen) und Ungarn. Der Anteil von Samstags- und Sonntagsarbeit ist in allen Ländern relativ niedrig, allerdings sehr unterschiedlich über den Wirtschaftszweig und sogar innerhalb der Untersektoren verteilt. Das wird durch die Analyse der

²⁷⁰ NACE 3-stelliger Code 720-727, Datenverarbeitung und verwandte Tätigkeiten.

²⁷¹ NACE 3-stelliger Code 747, Gebäudereinigung. Dieser Untersektor konnte nicht separat analysiert werden, da die Zahl der Antworten aus Deutschland und Polen nicht zur Berücksichtigung ausreichte.

²⁷² NACE 4-stelliger Code 7486, Call Center, einschließlich Call Center Tätigkeit in anderen Branchen, wie von den Umfrageteilnehmern angegeben.

WageIndicator-Umfrage über Arbeitszeiten, Mitarbeiter und Teamchefs in niederländischen, belgischen und britischen Callcentern bestätigt.²⁷³

Im Hinblick auf den Niedriglohnanteil nehmen die sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen je nach Land eine unterschiedliche Position ein. In Dänemark ist der Anteil hoch, in Polen, im VK und Belgien vergleichsweise niedrig. Erwartungsgemäß ist der Anteil an Niedriglöhnen im Untersektor IKT niedrig und in der Gebäudereinigung relativ hoch ist. Der Anteil von Niedriglöhnen unter Callcenter-Mitarbeitern ist in fünf von sieben Ländern hoch. Die Ergebnisse im Hinblick auf die Erfassung durch Kollektivverhandlungen in diesem Wirtschaftszweig sind für die Gewerkschaften besorgniserregend: Der Erfassungsgrad ist der niedrigste von allen Wirtschaftszweigen in Belgien, Dänemark, Deutschland und den Niederlanden, in den anderen fünf Ländern ist er aber ebenfalls sehr niedrig. In allen Ländern ist der Anteil der Arbeitnehmer der sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die Tarifschutz für wichtig erachten, höher als der tatsächliche Erfassungsgrad.

²⁷³ Tijdens & Van Klaveren, 2007.

Tabelle 9.9 Mittelwerte für sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	37,8	36,6	38,0	40,5	-	37,3	39,5	39,7	38,6
% >= 48 Stunden	3	-	2	9	-	3	5	6	6
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	0	6	1	2	-	0	-	2	1
% flexible Arbeitszeit	9	14	13	8	20	3	4	9	8
% Bereitschaftsdienst	0	2	0	0	2	0	0	1	0
% Abendarbeit	38	37	20	35	46	37	-	77	29
% Samstagsarbeit	18	15	9	-	38	15	-	11	16
% Sonntagsarbeit	10	19	6	-	33	9	-	6	10
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	17	27	4	12	24	21	20	12	12
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	66	-	67	52	-	65	68	43	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	4,2	-	4,8	3,0	-	5,3	5,6	6,7	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	22	-	-	28	-	20	30	34	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	4,1	-	-	5,7	-	4,3	6,1	12,7	-
Alter									
Durchschnittsalter	34,6	41,9	35,6	35,5	41,0	34,1	29,6	32,2	33,9
% über 45 Jahre	16	45	18	15	41	14	5	6	16
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	65	60	82	29	53	46	8	63	14
% hält Erfassung für wichtig	65	76	83	43	-	48	-	88	30
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,5	2,6	2,4	3,0	2,6	2,4	2,6	3,2	-
Werte geistige Belastung	3,3	3,2	3,6	3,6	3,5	3,1	3,3	4,0	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,5	3,5	3,6	3,4	3,0	3,5	-	3,3	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,7	2,6	2,6	2,4	3,0	2,3	-	2,6	2,8
Werte enge Terminvorgaben	3,6	4,1	3,7	3,5	2,8	3,4	-	3,5	4,3

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte in sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen

In allen Ländern liegt der Wirtschaftszweig nach dem Anteil der Arbeitnehmer, die mindestens einen im Vorjahr vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag erhalten haben, im mittleren Bereich. Dasselbe gilt auch für die Zahl der vom Arbeitgeber angebotenen Ausbildungstage.

Das Durchschnittsalter ist in diesem Sektor relativ niedrig, in Belgien und Spanien von allen Wirtschaftszweigen dieser Länder sogar am niedrigsten. Das Durchschnittsalter liegt zwischen 30 Jahren in Polen und 42 Jahren in Dänemark. Dementsprechend ist in den meisten Ländern der Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmer niedrig, vor allem in Polen (5%) und in Spanien (6%).

Abgesehen von einem generell niedrigen Wert für den ersten Indikator für arbeitsbedingten Stress, körperlich anstrengende Arbeit, gibt es in diesem Wirtschaftszweig große Unterschiede bei den anderen vier Indikatoren zwischen den einzelnen Ländern. Für geistig anstrengende Arbeit z.B. sind die Werte in Belgien, Finnland, den Niederlanden und Spanien relativ hoch. Für sehr hohes Arbeitstempo ist der Wert in den Niederlanden hoch, während der Wert für Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann, in Belgien hoch ist. Schließlich sind die Werte für Arbeit mit engen Terminvorgaben in Belgien, Finnland, den Niederlanden und Spanien relativ hoch. Die Gesamtwerte der letzten vier Indikatoren sind im Durchschnitt in diesen vier Ländern recht hoch, während sie in den anderen Ländern unter dem nationalen Mittelwert bleiben. Im Wirtschaftszweig IKT ist der Wert für geistig belastende Arbeit in fast allen Ländern ausgesprochen hoch.

9.11 Öffentliche Verwaltung

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der öffentlichen Verwaltung liegt zwischen 35,9 Stunden in den Niederlanden und 39,2 Stunden in Deutschland. In allen Ländern nehmen die Arbeitszeiten in diesem Sektor im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweigen untere Plätze in der Rangordnung der Branchen ein. Die Werte für Arbeitnehmer mit extrem langen Arbeitszeiten betragen höchstens 3%, was in vier Ländern der niedrigste Wert für alle Wirtschaftszweige im Land ist. Der Anteil der Arbeitnehmer mit Jahresarbeitzeitregelung ist ebenso niedrig.

Flexible Arbeitszeit ist in der öffentlichen Verwaltung relativ weit verbreitet: Im VK melden sogar 29% der Beschäftigten in diesem Sektor flexible Arbeitszeit und in Spanien sind es 11%. In diesen beiden Ländern ist flexible Arbeitszeit im öffentlichen Sektor üblicher als in jedem anderen Wirtschaftszweig. In Ungarn ist ein großer Teil der Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung von Arbeit in den Abendstunden, Samstags- und Sonntagsarbeit betroffen, obwohl der Anteil dieser Arbeitszeitformen in den meisten Ländern relativ niedrig ist.

Der Niedriglohnanteil ist in Polen besonders hoch, wo 39% der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung Niedriglöhne beziehen. In den übrigen Ländern liegt dieser Anteil zwischen 19% in Belgien und 1% in Finnland. In allen Ländern liegt die öffentliche Verwaltung in der oberen Hälfte der Rangordnung der Wirtschaftszweige. Das Bild der Erfassung durch Kollektivverhandlungen umfasst die ganze Bandbreite, von 9% in Polen bis 97% in Dänemark und den Niederlanden. Im Branchenvergleich nimmt die öffentliche Verwaltung bei der Erfassung durch Kollektivverhandlungen in den nationalen Ranglisten stets einen vorderen Platz ein, in vier Ländern steht der Sektor sogar an der Spitze. Der Anteil der Arbeitnehmer, die Tarifschutz für wichtig erachten, ist in den sieben Ländern, für die Daten vorliegen, relativ hoch.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr einen vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag erhalten haben, ist in der öffentlichen Verwaltung in Finnland, den Niederlanden und Belgien mit 86%, 79% bzw. 76% am höchsten. Verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen in diesen Ländern sind die Werte im öffentlichen Sektor recht hoch.

Das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung ist hoch und liegt zwischen 31 Jahren in Polen und 47 Jahren in Dänemark. Ähnlich hoch ist der Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmer. In sechs Ländern sind die Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltung verglichen mit den anderen Wirtschaftszweigen (fast) die ältesten.

Die öffentliche Verwaltung weist bei allen fünf Stressindikatoren niedrige Werte auf, außer in Ungarn. Hier sind die Werte von vier Indikatoren, geistig anstrengende Arbeit, sehr hohes Arbeitstempo, Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann, und Arbeit mit engen Terminvorgaben für diesen Wirtschaftszweig relativ hoch.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige weist die öffentliche Verwaltung recht günstige Ergebnisse für eine Reihe von Themen auf. Lange Arbeitszeiten sind selten, der Anteil von Niedriglöhnen ist eher niedrig und der Erfassungsgrad durch Kollektivverhandlungen ist hoch. Auch die Werte der vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildung sind hoch. Und die Werte der Indikatoren für arbeitsbedingten Stress sind, außer in Ungarn, recht niedrig. Die öffentliche Verwaltung kann demnach ein Beispiel für bewährte Praktiken sein und als Benchmark für andere Wirtschaftszweige dienen, solange die Behörden nicht versuchen, ihre Effizienz durch Haushaltseinschränkungen und stärkeres Vertrauen in die Marktmechanismen zu steigern, was negative Auswirkungen auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen hätte.

Tabelle 9.10 Mittelwerte für die öffentliche Verwaltung nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	36,8	36,1	37,2	39,2	-	35,9	39,0	37,2	37,2
% >= 48 Stunden	3	-	1	3	-	2	2	3	3
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	1	2	-	1	-	3	1
% flexible Arbeitszeit	11	13	9	7	11	3	1	11	29
% Bereitschaftsdienst	0	0	0	0	0	0	0	5	0
% Abendarbeit	26	-	12	17	37	35	-	36	23
% Samstagsarbeit	17	-	6	-	31	20	-	16	13
% Sonntagsarbeit	12	-	5	-	29	18	-	12	11
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	19	-	1	8	18	10	39	6	11
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeb. angeb. Weiterbildung	76	-	86	68	-	79	60	55	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	3,6	-	5,0	2,9	-	6,3	2,4	7,2	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	18	-	-	24	-	19	29	39	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	4,3	-	-	4,9	-	4,6	5,9	12,2	-
Alter									
Durchschnittsalter	39,3	47,4	43,2	39,4	41,9	37,7	31,4	40,0	37,9
% über 45 Jahre	32	61	46	32	44	28	10	32	28
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	69	97	96	85	58	97	9	85	83
% hält Erfassung für wichtig	81	90	94	84	-	82	-	94	80
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,7	2,4	2,4	-	2,8	2,3	2,4	3,0	-
Werte geistige Belastung	3,2	3,1	3,4	-	3,8	3,0	3,2	3,6	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,0	-	3,4	3,0	3,6	3,3	-	2,8	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,2	2,5	2,4	2,1	3,4	2,1	-	2,1	3,3
Werte enge Terminvorgaben	3,0	-	3,5	3,0	3,4	3,0	-	2,9	4,1

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung

9.12 Erziehung und Unterricht

Im Erziehungs- und Unterrichtswesen liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zwischen 32 Stunden in Polen und 39 Stunden in Deutschland. Im Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen ist die Wochenarbeitszeit in dieser Branche in fast allen Ländern die kürzeste. Insgesamt kommen auch lange Arbeitszeiten hier selten vor. Eine Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis ist hingegen relativ verbreitet und erreicht in Dänemark einen Anteil von 25% und in Finnland von 13%. In vier Ländern ist das Erziehungs- und Unterrichtswesen der Sektor mit dem höchsten Anteil an Jahresarbeitzeitregelungen. Demgegenüber ist der Anteil von Bereitschaftsdienst sehr gering. Bei Arbeit in den Abendstunden, Samstags- und Sonntagsarbeit nehmen Erziehung und Unterricht eine mittlere Position in den nationalen Ranglisten der Wirtschaftszweige ein.

Niedriglöhne kommen in Erziehung und Unterricht eher selten vor, außer im VK, wo der Sektor in dieser Hinsicht den sechsten Platz einnimmt. In Polen ist der absolute Anteil von Niedriglohn mit 21% recht hoch, doch verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen in diesem Land steht das Erziehungs- und Unterrichtswesen noch gut da. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen ergibt ein eindeutiges Bild: in allen Ländern ist der Erfassungsgrad relativ hoch und der Sektor im oberen Mittelfeld anzutreffen. In vier von sechs Ländern, für die Daten vorliegen, ist der Anteil der Beschäftigten, die Tarifschutz für wichtig erachten, höher als der tatsächliche Erfassungsgrad (Belgien, Deutschland, Spanien und das VK), in den übrigen beiden Ländern ist er niedriger (Finnland und die Niederlande).

Im Hinblick auf den Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag erhalten haben, weisen Finnland, die Niederlande und Belgien die höchsten Werte und Spanien den niedrigsten Wert auf. Verglichen mit den anderen Wirtschaftszweigen liegen diese Werte durchweg in der Mitte der nationalen Rangordnung. In Belgien, Deutschland und Spanien ist die durchschnittliche Zahl der vom Arbeitgeber angebotenen Ausbildungstage relativ niedrig.

Das Durchschnittsalter liegt zwischen 35 Jahren in Polen und 45 Jahren in Dänemark. In allen Ländern sind die in Erziehung und Unterricht Beschäftigten relativ alt, außer in Dänemark, das eine mittlere Position einnimmt.

Einer der fünf Faktoren für arbeitsbedingten Stress erreicht im Erziehungs- und Unterrichtswesen in allen Ländern hohe Werte: Arbeitnehmer dieses Sektors empfinden ihre Arbeit als geistig anstrengend. In fast allen Ländern sind die Werte für diesen Indikator vergleichsweise hoch, während sehr hohes Arbeitstempo und Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann, relativ niedrige Werte erzielen. Demgegenüber wird körperlich anstrengende Arbeit in diesem Sektor häufiger gemeldet und führt damit zu einer mittleren Position in den nationalen Ranglisten der Wirtschaftszweige.

Zusammenfassend ist die Arbeitszeit bei Erziehung und Unterricht niedrig, Jahresarbeitszeitregelungen aber üblich. Der Anteil von Niedriglöhnen ist ebenfalls niedrig. Die Erfassung durch Kollektivverhandlungen ist hoch, ebenso wie die Zustimmung für Kollektivverhandlungen. Die Arbeitnehmer dieses Sektors sind relativ alt. Erstaunlicherweise ist die Position bei Weiterbildung, die vom Arbeitgeber angeboten wird, nicht herausragend, doch kompensieren die Arbeitnehmer im Erziehungs- und Unterrichtswesen dies durch einen vergleichsweise hohen Anteil selbst bezahlter Weiterbildung. Schließlich, obwohl die Rangordnung der durchschnittlichen Ergebnisse für arbeitsbedingten Stress unterschiedlich ist, weisen Erziehung und Unterricht hohe Werte für geistig anstrengende Arbeit und in manchen Ländern auch für einen zweiten Stressindikator, für Arbeit, die nicht in der vereinbarten Zeit erledigt werden kann, auf.

Tabelle 9.11 Mittelwerte für Erziehung und Unterricht nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	34,0	34,1	35,1	39,1	-	34,4	32,3	34,4	35,6
% >= 48 Stunden	3	-	2	6	-	2	4	3	5
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	25	13	3	-	5	-	2	5
% flexible Arbeitszeit	6	16	8	7	0	2	2	10	7
% Bereitschaftsdienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% Abendarbeit	49	-	27	51	39	47	-	59	34
% Samstagsarbeit	23	-	6	-	29	17	-	7	12
% Sonntagsarbeit	13	-	5	-	26	13	-	3	10
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	14	-	4	8	19	16	21	6	15
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	70	-	74	58	-	71	61	48	-
Vom Arbeitgeber angeb. Trainingstage	3,3	-	4,6	2,9	-	4,0	5,3	4,2	-
% selbst bezahlte Weiterbildung	27	-	-	40	-	22	61	52	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	4,2	-	-	5,3	-	4,9	14,8	19,3	-
Alter									
Durchschnittsalter	37,9	45,3	40,7	39,5	44,0	38,4	35,2	37,1	38,5
% über 45 Jahre	32	55	36	31	53	33	20	22	32
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	83	93	95	69	77	89	23	76	59
% hält Erfassung für wichtig	84	-	85	75	-	83	-	92	68
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,8	-	2,6	2,9	3,1	2,6	2,7	3,4	-
Werte geistige Belastung	3,3	-	3,5	3,6	3,9	3,1	3,3	4,0	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,0	-	3,5	3,0	3,0	3,4	-	3,1	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,8	-	3,3	3,3	2,2	2,6	-	2,5	2,5
Werte enge Terminvorgaben	2,9	-	3,8	3,1	2,7	3,0	-	3,1	3,5

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte in Erziehung und Unterricht

9.13 Gesundheits- und Sozialwesen

Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zwischen 31 Stunden in den Niederlanden und 39 Stunden in Deutschland. Verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen weist das Gesundheits- und Sozialwesen in fast allen Ländern relativ kurze Wochenarbeitszeiten auf. Insgesamt ist auch der Anteil langer Arbeitszeiten sehr gering. Die Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis ist eher unüblich, außer in Spanien, wo der Sektor in dieser Hinsicht den ersten Platz einnimmt. Ebenso selten ist Bereitschaftsdienst. Bei flexibler Arbeitszeit nimmt der Sektor in der Rangliste der Wirtschaftszweige mit einem Anteil von rund 10% in allen Ländern eine untere Position ein. Demgegenüber ist der Anteil von Arbeit in den Abendstunden, Samstags- und Sonntagsarbeit in allen Ländern relativ hoch. In Spanien melden sogar 51% der Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen, dass sie abends arbeiten, doch in der Rangliste der Wirtschaftszweige nimmt der Sektor immer noch nur eine untere Position ein.

In den meisten Ländern ist der Anteil von Niedriglöhnen im Gesundheits- und Sozialwesen hoch. In Belgien, Deutschland, Dänemark, Polen und im VK nimmt dieser Sektor hier auch einen oberen Platz in der Rangliste der Wirtschaftszweige ein. In Polen beziehen sogar 41% aller Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen Niedriglöhne, hier ist der Niedriglohnanteil nur im Hotel- und Gaststättengewerbe und in der Landwirtschaft noch größer. Das Bild der Erfassung durch Kollektivverhandlungen ist für das Gesundheits- und Sozialwesen recht einheitlich: außer in Deutschland, wo es an siebter Stelle steht, nimmt es in den meisten Ländern eine obere Position ein. In allen Ländern entspricht der Anteil derjenigen, die Kollektivverhandlungen für wichtig erachten, in etwa dem Grad der tatsächlichen Erfassung.

Im Hinblick auf den Anteil der Arbeitnehmer, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag erhalten haben, weisen Finnland, Belgien und die Niederlande die höchsten Werte auf und Spanien den niedrigsten. Im Durchschnitt dauerten die Weiterbildungsmaßnahmen zwei bis sechs Tage. Das Durchschnittsalter im Sektor liegt zwischen 35 Jahren in Polen und 45 Jahren in Dänemark. Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen sind im Vergleich zu ihren Kollegen in anderen Wirtschaftszweigen eher älter.

Im Gesundheits- und Sozialwesen weist einer der fünf Indikatoren für arbeitsbedingten Stress in allen Ländern hohe Werte auf: Beschäftigte in diesem Sektor empfinden ihre Arbeit als geistig anstrengend. In fast allen Ländern nimmt das Gesundheits- und Sozialwesen damit bei diesem Indi

Tabelle 9.12 Mittelwerte im Gesundheits- und Sozialwesen nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	36,5	35,7	37,7	39,1	-	30,8	39,2	37,6	35,8
% >= 48 Stunden	2	-	1	7	-	1	5	5	3
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	1	-	3	2	-	3	-	9	1
% flexible Arbeitszeit	10	9	5	6	13	6	2	5	8
% Bereitschaftsdienst	0	2	1	0	0	1	1	5	1
% Abendarbeit	48	31	31	41	47	48	-	51	41
% Samstagsarbeit	42	65	25	-	47	40	-	30	33
% Sonntagsarbeit	33	53	22	-	43	39	-	21	29
Niedriglohnschwelle									
% unter NLSchwelle	20	20	7	15	25	19	44	11	18
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	74	-	77	59	-	71	47	45	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	3,1	-	3,1	1,9	-	4,2	6,4	5,1	-
% selbstbezahlte Weiterbildung	23	-	-	36	-	20	43	43	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	3,6	-	-	5,0	-	3,9	8,4	13,5	-
Alter									
Durchschnittsalter	37,5	44,5	39,5	38,1	41,6	36,7	34,7	36,6	38,1
% über 45 Jahre	28	49	35	26	40	27	17	24	30
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	90	93	97	63	72	95	21	79	43
% hält Erfassung für wichtig	92	94	93	78	-	90	-	95	67
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,9	3,1	2,9	3,4	3,4	2,7	3,0	3,5	-
Werte geistige Belastung	3,2	3,8	3,5	3,5	3,8	3,0	3,4	3,9	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,5	-	3,7	3,5	3,6	3,5	-	3,6	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,6	2,5	2,7	2,7	2,9	2,4	-	2,6	3,0
Werte enge Terminvorgaben	3,1	-	3,5	3,3	3,1	2,7	-	3,4	3,9

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen

kator in den nationalen Ranglisten der Wirtschaftszweige einen vorderen Platz ein. Ebenfalls recht hoch sind die Werte für körperlich anstrengende Arbeit und sehr hohes Arbeitstempo. Demgegenüber kann die Arbeit fast immer in der vereinbarten Zeit erledigt werden und ist Arbeit mit engen Terminvorgaben nicht üblich.

Die Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen in den einzelnen Ländern sind durch größere Unterschiede als in den anderen Wirtschaftszweigen gekennzeichnet. Die Arbeitszeitgestaltung ist ähnlich wie in der öffentlichen Verwaltung und im Erziehungs- und Unterrichtswesen, dasselbe gilt für die Erfassung durch Kollektivverhandlungen und die Bewertung von Tarifschutz. Der Niedriglohnanteil ist jedoch recht hoch und die Ergebnisse für arbeitsbedingten Stress weisen auf problematische Arbeitsbedingungen durch körperliche und geistige Belastung hin. Diese Probleme sind ein Hinweis auf die Nachteile der gegenwärtigen Tendenz, sich auf die Marktmechanismen zu verlassen, und weisen auf Budgeteinschränkungen in diesem Sektor hin.²⁷⁴

9.14 Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen

Die Wochenarbeitszeit in diesem Sektor ist mit 34 Stunden in den Niederlanden am kürzesten und mit 39 Stunden in Deutschland am längsten. In fast allen Ländern ist die Wochenarbeitszeit bei sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen relativ kurz. Der Anteil der Beschäftigten, die mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten, liegt zwischen 3% in Finnland und den Niederlanden und 9% in Deutschland, was in den meisten Ländern eine Position in der unteren Mitte der Rangliste nach Wirtschaftszweigen bedeutet. Jahresarbeitzeitregelungen und Bereitschaftsdienst sind in diesem Sektor nicht üblich. Flexible Arbeitszeiten haben zwischen 4% der Beschäftigten in Polen und 16% in Ungarn, in allen Ländern geht damit ein Platz in der oberen Hälfte der Listen einher. Bei regelmäßiger Arbeit in den Abendstunden weist Spanien, wie auch in anderen Wirtschaftszweigen, einen hohen Anteil auf (72%), sehr wahrscheinlich eine Folge der Siesta-Tradition. Trotz anderer Klimaverhältnisse weisen auch Belgien, Deutschland, Ungarn, die Niederlande und das VK relativ hohe Werte für Abendarbeit auf. Auch

²⁷⁴ EMCC, 2005c.

Samstags- und Sonntagsarbeit kommt regelmäßig vor. Verglichen mit den anderen Wirtschaftszweigen sind die Anteile dieser drei Formen der Arbeitszeit in den jeweiligen Ländern relativ hoch.

Im Hinblick auf den Anteil der Niedriglöhne, nehmen die sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen in vier Ländern eine mittlere Position ein. In den Niederlanden, Polen, und Spanien steht die Branche eher schlecht da. Das Bild der Erfassung durch Kollektivverhandlungen ist unterschiedlich: Polen und das VK weisen einen vergleichsweise niedrigen Erfassungsgrad auf. In allen Ländern ist der Anteil derjenigen, die Tarifschutz für wichtig erachten, höher als der tatsächliche Erfassungsgrad.

Im Hinblick auf den Anteil der Beschäftigten, die im Vorjahr mindestens einen vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungstag erhalten haben, weisen Finnland und Belgien mit 68% bzw. 64% die höchsten Werte auf und Spanien den niedrigsten (38%). Die durchschnittliche Zahl der Weiterbildungstage schwankt zwischen zwei und vier. In diesem Sektor liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten zwischen 33 Jahren in Polen und 47 Jahren in Dänemark, was verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen in den meisten Ländern eine mittlere Position bedeutet. Der Anteil der über 45-jährigen Arbeitnehmer ist in Dänemark am höchsten und in Spanien am niedrigsten. Vor allem in Dänemark gehören die Arbeitnehmer im Sektor sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen insgesamt zu den ältesten im Land.

Zum arbeitsbedingten Stress ergibt sich kein klares Bild. In allen Ländern liegen die Werte aller fünf Indikatoren im mittleren Bereich. Die wenigsten Probleme bereitet hier Arbeit mit engen Terminvorgaben, während die Werte für den Indikator körperlich anstrengende Arbeit, besonders in den Niederlanden, relativ hoch sind.

Allgemein ergibt sich für die öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen folgendes Bild: Problematische Arbeitszeiten durch Arbeit in den Abendstunden und an Wochenenden, in manchen Ländern Probleme durch Niedriglöhne und in anderen Ländern durch eine geringe Erfassung durch Kollektivverhandlungen. In einigen Ländern sind die Arbeitnehmer der Branche relativ alt. Keine besonderen Probleme scheint es hier mit arbeitsbedingtem Stress zu geben.

Tabelle 9.13 Mittelwerte für die sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen nach Ländern

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Übliche Wochenarbeitszeit									
Mittelwert übliche Wochenarbeitszeit	37,0	37,0	36,9	39,5	-	34,3	37,9	37,5	37,2
% >= 48 Stunden	4	-	3	9	-	3	5	7	4
% Arbeitszeit auf Jahresbasis	-	-	-	2	-	1	-	3	1
% flexible Arbeitszeit	11	13	10	8	16	5	4	10	8
% Bereitschaftsdienst	0	0	1	0	0	1	0	1	0
% Abendarbeit	46	20	32	43	46	53	-	72	42
% Samstagsarbeit	33	20	22	-	41	44	-	26	34
% Sonntagsarbeit	20	-	13	-	32	24	-	14	25
Niedriglohnschwelle									
% unter NL.Schwelle	19	-	6	14	27	34	40	11	18
Weiterbildung									
% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung	64	-	68	50	-	55	61	38	-
Vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungstage	2,7	-	3,7	1,9	-	3,1	0,2	3,7	-
% selbstbezahlte Weiterbildung	21	-	-	23	-	20	50	43	-
Selbst bezahlte Weiterbildungstage	4,7	-	-	4,9	-	4,5	6,5	14,7	-
Alter									
Durchschnittsalter	37,0	47,3	38,2	37,7	42,5	33,9	33,7	34,5	33,9
% über 45 Jahre	27	69	29	24	46	18	17	13	18
Erfassung durch Kollektivverhandlungen									
% Erfassungsgrad	78	82	77	49	54	69	19	63	24
% hält Erfassung für wichtig	84	83	80	65	-	72	-	93	48
Arbeitsbedingter Stress									
Werte körperliche Belastung	2,7	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,6	3,3	-
Werte geistige Belastung	3,2	3,3	3,4	3,2	3,6	3,0	3,3	4,0	-
Werte sehr hohes Arbeitstempo	3,4	-	3,6	3,4	3,4	3,5	-	3,2	-
Werte Arbeit nicht fertig	2,7	3,7	2,7	3,3	2,8	2,2	-	2,3	2,1
Werte enge Terminvorgaben	3,4	-	3,7	3,3	3,0	3,1	-	3,3	3,9

Quelle: WageIndicator Daten, Sept. 2004- Mai 2007.

Auswahl: Beschäftigte in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

9.15 Schlussfolgerungen

Zur besseren Vergleichbarkeit der vorgestellten Ergebnisse der Wirtschaftszweige wurde eine Rangliste nach Problemen in fünf Themenbereichen erstellt (Tabelle 9.14). Für jeden Themenbereich wurde ein spezifischer Aspekt als Messlatte ausgewählt und in Prozent ausgedrückt: regelmäßige Wochenarbeitszeiten von über 48 Stunden (Arbeitszeit=WT), Niedriglohnbezieher (Niedriglohn=LP), im Vorjahr erhaltene vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung (Weiterbildung=TR), Erfassung durch Kollektivvereinbarungen (Erfassung durch Kollektivverhandlungen=CBC) und Gesamtwert der ersten fünf Indikatoren für arbeitsbedingten Stress (arbeitsbedingter Stress=WRS). Da die *Probleme* dargestellt werden sollen, wurde für die Themenbereiche Weiterbildung und Kollektivverhandlungen jeweils die Differenz der Werte zu 100% angegeben. Aus den so erhaltenen Werten für die fünf Themenbereiche wurden ungewichtete Durchschnittswerte berechnet und, verglichen mit allen bisher präsentierten Tabellen, eine umgekehrte Rangordnung erstellt, bei der das aus Arbeitnehmersicht schlechteste Ergebnis den ersten Platz einnimmt.

Obwohl eine solche Zusammenfassung von Ergebnissen immer etwas willkürlich ist, macht die Erstellung einer Rangordnung der Wirtschaftszweige für fünf Problembereiche durchaus Sinn:

- I *Hotel- und Gaststättengewerbe*: Mittelwert 43,4; Summe der Ranglistenplätze neun, davon drei erste Plätze (Arbeitszeit, Niedriglohn, Ausbildung) und ein zweiter Platz (arbeitsbedingter Stress).
Landwirtschaft: Mittelwert 39,1; Summe der Ranglistenplätze 13, davon ein erster Platz (arbeitsbedingter Stress) und drei zweite Plätze (Arbeitszeit, Niedriglohn, Ausbildung).
Groß- und Einzelhandel: Mittelwert 37,2; Summe der Ranglistenplätze 25, davon ein zweiter Platz (Erfassung durch Kollektivverhandlungen) und ein dritter Platz (Niedriglohn).
- II *Bauwirtschaft*: Mittelwert 34,2; Summe der Ranglistenplätze 26, davon ein dritter Platz (Ausbildung).
Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen: Mittelwert 34,2; Summe der Ranglistenplätze 27, davon ein erster Platz (Erfassung durch Kollektivverhandlungen) und ein dritter Platz (arbeitsbedingter Stress).

-
- III *Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen*: Mittelwert 33,3; Summe der Ranglistenplätze 32, davon ein dritter Platz (Erfassung durch Kollektivverhandlungen).
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung*: Mittelwert 31,3; Summe der Ranglistenplätze 29, davon ein dritter Platz (Arbeitszeit).
- IV *Herstellung von Waren*: Mittelwert 30,9; Summe der Ranglistenplätze 37.
- Gesundheits- und Sozialwesen*: Mittelwert 28,7; Summe der Ranglistenplätze 42.
- V *Erziehung und Unterricht*: Mittelwert 26,2; Summe der Ranglistenplätze 55.
- Kreditinstitute und Versicherungen*: Mittelwert 25,4; Summe der Ranglistenplätze 50.
- Energie- und Wasserversorgung*: Mittelwert 24,5; Summe der Ranglistenplätze 47.
- Öffentliche Verwaltung*: Mittelwert 24,1; Summe der Ranglistenplätze 59.

Aus dem Vergleich dieser Ergebnisse mit dem Einfluss der internationalen Marktkräfte auf die einzelnen Wirtschaftszweige ist kein eindeutiger Zusammenhang zu erkennen. Wirtschaftszweige, die diesen Kräften schon längere Zeit ausgesetzt sind, findet man auf mittleren Positionen (sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Herstellung von Waren) ebenso wie am unteren Ende der Rangliste nach Problembereichen (Kreditinstitute und Versicherungen). Wirtschaftszweige, die diesen Kräften immer mehr ausgesetzt und immer weniger geschützt sind, findet man in der Rangliste der Probleme oben (Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft, Groß- und Einzelhandel) und in der oberen Mitte (Bauwirtschaft), aber auch weiter unten (Energie- und Wasserversorgung). Durch politische Entscheidungen geschützte Wirtschaftszweige sind in der Mitte des Spektrums (sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen) zu finden, aber ebenso in der unteren Mitte (Gesundheits- und Sozialwesen) und am unteren Ende der Rangliste (Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung). Natürlich ist dies nur eine Momentaufnahme und kein dynamisches Bild. Verschiebungen in der relativen Position der Wirtschaftszweige, die den Marktkräften (immer stärker) ausgesetzt sind, sind denkbar. Im Moment erweisen sich andere Faktoren, wie die Qualifikationsstruktur, Regelungen und politische Entscheidungen, sowie die Stärke der Arbeitnehmervertretung, zu der auch die

Erfassung durch Kollektivverhandlungen zählt, zumindest in gewissem Maße als Gegenkräfte gegen das freie Spiel der Marktkräfte.

Tabelle 9.14 Rangliste der Wirtschaftszweige nach Problembereichen

	WT		LP		TR	
	Wert	Ranking	Wert	Ranking	Wert	Ranking
Landwirtschaft	10.3	2	32.6	2	57.2	2
Herstellung von Waren	6.9	5	14.7	9	45.8	6
Energie-/Wasserversor	6.5	6	12.4	12	26.5	12
Bauwirtschaft	8.6	4	16.4	7	53.8	3
Groß-/ Einzelhandel	6.4	7	28.9	3	48.8	4
Hotel- u. Gaststätten	10.6	1	40.8	1	64.3	1
Verkehr/Nachrichtenü	9.3	3	15.6	8	47.2	5
Kreditinst/Versicher.	3.7	10	9.3	13	25.8	13
Sonst.unternehm.Dienst	4.9	9	16.6	6	39.8	8
Öffentl. Verwaltung	2.4	13	14.0	10	29.3	11
Erziehung u. Unterricht	3.4	11	12.9	11	36.3	10
Gesundheitswesen	3.4	11	19.9	5	37.8	9
Sonst. Öffentl. Dienstl.	5.0	8	21.1	4	44.0	7

	CBC		WRS		TOT	
	Wert	Ranking	Wert	Ranking	Wert	Ranking
Landwirtschaft	33.9	6	61.5	1	39.1	2
Herstellung von Waren	33.8	7	53.5	10	30.9	8
Energie-/Wasserversor	20.9	13	56.0	4	24.5	12
Bauwirtschaft	37.1	5	55.0	7	34.2	4
Groß-/ Einzelhandel	48.1	2	54.0	9	37.2	3
Hotel- u. Gaststätten	41.6	4	59.5	2	43.4	1
Verkehr/Nachrichtenü	28.6	9	56.0	4	31.3	7
Kreditinst/Versicher.	32.7	8	55.5	6	25.4	11
Sonst.unternehm.Dienst	53.3	1	56.5	3	34.2	4
Öffentl. Verwaltung	24.5	12	50.5	13	24.1	13
Erziehung u. Unterricht	26.3	11	52.0	12	26.2	10
Gesundheitswesen	27.4	10	55.0	7	28.7	9
Sonst. Öffentl. Dienstl.	42.8	3	53.5	10	33.3	6

WT: %>=48 Std übliche Wochenarbeitszeit

LP: % unter Niedriglohnschwelle

TR: 100 - (% vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildung)

CBC: 100 - (% Erfassung durch Kollektivverhandlungen)

WRS: Gesamtwert der fünf Indikatoren für arbeitsbedingten Stress, umgerechnet auf 0-100

TOT: ungewogener Mittelwert aus WT/LP/TR/CBC/WRS

Literatur

- Appelbaum, E. / T. Bailey / P. Berg / A.L. Kalleberg (2000) *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Arcq, E. / A. Dufresne / P. Pochet (2003) 'The Employers: Hidden Face of European Industrial Relations', *Transfer*, 9 (2): S. 302-321.
- Arrowsmith, J. / P. Marginson (2006) 'The European Cross-Border Dimension to Collective Bargaining in Multinational Companies', *European Journal of Industrial Relations*, 12 (3): S. 245-266.
- Bair, J. / S. Bernstein (2006) 'Labor and the Wal-Mart Effect', in S.D. Brunn (Hrsg.) *Wal-Mart World*, New York/London: Routledge, S.1 99-114.
- Barnard, C. / S. Deakin / R. Hobbs (2003a) 'Opting out of the 48-Hour week: employer necessity or individual choice? An empirical study of the operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK', *Industrial Law Journal*, 32 (4): S. 223-252.
- Barnard, C. / S. Deakin / R. Hobbs (2003b) "Fog in the Channel, continent isolated": Britain as a model for EU social and economic policy?", *Industrial Relations Journal*, 34 (4): S. 461-476.
- Bispinck, R. (2004) 'Das Tarifvertragssystem: Grundlagen und Funktionsweise', in WSI (Hrsg.) *WSI-Tarifhandbuch 2004*, Frankfurt/Main: Bund-Verlag, 219-235.
- Bispinck, R. / C. Schaefer (2006) 'Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland', in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, 269-297
- Blanpain, R. (2005) 'Differences in treatment and discrimination relating to age. A society for all ages', in R. Blanpain (Hrsg.) *Confronting Globalization*, Deventer: Kluwer Law International, S. 199-209.
- Boeri, T. / A. Brugiavini / L. Calmfors (Hrsg.) (2001) *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford: Oxford University Press.
- Bosch, G. (2001) 'Working time: from redistribution to modernisation', in P. Auer (Hrsg.) *Changing Labour Markets in Europe: the Role of Institutions and Policies*, Geneva: ILO, S. 55-115.
- Bosch, G. / C. Weinkopf (eds) (2007) *Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*, Frankfurt/Main: Campus.

- Bouwman, T. (2002) 'Preventing Psychosocial Risks at Work: European Perspectives – a hell of a job!' Speech for Colloquium European Week for Safety and Health at Work 2002, November 25.
- Bouwman, T. (2004) 'Quality of work and productivity: the Lisbon agenda and the ILPC research community'. Keynote speech 22nd International Labour Process Conference (ILPC), Amsterdam, April 6.
- Brown, W., / P. Marginson / J. Walsh (2003) 'The management of pay as the influence of collective bargaining diminishes', in P. Edwards (Hrsg.) *Industrial Relations*, Oxford: Blackwell, S. 189-213.
- Burgess, P. (2006) 'Der gesetzliche Mindestlohn in Großbritannien' in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 31-55
- Business Decisions Ltd (1999) *New forms of work organisation and productivity*. A study prepared by Business Decisions Ltd for DG Employment and Social Affairs.
[http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- Carley, M., / A. Weiler / H. Newell (2007) *Industrial relations developments in Europe 2006*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- CBS, *Statline*. [<http://statline.cbs.nl>]
- Christopherson, S. (2007) 'Barriers to 'US style' lean retailing: the case of Wal-Mart's failure in Germany', *Journal of Economic Geography*, 7: S. 451-469.
- Coates, J. / E. Davis / C. Emmanuel / S. Longden / R. Stacey (1992) 'Multinational companies' performance measurement systems: international perspectives', *Management Accounting Research*, 3: S. 133-150.
- Council of the European Union (2001) *Report from the Education Council to the European Council, The concrete future objectives of education and training systems*, Brüssel, 14 February 2001.
- Council of the European Union (2002) Directive 2002/25/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of working time of persons performing mobile road transport activities, *OJ L* 80, 23.03.2002.
- De Boer / R., H. Benedictus / M. van der Meer (2005) 'Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue', *European Journal of Industrial Relations*, 11 (1): S. 51-70.

- De Pedraza, P. / K. Tijdens / R. Munoz de Bustillo (2007) 'Sample Bias, Weights and Efficiency of Weights in a Continuous Voluntary Web survey', Amsterdam: AIAS, Working Paper 07/60.
- Dribbusch, R. / R. Bispinck / K. Tijdens (2005) 'Measuring collective bargaining coverage in the WageIndicator questionnaire', Amsterdam: University of Amsterdam, Woliweb project deliverable 11.
- Dribbusch, R. / R. Bispinck / M. van Klaveren / K. Tijdens (2007) 'Exploring collective bargaining coverage in eight EU member states', Amsterdam: University of Amsterdam, Woliweb project deliverable D12.
- Ebbinghaus, B. / J. Visser (Hrsg.) (2000) *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*, New York/London etc.: Grove/MacMillan.
- Edwards, T. / T. Colling / A. Ferner (2007) 'Conceptual approaches to the transfer of employment practices in multinational companies: an integrated approach', *Human Resource Management Journal*, 17 (3): S. 201-217.
- Eironline (European Industrial Relations Observatory Online) (2001) *Work-related stress and industrial relations*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111109s.html]
- Eironline (2005a) *Annual report on working time in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro]
- Eironline (2005b) *Minimum Wages in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.html]
- Ellguth, P. / S. Kohaut (2004) 'Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspansels 2003', *WSI-Mitteilungen*, 57 (8): S. 450-454.
- Ennals, R. (2002) 'The existing policy framework to promote modernisation of work: Its weaknesses', Brüssels: European Commission, DG Employment and Social Affairs.
[www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- European Agency for Safety and Health at Work (2002a) *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- European Agency for Safety and Health at Work (2002b) *Prevention of psychosocial risks and stress at work in practice*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (1997) Green Paper, *Partnership for a new organisation of work*, COM(197)128, Brüssel, 16 April 1997.
- European Commission (1999) *Guidance on work-related stress. Spice of life -- or kiss of death?*, Luxembourg: EC DG Employment and Social Affairs.
- European Commission (2001a) Communication, *Employment and social policies: a framework for investing in quality*, COM(2001)313 final, Brüssel, 20 June 2001.
- European Commission (2001b) Communication, *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, COM (2001)678 final, Brüssel, 21 November 2001.
- European Commission (2003a) Communication, "Education and Training 2010", COM (2003)685 final, Brüssel, 11 November 2003.
- European Commission (2003b) Communication, *Improving quality in work: a review of recent progress*, COM(2003)728 final, Brüssel, 26 November 2003.
- European Commission (2004a) *Employment in Europe 2004*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2004b) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time*, COM(2004)607 final, Brüssel, 22 September 2004.
- European Commission (2005a) *Draft Joint Employment Report 2004/2005*, COM(2005)13 final, Brüssel, 27 January 2005.
- European Commission (2005b) Communication, *The Social Agenda 2005-2010*, COM(2005)33 final, Brüssel, 9 February 2005.
- European Commission (2005c) Communication, 'Growth and jobs', *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-08)*, Brüssel, 12 April 2005.
- European Commission (2005d) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time*, COM(2005)246, Brüssel, 31 May 2005.
- European Commission (2006) *Employment in Europe 2006*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- European Council (2004) *Presidency Conclusions Brüssel European Council 25/26 March 2004*.
- European Council of Health Ministers (2001), ‘Conclusions 15 November 2001’. Brüssel.
- European Court of Justice (1980) Judgement of the Court of 8 October 1980, case C-810/79, Ubershar, *ECR 1980: I-2747*.
- European Court of Justice (2000) Judgement of the Court of 3 October 2000, case C-303/98, SIMAP v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, *ECR 2000: I-07963*.
- European Court of Justice (2003) Judgement of the Court of 9 September 2003, case C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger, *ECR 2003: I-8389*.
- European Court of Justice (2005) Judgement of the Court of 22 November 2005, case C-144/04, Mangold, *ECR 2005: I-9981*.
- European Court of Justice (2006) Judgement of the Court of 7 September 2006, Case C-484/04, Commission v. U.K.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*, Dublin: Foundation Paper No. 1.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Work-related stress*, Dublin.
[www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.htm]
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a) ‘Fourth European Working Conditions Survey. Resume’, Dublin.
[www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005]
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007b) ‘Fifteen Years of Working Conditions in the EU: Charting the Trends’, Dublin.
[www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005]
- European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission (2002) *Copenhagen Declaration on enhanced cooperation in European vocational education and training*, Brüssel, 30 November 2002.
- European Monitoring Centre on Change (EMCC) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2003) *The Health and Social Services Sector – What Future?*, Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/tn03008a.html]

- EMCC (2004) *Financial Services Sector – What Future?* Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/tn03006a.html]
- EMCC (2005a) *Trends and Drivers of Change in the European Construction Industry: Mapping Report.* Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu05017a.htm]
- EMCC (2005b) *Hotels and Catering – What Future?* Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu05025a.html]
- EMCC (2005c) *The Health and Social Services Sector – What Future?* Dublin
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/tn03008a.html]
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs
(2005a) *Report on the proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, A6-0149/2005, Brüssel, 13 May 2005.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs
(2005b) *Report on the proposal for a decision of the European Parliament and of the Council on a Community programme for employment and social solidarity*, A6-0199/2005, Brüssel, 20 June 2005.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs
(2006a) *Report on demographic challenges and solidarity between the generations*, A6-0041/2006, Brüssel, 24 February 2006.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs
(2006b) *Report on a European Social Model for the future*, A6-0238/2006, Brüssel, 13 July 2006.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2003a) *Make Europe Work for the People. Action Programme adopted at the ETUC 10th Statutory Congress*, 26-29/05/2003, Brüssel.
- ETUC (2003b) ‘Modern Organisation of Working Time and the Fundamental Right to Limitation of Working Hours’, Brüssel.
[www.etuc.org]
- ETUC (2004) ‘Stressing the quality of work is key to reaching the Lisbon targets’, Brüssel. [www.etuc.org]
- ETUC (2005a) *The coordination of collective bargaining in 2006, Resolution adopted by the ETUC Executive Committee in their meeting held in Brüssel on 5-6 December 2005*, Brüssel. [www.etuc.org]
- ETUC (2005b) ‘The ETUC calls for a Directive that will put an end to long working hours in Europe’, Brüssel. [www.etuc.org]

- ETUC (2005c) 'Lifelong Learning', Brüssel. [www.etuc.org]
- ETUC (2005d) 'Confronting demographic change: a new solidarity between the generations. ETUC contribution to the debate started by the Green Paper', Brüssel. [www.etuc.org]
- ETUC (2006a) *The coordination of collective bargaining in 2007, Resolution adopted by the ETUC Executive Committee in their meeting held in Brüssel on 7-8 December 2006*, Brüssel. [www.etuc.org]
- ETUC (2006b) 'The way forward to Europe: getting the Lisbon strategy right', Brüssel. [www.etuc.org]
- ETUC (2006c) 'Trade Union Memorandum to the Finnish Presidency of the European Union', Brüssel. [www.etuc.org]
- ETUC (2006d) 'Working Time Directive: the ETUC regrets the missed opportunity of the Employment Council to move forward on Social Europe', Brüssel. [www.etuc.org/a/504]
- ETUC (2007) 'Mobility on the labour market and lifelong learning', Brüssel. [www.trade-unions.org/a/3707]
- ETUC / UNICE / UEAPME / CEEP (2004) *Social Dialogue. Framework agreement on work-related stress*, Brüssel, 8 October 2004.
- ETUC / UNICE / UEAPME / CEEP (2006) *Work Programme of the European Social partners 2006-2008*, Brüssel, 23 March 2006.
- Eurostat (2005) *Continuing Vocational Training Survey*, Luxembourg. [http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-BP-02-007/EN/KS-BP-02-007-EN.PDF].
- Eurostat (2006a) 'Minimum Wages 2006', *Statistics in focus*, 9/2006.
- Eurostat (2006b) 'EU Labour Force Survey. Principal results 2005', *Statistics in focus*, 13/2006.
- Eurostat (2007a) 'The transition of women and men from work to retirement', *Statistics in focus*, 97/2007.
- Eurostat (2007b) 'News release 102/2007, 20 July 2007. Employment rate in the EU27 rose to 64.4% in 2006', Luxembourg.
- Exell, R. (2006) 'Collective bargaining on working time', in M. Keune / B. Galgócz (Hrsg.) (2006) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brüssel: ETUI-REHS, 273-287.
- Fellini, I. / A. Ferro / G. Fullin (2007) 'Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe', *Work, Employment & Society*, 21 (2): S. 277-298.
- Fishman, C. (2006) *The Wal-Mart Effect*, London: Penguin.

- Foden, D. / J. Hoffmann / R. Scott (2001) *Globalisation and the Social Contract*, Brüssel: ETUI.
- Fredman, S. (2003) 'The age of equality', in S. Fredman / S. Spencer (Hrsg.), *Age as an equality issue*, Oxford: Hart Publishing, S. 5-23.
- Fuchs, M. (2004) 'The bottom line of European labour law (Part I)', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 20 (2): S. 155-176.
- Funk, L. / H. Lesch (2005) *Minimum Wages in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html]
- Gallie, D. / M. White / Y. Cheng / M. Tomlinson (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Clarendon Press.
- Galgócz, B. (2007) 'Socially Sustainable Location Competition', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 79-99.
- Galgócz, B., M. Keune and A. Watt (2006) 'Relocation: concepts, facts and policy challenges', *Transfer*, (12) 4.
- Gauthy, R. (2004) 'How to make the European work-related stress agreement a practical step forward?', *TUTB Newsletter*, December: 33-34.
- Geyer, R.F. (2000) *Exploring European Social Policy*, Cambridge, UK, etc.: Polity Press.
- Gill, S. (2001) 'Constitutionalising Capital: EMU and Disciplinary Neo-Liberalism', in A. Bieler / A.D. Morton (Hrsg.) *Social Forces in the Making in the New Europe*, Basingstoke: Palgrave, S. 47-69.
- González Ortega, S. (2001) 'La discriminación por razón de la edad', *Temas Laborales*, 59: S. 93-124.
- Grahl, J. / P. Teague (2003) 'The Eurozone and financial integration: the employment relations issue', *Industrial Relations Journal*, 34 (5): S. 396-410.
- Grainger, H. (2006) *Trade Union Membership 2005*, London: DTI, National Statistics. [www.dti.gov.uk/files/file25737.pdf]
- Gürtzgen, N. (2005) 'Rent-sharing and collective bargaining coverage – Evidence from linked employer-employee data', Mannheim: ZEW, Discussion Paper No. 05-90.

- Henderikse, W. / K. Henkens / J. Schippers (2007) 'Werkgevers worstelen met Abraham (en Sara): 50-plussers nog weinig in tel', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23 (3): S. 209-223.
- Henkens, K. / H. Solinge (2003) *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces*, Haag: Stichting Management Studies.
- Heyes, J. (2007) 'Training, social dialogue and collective bargaining in Western Europe', *Economic and Industrial Democracy*, 28 (2): S. 239-258.
- Hoffmann, J. (Hrsg.) (2001) *The Solidarity Dilemma: Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*, Brüssel: ETUI
- Hoffmann, J. (2006) 'Die Aktualitaet der exit-Option: Post-Fordismus, Internationalisierung der Oekonomie und Finanzmarkt als Herausforderungen', Hamburg: Centre of International Studies, CIS Papers No. 14.
- Hoffmann, J. (2007) 'Internationalisation, Financial Capital and Changed Role of Industrial Relations in Rhineland Capitalism', in O. Jacobi / M. Jepsen / B. Keller / M. Weiss (Hrsg.) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 61-78.
- Hoffmann, J. / R. Hoffmann / J. Kirton-Darling / L. Rampeltshammer (2002) *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Houtman, I.L.D. / P.G.W. Smulders / R. van den Berg (2006) 'Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22 (1): S. 7-25.
- Hyman, R. (2007) 'Labour, Markets and the Future of 'Decommodification'', in O. Jacobi / M. Jepsen / B. Keller / M. Weiss (Hrsg.) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 11-30.
- International Labour Organization (ILO) (2004) 'Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet WT-18. Working Time and Productivity', Genf.
- Jacobi, O. (2003) 'European Economic Integration and the Role of the Trade Unions', in R. Hoffmann / O. Jacobi / B. Keller / M. Weiss

- (Hrsg.) *European Integration as a Social Experiment in a Globalized World*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 11-29.
- Jansen, I., M. Komپier and T. Taris (2005) *IMF-Study into stress prevention. Final report*, Nijmegen: Dept. of Work and Organizational Psychology, University of Nijmegen.
[www.imfmetal.org/main/files/report_stressprevention_2005.pdf]
- Kalina, T. / C. Weinkopf (2006) 'Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland??', Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, IAT-Report 2006-06.
- Karasek, R.A. (1979) 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, 24: S. 285-308.
- Keese, M. (Hrsg.) (2006) *Live Longer, Work Longer – A synthesis report*, Paris: OECD.
- Kersley, B. / C. Alpin / J. Forth / A. Bryson / H. Bewley / G. Dix / S. Oxenbridge (2006) *Inside the workplace. Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London/New York: Routledge.
- Keune, M. (2005) *The Coordination of Collective Bargaining in Europe, Annual Report 2005*, Brüssel: ETUC.
- Keune, M. (2006a) 'Collective bargaining and working time in Europe: an overview', in M. Keune / B. Galgócz (Hrsg.) (2006) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brüssel: ETUI-REHS, S. 9-29.
- Keune, M. (2006b) *Collective Bargaining Systems in Europe: A Schematic Overview*, Brüssel: ETUI-REHS.
- Kirton-Darling, J. (Hrsg.) (2003) 'Europe for people. Background Paper for UNI-EUROPA Conference, Stockholm, 19-21 May', Brüssel: ETUI/UNI-Europa.
- Kittel, B. (2002) 'EMU, EU Enlargement, and the European Social Model: Trends, Challenges and Questions', Köln: Max Planck Institute for the Study of Societies, MPIfG Working Paper 02/1.
- Kodz, J. u.a. (2003) *Working long hours: a review of the evidence. Volume 1 – Main report*, London: Department of Industry and Trade (DTI).
- Kohl, H. / H.-W. Platzer (2003) 'Labour Relations in Central and Eastern Europe and the European Social Model', in R. Hoffmann / O. Jacobi / B. Keller / M. Weiss (Hrsg.) *European Integration as a Social*

- Experiment in a Globalized World*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 101-130.
- Kohl, H. / H.-W. Platzer (2006) 'Mindestlöhne in Mittelosteuropa', in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 148-178
- Kompier, M.A.J. (1999) 'Geestelijke werkbelasting', in P.G.W. Smulders / J.M.J. op de Weegh (Hrsg.) *Arbeid en gezondheid: risicofactoren*, Utrecht/Heerlen: Elsevier/De Tijdstroom/Open University, S. 83-96.
- Koukoulaki, T. (2002) 'Stress prevention in Europe: review of trade union activities – Obstacles and future strategies', *TUTB Newsletter*, no. 19-20, September: 7-8.
- Leisink, P. (1997) 'New union constituencies call for differentiated agenda and democratic participation', *Transfer*, 3 (3): S. 534-50.
- Leisink, P. (2002) 'The European Sector Social Dialogue and the Graphical Industry', *European Journal of Industrial Relations*, 8 (1): S.1 101-117.
- Lichtenstein, N. (2006) 'Wal-Mart. A Template for Twenty-First Century Capitalism', in N. Lichtenstein (ed.) *Wal-Mart. The Face of Twenty-First-Century Capitalism*, New York/London: The New Press, S. 3-30.
- Lilja, R. (2005) *EIRO comparative study on statutory minimum wages – case of Finland*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lismoen, H. (2006) 'Regulierung von Niuedriglöhnen in Scandinavien', in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 205-224
- Lloyd, C. / G. Mason / K. Mayhew (Hrsg.) (2008) *Low-Wage Work in the United Kingdom*, New York: Russell Sage Foundation
- Loretto, W. / P. White (2006) 'Employers' attitudes, practices and policies towards older workers', *Human Resource Management Journal*, 16 (3): S. 313-330.
- Marginson, P. (2005) 'Industrial Relations at European Sector Level: The Weak Link?', *Economic and Industrial Democracy*, 26 (4): S. 511-540.
- Marginson, P. / K. Sisson / J. Arrowsmith (2003) 'Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors', *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2): S. 163-187.
- Marginson, P. / K. Sisson (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.

- Martin, G. / P. Beaumont (1998) 'Diffusing 'Best Practice' in Multinational Firms: Prospects, Practice and Contestation', *International Journal of Human Resource Management*, 9 (4): S. 671-695.
- Melis, S. / R. Storry / C. Chubb (2007) 'WOLIWEB United Kingdom Country Report. Working hours and the opt-out clause'. London: IDS.
- Ministerium für Soziales und Beschäftigung (2005) *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2005*, Haag.
- Minutes House of Lords, Lord Hansard, März 22, 2006.
- Mureau, A.-M. (2001) 'Workplace stress: A collective bargaining issue', *Metal World*, April 1. [www.infmetal.org]
- Naegele, G. (1999) 'Active strategies for an ageing workforce, Conference report Turku, 12-13 August 1999', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Naegele, G. / C. Barkholdt / K. Krämer / B. de Vroom / J. Goul Andersen (2003) *A new organisation of time over working life*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Neumann, L. (2005) *Questionnaire for EIRO comparative study on statutory minimum wages – case of Hungary*. Dublin: EIROline database.
- OECD (1994) 'Chapter 5. Collective bargaining', in *Employment Outlook 1994*, Paris: OECD, S. 167-187.
- OECD (1997) 'Chapter 3. Economic performance and the structure of collective bargaining', in *Employment Outlook 1997*, Paris: OECD, S. 63-92.
- OECD (2006) *Employment Outlook 2006*, Paris: OECD.
- Ortega, B. (1998) *In Sam We Trust: The Untold Story of Sam Walton and How Wal-Mart is Devouring America*, New York: Random House.
- Parent-Thirion, A., / E. Fernandez Macias / J. Hurley / G. Vermeylen (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pena-Casas, R. / M. Latta (2004) *Working poor in the European Union*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pillinger, J. (2006) 'Challenging times: innovative ways of organising working time: The role of trade unions'. Report of ETUC Conference, Brüssel: ETUC.
- Porter, M.E. (1998) *The Competitive Advantage of Nations. With a New Introduction*, Basingstoke: MacMillan Press.

- Raess, D. (2006) *Hidden Political Transformation of Globalization: The Transformation of Industrial Relations in Germany and Brazil*, diss., Amsterdam: University of Amsterdam.
- Recio, A. (2006) 'Der gesetzliche Mindestlohn in Spanien', in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 127-147
- Ruigrok, W. / R. van Tulder (1995) *The Logic of International Restructuring*, London/New York: Routledge.
- Rutkowski, J.J. (1997) 'Low wage employment in transitional economies of Central and Eastern Europe'. Paper Low Wage Employment Research Conference, France, February 1997.
- Salverda, W. (2005) 'Benchmarking low-wage employment', in I. Marx / W. Salverda (Hrsg.) *Low-wage employment in Europe. Perspectives for improvement*, Leuven: Acco, S. 57-70.
- Salverda, W. / M. van Klaveren / M. van der Meer (Hrsg.) (2008) *Low-Wage Work in the Netherlands*, New York: Russell Sage Foundation.
- Samorodov, A. (1999) *Ageing and labour markets for older workers*, Genf: ILO.
- Savage, P. (Hrsg.) (2001) 'New forms of work organisation. Thematic paper presented to DG Employment & Social Affairs by the European Work Organisation Network (EWON)'.
[www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- Scharpf, F.W. (2002) 'The European Social Model: coping with the challenges of diversity', Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies, MPIfG Working Paper 02/8.
- Schipper, I. / E. de Haan (2005) *CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector: SOMO ICT sector report*, Amsterdam: SOMO.
- Schnabel, C. / S. Zagelmeyer / S. Kohaut (2005) 'Collective bargaining structure and its determinants. An empirical analysis with British and German establishment data', Nürnberg: Institut für Arbeits- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper No. 16/2005.
- Schulten, T. (2003) 'Europeanisation of collective bargaining: trade union initiatives for the transnational co-ordination of collective bargaining', in B. Keller and H.-W. Platzer (eds) *Industrial Relations and European Integration*, Aldershot: Ashgate, S. 112-136.
- Schulten, T. (2004) 'Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe', WSI Discussion Paper No. 129, Düsseldorf: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

- Schulten, T. (2005) *Changes in national collective bargaining systems since 1990*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html]
- Schulten, T. (2006a) 'Gezetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa – ein internationaler Ueberblick', in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 9-27
- Schulten, T. (2006b) 'Mindestlöhne in den BeNeLux-Staaten', in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 71-101
- Schulten, T. u.a. (2006c) 'Dokumentation. Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik', in T. Schulten / R. Bispinck / C. Schaefer (Hrsg.) (2006) *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 301-306
- Sisson, K. / P. Marginson (2002) 'Co-ordinated Bargaining: A Process for Our Times?', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (2): S. 197-220.
- Sisson, K. / J. Arrowsmith / P. Marginson (2003) 'All benchmarkers now? Benchmarking and the Europeanisation of industrial relations', *Industrial Relations Journal*, 34 (1): S. 15-31.
- Smulders, P. (2004) 'Work in 27 European countries: Testing the North-South hypothesis', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (3): S. 275-287.
- Smulders, P.G.W. (Hrsg.) (2006) *Worklife in the Netherlands*, Hoofddorp: TNO Work & Employment.
- Smulders, P.G.W. / I.L.D. Houtman (2004) 'Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (1): S. 90-106.
- Taylor, P. (2006) *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Teague, P. / J. Donaghey (2003) 'European economic government and the corporatist *quid pro quo*', *Industrial Relations Journal*, 34 (2): S. 104-118.
- The Cologne Institute for Economic Research (2005) *Fifth survey on continuous training*, Koeln
- Thompson, P. / D. McHugh (2002) *Work Organizations: a Critical Introduction* (3rd edn), Basingstoke: Palgrave.

- Thompson, P. (2007) 'Making capital: strategic dilemmas for HRM', in S.C. Bolton / M. Houlihan (Hrsg.) *Searching for the Human in Human Resource Management*, Basingstoke: Palgrave, S. 81-100.
- Thüsing, G. (2003) 'Following the U.S. example: European employment discrimination law and the impact of Council Directives 2000/78/EC', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19 (2): S. 187-218.
- Tijdens, K.G. (2007) 'Explanatory notes for the WageIndicator data', Amsterdam: AIAS.
[http://acc.wageindicator.org/wageindicator/main/researchlab/introducing_web-surveys]
- Tijdens, K.G. / M. van Klaveren (2007) 'Irregular working hours in call centres in Belgium, the Netherlands and the United Kingdom', Amsterdam: AIAS.
[<http://www.wageindicator.org/main/publications/Publications2007>]
- Trades Union Congress (TUC) (2006) *Gain without pain. Why the UK can afford working time rights*, London: TUC.
- Van den Berghe, D.A.F. (2003) *Working across Borders: Multinational Enterprises and the Internationalization of Employment*, Rotterdam: Erasmus University Rotterdam
- Van der Meer, M. / R. de Boer / H. Houwing / M. Kahancova / D. Raess / J. Visser (2004) *The Impact of Globalisation on Industrial Relations in Multinationals in the Netherlands*, Amsterdam: Stichting FNV Pers.
- Van Eijnatten, F.M. (1993) *The Paradigm that Changed the Work Place*, Stockholm/Assen: Arbetslivscentrum/Van Gorcum.
- Van Klaveren, M. / A. van de Camp / U. Veersma (1997) *The Dutch Comment on the Green Paper of the European Commission Partnership for a new organisation of work*, Eindhoven / Tilburg: STZ consultancy & research / Tilburg University.
- Van Klaveren, M. (2002) 'The FNV 'Indistribution' Project: Trade Union learning in the Netherlands', *Concepts and Transformation*, 7 (2): S. 203-224.
- Van Klaveren, M. / K.G. Tijdens (2005) 'Youngsters in the supermarket', Amsterdam: AIAS.
[www.wageindicator.org/main/publications/publications2005]
- Vaughan-Whitehead, D. (Hrsg.) (2005) *Working and Employment Conditions in New EU Member States. Convergence or Diversity?*, Genf: ILO / European Commission.

- Visser, J. (2005) 'Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations', *European Journal of Industrial Relations*, 11 (3): S. 287-306.
- Visser, J. (2006) 'Union membership statistics in 24 countries', *Monthly Labor Review*, January, S. 38-49.
- Vogel, S. (2006) 'Impact of collective agreements on continuous training', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/de0605029i.html]
- Wad, P. (2005) 'Workers in the Supply Chain of the Global Automobile Industry', *Asian Labour Update (ALU)*, 54
[www.amrc.org.hk/5404.htm].
- Waddington, J. (2005) 'Trade unions and the defence of the European social model', *Industrial Relations Journal*, 36 (6): S. 518-540.
- Waddington, L. (1999) 'Testing the limits of the EC Treaty Article on non-discrimination', *Industrial Law Journal*, 28 (2): S. 133-152.
- Webster, J. / J. Wickham / G. Collins (2001) *Innovations in information society sectors – Implications for women's work, expertise and opportunities in European workplaces (SERVEMPLOI). Final Report*, Dublin: Employment Research Centre, University of Dublin.
- Westgaard-Nielsen, N. (2008) *Low-Wage Work in Denmark*, New York: Russell Sage Foundation.
- Wiezer, N / S. Dhondt / P. Oeij (2001) 'The impact of new forms of work organisation on working conditions and health'. Background paper to the European Union Presidency Conference 'For a better quality of work', Brüssel, 20-21 September 2001', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wiezer, N. / P. Smulders / R. Nelemans (2005) 'De invloed van organisatie-kenmerken op werkdruk in organisaties', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21 (3): S. 228-244.

Abkürzungen

AIAS	Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies
AZR	Arbeitszeitrichtlinie
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
CBI	Confederation of British Industry
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EBR	Europäische Betriebsräte
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie
EF	Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGÖD	Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst
EIRO	European Industrial Relations Observatory (der EF)
Eironline	European Industrial Relations Observatory on-line
EMB	Europäischer Metallgewerkschaftsbund
EMCC	European Monitoring Centre on Change (der EF)
EP	Europäisches Parlament
ESD	Europäischer Sozialer Dialog
ESM	Europäisches Sozialmodell
ETUI-REHS	European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (Forschungsinstitut des EGB)
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EWCS	Europäische Erhebung der Arbeitsbedingungen

EWU	Europäische Währungsunion
FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
GBP	Britisches Pfund
HPWO	high performance work organisation(s)
HPWS	high performance work system(s)
HR	Human Relations (Personalwesen)
HRM	Human Relations Management
HUF	Ungarische Forint
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
KKP	Kaufkraftparität
KKS	Kaufkraftstandard
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LFS	Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung von Eurostat)
NGG	Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten
NMW	National Minimum Wage (britischer Mindestlohn)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RSF	Russell Sage Foundation
TUC	Trades Union Congress (britischer Gewerkschaftsdachverband)
UvA	Universität Amsterdam
VK	Vereinigtes Königreich
WERS	Workplace Employee Relations Survey (britische Erhebung der Arbeitsbeziehungen)
WTD	Working Time Directive

Länderabkürzungen

EU	Europäische Union
EU15	15 EU Mitgliedstaaten vor der Erweiterung 2004
EU25	25 EU Mitgliedstaaten nach der Erweiterung 2004
EU27	27 EU Mitgliedstaaten nach der Erweiterung 2007
BE	Belgien
DE	Deutschland
DK	Dänemark
ES	Spanien
FI	Finnland
HU	Ungarn
NL	die Niederlande
PL	Polen
VK	Vereinigtes Königreich

Glossar WageIndicator

Die WageIndicator-Foundation ist eine gemeinnützige Organisation, die durch die Erhebung von genauen Informationen über Arbeitsentgelt und damit verbundene Themen einen Beitrag zur Transparenz des Arbeitsmarktes liefert. Sie wurde 2003 nach niederländischem Recht gegründet. Die Stiftung ist eine gemeinsame Initiative des Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies (ALAS), der Universität Amsterdam, des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV und des Karrierenetzwerks Monster.

WageIndicator-Websites sind länderspezifische Internetseiten in der Landessprache, in Deutschland *WageIndicator.de*

WageIndicator-Umfrage ist ein multinationaler, mehrsprachiger, ständiger Fragebogen zu Arbeit und Entgelt

WageIndicator-Web-Operation ist der Betrieb der Internetseiten und der Umfrage, einschließlich des allgemeinen Webmanagements, der technischen Unterstützung, des Hosting, Webdesigns usw.

WageIndicator-QMS ist das Fragebogen-Management-System, eine webbasierte Datenbank, die der Internetumfrage zugrunde liegt.

WageIndicator-Datensätze bestehen aus den Umfragedaten und begleitender Dokumentation, Gewichtung und Codebüchern.

WageIndicator-Nationale Teams betreiben die nationalen Internetseiten; ein Team besteht meist aus einem Forscher oder einem Forscherteam, entweder einer Universität oder eines Forschungsinstituts, und einem Webmanager, die freiberuflich tätig oder bei dem Forschungsinstitut oder bei einer Laufbahnwebsite, einer Gewerkschaftswebsite, einer Regierungsagentur usw. angestellt sind.

WageIndicator-Forschungsnetz umfasst im Moment mehr als 50 Forscher nationaler Teams, die die Daten für ihre empirischen Analysen nutzen.

WageIndicator-Technical Support Team betreibt die *WageIndicator* Forschungsinfrastruktur und bietet technische Unterstützung.

Die Autoren

Maarten van Klaveren ist Forscher am AIAS, Universität Amsterdam und Senior Consultant und Forscher bei STZ consultancy & research, Eindhoven. Nach dem Studium der Volkswirtschaft an der Universität Amsterdam arbeitete er 17 Jahre für den Gewerkschaftsbund FNV und dessen Vorläufer, in der Forschungseinrichtung der damaligen drei Gewerkschaftsverbände SWOV (1970- 75) und als Forschungscoordinator für den FNV (1976- 86). Er publizierte in dieser Zeit über Frauen und Arbeit, Arbeitnehmermitbestimmung, multinationale Unternehmen und Entwicklungsländer und führte Verhandlungen über technologische Veränderungen. Im Jahre 1986 war er Mitbegründer des STZ, eines unabhängigen Forschungs- und Personalberatungsbüros, das eng mit der Gewerkschaft zusammenarbeitet. Van Klaveren war Berater bei großen Entwicklungsprojekten für Häfen, Kreditinstitute und Abfallentsorgung. Er war auch an verschiedenen internationalen Projekten beteiligt, wie Chancen von Frauen in Callcentern und am Saltsa-Projekt „The New Trade Union“ über strategische Alternativen für Gewerkschaften (1999-2004). Er trug in den Niederlanden zu Forschungsarbeiten und Diskussionen über das Grünbuch der EU „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ (1997) bei und organisierte für ALAS die International Labour Process Conference (ILPC; 2004 und 2007). Zu seiner heutigen Tätigkeit gehört u.a. die Mitwirkung im Forschungsprojekt "Chancen am Arbeitsplatz - ein Vergleich zwischen den USA und Europa", das von der RSF unterstützt wird. In den 1990er Jahren publizierte er regelmäßig über Arbeitsqualität und Arbeitsorganisation, in jüngerer Zeit, gemeinsam mit Tijdens, zu vielen Themen auf der Grundlage der *WageIndicator*-Umfrage und zusammen mit Tijdens und Sprenger über Telearbeit und die Lohnunterschiede bei Männern und Frauen.

Kea Tijdens ist Forschungscoordinatorin am ALAS und außerordentliche Professorin im Fachbereich Volkswirtschaft der Universität Amsterdam. Sie ist außerdem Professorin für Frauenbeschäftigung im Fachbereich Soziologie der Erasmus Universität Rotterdam. Sie studierte Psychologie und Soziologie an der Universität Groningen und promovierte 1989 über Automatisierung und Frauenarbeit im Bankensektor. Im Jahr 2000 gründete sie zusammen mit Paulien Osse die ständige *WageIndicator*-Internetumfrage über Arbeit und Arbeitsentgelt in den Niederlanden. Von

2004- 2007 koordinierte sie WOLIWEB, ein von der EU-FP6 finanziertes Projekt über die sozioökonomischen Determinanten von Haltungen, Vorlieben und Wahrnehmungen der Bürger im Berufsleben unter Verwendung von Daten aus der *WageIndicator*-Umfrage. Seit 2006 koordiniert sie EUROCCUPATIONS, ein von der EU-FP6 unterstütztes Projekt zum Aufbau einer europäischen Berufedatenbank in acht Ländern. Ihre neuesten Forschungsarbeiten befassen sich mit geschlechtsspezifischen Strukturen in Organisationen, geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, Outsourcing, Verhalten der Haushalte, Telearbeit, Arbeitszeitfragen, Arbeitsbeziehungen, Kollektivverhandlungen und der Aufwertung und Herabstufung von Berufen. Tijdens veröffentlichte mehrere Bücher, trug Artikel zu Büchern bei und veröffentlichte Artikel in Fachzeitschriften wie *Feminist Economics*, *Journal of Family Issues*, *Information & Management*, *Acta Sociologica*, *New Technology, Work and Employment* sowie zusammen mit Van Klaveren in *Economic and Industrial Democracy* (2x). Für ihre jüngsten Publikationen über Arbeitszeit, Überstunden, Frauen im IKT-Sektor und Gebäudereinigung und über geschlechtsbedingte Entgeltunterschiede verwendete sie Daten des *WageIndicators*.

Wim Sprenger ist Senior Consultant und Forscher bei STZ consultancy & research. Er studierte Soziologie und Andragogik an der Universität Amsterdam. Ab 1968 arbeitete er für den FNV und seine Vorläufer, entwickelte Programme zur Beteiligung von Gewerkschaftsmitgliedern an politischen Entscheidungen und schulte Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsräte. Von 1982-1988 lehrte er Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen im postgraduierten Studium an einer Hochschule. Nach seiner Rückkehr zum FNV wurde er Senior Policy Advisor und Forschungsleiter. Er war an zahlreichen von der EU finanzierten Projekten beteiligt, wie WORKFRET über sich ändernde Arbeitskultur im Güterverkehr und SUNREG über neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Regionen (beide 1996-98), sowie dem Saltsa Projekt „The New Trade Union“ (1999-2004). Er trug in den Niederlanden zu Forschungsarbeiten und Diskussionen über das Grünbuch der EU „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ (1997) bei sowie zur Organisation einer Konferenz über Formalisierung der Wirtschaft in Europa und der Welt (2002) und war Mitglied der Expertengruppe des EGB zu Telearbeit in Europa (2000-01). 2001 verließ Sprenger den FNV, konzentrierte sich auf die Forschungsarbeit und stieß später zur STZ. Zu

seiner neueren Forschungstätigkeit gehört die Beteiligung an einem Projekt über Niedriglohnarbeit in Europa, sowie über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Er publizierte über Gewerkschaftsstrategien zu Karriereentwicklung, zusammen mit Van Klaveren über Organisationsentwicklung und Erneuerung der Gewerkschaften, und mit Van Klaveren und Tijdens über Telearbeit und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede.

Nuria Ramos Martin ist Forscherin am Amsterdam Centre for International Law/Hugo Sinzheimer Institute (HSI) und am AIAS, beide Universität Amsterdam. Sie schloss ihr Jurastudium an der Universität Salamanca (1992-97) ab und setzte ihre Studien von 1997 bis 1999 im Doktorandenprogramm „Die Regulierung des Arbeitsmarktes“ an den Universitäten Bristol (VK) und Salamanca (Spanien) fort. Von 1999 bis 2003 war sie als Forscherin und Dozentin im Bereich Arbeitsrecht und Sozialarbeit der juristischen Fakultät der Universität Salamanca tätig. 2001 forschte sie am Forschungszentrum für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen der Universität Paris X - Nanterre. 2004 kam sie mit einem Marie-Curie-Forschungsstipendium an das HSI und ist seit 2005 Mitarbeiterin des HSI und von ALAS. 2005 promovierte sie über „Gleichstellung im Sozialrecht der EU“ an der Universität Salamanca (cum laude & Europäischer Doktortitel). Für ihre Doktorarbeit erhielt sie 2006 den außerordentlichen Doktorandenpreis der Universität Salamanca.

Anhang

Tabelle 1 Anteil Arbeitnehmer in fünf Altersgruppen, nach Wirtschaftszweig und Land

		BE	DK	FI	DE	HU
Landwirtschaft	<25 Jahre	16%	9%	5%	8%	3%
	25-34 Jahre	36%	11%	24%	34%	20%
	35-44 Jahre	17%	31%	33%	37%	24%
	45-54 Jahre	26%	32%	31%	15%	34%
	>=55 Jahre	3%	16%	7%	6%	19%
Herstell. v. Waren	<25 Jahre	6%	1%	6%	5%	6%
	25-34 Jahre	32%	12%	38%	35%	27%
	35-44 Jahre	34%	31%	30%	37%	27%
	45-54 Jahre	22%	34%	18%	18%	28%
	>=55 Jahre	6%	21%	7%	5%	12%
Energie- und Wasserversorgung	<25 Jahre	17%	3%	4%	5%	1%
	25-34 Jahre	35%	0%	27%	33%	14%
	35-44 Jahre	20%	27%	23%	35%	32%
	45-54 Jahre	19%	36%	33%	22%	41%
	>=55 Jahre	8%	33%	13%	6%	13%
Bauwirtschaft	<25 Jahre	9%	9%	9%	6%	7%
	25-34 Jahre	36%	11%	34%	38%	34%
	35-44 Jahre	29%	24%	29%	37%	27%
	45-54 Jahre	20%	36%	19%	16%	20%
	>=55 Jahre	5%	21%	9%	4%	12%
Groß- und Einzelhandel	<25 Jahre	10%	13%	14%	9%	12%
	25-34 Jahre	34%	27%	41%	38%	33%
	35-44 Jahre	31%	29%	27%	34%	25%
	45-54 Jahre	19%	23%	13%	15%	23%
	>=55 Jahre	5%	8%	4%	4%	6%
Hotel- und Gaststättengew.	<25 Jahre	18%	18%	20%	15%	23%
	25-34 Jahre	32%	27%	37%	42%	32%
	35-44 Jahre	28%	22%	28%	28%	21%
	45-54 Jahre	16%	20%	12%	13%	17%
	>=55 Jahre	4%	13%	3%	3%	7%
Verkehr/Nachrich-tenübermittlung	<25 Jahre	7%	2%	9%	4%	3%
	25-34 Jahre	36%	12%	36%	32%	22%
	35-44 Jahre	31%	25%	32%	39%	33%
	45-54 Jahre	20%	31%	17%	20%	30%
	>=55 Jahre	5%	30%	6%	5%	11%
Kreditw./Versich.	<25 Jahre	6%	24%	6%	6%	6%
	25-34 Jahre	38%	15%	41%	42%	35%
	35-44 Jahre	28%	15%	27%	35%	21%
	45-54 Jahre	23%	24%	19%	14%	23%
	>=55 Jahre	4%	24%	7%	3%	15%

		BE	DK	FI	DE	HU
Sonst. untern. Dienstleistungen	<25 Jahre	11%	7%	6%	6%	6%
	25-34 Jahre	45%	26%	48%	45%	33%
	35-44 Jahre	27%	22%	28%	34%	20%
	45-54 Jahre	13%	27%	14%	12%	21%
	>=55 Jahre	3%	18%	4%	3%	20%
Öffentl. Verwaltung	<25 Jahre	5%	1%	2%	7%	1%
	25-34 Jahre	32%	12%	22%	28%	29%
	35-44 Jahre	31%	26%	30%	34%	25%
	45-54 Jahre	25%	35%	29%	23%	30%
	>=55 Jahre	7%	27%	17%	9%	14%
Erziehung und Unterricht	<25 Jahre	10%	3%	2%	2%	3%
	25-34 Jahre	34%	16%	29%	34%	21%
	35-44 Jahre	24%	25%	32%	33%	24%
	45-54 Jahre	24%	31%	26%	22%	34%
	>=55 Jahre	8%	24%	10%	9%	19%
Gesundheitswesen	<25 Jahre	8%	1%	5%	6%	2%
	25-34 Jahre	35%	20%	31%	33%	26%
	35-44 Jahre	29%	30%	30%	35%	32%
	45-54 Jahre	24%	34%	26%	21%	27%
	>=55 Jahre	3%	15%	9%	5%	13%
Sonst. öffentl. Dienstleistungen	<25 Jahre	8%	2%	7%	5%	6%
	25-34 Jahre	38%	13%	36%	38%	28%
	35-44 Jahre	27%	17%	29%	33%	19%
	45-54 Jahre	22%	47%	20%	19%	21%
	>=55 Jahre	5%	21%	8%	6%	25%

		NL	PL	ES	UK
Landwirtschaft	<25 Jahre	23%	6%	7%	9%
	25-34 Jahre	34%	72%	55%	34%
	35-44 Jahre	27%	9%	24%	30%
	45-54 Jahre	13%	13%	13%	19%
	>=55 Jahre	3%	0%	1%	7%
Herstell. v. Waren	<25 Jahre	9%	9%	5%	8%
	25-34 Jahre	35%	62%	49%	35%
	35-44 Jahre	34%	16%	29%	30%
	45-54 Jahre	17%	12%	14%	19%
	>=55 Jahre	5%	1%	3%	8%
Energie- und Wasserversorgung	<25 Jahre	9%	2%	6%	9%
	25-34 Jahre	39%	41%	43%	29%
	35-44 Jahre	29%	29%	28%	31%
	45-54 Jahre	18%	23%	19%	20%
	>=55 Jahre	5%	5%	4%	9%

		NL	PL	ES	UK
Bauwirtschaft	<25 Jahre	14%	7%	8%	12%
	25-34 Jahre	37%	69%	57%	35%
	35-44 Jahre	28%	15%	25%	28%
	45-54 Jahre	16%	8%	8%	16%
	>=55 Jahre	5%	1%	2%	8%
Groß- und Einzelhandel	<25 Jahre	21%	16%	12%	18%
	25-34 Jahre	36%	69%	52%	37%
	35-44 Jahre	27%	11%	25%	24%
	45-54 Jahre	13%	4%	9%	15%
	>=55 Jahre	3%	0%	2%	5%
Hotel- und Gaststättengew.	<25 Jahre	32%	19%	16%	24%
	25-34 Jahre	35%	70%	48%	39%
	35-44 Jahre	20%	7%	25%	21%
	45-54 Jahre	10%	4%	9%	12%
	>=55 Jahre	2%	0%	2%	3%
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	<25 Jahre	13%	12%	6%	7%
	25-34 Jahre	34%	63%	44%	32%
	35-44 Jahre	31%	16%	32%	32%
	45-54 Jahre	17%	8%	16%	20%
	>=55 Jahre	5%	1%	2%	8%
Kreditw./Versich.	<25 Jahre	12%	10%	4%	18%
	25-34 Jahre	44%	73%	44%	44%
	35-44 Jahre	29%	13%	27%	23%
	45-54 Jahre	12%	3%	20%	11%
	>=55 Jahre	2%	0%	4%	3%
Sonst. untern. Dienstleistungen	<25 Jahre	12%	13%	8%	16%
	25-34 Jahre	46%	73%	63%	44%
	35-44 Jahre	27%	9%	23%	24%
	45-54 Jahre	12%	5%	5%	12%
	>=55 Jahre	2%	1%	1%	4%
Öffentl. Verwaltung	<25 Jahre	8%	10%	2%	10%
	25-34 Jahre	36%	67%	27%	31%
	35-44 Jahre	28%	14%	39%	31%
	45-54 Jahre	22%	8%	26%	21%
	>=55 Jahre	6%	2%	5%	7%
Erziehung und Unterricht	<25 Jahre	8%	5%	5%	8%
	25-34 Jahre	34%	54%	41%	33%
	35-44 Jahre	26%	21%	32%	26%
	45-54 Jahre	25%	15%	18%	23%
	>=55 Jahre	7%	5%	5%	9%

		NL	PL	ES	UK
Gesundheitswesen	<25 Jahre	13%	7%	7%	10%
	25-34 Jahre	33%	49%	42%	31%
	35-44 Jahre	26%	27%	27%	29%
	45-54 Jahre	22%	15%	20%	21%
	>=55 Jahre	5%	2%	4%	8%
Sonst. öffentl. Dienstleistungen	<25 Jahre	21%	8%	7%	19%
	25-34 Jahre	36%	58%	49%	40%
	35-44 Jahre	24%	17%	31%	22%
	45-54 Jahre	15%	13%	11%	14%
	>=55 Jahre	4%	4%	2%	5%

Quelle: WageIndicator Daten Sept. 2004- März 2007.

Auswahl: Beschäftigte

Tabelle 2 Arbeitsbedingte Stressindikatoren nach Altersgruppe über Altersgruppen nach Wirtschaftszweig, und Land

		BE	DK	FI	DE	HU
< 25 Jahre	Werte körperl. Belastung	2.6	4.1	2.9	3.2	3.5
	Werte geistige Belastung	3.1	3.3	3.2	3.4	3.1
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.3	3.7	3.8	3.3	3.2
	Werte enge Terminvorgaben	3.2	3.3	3.4	3.1	2.8
	Werte Arbeit nicht fertig	2.2	1.8	2.2	2.3	2.7
25-34	Werte körperl. Belastung	2.6	3.1	2.6	3.0	3.2
	Werte geistige Belastung	3.3	3.3	3.5	3.5	3.5
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.5	3.5	3.6	3.4	3.3
	Werte enge Terminvorgaben	3.4	3.4	3.6	3.5	3.1
	Werte Arbeit nicht fertig	2.6	2.5	2.3	2.6	3.1
35-44	Werte körperl. Belastung	2.7	3.0	2.7	3.0	3.3
	Werte geistige Belastung	3.2	3.4	3.5	3.4	3.5
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.5	3.4	3.7	3.4	3.3
	Werte enge Terminvorgaben	3.4	3.6	3.7	3.5	3.2
	Werte Arbeit nicht fertig	2.8	2.8	2.7	2.7	3.1
45-54	Werte körperl. Belastung	2.8	3.1	2.7	3.2	3.3
	Werte geistige Belastung	3.1	3.3	3.5	3.4	3.6
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.5	3.2	3.5	3.4	3.3
	Werte enge Terminvorgaben	3.4	3.3	3.6	3.3	3.2
	Werte Arbeit nicht fertig	2.7	2.7	2.6	2.6	3.4
>=55	Werte körperl. Belastung	2.6	2.8	2.7	3.2	2.9
	Werte geistige Belastung	3.0	3.0	3.3	3.2	3.6
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.3	3.3	3.5	3.2	3.2
	Werte enge Terminvorgaben	3.3	3.3	3.6	3.3	3.0
	Werte Arbeit nicht fertig	2.6	2.7	2.5	2.4	2.7

		NL	PL	ES	UK
< 25 Jahre	Werte körperl. Belastung	2.8	2.8	3.3	.
	Werte geistige Belastung	2.9	3.3	3.8	.
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.5	.	3.2	.
	Werte enge Terminvorgaben	2.8	.	3.1	.
	Werte Arbeit nicht fertig	1.8	.	2.1	1.8
25-34	Werte körperl. Belastung	2.6	2.7	3.3	.
	Werte geistige Belastung	3.1	3.3	4.0	.
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.6	.	3.4	.
	Werte enge Terminvorgaben	3.2	.	3.5	.
	Werte Arbeit nicht fertig	2.3	.	2.6	2.8
35-44	Werte körperl. Belastung	2.5	2.6	3.3	.
	Werte geistige Belastung	3.0	3.3	3.9	.
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.5	.	3.3	.
	Werte enge Terminvorgaben	3.2	.	3.4	.
	Werte Arbeit nicht fertig	2.4	.	2.5	3.2
45-54	Werte körperl. Belastung	2.5	2.7	3.3	.
	Werte geistige Belastung	2.9	3.5	3.8	.
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.4	.	3.2	.
	Werte enge Terminvorgaben	3.1	.	3.2	.
	Werte Arbeit nicht fertig	2.4	.	2.4	3.1
>=55	Werte körperl. Belastung	2.5	2.7	3.2	.
	Werte geistige Belastung	2.7	3.2	3.7	.
	Werte sehr hohes Arbeitstempo	3.3	.	3.0	.
	Werte enge Terminvorgaben	3.0	.	3.0	.
	Werte Arbeit nicht fertig	2.3	.	2.2	2.4

Quelle: WageIndicator Daten. Sept. 2004-März 2007.

Auswahl: Beschäftigte

Tabelle 3 Anteil Arbeitnehmer mit Acht-Stunden-Regelungen nach Wirtschaftszweig und Land

		BE	DK	FI	DE	HU
Landwirtschaft	Keine Stunden vereinbart	11%	18%	10%	8%	22%
	Vollzeit	66%	58%	58%	69%	56%
	Teilzeit	11%	3%	6%	9%	0%
	Jahresarbeitszeit-regelung	3%	3%	5%	3%	0%
	Flexible Arbeitszeit	9%	15%	17%	9%	22%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsdienst	0%	1%	1%	1%	0%
	Sonstiges	0%	2%	3%	2%	0%
Herstellung v. Waren	Keine Stunden vereinbart	17%	7%	4%	4%	4%
	Vollzeit	68%	76%	80%	80%	67%
	Teilzeit	8%	2%	1%	4%	2%
	Jahresarbeitszeit-regelung	0%	2%	2%	2%	2%
	Flexible Arbeitszeit	7%	10%	11%	9%	25%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsdienst	0%	1%	0%	0%	0%
	Sonstiges	1%	2%	1%	2%	0%
Energie- und Wasservers.	Keine Stunden vereinbart	19%	6%	0%	3%	6%
	Vollzeit	67%	76%	81%	78%	59%
	Teilzeit	5%	0%	0%	3%	6%
	Jahresarbeitszeit-regelung	1%	9%	9%	3%	18%
	Flexible Arbeitszeit	7%	9%	9%	11%	12%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsdienst	1%	0%	2%	0%	0%
	Sonstiges	0%	0%	0%	2%	0%
Bauwirtschaft	Keine Stunden vereinbart	19%	9%	7%	7%	9%
	Vollzeit	66%	83%	81%	78%	82%
	Teilzeit	9%	2%	1%	4%	3%
	Jahresarbeitszeit-regelung	0%	0%	1%	2%	0%

		NL	PL	ES	UK
Landwirtschaft	Keine Stunden vereinbart	7%	3%	14%	10%
	Vollzeit	70%	90%	64%	68%
	Teilzeit	14%	3%	4%	4%
	Jahresarbeitszeit-regelung	2%	0%	3%	2%
	Flexible Arbeitszeit	5%	0%	8%	10%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	6%
	Bereitschaftsdienst	1%	0%	3%	0%
	Sonstiges	2%	3%	4%	0%
Herstellung v. Waren	Keine Stunden vereinbart	4%	7%	13%	4%
	Vollzeit	81%	88%	69%	79%
	Teilzeit	10%	1%	3%	2%
	Jahresarbeitszeit-regelung	0%	0%	4%	2%
	Flexible Arbeitszeit	2%	4%	10%	6%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	6%
	Bereitschaftsdienst	0%	0%	1%	0%
	Sonstiges	1%	0%	1%	1%
Energie- und Wasservers.	Keine Stunden vereinbart	3%	4%	8%	6%
	Vollzeit	82%	94%	68%	70%
	Teilzeit	12%	1%	3%	4%
	Jahresarbeitszeit-regelung	0%	0%	5%	4%
	Flexible Arbeitszeit	2%	1%	7%	8%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	5%
	Bereitschaftsdienst	0%	0%	6%	1%
	Sonstiges	1%	0%	2%	1%
Bauwirtschaft	Keine Stunden vereinbart	5%	10%	16%	4%
	Vollzeit	85%	84%	68%	79%
	Teilzeit	7%	3%	5%	3%
	Jahresarbeitszeit-regelung	0%	0%	2%	0%

		BE	DK	FI	DE	HU
	Flexible Arbeitszeit	5%	4%	8%	7%	6%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsdienst	0%	0%	0%	0%	0%
	Sonstiges	1%	1%	1%	1%	0%
Groß- und Einzelhandel	Keine Stunden vereinbart	18%	8%	6%	6%	8%
	Vollzeit	58%	72%	69%	74%	67%
	Teilzeit	14%	10%	14%	9%	6%
	Jahresarbeitzeit-regelung	0%	0%	0%	2%	4%
	Flexible Arbeitszeit	9%	6%	8%	6%	15%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsdienst	0%	0%	1%	0%	0%
	Sonstiges	1%	4%	1%	2%	0%
Hotel- und Gasstättengew.	Keine Stunden vereinbart	17%	20%	8%	8%	0%
	Vollzeit	52%	40%	64%	68%	78%
	Teilzeit	15%	7%	7%	8%	0%
	Jahresarbeitzeit-regelung	1%	4%	0%	3%	11%
	Flexible Arbeitszeit	13%	25%	15%	10%	11%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsdienst	0%	4%	3%	1%	0%
	Sonstiges	1%	0%	3%	3%	0%
Verkehr/Nachrichtenüberm.	Keine Stunden vereinbart	22%	10%	7%	6%	8%
	Vollzeit	58%	69%	74%	67%	64%
	Teilzeit	8%	2%	2%	3%	3%
	Jahresarbeitzeit-regelung	1%	3%	1%	12%	3%
	Flexible Arbeitszeit	10%	13%	11%	9%	21%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsdienst	1%	1%	1%	0%	0%
	Sonstiges	1%	2%	3%	2%	3%

		NL	PL	ES	UK
	Flexible Arbeitszeit	2%	3%	8%	5%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	7%
	Bereitschaftsdienst	0%	0%	1%	0%
	Sonstiges	0%	1%	2%	1%
Groß- und Einzelhandel	Keine Stunden vereinbart	4%	9%	14%	6%
	Vollzeit	70%	81%	65%	73%
	Teilzeit	19%	4%	11%	13%
	Jahresarbeitszeit-regelung	1%	0%	3%	0%
	Flexible Arbeitszeit	4%	4%	5%	4%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	3%
	Bereitschaftsdienst	0%	0%	0%	0%
	Sonstiges	1%	0%	2%	1%
Hotel- und Gaststättengew.	Keine Stunden vereinbart	6%	9%	17%	11%
	Vollzeit	58%	79%	61%	64%
	Teilzeit	20%	7%	9%	8%
	Jahresarbeitszeit-regelung	2%	0%	4%	1%
	Flexible Arbeitszeit	10%	3%	6%	7%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	7%
	Bereitschaftsdienst	2%	1%	1%	0%
	Sonstiges	2%	0%	3%	1%
Verkehr/Nachrichtenüberm.	Keine Stunden vereinbart	8%	7%	12%	5%
	Vollzeit	74%	87%	65%	72%
	Teilzeit	11%	2%	4%	3%
	Jahresarbeitszeit-regelung	1%	0%	6%	3%
	Flexible Arbeitszeit	5%	3%	7%	6%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	8%
	Bereitschaftsdienst	1%	0%	4%	1%
	Sonstiges	1%	1%	3%	1%

		BE	DK	FI	DE	HU
Kreditwesen / Versicherungen	Keine Stunden vereinbart	20%	9%	3%	5%	0%
	Vollzeit	57%	64%	84%	76%	61%
	Teilzeit	11%	12%	2%	5%	0%
	Jahresarbeitzeit-regelung	0%	3%	1%	2%	3%
	Flexible Arbeitszeit	11%	12%	8%	10%	32%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	0%	0%	0%
	Sonstiges	0%	0%	2%	2%	3%
	Keine Stunden vereinbart	16%	7%	5%	5%	5%
	Vollzeit	63%	56%	77%	77%	65%
Sonst. unternehm. Dienstleistungen	Teilzeit	11%	13%	2%	7%	2%
	Jahresarbeitzeit-regelung	0%	6%	1%	2%	3%
	Flexible Arbeitszeit	9%	14%	13%	8%	20%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsd.	0%	2%	0%	0%	2%
	Sonstiges	0%	2%	2%	1%	3%
	Keine Stunden vereinbart	29%	12%	4%	3%	8%
	Vollzeit	48%	62%	80%	78%	76%
	Teilzeit	11%	6%	2%	9%	3%
	Jahresarbeitzeit-regelung	1%	5%	1%	2%	0%
Öffentl. Verwaltung	Flexible Arbeitszeit	11%	13%	9%	7%	11%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	0%	0%	0%
	Sonstiges	1%	2%	3%	1%	3%
	Keine Stunden vereinbart	19%	13%	4%	4%	20%
	Vollzeit	56%	42%	67%	64%	80%
	Teilzeit	17%	5%	5%	19%	0%
	Jahresarbeitzeit-regelung	2%	22%	13%	3%	0%
	Flexible Arbeitszeit	6%	16%	8%	7%	0%

		NL	PL	ES	UK
Kreditwesen / Versicherungen	Keine Stunden vereinbart	2%	9%	8%	5%
	Vollzeit	74%	83%	79%	76%
	Teilzeit	19%	4%	3%	6%
	Jahresarbeitzeit-regelung	1%	0%	2%	1%
	Flexible Arbeitszeit	3%	4%	6%	7%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	5%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	0%	0%
	Sonstiges	0%	0%	1%	0%
Sonst. unternehm. Dienstleistungen	Keine Stunden vereinbart	2%	7%	12%	4%
	Vollzeit	74%	84%	68%	78%
	Teilzeit	20%	5%	5%	4%
	Jahresarbeitzeit-regelung	0%	0%	2%	0%
	Flexible Arbeitszeit	3%	4%	9%	8%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	5%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	1%	0%
	Sonstiges	1%	0%	2%	0%
Öffentl. Verwaltung	Keine Stunden vereinbart	2%	8%	5%	3%
	Vollzeit	74%	87%	71%	58%
	Teilzeit	19%	3%	2%	7%
	Jahresarbeitzeit-regelung	1%	0%	3%	1%
	Flexible Arbeitszeit	3%	1%	11%	29%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	1%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	5%	0%
	Sonstiges	0%	0%	2%	1%
Erziehung und Unterricht	Keine Stunden vereinbart	3%	8%	6%	6%
	Vollzeit	57%	79%	69%	66%
	Teilzeit	32%	8%	11%	14%
	Jahresarbeitzeit-regelung	5%	2%	2%	4%
	Flexible Arbeitszeit	2%	2%	10%	7%

		BE	DK	FI	DE	HU
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	0%	0%	0%
	Sonstiges	1%	3%	2%	2%	0%
Gesundheitswesen	Keine Stunden vereinbart	9%	10%	2%	3%	0%
	Vollzeit	51%	43%	82%	69%	79%
	Teilzeit	27%	25%	4%	19%	3%
	Jahresarbeitszeitregelung	1%	6%	3%	2%	3%
	Flexible Arbeitszeit	10%	9%	5%	6%	13%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsd.	0%	2%	1%	0%	0%
	Sonstiges	1%	5%	3%	1%	3%
Sonst. öffentl. Dienstleistungen	Keine Stunden vereinbart	18%	8%	4%	7%	4%
	Vollzeit	56%	70%	76%	68%	73%
	Teilzeit	15%	4%	6%	13%	4%
	Jahresarbeitszeitregelung	0%	3%	1%	2%	0%
	Flexible Arbeitszeit	11%	13%	10%	8%	16%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	0%	0%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	1%	0%	0%
	Sonstiges	1%	3%	2%	2%	2%

		NL	PL	ES	UK
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	1%
	Bereitschaftsd.	0%	0%	0%	0%
	Sonstiges	1%	0%	2%	1%
Gesundheitswesen	Keine Stunden vereinbart	2%	6%	7%	3%
	Vollzeit	41%	86%	63%	69%
	Teilzeit	47%	5%	9%	16%
	Jahresarbeitzeit-regelung	2%	0%	8%	1%
	Flexible Arbeitszeit	6%	2%	5%	8%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	2%
	Bereitschaftsd.	1%	1%	5%	1%
	Sonstiges	1%	0%	3%	1%
Sonst. öffentl. Dienstleistungen	Keine Stunden vereinbart	3%	6%	11%	3%
	Vollzeit	57%	79%	65%	74%
	Teilzeit	31%	9%	9%	8%
	Jahresarbeitzeit-regelung	1%	1%	3%	1%
	Flexible Arbeitszeit	5%	4%	10%	8%
	Opt-out Klausel	0%	0%	0%	4%
	Bereitschaftsd.	1%	0%	1%	0%
	Sonstiges	2%	0%	2%	1%

Quelle: WageIndicator Daten. Sept.2004-März 2007.

Auswahl: Beschäftigte

Tabelle 4 Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit nach Überstundenvereinbarung, Wirtschaftszweig und Land

		BE	DK	FI	DE	HU
Landwirtschaft	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	,	,	38,5	40,4	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	36,5	,	36,2	37,7	40,0
	Freizeitausgleich für Überstunden	38,2	,	38,4	38,4	40,0
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	33,5	37,0	37,1	38,5	,
	Keinerlei Ausgleich	38,1	,	37,9	39,6	40,0
Herstellung v. Waren	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	37,3	36,1	39,2	38,3	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	36,8	30,8	38,5	38,8	40,0
	Freizeitausgleich für Überstunden	36,8	37,0	38,5	37,8	40,0
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	37,3	35,3	38,8	37,8	40,5
	Keinerlei Ausgleich	37,7	37,0	38,9	40,0	40,0
Energie- und Wasserversorg.	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,9	37,0	38,9	39,1	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	38,8	,	,	40,0	40,0
	Freizeitausgleich für Überstunden	38,4	,	37,7	38,3	40,0
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	38,9	,	40,0	38,6	40,0
	Keinerlei Ausgleich	38,7	,	40,0	40,5	40,0
Bauwirtschaft	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,0	37,5	39,6	40,5	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	39,3	40,0	39,0	40,7	40,3
	Freizeitausgleich für Überstunden	36,7	38,7	38,1	38,8	40,0
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	38,3	38,0	38,9	39,3	42,5
	Keinerlei Ausgleich	38,6	37,0	38,9	40,4	40,0
Groß-/ Einzelhandel	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	36,6	38,0	36,1	38,4	39,8
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	33,4	37,5	29,9	36,3	40,0
	Freizeitausgleich für	35,2	37,0	37,2	37,4	40,0

		BE	DK	FI	DE	HU
	Überstunden					
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	34,7	33,8	37,3	36,6	41,0
	Keinerlei Ausgleich	37,5	37,8	36,8	40,2	40,0
Hotel- und Gaststätteng.	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	39,0	37,0	36,9	38,6	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	30,9	,	33,3	38,9	40,0

		NL	PL	ES	UK
Landwirtschaft	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,1	40,0	41,3	40,2
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	37,1	,	38,7	39,4
	Freizeitausgleich für Überstunden	36,4	41,0	39,3	39,2
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	36,9	,	40,0	,
	Keinerlei Ausgleich	39,7	40,9	38,9	40,1
Herstellung v. Waren	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,4	40,7	40,0	39,1
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	36,9	40,8	41,3	37,7
	Freizeitausgleich für Überstunden	36,7	39,3	38,9	37,9
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	37,2	39,8	39,1	37,8
	Keinerlei Ausgleich	38,7	40,2	39,9	38,8
Energie- und Wasserversorg.	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,2	40,2	39,9	38,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	36,8	40,0	39,1	35,1
	Freizeitausgleich für Überstunden	37,4	40,6	38,5	35,9
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	37,4	41,0	39,2	37,5
	Keinerlei Ausgleich	38,7	41,0	39,4	38,6
Bauwirtschaft	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	39,6	39,8	40,9	40,3
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	39,1	42,9	39,1	38,5
	Freizeitausgleich für Überstunden	37,3	40,3	40,1	38,2
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	38,0	41,4	39,9	39,7
	Keinerlei Ausgleich	39,7	41,5	40,4	39,8
Groß-/ Einzelhandel	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	36,2	39,6	37,9	37,8
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	32,2	35,4	37,0	29,7
	Freizeitausgleich für Überstunden	35,3	39,9	38,4	38,7
	Teilweise vergütet, teilweise Freizeitausgleich	35,1	39,5	34,8	38,1
	Keinerlei Ausgleich	38,9	40,7	39,8	39,5

		NL	PL	ES	UK
Hotel- und Gaststätteng.	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	36,4	42,3	38,0	38,8
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	31,3	42,8	34,4	34,9

		BE	DK	FI	DE	HU
	Freizeitausgleich für Überstunden	37,1	25,5	37,4	39,1	40,0
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	32,0	36,0	36,3	39,4	40,0
	Keinerlei Ausgleich	36,2	37,0	35,6	41,6	40,2
Verkehr und Nachrichtenübertragung	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,2	38,5	38,8	39,6	40,1
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	39,3	,	38,8	42,2	40,2
	Freizeitausgleich für Überstunden	36,2	45,2	38,1	38,0	40,0
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	36,9	38,6	38,1	39,0	40,0
	Keinerlei Ausgleich	37,3	39,5	39,8	41,6	40,1
Kreditwesen / Versicherungen	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	35,7	,	37,8	38,6	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	34,6	,	36,5	38,5	41,0
	Freizeitausgleich für Überstunden	34,3	,	37,8	38,3	40,0
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	34,5	,	37,6	38,2	,
	Keinerlei Ausgleich	36,1	,	37,6	39,9	40,3
Sonst. unternehm. Dienstleistungen	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,0	37,0	38,2	39,6	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	34,2	37,0	36,1	38,7	40,0
	Freizeitausgleich für Überstunden	36,3	32,1	37,8	38,1	40,0
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	36,2	36,5	37,9	38,3	40,1
	Keinerlei Ausgleich	37,4	45,9	37,8	40,0	40,0
Öffentl. Verwaltung	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	36,8	,	37,6	38,3	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	33,9	10,0	34,8	40,7	40,0
	Freizeitausgleich für Überstunden	35,6	38,5	36,8	38,1	39,9
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	36,5	37,0	37,0	38,8	,
	Keinerlei Ausgleich	36,8	,	36,3	38,2	40,0
Erziehung und Unterricht	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	35,3	35,2	33,3	33,9	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	30,0	,	28,9	35,6	40,0

		BE	DK	FI	DE	HU
	Freizeitausgleich für Überstunden	33,8	,	36,1	36,3	40,0
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	29,5	,	36,2	34,4	,
	Keinerlei Ausgleich	28,9	,	33,9	37,1	40,0

		NL	PL	ES	UK
Verkehr und Nachrichtenübertragung	Freizeitausgleich für Überstunden	36,6	41,7	39,4	40,9
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	34,2	45,3	39,9	44,0
	Keinerlei Ausgleich	38,3	41,3	37,5	40,8
Verkehr und Nachrichtenübertragung	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	40,2	40,7	37,7	40,7
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	37,7	45,0	37,4	39,2
	Freizeitausgleich für Überstunden	37,5	40,9	38,5	38,6
Kreditwesen / Versicherungen	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	37,7	39,9	37,7	39,8
	Keinerlei Ausgleich	40,1	41,0	40,4	40,1
	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	36,8	39,8	38,5	36,0
Sonst. unternehm. Dienstleistungen	Überstunden bezahlt als normale Stunden	34,9	37,1	38,8	32,8
	Freizeitausgleich für Überstunden	35,2	39,1	39,6	35,5
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	34,8	39,7	38,9	35,3
Sonst. unternehm. Dienstleistungen	Keinerlei Ausgleich	38,3	39,7	38,8	37,4
	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,6	39,3	39,0	37,8
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	34,6	37,8	36,1	37,1
Öffentl. Verwaltung	Freizeitausgleich für Überstunden	36,5	39,6	39,0	37,4
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	36,6	39,2	39,1	36,8
	Keinerlei Ausgleich	38,6	39,3	39,6	38,5
Erziehung und Unterricht	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	37,6	36,2	36,6	37,5
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	35,7	40,0	37,1	31,9
	Freizeitausgleich für Überstunden	35,1	38,9	36,7	36,3
Erziehung und Unterricht	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	36,1	39,4	38,2	36,6
	Keinerlei Ausgleich	36,6	39,3	38,3	37,6
	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	37,9	26,7	31,5	35,5
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	31,0	26,7	24,5	29,5

		NL	PL	ES	UK
	Freizeitausgleich für Überstunden	34,0	38,0	35,8	34,9
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	34,5	34,0	38,3	33,7
	Keinerlei Ausgleich	35,1	36,8	34,9	36,0

		BE	DK	FI	DE	HU
Gesundheitswesen	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	35,1	35,4	38,1	38,8	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	30,9	,	36,7	34,1	40,0
	Freizeitausgleich für Überstunden	33,5	35,2	37,5	36,2	39,8
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	33,0	38,0	37,8	37,6	43,7
	Keinerlei Ausgleich	35,2	,	38,0	38,7	40,0
Sonst. öffentliche Dienstleistungen	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,5	45,0	37,1	39,7	40,0
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	31,5	37,8	32,1	36,0	40,3
	Freizeitausgleich für Überstunden	34,1	,	36,8	36,6	39,7
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	36,3	40,0	37,4	36,2	40,0
	Keinerlei Ausgleich	36,1	41,0	36,5	39,3	40,0

		NL	PL	ES	UK
Gesundheitswesen	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	32,7	43,9	35,0	36,6
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	28,3	40,8	34,0	32,7
	Freizeitausgleich für Überstunden	31,7	38,5	36,8	35,6
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	30,1	39,9	38,0	35,1
	Keinerlei Ausgleich	35,0	38,4	38,1	37,1
Sonst. öffentliche Dienstleistungen	Überstunden bezahlt als normale Stunden + Überstundenzuschlag	38,3	32,1	37,1	37,7
	Überstunden bezahlt als normale Stunden	29,4	31,3	37,4	33,3
	Freizeitausgleich für Überstunden	34,5	36,7	36,3	36,9
	Teilweise vergütet, teilw. Freizeitausgleich	33,3	40,7	36,1	35,2
	Keinerlei Ausgleich	37,2	39,3	37,8	38,0

Quelle: *WageIndicator Daten Sept. 2004*-März 2007.
 Auswahl: *Beschäftigte*

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

Tel.: +32 (0)2 224 04 70
Fax: +32 (0)2 224 05 02
etui@etui.org
www.etui.org



AMSTERDAMS INSTITUUT
VOOR ARBEIDSSTUDIES

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

ISBN: 978-2-87452-152-2

● ● • **WageIndicator.org**