

Dr. Frank Mußmann, Falko Trischler

Internationale und nationale Trends und Ansätze einer Berichterstattung zur Qualität der Arbeit

Göttingen, 23. April 2010

Eine europäische Arbeitsweltberichterstattung existiert nur in Ansätzen

Wichtige Elemente sind (exemplarisch):

- EuroStat: VGR, Arbeitsmarktberichterstattung, Unternehmensstatistiken sowie Bevölkerungs- und Sozialstatistiken (Beispiel: „Employment in Europe“)
- Eurofound: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Beispiel: European Working Conditions Surveys, EWCS 1990/91, 1995/96, 2000, 2005, 2010)
- EU-OSHA: Europ. Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz / European Risk Observatory (Beispiel: European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER)
- Empirische Fallstudien zu Einzelaspekten der Arbeitsqualität in Mitgliedsstaaten

- „... der EWSA (schlägt) vor, einen **europäischen Index für die Arbeitsqualität** zu entwickeln, der sich aus verschiedenen Kriterien für „gute Arbeit“ auf der Basis einschlägiger Studien zusammensetzt und regelmäßig erhoben und veröffentlicht wird.
Ein solcher Index könnte dazu beitragen, Veränderungen und Fortschritte sichtbar zu machen, und gleichzeitig **Grundlage für neue Initiativen zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens** sein. Bei der Bewertung sollten die Sozialpartner einbezogen werden und regelmäßig ihre Stellungnahme abgeben können.“ (429. Plenartagung, 13. September 2006)
- Der „... Qualitätsaspekt wurde jedoch in der bisherigen Debatte über die Umsetzung der Lissabonziele vernachlässigt. (...) die **Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens** (ist) ein Schlüssel zur Erhöhung des Produktivitätswachstums und der Innovationsfähigkeit der Unternehmen.“
- „Die Qualität der Arbeit umfasst verschiedene Aspekte, wie die Vermeidung und Verringerung von Gesundheitsrisiken, die Arbeitsorganisation am Arbeitsplatz, die soziale Absicherung einschließlich eines angemessenen Einkommens, die Möglichkeit zur Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ (ebenda)

- Schlussfolgerungen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA / EESC) aus den Expertenanhörungen im September 2008:
 1. Gegenseitiges Vertrauen der Sozialpartner ist wichtig.
 2. Der ökonomische Aspekt der Qualität der Arbeit und seine Auswirkungen auf das Wachstum erfordern weitere Untersuchungen.
 3. Es sollte ein europäischer Index für die Qualität der Arbeit und Produktivität geschaffen werden.
 4. Die Qualität der Arbeit sollte auf der Tagesordnung der Lissabon-Strategie für Arbeitsplätze und Wachstum im Zeithorizont nach 2010 ganz oben stehen.

- „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ (BAuA, INIFES, 2006, Tatjana Fuchs)
- „Fourth European Working Conditions Survey“ (EWCS, Eurofound, 2007)
- „Employment in Europe 2009“ (European Commission 2009)
- „Is work in Europe decent?“ (WSI, 2007, Andranik Tangian)
- „A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators“ (CEE, 2008) (Centre d'études de l'emploi, Davoine, Erhel, Guergoat-Lariviere)
- “Putting a number on job quality? - Constructing a European Job Quality Index” (ETUI, 2008, Leschke and Watt)
- “Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit” (2009, Kistler, Mußmann)
- „Convergence and divergence of working conditions in Europe: 1990–2005“ (Eurofound 2009, Peña-Casas and Philippe Pochet)
- „More and Better Jobs: Conceptual Framework and Monitoring Indicators of Quality of Work and Employment in the EU Policy Arena” (Ramón Peña-Casas 2009)
- Indicators of Job Quality in the European Union“ (EP Committee on Employment and Social Affairs, 2009, Muñoz de Bustillo, Rodriguez et.al.)
- “The MEADOW Guidelines” (MEADOW Consortium, 2010)

- UNECE-ILO-EuroStat-Taskforce
(=> Measurement of Quality of Employment, 2008 ff)
- Expert Seminar "Working conditions and Health and Safety surveys in Europe: stocktaking, challenges and perspectives" (ETUI, OSE, Brüssel, März 2009)
- International Conference "**Towards Better Work and Well-being**" (Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Februar 2010)
- „Qualität der Arbeit in Europa fördern – Indikatoren- und Berichtssysteme zur Arbeitsqualität entwickeln“ (Workshops in Wien und Osnabrück 2008 im Rahmen des Projekts „**Zukunft von Arbeitsbeziehungen und Arbeit in Europa (ZAUBER)**“)
- Internationale Konferenz „Wirtschaftskrise und Arbeitsklima – Neue soziale Benchmarks für die Europäische Union“ (Arbeiterkammer Oberösterreich, Wien im September 2009 im Rahmen des Projekts **WellBeing@Work**)

Erklärung zu Osnabrück (ZAUBER, 2008)

„In den europäischen wie in den nationalen Systemen sozialer Indikatoren ... spielt das Thema Arbeitsqualität eine viel zu geringe Rolle. Im Sinne der Europäischen Beschäftigungsstrategie zur Erhöhung der Qualität der Arbeit ist aber die Verbesserung der Informationsbasis eine notwendige Voraussetzung für eine zielführende Politik.

Als erste Schritte sollten die existierenden nationalen Erfahrungen ausgewertet und Maßnahmen zur Verbesserung der europäischen Vergleichbarkeit eingeleitet werden.“

Memorandum WellBeing@Work (2009):

„Europa braucht soziale Benchmarks ... Die Projektpartner regen an, die Entwicklung solcher Benchmarks rasch voranzutreiben und zu fördern und dabei die Erfahrungen aus laufenden Projekten, wie etwa dem Österreichischen Arbeitsklima Index, zu nutzen. Sie finden es für unerlässlich, bei der Entwicklung solcher Standards die Interessen der Beschäftigten in Europa von vornherein mit einzubeziehen.

Ohne die Gestaltung sozialer Benchmarks für Europa wird eine wirksame und vernünftige Post-Lissabon-Strategie der Europäischen Union nicht zu entwickeln und umzusetzen sein.“

„Integration, Sicherheit, Innovation“ (INSITO) Europäische Antworten auf die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise



Thematische Schwerpunkte des INSITO-Projektes:

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

Aufgabe:

- Erarbeitung eines „Memorandums zur Lissabon-Nachfolgestrategie“, durch das der europaweite Diskurs über das Sozialmodell Europa, als europäische Antwort auf die Finanz- und Wirtschaftskrise belebt werden soll.

„Integration, Sicherheit, Innovation“ (INSITO) Europäische Antworten auf die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise



Ziele des INSITO-Prozesses (im Teilprojekt):

- Europäische Akteure und ExpertInnen in den Teilprojekten weiter zusammen führen und den Diskussionsprozess weiter voran treiben.
- Begründung und Verbreitung der Forderung nach einer (komplexen) europäischen Arbeitsweltberichterstattung.

Schwerpunkte:

- Konzept-, Methoden- und Indikatorendiskussion
- Harmonisierung nationaler Erhebungen, arbeitsteilige Nutzung von Primär- und Sekundärdaten, Sicherstellung der Nachnutzung von Datensätzen
- Identifikation von Defiziten und Forschungsfragen

„**Integration, Sicherheit, Innovation**“ (INSITO)

Europäische Antworten auf die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise



Workshop in Wien vom 24. - 25. Juni 2010:

Mess- und Indikatorensysteme zu Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Europa bilanzieren

Struktur:

Nationale Beispiele / Bilanzierung / Identifikation von neuen Forschungsfragen

Workshop in Brussels vom 16. - 17. September 2010:

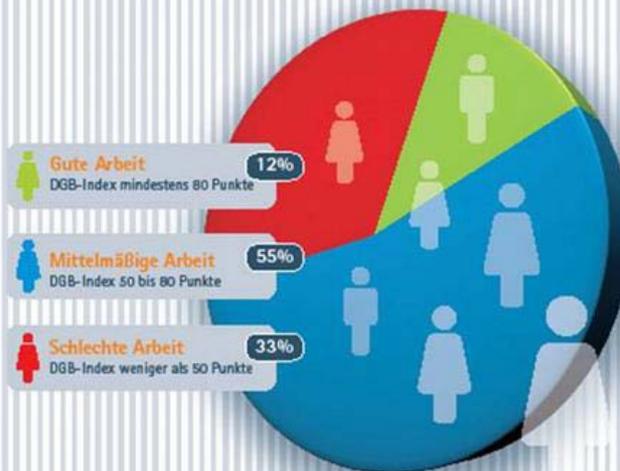
Strategien für Innovation durch mehr Qualität der Arbeit in Europa entwickeln – Bestandsaufnahme, Herausforderungen und Perspektiven

Struktur:

Identifikation offener Forschungsfragen / Defizite und Herausforderungen / europäische Konzept-, Methoden-, Indikatorendiskussion / Forschungs- & Entwicklungsbedarfe / Memorandumdiskussion

- Über-Kreuz-Anwendungen
- Vergleichbarkeit von internationalen Rankings bei verschiedenen Datengrundlagen bzw. Indexkonstruktionen
- Vergleiche von „objektiven“ Kennziffern, subjektiven Belastungsbeschreibungen und „Zufriedenheitswerten“
- Zusammenhänge mit „erklärenden“ Variablen einerseits und Auswirkungen andererseits

- Rolle der Tarifparteien, Fachbehörden, Statistikämter, Stiftungen
- Funktion von Best Practice-Strategien, Modellversuchen, Methode der offenen Koordinierung versus Regulierung
- Funktion von betrieblichen „Sozialberichten“
- „Karawanenproblem“ (national: Branchen; international: Entwicklungsstufen)
- Strategie „Problemdruck“ (z. B. psychische Belastungen und Krankheitsfolgen) oder „vorausschauender“ Ansatz über internationale Forschung
- Europäisches Monitoring / Europäische Arbeitspolitik
- Stellenwert einer Arbeitsweltberichterstattung in der Sozialberichterstattung
- Harmonisierung von Datenbeständen + Methoden / Identifikation von Defiziten bzw. Forschungsfragen



DGB-Index Gute Arbeit

Der Report 2009

Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt
in Deutschland beurteilen





- Jährliche Berichterstattung über Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland
- Repräsentative Befragung von insgesamt 21.737 abhängig Beschäftigten (2007: 6.972, 2008: 6.835 und 2009: 7.930)
- Fundierte Basis, um über die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten zu informieren und eine gesellschaftspolitische Debatte für eine Verbesserung der Arbeitsrealität anzustoßen

Subjektive Bedeutung der verschiedenen Dimensionen von Arbeit. Relative Wichtigkeit von ...

- Einkommen,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Einfluss.
- ...

Graphische
Gegenüberstellung:
'Anspruchslücke'

Subjektive Analyse der Arbeitssituation

Wahrgenommene Qualität der Arbeit in verschiedenen Dimensionen

31 Indexbildende Fragen

- **Ressourcen**, z.B. Einfluss
- **Belastungen/Fehlbeanspruchungen**, z.B. Zeitdruck
- **Einkommen und Sicherheit**

Weitere Rahmenbedingungen, z.B.

- Arbeitszeithöhe (vertraglich, tatsächlich, gewünscht),
- Bruttoeinkommenshöhe,
- Fester/ wechselnder Arbeitsort,
- Art des Beschäftigungsverhältnis,
- Betriebsgröße,
- Betriebs-/Personalrat,
- Öffentlicher Dienst/ private Wirtschaft,
-

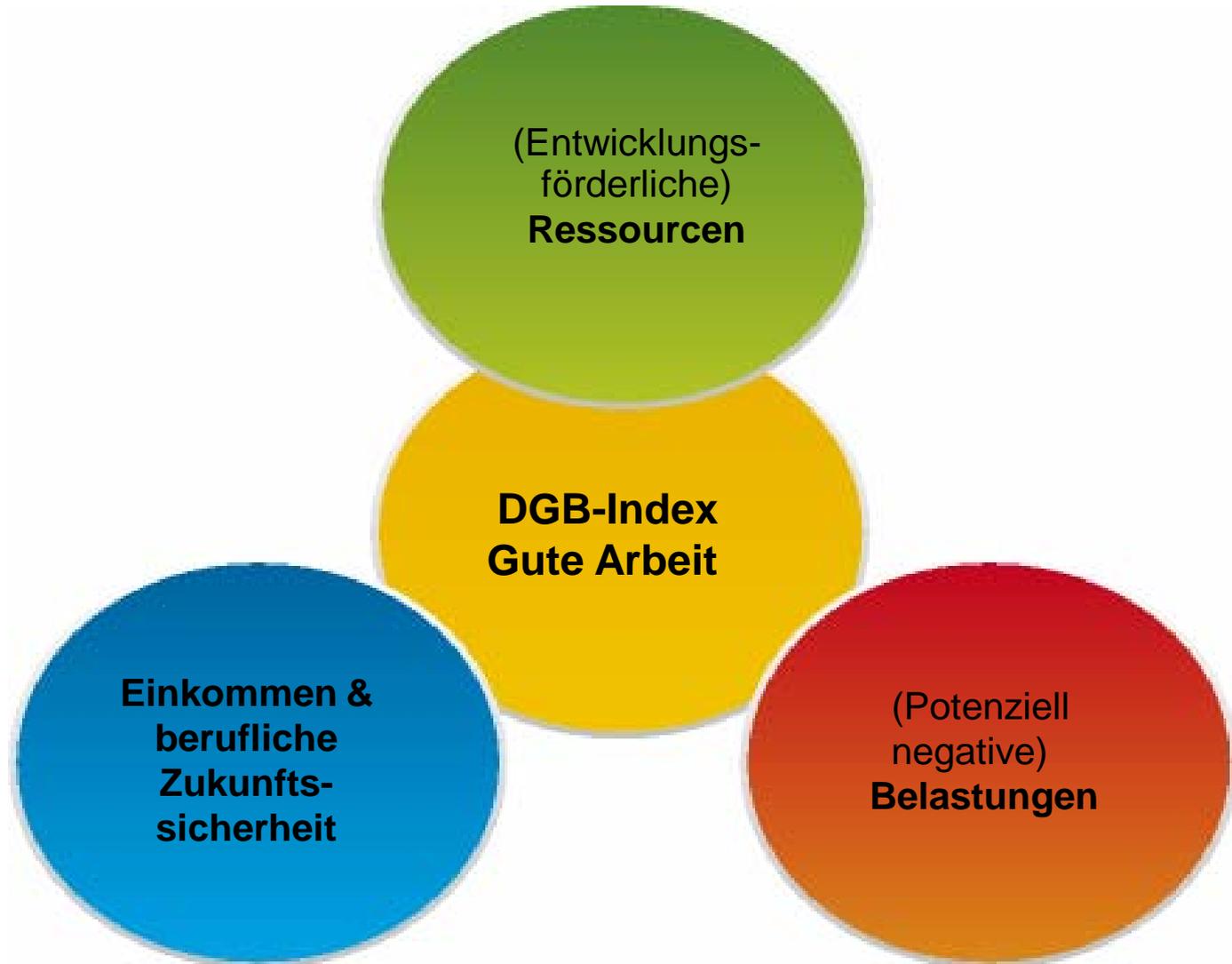
Variable Vertiefungsthemen

Aktuelle Themen auf der politischen Agenda mit Bezügen zur Arbeit, z.B.:

- Vereinbarkeit von Beruf & Familie,
- Qualifizierung, Alterung und Arbeitsgestaltung,
- Bedeutung und Auswirkung der Finanzmarktkrise,
-

Korrelationen/ Assoziationen:
Wahrgenommene Arbeitsqualität und ...

- Formen der Arbeitszufriedenheit
- Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit
- Balance zwischen Arbeits- und privatem Leben
- Betriebsbindung
- Freude, Frustration...
- Beschwerden an Arbeitstagen
-



Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist

31 detaillierte Fragen zu 15 Dimensionen der Arbeit, aus den Bereichen:

- Ressourcen
- Belastungen
- Einkommen & Sicherheit

Ziel:

**Handlungsfelder/
Brennpunkte ermitteln!**

Einen Überblick über die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten erhalten!

Teilindex „Ressourcen“ →

1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten
2. Möglichkeiten für Kreativität
3. Aufstiegsmöglichkeiten
4. Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten
5. Informationsfluss
6. Führungsqualität
7. Betriebskultur
8. Kollegialität
9. Sinngehalt der Arbeit
10. Arbeitszeitgestaltung

Teilindex „Belastungen“ →

11. Arbeitsintensität
12. Körperliche Anforderungen
13. Emotionale Anforderungen

Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ →

14. Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit
15. Einkommen

DGB-Index
Gute Arbeit



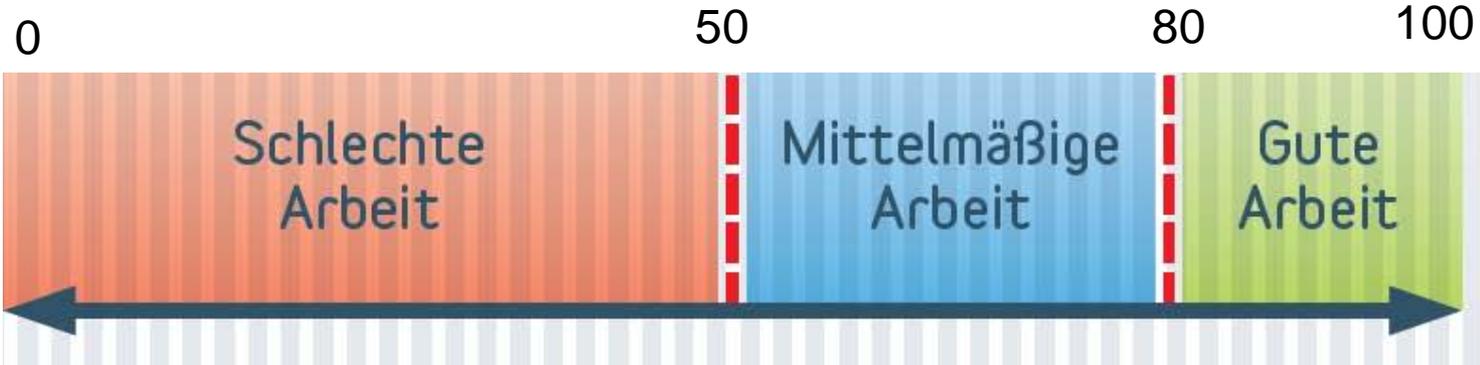
Beispiel: Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?

- In sehr hohem Maß
 - In hohem Maß
 - In geringem Maß
 - Gar nicht
- } Belastet Sie das?
In sehr hohem Maß,Gar nicht

Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?

- In sehr hohem Maß
 - In hohem Maß
 - In geringem Maß
 - Gar nicht
- } Belastet Sie das?
In sehr hohem Maß,Gar nicht



Indexwerte für
Ressourcen/ Einkommen

Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden und beansprucht...			Fehlende Ressource (ohne neg. Beansp.)	Ressource vorhanden, in..		
sehr stark	stark	mäßig		geringem Maß (o. neg. Beansp.)	hohem Maß	sehr hohem Maß
0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100

Indexwerte für potentiell gefährdende Belastungen

Belastung tritt auf und beansprucht ..			Belastung tritt auf – <u>ohne negative Beanspruchung</u>			Tritt nicht auf
sehr stark	stark	mäßig	in sehr hohem Maß	In hohem Maß	geringem Maß	
0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100

Werte zwischen 81 und 100 Punkten: Gute (ressourcenreiche) Arbeit

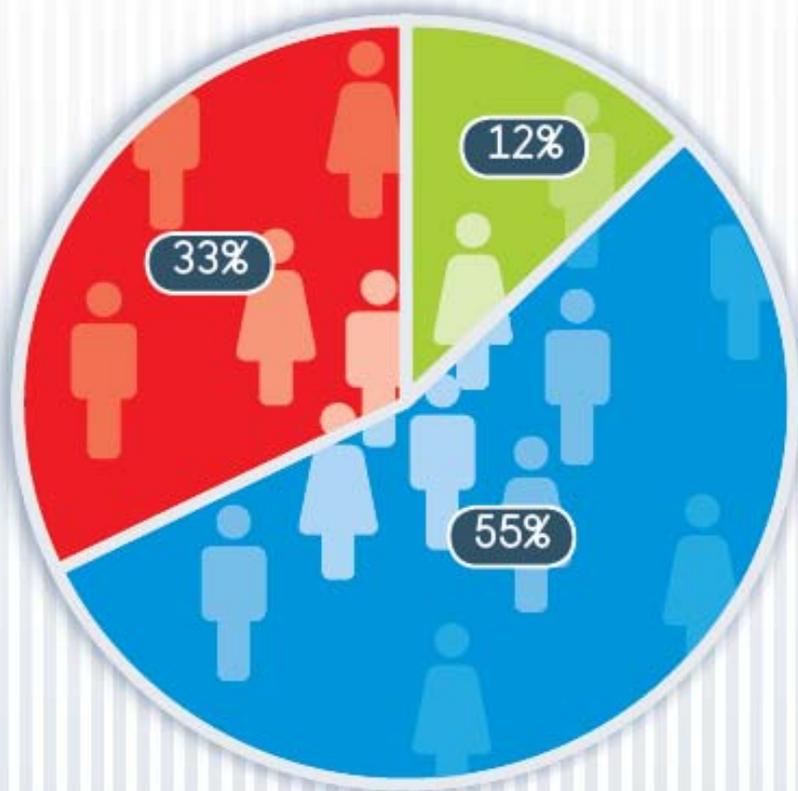
Sehr positive Bewertung der aktuellen Arbeitsgestaltung. Kaum Beeinträchtigungen und ausreichend Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie soziale Unterstützung am Arbeitsplatz.

Werte zwischen 51 und 80 Punkten: Mittelmäßige (ressourcenarme) Arbeit

Mittelmäßige Bewertung der aktuellen Arbeitsgestaltung. Es treten derzeit kaum Beeinträchtigungen auf, jedoch beschreiben die Beschäftigten keine oder nur geringe Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten bzw. soziale Unterstützung.

Werte bis 50 Punkte: Schlechte (belastende) Arbeit

Überwiegend belastende Bewertung der aktuellen Arbeitsgestaltung. Sowohl das Auftreten von potentiell gefährdenden Arbeitsbedingungen als auch das Fehlen von Ressourcen wird als belastend erlebt. Hoher Handlungsbedarf!



Gute Arbeit:

DGB-Index mind. 80 Punkte



Mittelmäßige Arbeit:

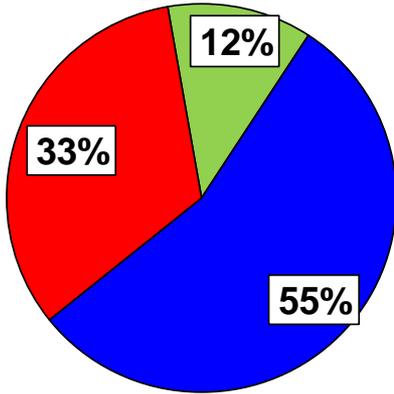
DGB-Index 50-80 Punkte



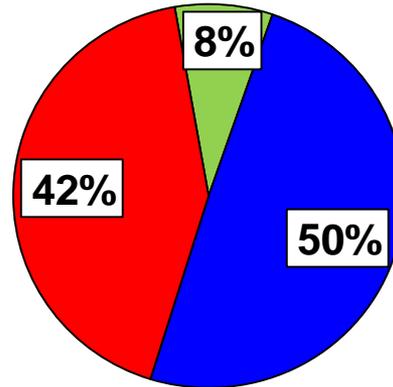
Schlechte Arbeit:

DGB-Index weniger als 50 Punkte

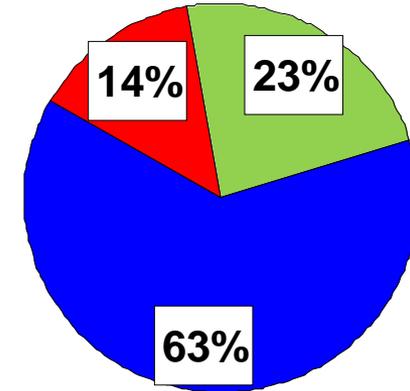
Alle Beschäftigten in Deutschland 2009



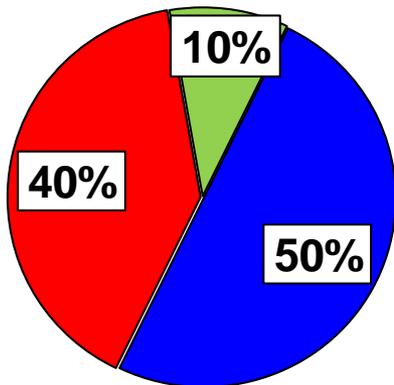
Fertigungsberufe



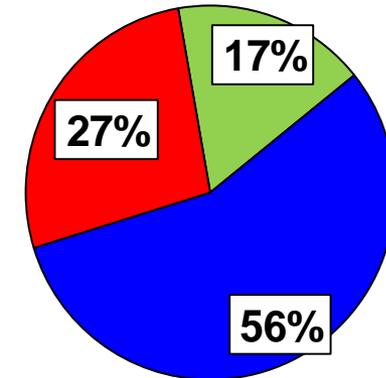
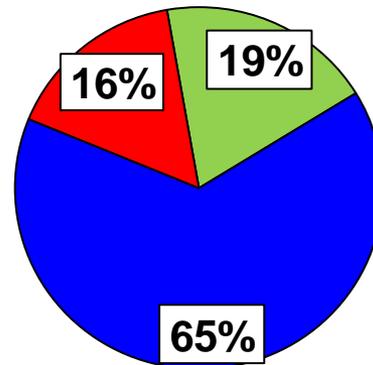
Technische und Entwicklungsberufe



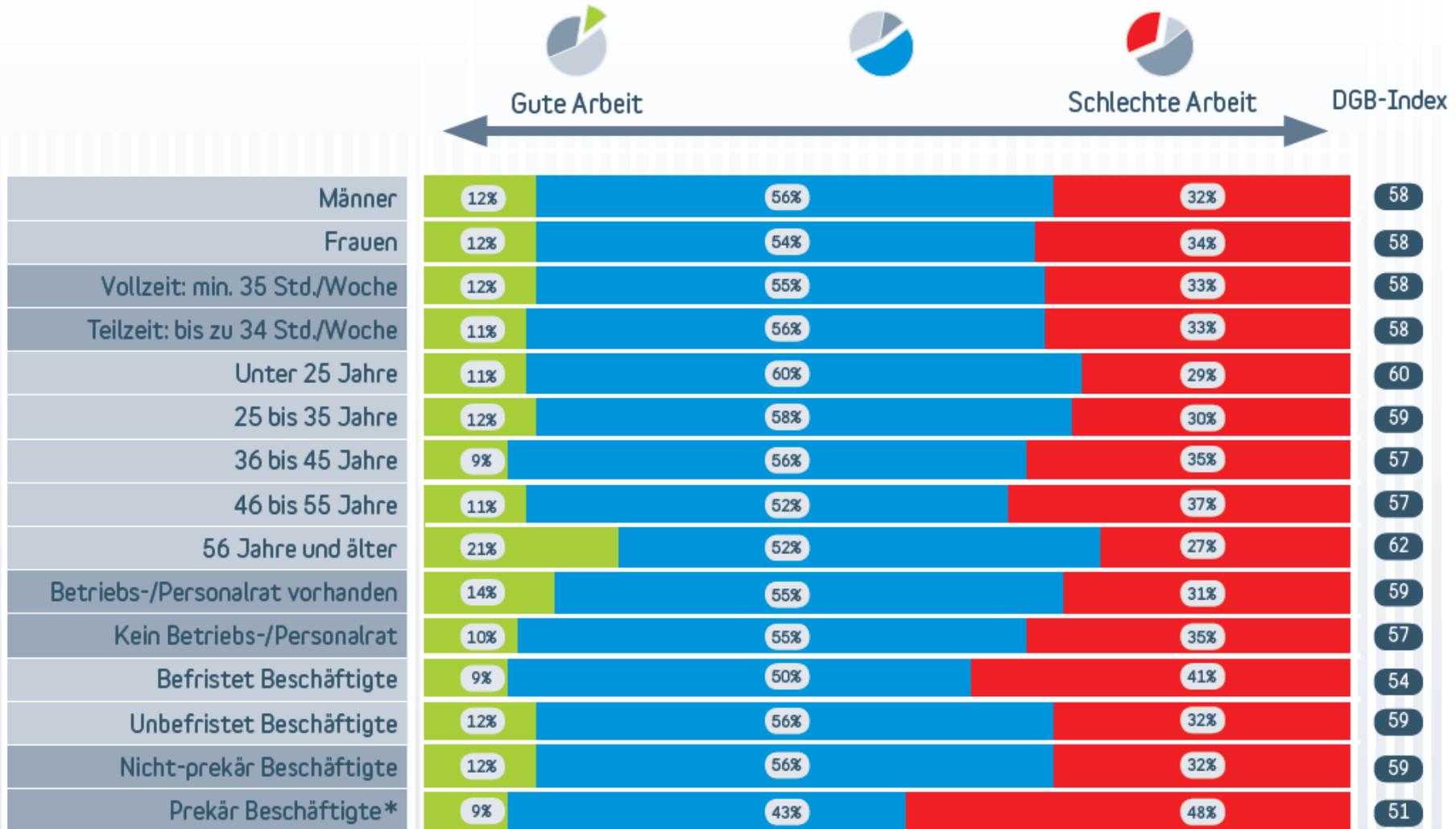
im Verkauf/Vertrieb



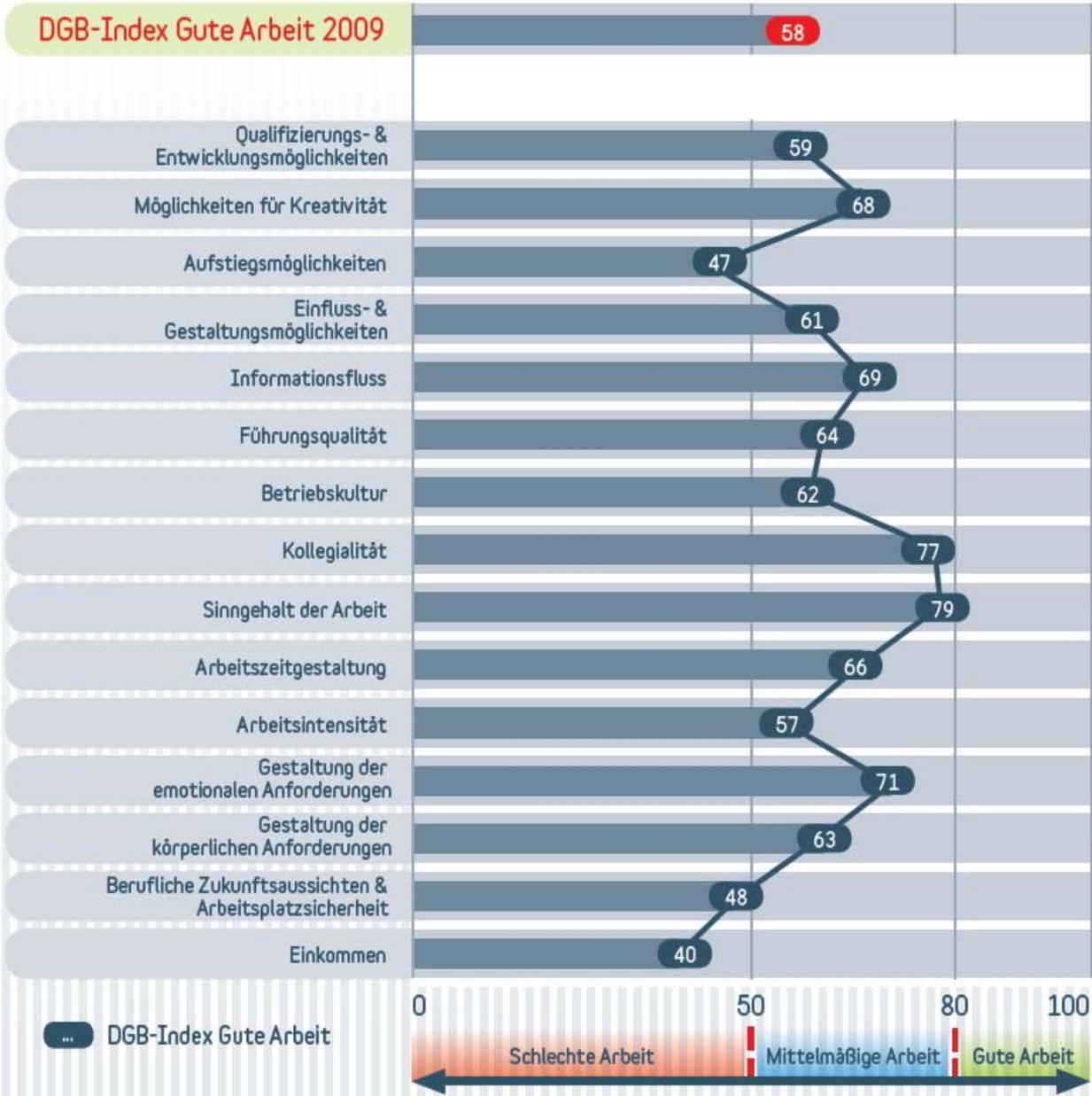
Leistungs- und Organisationsberufe Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung



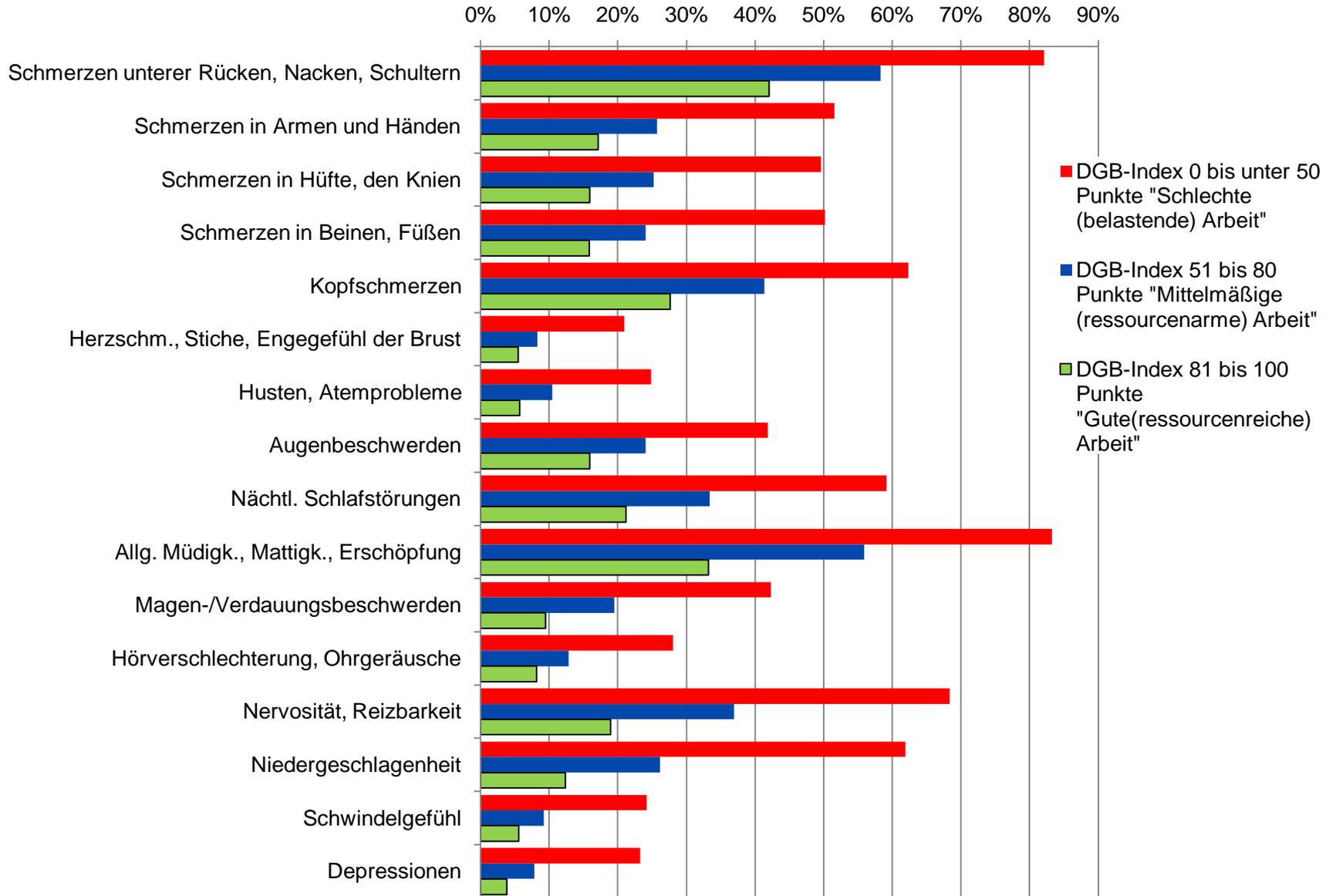
■ gute Arbeit (ab 80 Punkte) ■ mittelmäßige Arbeit (50 bis unter 80 Punkte) ■ schlechte Arbeit (unter 50 Punkte)

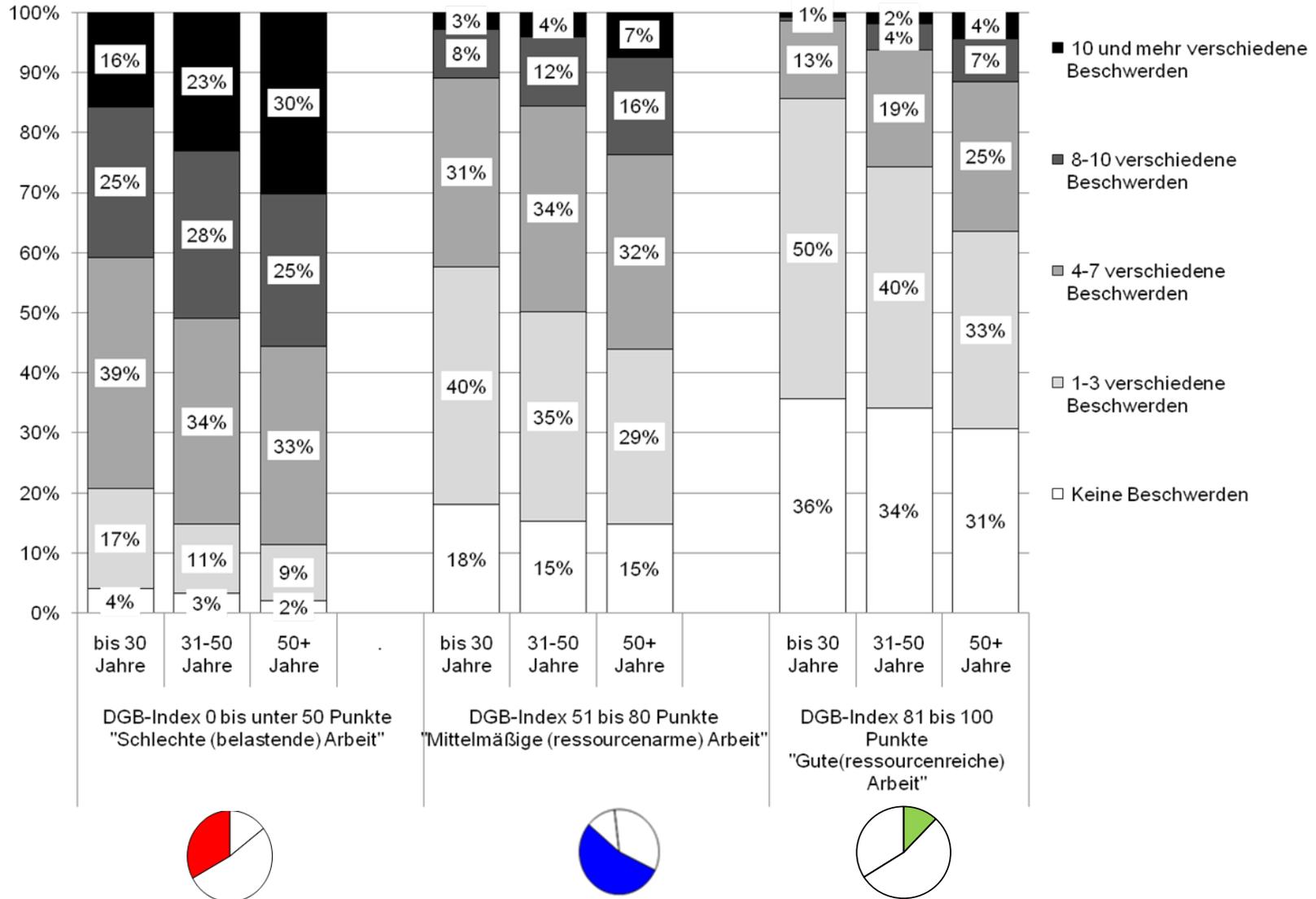


*Vollzeitbeschäftigte in befristetem Arbeitsverhältnis und/oder Leiharbeit mit maximal 2.000 Euro Brutto im Monat.

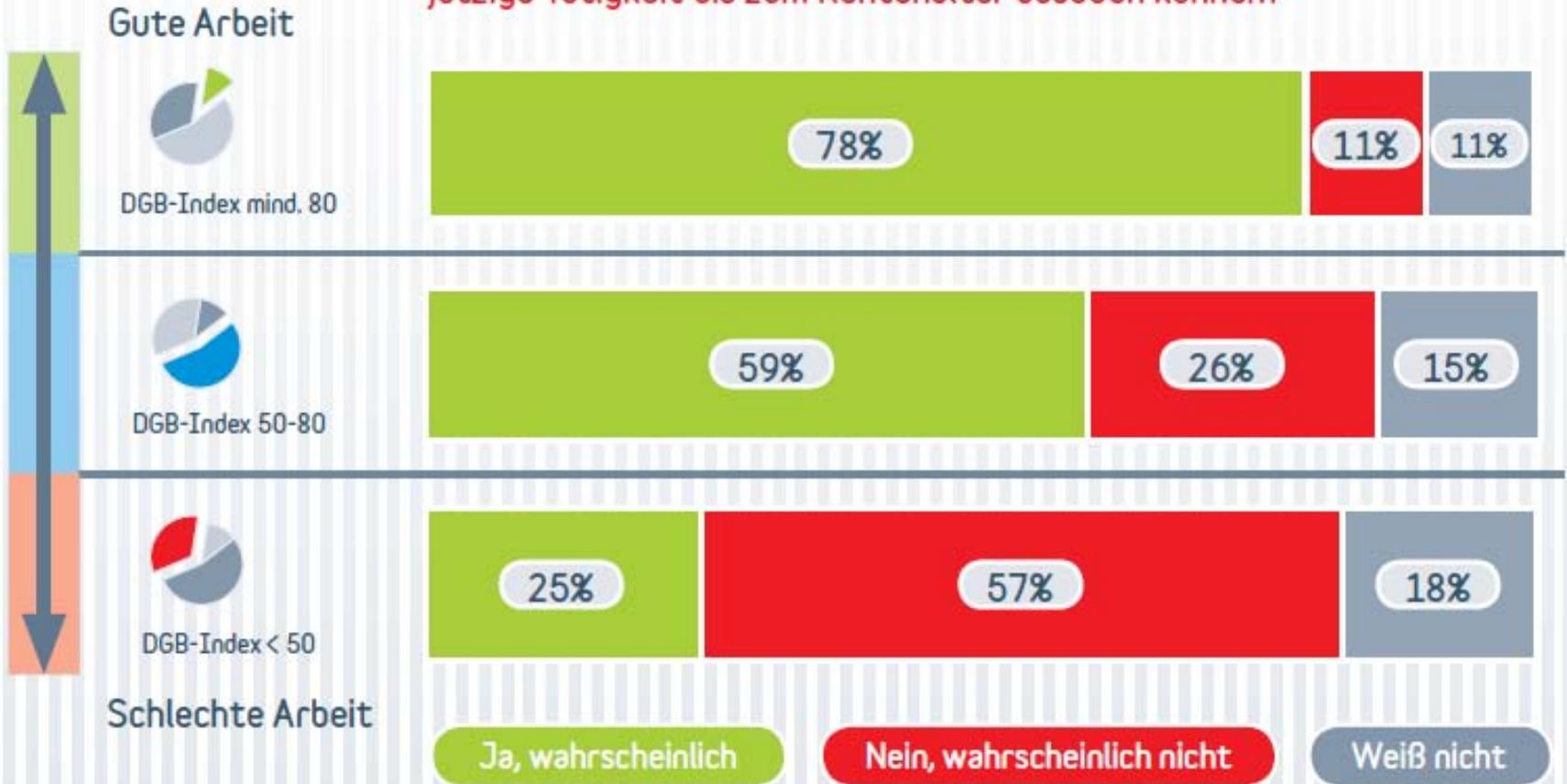


... DGB-Index Gute Arbeit

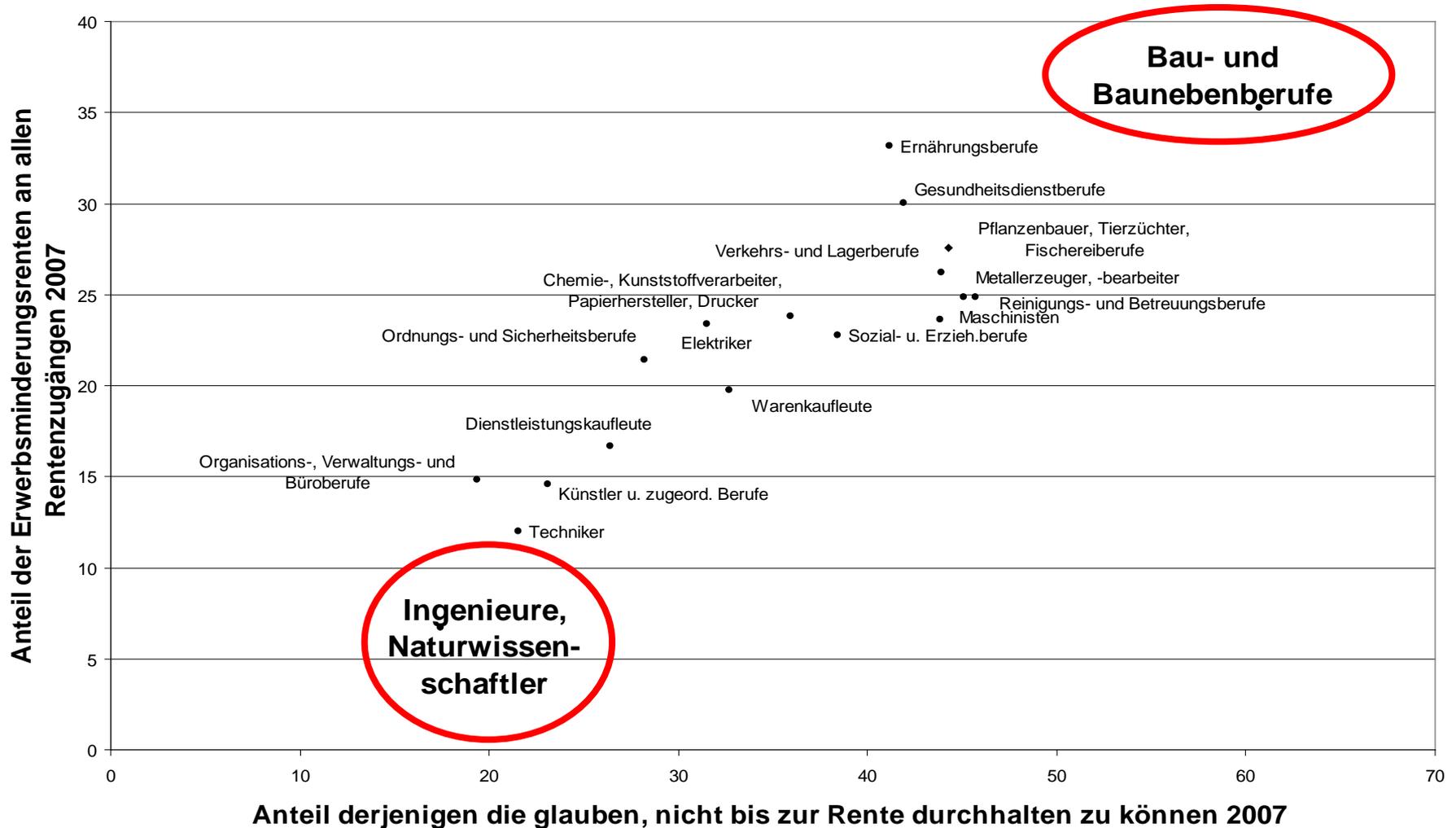




Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre
jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Die Beschäftigten schätzen die erwerbsbiographischen Grenzen ihrer Tätigkeit durchaus realistisch ein



- Repräsentative Datenquelle über Arbeitsqualität in Deutschland aus Sicht von Beschäftigten
- Regelmäßige jährliche Berichterstattung
- Möglichkeit zur Auswertung von Vertiefungsthemen und jährlichen Schwerpunkten (Gesundheit, Weiterbildung, ...)
- Verfügbarkeit verschiedener Oversamples zu einzelnen Beschäftigtengruppen und Regionen
- Befragungsinstrument in Unternehmen

Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH

ist eine gemeinsame Einrichtung von Einzelgewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Keithstr. 1-3 ,10787 Berlin

Ralf Stuth, Geschäftsführer

Tel.: 030/ 6956 2093 / Mobil: 0175 2255004; Mail: ralf.stuth@dgb-index-gute-arbeit.de

Teamassistentz

Tel.: 030/ 6956 2091 / 2092

Kontakt: info@dgb-index-gute-arbeit.de / URL: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Fachbeirat

Mitglieder des gewerkschaftsübergreifenden Projekts „DGB-Index Gute Arbeit“ unter Einbeziehung externer Experten:

Hans-Joachim Schulz (ver.di)

Klaus Pickshaus (IG Metall)

Tatjana Fuchs (INIFES)

Frank Mußmann (Kooperationsstelle Uni Göttingen)

Yasmin Fahimi (IG BCE)

Barbara Susec (DGB)

Holger Kloft (NGG)

Peter Kulemann (büro für publizistik)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Dr. Frank Mußmann
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Georg-August-Universität Göttingen
Humboldtallee 15, D-37073 Göttingen
+49 (0) 551/39-7468
frank.mussmann@zentr.uni-goettingen.de

Kontakt:

Falko Trischler
Internationales Institut für Empirische
Sozialökonomie (INIFES) gGmbH
Haldenweg 23, D-86391 Stadtbergen
+49 (0) 821/24 36 94-17
trischler@inifes.de / www.inifes.de