

OGPP

Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung



Daten
Länder
Vergleiche

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT in Europa

Menschenwürdige Arbeit in Europa

Jänner 2020

Verfasserin:

Mag.^a Susanne Halmer, BA
Selma Kaya, BA

Was ist menschenwürdige Arbeit?

5

Wie kann man menschenwürdige Arbeit messen?

6

Merkmale menschenwürdiger Arbeit

8

Arbeitsmarktpolitik

8

Indikator 1. Erwerbstätigenquote (20- bis 64-Jährige)

8

Indikator 2. Erwerbstätigenquote (55- bis 64-Jährige)

9

Indikator 3. Arbeitslosenquote

10

Indikator 4. Langzeitarbeitslosenquote

10

Indikator 5. Nicht-erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung oder Weiterbildung teilnehmen

11

Indikator 6. Unfreiwillig befristete Beschäftigung

12

Indikator 7. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung

13

Ergebnisse im Bereich Arbeitsmarktpolitik

13

Soziale Sicherung

15

Indikator 1. Sozialausgaben (Anteil am BIP)

15

Indikator 2. Ersatzrate der Pensionen

16

Indikator 3. Anteil der Erwerbstätigen, die in den Pensionstopf einzahlen

16

Indikator 4. Anteil des Gehalts während des 1. Monats Krankenstand

17

Indikator 5. Anzahl der Woche bezahlten Mutterschutzes

18

Indikator 6. Bezahlter Vaterschaftsurlaub

18

Indikator 7. Anteil der Arbeitslosen, die Arbeitslosenunterstützung erhalten

19

Ergebnisse im Bereich Soziale Sicherung

20

Sozialpartnerschaft

22

Indikator 1. Anteil der Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft angehören

22

Indikator 2. Anteil des Arbeitgeber*innenorganisationsgrad

23

Indikator 3. Collective Wage Bargaining Rate

23

Ergebnisse im Bereich Sozialpartnerschaft

24

Angemessene Arbeitszeit

26

Indikator 1. Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitsstunden (Vollzeit)

26

Indikator 2. Anteil der Erwerbstätigen, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten

27

Indikator 3. Anteil der Erwerbstätigen, die Nachtarbeit leisten

27

Indikator 4. Anteil der Erwerbstätigen, die Schichtarbeit leisten

28

Ergebnisse im Bereich Angemessene Arbeitszeit

29

Angemessene Entlohnung

30

Indikator 1. Medianstundenlohn (kaufkraftbereinigt)

30

Indikator 2. Arbeits-Armutsgefährdungsquote

31

Indikator 3. Anteil der Niedriglohnempfänger*innen

31

Ergebnisse im Bereich Angemessene Entlohnung

32

Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt	34
<i>Indikator 1. Erwerbstätigenquote der Frauen</i>	34
<i>Indikator 2. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung</i>	35
<i>Indikator 3. Anteil der Frauen in Führungspositionen</i>	35
<i>Indikator 4. Gender Overall Earnings Gap</i>	36
<i>Indikator 5. Anteil der Kinder (3 bis 15 Jahre) in formaler Kinderbetreuung (1-29 Stunden pro Woche)</i>	37
Ergebnisse im Bereich Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt	38
Sicherheit am Arbeitsplatz	40
<i>Indikator 1. Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme</i>	40
<i>Indikator 2. Anteil der Erwerbstätigen, die an arbeitsbedingten Herz-Kreislauf- problemen leiden</i>	41
<i>Indikator 3. Anteil der Erwerbstätigen, die von arbeitsbedingtem Stress, Beklemmungen oder Depressionen berichten</i>	41
<i>Indikator 4. Nicht-tödliche Arbeitsunfälle</i>	42
Ergebnisse im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz	43
Berufsbezogene Aus- und Weiterbildung	44
<i>Indikator 1. Teilnahmequoten an berufsbezogener, formaler Bildung</i>	44
<i>Indikator 2. Teilnahmequoten an berufsbezogener, nicht-formaler Bildung</i>	45
Ergebnisse im Bereich Berufsbezogene Aus- und Weiterbildung	45

Ergebnisse im Ländervergleich 47

Skandinavien: Dänemark, Schweden, Norwegen, Finnland	47
Österreich	50
Benelux-Staaten: Belgien, Niederlande, Luxemburg	55
Mitteleuropa: Schweiz, Frankreich, Deutschland	57
Britische Inseln: Vereinigtes Königreich, Irland	61
Östliches Mitteleuropa: Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei, Kroatien, Polen	63
Baltikum: Estland, Lettland, Litauen	66
Südeuropäische Post-Krisenländer: Spanien, Italien, Portugal, Griechenland	68
Türkei	70

Zusammenfassung 71

Zukunft der Arbeit durch nachhaltige Arbeit 73

Bibliographie 75

Was ist menschenwürdige Arbeit?

Die Erwerbsarbeit bildet die Grundlage von gesellschaftlichem Wohlstand, Entwicklung, sozialer Sicherheit und Frieden. Sie wird außerdem als zentrales Werkzeug der Armutsbekämpfung sowie der sozialen Integration verstanden. Eine Erwerbsarbeit ist allerdings nicht nur die Quelle für ein geregeltes Einkommen, sondern wirkt darüber hinaus identitätsstiftend und strukturiert das gesamte Leben einer Person.

Die International Labour Organisation (ILO) hat sich im Jahr 1999 mit der „Decent Work Agenda“ das wichtige Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen der Menschen weltweit zu verbessern und menschenwürdig zu gestalten. Unter „menschenwürdig“ versteht die ILO jene Arbeiten, die unter den Voraussetzungen von Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und Menschenwürde stattfinden. Genauer bedeutet das: eine produktive Beschäftigung, die angemessen und gleichwertig entlohnt wird. Sie darf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen nicht gefährden und nicht diskriminierend aufgrund von Geschlecht, Glaube, Sexualität oder „Ethnie“/Herkunft wirken. Menschenwürdige Arbeit sorgt stattdessen für die soziale Absicherung der Arbeitnehmer*innen und ihrer Familien, fördert die soziale Integration und unterstützt die persönliche Weiterentwicklung sowie Chancengleichheit in der Gesellschaft. Eine gewerkschaftliche Organisation muss den Arbeitnehmer*innen ebenso freistehen wie die Möglichkeit an innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen mitzuwirken.

Im Jahr 2015 fand die „Decent Work Agenda“ der ILO auch Eingang in die 17 Ziele „Nachhaltiger Entwicklung“ (besser bekannt als SDGs) der Vereinten Nationen. Die SDGs stellen die ambitionierte Nachfolge der acht Millennium Development Goals (MDGs) dar, an denen sich bis zum Jahr 2015 alle entwicklungspolitischen Bestrebungen orientierten. Im Unterschied zu den MDGs sind die SDGs nicht vorrangig an die Länder des Globalen Südens gerichtet, sondern gelten für alle Staaten gleichermaßen, da kein Land bisher alle Ziele nachhaltiger Entwicklung und sozialer Gerechtigkeit erfüllt hat.

Die Forderungen über gute Arbeitsbedingungen sind Teil des Entwicklungsziels Nummer 8: „Nachhaltiges, integratives Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit“. Es umfasst die Beseitigung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Kinderarbeit in jeglicher Form, die Förderung von Arbeitsrechten von Wanderarbeiter*innen und Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung und Vollbeschäftigung. Als globale Strategien richten sich die „Decent Work Agenda“ und „Ziele für Nachhaltige Entwicklung“ auch an die europäischen Nationalstaaten, die ihr politisches und wirtschaftliches Handeln so gestalten sollen, dass sie den Anforderungen menschenwürdiger Arbeit gerecht werden. Hierbei können immer wieder nationale und transnationale Errungenschaften gefeiert werden, allerdings bleiben weiter zahlreiche Herausforderungen und damit auch Handlungsbedarf der nationalen Regierungen bestehen.

Wie kann man menschenwürdige Arbeit messen?

Menschenwürdige Arbeit zu untersuchen und zu messen erweist sich als schwierig. Die Vorstellung darüber, was menschenwürdige Arbeit ausmacht, ist bis jetzt zu keiner abschließenden Definition gelangt und wird auch weiterhin Gegenstand wissenschaftlicher und politischer Diskussion sein. Allein deshalb kann die vorliegende Analyse kein vollständiges und abschließendes Bild über die Arbeitsbedingungen in den europäischen Nationalstaaten liefern, sondern stellt lediglich einen weiteren Schritt dar, die grundlegenden Aspekte von „menschenwürdiger Arbeit“ zu betrachten und Raum für neue Diskussionen zu öffnen.

Festzustellen ist, dass sich Arbeitsmarktvergleiche zwischen verschiedenen Staaten oft auf den Vergleich weniger Schlüsselindikatoren wie Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigenquote beschränken. Um „menschenwürdige Arbeit“ messbar zu machen, greift dies jedoch zu kurz, da zentrale Aspekte, die Einfluss auf die Arbeitssituation und damit auch auf die Lebensqualität der Menschen haben, vernachlässigt werden.

Die ILO strebt daher bei der „Decent Work Agenda“ einen umfassenderen Vergleich an und identifiziert elf ausschlaggebende Bereiche menschenwürdiger Arbeit:

1. Möglichkeiten der Erwerbsarbeit nachzugehen;
2. Unzumutbare Arbeit (Kinder- und Zwangsarbeit);
3. Produktive Arbeit;
4. Angemessene Arbeitszeit;
5. Arbeitsplatzstabilität;
6. Work Family Life Balance;
7. Gerechtigkeit am Arbeitsplatz;
8. Sicherheit am Arbeitsplatz;
9. Soziale Sicherung;
10. Sozialpartnerschaft und
11. Sozioökonomische Kontexte angemessener Arbeit (vgl. ILO 2013)

Die hier vorliegende Analyse orientiert sich an diesem Konzept, weicht jedoch auf Grund der Datenlage davon ab. Beispielsweise gibt es durch den gesetzeswidrigen Charakter der Phänomene „informelle Beschäftigung/Schwarzarbeit“, „Kinder-“ und „Zwangsarbeit“ keine (reliablen) Daten. Darüber hinaus erweist sich bereits der Arbeitsmarktvergleich in Europa als herausfordernd. International ist ein solcher Vergleich aufgrund unterschiedlicher Messdaten und ihrer Unvollständigkeit hingegen nur mangelhaft möglich. Deshalb konzentriert sich die vorliegende Analyse, im Gegensatz zur globalen „Decent Work Agenda“ der ILO, ausschließlich auf Europa. Insgesamt werden 29 europäische Länder entlang von 35 Merkmalen (Indikatoren) untersucht. Diese 35 Indikatoren sind in acht Kategorien zusammengefasst, die je nach Datenlage eine unterschiedliche Tiefe der Analyse zulassen.

Beachtet werden muss, dass eine quantitative Darstellung nur bedingt in der Lage ist, die Realität in den verschiedenen Ländern in ihrer Gesamtheit darzustellen, da die historischen, politischen und systemischen Hintergründe nicht mittransportiert werden können.

Zur Berechnung des Index werden zunächst die Rohdaten der einzelnen Indikatoren umgewandelt. Nach der Transformation bewegen sie sich im Bereich zwischen 0 und 100, wobei 100 dem Idealzustand entspricht. Danach werden sie in den einzelnen Kategorien

zusammengefasst, jeder Indikator hat innerhalb seiner Kategorie die gleiche Gewichtung. Der Durchschnitt der Indikatoren ergibt die einzelnen Kategoriekennzahlen. Die nächste und höchste Aggregationsebene ist der Gesamtscore des Index menschenwürdige Arbeit, der sich aus dem Durchschnitt der Kategorien berechnet.

Arbeitsmarktpolitik	Erwerbstätigenquote der 20-64 Jährigen
	Erwerbstätigenquote der 55-64 Jährigen
	Arbeitslosenquote
	Langzeitarbeitslosenquote
	Jundarbeitslosigkeit
	Arbeitnehmer*innen mit unfreiwillig befristeter Arbeitsstelle
	Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung
Soziale Sicherung	Sozialausgaben
	Ersatzrate der Pensionen
	Erwerbstätigen, die in den Pensionstopf einzahlen
	Anteil des Gehalts während des 1 Monats Krankenstand
	Anzahl der Woche bezahlten Mutterschutzes
	Bezahlter Vaterschaftsurlaub
	Arbeitslose, die Arbeitslosenboni erhalten
Sozialpartnerschaft	Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft angehören
	Arbeitgeber*innenorganisationsgrad
	Collective Wage Bargaining Rate
Angemessene Arbeitszeit	Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitsstunden
	mehr als 48h Arbeit pro Woche
	Erwerbstätige mit Nachtarbeit
	Erwerbstätige mit Schichtarbeit
Angemessene Entlohnung	Medianstundenlohn
	Arbeits-Armutsgefährdungsquote
	Anteil der Niedriglohnempfänger*innen
Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz	Erwerbstätigenquote Frauen
	Geschlechterspezifische Unterschiede bei Teilzeitbeschäftigung
	Frauen in Führungspositionen
	Gender Overall Earnings Gap
	Kinder in formaler Kinderbetreuung
Sicherheit am Arbeitsplatz	Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme
	Arbeitsbedingte Herz-Kreislaufprobleme
	Arbeitsbedingter Stress, Beklemmungen und Depressionen
	Nicht-tödliche Arbeitsunfälle
Aus- und Weiterbildung	Teilnahmequote an berufsbezogener, formaler Bildung
	Teilnahmequote an berufsbezogener, nicht-formaler Bildung

Merkmale menschenwürdiger Arbeit

Arbeitsmarktpolitik

Bereits 1933 beschrieben Marie Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld und Hans Zeisel in ihrer Studie mit dem Titel „Die Arbeitslosen von Marienthal“ die negativen Folgen langandauernder Arbeitslosigkeit. Der Verlust der strukturgebenden Beschäftigung führte zu Apathie, Resignation und allgemeiner Depression. Es fehlten nicht nur das Einkommen, sondern auch Antrieb und Perspektive, um die „gewonnene“ Freizeit etwa für Weiterbildung, politisches Engagement oder Aktivitäten zu nutzen.

Die Möglichkeit überhaupt eine Erwerbsarbeit ausüben zu können, stellt folglich die Grundlage eines guten Lebens dar. Eine der wichtigsten Aufgaben der Nationalstaaten ist es daher, produktive und qualitative Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Für Europa stellt gerade das Anwachsen atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitarbeit, freie Dienstverhältnisse, befristete Beschäftigung, Leiharbeit) eine neue politische Herausforderung dar, weil sie mit einem höheren Risiko der Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung einhergeht.

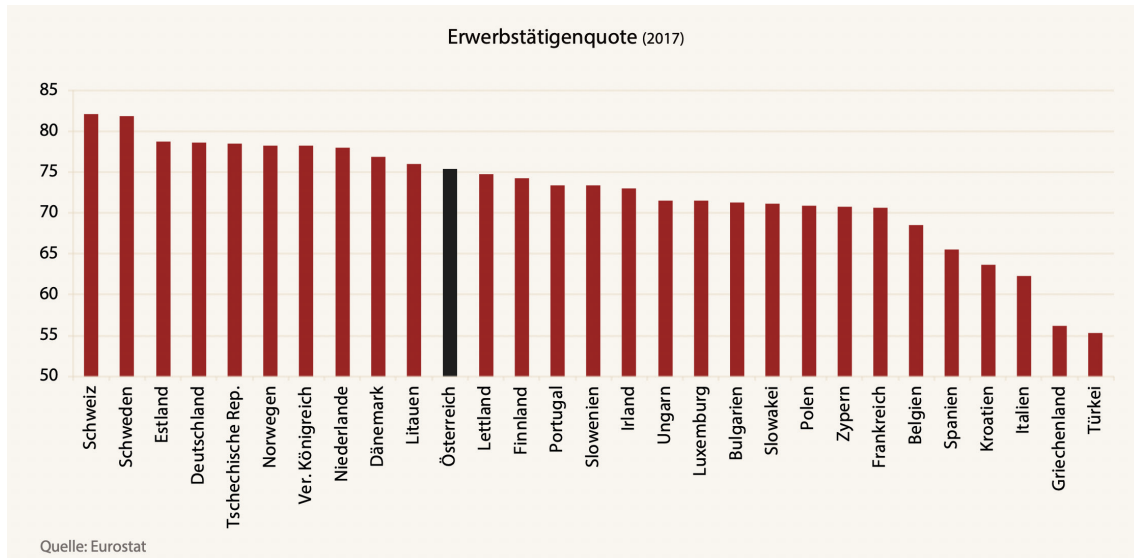
Der Bereich „Arbeitsmarktpolitik“ vergleicht mit Hilfe der folgenden Indikatoren die Fähigkeit der Nationalstaaten, qualitative und stabile Arbeitsplätze zu schaffen und die vorhandene Arbeitszeit auf die Erwerbsbevölkerung zu verteilen:

- Erwerbstätigenquote (20- bis 64-Jährige)
- Erwerbstätigenquote (55- bis 64-Jährige)
- Arbeitslosenquote
- Langzeitarbeitslosenquote
- Nicht-erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung oder Weiterbildung teilnehmen
- Arbeitnehmer*innen mit unfreiwillig befristeter Arbeitsstelle
- Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung

Indikator 1: Erwerbstätigenquote (20- bis 64-Jährige)

Die Erwerbstätigenquote bezeichnet jenen Anteil der Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 Jahren, der im Vergleich zur gleichen Altersgruppe einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Inkludiert sind sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte sowie jene, deren Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Erhebung (z.B. auf Grund von Karenz) ruht.

Die durchschnittliche Erwerbstätigenquote in Europa liegt bei 72 Prozent. Österreich liegt mit 75 Prozent etwas über dem Durchschnitt. In der Schweiz und Schweden ist sie am höchsten und liegt jeweils über 80 Prozent. Am geringsten ist die Erwerbstätigenquote in der Türkei (55 Prozent) und Griechenland (56 Prozent).

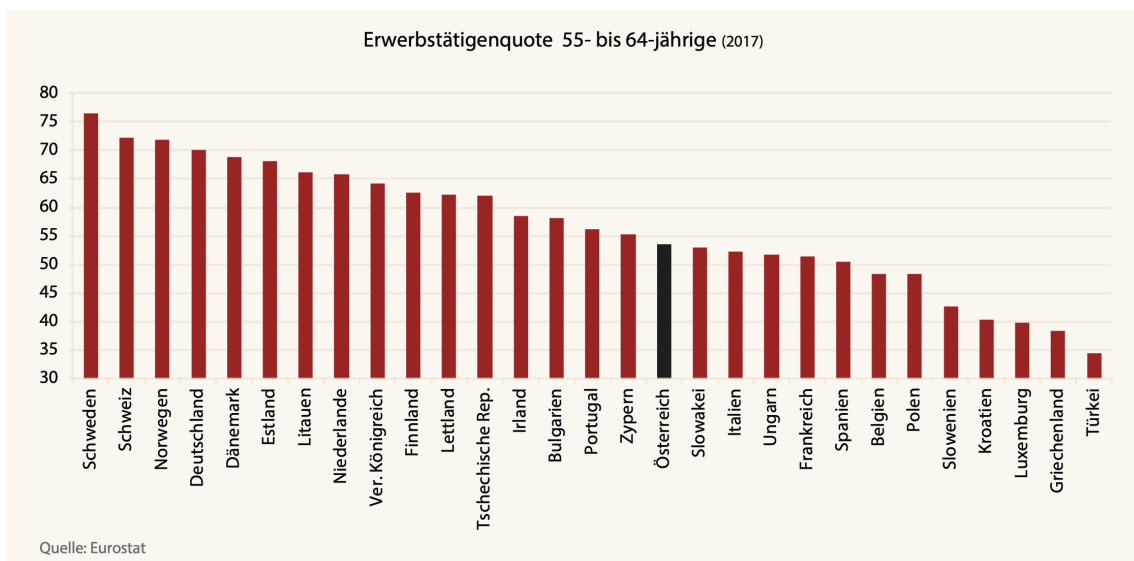


Indikator 2: Erwerbstätigenquote (55- bis 64-Jährige)

Für ältere Erwerbstätige über 55 Jahre ist es nach einem Verlust des Arbeitsplatzes schwieriger, erneut eine Arbeitsstelle zu finden. Durch die langsam fortschreitende demographische Alterung der europäischen Bevölkerung, bedingt durch sinkende Geburtenraten und der stetigen Verbesserung des Gesundheitszustands, wird auch die Erwerbsbevölkerung immer älter. Es ist daher wichtig, Arbeitsplätze zu schaffen, die es auch älteren Erwerbstätigen erlauben am Arbeitsmarkt teilzunehmen und ihnen Verdienstmöglichkeiten am Ende ihrer Erwerbsbiographie gewährleistet.

Die Erwerbsquote der 55-64-Jährigen misst den Anteil der erwerbstätigen Personen in Relation zur Gesamtbevölkerung der gleichen Altersklasse.

Durchschnittlich sind in Europa 60 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig. Besonders gut schaffen es Schweden (81 Prozent) und die Schweiz (75 Prozent), ältere Arbeitnehmer*innen in den Arbeitsmarkt zu integrieren; in der Türkei (37 Prozent) und Griechenland (47 Prozent) gelingt dies bei Weitem nicht so gut. Auch Österreich hat hier Nachholbedarf. Nur etwas mehr als die Hälfte (54 Prozent) der älteren Arbeitnehmer*innen geht einer Erwerbsarbeit nach.

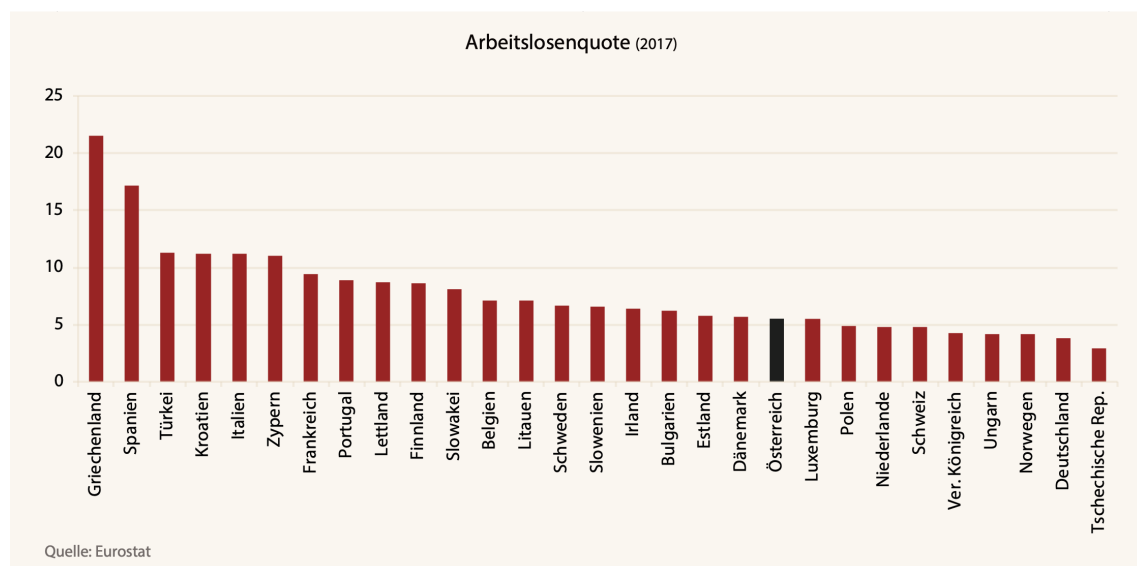


Indikator 3: Arbeitslosenquote

Es lassen sich verschiedene Arten von Arbeitslosigkeit nach Ursache und Dauer unterscheiden. Während friktionelle und saisonale Arbeitslosigkeit nur kurzfristig entstehen, können konjunkturelle und strukturelle Arbeitslosigkeit hartnäckiger und über einen längeren Zeitraum vorhanden sein. Dies gilt als zentrales Merkmal für die Leistung des Arbeitsmarkts, der Wirtschaft und der Politik. Denn eine hohe Arbeitslosenquote wird als Ausdruck einer schlechten Wirtschaftsleistung und politischer Fehlentscheidungen interpretiert. Zudem belastet eine hohe Arbeitslosigkeit den Wohlfahrtsstaat und wirkt sich, durch eine verringerte Nachfrage, negativ auf die volkswirtschaftliche Leistung aus.

Die Arbeitslosenquote gibt den Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an, die zum Zeitpunkt der Erhebung ohne Arbeit waren, allerdings für eine Erwerbsarbeit verfügbar wären und aktiv auf Arbeitssuche waren. Auf Arbeitssuche zu sein bedeutet, dass konkrete Bemühungen unternommen wurden, um eine abhängige oder selbstständige Tätigkeit zu finden.

Im europäischen Durchschnitt waren zuletzt 7,7 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter ohne Arbeit gemeldet. In der Tschechischen Republik (2,9 Prozent) und in Deutschland (3,8 Prozent) waren die Arbeitslosenquoten am geringsten. Am höchsten war der Anteil arbeitsloser Menschen an der Erwerbsbevölkerung in Griechenland. Mit 21,5 Prozent ist mehr als ein Fünftel der Menschen arbeitslos. In Österreich liegt die Arbeitslosenrate mit 5,5 Prozent unter dem Durchschnitt.



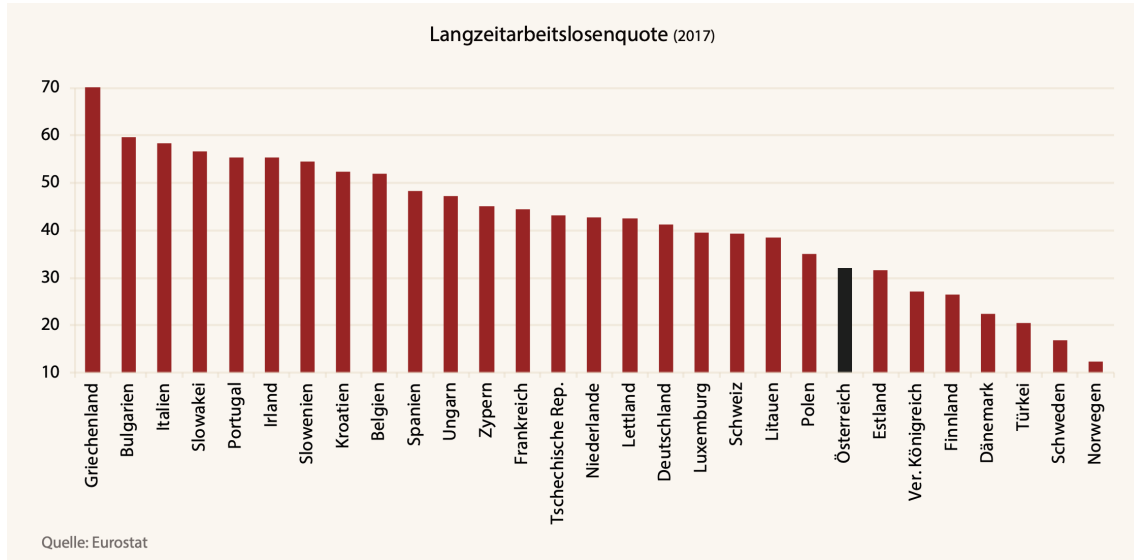
Indikator 4: Langzeitarbeitslosenquote

Bei Langzeitarbeitslosen treten die individuellen Folgen von Arbeitslosigkeit verstärkt auf. Sie leiden vermehrt unter gesundheitlichen Problemen und sind einer höheren psychischen Belastung ausgesetzt. Die mit langandauernder Arbeitslosigkeit verbundene Stigmatisierung führt dazu oftmals zu sozialer Isolation der Betroffenen. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, umso schwieriger ist, es wieder einen Arbeitsplatz zu finden, und umso mehr steigt die Armutsgefährdung der betroffenen Personen.

Die Langzeitarbeitslosenquote gibt den Anteil der Arbeitslosen an, die seit 12 Monaten oder länger auf Arbeitssuche sind, gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt.

Durchschnittlich 40 Prozent der Arbeitslosen können nicht innerhalb eines Jahres wieder

in Beschäftigung gebracht werden. Am geringsten ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Norwegen (13 Prozent) und Schweden (17 Prozent). Besorgniserregend hoch ist die Langzeitarbeitslosenquote in Griechenland. Drei Viertel der Arbeitslosen sind hier bereits länger als 12 Monate auf Arbeitssuche. Österreich liegt zwar unter dem Durchschnitt, aber immerhin ein Drittel der Arbeitslosen ist schon länger als 12 Monate ohne Beschäftigung.



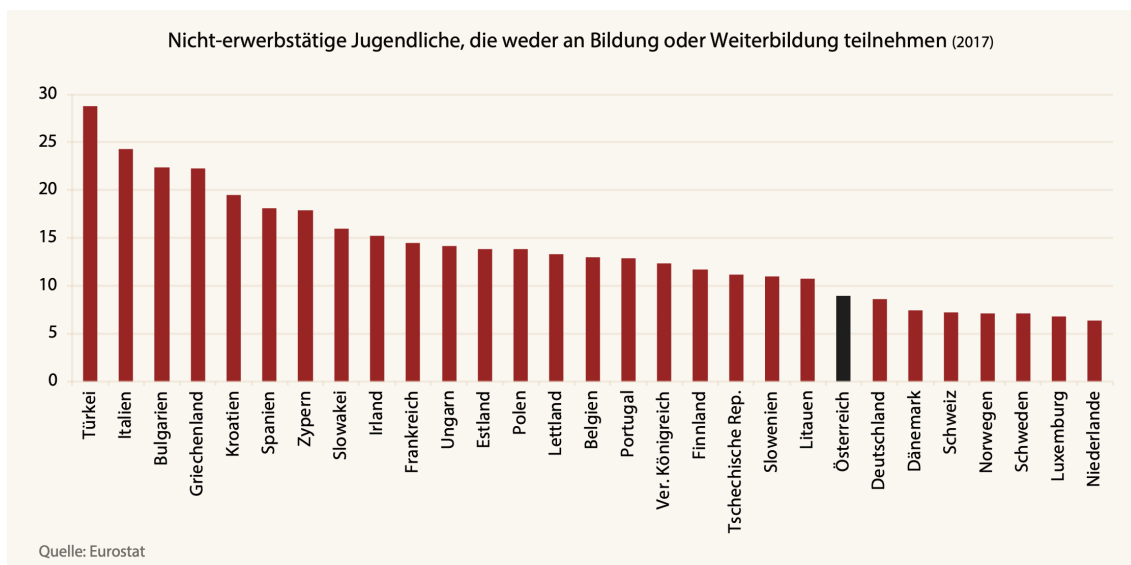
Indikator 5: Nicht-erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung oder Weiterbildung teilnehmen

Laut Daten der Vereinten Nationen waren 2018 weltweit 70 Millionen Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren ohne Beschäftigung, das entspricht einem Anteil von 13,1 Prozent; in der Europäischen Union waren es sogar 16,2 Prozent (2017). Jugendarbeitslosigkeit stellt damit ein weltweites und auch europäisches Problem dar. Die kurz- wie langfristigen Folgen für die betroffenen jungen Menschen und die Gesellschaft sind weitreichend. Das Fehlen einer Zukunftsperspektive sowie eines nötigen Einkommens, um uneingeschränkt am sozialen Leben teilzuhaben, führt bei jungen Menschen häufig zu einem Vertrauensverlust in die politischen Institutionen (wie die Regierungen und die EU) und erhöht den Zulauf zu Parteien, die vor allem am rechten Rand zu verorten sind. Zudem können weder ihre Arbeitskraft, noch ihre Talente für die Gesellschaft genutzt werden. Langfristig treibt das die gesamtgesellschaftlichen Kosten in die Höhe. Es ist daher enorm wichtig, dass die Politik konkrete Maßnahmen setzt, um vor allem die Verfestigung von Jugendarbeitslosigkeit zu verhindern. Dazu müssen institutionelle Rahmenbedingungen und Angebote geschaffen werden, die Jugendlichen einen raschen und nachhaltigen Einstieg ins Berufsleben oder den Zugang zu einer höheren Bildung ermöglichen. (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung)

Dieser Indikator misst nicht allein die Jugendarbeitslosigkeit, sondern den Anteil der Personen zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind und nicht an einer Ausbildung oder Weiterbildung teilnehmen, an der Gesamtzahl der gleichen Altersgruppe.

In den 29 untersuchten Ländern sind durchschnittlich 12 Prozent der 15- bis 24-Jährigen ohne Arbeit und nicht in Ausbildung. Am besten schaffen es derzeit die Niederlande, Deutschland, die Tschechische Republik (6,3 Prozent) und Österreich (6,5 Prozent), junge Menschen in den Arbeitsmarkt einzugliedern oder ihnen eine weiterführende Ausbildung zu ermöglichen. Besonders die südeuropäischen Länder kämpfen aber mit diesem Problem. In der Türkei sind mit

29 Prozent fast ein Drittel der jungen Menschen ohne Beschäftigung oder Ausbildung, in Italien ein Viertel (24,3 Prozent).

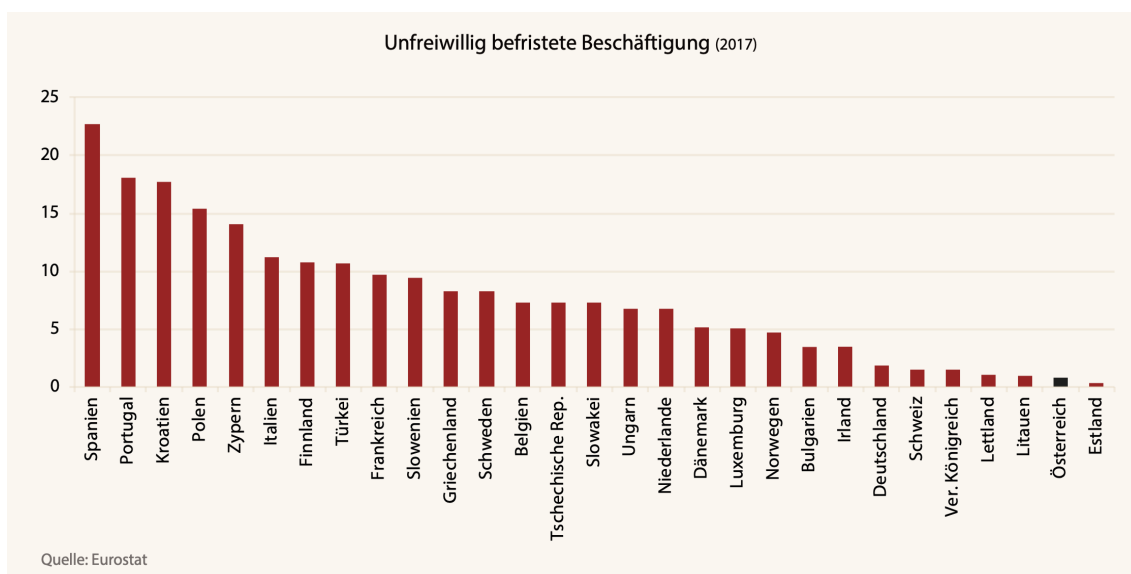


Indikator 6: Unfreiwillig befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Karenzvertretung, Projektarbeit etc.) sind durch ihre zeitliche Begrenztheit weniger stabil als unbefristete Arbeitsverhältnisse, weil die Arbeitnehmer*innen schon bei Beginn der Tätigkeit mit dem zwangsläufigen Verlust der Arbeit konfrontiert sind. Diese Unsicherheit erschwert die Zukunftsplanung und Vorsorge der Arbeitnehmer*innen.

Dieser Indikator bezeichnet den Anteil der Arbeitnehmer*innen zwischen 20 und 64 Jahren, die keine unbefristete Arbeitsstelle finden konnten, an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen.

Durchschnittlich 8 Prozent der Erwerbstätigen sind in Europa in unfreiwillig befristeter Beschäftigung. Kaum Probleme gibt es damit in den baltischen Staaten und Österreich, wo der Anteil verschwindend gering ist. In Spanien (23 Prozent), Portugal und Kroatien (jeweils 18 Prozent) leidet jedoch ein bemerkenswert hoher Anteil von Beschäftigten unter diesem Dienstverhältnis.

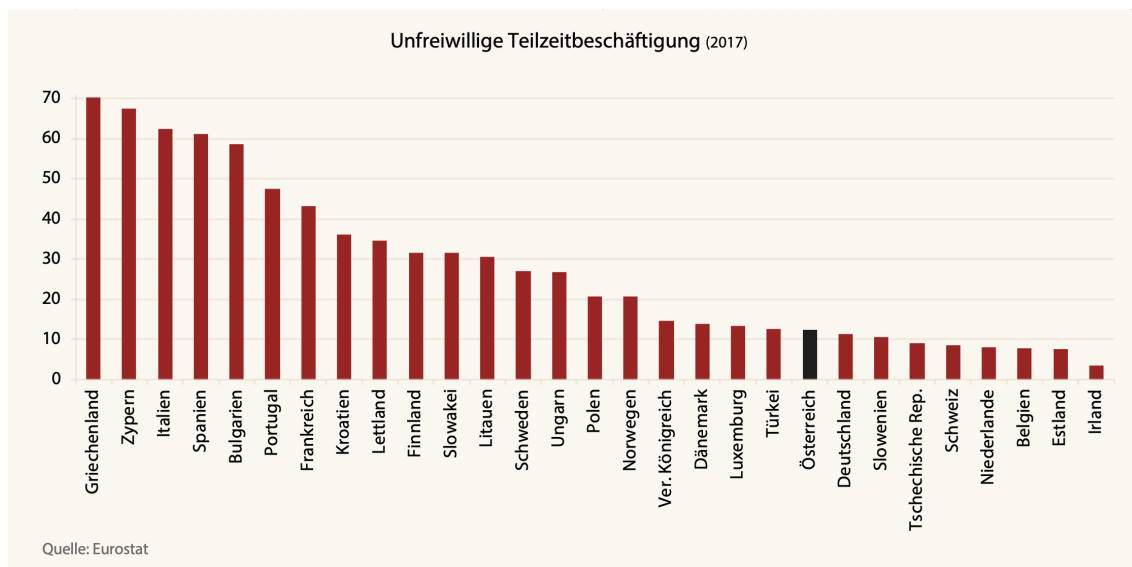


Indikator 7: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung

Eine Teilzeitbeschäftigung bietet den Vorteil, neben anderen Verpflichtungen, wie einer Ausbildung oder Pflegeaufgaben von Kindern oder älteren Personen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Problematisch wird sie dann, wenn der Wunsch nach einer Vollzeitstelle besteht und der Arbeitsmarkt dies nicht leisten kann. Das große Problem bei Teilzeitstellen ist, dass (besonders bei Alleinverdiener*innen) das Einkommen oft nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. Viele Teilzeitbeschäftigte gelten daher als Working Poor.

Aus einer makroökonomischen Perspektive ist die unfreiwillige Unterbeschäftigung mit Arbeitslosigkeit vergleichbar, da der Arbeitsmarkt nicht in der Lage ist, die vorhandenen Ressourcen sinnvoll einzusetzen.

Durchschnittlich arbeitet in den 29 untersuchten Ländern Europas rund ein Viertel (27 Prozent) der Erwerbstätigen unfreiwillig in einer Teilzeitstelle. Es zeigen sich jedoch große Unterschiede zwischen einzelnen Ländern. In Irland (4 Prozent), Estland und Belgien (jeweils 8 Prozent) sind die Menschen in hohem Ausmaß mit der Stundenanzahl ihrer Arbeitsstelle zufrieden. In den südeuropäischen Ländern hingegen, vor allem in Griechenland (70 Prozent), Zypern (67 Prozent) und Italien (63 Prozent), arbeitet die überwiegende Mehrheit unfreiwillig in Teilzeit. In Österreich wünschen sich derzeit nur 12 Prozent eine Vollzeit- statt einer Teilzeitstelle.



Ergebnisse im Bereich Arbeitsmarktpolitik

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik erzielen die nordeuropäischen Länder Norwegen, Schweden und Estland die besten Ergebnisse. Norwegen und Schweden schaffen es, sowohl ältere Personen als auch Jugendliche erfolgreich in den Arbeitsmarkt einzugliedern und Arbeitslose schnell wieder in den Erwerbsprozess zu integrieren. Nur 17 Prozent der Arbeitslosen in Schweden und 12,5 Prozent in Norwegen sind langzeitarbeitslos, das liegt weit unter dem durchschnittlichen Wert aller untersuchten Länder (40 Prozent). Estland gelingt es derweil (noch) nicht, Arbeitslose schnell wieder in Beschäftigung zu bringen, fast ein Drittel der Arbeitslosen sind langzeitarbeitslos. Spitzenreiter ist Estland aber bei der Vermeidung unfreiwillig befristeter Arbeitsverträge, nur 0,4 Prozent der Beschäftigten sind davon betroffen. Besonders erwähnenswert ist, dass die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Estland und Norwegen über 70 Prozent, in Schweden sogar bei 80 Prozent liegt.

In starkem Kontrast dazu stehen die drei südeuropäischen Länder Spanien, Italien und Griechenland. In diesen Ländern gelingt es nicht, die Menschen ausreichend in den Erwerbsprozess zu integrieren. Vor allem die Langzeit- sowie die Jugendarbeitslosigkeit sind besonders hoch. Griechenland weist mit 72 Prozent Langzeitarbeitslosen, gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen, den höchsten Wert aller untersuchten Ländern auf. Die Jugendarbeitslosigkeit ist nur in der Türkei (30 Prozent) höher als in Griechenland und Italien (über 20 Prozent). Darüber hinaus gelingt es auch nur in geringem Maße, Erwerbstätige über 55 Jahre in den Erwerbsprozess zu integrieren. Selbst jene Menschen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, klagen über zu wenige Arbeitsstunden, was sich an der hohen Quote der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten, die keine Vollzeitstelle finden, ablesen lässt.

Österreich liegt im Bereich der Arbeitsmarktpolitik im oberen Mittelfeld. Während etwa die Arbeitslosenrate mit 5,5 Prozent vergleichsweise sehr niedrig ist, zeigen sich Probleme bei der Arbeitsmarktintegration, sobald die Erwerbsarbeit verloren wird. Über ein Drittel der Arbeitslosen sind langzeitarbeitslos. Die Jugendarbeitslosigkeit ist im Vergleich zu den anderen Ländern mit 8,9 Prozent eher niedrig, liegt aber über der durchschnittlichen Arbeitslosenrate in Österreich. Außerdem ist nur die Hälfte der 55- bis 65-jährigen Erwerbsbevölkerung noch erwerbstätig. Hier zeigen sich bestimmte Unzulänglichkeiten in der Arbeitsmarktintegration am Beginn und am Ende der Erwerbskarriere, die es in Zukunft zu adressieren gilt. Ein Blick in die nordischen Staaten könnte hier hilfreich sein.

Arbeitsmarktpolitik					
1	Norwegen	86,1	16	Belgien	76,6
2	Schweden	85,3	17	Polen	75,9
3	Estland	85,2	18	Slowenien	75,3
4	Schweiz	85,1	19	Ungarn	75,1
5	Dänemark	85,1	20	Türkei	72,7
6	Deutschland	83,8	21	Slowakei	72,6
7	Vereinigtes Königreich	83,5	22	Frankreich	72,5
8	Niederlande	82,6	23	Portugal	70,3
9	Tschechische Republik	81,9	24	Bulgarien	70,0
10	Österreich	81,6	25	Zypern	68,2
11	Litauen	79,9	26	Kroatien	67,9
12	Irland	79,4	27	Spanien	65,4
13	Finnland	79,3	28	Italien	64,3
14	Luxemburg	77,5	29	Griechenland	59,4
15	Lettland	77,5			

Soziale Sicherung

Die Kernaufgaben sozialer Sicherung bestehen darin, Menschen in Notlagen, die sie aus eigener Kraft nicht bewältigen können, beizustehen, diesen Notlagen gezielt vorzubeugen, die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt zu steigern sowie Verteilungsgerechtigkeit herzustellen. Zentral sind dabei die Bekämpfung von Armut, der Korrektur ungleicher Marktergebnisse (darunter versteht man die ungleiche Versorgung mit Ressourcen) und der damit einhergehenden sozialen Ausgrenzung. Umverteilungsmaßnahmen können jedoch unterschiedliche Ziele verfolgen, die von der Sicherstellung eines gewissen Existenzminimums bis zur Herstellung von allgemeiner Chancengleichheit reichen.

In den meisten der untersuchten Länder entfällt der Großteil der Sozialausgaben auf Altersleistungen. In der Europäischen Union entfielen 2017 durchschnittlich 40,5 Prozent der gesamten Sozialausgaben der Länder auf Altersleistungen. Durch die fortschreitende demographische Alterung gerät die Finanzierung der Pensionssysteme in Europa immer mehr in den Mittelpunkt budgetpolitischer Debatten. An zweiter Stelle stehen die Ausgaben für Krankheit beziehungsweise die Gesundheitsversorgung. Für sie wurden in den EU-Ländern durchschnittlich 29 Prozent aufgewandt. Auf die Familien/Kinder entfallen durchschnittlich 9 Prozent und auf Invalidität/Gebrechen 8 Prozent der Sozialausgaben. Deutlich geringer ist der Anteil, der in den EU-Ländern durchschnittlich für Arbeitslosigkeit aufgewandt wird, er beträgt ca. 4 Prozent. (vgl. Eurostat)

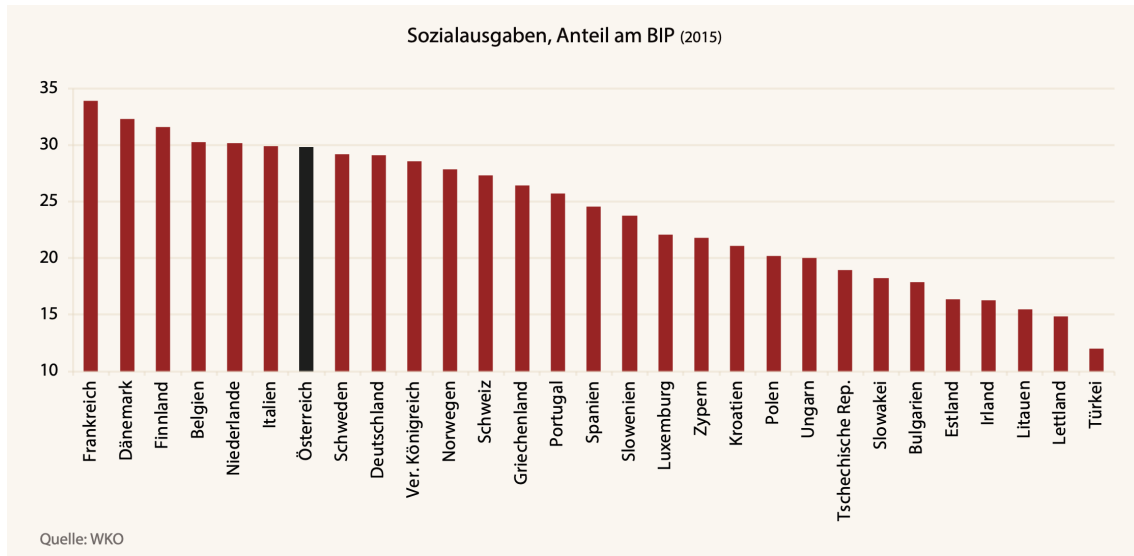
Das allgemeine Bedürfnis nach Absicherung gegen die Risiken von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter etc. machen soziale Sicherung demnach zu einem festen Bestandteil menschenwürdiger Arbeit. Allerdings variiert das Ausmaß der Absicherung gegen die unterschiedlichen Folgen von Marktversagen in den verschiedenen Nationalstaaten. Inwieweit kann die breite Bevölkerung von der Sozialpolitik profitieren? Um dieser Frage nachzugehen, wurden sieben Indikatoren ausgewählt, die die Dimensionen Ausgaben, Reichweite und Versorgungsleistung abbilden sollen:

- Sozialausgaben (Anteil am BIP)
- Ersatzrate der Pensionen
- Anteil der Erwerbstätigen, die in den Pensionstopf einzahlen
- Anteil des Gehalts während des 1 Monats Krankenstand
- Anzahl der Wochen bezahlten Mutterschutzes
- Bezahlter Vaterschaftsurlaub
- Arbeitslose, die Arbeitslosenunterstützung erhalten

Indikator 1: Sozialausgaben (Anteil am BIP)

Der Anteil der Sozialausgaben am Bruttoinlandsprodukt zeigt die Bedeutung, das Ausmaß und die Reichweite an sozialer Sicherung in den jeweiligen Nationalstaaten. Je höher der Anteil der Sozialausgaben am nationalem BIP, desto eher kann ein großer Teil der Bevölkerung auf ein breites Angebot von Ausgleichszahlungen zugreifen.

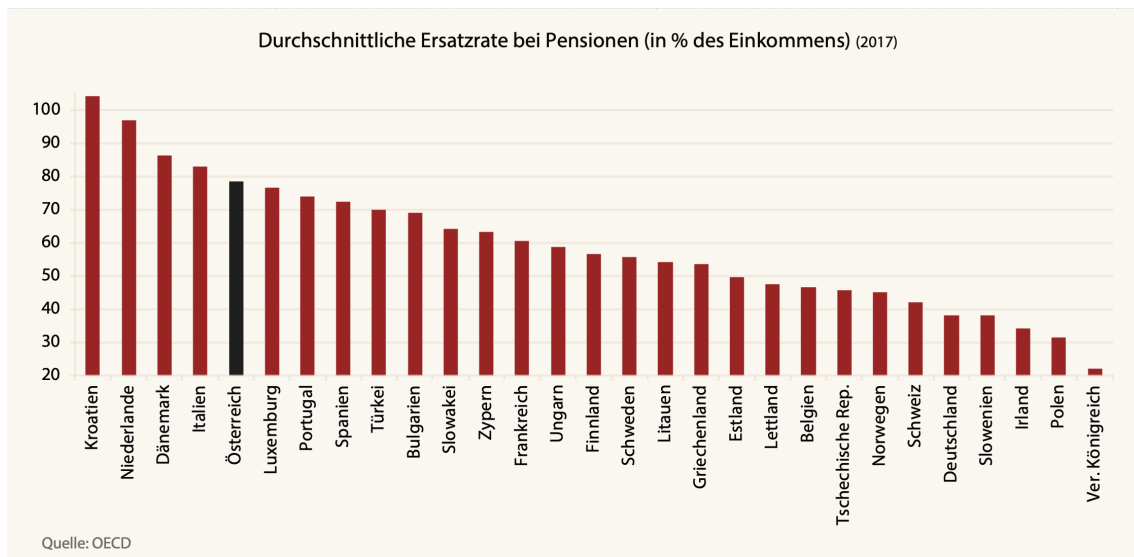
Durchschnittlich wird in den untersuchten 29 Ländern Europas rund ein Viertel des Bruttoinlandsprodukts für Sozialausgaben aufgewendet (24 Prozent). Weitaus höher liegt der Anteil etwa in Frankreich (34 Prozent), Dänemark und Finnland (jeweils 32 Prozent). In Österreich sind es 30 Prozent. Besonders in der Türkei gibt es durch eine geringe Aufwendung starke Einbußen im Sozialsystem (12 Prozent). Auch in den baltischen Staaten werden nur rund 15 Prozent des BIPs für das Sozialsystem ausgegeben.



Indikator 2: Ersatzrate der Pensionen

Dieser Indikator gibt die Höhe der Pension (in Prozent) gemessen am davor verdienten Einkommen an.

Durchschnittlich erhalten aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Personen 59 Prozent ihres Gehalts in Form einer Pension. Bemerkenswert sind hier Kroatien und die Niederlande, die einen 1:1 Ausgleich bezahlen. Österreich liegt mit einer 78-prozentigen Ersatzrate bei Pensionen auch weit über dem Durchschnitt. Mit hohen Einbußen leben hingegen Pensionist*innen auf den britischen Inseln (Vereinigtes Königreich: 22 Prozent; Irland: 34 Prozent) und in Polen (32 Prozent).

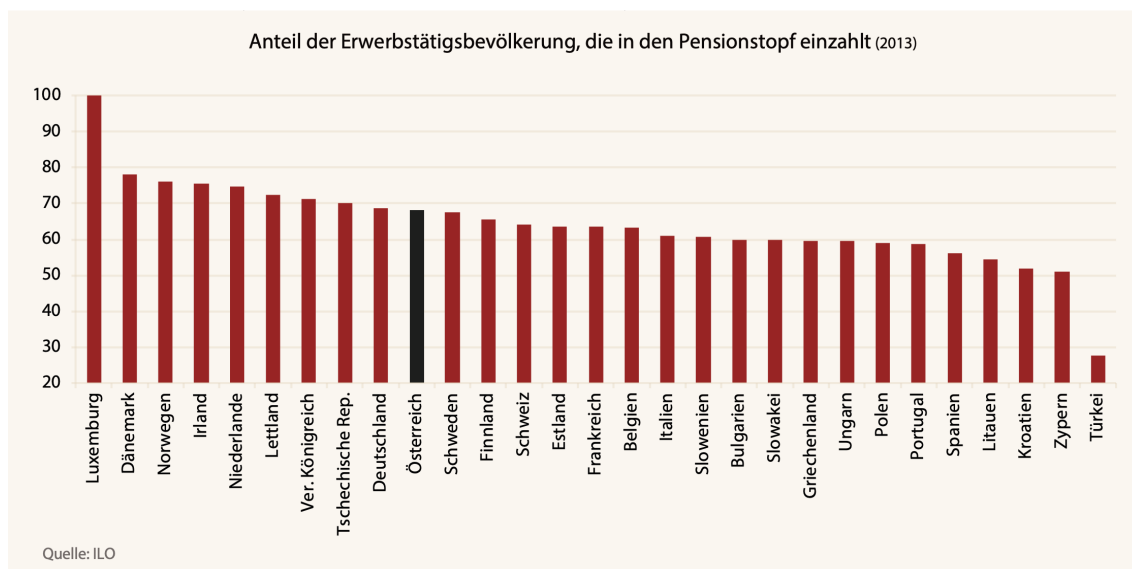


Indikator 3: Anteil der Erwerbstätigen, die in den Pensionstopf einzahlen

Während ihres Erwerbslebens tragen die Erwerbstätigen maßgeblich zur Wohlfahrt und zur nationalen Entwicklung bei. Es scheint daher nur fair, sie auch im höheren Alter zu unterstützen. Eines der Hauptziele moderner Wohlfahrtsstaaten ist daher die finanzielle Absicherung der Bevölkerung nach ihrem Erwerbsleben.

Der Indikator misst den Anteil der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige und Erwerbslose), der in den Pensionstopf einzahlt. Darüber hinaus bietet er einen Hinweis über den Anteil der Erwerbstätigen, die in Zukunft von einer Pension profitieren können.

Den höchsten Wert erzielt Luxemburg mit 100 Prozent, während die Türkei den niedrigsten Anteil von 28 Prozent aufweist. Der Durchschnitt aller untersuchten Länder beträgt 64 Prozent. Österreich liegt mit 68 Prozent etwas über dem Durchschnitt.

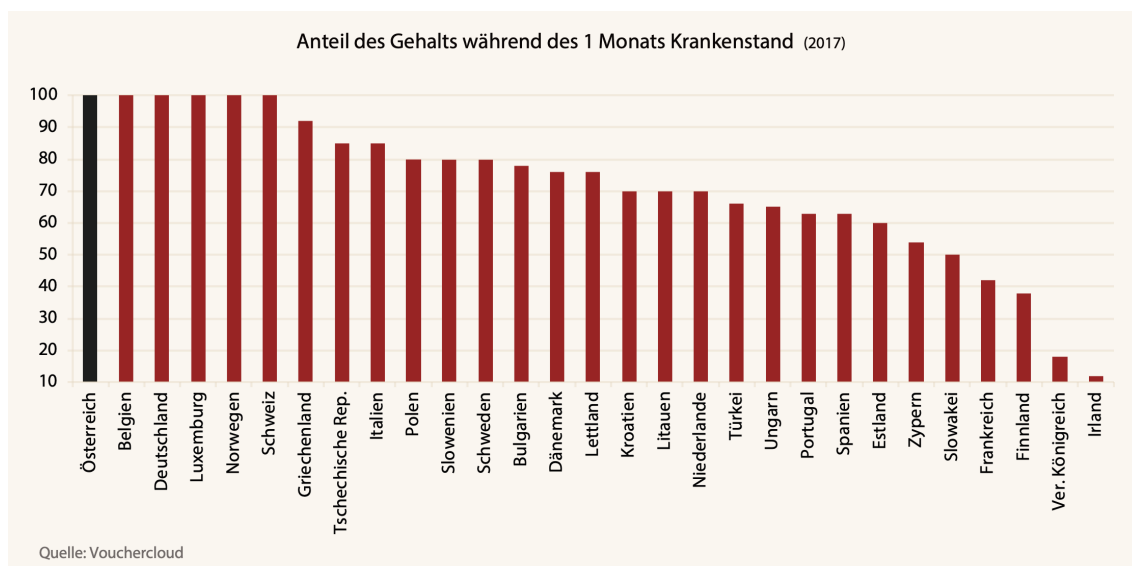


Indikator 4: Anteil des Gehalts während des 1. Monats Krankenstand

Durch Krankheit ist es oftmals nicht möglich, einer Erwerbsarbeit nachzugehen und es kommt zu Ausfällen, die ohne Versicherungsleistungen durch den Sozialstaat Prekariat, Armut und Ausgrenzung zur Folge haben können.

Inwieweit die Erwerbstätigen in den verschiedenen europäischen Staaten gegen die ökonomischen Folgen von Krankheit abgesichert sind, soll dieser Indikator messen. Er zeigt den Anteil des Gehalts, das eine erwerbstätige Person während des ersten Monats Krankenstands bekommt.

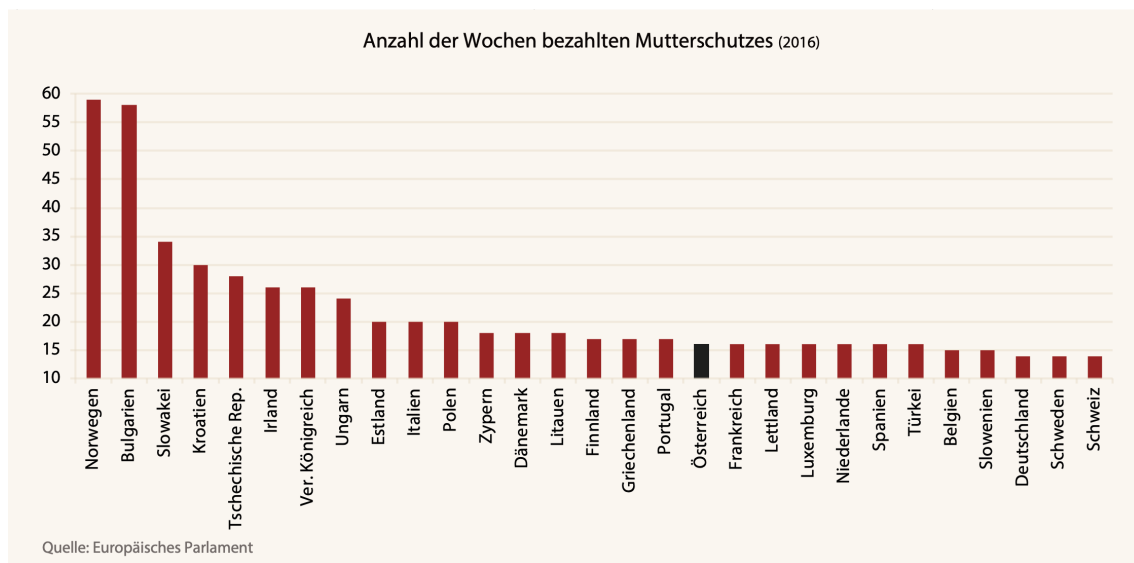
In den 29 Ländern erhalten die Arbeitnehmer*innen während des ersten Monats Krankenstands durchschnittlich 71 Prozent des Gehalts. In sechs Ländern, auch Österreich, wird das volle Gehalt weiterbezahlt. Auf den britischen Inseln sind bereits im ersten Monat die Abzüge enorm hoch. In Irland werden nur 12 Prozent und im Vereinigten Königreich 18 Prozent des Gehalts ausbezahlt.



Indikator 5: Anzahl der Wochen bezahlten Mutterschutzes

Der vorliegende Indikator misst die Dauer des bezahlten Mutterschutzes in Wochen. Mutterschutz und Karenz sind in den verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich geregelt. Nicht in allen Ländern ist die Trennung zwischen Mutterschutz, Karenz und Elternzeit so stark ausdifferenziert wie beispielsweise in Österreich. So gibt es etwa in Schweden statt eines Mutterschutzes im geläufigen Sinne 480 Tage Elternzeit, die von beiden Elternteilen genutzt werden kann. Schwedische Frauen können diese 60 Tage vor der Geburt in Anspruch nehmen.

Im Durchschnitt der untersuchten Länder werden 21 Wochen Mutterschutz bezahlt. Der von der Europäischen Union festgelegte Mindestanspruch liegt bei 14 Wochen. Der Unterschied zwischen dem festgelegten EU-europäischen Mindestmaß und dem hier beobachteten Durchschnittswert der Länder ist vor allem auf Norwegen (59 Wochen) und Bulgarien (58 Wochen) zurückzuführen. In Österreich haben Frauen Anspruch auf 16 Wochen Mutterschutz.



Indikator 6: Bezahlter Vaterschaftsurlaub

Die Versorgung von Kindern wird als eine von der Erwerbsarbeit abgekoppelte Tätigkeit angesehen. Sie wird unentgeltlich in der privaten Sphäre der Erwerbspersonen geleistet und auf Grund hartnäckiger Stereotypen hauptsächlich von der weiblichen Bevölkerung erbracht. Sie ist allerdings die Grundlage für das Fortbestehen der nationalen Arbeitskraft und des sozialstaatlichen Systems. Die Versorgung von Kindern muss demnach beiden Geschlechtern offenstehen und gerecht verteilt werden.

Mutterschutz und bezahlter Vaterschaftsurlaub sind daher zentrale Maßnahmen, um Familiengründung neben der Erwerbsarbeit zu ermöglichen, Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt zu forcieren und die Versorgung von Kindern als lediglich weibliche Aufgabe zu demarkieren.

Der Indikator gibt an, ob es in den einzelnen Ländern einen Rechtsanspruch auf Vaterschaftsurlaub gibt, der, ähnlich wie der Mutterschutz, eine bezahlte Arbeitsfreistellung von Männern, im Falle der Geburt ihres Kindes, vorsieht.

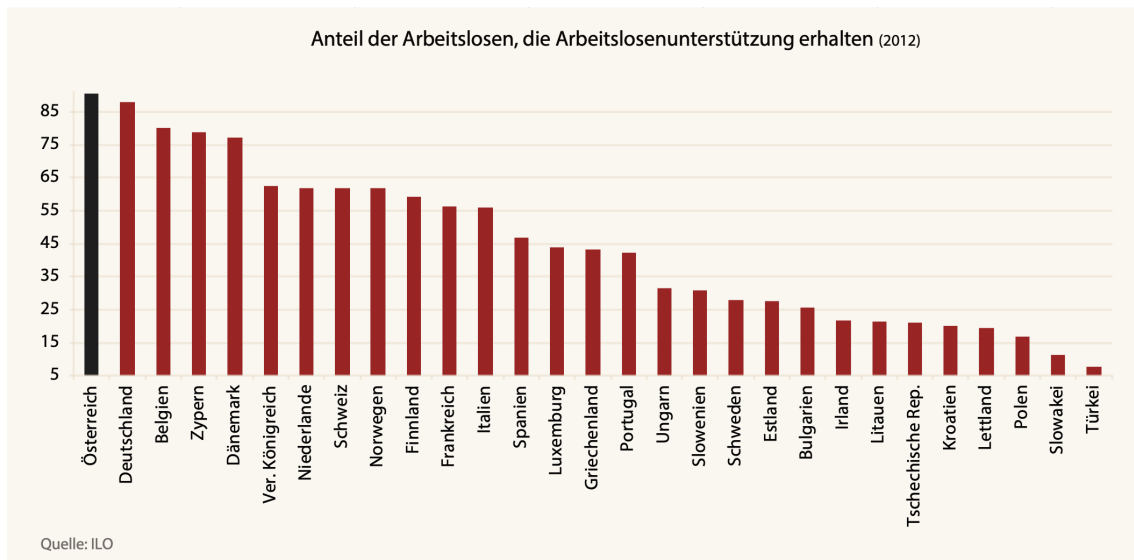
bezahlter Vaterschaftsurlaub (2016)	
ja	nein
Belgien	Deutschland
Bulgarien	Kroatien
Dänemark	Luxemburg
Estland	Österreich
Finnland	Slowakei
Frankreich	Türkei
Griechenland	
Irland	
Italien	
Lettland	
Litauen	
Niederlande	
Norwegen	
Polen	
Portugal	
Schweden	
Schweiz	
Slowenien	
Spanien	
Tschechische Republik	
Ungarn	
Vereinigtes Königreich	
Zypern	
Quelle: Europäisches Parlament	

Indikator 7: Anteil der Arbeitslosen, die Arbeitslosenunterstützung erhalten

Der Verlust der Arbeit stellt für die meisten Menschen ein einschneidendes, wenn nicht sogar traumatisches Erlebnis im Leben dar. Nicht nur der kurzfristige Kontrollverlust, auch das soziale Stigma der Arbeitslosigkeit, das Ausbleiben von Einkommen und die damit weiter fortschreitende soziale Desintegration stellen besonders große Probleme für Menschen ohne Beschäftigung dar. Arbeitslosenboni sind unabdingbar für die Stabilisierung einer Person, die ihre Beschäftigung verloren hat. Sie sorgen dafür, dass die Menschen weiterhin am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können und unterstützt sie indirekt bei der Arbeitssuche.

Der Indikator gibt den Anteil der Arbeitslosen, die Arbeitslosenunterstützung erhalten, gemessen an der Gesamtzahl aller Arbeitslosen, an. Damit lässt sich abbilden, wie umfangreich das soziale Sicherheitsnetz des jeweiligen Landes ist. Keine Aussage wird jedoch über die Höhe oder Qualität der Zuwendung getroffen.

Nicht einmal die Hälfte der Arbeitslosen (44 Prozent) erhält in den untersuchten Ländern Arbeitslosenunterstützung. Die Situation für Menschen, die ihre Arbeit verlieren, ist in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich. So erhalten in Österreich (91 Prozent) und Deutschland (88 Prozent) neun von zehn Arbeitslosen eine Transferleistung. Dramatisch stellt sich die Situation in der Türkei (8 Prozent) dar, wo nicht einmal jede*r zehnte Arbeitslose Transferleistungen erhält.



Ergebnisse im Bereich Soziale Sicherung

Österreich und die beiden skandinavischen Länder Norwegen und Dänemark schneiden bei der sozialen Sicherung am besten ab. Dieser Bereich bildet vor allem die Absicherung gegen Einkommensausfälle durch Arbeitsverlust oder -pausen ab. Österreich kann seinen Platz an der Spitze durch eine hohe Unterstützungsleistung im Falle von Krankheit, Schwangerschaft, Arbeitsverlust sowie am Ende des Erwerbslebens einnehmen. Während in Österreich unselbstständig Erwerbstätige im Falle von Krankheit mit 100 Prozent ihres Gehalts während des Krankenstandes rechnen können, werden etwa in Frankreich nur 42 Prozent, in der Türkei sogar nur 27 Prozent des Gehalts ausgezahlt. Auch die Zahl der Arbeitslosen, die Arbeitslosenunterstützung erhalten, ist in Österreich besonders hoch. So können nahezu alle Arbeitslosen (90 Prozent) mit staatlicher Unterstützung im Falle des Arbeitsplatzverlustes rechnen. Lediglich Deutschland (88 Prozent) bietet eine vergleichsweise hohe Deckung der Unterstützungsleistung. Das sind absolute Spitzenwerte im europäischen Vergleich, denn in 16 der 29 untersuchten Ländern erhält nicht einmal die Hälfte der Arbeitslosen eine staatliche Unterstützung.

Norwegen hebt sich vor allem durch seine lange Mutterschutzzeit von 59 Wochen ab. In Dänemark sind es die hohe Quote an Staatsausgaben für soziale Sicherung und die hohen Pensionszahlungen, die durchschnittlich 86 Prozent des vorangegangenen Gehaltes betragen, die das Land zu einem mit der höchsten sozialen Sicherung machen.

Am unteren Ende des Rankings finden sich die britischen Inseln (Vereinigtes Königreich und Irland), die beiden osteuropäischen Länder Polen und Slowakei sowie die Türkei. Irland schneidet im Vergleich zu den übrigen untersuchten Ländern besonders schlecht ab. Das liegt vor allem an den niedrigen staatlichen Sozialausgaben (16 Prozent), den geringen Transferleistungen für Arbeitslose, niedrigen Pensionen und den hohen Gehaltsverlusten, die im Krankheitsfall drohen. Während in Österreich und Norwegen ArbeitnehmerInnen 100 Prozent des Gehalts im Krankheitsfall erhalten, sind es in Irland nur 12 Prozent. Am Ende des Erwerbslebens werden in Irland zudem nur durchschnittlich 34 Prozent des vorangegangenen Gehalts als Pension ausbezahlt. In Polen sind es sogar nur 31,6 Prozent. Am niedrigsten sind die Pensionsraten im Vereinigten Königreich (22,1 Prozent), wo auch im Krankheitsfall nur mit 18 Prozent des Gehalts zu rechnen ist.

Auch in Polen (20 Prozent), der Slowakei (18 Prozent) und Türkei (12 Prozent) leidet die soziale Sicherung an den niedrigen Sozialausgaben (anteilig am BIP). Ein besonders großes Problem ist, dass Arbeitslose Personen durch sozialstaatliche Leistungen kaum aufgefangen werden, da nur 16 Prozent in Polen, 12 Prozent in der Slowakei und 7 Prozent in der Türkei Arbeitslosenunterstützung erhalten.

Soziale Sicherung					
1	Österreich	54,7	16	Schweden	40,6
2	Norwegen	54,3	17	Frankreich	40,3
3	Dänemark	52,6	18	Finnland	39,7
4	Niederlande	51,4	19	Tschechische Republik	38,4
5	Luxemburg	51,2	20	Ungarn	38,4
6	Belgien	49,3	21	Slowenien	36,9
7	Italien	49,3	22	Lettland	36,6
8	Deutschland	48,3	23	Estland	35,3
9	Schweiz	45,6	24	Litauen	34,8
10	Bulgarien	45,5	25	Vereinigtes Königreich	34,1
11	Griechenland	43,1	26	Polen	34,0
12	Kroatien	42,4	27	Slowakei	34,0
13	Portugal	41,5	28	Türkei	28,5
14	Spanien	41,3	29	Irland	27,9
15	Zypern	41,0			

Sozialpartnerschaft

Den Kern der Sozialpartnerschaft bilden die Interessensvertretungen der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Im öffentlichen und politischen Diskurs ist mit der Sozialpartnerschaft gemeinhin der Dialog zwischen den beiden Interessensvertretungen und der nationalen Regierung gemeint. Grundlegend für die Sozialpartnerschaft ist die Idee, wirtschafts- und sozialpolitische Ziele besser zu erreichen und Konflikte konsenspolitisch zu lösen. Im Zentrum sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen stehen Arbeitsbedingungen, Lohnentwicklungen, Pensionshöhen und Entgeltleistungen bei Unfall oder Krankheit. Die Ergebnisse dieser Verhandlungen werden oftmals als rechtlich allgemein bindende Regelungen festgeschrieben, wie beispielsweise der Kollektivvertrag in Österreich.

Der Aufbau sowie die Aufgaben und Wirksamkeit der Sozialpartner variieren auf Grund historischer und politischer Hintergründe stark zwischen den europäischen Ländern. Allgemein lässt sich feststellen, dass sich eine starke Sozialpartnerschaft positiv auf die wirtschaftliche Performance und den sozialen Frieden in einem Land auswirkt. So sind in Volkswirtschaften mit großer sozialpartnerschaftlicher Durchdringung die Arbeitslosigkeit sowie die Lohnungleichheit in der Bevölkerung niedriger. (vgl. Leibrecht 2014)

Zur Messung der sozialpartnerschaftlichen Intensität werden folgende drei Indikatoren herangezogen:

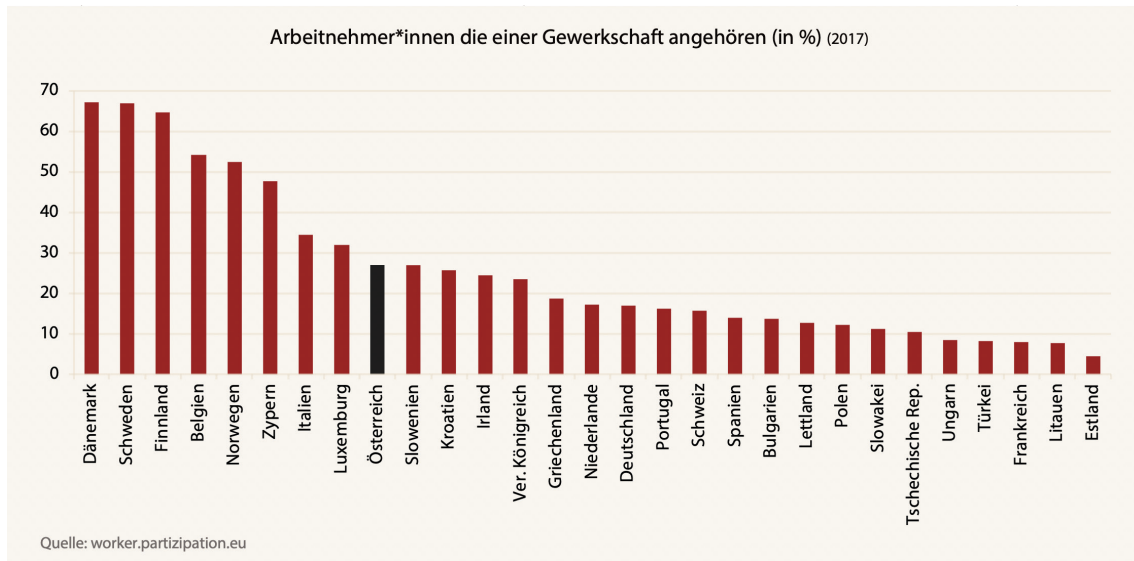
- Anteil der Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft angehören
- Anteil des Arbeitgeber*innenorganisationsgrad
- Collective Wage Bargaining Rate

*Indikator 1: Anteil der Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft angehören*

Zwischen den Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen besteht eine asymmetrische Machtbeziehung zugunsten der Arbeitgeber*innen, die ihre Interessen leichter gegen Arbeitnehmer*innen durchsetzen können. Um dieses Machtübergewicht der Arbeitgeber*innen abzuschwächen und die Interessen der Arbeitnehmer*innen zu schützen, gibt es gewerkschaftliche Zusammenschlüsse.

Der vorliegende Indikator misst den Anteil der Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft angehören, gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen in dem jeweiligen Nationalstaat.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad unterscheidet sich sehr stark in den europäischen Ländern. Durchschnittlich sind ein Viertel der Arbeitnehmer*innen in Gewerkschaften organisiert. Österreich liegt mit (27 Prozent) im Durchschnitt. Weitaus mehr sind es in Dänemark und Schweden (jeweils 67 Prozent) sowie in Finnland (64 Prozent). Einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt es in den baltischen Staaten (Estland: 5 Prozent; Litauen: 8 Prozent), in Frankreich und der Türkei (jeweils 8 Prozent).

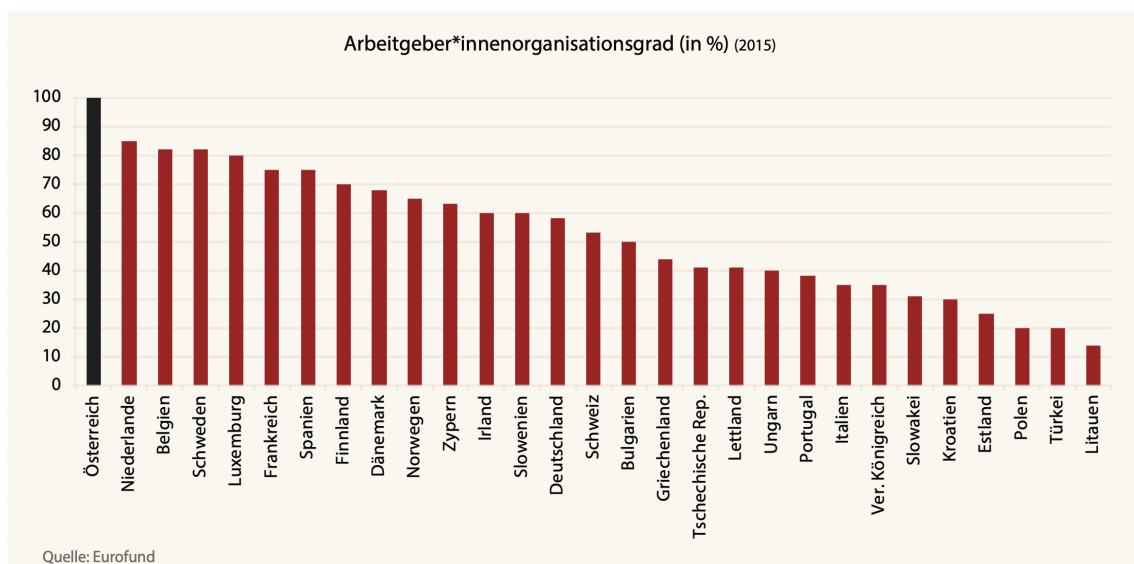


Indikator 2: Anteil des Arbeitgeber*innenorganisationsgrad

Analog zum gewerkschaftlichen Zusammenschluss der Arbeitnehmer*innen bilden auch die Arbeitgeber*innen Verbände, um ihre Interessen geschlossen zu vertreten.

Dieser Indikator misst den Anteil der Arbeitgeber*innen, die sich in Verbänden zusammenschließen, gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitgeber*innen.

Im Durchschnitt sind die Hälfte (53 Prozent) der Arbeitgeber*innen in Europa in Verbänden organisiert. Nur in Österreich sind es durch die Pflichtmitgliedschaft alle. Den niedrigsten Organisationsgrad gibt es hier in Litauen (14 Prozent), Polen und der Türkei (jeweils 20 Prozent).



Indikator 3: Collective Wage Bargaining Rate

Die Struktur und Höhe von Gehältern wird in einigen europäischen Staaten wesentlich durch die Tarifverhandlungen der Sozialpartner bestimmt.

Der vorliegende Indikator zeigt den tarifvertraglichen Abdeckungsgrad, also den Anteil der Beschäftigten, die in den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallen, beziehungsweise von den Verhandlungsergebnissen der Sozialpartner erfasst werden. Er zeigt somit das Maß der Bedeutung von kollektiven Lohnvereinbarungen in den einzelnen Ländern.

Inwieweit sich Löhne und Gehälter entwickeln, unterscheidet sich allerdings auch durch den spezifischen historischen Hintergrund und die gewerkschaftliche Tradition. Untersuchungen des WIFO über den Zusammenhang der Sozialpartnerschaft und makroökonomischer Performance zeigen, dass die Tarifverhandlungsabdeckungsrate nicht so sehr mit dem Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer*innen, sondern eher mit dem Arbeitgeber*innenorganisationsgrad zusammenhängt. Je höher also der Arbeitgeber*innenorganisationsgrad, desto höher ist auch die Tarifverhandlungsabdeckungsrate (vgl. Leibrecht 2014).

Die Spannweite von tarifvertraglicher Abdeckung bei Arbeitsverträgen variiert sehr stark. In Frankreich, Österreich und Belgien sind fast 100 Prozent der Einkommen aus unselbständiger Arbeit in den verschiedenen Branchen tarifvertraglich geregelt, in der Türkei (6 Prozent), Bulgarien (11 Prozent) und den baltischen Staaten hingegen nur ein geringer Prozentsatz.



Ergebnisse im Bereich Sozialpartnerschaft

Die sozialpartnerschaftlichen Systeme unterscheiden sich in den untersuchten Ländern nicht nur durch die Zahl der Verbände und Gewerkschaften, sondern auch durch ihren historisch gewachsenen Koordinationsgrad und ihre spezifisch organisatorischen Ausformungen.

Die nordischen Staaten sowie die Beneluxländer und Österreich weisen die höchste sozialpartnerschaftliche Intensität auf. Österreich gilt durch die Pflichtmitgliedschaft der Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen in Verbänden als Sonderweg der Sozialpartnerschaft und als Vorzeigeland der Institutionalisierung des sozialpartnerschaftlichen Prinzips. Die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ist, im Gegensatz zur jener bei der Arbeiterkammer, freiwillig, wodurch sich ein weitaus niedriger Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern (27 Prozent) ergibt.

Schweden und Finnland weisen auf Grund des Gent-Systems einen höheren Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern auf. Im Gent System gibt es keine gesetzliche, einkommenssichernde Arbeitslosenversicherung. Stattdessen versichern sich Arbeitnehmer*innen freiwillig indem sie einer Gewerkschaft beitreten. Die Gewerkschaften verwalten das Versicherungssystem, das aus verschiedenen Fonds, in die einbezahlt werden, besteht.

In Belgien gilt ein partielles Gent-System mit einer gesetzlichen Arbeitslosenversicherung seit 1945, diese wird jedoch weiterhin von der Gewerkschaft verwaltet.

Auch in Norwegen ist der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft angehören mit über 50 Prozent sehr hoch, obwohl hier, im Gegensatz zu den anderen skandinavischen Ländern, das Gent-System nicht gilt.

Schweden, Belgien und insbesondere Österreich weisen einen sehr hohen Arbeitgeber*innenorganisationsgrad auf. Dieser steht in positiven Zusammenhang mit einer hohen kollektivvertraglichen Abdeckungsquote. (vgl. Leibrecht 2014) In Österreich und Belgien werden nahezu 100 Prozent der Arbeitnehmer*innen von den sozialpartnerschaftlichen Tarifverhandlungen erfasst, in Schweden sind es 90 Prozent. Auch Frankreich zeigt eine überaus hohe Abdeckungsrate (98,5 Prozent), da der Staat oftmals Branchenkollektivverträge auf alle Arbeitgeber*innen der Branche ausweitet, ungeachtet des niedrigeren Organisationsgrades der Arbeitgeber*innen und des extrem niedrigen Anteils der Arbeitnehmer*innen in den Gewerkschaften. Zu bemerken ist allerdings, dass die Tarifverträge in Frankreich als weitgehend bedeutungslos charakterisiert werden, da ihre Lohnsätze meist unter dem Mindestlohn liegen und Lohnerhöhungen in der Regel individuell festgesetzt und nicht verhandelt werden. (vgl. worker-participation.eu)

Ost- und südeuropäische Länder (mit Ausnahme von Slowenien und Spanien) weisen eine niedrigere sozialpartnerschaftliche Koordination auf als mittel- und nordeuropäische Staaten (mit Ausnahme der Schweiz und dem Vereinigten Königreich). Am niedrigsten ist die sozialpartnerschaftliche Koordination in den baltischen Staaten und der Türkei.

Sozialpartnerschaft					
1	Schweden	79,7	16	Schweiz	41,1
2	Belgien	77,4	17	Irland	39,3
3	Österreich	75,0	18	Kroatien	34,2
4	Finnland	74,6	19	Tschechische Republik	32,6
5	Dänemark	73,1	20	Vereinigtes Königreich	28,3
6	Norwegen	61,5	21	Griechenland	26,8
7	Frankreich	60,5	22	Bulgarien	24,8
8	Niederlande	60,3	23	Ungarn	23,8
9	Luxemburg	55,7	24	Lettland	22,5
10	Spanien	54,0	25	Slowakei	22,2
11	Zypern	52,8	26	Polen	16,5
12	Slowenien	52,6	27	Estland	16,0
13	Italien	49,8	28	Türkei	11,4
14	Deutschland	43,7	29	Litauen	9,6
15	Portugal	42,2			

Angemessene Arbeitszeit

Angemessene Arbeitszeit ist ein zentraler Faktor menschenwürdiger Arbeit. Übermäßige Arbeitsstunden wirken sich negativ auf die psychische und physische Gesundheit aus. Sie erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme und schränken die Freizeit- und Erholungsphasen ein. Ähnliche Probleme ergeben sich durch untypische/soziale Arbeitszeiten wie Nacht- und Schichtarbeit.

Der Bereich „Angemessene Arbeitszeit“ soll zeigen, in welchen Ländern Europas die Belastung der Erwerbstätigen durch eine große Anzahl an Arbeitsstunden und die Verbreitung untypischer/sozialer Arbeitszeiten besonders hoch ist. Dazu wurden folgende vier Indikatoren ausgewählt:

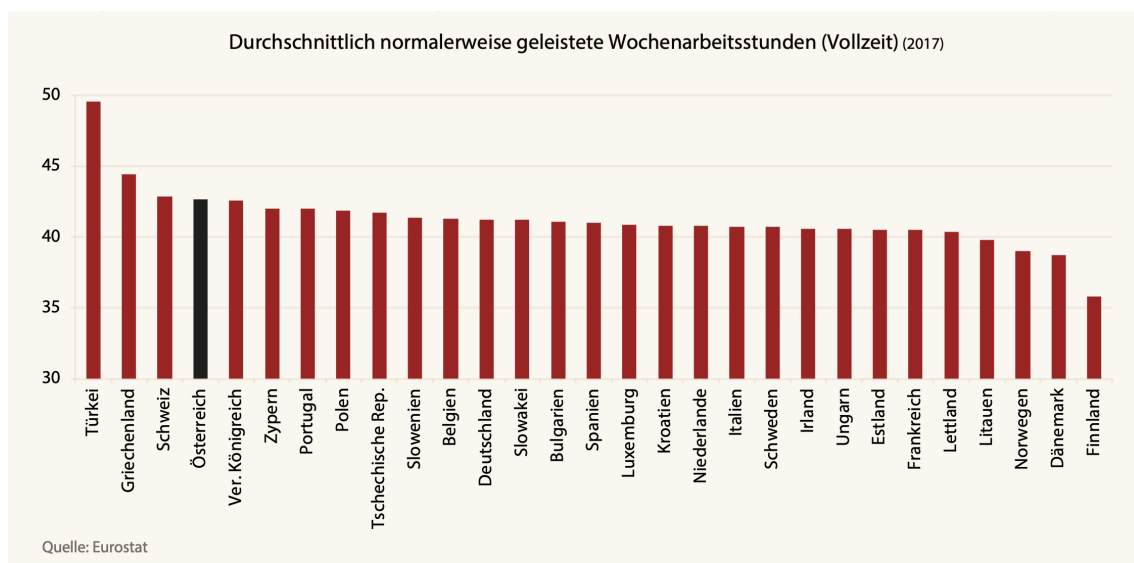
- Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitsstunden (Vollzeit)
- Anteil der Arbeiter*innen, die mehr als 48h pro Woche arbeiten
- Anteil der Erwerbstätigen, die Nachtarbeit leisten
- Anteil der Erwerbstätigen, die Schichtarbeit leisten

Indikator 1: Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitsstunden (Vollzeit)

Seit 1984 gilt für die meisten europäischen Länder eine Normalarbeitszeit von maximal 40 Stunden pro Woche. Ausnahmen sind Frankreich und seit 2005 auch Belgien mit einer Normalarbeitszeit von 35 bis 39 Stunden pro Woche. (vgl. ILO 2007: 16)

Die durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitsstunden bei Vollzeitbeschäftigung gibt die tatsächlich geleistete Stundenanzahl (inklusive Überstunden) aus.

Es zeigt sich, dass nur wenige europäische Länder unter der Normalarbeitszeit von 40 Stunden bleiben. Im Länderdurchschnitt arbeiten Vollzeitbeschäftigte 41,3 Stunden pro Woche. In nur vier Staaten – Finnland (35,8 Stunden) Norwegen (39 Stunden), Dänemark (38,7 Stunden) und Litauen (39,8 Stunden) – bleibt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden. In Österreich liegt sie mit 42,7 Stunden über dem Durchschnitt. Mit Abstand am höchsten ist sie in der Türkei, wo Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich 49,6 Stunden pro Woche arbeiten.



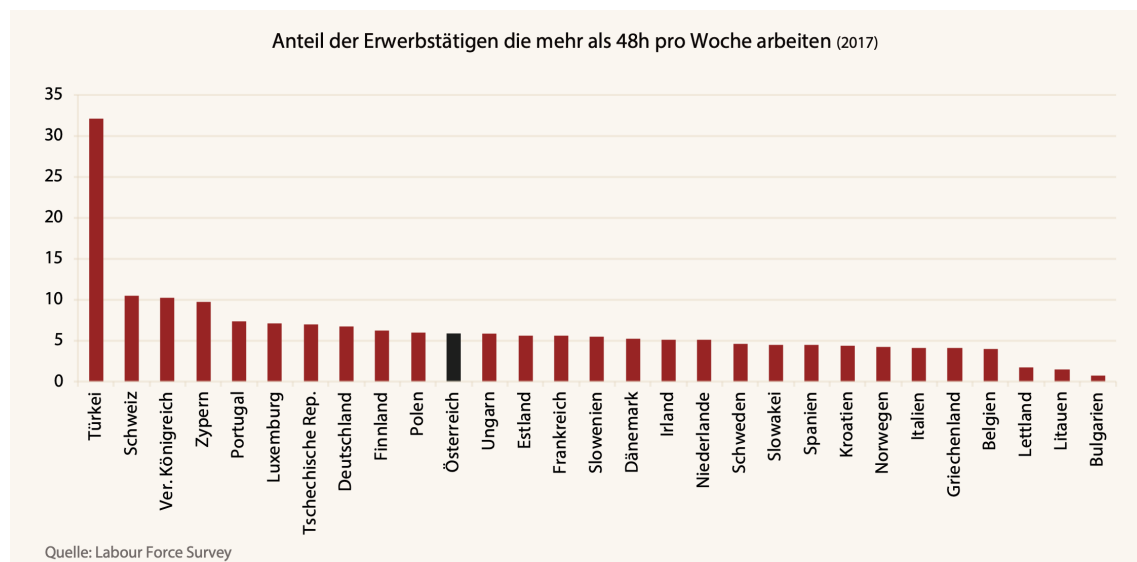
Indikator 2: Anteil der Erwerbstätigen, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten

Da die Normalarbeitszeit der meisten europäischen Länder bei 40 Stunden pro Woche liegt, wird bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden bereits von „exzessiver Arbeitszeit“ gesprochen.

Für die Überschreitung der Normalarbeitszeit gibt es verschiedene Ursachen. So kann eine inadäquate Bezahlung die Erwerbstätigen zu einer längeren Arbeitszeit zwingen. Auch eine ungleiche Arbeitszeitverteilung zwischen den Erwerbstätigen kann dazu führen, dass manche unfreiwillig unterbeschäftigt sind, während andere eine sehr hohe Arbeitslast zu tragen haben.

Der vorliegende Indikator misst den Anteil jener erwerbstätigen Personen, die regelmäßig über 48 Stunden pro Woche arbeiten müssen.

In den untersuchten Ländern leiden rund 6 Prozent der Erwerbstätigen unter „exzessiven Arbeitszeiten“. In Österreich ist der Anteil ebenso hoch. Mit großem Abstand am höchsten in die arbeitszeitliche Belastung in der Türkei, wo ein Drittel aller Erwerbstätigen 48 oder mehr Stunden pro Woche arbeitet. Eine geringe Belastung durch exorbitant hohe Stundenleistung gibt es in Bulgarien (1 Prozent), Lettland und Litauen (jeweils 2 Prozent).

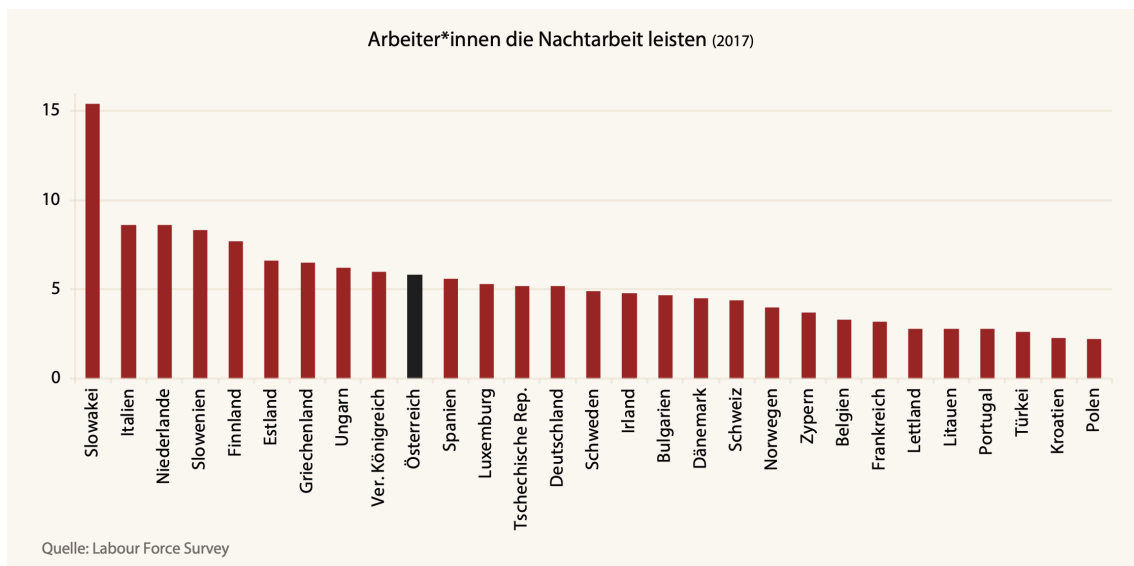


Indikator 3: Anteil der Erwerbstätigen, die Nachtarbeit leisten

Unter Nachtarbeit versteht man ein Beschäftigungsverhältnis, dem während der üblichen Nachtruhe nachgegangen wird. In vielen Branchen ist sie unvermeidbar, führt jedoch zu einer erhöhten gesundheitlichen Belastung der Erwerbstätigen. So klagen Nachtarbeiter*innen häufiger über arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme, ein Gefühl der Erschöpfung und Depressionen. Es ist daher wichtig, dass dieser Personengruppe ausreichend Ruhephasen gewährt werden.

Dieser Indikator erfasst Erwerbstätige, die innerhalb des Referenzzeitraums von einem Monat mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit in der Nacht verrichtet haben.

5 Prozent der Erwerbstätigen müssen in den europäischen Ländern im Durchschnitt Nachtarbeit leisten. In nur vier Ländern liegt der Anteil über 8 Prozent. Den höchsten Anteil an Nachtarbeiter*innen gibt es in der Slowakei (mit 15 Prozent). Österreich liegt mit 6 Prozent knapp über dem Durchschnitt.

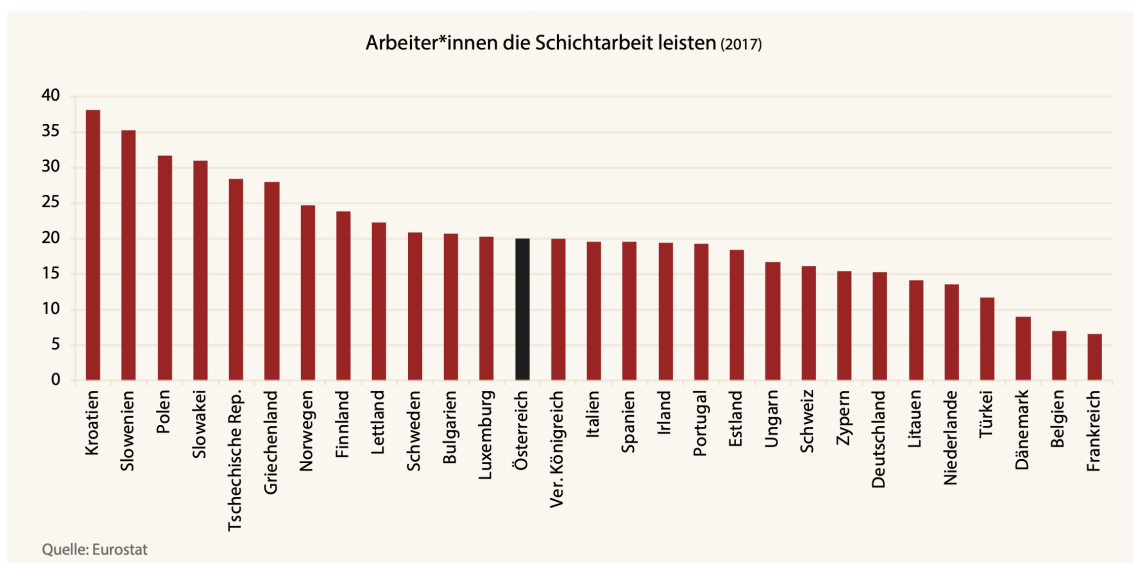


Indikator 4: Anteil der Erwerbstätigen, die Schichtarbeit leisten

Schichtarbeit bezeichnet das Arbeiten nach einem gewissen Zeitplan, in dem sich Arbeitnehmer*innen in Schichten abwechseln, um zu verschiedenen Zeiten des Tages die gleichen Tätigkeiten auszuüben. Sie ist überall da notwendig, wo Leistungen auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten angeboten oder verrichtet werden müssen; das inkludiert die frühen Morgenstunden sowie Abend- und Nachtzeiten. Da Arbeitszeiten für Schichtarbeiter*innen variieren und auch während der üblichen Ruhezeiten stattfinden können, wirkt sie sich oftmals negativ auf die Gesundheit und die Balance von Arbeit und Familienleben beziehungsweise Freizeit aus. Es ist daher wichtig, dass Schichtpläne zusammen mit den Arbeitnehmer*innen und möglichst gesundheitsschonend ausgestaltet werden.

Der Indikator misst den Anteil aller Arbeitnehmer*innen, die Schichtarbeit leisten müssen.

Ein Fünftel aller Erwerbstätigen Europas muss Schichtarbeit leisten. Österreich liegt im Durchschnitt. Am geringsten ist der Anteil von Schichtarbeiter*innen in Belgien und Frankreich (7 Prozent), am höchsten in Kroatien (38 Prozent) und Slowenien (35 Prozent).



Ergebnisse im Bereich Angemessene Arbeitszeit

John Meynard Keynes prophezeite, dass die Menschen durch den steigenden Wohlstand im Jahr 2030 nur mehr 15 Stunden in der Woche arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Im Jahr 2018 sind wir von der Erfüllung dieser Prophezeiung noch weit entfernt.

Dänemark, die beiden Benelux-Staaten Belgien und Niederlande sowie Frankreich weisen die angemessensten Arbeitszeiten auf. Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten sind vergleichsweise niedrig und auch die Arbeiter*innen leisten wenig Nacht- oder Schichtarbeit. Am geringsten ist die Belastung durch überlange Arbeitstage und Arbeitswochen sowie durch unsoziale Arbeitsstunden in Dänemark; ähnlich verhält es sich in Belgien und Frankreich.

Österreich liegt hier im oberen Mittelfeld, bedingt durch eine überdurchschnittlich hohe Wochenarbeitszeit von nahezu 43 Stunden und der relativ hohen Anzahl an Schichtarbeiter*innen. Die meisten Probleme bei einer adäquaten Arbeitszeit gibt es in der Türkei. Mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet regelmäßig über 48 Stunden pro Woche. Das führt zu einer hohen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 49 Stunden – so viel wie in keinem anderen Land. Ursachen für die hohe arbeitszeitliche Belastung in der Türkei könnten unter anderem die niedrige Frauenerwerbsquote von nur 35 Prozent oder die sehr niedrige Arbeitsmarktintegration der über 55-Jährigen (34 Prozent) sein, da dadurch weniger Arbeitnehmer*innen für die zu absolvierenden Arbeitsstunden zur Verfügung stehen. Auch der vergleichsweise niedrige Medianstundenlohn (kaufkraftbereinigt) von 4 Euro kann erklärend wirken, dass die Menschen viele Arbeitsstunden brauchen, um ihren Unterhalt verdienen zu können.

In der Slowakei und Slowenien ist der Anteil an Schicht- und Nachtarbeiter*innen bedenklich hoch. Ein Drittel der Arbeiter*innen muss in beiden Ländern Schichtarbeit leisten. Die Slowakei weist mit 15 Prozent an Nachtarbeiter*innen zudem den mit Abstand höchsten Wert aller untersuchten Länder auf.

Angemessene Arbeitszeit					
1	Dänemark	77,0	16	Portugal	72,0
2	Frankreich	76,6	17	Estland	71,7
3	Belgien	76,4	18	Ungarn	71,7
4	Niederlande	75,9	19	Bulgarien	71,6
5	Litauen	74,6	20	Vereinigtes Königreich	71,6
6	Deutschland	74,0	21	Luxemburg	71,4
7	Norwegen	73,4	22	Finnland	71,1
8	Irland	73,3	23	Tschechische Republik	68,5
9	Schweden	73,1	24	Polen	68,4
10	Österreich	73,0	25	Griechenland	68,1
11	Schweiz	72,7	26	Kroatien	67,9
12	Spanien	72,5	27	Slowenien	66,8
13	Lettland	72,4	28	Slowakei	66,2
14	Zypern	72,2	29	Türkei	63,7
15	Italien	72,1			

Angemessene Entlohnung

Das Einkommen, das Menschen aus der Erwerbstätigkeit erwirtschaften, soll vor Armut und sozialer Ausgrenzung schützen. Das Phänomen der Working Poor, Menschen, die trotz einer Erwerbstätigkeit von Armut betroffen sind, zeigt, dass es oftmals jedoch nicht reicht, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Arbeit muss angemessen entlohnt werden, um den Erwerbstätigen auch tatsächlich einen Schutz vor Armut zu bieten.

Gemessen wird die Kategorie anhand von drei Indikatoren:

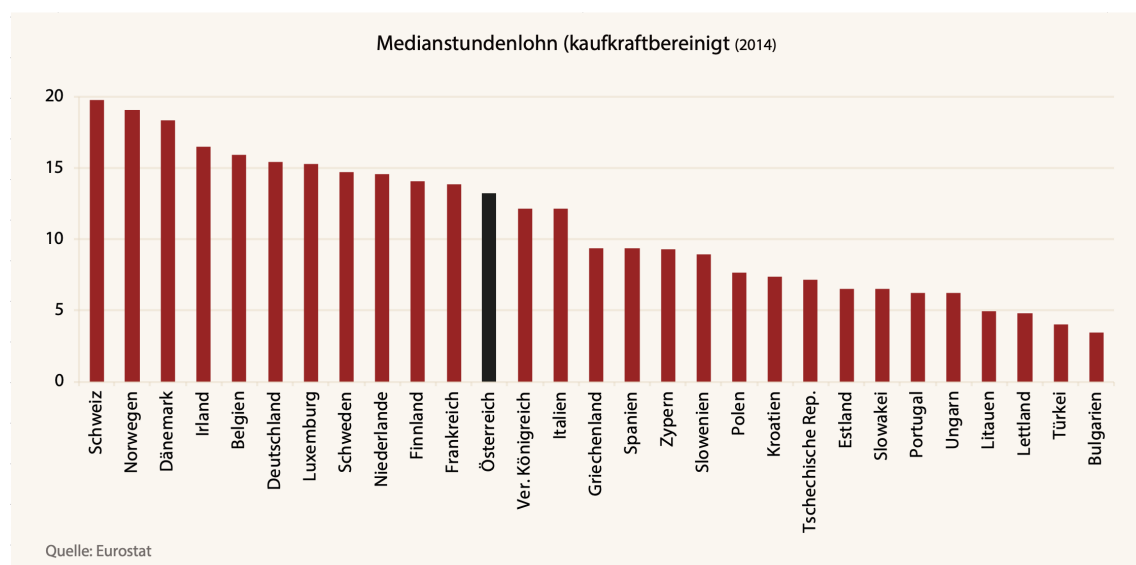
- Medianstundenlohn (kaufkraftbereinigt)
- Arbeits-Armutsgefährdungsquote
- Anteil der Niedriglohneempfänger*innen

Indikator 1: Medianstundenlohn (kaufkraftbereinigt)

Der Medianstundenlohn oder mittlere Stundenlohn bezeichnet jenen Stundenlohn, der sich genau in der Mitte der untersuchten Gruppe befindet. Da sich der Median im Gegensatz zum Durchschnittswert nicht von wenigen hohen und niedrigen Werten verzerren lässt, gilt er als robusteres Verteilungsmaß und ist deshalb geeigneter für Lohn- und Einkommensvergleiche.

Für einen aussagekräftigen Vergleich reicht es allerdings nicht, nur den Medianstundenlohn in der gleichen Währung (in diesem Fall Euro) anzugeben. Auf Grund der verschiedenen Preisniveaus und den damit verbunden Lebenserhaltungskosten in den verschiedenen Ländern, verfügen die jeweiligen Stundenlöhne über eine sehr unterschiedliche Kaufkraft. Die Kaufkraft gibt Auskunft über die Menge an Waren, die mit einer bestimmten Währung gekauft werden können. Deshalb werden die folgenden Daten kaufkraftbereinigt angegeben.

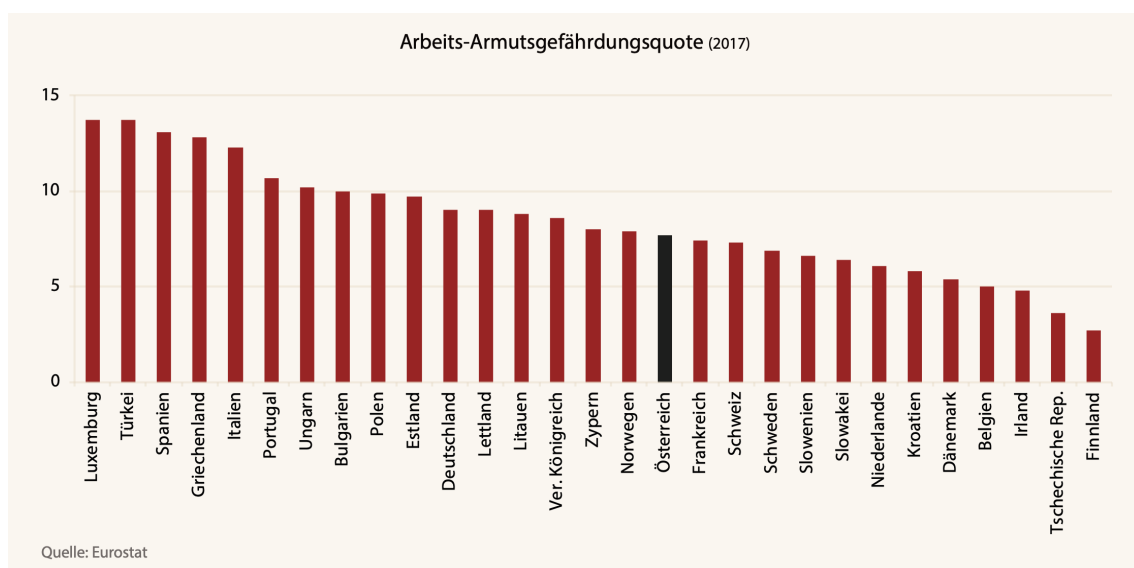
Der kaufkraftbereinigte Medianstundenlohn liegt in den untersuchten Ländern im Durchschnitt bei 11 Euro. Er variiert allerdings stark zwischen 4 und 20 Euro. Einen sehr hohen Stundenlohn weisen die Schweiz (20 Euro), Norwegen (19 Euro) und Dänemark (18 Euro) auf. In Österreich liegt er aktuell bei 13 Euro. Unter 5 Euro liegt er in der Türkei, Bulgarien, Lettland und Litauen.



Indikator 2: Arbeits-Armutsgefährdungsquote

Die Arbeits-Armutsgefährdungsquote misst den Anteil der Personen zwischen 18 und 64 Jahren, die als erwerbstätig gelten, aber kein Einkommen erreichen, das vor Armut schützt (Working Poor). Als armutsgefährdet gelten all jene, die weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens zur Verfügung haben.

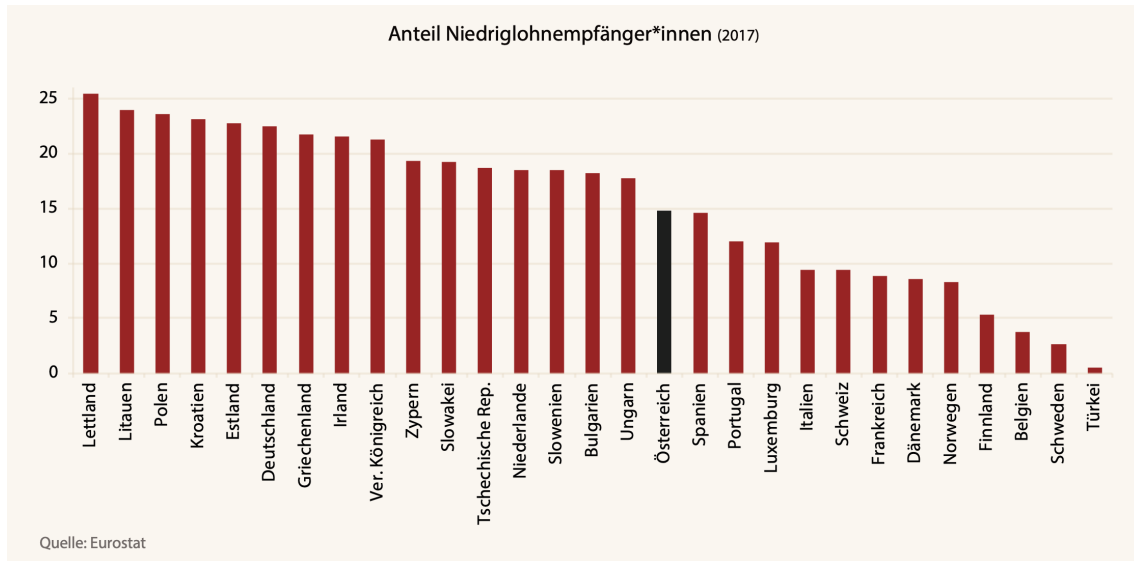
Durchschnittlich 8 Prozent der Erwerbstätigen in den untersuchten europäischen Ländern sind Working Poor. In Finnland ist der Anteil von Working Poor an allen Erwerbstätigen mit 3 Prozent am niedrigsten, gefolgt von der Tschechischen Republik (4 Prozent) und Belgien (5 Prozent). In Österreich liegt er mit 8 Prozent im Durchschnitt. Besonders gefährdet sind Erwerbstätige in der Türkei und Luxemburg (jeweils 14 Prozent) sowie in den beiden südeuropäischen Ländern Spanien (13 Prozent) und Italien (12 Prozent).



Indikator 3: Anteil der Niedriglohnempfänger*innen

Der Indikator misst den Anteil der Erwerbstätigen (Lehrlinge ausgenommen), die nur zwei Drittel oder weniger des nationalen Medianstundenlohns verdienen.

Der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen schwankt in den verschiedenen Ländern extrem, im Durchschnitt sind allerdings 15 Prozent der Erwerbstätigen Niedriglohnempfänger. Österreich liegt hier ziemlich genau im Durchschnitt. In der Türkei liegt der Anteil bei nur 0,5 Prozent, in Schweden bei 3 Prozent. In neun Ländern sind mehr als ein Fünftel der Erwerbstätigen Niedriglohnempfänger*innen. Am höchsten ist der Anteil in den baltischen Staaten, in Polen und Kroatien (rund ein Viertel).



Ergebnisse im Bereich Angemessene Entlohnung

Im Bereich der „angemessenen Entlohnung“ schneiden die Schweiz, Belgien und die skandinavischen Länder am besten ab. Der höchste Medianstundenlohn (kaufkraftbereinigt) von fast 20 Euro wird in der Schweiz, Norwegen und Dänemark ausbezahlt. In diesen Ländern gibt es auch vergleichsweise wenig Niedriglohnempfänger*innen und Working Poor. Interessant ist, dass die Türkei mit nur 0,5 Prozent den niedrigsten Anteil an Niedriglohnempfänger*innen aufweist, bei einer gleichzeitig hohen Zahl an Working Poor und einem geringen Medianstundenlohn. Dieser besonders niedrige Anteil an Niedriglohnempfänger*innen kann dadurch begründet sein, dass die Türkei einen Mindestlohn aufweist, der sehr nahe am Medianstundenlohn angesetzt ist. Der Medianstundenlohn 2014 war in der Türkei ca. 4 Euro (kaufkraftbereinigt), der Mindestlohn betrug im gleichen Jahr 3,50 Euro. (vgl. WSI Mindestlohnbericht 2014: 134)

Im Gegensatz dazu stehen Bulgarien und die baltischen Staaten. Bulgarien verzeichnet den niedrigsten Medianstundenlohn der untersuchten Länder und eine der höchsten Arbeits-Armutsgefährdungsraten. In Lettland und Litauen ist der Medianstundenlohn mit unter 5 Euro ähnlich niedrig, zudem ist in beiden Ländern der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen mit nahezu einem Viertel aller Erwerbstätigen sehr hoch.

Österreich liegt in diesem Bereich im guten Mittelfeld. Der Medianstundenlohn liegt mit 13,25 Euro im zweistelligen Bereich, der Anteil der Working Poor liegt bei 7,7 Prozent und jener der Niedriglohnempfänger*innen bei nahezu 15 Prozent. Es handelt sich bei all diesen Werten um durchschnittliche Ergebnisse, die jedoch Verbesserungspotential anzeigen.

Angemessene Entlohnung					
1	Schweiz	94,4	16	Spanien	73,2
2	Norwegen	93,4	17	Zypern	73,2
3	Dänemark	92,9	18	Tschechische Republik	71,3
4	Belgien	90,6	19	Griechenland	70,9
5	Schweden	88,3	20	Portugal	69,6
6	Finnland	87,8	21	Kroatien	69,5
7	Irland	85,7	22	Slowakei	69,1
8	Frankreich	84,6	23	Türkei	68,7
9	Luxemburg	83,8	24	Polen	68,5
10	Niederlande	83,0	25	Ungarn	67,9
11	Deutschland	82,2	26	Estland	66,8
12	Österreich	81,5	27	Litauen	64,1
13	Italien	79,9	28	Lettland	63,2
14	Vereinigtes Königreich	77,2	29	Bulgarien	63,1
15	Slowenien	73,4			

Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt

Frauen sehen sich nach wie vor einer strukturellen und institutionalisierten Ungleichbehandlung in der Gesellschaft gegenüber gestellt. Diese Ungleichbehandlung spiegelt sich auch in der Arbeitsmarktintegration wider. Altmodische Rollenverständnisse und patriarchale Strukturen schmälern die Berufs- und Lebenschancen von Frauen und wirken sich zudem negativ auf die nationalen Volkswirtschaften aus, die nicht das volle Potential der Bevölkerung nutzen können.

Die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt wird anhand von fünf Indikatoren gemessen:

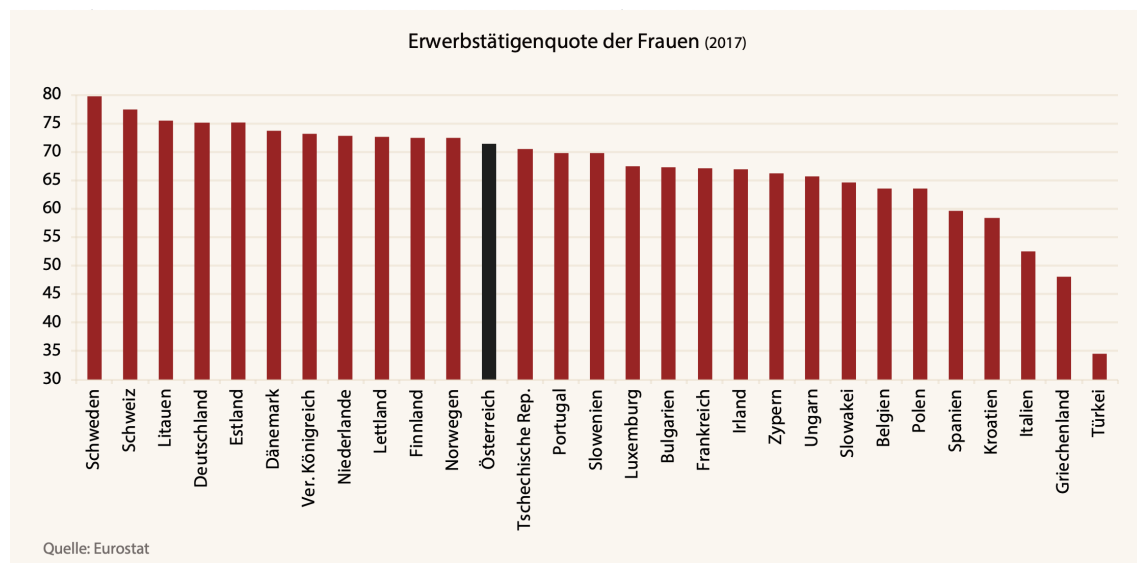
- Erwerbstätigenquote der Frauen
- Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung
- Anteil der Frauen in Führungspositionen
- Gender Overall Earnings Gap
- Anteil der Kinder (3 bis 15 Jahre) in formaler Kinderbetreuung (1-29 Stunden pro Woche)

Indikator 1: Erwerbstätigenquote der Frauen

Frauen übernehmen noch immer den überwiegenden Teil der Pflege- und Heimarbeit, durch die sie oftmals daran gehindert werden, in vollem Ausmaß am Erwerbsleben teilzunehmen. Die Regelung der Karenz und Elternzeit sowie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen bestimmen, ob oder inwieweit Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen können.

Dieser Indikator misst den Anteil der erwerbstätigen Frauen zwischen 20 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe.

Im Länderdurchschnitt sind zwei Drittel der Frauen erwerbstätig (67 Prozent). Die höchsten Frauenerwerbsquoten gibt es in Schweden (80 Prozent), der Schweiz (77 Prozent) und Deutschland (75 Prozent). Österreich liegt mit 71,4 Prozent knapp über dem Durchschnitt. Mit Abstand am niedrigsten ist sie in der Türkei mit gerade einmal 35 Prozent.

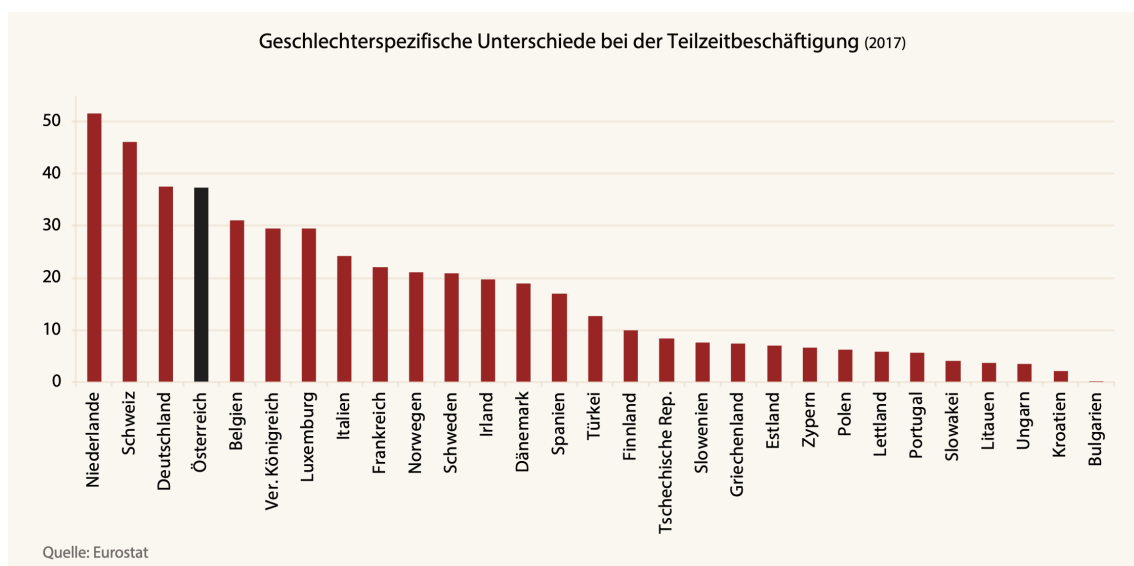


Indikator 2: Geschlechterspezifische Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung

Die Erwerbstätigenquote der Frauen allein gibt noch keinen Aufschluss darüber, in welchem Ausmaß Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen. Frauen werden durch konservative Rollenbilder und bestimmte gesellschaftliche Strukturen nach wie vor in die private Sphäre des Haushalts gedrängt, um Betreuungs- und Pflegearbeit wahrzunehmen. Dies verunmöglicht eine Karriere in einer Arbeitswelt, die eine Normalarbeitszeit von in der Regel 40 Stunden pro Woche voraussetzt. Um die Doppelbelastung von Erwerbs- und Hausarbeit bewältigen zu können, werden Frauen weiterhin häufig dazu gezwungen, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen.

Der vorliegende Indikator misst den geschlechtsspezifischen Unterschied in der Teilzeitbeschäftigung, also den Abstand zwischen dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung von Frauen und Männern im Alter von 20 bis 64 Jahren. In Österreich betrug dieser Abstand im Jahr 2017 beispielsweise circa 37 Prozent, weil 48 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt waren.

Die arbeitszeitliche Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern stellt in den meisten der untersuchten Länder ein ebenso hartnäckiges Problem dar wie die ungleiche Bezahlung (siehe Gender Overall Earnings Gap). Auffallend ist, dass diese Tendenz in den vermögenden Staaten am stärksten ist. In den Niederlanden (52 Prozent), der Schweiz (46 Prozent), Deutschland (38 Prozent) und Österreich (37 Prozent) sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung am höchsten. Nahezu keine Unterschiede gibt es in Bulgarien (0,3 Prozent) und Kroatien (2 Prozent). Im Durchschnitt liegt der Unterschied in der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern bei 17 Prozent.

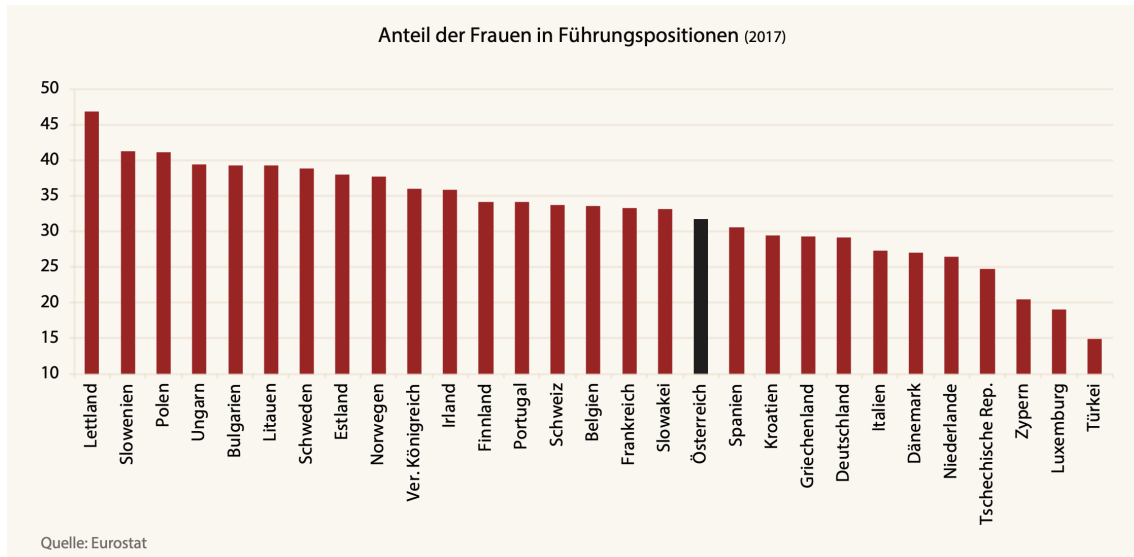


Indikator 3: Anteil der Frauen in Führungspositionen

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass Frauen im gleichen Ausmaß wie Männer in Führungspositionen vertreten sind. Da diese Positionen ein Mehr an Verantwortung und Verdienstmöglichkeiten mit sich bringen, sollten sie in einer geschlechtergerechten Gesellschaft auch paritätisch aufgeteilt sein. Die Verteilung von Frauen und Männer auf die verschiedenen betrieblichen Ebenen ist trotz Quotenregelungen in keinem Land ausgewogen. Auch hochqualifizierte Frauen gelangen durch Vorurteile und patriarchale Strukturen nur sehr selten in Führungspositionen – ein Phänomen, das weithin als „gläserne Decke“ bezeichnet wird.

Dieser Indikator misst den Anteil der Frauen, die mindestens 25 Jahre und in Führungspositionen sind an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in der gleichen Altersgruppe in Führungspositionen.

Durchschnittlich beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen 33 Prozent. In nur drei Ländern (Lettland, Polen, Slowenien) liegt der Wert über 40 Prozent. Österreich liegt im Durchschnitt. Sehr schlechte Werte haben die Türkei (15 Prozent) und Luxemburg (18 Prozent), wo nicht einmal jede fünfte Führungsposition von einer Frau bekleidet wird.

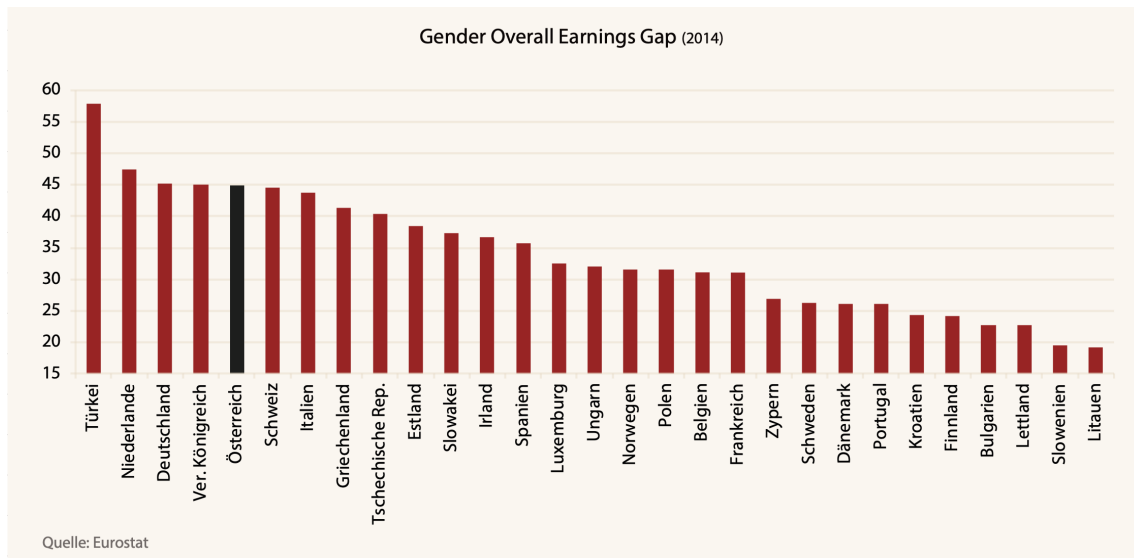


Indikator 4: Gender Overall Earnings Gap

Eine große Herausforderung stellt das Fortbestehen von eklatanten Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen dar. Gründe hierfür sind geringere Stundenlöhne für Frauen, größere Arbeitszeitausfälle durch vermehrte Teilzeitbeschäftigung sowie die Schlechterstellung und geringere Bezahlung jener Berufe, die Frauen zugeschrieben werden.

Eurostat hat mit dem „Gender Overall Earnings Gap“ einen synthetischen Indikator generiert, der drei Faktoren kombiniert: den durchschnittlichen Stundenverdienst; die durchschnittliche Anzahl bezahlter Arbeitsstunden pro Monat; die Wirkung der Erwerbstätigenquote auf den durchschnittlichen Verdienst von Frauen im erwerbsfähigen Alter im Vergleich zu Männern.

Generell besteht in allen Staaten Handlungsbedarf. Im Durchschnitt besteht ein Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern von 34 Prozent, wobei die Ergebnisse von „äußerst schlecht“, wie in der Türkei mit einem Gender Overall Earnings Gap von 58 Prozent, über „schlecht“, wie etwa in Deutschland und Österreich mit jeweils 45 Prozent, zu „mäßig“ in Litauen und Slowenien, mit den im Vergleich niedrigsten Werten von 19 Prozent, rangieren.

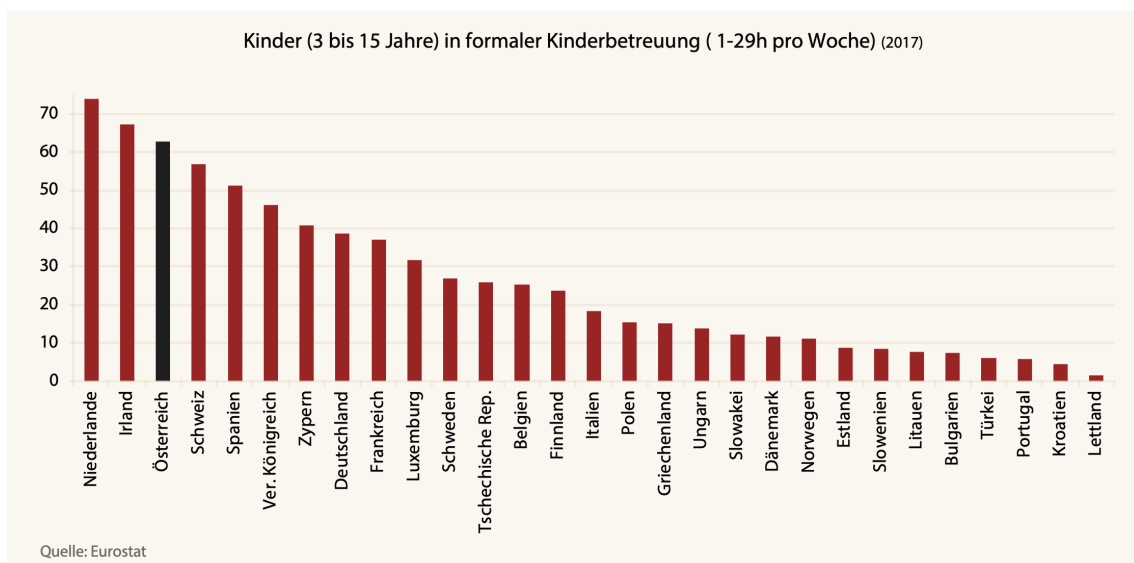


Indikator 5: Anteil der Kinder (3 bis 15 Jahre) in formaler Kinderbetreuung (1-29 Stunden pro Woche)

Da die Betreuung von Kindern noch immer hauptsächlich als weibliche Tätigkeit angesehen wird, ist es für die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen besonders wichtig, dass es genügend Kinderbetreuungsmöglichkeiten außerhalb des Haushalts gibt.

Dieser Indikator misst den Anteil der Kinder zwischen 3 und 15 Jahren, die wöchentlich zwischen einer und 29 Stunden in formaler Kinderbetreuung (öffentlich oder privat) verbringen.

Bei der Kinderbetreuungsquote zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Ländern. Insgesamt werden nur ein Viertel der Kinder zwischen 3 und 5 Jahren in Einrichtungen betreut. Österreich (63 Prozent) hat nach den Niederlanden (74 Prozent) und Irland (67 Prozent) die dritthöchste Betreuungsquote der 3- bis 15-jährigen Kinder. In acht Ländern liegt die Betreuungsquote unter 10 Prozent; am niedrigsten ist sie in Lettland (2 Prozent), Kroatien (4 Prozent) und Portugal (6 Prozent).



Ergebnisse im Bereich Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt

In allen untersuchten Ländern besteht bei der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt nach wie vor großer Handlungsbedarf. Zwar gleicht sich die Erwerbstätigenquote der Frauen jener der Männer immer mehr an, als problematisch erweist sich jedoch, dass immer noch weitaus mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind. Zudem stellt die ungleiche Vergütung der Arbeitsleistung (hier mit Hilfe des Gender Overall Earnings Gap ausgedrückt) in jedem der untersuchten Länder ein bislang ebenso ungelöstes Problem dar, wie die unausgewogene Repräsentation von Frauen in Führungspositionen.

Die höchste Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt weist Irland auf, was vor allem auf die hohe formale Kinderbetreuungsquote zurückzuführen ist. Auch bei den anderen Indikatoren liegt Irland zumindest über dem Durchschnitt. In Zypern sind es vor allem der relativ niedrige Gender Overall Earnings Gap sowie der geringere Unterschied in der Teilzeitquote, die es zu einem der geschlechtergerechteren Länder machen. Schweden weist die höchste Frauenerwerbstätigenquote und einen hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen auf, während Litauen den niedrigsten Gender Overall Earnings Gap unter den untersuchten Ländern zeigt.

Österreich befindet sich bei der Geschlechtergerechtigkeit im oberen Mittelfeld. Auch wenn hierzulande mit einer guten Kinderbetreuung Rahmenbedingungen geschaffen wurden, um Frauen die Teilnahme am Erwerbsprozess zu ermöglichen, zeigt sich an den stark differierenden Teilzeitquoten zwischen den Geschlechtern, dass Frauen nach wie vor durch die Doppelbelastung nur eingeschränkt am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Problematisch ist zudem die überdurchschnittlich ungleiche Bezahlung von Frauen.

Die geringste Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz lässt sich in der Türkei und den beiden krisengeschüttelten südeuropäischen Ländern Griechenland und Italien feststellen. Die Türkei hat mit Abstand den höchsten Aufholbedarf. Die dringlichste Aufgabe ist es, Frauen überhaupt in den Arbeitsmarkt zu bringen. Nur ein Drittel aller Frauen ist erwerbstätig, so wenig wie in keinem anderen Land. Dazu wird auch ein Ausbau der (bis dato unterdurchschnittlichen) Kinderbetreuung notwendig sein. Folgerichtig weist die Türkei auch die niedrigste Quote von Frauen in Führungspositionen auf und schafft es auch nicht, Frauen gleichwertig zu entlohnen. Der Gender Overall Earnings Gap ist mit 58 Prozent so hoch wie nirgendwo sonst.

Ähnlich problematisch ist die Lage in Griechenland und Italien. Diese beiden Länder weisen nach der Türkei die geringsten Erwerbstätigenquoten von Frauen auf. Auch bei den anderen Merkmalen finden sich diese beiden Länder eher am unteren Rand der Skala.

Geschlechtergerechtigkeit					
1	Irland	63,0	16	Schweiz	55,9
2	Zypern	60,0	17	Niederlande	54,7
3	Schweden	59,8	18	Estland	54,7
4	Litauen	59,8	19	Tschechische Republik	54,6
5	Finnland	59,3	20	Slowakei	54,2
6	Lettland	58,5	21	Norwegen	53,8
7	Slowenien	58,5	22	Dänemark	53,8
8	Bulgarien	58,0	23	Kroatien	53,3
9	Spanien	57,9	24	Deutschland	52,1
10	Frankreich	56,8	25	Luxemburg	51,0
11	Österreich	56,7	26	Belgien	50,1
12	Ungarn	56,6	27	Griechenland	47,9
13	Polen	56,6	28	Italien	46,1
14	Vereinigtes Königreich	56,2	29	Türkei	37,1
15	Portugal	56,1			

Sicherheit am Arbeitsplatz

Ein sicherer und nicht gesundheitsgefährdender Arbeitsplatz muss eines der Hauptziele menschenwürdiger Arbeit sein. Denn Arbeit ist etwa durch lange Arbeitszeiten, repetitive Aufgaben, Lärm, Belastung mit schädlichen Substanzen, Staub, psychischem Druck und Stress mit gesundheitlichen Risiken verbunden, die sich kurz- oder langfristig nachteilig auf die Erwerbstätigen auswirken. Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme sowie langfristige unfallbedingte Ausfälle wirken sich nicht nur negativ auf die betroffene Person, sondern auch auf das betriebliche, soziale und familiäre Umfeld aus. Verkürzt sich das Erwerbsleben auf Grund von schlechter Gesundheit, entstehen neben Einnahmeausfällen zusätzlich krankheitsbedingte Kosten, die zu einem Anstieg des Armutsgefährdungs- sowie des Ausgrenzungsrisikos führen können und darüber hinaus das staatliche Sozialsystem fordern. Durch unsichere Arbeitsplätze verursachte Kosten können leicht durch präventive Maßnahmen eingedämmt werden.

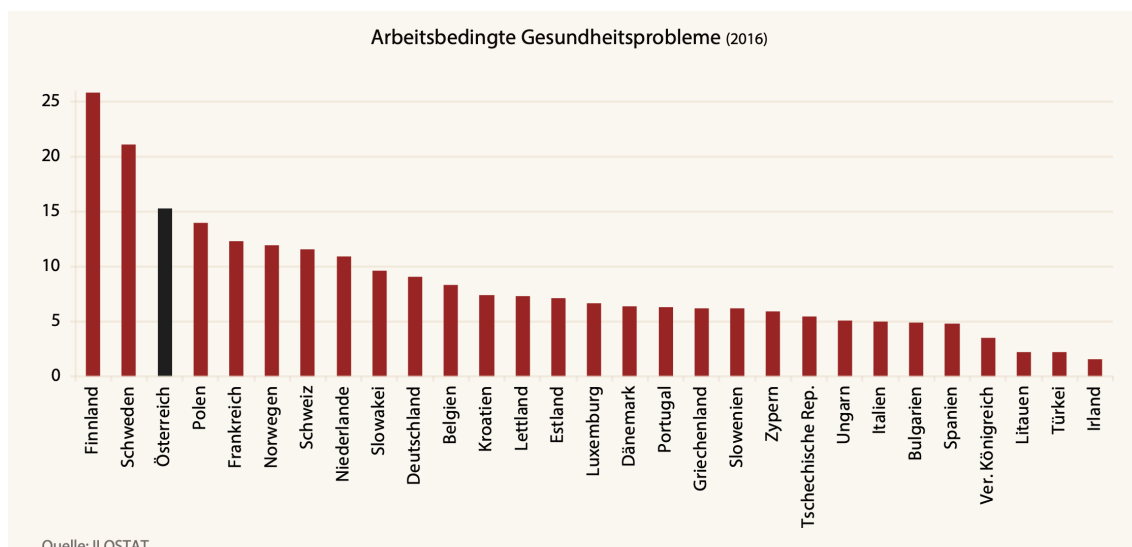
Wie sich Arbeit auf die Gesundheit europäischer Erwerbstätige auswirkt, wird mit vier Indikatoren gemessen:

- Anteil der Erwerbstätigen, die an arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen leiden
- Anteil der Erwerbstätigen, die an arbeitsbedingten Herz- und Kreislaufproblemen leiden
- Anteil der Erwerbstätigen, die von arbeitsbedingtem Stress, Beklemmungen und Depressionen berichten
- Nicht-tödliche Arbeitsunfälle (standardisierte Inzidenzrate pro 100.000 Beschäftigte)

Indikator 1: Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme umfassen alle physischen und psychischen Krankheiten oder Einschränkungen, die durch die Arbeit der Erwerbsperson ausgelöst oder verschlimmert wurden, und bereits seit mindestens 12 Monaten andauern. Die Daten beruhen auf der Selbsteinschätzung der Erwerbstätigen und es gibt keine Unterscheidung in verschiedene Schweregrade.

Durchschnittlich 8 Prozent der Erwerbstätigen klagen über gesundheitliche Probleme aufgrund der Arbeit. Interessanterweise fühlen sich viele arbeitende Menschen in den beiden nordischen Staaten Finnland (26 Prozent) und Schweden (21 Prozent) sowie in Österreich (15 Prozent) durch arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme belastet. Am wenigsten über arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme klagen die Erwerbstätigen in Irland, der Türkei und Litauen (jeweils 2 Prozent).

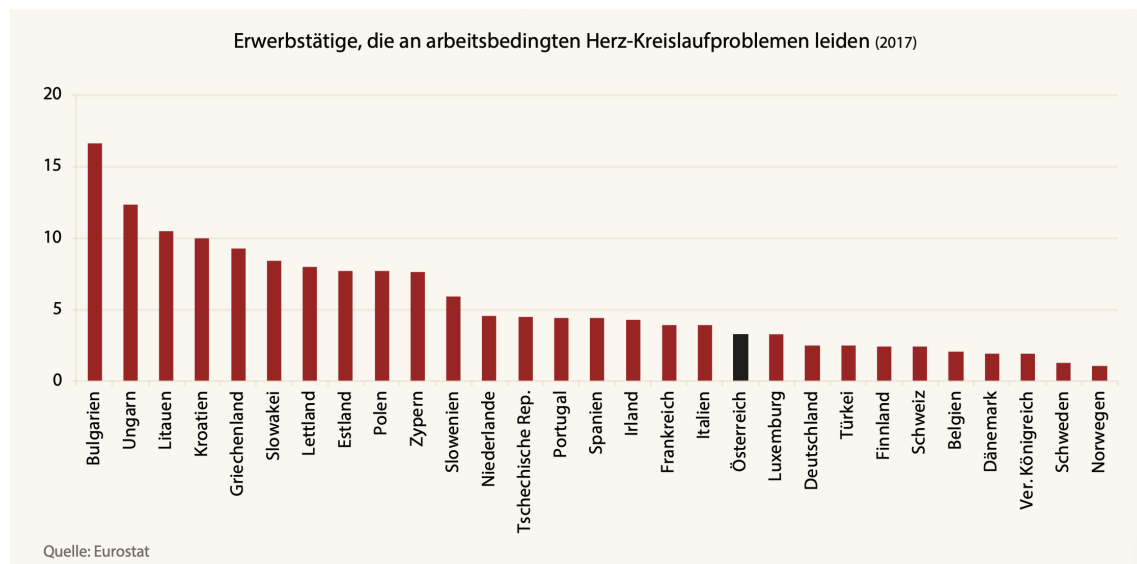


Indikator 2: Anteil der Erwerbstätigen, die an arbeitsbedingten Herz-Kreislaufproblemen leiden

Zunehmender Stress, längere Arbeitszeiten, wenig Zeit für Entspannung und Erholung, ein überwiegend sitzender Lebensstil und die wachsende Zahl an übergewichtigen Erwachsenen führen dazu, dass Herz-Kreislauferkrankungen zu einem drängenden Gesundheitsproblem der europäischen Erwerbsgesellschaft werden.

Dieser Indikator misst den Anteil der Erwerbstätigen, die (nach Selbsteinschätzung) an arbeitsbedingten Herz-Kreislaufproblemen leiden, an der Gesamtheit aller Erwerbstätigen.

Herz-Kreislaufprobleme stellen für 5 Prozent der Erwerbstätigen in den 29 untersuchten Ländern eine gesundheitliche Beeinträchtigung dar. Besonders in Bulgarien (17 Prozent) und Ungarn (12 Prozent) leiden viele Erwerbstätige an dieser Form der Erkrankung. Am wenigsten sind die erwerbstätigen Frauen und Männer in Norwegen und Schweden (jeweils ein Prozent) von Herz-Kreislauf-Erkrankungen betroffen. In Österreich sind es 3 Prozent.

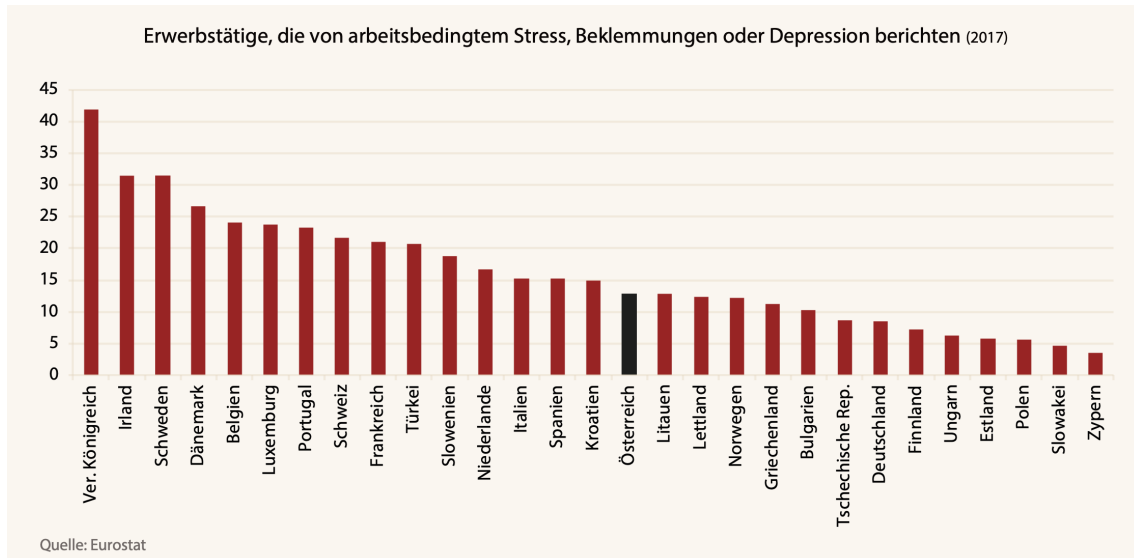


Indikator 3: Anteil der Erwerbstätigen, die von arbeitsbedingtem Stress, Beklemmungen oder Depressionen berichten

Immer mehr Erwerbstätige berichten, auf Grund der Arbeit unter Stress und an Beklemmungen oder Depressionen zu leiden. Während physische Leiden durch Arbeitsbelastungen abnehmen, fühlen sich immer mehr Erwerbstätige großem Zeit- und Leistungsdruck ausgesetzt. Das führt zur psychischen Auslaugung der arbeitenden Bevölkerung und einem Abfall der Produktivität.

Dieser Indikator misst den Anteil der Erwerbstätigen, die laut Selbsteinschätzung an arbeitsbedingtem Stress, Beklemmungen und Depression leiden, an der Gesamtheit aller Erwerbstätigen.

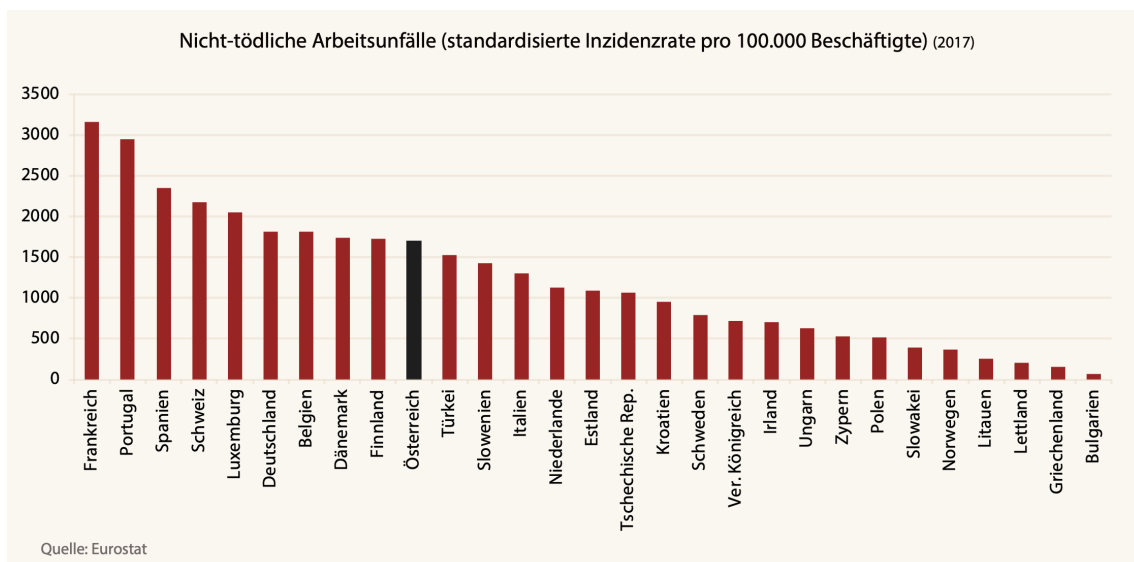
In den untersuchten Ländern treten bei 16 Prozent der Erwerbstätigen – das ist jede/r 6. – psychische Probleme durch arbeitsbedingte Belastung auf. Mit Abstand am meisten an Stress, Beklemmungen oder Depressionen leiden die arbeitenden Menschen im Vereinigten Königreich (42 Prozent). Auch in Schweden und Irland sind ein Drittel der Erwerbstätigen betroffen. Am wenigsten geben die Erwerbstätigen in Zypern (4 Prozent), der Slowakei (5 Prozent) und Polen (6 Prozent) an unter arbeitsbedingten psychischen Problemen zu leiden. In Österreich sind es leicht unterdurchschnittliche 13 Prozent.



Indikator 4: Nicht-tödliche Arbeitsunfälle

Dieser Indikator misst die Anzahl an Personen (je 100.000 Erwerbstätige), die innerhalb eines Jahres einen nicht-tödlichen Arbeitsunfall erlitten. Ein Arbeitsunfall bezeichnet einen Vorfall während der Arbeitszeit, der einen physischen oder psychischen Schaden des*r Erwerbstätigen zur Folge hat.

Durchschnittlich verletzen sich 1.219 von 100.000 Erwerbstätigen bei der Arbeit, also 1,219 Prozent. Sehr wenige Fälle von nicht-tödlichen Arbeitsunfällen treten in Bulgarien (72), Griechenland (160) und den baltischen Staaten Lettland (201) und Litauen (260) auf. Viele Arbeitsunfälle mit nicht tödlichem Ausgang gibt es dagegen in Frankreich (3.160) und den beiden südeuropäischen Ländern Portugal (2.954) und Spanien (2.356). Österreich liegt mit 1.707 Unfällen pro 100.000 Erwerbstätigen etwas über dem Durchschnitt.



Ergebnisse im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz

Sicherheit am Arbeitsplatz ist keine Selbstverständlichkeit. Gerade der herrschende Konkurrenzkampf zwischen den Erwerbstätigen erhöht die psychische Belastung, die sich auch negativ auf die körperliche Gesundheit auswirken kann. Aber auch der ausreichende Schutz vor Unfällen mit körperlichen oder psychischen Verletzungen sollte gewährleistet sein.

Die höchste Sicherheit am Arbeitsplatz weisen Zypern, die Tschechische Republik und die Niederlande auf. In Zypern ist die Zahl der nicht-tödlichen Unfälle gering und es gibt vergleichsweise wenige Fälle von Erwerbstätigen, die unter arbeitsbedingtem Stress oder Depressionen leiden. In Tschechien und den Niederlanden kam es 2017 zwar zu doppelt so vielen nicht-tödlichen Unfällen wie in Zypern, die Zahl liegt jedoch trotzdem noch unter dem Durchschnitt der Vergleichsländer. In beiden Ländern ist zudem der Anteil der Arbeitnehmer*innen mit arbeitsbedingten Herz-Kreislaufproblemen eher gering.

In Schweden, das in anderen Bereichen gute bis sehr gute menschenwürdige Arbeitsbedingungen aufweist, zeigt sich ein Problem mit der (empfundene) Arbeitsplatzsicherheit. Die Unfallrate bei der Arbeit liegt in Schweden im Mittelfeld, die Herz-Kreislaufbeschwerden sind sogar am niedrigsten in den untersuchten Ländern. Die psychische Belastung wird hingegen als außerordentlich hoch empfunden. Über ein Drittel der schwedischen Erwerbstätigen – nur im Vereinigten Königreich sind es mit über 40 Prozent noch mehr – berichten über arbeitsbedingten Stress, Depressionen oder Beklemmungen.

Auch in Österreich, das nur im unteren Mittelfeld liegt, gibt es noch Aufholbedarf. Die Erwerbstätigen fühlen sich hierzulande überdurchschnittlich häufig durch arbeitsbedingten Stress, Depressionen oder Beklemmungen belastet. Zudem weist die, im Vergleich zu den anderen untersuchten Ländern, hohe Rate an (nicht-tödlichen und tödlichen) Arbeitsunfällen darauf hin, dass mehr in die Sicherheit am Arbeitsplatz investiert werden müsste.

Sicherheit am Arbeitsplatz					
1	Zypern	95,6	16	Slowenien	91,9
2	Tschechische Republik	95,1	17	Bulgarien	91,8
3	Niederlande	94,7	18	Österreich	91,7
4	Estland	94,6	19	Kroatien	91,7
5	Deutschland	94,5	20	Luxemburg	91,1
6	Slowakei	94,2	21	Belgien	90,9
7	Ungarn	94,0	22	Dänemark	90,8
8	Italien	93,6	23	Portugal	90,8
9	Litauen	93,6	24	Finnland	90,7
10	Norwegen	93,6	25	Schweiz	90,6
11	Griechenland	93,3	26	Irland	90,4
12	Spanien	93,3	27	Frankreich	89,9
13	Türkei	93,3	28	Vereinigtes Königreich	88,0
14	Lettland	93,1	29	Schweden	86,4
15	Polen	93,0			

Berufsbezogene Aus- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist ein zentraler Faktor für persönlichen und gesamtgesellschaftlichen Erfolg. Es eröffnet die Möglichkeit, in besser bezahlte Positionen oder Berufe zu wechseln. Vor allem durch dynamische Veränderungen in der Arbeitswelt und den technologischen Fortschritt, durch Digitalisierung und Automatisierung, ist die Erweiterung von Fertigkeiten und Kompetenzen essentiell für die Erwerbstätigen, um mit der voranschreitenden Entwicklung Schritt halten zu können. Aus- und Weiterbildungen sind daher zentral für menschenwürdige Arbeit, da sie nicht nur die persönliche Entwicklung begünstigen und berufliche Mobilität und Aufstieg ermöglichen, sondern auch den volkswirtschaftlichen Output erhöhen.

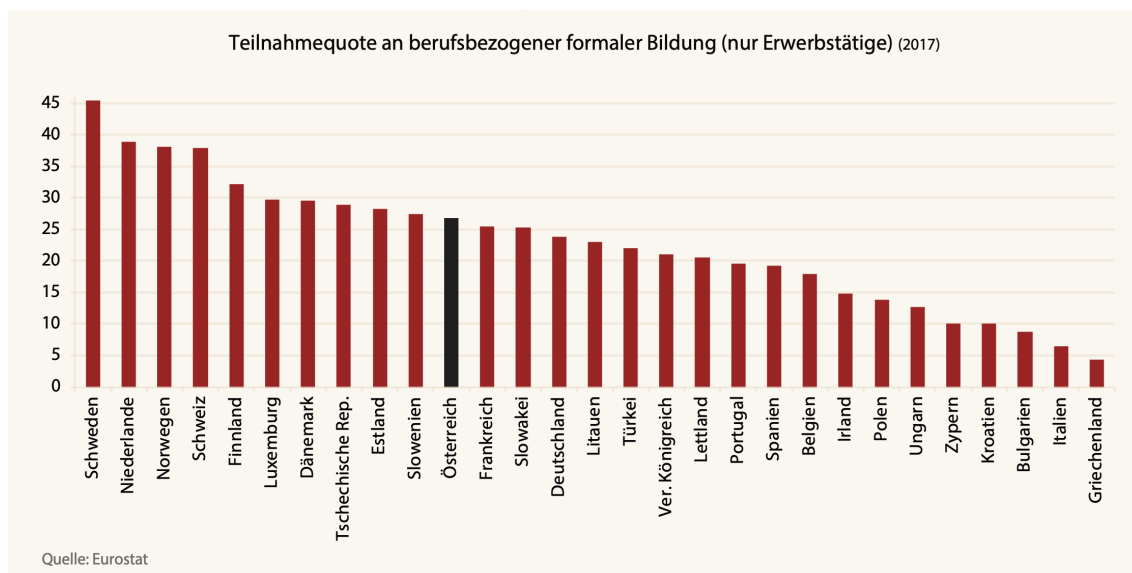
Um das Ausmaß, in welchem Erwerbstätige an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen können, zu messen, werden die folgenden Indikatoren herangezogen:

- Teilnahmequote an berufsbezogener, formaler Bildung (nur Erwerbstätige)
- Teilnahmequote an berufsbezogener nicht-formaler Bildung (nur Erwerbstätige)

Indikator 1: Teilnahmequote an berufsbezogener, formaler Bildung

Der vorliegende Indikator misst den Anteil der erwerbstätigen Personen über dem 16. Lebensjahr, die an einer formalen Aus- oder Weiterbildung in Verbindung mit ihrer Berufstätigkeit teilnehmen. Formale Bildung bezeichnet jegliche Art von institutionalisierter Ausbildung, die von staatlichen oder gleichwertigen privaten Organisationen angeboten und deren Abschlüsse national anerkannt werden.

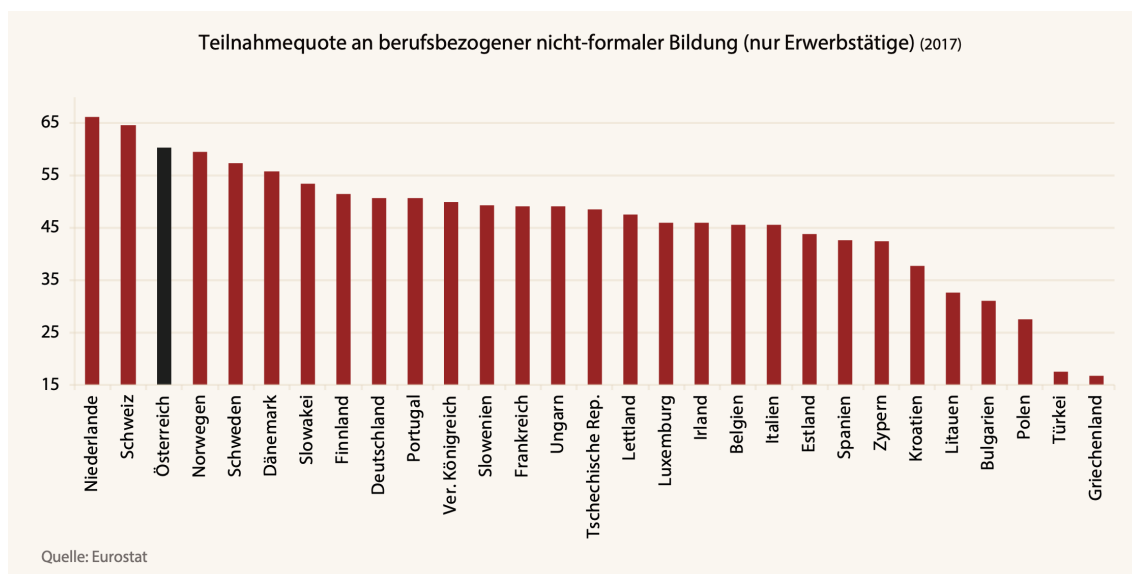
Fast ein Viertel aller Erwerbstätigen (23 Prozent) nimmt an einer formalen Aus- oder Weiterbildung teil, um einen (zusätzlichen) Abschluss zu erwerben. Besonders viele erwerbstätige Menschen bilden sich in Schweden (46 Prozent), den Niederlanden (39 Prozent) und Norwegen (38 Prozent) weiter. In Österreich sind es 27 Prozent. Sehr wenig wird in die Aus- und Weiterbildung von Erwerbstätigen in Griechenland (4 Prozent) und Italien (6 Prozent) investiert.



Indikator 2: Teilnahmequote an berufsbezogener, nicht-formaler Bildung

Hier werden diejenigen Erwerbstätigen erfasst, die an berufsbezogener nicht-formaler Bildung teilnehmen. Dazu zählen Lernaktivitäten außerhalb des formalen Bildungssystems in Form von Kursen, Seminaren und Workshops, die dazu dienen, gewisse Fertigkeiten zu erlernen, die für die Ausübung des Berufs relevant sind oder die Karrierechancen verbessern, jedoch über keinen formalen Abschluss verfügen.

Die Inanspruchnahme von nicht-formaler Ausbildung ist weitaus höher als bei formaler Ausbildung. Im Durchschnitt nehmen 46 Prozent der Erwerbstätigen eine Ausbildung ohne formalen Abschluss in Anspruch, doppelt so viele wie bei formaler Ausbildung. Am höchsten ist der Anteil in den Niederlanden (66 Prozent), der Schweiz (65 Prozent) und Österreich (60 Prozent). Am geringsten in der Türkei (18 Prozent) und Griechenland (17 Prozent).



Ergebnisse im Bereich Berufsbezogene Aus- und Weiterbildung

In den Niederlanden, Schweden und der Schweiz nehmen über die Hälfte der erwerbstätigen Personen an einer formalen oder nicht-formalen berufsbezogenen Aus- beziehungsweise Weiterbildung teil. Österreich weist mit fast 44 Prozent ebenfalls einen hohen Wert auf.

Hier zeigt sich ein großer Unterschied zu einigen südeuropäischen Ländern, allen voran Griechenland, wo nur jede*r Zehnte an einer Weiterbildung teilnimmt. Mit Abstand so wenige wie nirgendwo sonst. Aber auch in der Türkei, Bulgarien und Polen nehmen nur zwei von fünf Erwerbstätigen an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Aus- und Weiterbildung					
1	Niederlande	52,5	16	Portugal	35,2
2	Schweden	51,5	17	Lettland	34,0
3	Schweiz	51,4	18	Belgien	31,9
4	Norwegen	48,8	19	Spanien	31,0
5	Österreich	43,6	20	Ungarn	30,9
6	Dänemark	42,7	21	Irland	30,4
7	Finnland	41,9	22	Litauen	27,9
8	Slowakei	39,4	23	Zypern	26,3
9	Tschechische Republik	38,8	24	Italien	26,0
10	Slowenien	38,4	25	Kroatien	23,9
11	Luxemburg	37,9	26	Polen	20,8
12	Deutschland	37,4	27	Bulgarien	20,0
13	Frankreich	37,3	28	Türkei	19,8
14	Estland	36,1	29	Griechenland	10,6
15	Vereinigtes Königreich	35,5			

Ergebnisse im Ländervergleich

Menschenwürdige Arbeit					
1	Dänemark	71,0	16	Tschechische Republik	60,2
2	Norwegen	70,6	17	Italien	60,1
3	Schweden	70,6	18	Portugal	59,7
4	Österreich	69,7	19	Vereinigtes Königreich	59,3
5	Niederlande	69,4	20	Estland	57,5
6	Finnland	68,0	21	Ungarn	57,3
7	Belgien	67,9	22	Lettland	57,2
8	Schweiz	66,9	23	Slowakei	56,5
9	Luxemburg	65,0	24	Kroatien	56,4
10	Frankreich	64,8	25	Bulgarien	55,6
11	Deutschland	64,5	26	Litauen	55,5
12	Slowenien	61,7	27	Polen	54,2
13	Irland	61,2	28	Griechenland	52,5
14	Zypern	61,2	29	Türkei	49,4
15	Spanien	61,1			

Skandinavien: Dänemark, Schweden, Norwegen, Finnland

Die skandinavischen Länder Norwegen, Schweden und Dänemark weisen die menschenwürdigsten Arbeitsbedingungen der Vergleichsländer auf. Das liegt nicht nur am fortschrittlichen Sozialsystem dieser Länder, was sich etwa bei Transferleistungen, Krankenstand oder Mutterschutz zeigt, sondern auch an den geringen Arbeitslosenraten sowie der angemessenen Entlohnung und Arbeitszeit der Erwerbstätigen.

Dänemark

-  geringe Jugendarbeitslosigkeit
-  geringe Wochenarbeitszeit
-  sehr hohe Löhne

-  hohe Geschlechterungleichheit
-  psychische Belastung durch die Arbeit
-  wenige Kinder in Betreuung

Dänemark (1) ist das Land mit den menschenwürdigsten Arbeitsbedingungen. Mit Ausnahme der Geschlechtergerechtigkeit (unteres Drittel) ist Dänemark in allen Bereichen unter den besten fünf Ländern vertreten.

Dänemark gelingt es, die meisten Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, was sich an einer hohen Erwerbstätigenquote (76,9 Prozent) zeigt. Auch Frauen und ältere Personen (über 55 Jahre) weisen eine im Vergleich hohe Beschäftigungsquote (71,8 Prozent) auf. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt zudem bei nur 7,6 Prozent. Geht die Erwerbsarbeit verloren, so können die Menschen schneller wieder in den Erwerbsprozess integriert werden als in den meisten anderen Ländern Europas, was sich an einer unterdurchschnittlichen Langzeitarbeitslosenquote (22,5 Prozent) zeigt.

Darüber hinaus schafft es der dänische Arbeitsmarkt, eine angemessene Arbeitszeit und Bezahlung einzuhalten. Eine vollzeitbeschäftigte Person arbeitet durchschnittlich 38,7 Stunden in der Woche. Das sind 4 Stunden weniger als in Österreich (42,7 Stunden) und gar 11 Stunden weniger als in der Türkei (49,6). Der mittlere Stundenlohn liegt (kaufkraftbereinigt) bei rund 18 Euro, nur in

Norwegen (19 Euro) und der Schweiz (nahezu 20 Euro) ist er noch höher. Im Gegenzug ist der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen und der Working Poor vergleichsweise niedrig. Während beispielsweise in Österreich nahezu 15 Prozent der Erwerbstätigen Niedriglohnempfänger*innen sind, was auch dem Durchschnitt der untersuchten Länder entspricht, sind es in Dänemark nur 8,6 Prozent. Als Working Poor gelten in Dänemark 5,4 Prozent (Durchschnitt Arbeitsarmutsgefährdete 15,4 Prozent).

Nachholbedarf hat Dänemark, trotz der zahlreichen Errungenschaften, bei der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Zwar sind mit 73,7 Prozent vergleichsweise viele Frauen in den Erwerbsprozess integriert, aber die Aufstiegschancen sind begrenzt. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist mit 28,6 Prozent niedrig. Der geringe Anteil der Kinder in formaler Kinderbetreuung dürfte zudem ein Grund sein, warum der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Teilzeitbeschäftigung hoch ist. In Dänemark waren im Jahr 2017 fast 36 Prozent der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, bei den Männern waren es im Vergleich nur 16 Prozent. Dänemark muss gerade bei der Kinderbetreuung noch verbesserte Rahmenbedingungen schaffen, damit Frauen die Möglichkeit haben, Vollzeit erwerbstätig zu sein.

Norwegen 👍 geringste Langzeitarbeitslosigkeit 👍 geringe Wochenarbeitszeit 👍 sehr hohe Löhne	👎 Gesundheitsprobleme aufgrund der Arbeit 👎 niedrige Pensionsersatzrate 👎 relativ viele Schichtarbeiter*innen
Schweden 👍 beste Integration von älteren Erwerbstätigen 👍 höchste Frauenerwerbsquote 👍 gute Sozialpartnerschaft	👎 Gesundheitsprobleme aufgrund der Arbeit 👎 weniger als die Hälfte bekommen Arbeitslosenunterstützung

Norwegen (2) und Schweden (2) weisen nach Dänemark die menschenwürdigsten Arbeitsbedingungen in Europa auf.

Ebenso wie in Dänemark funktioniert auch in diesen beiden Ländern die Integration verschiedener Gruppen am Arbeitsmarkt sehr gut. Die Jugendarbeitslosigkeit (jeweils 7,1 Prozent) sowie die Langzeitarbeitslosigkeit (Norwegen 12,5 Prozent; Schweden 16,8 Prozent) sind vergleichsweise gering, während die Erwerbstätigenquoten der Frauen (Norwegen 72,4 Prozent; Schweden 79,80 Prozent) und der Personen über 55 Jahre hoch sind. In Norwegen sind 73,2 Prozent der 55-64 Jährigen erwerbstätig, Schweden sind es gar 80,5 Prozent – so viele, wie in keinem anderen der untersuchten 29 Länder.

Allgemein wird in Schweden und Norwegen durchschnittlich etwas mehr gearbeitet als in Dänemark, in Norwegen sind es durchschnittlich 39 Wochenstunden, in Schweden sogar 40,7 Stunden. Zudem leisten in den beiden Ländern etwa doppelt so viele Erwerbstätige als in Dänemark Schichtarbeit.

Schweden zeichnet sich jedoch durch eine der niedrigsten Quoten der Niedriglohnempfänger*innen aus (2,6 Prozent) und einem unterdurchschnittlichen Anteil an Working Poor (7 Prozent). Auch in Norwegen ist der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen (8,3 Prozent) und jener Personen, die als Working Poor (7,9 Prozent) gelten eher gering.

Trotz der zahlreichen Ähnlichkeiten zwischen den beiden Ländern, ergeben sich bei der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt eklatante Unterschiede. Während Norwegen ähnlich unterdurchschnittlich abschneidet wie Dänemark, ist die geschlechterspezifische

Ungleichheit in Schweden eine der niedrigsten in den untersuchten Ländern. Dies liegt vor allem daran, dass Schweden die höchste Frauenerwerbsquote (79,8 Prozent) aufweist und es auch überdurchschnittlich viele Frauen in Führungspositionen schaffen (38,9 Prozent). In Norwegen hingegen muss vor allem am Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen gearbeitet werden, um damit die Voraussetzung zu schaffen, dass Frauen ausreichend am Erwerbsprozess teilnehmen können.

Verbesserungspotenzial zeigt sich in Schweden und Norwegen bei der Prävention von Krankheit und Gebrechen aufgrund der Erwerbsarbeit. Ein Fünftel der Erwerbstätigen geben an, dass sie von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen betroffen sind – allen voran leiden sie laut Selbsteinschätzung unter arbeitsbedingtem Stress und Depressionen.

Finnland	
	geringste Wochenarbeitszeit
	niedrigster Anteil an Working Poor
	geringe geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede
	Gesundheitsprobleme aufgrund der Arbeit
	viele befristete Arbeitsverhältnisse
	wenig Geld bei Krankenstand

Finnland (6), auf Grund seiner regionalen Nähe oftmals zu den skandinavischen Ländern gezählt, weist wie seine nordischen Nachbarn ebenfalls sehr gute Arbeitsbedingungen auf. Finnland kann mit der niedrigsten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der verglichenen Länder von nur 35,8 Stunden punkten. Trotzdem müssen etliche Arbeitnehmer*innen (6,3 Prozent) regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Das ist etwas mehr als in Norwegen und Schweden (4,3 und 4,7 Prozent).

Bemerkenswert ist, dass nur 5 Prozent der Erwerbstätigen als Working Poor gelten. So wenig wie nirgendwo sonst. Auch der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen in Finnland ist geringer als in Dänemark und Norwegen.

Ähnlich wie Schweden schneidet auch Finnland bei der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt vergleichsweise gut ab. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist relativ hoch (34 Prozent) und der Gender Overall Earnings Gap eher gering (24 Prozent), also die Bezahlung weitaus weniger ungleich als in anderen Ländern.

Probleme zeigen sich in Finnland beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenrate (8,6 Prozent), der Anteil unfreiwilliger Befristungen (11 Prozent) und der Anteil unfreiwillig in Teilzeit arbeitender Menschen (31,7 Prozent) sind überdurchschnittlich hoch.

Ebenso wie in Schweden gibt es auch hier Probleme mit arbeitsbedingter Krankheit. Ein Viertel der Arbeitnehmer*innen leidet an arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen; der höchste Wert unter den untersuchten Ländern. Im Krankheitsfall können finnische Arbeitnehmer*innen (im ersten Monat) zudem nur mit 38 Prozent des Gehalts rechnen. Zum Vergleich: In Österreich sind es 100 Prozent.

Bemerkenswert ist die hohe sozialpartnerschaftliche Intensität in der Region. Dänemark, Norwegen, Schweden und Finnland finden sich nicht nur unter den sechs besten Ländern im Gesamtvergleich, sondern auch unter den obersten sechs in der Kategorie „Sozialpartnerschaft“. In jedem der vier Länder sind nicht nur über die Hälfte der Arbeitnehmer*innen in Gewerkschaften organisiert (Dänemark 67 Prozent, Finnland 65 Prozent, Norwegen 52 Prozent, Schweden 67 Prozent), sondern auch rund zwei Drittel der Arbeitgeber*innen in Verbänden (Dänemark 68 Prozent, Finnland 70 Prozent, Norwegen 65 Prozent, Schweden 82 Prozent). Dadurch ergibt sich auch eine hohe tarifvertragliche Abdeckungsrate (Dänemark 84 Prozent, in Finnland 89 Prozent, in Norwegen 67 Prozent, Schweden 90 Prozent).

Österreich

Österreich

-  Sozialpartnerschaft
-  Soziale Sicherung
-  niedrige Jugendarbeitslosigkeit

-  Arbeitszeitverteilung
-  Geschlechterspezifische Einkommensunterschiede
-  Eine halbe Million Niedriglohneempfänger

Die Arbeitsbedingungen in Österreich gehören neben jenen der skandinavische Ländern zu den besten in Europa. Im europäischen Vergleich dürfen sich die österreichischen Erwerbstätigen also über Arbeitsplätze freuen, die ihre Menschenwürde weitgehend anerkennen und sichern. Die Gründe für das gute Abschneiden Österreichs sind allen voran sehr gute Ergebnisse im Bereich der Sozialpartnerschaft, der „sozialen Sicherung“ und der „berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung“. Aber auch in den Bereichen „Arbeitsmarktpolitik“, angemessene „Arbeitszeit“ und „Entlohnung“ und „Geschlechtergerechtigkeit“ weist Österreich gute Ergebnisse auf, wenn sich auch in manchen Teilaspekten Handlungsbedarf zeigt. Unterdurchschnittlich ist hingegen die „Sicherheit am Arbeitsplatz“, wo die österreichischen Arbeitgeber*innen mehr für die Gesundheitsprävention ihrer Mitarbeiter*innen leisten müssen.

Die österreichische Sozialpartnerschaft zeichnet sich durch die außergewöhnlich hohe Koordination und Kooperation der großen Interessensvertretungen (Wirtschaftskammer, Bundesarbeiterkammer, ÖGB und Landwirtschaftskammer) aus. Da sowohl die Arbeitgeber*innen (in der Wirtschaftskammer), als auch die Arbeitnehmer*innen (in der Arbeiterkammer) verpflichtend organisiert sind, wird die österreichische Sozialpartnerschaft oftmals als Sonderweg bezeichnet. Der hohe Organisationsgrad der Arbeitgeber*innen von 100 Prozent ergibt sich also aus der Pflichtmitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer Österreich. Auf Arbeitnehmerseite gibt es die gesetzliche Interessensvertretung durch die Arbeiterkammer, wo die Arbeitnehmer*innen automatisch und damit zu 100 Prozent organisiert sind, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, dessen Mitgliedschaft freiwillig ist und in welchem 26 Prozent der Arbeitnehmer*innen organisiert sind. Zusammen haben die gesetzliche Vertretung durch die Arbeiterkammern und die freiwillige Vertretung durch die Gewerkschaften großen politischen Einfluss. Diesen nutzen sie für die Arbeitnehmer*innen unter anderem bei der Verhandlung der Löhne, der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen und -bedingungen sowie bei der Begutachtung und Einbringung von Gesetzesvorschlägen. Österreich gilt nach wie vor als Musterbeispiel sozialpartnerschaftlicher Kooperation, auch wenn in anderen Ländern, wie etwa Schweden und Dänemark, die Gewerkschaften höhere Mitgliederzahlen vorweisen können. Es muss jedoch darauf aufmerksam gemacht werden, dass in diesen Ländern das Gent-System gilt, wo, im Gegensatz zu Österreich, nur jene Menschen arbeitslosenversichert sind, die auch Mitglied einer Gewerkschaft sind. Ein kleiner Kritikpunkt bleibt hier trotzdem, denn es wäre für die österreichische Arbeitnehmer*innenschaft durchaus positiv, wenn sich wieder mehr Menschen für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft entscheiden würden.

Trotz der langen und erfolgreichen sozialpartnerschaftlichen Tradition in Österreich kommt die koordinierte Vertretung von Interessen auch hier immer mehr in Bedrängnis. Ein Grund dafür ist die zunehmende Heterogenisierung der Erwerbsarbeit, die fortschreitende Durchsetzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und die Herausbildung hybrider Beschäftigungsformen (z.B. Freie Dienstnehmer*innen). Diese teilweise divergierenden Interessen zu vertreten, wird zunehmend zu einer Herausforderung für die Sozialpartner. Hinzu kommt dass, anders als unter den vergangenen Regierungen, die ÖVP-FPÖ Koalitionen (2000-2006, 2017-2019) Gesprächen mit den Sozialpartnern systematisch aus dem Weg gegangen ist und sie bei

wichtigen Entscheidungen nicht konsultiert haben. Ganz im Gegenteil wurden die Arbeitnehmer*innenvertretungen zunehmend geschwächt, zum Beispiel durch eine angestrebte Kürzung der Arbeiterkammerbeiträge. Das schränkt nicht nur die Funktion der Sozialpartnerschaft ein, die auf Konsenspolitik aufbaut, es beschwört eher soziale Konflikte herauf. Sollte diese Entwicklung anhalten, könnte dies für Österreich durchaus von Nachteil sein, denn laut einer Studie des WIFO sind Länder mit einem hohen Grad an sozialpartnerschaftlicher Intensität tendenziell auch wirtschaftlich leistungsstärker. (vgl. Leibrecht et al. 2014)

Österreich verfügt über die beste soziale Sicherung aller untersuchten Länder. Das ausgezeichnete Sozialsystem schützt Menschen vor allem am Ende einer Erwerbstätigkeit außerordentlich gut vor Armut und Ausgrenzung und stellt hohe Geldleistungen im Krankheitsfall, bei Mutterschutz und Elternkarenz zur Verfügung. Dafür wendet Österreich fast 30 Prozent des Bruttoinlandprodukts auf. Finanziert wird der österreichische Sozialstaat größtenteils durch Arbeitgeber*innenbeiträge (36 Prozent), Steuermittel von Bund, Ländern und Gemeinden (35 Prozent) und den Beiträgen der versicherten Personen (27 Prozent). Hier zeigen die Zahlen der Statistik Austria allerdings, dass die Beiträge der Arbeitgeber*innen langsam aber stetig sinken, während die der Arbeitnehmer*innen steigen.

Der Großteil der Ausgaben für Sozialleistungen in Österreich entfällt auf den Bereich der Altersleistungen, für die 44 Prozent der Sozialleistungsausgaben (oder ca. 13 Prozent des BIP) aufgewendet werden. Das entspricht ungefähr 47 Mrd. Euro. Aktuell erhalten ca. 20 Prozent der Bevölkerung eine Alterspension und die durchschnittliche Ersatzrate bei den Pensionen beträgt rund 78 Prozent des vorhergehenden Gehalts. Dieser Wert ist einer der höchsten in den untersuchten Ländern und sogar weitaus höher als in Norwegen (55 Prozent) und Schweden (45 Prozent) sowie beim direkten Nachbarn Deutschland (38 Prozent). Auch beim Verlust der Erwerbsarbeit existiert in Österreich ein sehr gutes soziales Auffangnetz. Dafür werden 5,8 Prozent der Sozialausgaben ausgegeben. So können 9 von 10 Arbeitslosen vom Arbeitslosengeld profitieren – ein absoluter Rekordwert im Ländervergleich.

Die weiteren Sozialausgaben entfallen auf die Gesundheitsvorsorge (26 Prozent), Leistungen für Kinder und Familie (9,5 Prozent), Invalidität (6,2 Prozent), Hinterbliebene (5,7 Prozent) und auf Wohnen und soziale Ausgrenzung (2,5 Prozent), zu der auch die Mindestsicherung gehört.

Es ist allerdings Vorsicht geboten, denn mit angekündigten Steuersenkungen und damit auch sinkenden Staatseinnahmen wird der Druck in Richtung Kürzungen von staatlichen und auch Sozialleistungen in Österreich weiter steigen.

Sehr gut schneidet Österreich im Bereich der berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung ab. Ein Viertel der Erwerbstätigen nimmt an einer formalen berufsbezogenen Aus- oder Weiterbildung teil, bei der nicht-formalen Aus- und Weiterbildung sind es mit 60 Prozent sogar über die Hälfte der Erwerbstätigen.

Bei der „Arbeitsmarktpolitik“ gibt es in Österreich gute und schlechte Ergebnisse. So liegt die Arbeitslosigkeit mit 5,5 Prozent unter dem Durchschnitt. Besonders gut funktioniert die Integration von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt. Österreich hat (mit 6,5 Prozent) eine der niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten. Unterdurchschnittlich ist hingegen die Erwerbsquote von älteren Menschen. Nur die Hälfte der Menschen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren ist in Österreich erwerbstätig. Zum Vergleich: In Dänemark und Norwegen sind über 70 Prozent, in Schweden sogar 80 Prozent. Ein Grund für die geringe Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen ist einem weiteren Problem des österreichischen Arbeitsmarkts geschuldet. Hierzulande ist es für Arbeitslose besonders schwierig, nach dem Verlust der Erwerbsarbeit, wieder eine Arbeit zu

finden. Ein Drittel der Arbeitslosen in Österreich gilt als langzeitarbeitslos. Dass es auch anders geht, zeigen die skandinavischen Länder, wo die Langzeitarbeitslosenrate viel geringer ist – in Schweden liegt sie beispielsweise nur bei 12 Prozent.

51 Prozent der Langzeitarbeitslosen in Österreich sind gering qualifizierte Menschen, 36 Prozent Personen über 50 Jahre. Die „Beschäftigungsaktion 20.000“, die im Juli 2017 in Modellregionen startete, sollte gerade den langzeitarbeitslosen Menschen über 50 Jahre den Wiedereintritt ins Erwerbs-leben ermöglichen. Dafür wurden bis zu zwei Jahre Arbeitsplätze bei Gebietskörperschaften in überwiegend öffentlichem Eigentum und gemeinnützigen Unternehmen mit bis zu 100 Prozent der kollektivvertraglichen Lohn- und Lohnnebenkosten gefördert. Eine durchaus erfolgreiche Aktion, die den Anteil der langzeitarbeitslosen älteren Menschen in den Modellregionen deutlich senken konnte, während ihr Anteil in anderen Regionen weiter stieg. (vgl. AW Zeitschrift: 32) Allerdings steht die Zukunft dieses Programm in Frage.

Handlungsbedarf gibt es in Österreich auch bei der Verteilung von Arbeitszeit. Atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie geringfügige Arbeit und Teilzeitanstellungen, nehmen auch hierzulande immer mehr zu. Das Beschäftigungswachstum erfolgt, laut Sozialbericht, ausschließlich über (weibliche) Teilzeitanstellungen. Im Jahr 2003 waren 18,8 Prozent der Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt, 2017 ist dieser Anteil auf 28,2 Prozent gestiegen. Damit liegt Österreich auch über dem EU-Durchschnitt. Überdurchschnittlich ist mit 37,4 Prozent auch der Unterschied zwischen dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung zwischen Frauen und Männern. Nahezu die Hälfte (47,9 Prozent) der erwerbstätigen Frauen arbeiteten im Jahr 2017 in Teilzeit, dagegen nur 10,5 Prozent der Männer. Für beide Geschlechter steigt die Teilzeitquote, während sich jene der Frauen seit 1994 fast verdoppelt hat (von 26 auf 48 Prozent), hat sich jene der Männer verdreifacht (von 4 auf 12 Prozent). In vielen anderen Vergleichsländern lässt sich ein gegenteiliger Trend beobachten: Während die weibliche Teilzeitarbeit stagniert, steigt jene der Männer an.

Neben der ungleichen Verteilung der Teilzeitbeschäftigung ist ein weiteres Problem, dass die meisten Menschen nicht freiwillig in Teilzeit arbeiten. 12,4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Österreich, das sind 140.000 Menschen, hätten lieber eine Vollzeitstelle. Um echte Wahlfreiheit bei der Teilzeitbeschäftigung herzustellen, braucht es nicht nur eine bessere Arbeitszeitverteilung, sondern auch genügend verlässliche und leistbare Kinderbetreuungsstellen. Selbst wenn Österreich hier relativ gut abschneidet, muss darauf geachtet werden, diesen Standard zu halten. Mancherorts, wie beispielsweise in Oberösterreich, wo für die Nachmittagsbetreuung wieder Gebühren eingeführt wurden, sind aktuell Verschlechterungen zu beobachten. Positiv zu bewerten ist, dass am österreichischen Arbeitsmarkt befristete Arbeitsverträge keine Rolle spielen.

Obwohl es Österreich nicht vollständig gelingt, alle Gruppen in den Erwerbsprozess zu integrieren und ausreichend viele Vollzeitstellen bereitzustellen, müssen die Vollzeitbeschäftigten überdurchschnittlich viel arbeiten. Österreich zählt zu den Ländern mit der höchsten durchschnittlichen Arbeitszeit. Die Vollzeitbeschäftigten arbeiten durchschnittlich fast 43 Stunden pro Woche, 6 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten sogar regelmäßig über 48 Stunden pro Woche. Dagegen wird in Skandinavien durchschnittlich zwischen 2 (Schweden und Norwegen) und 4 (Dänemark) Stunden pro Woche weniger gearbeitet. Nur etwas mehr als ein Viertel der Vollzeitarbeitenden leistet 90 Prozent aller Überstunden. (vgl. Forma 2016) Allein mit diesen Überstunden könnten 20 Prozent der Arbeitssuchenden mit einer vollwertigen Arbeitsstelle versorgt werden. Das Problem der Arbeitszeitverteilung wurde 2018 durch die Einführung des 12-Stunden Tages und der 60-Stunden Woche weiter verschärft. Immer deutlicher zeigt sich in Österreich das Bild einer schrumpfenden und überarbeiteten, hauptsächlich männlichen Gruppe

von Erwerbstätigen, während Junge, Ältere und Frauen zunehmend ausgeschlossen werden, weniger berufliche Aufstiegschancen haben und öfter von Armut betroffen sind. Eine Vollzeitarbeit wird immer mehr zum Prestigeobjekt. Die Aufteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Menschen sollte daher das Ziel zukünftiger arbeitsmarktpolitischer Initiativen sein. Vor allem im Lichte des steigenden technologischen Fortschritts und Wohlstands, der es erlaubt, mehr Wert mit weniger Arbeitskraft zu produzieren, sollte wieder über Arbeitszeitverkürzungen nachgedacht werden. Normalarbeitszeit bzw. Vollzeitbeschäftigung kann in Zukunft nicht mehr die einzige Art von Beschäftigung sein, die einen vollwertigen Schutz vor Armut und Ausgrenzung bietet.

Neben einer fairen Aufteilung der Arbeitszeit braucht es auch faire Löhne. Im Bereich der „angemessenen Entlohnung“ schneidet Österreich jedoch nur mittelmäßig ab. Vergleicht man die kaufkraftbereinigten mittleren Löhne der Länder, die sich aufgrund ihres Arbeitsmarktes mit Österreich vergleichen lassen – die skandinavischen Länder, die Benelux-Staaten sowie die Schweiz und Frankreich – weist Österreich den niedrigsten Medianstundenlohn (13,25 Euro) auf. In der Schweiz und Norwegen liegt der kaufkraftbereinigte mittlere Lohn sogar 6 Euro über dem österreichischen.

Eine halbe Million österreichischer Arbeitnehmer*innen, das sind 15 Prozent, verdienen sogar nur 9 Euro oder weniger pro Stunde (zwei Drittel oder weniger des mittleren Lohns) und gelten daher als Niedriglohnempfänger*innen. Durch das Anwachsen atypischer Beschäftigungsverhältnisse verschärft sich das Problem, dass das Einkommen oft nicht zum Leben reicht. Derzeit sind 7,7 Prozent der arbeitenden Menschen in Österreich, das sind fast 297.000 Personen, Working Poor, also arm trotz Arbeit.

Die Geschlechtergerechtigkeit ist in Österreich im Vergleich zu den anderen untersuchten Ländern mittelmäßig. Eine der höchsten Kinderbetreuungsquoten kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass hier ein erhöhter Handlungsbedarf besteht. Die Frauenerwerbsquote liegt nur leicht über und der Anteil von Frauen in Führungspositionen (31,6 Prozent) genau im europäischen Durchschnitt. Besorgniserregend schlecht sind die Ergebnisse aber bei der geschlechtergerechten Entlohnung und der Arbeitszeitverteilung. In Österreich verdienen Männer durchschnittlich 45 Prozent mehr als Frauen. Nur in Deutschland (45,2 Prozent), den Niederlanden (47,5 Prozent) und der Türkei (57,9 Prozent) ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied noch höher.

Genderstereotypen, die Frauen mehrheitlich in die Sphäre des Haushalts- und Kindererziehung drängen, scheinen in Österreich besonders verhärtet zu sein. Das zeigt die zuvor erläuterte ungleiche Verteilung der Teilzeitbeschäftigung. Über die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren gibt als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene an. Bei den Männern der gleichen Altersgruppe sind es lediglich 8 Prozent. Dagegen geben ein Viertel der Männer dieser Altersgruppe an, auf Grund einer Ausbildung nur Teilzeit zu arbeiten. Bei den Frauen sind es hier 5,6 Prozent.

Beachtenswert ist zudem, dass hierzulande überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer*innen (15 Prozent) ihren Gesundheitszustand auf Grund ihrer Arbeit als schlecht einstufen. Jede*r zehnte Erwerbstätige berichtet, unter arbeitsbedingtem Stress, Depressionen oder Beklemmungen zu leiden, und auch die Klagen über Burn-Outs werden immer häufiger. Neben Unfallprävention stellt die psychische Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz eine Herausforderung für die Zukunft dar, um den Erwerbstätigen eine menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der österreichische Arbeitsmarkt dem Großteil der Bevölkerung einen menschenwürdigen, qualitativen und produktiven Arbeitsplatz ermöglicht.

Jedoch steht Österreich gerade vor der großen Herausforderung, bereits erreichte Errungenschaften nicht zu verlieren, sondern nachhaltige, zukunftsfähige und menschenwürdige Arbeit weiter zu stärken.

Benelux-Staaten: Belgien, Niederlande, Luxemburg

Belgien 👍 wenige Schichtarbeiter*innen 👍 hohe tarifvertragliche Abdeckungsrate 👍 viele Arbeitslose erhalten Arbeitslosengeld	👎 niedrige Erwerbstätigenquote 👎 Probleme mit Langzeitarbeitslosigkeit 👎 schlechte Integration von älteren Menschen in den Arbeitsmarkt
Niederlande 👍 geringste Jugendarbeitslosigkeit 👍 höchste Kinderbetreuungsquote 👍 hohe Pensionen	👎 viele Nachtarbeiter*innen 👎 hohe geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede 👎 höchste Unterschiede Teilzeit zwischen Männern und Frauen
Luxemburg 👍 geringe Jugendarbeitslosigkeit 👍 alle Erwerbstätige zahlen ins Pensionssystem ein 👍 100% Gehalt während Krankenstand	👎 höchsten Anteil von Working Poor 👎 wenige Frauen in Führungspositionen 👎 schlechte Integration von älteren Menschen in den Arbeitsmarkt

Nach den skandinavischen Ländern und Österreich weisen auch die Benelux-Staaten gute Arbeitsbedingungen auf. Die Niederlande (5), Belgien (7) und Luxemburg (9) liegen im obersten Drittel des Rankings.

Die Benelux-Staaten sind, anders als die skandinavischen Länder, aber eine weniger homogene Gruppe und die einzelnen Länder weisen sehr unterschiedliche Stärken und Schwächen auf. Nur in drei Bereichen schneiden die drei Staaten annähernd gleich ab.

Im Bereich der „Arbeitsmarktpolitik“ sind ihre Ergebnisse relativ ähnlich und sie können teilweise vergleichbar gute Werte wie die skandinavischen Länder und Österreich vorweisen. Einzige Ausnahme ist die Langzeitarbeitslosigkeit. In allen drei Staaten ist es schwierig, im Falle des Verlusts der Erwerbsarbeit wieder eine Beschäftigung zu finden. Zum Vergleich: Während in Belgien 52 Prozent, in den Niederlanden 42,7 Prozent und in Luxemburg 39,5 Prozent der Arbeitslosen als langzeitarbeitslos gelten, sind es in Norwegen nur 12,5 Prozent und in Schweden 16,8 Prozent. Dieser eklatante Unterschied bei der Langzeitarbeitslosigkeit sowie die geringen Erwerbstätigenquoten der 55-64-jährigen (Belgien 48,3 Prozent, Niederlande 65,7 Prozent, Luxemburg 39,8 Prozent) verweisen die Benelux-Staaten im Bereich der „Arbeitsmarktpolitik“ ins Mittelfeld, obwohl sie sonst gute Werte erzielen. Die Arbeitslosenquoten (Belgien 7,1 Prozent, Niederlande 4,8 Prozent und Luxemburg 5,5 Prozent), die Jugendarbeitslosigkeit (Belgien 9,3 Prozent, Niederlande 6,3 Prozent und Luxemburg 6,8 Prozent) sowie die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung (Belgien: 7,8 Prozent, Niederlande: 8,2 Prozent, Luxemburg: 13,4 Prozent) sind niedrig und liegen unter dem Durchschnitt aller Vergleichsländer.

Die „Soziale Sicherung“ ist in den Niederlanden, Belgien und Luxemburg sehr gut. Die Staaten verfügen über ein ähnlich hoch entwickeltes soziales Sicherungsnetz wie Österreich, wodurch die Arbeitnehmer*innen im Falle etwaiger Arbeitsausfälle sowie nach dem Erwerbsleben mit ausreichender staatlicher Unterstützung rechnen können, um ein gutes Leben zu bestreiten.

Gemein ist den Benelux-Staaten allerdings auch, dass sie im Bereich der „Geschlechtergerechtigkeit“ durchwegs unterdurchschnittlich abschneiden und sich deshalb in dieser Kategorie auch nur im unteren Drittel befinden. Das liegt in den einzelnen Ländern an teils unterschiedlichen Problemen. In den Niederlanden ist der Overall Earnings Gap (47 Prozent) sehr hoch – nur in der Türkei (58 Prozent) ist die Ungleichbezahlung zwischen Frauen und Männern noch höher. Zudem ist in den

Niederlanden der Unterschied zwischen weiblicher und männlicher Teilzeitbeschäftigung so hoch wie nirgendwo sonst: 74 Prozent der erwerbstätigen Frauen, aber nur 23 Prozent der Männer sind teilzeitbeschäftigt. In Luxemburg gibt es kaum Frauen in Führungspositionen; der Anteil liegt bei lediglich 17 Prozent. Belgien kämpft wie die Niederlande mit einem hohen Ungleichgewicht bei der Teilzeitbeschäftigung, schafft es darüber hinaus aber nicht (wie Luxemburg), ausreichend Kinderbetreuungsangebot bereitzustellen. Nur ein Viertel der Kinder zwischen 3 und 15 Jahren befindet sich in Belgien in formaler Kinderbetreuung, in Luxemburg ist es ein Drittel. Im Gegensatz dazu sind in den Niederlanden 74 Prozent der Kinder in formaler Kinderbetreuung untergebracht. Das ist die höchste Quote der untersuchten Länder, die nur von Irland (67 Prozent) und Österreich (62 Prozent) annähernd erreicht wird.

In den übrigen Teilbereichen sind die Ergebnisse der Länder dieser Region sehr unterschiedlich, wie beispielsweise bei der Sozialpartnerschaft. In Belgien sind durch ein teilweises Gent-System über die Hälfte der Arbeitnehmer*innen in Gewerkschaften organisiert (54 Prozent), dagegen sind es in den Niederlanden nur 17 Prozent und in Luxemburg 32 Prozent. In Belgien ist auch die tarifvertragliche Deckungsrate mit 96 Prozent bedeutend höher als in den Niederlanden (78 Prozent) und Luxemburg (55 Prozent), obwohl der Organisationsgrad der Arbeitgeber*innen in den drei Ländern annähernd gleich ist (zwischen 80 und 85 Prozent).

Ebenso teils große Unterschiede zeigen sich im Bereich „Angemessene Entlohnung“. Während Belgien wegen eines hohen Medianstundenlohns (15,93 Euro pro Stunde), dem unterdurchschnittlichen Anteil von Working Poor (5 Prozent) und einem sehr geringen Anteil an Niedriglohnempfänger*innen (3,8 Prozent) den vierten Platz bei der „angemessenen Entlohnung“ erreicht, schneiden die Niederlande und Luxemburg deutlich schlechter ab. In Luxemburg ist der Anteil der Menschen, die als Working Poor (13,7 Prozent) gelten, so hoch wie in keinem anderen Land. Auch der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen ist in Luxemburg vier Mal so hoch wie in Belgien und sogar sechs Mal so hoch wie in den Niederlanden.

Mitteleuropa: Schweiz, Frankreich, Deutschland

Im oberen Drittel des Rankings „Menschenwürdige Arbeit“ befinden sich neben den bisher genannten noch drei weitere mitteleuropäische Staaten: Schweiz (8), Frankreich (10) und Deutschland (11).

Schweiz

- 👍 hohe Erwerbstätigkeit
- 👍 hohe Beschäftigung älterer Menschen
- 👍 hoher Stundenlohn

- 👎 lange Arbeitszeiten
- 👎 schwache Sozialpartnerschaft
- 👎 Geschlechtergerechtigkeit nur durchschnittlich

Die Arbeitsbedingungen in der Schweiz (8) sind geprägt von sehr guten Ergebnissen im Bereich der „Arbeitsmarktpolitik“ mit niedrigen Arbeitslosenraten und hohen Erwerbstätigenquoten der Frauen und der älteren Bevölkerung, sowie im Bereich „angemessene Entlohnung“, mit hohen Stundenlöhnen und einer geringen Zahl an Niedriglohnempfänger*innen. Als gut ist außerdem die „Soziale Sicherung“ zu bewerten.

In der Schweiz ist die Erwerbstätigenquote so hoch wie in keinem anderen der untersuchten Länder, sie beträgt 82 Prozent. Das ist um 10 Prozentpunkte mehr als der Länderdurchschnitt. Das liegt in der Schweiz unter anderem auch daran, dass Menschen am Beginn und am Ende ihres Erwerbslebens gut in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die Jugendarbeitslosigkeit ist relativ niedrig (7,2 Prozent) und drei Viertel der älteren Arbeitnehmer*innen (55 Jahre oder älter) sind in Beschäftigung. Nur in Schweden ist der Anteil der erwerbstätigen 55-65-Jährigen noch höher.

Der Schweizer Arbeitsmarkt ermöglicht den Erwerbstätigen zudem stabile Arbeitsverhältnisse, der Anteil der befristeten Beschäftigung ist gering (1,5 Prozent), und nur vergleichsweise wenige Menschen müssen unfreiwillig in Teilzeit arbeiten (8,7 Prozent). Die Arbeitslosenquote ist analog dazu mit nur 4,8 Prozent niedriger als in den meisten anderen Ländern, unter anderem auch als in Österreich, Belgien, Luxemburg und Schweden. Sehr hoch ist in der Schweiz nur die Langzeitarbeitslosenquote. Nahezu 40 Prozent der Arbeitslosen können innerhalb von 12 Monaten nicht wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Die Schweizer Erwerbstätigen dürfen sich aber über hohe Löhne freuen, der mittlere (kaufkraftbereinigte) Medianstundenlohn beträgt fast 20 Euro und ist damit der höchste der Vergleichsländer. Dazu gelten unterdurchschnittlich wenige Erwerbstätige als Niedriglohnempfänger*innen (ca. 10 Prozent) oder als Working Poor (7,3 Prozent).

Die „soziale Sicherung“ der Erwerbstätigen ist in der Schweiz gut, wenn auch nicht ausgezeichnet. So müssen die Erwerbstätigen im Krankheitsfall keine großen Gehaltseinbußen befürchten, denn es werden in den ersten 4 Wochen 100 Prozent des Gehalts ausbezahlt. Auch vor dem sozialen Abstieg im Fall der Arbeitslosigkeit sind die Erwerbstätigen besser geschützt als in vielen anderen Ländern – 62 Prozent der Arbeitslosen erhalten Arbeitslosenunterstützung. Das sind genauso viele wie in Norwegen und den Niederlanden, und nahezu 20 Prozent mehr als der Durchschnitt der Vergleichsländer. Geringer als der Gesamtdurchschnitt ist allerdings die Ersatzrate bei den Pensionen. Nach der Erwerbsarbeit ist in der Schweiz durchschnittlich nur mit 42 Prozent des vorherigen Gehalts zu rechnen (Gesamtdurchschnitt 59 Prozent).

Verbesserungspotenzial gibt es auch im Bereich der „Angemessenen Arbeitszeit“. In der Schweiz wird überdurchschnittlich viel gearbeitet. 10,5 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten regelmäßig über 48 Stunden pro Woche (Durchschnitt: 6 Prozent). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit

der Vollzeitbeschäftigten beträgt allerdings ohnehin bereits 43 Stunden. Das sind 2 Stunden mehr als die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten aller untersuchten Länder.

Auch die Sozialpartnerschaft ist in der Schweiz nicht sehr ausgeprägt. Nur wenige Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sind in Verbänden organisiert, wodurch nur die Hälfte der Arbeitnehmer*innen von einem Tarifvertrag profitieren. Zwar weisen Länder mit einer starken Sozialpartnerschaft tendenziell eine bessere Wirtschaftsperformance und Lohnsituationen auf, das Beispiel der Schweiz zeigt allerdings, dass auch andere Systeme erfolgsversprechend sein können.

Im Bereich der „Geschlechtergerechtigkeit“ befindet sich die Schweiz im Mittelfeld und zeigt hier noch großes Entwicklungspotenzial. Das Verdienstgefälle zwischen Frauen und Männern ist auffallend hoch, das liegt wohl auch am eklatanten Unterschied in der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern. In keinem anderen der Vergleichsländer ist der geschlechterspezifische Unterschied bei der Teilzeitbeschäftigung so hoch wie in der Schweiz. Während 62 Prozent der erwerbstätigen Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, waren es nur 17 Prozent der Schweizer Männer. Die Teilzeitbeschäftigung von Männern steigt allerdings langsam, während die der Frauen stagniert. Mit einem Anteil von 35 Prozent Frauen in Führungspositionen liegt die Schweiz auch hier gerade mal im Durchschnitt der untersuchten Länder.

Frankreich

-  wenige Schichtarbeiter*innen
-  gesetzlicher Vaterschaftsurlaub
-  relativ geringer Anteil von Niedriglohneempfänger*innen

-  Arbeitnehmer*innen in Gewerkschaften
-  1/5 arbeitsbedingt kranke Arbeitnehmer*innen
-  hohe Zahl unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte

Die Arbeitsbedingungen in Frankreich (10) unterscheiden sich von jenen der Schweiz hinsichtlich ihrer Stärken wie auch ihrer Problemstellungen. Der französische Arbeitsmarkt erzielt in den Bereichen der angemessenen Arbeitszeit und Geschlechtergleichstellung bessere Ergebnisse.

Anders als in der Schweiz wird in Frankreich weniger lang gearbeitet. Eine Vollzeit beschäftigte Person arbeitet durchschnittlich 41 Stunden und damit auch geringfügig kürzer als im Länderdurchschnitt (41,3 Stunden). Auch arbeiten nur 5,6 Prozent der Erwerbstätigen regelmäßig länger als 48 Stunden pro Woche, in der Schweiz sind es dagegen 10,5 Prozent. Top ist Frankreich bei den Schichtarbeiter*innen. Der Anteil ist mit 7 Prozent so niedrig wie nirgendwo sonst.

Besser als die Nachbarn Schweiz und Deutschland schneidet Frankreich bei der Geschlechtergerechtigkeit ab. Positiv anzumerken ist hier, dass der Einkommensunterschied (31 Prozent) zwischen Frauen und Männern in Frankreich um einiges geringer und der Unterschied bei der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern mit 22 Prozent nicht so groß ist wie etwa in der Schweiz.

Im Bereich der „Sozialpartnerschaft“ erzielt Frankreich, durch die sehr hohe tarifvertragliche Deckungsrate (98,5 Prozent) und den hohen Organisationsgrad der Arbeitgeber*innen (75 Prozent), ein überdurchschnittlich gutes Ergebnis. Und das obwohl der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die in einer Gewerkschaft organisiert (7,9 Prozent) sind, einer der niedrigsten der Vergleichsländer ist.

Um einiges schlechter schneidet Frankreich im Bereich „Arbeitsmarkt“ ab. Die Arbeitslosenquote ist mit 9,4 Prozent vergleichsweise hoch, sie liegt 2 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote aller untersuchten Länder und etwa doppelt so hoch wie in der Schweiz (4,8 Prozent) und in Deutschland (3,8 Prozent). Zudem ist es für Erwerbstätige, die ihre Arbeit

verloren haben, deutlich schwieriger, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen liegt bei 44 Prozent.

Zudem hat Frankreich ein massives Problem mit der Jugendarbeitslosigkeit, die mit 11,5 Prozent die höchste in den mittel- und nordeuropäischen Ländern ist. Analog dazu sind die allgemeine Erwerbstätigenquote (70,6 Prozent) und die Erwerbstätigenquote der 55-64-Jährigen (54,9 Prozent) nicht nur niedriger als in der Schweiz und in Deutschland, sondern auch niedriger als der durchschnittliche Wert aller untersuchter Länder.

Schlechter als die Schweiz und Deutschland schneidet Frankreich auch bei der „Sozialen Sicherung“ ab. Während des Krankenstands werden, im Gegensatz zur Schweiz und Deutschland, nicht 100 Prozent des Gehalts ausbezahlt, sondern nur 42 Prozent, zudem erhalten nur 56 Prozent der Arbeitslosen Arbeitslosenunterstützung. Der einzige Bereich, in dem Frankreich bei der „Sozialen Sicherung“ positiv heraussticht ist, die Ersatzrate bei den Pensionen, die mit 60 Prozent um circa 20 Prozentpunkte höher liegt als bei den Nachbarn Deutschland und der Schweiz.

Deutschland	
	geringe Arbeitslosigkeit
	wenige Jugendliche ohne Beschäftigung
	hoher Medianstundenlohn
	niedrige Geschlechtergerechtigkeit
	hohe durchschnittliche Wochenarbeitszeit
	niedrige Ersatzrate bei Pensionen

Deutschland (11) kann, wie die Schweiz, einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt vorweisen. Die Erwerbstätigen profitieren zudem von einer guten sozialen Sicherung und angemessenen Arbeitszeiten.

Deutschland hat nach der Tschechischen Republik die niedrigste Arbeitslosenrate (3,8 Prozent). Auch die Jugendarbeitslosigkeit ist gering, die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen (72,6 Prozent) ist sehr hoch. Auffällig ist allerdings die hohe Langzeitarbeitslosenquote von 41,2 Prozent. Ein großer Teil der deutschen Arbeitslosen hat es also schwer, nach dem Verlust der Erwerbsarbeit innerhalb eines Jahres wieder einen Job zu finden.

Zufrieden sind die Menschen mit ihrem Arbeitsvolumen, denn der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die gerne länger arbeiten würden, ist niedrig. Wer in Deutschland eine Vollzeitstelle besitzt, arbeitet durchschnittlich 41 Stunden pro Woche, wenn er oder sie nicht gerade zu den 6,8 Prozent der Personen gehört, die regelmäßig über 48 Stunden arbeiten.

Im Falle eines Arbeitsausfalls, sei es durch Krankheit, Mutterschaft oder dem Verlust der Erwerbsarbeit, sind die Erwerbstätigen in Deutschland weitgehend abgesichert. So kann während der ersten vier Wochen des Krankenstandes mit 100 Prozent des Gehalts gerechnet werden, 88 Prozent der Arbeitslosen erhalten eine Unterstützung und es gibt 14 Wochen Mutterschutz (was dem Minimum entspricht, das die Europäische Union festgelegt hat), allerdings keinen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub.

Negativ erwähnt werden müssen, trotz der im Übrigen guten sozialen Absicherung, die sehr niedrigen Pensionen. Die durchschnittliche Ersatzrate liegt bei nur 38,2 Prozent des vorherigen Gehalts, das sind rund 20 Prozentpunkte weniger als im Länderdurchschnitt, 40 Prozentpunkte weniger als in Österreich und sogar 60 Prozentpunkte weniger als in den Niederlanden. Sogar in der Türkei ist die durchschnittliche Ersatzrate mit 69 Prozent deutlich höher als in Deutschland.

Das Beispiel Deutschland zeigt, wie wichtig ausreichend hohe Pensionen sind. Für viele Menschen wird es immer schwieriger, eine Pension über der Armutsgefährdungsschwelle zu erreichen, weshalb Altersarmut in Deutschland zunehmend ein Problem wird. Ein*e Arbeitnehmer*in mit

einem Durchschnittseinkommen braucht in Deutschland mindestens 41 Versicherungsjahre, um eine Pension an der Armutsgefährdungsschwelle zu erzielen; in Österreich sind es dagegen nur 26 Jahre. Dieser Unterschied wird sich in den nächsten Jahren durch das sinkende Pensionsniveau noch verschärfen und Arbeitnehmer*innen, die zum Durchschnittslohn arbeiten, werden 48 Jahre für eine Pension an der Armutsschwelle benötigen. Für all jene, die nur 75 Prozent des Durchschnittslohns verdienen, wird die Zahl auf unglaubliche – und praktisch unmögliche – 64 Versicherungsjahre steigen. (vgl. Blank/Türk 2017)

Durchschnittlich sind in Deutschland die Ausprägung der Sozialpartnerschaft und die Entlohnung. Der Organisationsgrad der Arbeitgeber*innen sowie die tarifvertragliche Abdeckungsrate liegen mit 58 bzw. 56 Prozent geringfügig über dem Durchschnitt der Vergleichsländer (53 bzw. 52 Prozent). Der Anteil der Arbeitnehmer*innen in einer Gewerkschaft liegt mit nur 17 Prozent unter dem Durchschnitt (25,6 Prozent). Hinsichtlich der Entlohnung zeigt sich ein etwas durchwachsenes Bild. Der Medianstundenlohn ist mit 15,44 Euro vergleichsweise hoch, jedoch ist auch der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen hoch. Jede*r fünfte Erwerbstätige in Deutschland verdient weniger als 60 Prozent des Medianlohns.

Unterdurchschnittlich schneidet Deutschland bei der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt ab. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind sowohl beim Einkommen als auch der Teilzeitbeschäftigung hoch. Der geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied beträgt 45 Prozent, 11 Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Und während nur 9,3 Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind es 46,8 Prozent der Frauen, was mit dem eher niedrigen Anteil an Kindern in formaler Kinderbetreuung (39 Prozent) zusammenhängt.

Britische Inseln: Vereinigtes Königreich, Irland

Vereinigtes Königreich

- 👍 hohe Erwerbstätigenquote
- 👍 niedrige Arbeitslosigkeit
- 👍 wenige unfreiwillig befristete Beschäftigte

- 👎 häufig Stress und Depressionen durch Arbeit
- 👎 geringe Absicherung im Krankheitsfall
- 👎 niedrigste Ersatzrate bei Pensionen

Das Vereinigte Königreich (19) erreicht bei den menschenwürdigen Arbeitsbedingungen nur das untere Mittelfeld. Die Gründe dafür sind vielfältig: die sozialpartnerschaftliche Organisation ist gering, die Arbeitszeiten sind tendenziell überproportional lang, während die Bezahlung im Ländervergleich nur durchschnittlich ist. Die soziale Sicherung der Erwerbsbevölkerung ist zudem sehr lückenhaft. Ganz schlecht schneidet das Vereinigte Königreich bei der Sicherheit am Arbeitsplatz ab.

Im Vereinigten Königreich, das die Regionen England, Schottland, Wales und Nordirland umfasst, ist nur ein Drittel der Arbeitgeber*innen in einem Verband organisiert, nur ein Viertel der Arbeitnehmer*innen ist Mitglied in einer Gewerkschaft und genauso wenige profitieren von Tarifverträgen.

Rund 20 Prozent der Arbeitnehmer*innen im Vereinigten Königreich sind Niedriglohneempfänger*innen, verdienen also nur 60 Prozent oder weniger des Medianeinkommens. 8,6 Prozent der Arbeitnehmer*innen gelten als Working Poor und können mit ihrem Einkommen kaum ihren Lebensunterhalt bestreiten. Der kaufkraftbereinigte Medianstundenlohn beträgt rund 12 Euro, das liegt zwar etwas über dem Durchschnitt der untersuchten Länder (11 Euro), ist aber deutlich niedriger als in anderen nord- und mitteleuropäischen Staaten, wie beispielsweise Deutschland, Niederlande oder Belgien.

Im Vereinigten Königreich arbeiten vollbeschäftigte Personen durchschnittlich 42,6 Stunden pro Woche, ein überdurchschnittlich hoher Wert. Zudem arbeiten rund 10 Prozent der Arbeitnehmer*innen regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche.

Die prekären Arbeitszeiten und geringe Entlohnung tragen vermutlich dazu bei, dass 42 Prozent der Arbeitnehmer*innen an arbeitsbedingtem Stress, Depressionen oder Beklemmung leiden, so viele wie in keinem anderen der untersuchten Länder.

Im Krankheitsfall sind die britischen Erwerbstätigen nicht so gut abgesichert wie Erwerbstätige in anderen nordeuropäischen Ländern. In den ersten 4 Wochen Krankenstand werden nur 18 Prozent des Gehalts ausbezahlt, das liegt weit unter dem Durchschnitt der 29 Vergleichsländer (71,5 Prozent). Im Falle des Arbeitsplatzverlusts beziehen nur zwei Drittel der Arbeitslosen eine Unterstützung. Besonders prekär ist die Lage für Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Pensionist*innen müssen von durchschnittlich nur 22 Prozent des vorherigen Gehalts leben. Das ist die niedrigste Ersatzrate aller untersuchten Länder.

Gut schneidet das Vereinigte Königreich jedoch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ab. Die allgemeine Erwerbstätigenquote, die Erwerbstätigenquote von Frauen und der Erwerbsbevölkerung zwischen 55 und 65 Jahren sind durchweg überdurchschnittlich hoch. Die Arbeitslosenquote (4,3 Prozent) ist niedrig; auch die Langzeitarbeitslosigkeit (27,2 Prozent) ist im Vergleich eher gering und liegt weit unter dem Durchschnitt der 29 Länder (42 Prozent). Die Jugendarbeitslosenquote (12,3 Prozent) ist dagegen nur durchschnittlich. Das Vereinigte Königreich steht damit vor der Aufgabe, junge Menschen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Irland	
 hoher Anteil an Kindern in formaler Betreuung	 schlechte soziale Sicherung
 hoher Medianstundenlohn	 hohe Langzeitarbeitslosigkeit
 wenig unfreiwillige Teilzeit	 1/5 der Erwerbstätigen sind Niedriglohnempfänger*innen

Irland (13) zeigt sehr ähnliche Ergebnisse wie das Vereinigte Königreich. Ein wesentlicher Unterschied besteht jedoch darin, dass Irland von der Weltfinanzkrise 2008 schwer getroffen wurde. Die Nachwirkung der Krise könnte mit ein Grund sein für das leicht schlechtere Abschneiden Irlands im Vergleich zum Vereinigten Königreich.

Die irischen Ergebnisse sind „durchwachsen“. Während Irland das Schlusslicht im Bereich der „Sozialen Sicherung“ ist, weist es die höchste „Geschlechtergerechtigkeit“ auf, vielleicht ein wenig überraschend für das traditionell katholische Irland. Durchschnittlich ist Irland bei der „Arbeitsmarktpolitik“, der „angemessenen Arbeitszeit“ und der „angemessenen Entlohnung“. Unterdurchschnittlich hingegen bei der „Sicherheit am Arbeitsplatz“ und der „berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung“.

Die geringe soziale Sicherung zeigt sich schon bei den Sozialausgaben. Irland wendet nur 16 Prozent des BIP für Soziales auf, ein unterdurchschnittlicher Wert (europäischer Durchschnitt 24 Prozent). Auch im Vergleich zum Vereinigten Königreich ist das Ergebnis schlecht, denn dort werden 28 Prozent des BIP für Sozialausgaben verwendet. Das spiegelt sich bei diversen Sozialleistungen wider: Im Krankheitsfall werden nur 12 Prozent des Gehalts ausbezahlt, nur 22 Prozent der Arbeitslosen können mit einer Unterstützung rechnen und Pensionist*innen müssen mit durchschnittlich 34 Prozent des vorherigen Gehalt auskommen.

Während hier deutlicher Nachholbedarf besteht, kann Irland bei der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt punkten. Das liegt vor allem an dem vergleichsweise hohen Anteil von Kindern in formaler Kinderbetreuung (67 Prozent), der rund 40 Prozentpunkte höher ist als der europäische Durchschnitt. Zudem ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 36 Prozent leicht überdurchschnittlich. Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind zwar auch in Irland hoch, allerdings niedriger als beispielsweise in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Zudem ist auch der geschlechterspezifische Unterschied bei der Teilzeitbeschäftigung mit 19 Prozent etwas höher als der Durchschnitt. Das zeigt, dass auch Irland keinen geschlechtergerechten Arbeitsmarkt vorzeigen kann und nach wie vor Handlungsbedarf besteht.

Östliches Mitteleuropa¹: Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei, Kroatien, Polen

Slowenien (12) und die Tschechische Republik (16) befinden sich bei den menschenwürdigen Arbeitsbedingungen im Mittelfeld; Ungarn (21), die Slowakei (23) und Kroatien (24) schon im untersten Drittel und Polen (27) liegt abgeschlagen am untersten Ende. Die hier als „östliches Europa“ zusammengefassten Staaten bilden eine äußerst inhomogene Gruppe mit großen Unterschieden.

Slowenien 👍 zweitniedrigster Gender Overall Earnings Gap 👍 höchste tarifvertragliche Deckungsrate in der Region	👎 1/3 Arbeitnehmer*innen leisten Schichtarbeit 👎 54% der Arbeitslosen sind langzeitarbeitslos
Tschechische Republik 👍 niedrigste Arbeitslosenquote 👍 zweitsichersten Arbeitsplätze	👎 1/4 aller Arbeitnehmer*innen leisten Schichtarbeit 👎 19% Niedriglohneempfänger*innen

Auch in den besser platzierten Ländern Slowenien und der Tschechischen Republik gibt es in manchen Bereichen Verbesserungspotenzial. Die größten Probleme liegen in den Bereichen „Soziale Sicherung“ und „angemessene Arbeitszeiten“, wo beide Länder ähnliche Ergebnisse aufweisen.

Bei sozialen Transferleistungen schneiden die beiden Länder unterdurchschnittlich schlecht ab. Und zwar sowohl bei der Ersatzrate der Pensionen, die sich in Slowenien auf durchschnittlich 38 Prozent und in der Tschechischen Republik auf 45 Prozent des vorherigen Lohns belaufen, als auch bei den Unterstützungsleistungen für Arbeitslose, die in Slowenien nur an 30 Prozent und in der Tschechischen Republik an 21 Prozent der Erwerbslosen ausbezahlt werden.

Auch bei der „angemessenen Arbeitszeit“ zeigen sich einige Defizite. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt zwar im Länderdurchschnitt, allerdings ist der Anteil jener Erwerbstätigen, die der Belastung unregelmäßiger Arbeitsstunden und Nachtarbeit ausgesetzt sind, um einiges höher. 35 Prozent der slowenischen und 28 Prozent der tschechischen Arbeitnehmer*innen leisten Schichtarbeit, was deutlich über dem Durchschnitt (20 Prozent) liegt.

Mittelmäßig schneiden Slowenien und die Tschechische Republik im Bereich der „angemessenen Entlohnung“ ab. Der Anteil der Working Poor ist gering, doch der Anteil an Niedriglohneempfänger*innen ist mit 19 Prozent in beiden Ländern überdurchschnittlich hoch.

Die sozialpartnerschaftliche Organisation ist mittelmäßig, in Slowenien allerdings etwas besser als in der Tschechischen Republik. 26,9 Prozent der slowenischen, aber nur 10,5 Prozent der tschechischen Arbeitnehmer*innen gehören einer Gewerkschaft an, 60 Prozent (Slowenien) bzw. 41 Prozent (Tschechische Republik) der Arbeitgeber*innen einem Verband. Die tarifvertragliche Deckungsrate liegt in Slowenien bei immerhin 70 Prozent, in der Tschechischen Republik aber nur bei 46 Prozent.

Aber auch die Tschechische Republik und Slowenien können in einigen Bereichen gute Ergebnisse erzielen. So verfügt Tschechien über sehr sichere Arbeitsplätze und einen durchaus guten Arbeitsmarkt, mit der niedrigsten Arbeitslosenquote (2,9 Prozent) aller Vergleichsländer.

¹ Unter dem neutralen Begriff „östliches Mitteleuropa“ werden hier Staaten zusammengefasst, die sich ausgehend von Österreich als mittleren Orientierungspunkt östlich in Europa befinden. Keine Aussagen werden dadurch aber über eine politische oder kulturelle Zugehörigkeit getroffen.

Slowenien kann dagegen im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit punkten. Etwas über 40 Prozent der Führungspositionen in Slowenien sind von Frauen besetzt, der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Einkommen ist der zweitniedrigste (nach Litauen) unter den Vergleichsländern und auch der Unterschied in der Teilzeitbeschäftigung zwischen Frauen und Männern ist gering.

Ungarn  wenige Arbeitnehmer*innen mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen  relativ hoher Anteil der Führungspositionen von Frauen besetzt	 niedriger Medianstundenlohn  niedrige Erwerbstätigenquote der über 55 Jährigen
Slowakei  34 Wochen Mutterschutz  geringe geschlechtsspezifische Unterschiede bei Teilzeit	 höchster Anteil Nachtarbeiter*innen  nur wenige Arbeitslose erhalten eine Unterstützung  sehr wenige Erwerbstätige profitieren von einem Tarifvertrag
Kroatien  wenig Nachtarbeiter*innen  höchste Ersatzrate bei der Pension  28 Wochen Mutterschutz	 sehr geringe Erwerbsquote der über 55-Jährigen  hohe Arbeitslosigkeit  höchster Anteil Schichtarbeiter*innen
Polen  wenige Arbeitsunfälle  20 Wochen Mutterschutz  Gesetzlicher Vaterschaftsurlaub	 hohe Arbeitsbelastung  wenig ausgeprägte Sozialpartnerschaft  nur jede zweite Person über 55 geht einer Erwerbsarbeit nach

Woran liegt es, dass die anderen vier Länder des östlichen Europa insgesamt nicht gut abschneiden? In Ungarn, der Slowakei und Polen ist die Performance in den Bereichen „soziale Sicherung“, „Sozialpartnerschaft“, „angemessene Arbeitszeit“ und „angemessene Entlohnung“ unterdurchschnittlich. Es gibt auch Überschneidungen mit Kroatien, das in den Bereichen „angemessene Arbeitszeit“ und „Entlohnung“ ebenfalls keine guten Ergebnisse erzielt.

Bei der „sozialen Sicherung“ weisen bereits die niedrigen Sozialausgaben in Ungarn, der Slowakei und Polen auf eine Problematik in diesem Bereich hin. In Ungarn und Polen werden nur 20 Prozent des BIP für Soziales aufgewendet, in der Slowakei noch weniger (18 Prozent). Die Ersatzrate bei den Pensionen ist in Ungarn (59 Prozent) und der Slowakei (64 Prozent) durchschnittlich, in Polen (32 Prozent) deutlich unterdurchschnittlich. Bei Verlust der Erwerbsarbeit erhält zudem nur ein kleiner Teil der Arbeitslosen eine Unterstützung. Kroatien schneidet bei der sozialen Sicherung etwas besser ab und befindet sich im guten Mittelfeld.

Die Sozialpartnerschaft ist in allen Ländern, mit Ausnahme von Kroatien, nicht besonders ausgeprägt. Nur rund 10 Prozent der Arbeitnehmer*innen sind in Ungarn, Polen und der Slowakei Mitglied in einer Gewerkschaft, zwischen 20 und 40 Prozent der Arbeitgeber*innen sind in Verbänden organisiert. Das wirkt sich auf die tarifvertragliche Deckungsrate aus. Nur rund ein Viertel der Arbeitnehmer*innen dieser Länder profitieren von einem Tarifvertrag, was weit unter dem Durchschnitt aller Vergleichsländer liegt, wo zumindest die Hälfte der Entlohnungshöhe durch Tarifvertrag geregelt ist. Auch hier weist Kroatien mit einer Abdeckungsrate von 46,7 Prozent noch das beste Ergebnisse auf.

Bei der „angemessenen Arbeitszeit“ und „angemessenen Entlohnung“ schneidet Kroatien allerdings genauso schlecht wie Ungarn, die Slowakei und Polen ab. Alle vier Länder befinden sich hier im unteren Drittel. Es wird durchschnittlich über 40 Stunden pro Woche gearbeitet. Der Anteil der Schichtarbeiter*innen ist in Kroatien (38 Prozent) so hoch wie nirgendwo sonst. Auch in Polen (32 Prozent) und der Slowakei (31 Prozent) ist er überdurchschnittlich hoch. Nur in Ungarn liegt er mit 16,7 Prozent leicht unter dem Durchschnitt. In der Slowakei ist zudem der Anteil an Nachtarbeiter*innen so hoch wie nirgendwo sonst. Die Löhne sind tendenziell niedrig, die Anzahl der Niedriglohneempfänger*innen ist hoch, in Polen und Kroatien sind sogar ein Viertel der Arbeitnehmer*innen betroffen.

In Kroatien zeigen sich darüber hinaus Probleme bei der Integration der Erwerbsbevölkerung in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote liegt bei überdurchschnittlich hohen 11 Prozent, die Hälfte dieser Arbeitslosen gelten als langzeitarbeitslos. Der Anteil der Jugendlichen ohne Arbeit und Ausbildung (15 Prozent) ist ebenfalls sehr hoch. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne länger arbeiten. Auch ältere Menschen und Frauen sind am Arbeitsmarkt unterdurchschnittlich vertreten. Generell ist die Geschlechtergerechtigkeit am kroatischen Arbeitsmarkt nicht sehr gut ausgebildet.

Positiv hervorzuheben ist, dass in allen osteuropäischen Staaten (mit Ausnahme Sloweniens) der Mutterschutz die Mindestanforderung der Europäischen Union von 14 Wochen übersteigt und im Vergleich zu den meisten anderen Ländern sogar sehr hoch ist. In der Slowakei sind es 34 Wochen, in Kroatien und der Tschechischen Republik 28 und in Polen immerhin noch 20 Wochen.

Baltikum: Estland, Lettland, Litauen

Estland 👍 kaum befristeten Arbeitsverträge 👍 kaum unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte 👍 wenig psychische Belastung durch die Arbeit	👎 geringe Sozialausgaben 👎 viele Nachtarbeiter*innen 👎 geringste gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmer*innen
Lettland 👍 hoher Frauenanteil in Führungspositionen 👍 niedrige Wochenarbeitszeit 👍 wenige Nachtarbeiter*innen	👎 wenig Kinder in formaler Betreuung 👎 niedrige Löhne 👎 höchster Anteil von Niedriglohneempfänger*innen
Litauen 👍 wenige Nachtarbeiter*innen 👍 kaum jemand arbeitet mehr als 48h Stunden/Woche 👍 geringer geschlechterspezifischer Einkommensunterschied	👎 niedrige tarifvertragliche Abdeckung 👎 Arbeitgeber*innen kaum organisiert 👎 niedrige Löhne

Die baltischen Staaten Estland (20), Lettland (22) und Litauen (26) weisen im Gesamtvergleich unterdurchschnittlich menschenwürdige Arbeitsbedingungen auf. Trotz geographischer Nähe zeigen sich einige Unterschiede in den Bereichen „Arbeitsmarktpolitik“, „Angemessene Arbeitszeit“, „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Sicherheit am Arbeitsplatz“. Ähnliche Ergebnisse erzielen die baltischen Staaten in den Bereichen „Soziale Sicherung“, „Sozialpartnerschaft“ und „Angemessene Entlohnung“.

Die „Soziale Sicherung“ ist in den baltischen Staaten nicht allzu gut ausgeprägt. Die drei Länder befinden sich in diesem Bereich am unteren Ende der Vergleichsländer (Lettland (22), Estland (23), Litauen (24)). Die Sozialausgaben gemessen am BIP liegen in allen drei Staaten mit 15 Prozent weit unter dem Durchschnitt (24 Prozent). Unterdurchschnittlich niedrig ist auch die Ersatzrate der Pensionen (Durchschnitt: 59 Prozent). Pensionist*innen in Litauen können durchschnittlich mit einer Pension von 54 Prozent ihres vorherigen Gehalts rechnen, in Estland sind es 50 Prozent, in Lettland nur 47 Prozent. Zum Vergleich: In den Niederlanden liegt die durchschnittliche Ersatzrate beispielsweise bei 96 Prozent, in Österreich bei 78 Prozent. Nur ein Viertel der Erwerbstätigen, die ihre Arbeit verlieren, können in den baltischen Staaten mit einer Unterstützung rechnen. In Österreich etwa sind es 90 Prozent. Anders ist es im Krankheitsfall, hier erhalten die Arbeitnehmer*innen in Lettland in den ersten 4 Wochen durchschnittlich 76 Prozent ihres Gehalts, was leicht über dem Gesamtdurchschnitt (71 Prozent) liegt. In Litauen ist es mit 70 Prozent etwas weniger, Estland (60 Prozent) liegt hier etwas unter den Werten der beiden anderen Staaten. Beim Mutterschutz liegt die Anzahl der gesetzlich vorgeschriebenen Wochen in den drei Ländern über dem von der Europäischen Union festgelegtem Minimum von 14 Wochen. Positiv erwähnt werden kann, dass es in allen drei baltischen Staaten einen gesetzlich festgelegten und bezahlten Vaterschaftsurlaub gibt.

Im Bereich der „Sozialpartnerschaft“ sind in den baltischen Staaten weder die Arbeitnehmer*innen noch die Arbeitgeber*innen besonders gut organisiert. Dementsprechend niedrig ist der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die von Tarifverträgen erfasst und gesichert sind. In Lettland sind lediglich 12,5 Prozent der Arbeitnehmer*innen und 14 Prozent der Arbeitgeber*innen in Verbänden organisiert, daher profitieren auch nur 14 Prozent der Arbeitnehmer*innen von einem

Tarifvertrag. Noch niedriger ist die tarifvertragliche Abdeckung in Estland (11 Prozent), wo der Organisationsgrad der Arbeitnehmer*innen (4,5 Prozent) noch geringer ist als in Lettland. In Litauen sind überhaupt nur 7 Prozent aller Arbeitsverträge tarifvertraglich abgedeckt, auch wenn hier zumindest 41 Prozent der Arbeitgeber*innen organisiert sind; die Arbeiter*innenorganisation liegt allerdings nur bei rund 8 Prozent.

Die schwach ausgeprägte Sozialpartnerschaft in den baltischen Staaten mag ein Grund dafür sein, dass die „angemessene Entlohnung“ unterdurchschnittlich ist. Die kaufkraftbereinigten Medianstundenlöhne liegen in den baltischen Staaten weit unter dem Gesamtländerdurchschnitt (11 Euro): in Estland liegt der mittlere Lohn bei nur 6,50 Euro pro Stunde, in Lettland bei 4,80 Euro und in Litauen bei 5 Euro. Trotz dieser niedrigen Löhne gelten zusätzlich ein Viertel der Arbeitnehmer*innen als Niedriglohneempfänger*innen und jeweils ca. 10 Prozent als Working Poor. Das Einkommen im Baltikum reicht also für einen erheblichen Anteil der Menschen nicht für ein gutes Leben.

Die baltischen Staaten können aber auch gewisse Stärken bei den Arbeitsbedingungen vorweisen. In Estland ist das ein sehr gutes Abschneiden im Bereich der „Arbeitsmarktpolitik“ und „Sicherheit am Arbeitsplatz“, in Lettland und Litauen bei der „Geschlechtergerechtigkeit“.

Estland gelingt es gut, die Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und weist sehr niedrige Arbeitslosenquoten auf. So lag die allgemeine Arbeitslosenquote (5,8 Prozent) und die Langzeitarbeitslosenquote (31,6 Prozent) zuletzt deutlich unter dem europäischen Schnitt. Fast niemand (0,4 Prozent) muss hier unfreiwillig einer befristeten Beschäftigung nachgehen und nur 7,5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten wünschen sich eine Vollzeitstelle – das sind die niedrigsten Werte unter den 29 Vergleichsländern. Gleichzeitig ist die Erwerbstätigenquote insgesamt hoch. Frauen sind ebenso gut in den Arbeitsmarkt integriert wie ältere Erwerbstätige.

Lettland und Litauen können dafür bei der Geschlechtergerechtigkeit glänzen; in Lettland sind nahezu 50 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt, so viele wie nirgendwo sonst. In Litauen sind es immerhin 38 Prozent. Die Einkommensunterschiede sind vergleichsweise gering. Litauen weist mit 19,1 Prozent den geringsten Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern auf. Auch Lettland schneidet hier mit 22,8 Prozent gut ab. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung sind in allen baltischen Staaten eher gering. Einziges Manko sind die sehr niedrigen Kinderbetreuungsquoten.

Südeuropäische Post-Krisenländer: Spanien, Italien, Portugal, Griechenland

Spanien 👍 wenig gesundheitliche Belastung durch die Arbeit 👍 Viele Kinder in formaler Betreuung 👍 bezahlter Vaterschaftsurlaub	👎 viele Working Poor 👎 hohe Arbeitslosenquote 👎 höchster Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen
Italien 👍 hohe Pensionsersatzrate 👍 hohe Sozialausgaben 👍 wenige Menschen müssen regelmäßig mehr als 48h pro Woche arbeiten	👎 hohe Jugendarbeitslosigkeit 👎 viele Langzeitarbeitslose 👎 viele Working Poor
Portugal 👍 kaum Nachtarbeiter*innen 👍 hohe geschlechtsspezifische Lohnunterschiede 👍 geringe geschlechtsspezifische Unterschiede bei Teilzeitarbeit	👎 geringe Löhne 👎 viele Working Poor 👎 wenige Kinder in formaler Betreuung
Griechenland 👍 wenig tödliche Arbeitsunfälle 👍 bezahlter Vaterschaftsurlaub 👍 wenige Menschen müssen regelmäßig mehr als 48h pro Woche arbeiten	👎 niedrige Erwerbsquote 👎 hoher Anteil von Langzeitarbeitslosen 👎 kaum berufsbezogene Aus- oder Weiterbildung

Bei den südeuropäischen Staaten Spanien (15), Italien (17), Portugal (18) und Griechenland (28) zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Während Spanien mittelmäßige Arbeitsbedingungen aufweist, sind sie in Italien und Portugal unterdurchschnittlich und in Griechenland so schlecht wie sonst nur in der Türkei.

Das größte Problem in den südeuropäischen Staaten ist das schlechte Abschneiden im Bereich der „Arbeitsmarktpolitik“. Menschen mit ausreichend Arbeit zu versorgen und sie aktiv am Erwerbsprozess teilnehmen zu lassen, erweist sich hier als große Herausforderung.

Griechenland (21,5 Prozent) und Spanien (17,2 Prozent) wiesen zuletzt die höchsten Arbeitslosenquoten aller untersuchten Länder auf; auch in Italien (11,2 Prozent) und Portugal (8,9 Prozent) waren überdurchschnittlich viele Menschen arbeitslos. Zudem gibt es große Probleme, nach einem Jobverlust wieder in eine Beschäftigung zu kommen. In Griechenland sind 72 Prozent langzeitarbeitslos, so viele wie nirgendwo sonst. Aber auch Italien (58 Prozent), Portugal (55 Prozent) und Spanien (48 Prozent) gelingt die Reintegration in den Arbeitsmarkt nur unzureichend. Vor allem in Italien stellt der Zugang zum Arbeitsmarkt für junge Menschen eine große Hürde dar. Ein Viertel der jungen Menschen ist ohne Arbeit. In Spanien (18 Prozent) und Griechenland (15 Prozent) ist die Situation etwas besser, trotzdem liegen beide Länder weit über dem Durchschnitt (12 Prozent).

Viele Erwerbstätige klagen zudem über das Ausmaß der Arbeit. In Griechenland würden 70 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gerne in Vollzeit arbeiten, können aber keine Stelle finden. Dieser Anteil ist der höchste unter allen Vergleichsländern. Jene Menschen, die über eine Vollzeitstelle verfügen, müssen dafür sehr lange arbeiten; die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 44 Stunden und ist damit nur in der Türkei höher. Immerhin wird in Italien, Spanien und Portugal durchschnittlich zwei bis vier Stunden pro Woche weniger gearbeitet als in Griechenland. Bezüglich unfreiwilliger Teilzeit ist die Situation in Italien (62 Prozent), Spanien (61 Prozent) und

Portugal (47 Prozent) ähnlich besorgniserregend. Zudem hat Spanien mit einem hohen Anteil befristeter Beschäftigungen zu kämpfen. Ein Fünftel der spanischen Erwerbstätigen arbeiten unfreiwillig in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Ihr Erwerbsleben ist damit stark von Unsicherheit geprägt.

Die südeuropäischen Staaten (mit Ausnahme von Portugal) weisen außerdem eine unterdurchschnittliche Integration von Frauen in der Arbeitswelt auf. Die Frauenerwerbsquoten in Griechenland (48 Prozent), Italien (52,5 Prozent) und Spanien (59,6 Prozent) gehören zu den niedrigsten der Vergleichsländer.

Die Arbeitgeber*innen tragen auch nicht viel dazu bei, dass sich die griechischen Arbeitnehmer*innen weiterbilden. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist in Griechenland so gering wie nirgendwo sonst. In den anderen südeuropäischen Ländern findet sich das Problem in abgeschwächter Form.

Klare Unterschiede zeigen sich im Bereich der „Sozialpartnerschaft“. Die niedrige sozialpartnerschaftliche Organisation wirkt sich negativ auf die Arbeitsbedingungen aus. Nur 18 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Griechenland fallen in den Geltungsbereich von Tarifverträgen – das sind nicht einmal zwei von zehn Erwerbstätigen. In Italien, Portugal und Spanien wird hingegen eine tarifvertragliche Deckungsrate der Arbeitnehmer*innen zwischen 72 und 80 Prozent erreicht, wodurch auch der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen bedeutend niedriger ist als in Griechenland.

Türkei

Türkei

- 👍 wenige Langzeitarbeitslose
- 👍 geringer Anteil Niedriglohnempfänger*innen
- 👍 geringe arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

- 👎 hohe Jugendarbeitslosigkeit
- 👎 hohe Arbeitszeitbelastung
- 👎 geringe soziale Absicherung

Die Türkei (29) weist die menschenunwürdigsten Arbeitsbedingungen unter allen 29 europäischen Vergleichsländern auf. Besonders schlecht schneidet das Land in den Bereichen „angemessene Arbeitszeit“, „Geschlechtergerechtigkeit“, „sozialer Sicherung“, „Sozialpartnerschaft“ und „berufliche Aus- und Weiterbildung“ ab, wo es sich überall am unteren Ende der Skala der untersuchten Länder befindet.

Ein großes Problem in der Türkei ist die Arbeitslosigkeit. Die Jugendarbeitslosigkeit ist so hoch wie nirgendwo sonst, die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmer*innen ist so niedrig wie in keinem anderen Land. Wird die Erwerbsarbeit verloren, können außerdem nur 8 Prozent mit Transferleistungen in Form von Arbeitslosenunterstützung rechnen, so wenig wie in keinem der anderen Vergleichsländer. Positiv hervorzuheben ist, dass die türkischen Erwerbspersonen im Fall des Arbeitsplatzverlustes nicht lange arbeitslos bleiben.

Doch selbst wenn Menschen über eine Arbeit verfügen, können sie mit ihrem Einkommen oft nicht die fürs Leben notwendigen Ausgaben tätigen (Working Poor); der Medianstundenlohn ist (kaufkraftbereinigt) mit 4 Euro sehr niedrig. Besonders schwer haben es Frauen. Der geschlechterspezifische Einkommensunterschied beträgt mit 58 Prozent so viel wie in keinem anderen Land.

Insofern überrascht es auch nicht, dass die Menschen sehr viel arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Ein Drittel der Arbeitnehmer*innen arbeitet regelmäßig mehr als 48 Stunden.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Türkei wird zunehmend erschwert durch einen geringen Organisationsgrad von Arbeitgeber und -nehmer*innen. Nur 20 Prozent der Arbeitgeber*innen und 8 Prozent der Arbeitnehmer*innen sind in Verbänden und Gewerkschaften organisiert, was dazu führt, dass nur 6 Prozent der Arbeitnehmer*innen von Tarifverträgen profitieren.

Zusammenfassung

Arbeit steht im Mittelpunkt des gesellschaftlichen Lebens und damit auch im Zentrum politischer Diskussionen. Sie gilt als zentrale Maßnahme gegen Armut und soziale Ausgrenzung. Sie soll den Menschen ein gutes und sicheres Leben ermöglichen. Daher sind die Teilhabe an Arbeit und ihre Bedingungen zentral für die individuelle Lebensqualität, aber auch für den sozialen Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft. Um diese Anforderungen auch wirklich erfüllen zu können, müssen Arbeitsplätze menschenwürdig gestaltet sein. Darunter verstehen wir, in Anlehnung an die Decent Work Agenda der ILO, einen produktiven, fair entlohnenden Arbeitsplatz, der nicht diskriminierend wirkt, gesundheitlich nicht schädlich ist oder nicht übermäßig lange Arbeitszeiten verlangt.

Der Vergleich der Arbeitsbedingungen in 29 europäischen Ländern zeigt, dass menschenwürdige Arbeit in den einzelnen Nationalstaaten sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Die einzelnen Länder weisen unterschiedliche Stärken und auch Schwächen bei den Arbeitsbedingungen auf. Erkennen lassen sich allerdings leichte regionale Tendenzen. Die Arbeitsbedingungen in Nord- und Mitteleuropa sind tendenziell besser als im östlichen Mitteleuropa und in Südeuropa, mit Ausnahme der Britischen Inseln. In den nord- und mitteleuropäischen Ländern gibt es eine Tendenz zu höheren Erwerbstätigenquoten und analog niedrigeren Arbeitslosenraten, eine deutlich niedrigere Jugendarbeitslosigkeit, höhere Löhne und eine höhere sozialpartnerschaftliche Intensität. In den südeuropäischen Staaten Ländern stellt vor allem der Zugang zum Arbeitsmarkt ein Problem dar, es sind zu wenige Menschen in den Erwerbsprozess inkludiert.

Im europäischen Vergleich zeigt sich Österreich als Land mit sehr guten, sprich menschenwürdigen Arbeitsbedingungen. Hervorzuheben ist die Sozialpartnerschaft, aber auch die soziale Sicherung. Menschen werden hier durch sozialstaatliche Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit, im Krankheitsfall und beim altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess gut unterstützt. Es wird auch in die Menschen investiert. Die Möglichkeiten zu berufsbezogener Aus- und Weiterbildung sind überdurchschnittlich gut. Allerdings wird hierzulande überdurchschnittlich viel gearbeitet. Die jüngsten politischen Entscheidungen, wie die Einführung des 12-Stunden-Tages, verstärken diese Richtung. Will Österreich weiter ein Land mit sehr guten menschenwürdigen Arbeitsbedingungen bleiben, so muss an guten arbeitsrechtlichen und sozialpartnerschaftlichen Errungenschaften weitergearbeitet bzw. müssen sie aus- anstatt abgebaut werden.

Feststellen lässt sich, dass fast alle untersuchten Länder in vier Bereichen große Probleme zeigen: Langzeitarbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, fehlende Geschlechtergleichheit und steigende gesundheitliche Belastungen durch die Erwerbsarbeit.

1. Mit Ausnahme von Norwegen und Schweden zeigt sich überall das Problem, Arbeitslose rasch wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In 23 der 29 Länder sind zumindest ein Drittel der Arbeitslosen langzeitarbeitslos, in neun der 29 Länder sind es sogar die Hälfte. Langzeitarbeitslos sind meistens geringqualifizierte und ältere Menschen. Analog dazu zeigt sich nahe zu überall, auch hier mit Ausnahme von Schweden und Norwegen, eine eher niedrige Erwerbstätigenquote der älteren Bevölkerung.
2. Ebenso auffallend ist, dass die Jugendarbeitslosigkeit in jedem der untersuchten Länder, mit Ausnahme von Griechenland, höher ist als die Arbeitslosenraten insgesamt. Arbeitslosigkeit ist kein Problem, das nur die älteren Erwerbstätigen betrifft, auch Jugendliche sind stärker von ihr betroffen.

3. Großer Handlungsbedarf besteht europaweit bei der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Keines der untersuchten Länder verfügt über eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Die geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede variieren zwischen 19,2 Prozent in Litauen bis zu 57,9 Prozent in der Türkei. Außerdem kann keines der Länder eine ausgeglichene Aufteilung von Führungspositionen auf Männer und Frauen vorweisen. Bedarf gibt es auch beim Ausbau von staatlicher Kinderbetreuung, um Frauen die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung zu geben. Gerade in den nord- und mitteleuropäischen Ländern ist der geschlechterspezifische Unterschied bei der Teilzeitbeschäftigung hoch. Nach wie vor arbeiten mehrheitlich Frauen in Teilzeit, weil sie unbezahlte Betreuungsleistungen im Haushalt übernehmen, wodurch sie weniger Aufstiegschancen besitzen und öfter von Armut bedroht sind. In den osteuropäischen Ländern ist der Unterschied um einiges geringer.
4. Trotz des guten Abschneidens der nord- und mitteleuropäischen Länder bei den Arbeitsbedingungen fühlen sich hier viele Erwerbstätige durch die Arbeit gesundheitlich – sowohl physisch wie auch psychisch – belastet. Gründe dafür können steigende Unsicherheiten durch Entwicklungen in anderen Ländern sein, wie sie während der Finanzkrise zu erleben waren, steigende Angst vor Arbeitslosigkeit, dem damit zusammenhängenden gesellschaftlichem Abstieg, Wohlstandsverlust und Statuseinbußen. Auch steigende Arbeitsstunden, entgrenzte und flexibilisierte Arbeit, dauernde Erreichbarkeit durch neue mediale Kanäle, die die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen lassen, können sich psychisch belastend auswirken. Die rezenten politischen Entwicklungen und auch die Geschichte zeigen, wie gefährlich diese Ängste für die liberale Demokratie sein können und wie schnell nationalistische oder gar faschistische Ideen in solch einem Klima Fuß fassen können. Dazu braucht es noch nicht einmal den Verlust der eigenen Arbeit. Der Blick in die Krisenländer Europas mit hohen Arbeitslosigkeit und Bankomaten, die kein Geld mehr ausspucken, reicht, um diese Ängste loszutreten. Zudem wirkt die zunehmende Erosion der Normalarbeitszeit und die mit ihr verbundene Absicherung bei Arbeitsausfällen sowie nach der Erwerbsarbeit in der Pension verunsichernd auf die Erwerbsbevölkerung.

All das sind Probleme, die konsenspolitische Interventionen brauchen. Deshalb muss das Interesse auch am Erhalt und der Stärkung der Sozialpartnerschaft liegen. Eine starke Sozialpartnerschaft, in der die Arbeitnehmer*innenvertretungen politische Macht besitzen, kann die Erwerbsbevölkerung vor hoher Arbeitslosigkeit, überlangen Arbeitszeiten und niedrigen Löhnen schützen. Und das ist nicht nur gut für die Menschen und ihre Familien, sondern auch für die Wirtschaft. Geht's den Arbeitnehmer*innen gut, geht's auch der Wirtschaft gut, weil konsumiert wird, weil investiert wird.

Zukunft der Arbeit durch nachhaltige Arbeit

Die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft wird nicht nur durch sozioökonomische Krisen, sondern auch durch die zunehmend drängende Klimakrise auf die Probe gestellt. Im Lichte fortschreitender Umweltzerstörung, häufiger auftretender Wetterextreme, Trockenperioden, Ernteausfällen etc., die Knappheitsszenarien verschärfen und wirtschaftliche Existenzen zerstören, müssen sich die europäischen Staaten stärker als bisher mit der Thematik von Arbeit im Zusammenhang mit Umweltverträglichkeit und ökologischer Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Die Frage nach einem umweltverträglichen Niveau der Lebensführung, einem umweltbewussterem Konsum, der notwendigen drastischen Reduktion des fossilen Energieverbrauchs, alternativer Mobilität und der Rückbesinnung auf die Region, stellt auch den Bereich Arbeit vor neue Herausforderungen. Die ökologischen und ressourcentechnischen Voraussetzungen der Erwerbsarbeit werden in der politischen Diskussion nach wie vor zu wenig behandelt. Das ist durchaus verständlich, denn die Sicherheit einer Normalarbeitsstelle nimmt für immer mehr Erwerbstätige ab, während Verunsicherung und Ungleichheit zunehmen. Es ist deshalb auch nicht einfach, einer Verringerung bestimmter Produktionsbereiche auf Grund des Klimas und der Umwelt das Wort zu reden. Wenn „problematische“ Arbeitsstellen abgebaut werden sollen, wie in den Bereichen der Automobilindustrie, der Kohleförderung, des Erdölverbrauchs und anderer mehr, ist natürlich mit dem Widerstand der Betroffenen und ihren Repräsentant*innen zu rechnen. Für die Zukunft der Arbeit ist eine derartige Auseinandersetzung jedoch notwendig, genauso wie die dringende Ausarbeitung EU-weiter Ansatzpunkte und Vorschläge für die Entwicklung eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, das die Prämissen der ökologischen Nachhaltigkeit genauso berücksichtigt wie die der menschenwürdigen Arbeit.

Unter nachhaltiger Arbeit werden oftmals sogenannte Green Jobs verstanden. Green Jobs bezeichnen, laut EU-Definition, jene Arbeitsplätze, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen erhalten. Diese Arbeitsplätze finden sich in unterschiedlichen Bereichen und Branchen, unter anderem in der Technologie, in Land- und Forstwirtschaft, im Tourismus, im Handel und auch anderen Dienstleistungsbereichen. Ebenso unterschiedlich sind die dafür notwendigen Fähigkeiten, Qualifikationen sowie Arbeitsbedingungen. Green Jobs sind nicht nur hochqualifizierte und gut bezahlte Technikberufe, sondern treten auch in Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen wie in Land- und Forstwirtschaft, dem Bau und Handel, auf. Vor allem Frauen arbeiten in diesen niedrigqualifizierten und schlecht bezahlten Green Jobs in der Landwirtschaft, im Tourismus oder im Handel. Green Jobs erfüllen deshalb nicht automatisch die Voraussetzungen menschenwürdiger Arbeitsplätze.

Nachhaltige Arbeit meint jedoch nicht nur Green Jobs, sondern ist ein Teil der umfassenden, nachhaltigen Neuorientierung der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft, die Aspekte der sozialen und intergenerationalen Nachhaltigkeit ebenso mit einbezieht, wie die Grenzen unseres Planeten. Sie beruht auf einem erweiterten Arbeitskonzept. Ein Beispiel ist die sogenannte „Mischarbeit“, entwickelt von der deutschen Hans-Böckler-Stiftung. Die Mischarbeit umfasst alle Formen der Arbeit, die für das Funktionieren der Gesellschaft notwendig sind, nämlich Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, Gemeinwesenarbeit und Eigenarbeit. Für die meisten Menschen ist Mischarbeit längst die Realität, sie muss nur noch anerkannt, entlohnt, sozialstaatlich abgesichert und reguliert werden. Dieser erweiterte Arbeitsbegriff inkludiert neben der Erwerbsarbeit auch private Versorgungsarbeit und Gemeinschaftsarbeit und erfüllt damit ein langes feministisches Anliegen, weibliche Care-Arbeit im Haushalt als Arbeit anzuerkennen. Nachhaltige Arbeit bedeutet neben

der ökologisch verträglichen Bereitstellung und Produktion von Waren und Dienstleistungen auch ein sicheres, faires und ausreichendes Einkommen für alle (vgl. Littig 2016: 4f). Laut dem UNEP (United Nations Environmental Program) ergibt sich aus der nachhaltigen Arbeit eine doppelte Dividende, nämlich die ökologische Verträglichkeit von Arbeit unter menschenwürdigen Bedingungen.

Nachhaltigkeit muss auch im Sinne einer mehrdimensionalen, intergenerationalen Verteilungsgerechtigkeit verstanden werden, die sich nicht nur auf die Natur, sondern auch den Menschen selbst, seine Gesundheit, Psyche und Entwicklung bezieht. Deshalb reicht es nicht einfach nur, mehr „grüne“ Arbeitsplätze zu schaffen, es braucht verschiedene Maßnahmen für die Schaffung nachhaltiger und in diesem Sinne auch menschenwürdiger Arbeit. Laut Beate Littig (Leiterin der Forschungsgruppe „Socio-ecological Transformation“) sind die zentralen Voraussetzungen nachhaltiger Arbeit für alle: eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, ein Rückgang des durchschnittlichen Erwerbszeitvolumens pro beschäftigter Person, die Umverteilung von Arbeit, die geschlechtergerechte Verteilung von Versorgungsarbeiten sowie die Möglichkeit für Männer und Frauen, Mischarbeit zu leisten, die Entkoppelung von sozialer Sicherung der Erwerbsarbeit und eine sozial-ökologische Steuerreform, wie z.B. die Einführung von Ökosteuern und eine Anpassung der Mehrwertsteuer für umweltschädliche Güter (vgl. Littig 2016: 8).

Ökologische und sozial nachhaltige Regulierungen, die die Grenzen des Ressourcenkonsums und die Mindeststandards der Arbeit verknüpfen, konnten sich in den nationalen und transnationalen Institutionen zwar noch wenig festsetzen, sie sind aber durchaus konsensfähig, wie die EU Rahmenstrategie Europa 2020 oder die Agenda 2030 „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ (SDGs) der Vereinten Nationen zeigen. Europa 2020 versteht sich als „neue Strategie für Beschäftigung, intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ (Europäische Kommission 2010) und erhebt neben der Ressourceneffizienz die Förderung von Beschäftigung und die Armutsbekämpfung zur Priorität. Ebenso wie die Agenda 2030, die mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung, ein „dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit“ und eine nachhaltige Industrialisierung fördern möchte. Während sie gleichzeitig die Beendigung aller Formen von Armut, Hunger und Ungleichheit fordert und Maßnahmen zum Klimaschutz und nachhaltigem Konsum forciert. Beide Strategien sind anspruchsvoll und aus einer wachstumskritischen Perspektive etwas widersprüchlich. Wachstumskritische Perspektiven stellen den Zusammenhang von konstantem Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung mit allgemeinem Wohlstand in Frage. Vielmehr rufen sie dazu auf, über alternative Lebens- und Arbeitsweisen als Lösung der sozioökonomischen und ökologischen Probleme nachzudenken; dazu zählen die Solidarwirtschaft, Transition-Town Bewegungen, Ökodörfer, Buen Vivir (in lateinamerikanischen Ländern), Gross National Happiness (Bhutan) und viele andere mehr.

Es reicht nicht, menschenwürdige Arbeit in Zusammenhang mit Wirtschaftswachstum zu denken, sie muss auch in Zusammenhang mit ökologischer Nachhaltigkeit gedacht werden, denn die Natur zeigt uns zunehmend die Grenzen für eine Arbeits- und Lebensweise, welche die Endlichkeit von natürlichen und auch menschlichen Ressourcen nicht im Auge hat. Die Herausforderung, menschenwürdige und nachhaltige Arbeit als internationales Leitmotiv zu forcieren und ein gutes Leben für alle jetzt und in Zukunft herzustellen, besteht deshalb weiterhin.

Bibliographie

Artikel und Monographien

Blank, Florian; Türk Erik(2017): Armutsfestigkeit von Pensionssystemen- Deutschland und Österreich im Vergleich. A&W Blog

Bregman, Rutger 2017: Utopien für Realisten: Die Zeit ist reif für die 15-Stunden-Woche, offene Grenzen und das bedingungslose Grundeinkommen

ILO 2007: Working Time Around the World. Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective, Routledge, NY

ILO 2013: Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. ILO Manual. Second Version
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

Leibrecht, Markus; Rocha-Akis Silvia(2014): Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance. WIFO- Monatsberichte 87(8), S.555-567

Littig, Beate (2016): Nachhaltige Arbeit. Für Alle! Eine Bestandsaufnahme aus geschlechterpolitischer Sicht. Beitrag zur Ad-Hoc Gruppe ‚Nachhaltige Arbeit? Gesellschaftliche Naturverhältnisse, subjektivierte Arbeit und sozial-ökologischer Transformationsdiskurs‘

Steinberg Lisa et al. (2017): Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Ein komplexes Problem- verschiedene Antworten.
<http://www.bpb.de/apuz/250667/jugendarbeitslosigkeit-in-europa-ein-komplexes-problem-verschiedene-antworten?p=all>

Tarifverhandlungen in Europa
<http://de.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>

Daten

Arbeitsmarktpolitik

Erwerbstätigenquote der 20-64 Jährigen
https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr_wc110&language=de

Erwerbstätigenquote der 55-64 Jährigen
https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr_wc110&language=de

Arbeitslosenquote

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00203&plugin=1>

Langzeitarbeitslosenquote

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsq_upgal

Nichterwerbstätige Jugendliche im Alter von 15-24, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_neet_a&lang=de

Arbeitnehmer*innen mit unfreiwillig befristeter Arbeitsstelle

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem190>

Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/yth_empl_080

Soziale Sicherung

Sozialausgaben

<http://wko.at/statistik/eu/europa-sozialausgaben.pdf>

Ersatzrate der Pensionen

<https://data.oecd.org/pension/net-pension-replacement-rates.htm>

Erwerbstätigen, die in den Pensionstopf einzahlen

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=SOC&indicator=SOC_CEAP_SEX_RT&datasetCode=A&collectionCode=SSI&_afLoop=4069080180196658&_afWindowMode=0&_afWindowId=1akg28r6yz_59#!%40%40%3Findicator%3DSOC_CEAP_SEX_RT%26_afWindowId%3D1akg28r6yz_59%26subject%3DSOC%26_afLoop%3D4069080180196658%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DSSI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D1akg28r6yz_83

gesetzlicher Vaterschaftsurlaub

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>

Wochen Mutterschutz

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)

Arbeitslose, die Arbeitslosenboni erhalten

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=SOC&indicator=SOC_SOCP_SEX_RT&datasetCode=A&collectionCode=SSI&_afLoop=4068948193230289&_afWindowMode=0&_afWindowId=1akg28r6yz_42#!%40%40%3Findicator%3DSOC_SOCP_SEX_RT%26_afWindowId%3D1akg28r6yz_42%26subject%3DSOC%26_afLoop%3D4068948193230289%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DSSI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D1akg28r6yz_62

Sozialpartnerschaft

Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft angehören

<http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender-vergleichen>

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=IR&indicator=ILR_TUMT_NOC_RT&datasetCode=A&collectionCode=IR&_afLoop=4183935180842677&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DILR_TUMT_NOC_RT%26_afWindowId%3Dnull%26subject%3DIR%26_afLoop%3D4183935180842677%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DIR%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D112eq141tx_133

Arbeitgeber*innenorganisationsgrad

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/employers-organisations-in-europe>

Collective Wage Bargaining Rate

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=IR&indicator=ILR_CBCT_NOC_RT&datasetCode=A&collectionCode=IR&_afLoop=4183937989655532&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DILR_CBCT_NOC_RT%26_afWindowId%3Dnull%26subject%3DIR%26_afLoop%3D4183937989655532%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DIR%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D112eq141tx_150

Angemessene Arbeitszeit

Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitsstunden

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_r_lfe2ehour

mehr als 48h Arbeit pro Woche

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=8&_afLoop=4068823364346116&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D4068823364346116%26MBI_ID%3D8%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D1akg28r6yz_45

Erwerbstätige mit Nachtarbeit

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewpnig&lang=de

Erwerbstätige mit Schichtarbeit

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ewpshi

Angemessene Entlohnung

Medianstundenlohn

https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/product?code=earn_ses_pub2n

Arbeits-Armutsgefährdungsquote

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tessi124>

Anteil der Niedriglohnempfänger*innen

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_ses_pub1a

Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz

Erwerbstätigenquote Frauen

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem010&language=de>

Geschlechterspezifische Unterschiede bei Teilzeitbeschäftigung

https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/product?code=tepsr_lm210

Frauen in Führungspositionen

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tqoe1c2>

Gender Overall Earnings Gap

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teqges01&plugin=1>

Kinder in formaler Kinderbetreuung

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00185>

Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb8&lang=de

Arbeitsbedingte Herz-Kreislaufprobleme

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=de

Arbeitsbedingter Stress, Beklemmungen und Depressionen

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Nicht-tödliche Arbeitsunfälle

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/hsw_ph3_04

Aus- und Weiterbildung

Teilnahmequote an berufsbezogener, formaler Bildung

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_ats10

Teilnahmequote an berufsbezogener, nicht-formaler Bildung

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/qoe_ewcs_6_1



Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung

Die “Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung” (ÖGPP) ist ein gemeinnütziger Verein, der 2001 gegründet wurde zur Förderung der Allgemeinheit auf geistigem und politischem Gebiet und sich mit grundsätzlichen Fragen der Politikberatung und Politikentwicklung sowie der Trend- und Zukunftsforschung befasst.

Die ÖGPP veröffentlicht sämtliche Arbeiten kostenlos auf ihrer Internet-Homepage.

Die ÖGPP dankt allen Förderern ihrer Arbeit.



www.politikberatung.or.at



[/oegpp](https://www.facebook.com/oegpp)



[/oegpp_vienna](https://twitter.com/oegpp_vienna)



ÖGPP Vienna