

Die Strategie „Europa 2020“



Die bereits seit langem bestehende Massenarbeitslosigkeit stieg in den letzten Jahren bedingt durch die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise fast überall in Europa weiter an. In ihrer Strategie „Europa 2020“, die eine Fortführung der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung mit zum Teil neuer Akzentsetzung darstellt, definiert die Europäische Union als erstes von fünf Kernzielen, dass 75 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren bis zum Jahr 2020 in Arbeit stehen sollen.

Beschäftigungspolitik in Europa liegt in der Verantwortung der Nationalstaaten, und diese sind – bedingt durch jeweils andere Arbeitsmarktstrukturen und einer unterschiedlichen Betroffenheit durch die Finanz- und Wirtschaftskrise – heute verschieden weit von der Zielmarke 75 % entfernt.

Als problematisch ist die Qualität der in den letzten Jahren neu entstandenen Arbeitsverhältnisse zu bezeichnen: es wurden deutlich mehr befristete Arbeitsverhältnisse, Kurzarbeitsverhältnisse, Projektarbeit und Mikrojobs geschaffen, die aber – da in einigen europäischen Staaten Menschen, die mehr als vier Stunden pro Woche arbeiten, bereits als beschäftigt gezählt werden – bei der Erreichung des 75 %-Beschäftigungsziels eingerechnet werden.

Für EZA und sein Netzwerk von christlich-sozialen Arbeitnehmerorganisationen ist es in diesem Kontext ein wichtiges Anliegen, dass nicht nur mehr, sondern auch bessere Jobs geschaffen werden. EZA führt daher im Rahmen seines Bildungsprogramms „Europäischer Sozialer Dialog“ 2011 eine Seminarreihe zu dieser Frage durch. Unter der Mitwirkung von 13 Bildungszentren aus neun verschiedenen europäischen Ländern werden in insgesamt zwölf Bildungsveranstaltungen Antworten vor allem auf folgende Fragen gesucht:

- Welchen Beitrag können die Sozialpartner zur Implementierung der Strategie „Europa 2020“ leisten?
- Wie können die Sozialpartner an der Entwicklung politischer Strategien für mehr Beschäftigung mitwirken?
- Welchen Beitrag können Arbeitnehmerorganisationen dazu leisten, dass im Rahmen des 75 %-Beschäftigungsziels mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze mit guten und würdigen Arbeitsbedingungen und einer gerechten Entlohnung geschaffen werden?
- Wie kann in die Strategie „Europa 2020“ ein Modell vonwürdiger Arbeit integriert werden?
- Wie können Arbeitnehmerorganisationen dazu beitragen, dass die Ausbildung v.a. auch junger Menschen besser zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes passt?
- Wie können die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für die am stärksten benachteiligten Bevölkerungsgruppen verbessert werden?
- Mit welchen Instrumenten kann der weiteren Prekarisierung von Arbeit entgegengewirkt werden?

- Wie kann Armutsbekämpfung als Element der Strategie „Europa 2020“ eine größere Bedeutung auch im Sozialen Dialog bekommen?
- Wie kann – basierend auf den entsprechenden Zielvorgaben der Strategie „Europa 2020“ – eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden?



Die Seminarreihe zur Strategie „Europa 2020“ wird wissenschaftlich mit einem Forschungspapier von HIVA, dem Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving der Katholischen Universität Leuven,

unterstützt. Eine volkswirtschaftliche Prognose, wie sich die Arbeitsmärkte und die Beschäftigungsrate in der EU bis zum Jahr 2020 entwickeln werden, und ein Vergleich der Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten ergibt, dass voraussichtlich diejenigen Länder, die derzeit eine niedrigere Beschäftigungsquote als der europäische Durchschnitt haben, diesen Rückstand auch bis 2020 nicht werden aufholen können. Die Gründe hierfür liegen in den verschiedenen Realitäten der einzelnen Mitgliedstaaten und den ökonomischen und beschäftigungspolitischen Möglichkeiten der jeweiligen Länder. In diesem Kontext spielen die spezifischen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise und die dadurch erschwerten Bedingungen der Arbeitsplatzschaffung eine entscheidende Rolle. Die Prognose schätzt die durchschnittliche Beschäftigungsrate innerhalb der EU 27 bis zum Jahr 2020 auf etwa 70%.

Gleichzeitig beschäftigt sich das Forschungspapier auch mit dem qualitativen Aspekt von Arbeit auf Grundlage allgemein anwendbarer Kriterien für gute Arbeit und allgemein anwendbarer Handlungsansätze für die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen innerhalb der EU. Das Konzept einer guten und qualitativen Arbeit wird anhand zweier Vergleichsindices zur Qualität von Arbeit auf europäischer und auf nationaler Ebene erläutert und bezieht sich auf den Vergleich dreier europaweit durchgeführter repräsentativer Umfragen zu den Themen Arbeitsbedingungen, Einkommensstruktur und Arbeiterschaft. Zielsetzung ist das Aufzeigen europaweit anwendbarer Indikatoren zur Messung von Arbeitsqualität.

Die verschiedenen Indikatoren, die hierbei in den Bereichen Arbeit und Beschäftigung zu berücksichtigen sind, sind:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Arbeitszeiten
- Verteilung der wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeit
- Löhne
- Sozialleistungen
- Arbeitsautonomie
- physische Arbeitsbedingungen
- arbeitsbedingte physische und psychische Gesundheitsprobleme
- Risiken am Arbeitsplatz
- Arbeitsintensität
- soziales Arbeitsumfeld
- Sinngehalt der Arbeit
- Qualifizierungsmöglichkeiten
- Partizipation

- Aufstiegschancen
- Möglichkeiten und Weiterbildungsangebote

Gleichzeitig sollen auf lokaler Ebene – auf Ebene der kleinen und mittleren Unternehmen – die Vorzüge der Schaffung qualitativ guter Arbeitsplätze für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grundlage verschiedener Best-Practice Beispiele erläutert werden.

Abschließend kommt das Forschungspapier zu dem Ergebnis, dass hohe Beschäftigungsraten nur in Ländern mit einem hohen Anteil qualitativ guter Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse erzielt werden können.

Die Ergebnisse der Bildungsveranstaltungen und der Forschungsarbeit werden im Februar 2012 in einer Konferenz vorgestellt und zusammengefasst.



Auf der Basis dessen, was durch die Projektbeschreibungen der EZA-Mitgliedzentren und durch den bisherigen Verlauf des Gesamtprojekts deutlich wird, lassen sich die folgenden, nach Abschluss des Gesamtprojekts im Februar 2012 noch einmal zu überprüfenden Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen ableiten:

- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten eine europaweit einheitliche Definition des Begriffs der „Arbeit“ entwickeln. Aus unserer christlich-sozialen Perspektive sollte diese Definition Mindeststandards hinsichtlich der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, der Wochenarbeitszeit, des Lohns und der Sozialversicherungspflicht beinhalten. Dieses Konzept sollte von den Arbeitnehmerorganisationen aktiv in die europäische Politik eingebracht werden mit dem Ziel einer europaweiten Festschreibung, die auch noch in die Strategie „Europa 2020“ aufgenommen werden sollte.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten eine europaweit einheitliche Definition des Begriffs von „würdiger und guter Arbeit“ entwickeln. Aus unserer christlich-sozialen Perspektive sollte diese Definition einen Arbeitslohn beinhalten, von dem der Lebensunterhalt bestritten werden kann, Arbeitszeiten und -bedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, sowie einen Arbeitsschutz, der die Gesundheit und das Wohlergehen der Beschäftigten nicht gefährdet.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten sich für die Umsetzung eines Europäischen Index zur Messung der Arbeitsqualität anhand klar definierter Indikatoren (siehe oben) zur Messung der Arbeitsqualität einsetzen.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten dazu beitragen, dass die Integration von Menschen mit Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt gefördert wird. Hierzu zählen junge Menschen, Frauen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Migranten. Aus unserer christlich-sozialen Perspektive sollte bei der Integration dieser Personengruppen in den Arbeitsmarkt darauf geachtet werden, dass diese Menschen nicht durch niedrigeren Lohn oder schlechtere Arbeitsbedingungen diskriminiert, sondern als gleichberechtigte

Glieder der Gesellschaft auch bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt angesehen werden.

- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten sich bei den politisch Verantwortlichen für eine Verbesserung der Berufsausbildung einsetzen, insbesondere auch im Hinblick darauf, dass die Lehrpläne unter Berücksichtigung der neuen Anforderungen neuer Berufe überarbeitet werden. Sie sollten dazu beitragen, dass gute Praktiken in einigen europäischen Ländern daraufhin überprüft werden, ob sie auch in anderen europäischen Staaten erfolgreich angewandt werden könnten.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten sich bei den Regierungen für die Ausweitung gesetzlicher Rahmenbedingungen gegen eine weitere Prekarisierung der Arbeit und eine Zunahme der „Working Poor“ einsetzen. Sie sollten in den Tarifverhandlungen und bei den Regierungen eine Mindestlohnpolitik fördern, die verhindert, dass immer mehr Menschen in Europa, obwohl sie eine Arbeit haben, gleichzeitig auf staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen sind. Aus unserer christlich-sozialen Perspektive sollte in diesem Zusammenhang ein gesellschaftliches Bewusstsein für den Wert der menschlichen Arbeit geschaffen werden.

Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa



Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa, die im Jahr 2010 20% betrug und damit doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenrate war, ist eine der größten Herausforderungen, vor denen die europäische Sozialpolitik und der europäische Soziale Dialog derzeit stehen.

Die Europäische Union rückt in ihrer Strategie „Europa 2020“ die Bildung junger Menschen in den Mittelpunkt. Als viertes von insgesamt fünf Kernzielen nennt sie, dass der Anteil der Schulabbrecher bis 2020 auf unter 10% gesenkt werden und mindestens 40 % der jüngeren Generation über einen Hochschulabschluss verfügen sollte. Im Rahmen ihrer Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ möchte die Europäische Union ihre Mitgliedstaaten animieren, einen „Garantieplan für die Jugend“ anzunehmen, der gewährleisten soll, dass junge Menschen innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Schulausbildung einen Arbeitsplatz, eine Fortbildungsmöglichkeit oder ein Praktikum angeboten bekommen.

Für EZA und sein Netzwerk von christlich-sozialen Arbeitnehmerorganisationen ist die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ein wichtiges Anliegen. EZA führt daher im Rahmen seines Bildungsprogramms „Europäischer Sozialer Dialog“ 2011 eine Projektkoordinierung zu diesem Thema durch. Unter Beteiligung der EZA-Plattform für junge Arbeitnehmer in Europa und unter Mitwirkung von drei Mitgliedzentren aus drei verschiedenen europäischen Ländern werden in den Bildungsveranstaltungen Antworten vor allem auf folgende Fragen gesucht:

- Wie kann die Beteiligung junger Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt, in den Gewerkschaften und in der Bildung gestärkt werden?
- Wie können die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für die verschiedenen Gruppen von Jugendlichen (Schulabbrecher, Hauptschulabschluss, höhere Schulbildung, Studium an Fachhochschulen und Universitäten) verbessert werden?
- Welches sind die Probleme, denen junge Menschen – insbesondere junge Frauen – heute beim Eintritt in den Arbeitsmarkt begegnen, und welche Programme und Maßnahmen können ihnen helfen, schneller eine gute Arbeit zu finden?

Die Ergebnisse der Bildungsveranstaltungen werden im Frühjahr 2012 in der EZA-Schriftenreihe „Beiträge zum Sozialen Dialog“ veröffentlicht.



Auf der Basis der Ausgangsfragestellungen der EZA-Mitgliedzentren, die in den jeweiligen Projektbeschreibungen formuliert sind, lassen sich die folgenden, nach Abschluss der Projektkoordinierung Anfang 2012 noch einmal zu überprüfenden Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen ableiten:

- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten bei den Arbeitgebern und den Regierungen das Bewusstsein dafür stärken, dass jungen Menschen mit einer qualitativ guten Arbeit auch eine Lebensperspektive und das Gefühl, als Teil der Gesellschaft gebraucht zu werden, gegeben werden. Aus unserer christlich-sozialen Perspektive ist es wichtig, dass jungen Menschen mit einer guten Arbeit die materielle Grundlage für die Gründung einer Familie gegeben wird.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten sich bei den politisch Verantwortlichen für eine Verbesserung der Ausbildungssysteme in Europa und eine leichtere Anerkennung der in einem anderen Land erworbenen Qualifikationen einsetzen. Aus unserer christlich-sozialen Perspektive sollte hierbei darauf geachtet werden, dass auch junge Menschen aus sozial benachteiligten Familien und Kinder von Migranten gleiche Chancen beim Zugang zu einer qualitativ guten Ausbildung erhalten.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten sich bei den Arbeitsministerien und den Arbeitgebervertretungen dafür stark machen, dass mehr Auszubildende nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung einen Übernahmevertrag von den Unternehmen angeboten bekommen.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten die Regierungen dazu auffordern, Programme zur aktiven Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt durchzuführen. Aus unserer christlich-sozialen Perspektive ist darauf zu achten, dass diese Programme nicht von einem unbezahlten Praktikum zum nächsten, sondern zur raschen Aufnahmen einer guten Arbeit führen.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten sich bei Arbeitgebern und Regierungen für die Förderung der Beschäftigung junger Mütter einsetzen, für die sich der ohnehin nicht leichte Eintritt in den Arbeitsmarkt und der Aufbau einer kontinuierlichen Beschäftigung zusätzlich schwieriger gestalten.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten ihre eigene Arbeit für junge Menschen attraktiver machen und sich um eine verstärkte Beteiligung junger Menschen bemühen. Aufgrund der besonders schwierigen Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt ist es wichtig, diesen den Eindruck zu vermitteln, dass sie auch als prekär Beschäftigte oder Arbeitslose in den Arbeitnehmerorganisationen gebraucht werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Die Sicherstellung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wesentliche Voraussetzung für eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, ohne die wiederum das 75 % - Beschäftigungsziel der Strategie „Europa 2020“ nicht erreicht werden können.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Ziel, das die Einbeziehung vieler Akteure erfordert: die Sozialpartner, die Betriebe, Städte und Gemeinden, die familienpolitischen Verantwortungsträger und schließlich die Familien selber, in denen über die Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern entschieden wird. Erforderlich ist ein Maßnahmenbündel, das die gesamte Lebenswirklichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Blick nimmt.

Die Erreichung einer verbesserten Balance zwischen Privatleben und Berufsleben erfordert aus diesem Grund eine holistische Herangehensweise. Ausgangspunkt ist das Vorhandensein einer unterstützenden Gesetzgebung durch politische Entscheidungen. Hierdurch werden die Rahmenbedingungen geschaffen, die den Familien eine freie individuelle Entscheidung ermöglicht. Unterstützende wirtschaftliche Lösungen anhand von Tarifabkommen, gesetzlichen Regelungen und individuellen betrieblichen Lösungen stellen eine zweite wichtige Dimension dar, um auf unvorhergesehene familiäre Betreuungsengpässe angemessen reagieren zu können. Das Vorhandensein unterstützender gesellschaftlicher und familiärer Traditionen sowie eine Kultur des Verständnisses am Arbeitsplatz gegenüber individuellen Entscheidungen bezüglich der Betreuung von Kindern und alten Menschen stellt ebenfalls ein wichtiges Kriterium der Vereinbarkeit dar. Unterstützende Dienstleistungen in den Bereichen Kinder- und Altenbetreuung sind eine weitere wichtige Dimension, ohne deren Vorhandensein die Balance zwischen Privat- und Berufsleben nicht möglich ist.

Für EZA und sein Netzwerk von christlich-sozialen Arbeitnehmerorganisationen ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen. EZA führt daher im Rahmen seines Bildungsprogramms „Europäischer Sozialer Dialog“ 2011 eine Projektkoordinierung zu diesem Thema durch. Unter der Mitwirkung von fünf Mitgliedzentren aus drei verschiedenen europäischen Ländern werden in den Bildungsveranstaltungen Antworten vor allem auf folgende Fragen gesucht:

- Welchen Platz hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der Strategie „Europa 2020“?
- Welche Verantwortung tragen Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitnehmerorganisationen und öffentliche Instanzen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

- Hat eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Auswirkungen auf die Geburtenrate und kann sie somit eine Antwort auf die Überalterung unserer Gesellschaften sein?
- Wie könnte ein Katalog von Elementen der Work-Life-Balance aussehen?
- Welchen Einfluss hat das Familienleben auf das Berufsleben?
- Kann eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeiten zur Verringerung der Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen?

Die Ergebnisse der Bildungsveranstaltungen werden im Frühjahr 2012 in der EZA-Schriftenreihe „Beiträge zum Sozialen Dialog“ veröffentlicht.



Auf der Basis der Ausgangsfragestellungen der EZA-Mitgliedzentren, die in den jeweiligen Projektbeschreibungen formuliert sind, lassen sich die folgenden, nach Abschluss der Projektkoordinierung Anfang 2012 noch einmal zu überprüfenden Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen ableiten:

- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten in den Tarifverhandlungen auf weitere Rahmenabkommen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten für Frauen und Männer und zur Einführung von Telearbeit drängen. Beispiele guter Praktiken sollten einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten sich bei den Verantwortlichen der Städte und Gemeinden dafür einsetzen, dass das Angebot von erschwinglichen, wohnortnahen und hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen deutlich verbessert wird.
- Die Arbeitnehmerorganisationen sollten in den Tarifverhandlungen bei den Arbeitgebern darauf drängen, dass gleiche Arbeit von Frauen und Männern gleich entlohnt wird. Die Tatsache, dass Frauen für die gleiche Arbeit weniger Lohn bekommen, führt dazu, dass sie eine Arbeit nicht immer in dem von ihnen gewünschten Umfang aufnehmen, sondern den Haupterwerb in der Familie den besser entlohnten Männern überlassen.