

Index „Qualität der Arbeit“: Nordische Länder und Deutschland im Vergleich

*Hartmut Seifert
Andranik Tangian*

Über die Qualität der Arbeit wird wieder verstärkt diskutiert. Arbeit um jeden Preis ist umstritten. Trotz des Beschäftigungsaufbaus gab es Kritik an den im letzten Aufschwung vermehrt auftretenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Gleichzeitig ist die Forderung zur Lockerung der Schutzstandards am Arbeitsmarkt mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, weiterhin vernehmbar. Wie stellen sich die Arbeitsbedingungen in den nordischen Ländern dar, denen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit weit geringere Probleme als Deutschland bereiten? Treten vergleichbare Spaltungen auf, etwa zwischen Männern und Frauen oder atypischen und Normalarbeitsverhältnissen? Gibt es Hinweise darauf, dass Beschäftigung und gute Arbeit dort – entgegen der These eines trade-off – miteinander versöhnt werden können?

1

Problemstellung

Fragen der Arbeitsqualität nehmen im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie einen hohen Stellenwert ein. In den gemeinsamen Richtlinien für die Beschäftigungspolitik stehen die drei zentralen Ziele Verbesserung der Qualität der Arbeit, soziale Kohäsion und Steigerung der Beschäftigung gleichrangig nebeneinander. Mit der Betonung der qualitativen Komponente der Arbeit weist die Europäische Kommission in eine ähnliche Richtung, wie sie die International Labor Organisation (ILO) mit ihrem Konzept „decent work“ verfolgt (ILO 1999, 2008). Ähnlich wie die ILO definiert auch die EU-Kommission Kriterien für die Qualität der Arbeit (COM 2003). Sie verzichtet aber darauf, Zielmargen zu quantifizieren. Offen bleibt auch die Frage, welche Spannungsverhältnisse den Zusammenhang von qualitativen und quantitativen Beschäftigungszielen überschatten können. So ist in der beschäftigungspolitischen Diskussion die Frage aufgekommen, ob und in welchem Maße eine Steigerung des Beschäftigungsniveaus auf Kosten der Arbeitsbedingungen gehen könnte. Die Vermutung wird geäußert, dass zwischen quantitativen und qualitativen Zielen der Beschäftigung ein Zielkonflikt von der Art eines trade-off bestehe (Sachverständigenrat 2002, Ziffer 354).

Um der Frage nach einem möglichen trade-off nachzugehen, bieten die beschäftigungspolitisch erfolgreichen nordischen Länder eine anschauliche empirische Basis. Ungeachtet aller Unterschiede, die die Ar-

beitsmarktlage in den vier nordischen Ländern Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden kennzeichnen, ergibt sich doch ein im Vergleich zu Deutschland günstigeres Bild (vgl. auch Jochem in diesem Heft). Das gilt vor allem für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit: Sie ist in den vier nordischen Ländern zwischen 1997 und 2007 stärker gefallen und liegt mit 2,6 % in Norwegen, 3,8 % in Dänemark, 6,1 % in Schweden und 6,9 % in Finnland auch erheblich unter 8,4 % in Deutschland (OECD 2008). Geht dieser vergleichsweise gute Beschäftigungserfolg zulasten der Arbeitsbedingungen?

Die nachfolgenden Ausführungen erheben noch nicht den Anspruch, den Zusammenhang von quantitativen und qualitativen Beschäftigungsindikatoren zu analysieren. Sie werfen lediglich einen Blick auf die qualitativen Komponenten der Arbeit und vergleichen mit Hilfe eines komplexen Indikators eine breite Palette an Dimensionen guter Arbeit. Welche Unterschiede lassen sich in der Arbeitsqualität zwischen den nordischen Ländern und Deutschland feststellen? Methodisch lehnt sich der nachfolgend gebildete Indikator an den DGB-Index „Gute Arbeit“ an (DGB 2007) und wird sekundäranalytisch mithilfe der Daten aus der vierten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen gebildet (European Foundation 2007). Die Ergebnisse erlauben zugleich, die für Deutschland berechneten Indikatorwerte im europäischen Vergleich zu verorten. Der Beitrag beginnt mit einer kurzen Beschreibung der Daten und der Methode (Abschnitt 2), an die sich die Darstellung ausgewählter Indikatorergebnisse anschließt (Abschnitt 3). Ein kurzes Fazit zieht Abschnitt 4.

2

Daten und Methode

Dass die qualitative Seite der Arbeit im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie sowie des von der International Labour Organization (ILO) entwickelten Ansatzes über decent work (ILO 2008) thematisiert wurde, hat zwar Bewegung in die Diskussion über konzeptionelle Ansätze gebracht (z. B. Jakobsen 2007; Loken et al. 2008). Bislang mangelt es aber noch an empirischen Arbeiten, um mithilfe von Indikatoren die Qualität der Arbeit zu bewerten und international zu vergleichen. Mit einem Teilapekt, nämlich dem Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und mentaler Verfassung, befasste sich jüngst eine Analyse der OECD (2008). Datenrestriktionen beschränkten die Analyse auf wenige Staaten, zu denen weder Deutschland noch die nordischen Länder gehören. Einigen umfassenderen Indikator bildeten Leschke/Watt (2008). Sie führten Daten aus verschiedenen Quellen zusammen. Diese Datenkombination ist jedoch für weiterge-

Hartmut Seifert, Dr., Leiter der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarktforschung.
e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de
Andranik Tangian, Dr. Dr., Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Ökonomische und soziale Indikatoren.
e-mail: andranik-tangian@boeckler.de

Tabelle 1: Robustheit der Indikatoren zur Qualität der Arbeit

– Rangkorrelation der Länder nach der HBS- und OECD-Methode

Indikatoren	Spearmans Rho
1. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	.9883
2. Möglichkeiten für Kreativität	.9948
3. Aufstiegsmöglichkeiten	.9996
4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	.9895
5. Informationsfluss	.9867
6. Führungsqualität	.9677
7. Betriebskultur	.9863
8. Kollegialität	.9976
9. Sinngehalt der Arbeit	.9996
10. Arbeitszeitgestaltung	.8516
11. Arbeitsintensität	.9976
12. Körperliche Anforderungen	.9714
13. Emotionale Anforderungen	.9742
14. Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	.9915
15. Einkommen	.9750
Gesamte Qualität der Arbeit	.9895

Quelle: European Foundation 2007, Berechnungen der Autoren.

hende Analysen nicht geeignet. Eine weitere aktuelle Analyse untersucht mithilfe der Daten der vierten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen anhand der drei Dimensionen Arbeitszufriedenheit, Autonomie in der Arbeit und Arbeitsbedingungen die Qualität der Arbeit (Smith et al. 2008). Die Autoren zeigen mittels einer multivariaten Analyse, dass die Arbeitsqualität stark von Geschlecht und Beruf abhängt, aber auch Arbeitszeit und Wirtschaftsbereich eine große Rolle spielen.

Um die Arbeitsqualität zwischen Ländern vergleichen zu können, schlägt die nachfolgende Untersuchung einen anderen Weg ein. Der Vergleich erfolgt unter Verwendung eines zusammengesetzten Indikators, der ausschließlich auf Daten der vierten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen basiert (European Foundation 2007). Konzeptionell lehnt sich der hier gebildete Indikator an den Index „Gute Arbeit“ des DGB (2007) an. Dabei handelt es sich um eine 2005 in 31 Ländern durchgeführte Personenerhebung. Die Analyse bleibt auf die 23.788 abhängig Beschäftigten der insgesamt 29.860 Befragten beschränkt. Unser Gesamtindikator basiert auf 15 Teilindikatoren für einzelne Aspekte der Arbeitsbedingungen: (1) „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“, (2) „Möglichkeiten für Kreativität“, (3) „Aufstiegsmöglichkeiten“ usw. bis (14) „berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit“ und (15) „Einkommen“ (Tabelle 1). Ihre Operationalisierung stützt sich gleichfalls auf die Daten der vierten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen.

Im Unterschied zu dem DGB-Index „Gute Arbeit“ gehen in die hier gebildeten Teilindikatoren nicht nur subjektive Einschätzungen und Bewertungen der Beschäftigten ein, sondern auch objektive Daten. Beispielsweise basiert der DGB-Teilindikator „Qualifizierung“ auf der Frage, ob der Betrieb ausreichend Weiterbildungsangebote gemacht hat. In den Daten der European Foundation finden sich dagegen sowohl Angaben über Anforderungen an Weiterbildung aus Sicht der Befragten als auch über die Teilnahme an durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen. Ähnlich unterscheidet sich auch der Teilindikator „Einkommen“ in den beiden Verfahren. Während der DGB-Indikator auf den Fragen beruht, ob das Einkommen als ausreichend für die aktuelle Situation sowie die Rente eingestuft und außerdem als angemessen in Relation zur Leistung gesehen wird, gehen in den verwendeten Indikator neben der Bewertung der Fairness des Einkommens auch die jeweils tatsächlich erzielten Einkommen unter Berücksichtigung von variablen Komponenten ein. Ferner erfasst der hier gebildete Indikator „körperliche Anforderungen“ auch die Gesundheit beeinflussende Beeinträchtigungen wie Lärm, Hitze, Kälte, körperliche Arbeitsbelastungen usw., die der DGB-Indikator nicht enthält. Außerdem differenziert er die Arbeitszeit nach ihren drei Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung, während der DGB-Indikator nur die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit durch die Beschäftigten abbildet. Für die Qualität der Arbeit spielen auch atypische Lagen der Arbeitszeit eine bedeutsame Rolle, denn

Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit beeinflussen sowohl die gesundheitlichen Belastungen als auch die Work-Life-Balance sowie Einkommensfragen. Deshalb finden sie nachfolgend Berücksichtigung.

Die Datenstruktur lässt sich als eine große Tabelle darstellen, wobei jede Zeile die Antworten einer Person zu über 140 ausgewählten Fragen enthält. Jede Spalte mit kodierten Antworten von 23.788 Personen zu den einzelnen Fragen wird als Variable betrachtet. Alle Variablen werden umkodiert: je höher der Wert, desto besser ist die Arbeitssituation. Im nächsten Schritt werden die umkodierten Variablen nach zwei Methoden skaliert: Die in der Hans-Böckler-Stiftung benutzte Methode basiert auf einer *Normalisierung* der Variablen, die der OECD auf einer *Standardisierung* der Variablen, die die varianz-proportionale Gewichtung der Variablen impliziert (für Details vgl. OECD-JRC 2008; Seifert/Tangian 2008; Tangian 2007a–b). Nach der HBS-Methode drückt der aggregierte Index einer Person die durchschnittlichen Antworten der Person auf entsprechende Fragen aus. Die Werte 0 % oder 100 % werden erreicht, wenn alle Fragen extrem beantwortet werden. Die nationalen Werte stellen Mittelwerte der zugehörigen Personen dar. Die Interpretation der Indikatoren nach der OECD-Methode ist nicht so direkt wie die nach der HBS-Methode (Tangian 2008). Im Unterschied zu dem DGB-Index „Gute Arbeit“ gehen sämtliche Teilindikatoren ungewichtet in den Gesamtindikator ein.

Die nach HBS- und nach OECD-Methode berechneten Indikatoren ordnen die Länder in eine sehr ähnliche Rangfolge, wie die hohen Rangkorrelationskoeffizienten belegen (Tabelle 1). Dies zeigt die Robustheit der Ergebnisse unabhängig von Gewichtung und Methode. Gleichzeitig erlaubt es uns, im Folgenden die Indikatoren ausschließlich nach der HBS-Methode zu betrachten.

3 Befunde

3.1 GESAMTINDIKATOR QUALITÄT DER ARBEIT

Der Gesamtindikator „Qualität der Arbeit“ platziert die nordischen Länder in der europäischen Spitzengruppe der besten Sechs,

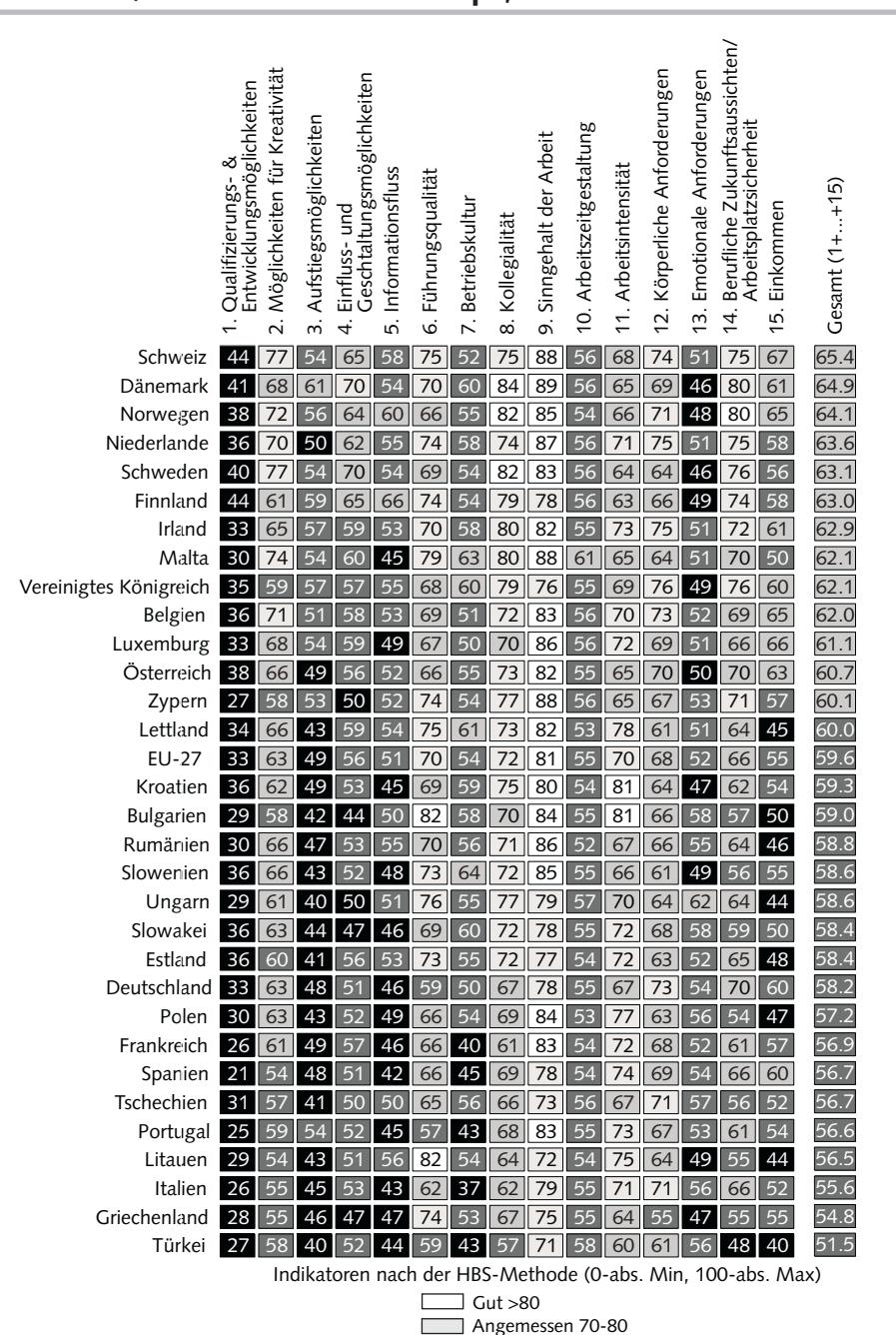
zu denen außerdem die Schweiz und die Niederlande gehören (*Abbildung 1*).¹ Unter den insgesamt untersuchten 31 europäischen Ländern rangiert Dänemark nach der Schweiz auf Platz zwei, die übrigen nordischen Länder folgen mit relativ geringem Abstand und liegen sämtlich über dem EU-27-Durchschnittswert. Noch deutlicher fällt der Abstand gegenüber Deutschland aus.

Die insgesamt gute Positionierung der nordischen Länder ist auf ein ähnliches Muster der Teilindikatoren zurückzuführen. Größere Unterschiede zeigen lediglich die Teilindikatoren „Informationsfluss“ und „Sinngehalt der Arbeit“. Ansonsten bewegen sich die Werte für die vier nordischen Länder auf einem ähnlichen Niveau. Die meisten Teilindikatoren erreichen deutlich höhere Werte als in Deutschland. Lediglich die beiden Teilindikatoren „körperliche Anforderungen“ und „emotionale Anforderungen“ liegen in Deutschland auf einem höheren Niveau. Die Indikatoren für „Arbeitszeitgestaltung“ und „Arbeitsintensität“ erreichen hier vergleichbare Werte wie in den nordischen Ländern.

Der Indikator „Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten“ attestiert den vier nordischen Ländern zwar deutlich über dem EU-27-Durchschnitt liegende Werte,² diese liegen aber in allen Ländern auf einem nur relativ niedrigen Niveau. Diese für Beschäftigungsfähigkeit, berufliche Karriere und Einkommen sehr wichtige Größe schneidet von allen hier betrachteten 15 Teilindikatoren am schlechtesten ab und markiert den größten Handlungsbedarf in den europäischen Ländern, zumal Beschäftigungsfähigkeit und lebenslanges Lernen eine zentrale Säule in der Europäischen Beschäftigungsstrategie bilden.

Obwohl sich die Gesamtindikatoren in einer beschränkten Spannbreite bewegen, unterscheiden sich einige Indikatorenwerte statistisch signifikant. *Abbildung 2* zeigt die 95 %-Konfidenzintervalle für Indikatoren der nordischen Länder, EU-27 und Deutschland. Die Abbildung lässt sich wie folgt interpretieren: Wenn ein Intervall keine „Schatten“ auf andere Intervalle wirft, unterscheiden sich die entsprechenden Indikatoren mit einem statistischen Signifikanzniveau von 5 %. Gibt es eine Überschreitung der Konfidenzintervalle, so bilden die Länder ein Cluster mit ähnlichen Arbeitsbedingungen. Wie man sieht, unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen in

Abb. 1: Qualität der Arbeit in Europa, HBS-Methode



Quelle: European Foundation 2007; Berechnungen der Autoren.

Deutschland, EU-27 und Nordeuropa statistisch signifikant. Innerhalb der Gruppe der nordischen Länder übertrifft Däne-

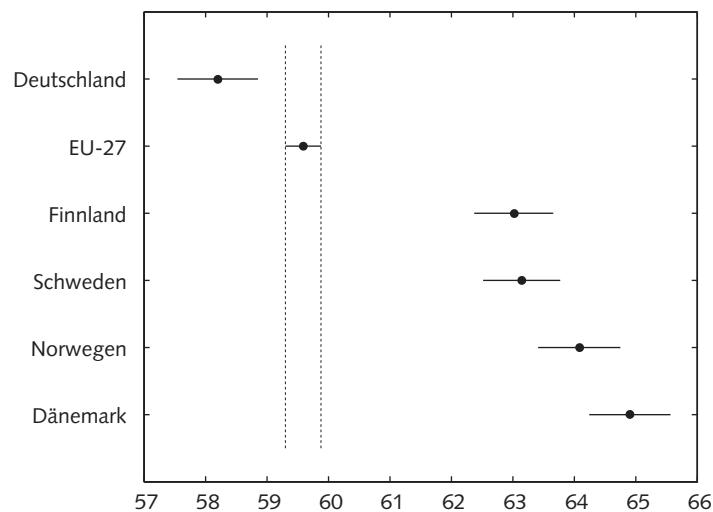
mark Schweden und Finnland. Zwischen diesen Ländern liegen die Werte für Norwegen, die Unterschiede sind allerdings

- 1 Abbildung 1 stellt die ein- und zweistufig nach der HBS-Methode aggregierten Indikatoren dar, wobei die Elemente nach dem Wertniveau mit Graustufen markiert sind. Die Länder sind nach den fallenden Gesamtindikatoren (rechts außen) geordnet.
- 2 Wie die Ergebnisse der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung von 2005 (CVTS3) zeigen, hat die Weiterbildungsbeteili-

gung in den skandinavischen Ländern nachgelassen, liegt aber immer noch auf einem hohen Niveau (Behringer et al. 2008). Der hier gebildete Indikator „Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten“ ist erheblich komplexer. In ihn gehen neben der Teilnahme an Weiterbildungskursen noch On-the-job-training sowie Einschätzungen über die Notwendigkeit von Weiterbildung ein, um die Tätigkeit ausfüllen zu können.

Abb. 2: Qualität der Arbeit in den nordischen Ländern

– 95%-Konfidenzintervalle des Gesamtindikators –



Quelle: European Foundation 2007; Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

Abb. 3: Qualität der Arbeit nach Geschlecht, HBS-Methode

	1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	2. Möglichkeiten für Kreativität	3. Aufstiegsmöglichkeiten	4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	5. Informationsfluss	6. Führungsqualität	7. Betriebskultur	8. Kollegialität	9. Sinngehalt der Arbeit	10. Arbeitszeitgestaltung	11. Arbeitsintensität	12. Körperliche Anforderungen	13. Emotionale Anforderungen	14. Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	15. Einkommen	Gesamt (1+...+15)
Männer DK	41	71	62	72	55	68	62	83	88	55	63	69	50	81	66	65.8
Männer NO	38	73	57	67	62	64	54	82	84	53	64	71	51	80	72	64.9
Männer SE	41	78	58	72	55	67	54	83	83	56	66	67	50	75	61	64.3
Frauen DK	41	67	60	69	54	72	59	84	89	56	66	68	43	79	57	64.2
Männer FI	43	61	59	66	67	73	54	79	75	54	65	67	56	72	61	63.4
Frauen NO	38	71	55	62	58	67	56	82	85	55	67	70	45	81	59	63.4
Frauen FI	44	60	59	64	66	76	55	79	80	56	61	65	43	76	56	62.7
Frauen SE	40	76	51	67	53	72	54	82	84	56	63	62	42	77	50	61.9
Männer EU-27	33	64	50	56	53	69	56	73	81	54	68	65	55	66	58	60.1
Frauen EU-27	32	62	48	55	49	71	53	72	82	56	72	69	50	66	52	59.2
Männer DE	34	66	48	53	51	58	51	66	77	55	62	70	56	69	65	58.7
Frauen DE	31	61	47	50	40	60	50	69	78	54	71	77	51	71	54	57.6

Indikatoren nach der HBS-Methode (0-abs. Min, 100-abs. Max)

- Gut >80
- Angemessen 70-80
- Mittelmäßig 60-70
- Minderwertig 50-60
- Schlecht <50

WSI MITTEILUNGEN

Quelle: European Foundation 2007; Berechnungen der Autoren.

statistisch nicht signifikant. Insofern kann man bei den Arbeitsbedingungen durchaus von einem „nordischen Cluster“ sprechen, dessen Besonderheiten weiterführende Analysen aufhellen müssen.

3.2 QUALITÄT DER ARBEIT NACH GESCHLECHT

Männer haben, gemessen am Gesamtindikator Qualität der Arbeit, in Europa eben-

so wie in den nordischen Ländern und in Deutschland bessere Arbeitsbedingungen als Frauen (Abbildung 3). Betrachtet man die Teilindikatoren, dann zeigt sich ein differenziertes Muster, das im Prinzip das Bild sowohl in den nordischen Ländern als auch in Deutschland prägt. Während Frauen eher bei den „weichen“ Teilindikatoren wie Führungsqualität, Sinngehalt der Arbeit und Betriebskultur höhere Werte erzielen, sind Männer vor allem bei den Indikatoren für Einkommen und Qualifizierung besser gestellt. Auf etwas günstigere Arbeitsbedingungen für Frauen verweisen die Teilindikatoren für Arbeitsintensität (Dänemark, Norwegen) und für Arbeitszeitgestaltung (Norwegen, Finnland). Solche Unterschiede können mit der geschlechtsspezifischen Verteilung der Berufe und Branchenzugehörigkeiten zu tun haben und sind in weiterführenden Analysen zu klären.

3.3 QUALITÄT DER ARBEIT UND ATYPISCHE BESCHAFTIGUNG

Atypische Beschäftigungsverhältnisse gewinnen in den meisten europäischen Ländern an Bedeutung (European Commission 2007). Hierzu zählen vor allem befristete, geringfügige und Teilzeitbeschäftigung sowie Leiharbeit. Diese Beschäftigungsformen erweitern einerseits das Flexibilitätspotenzial der Betriebe. Andererseits gelten sie im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen³ im Hinblick vor allem auf das Einkommen, die Möglichkeiten, an beruflicher Weiterbildung teilnehmen zu können, oder die Beschäftigungsstabilität als benachteiligt (OECD 2006).

Dieses Qualitätsgefälle bestätigen die Werte des Gesamtindikators „Qualität der Arbeit“ (Abbildung 4). In den hier exemplarisch dargestellten Ländern schneiden Normalarbeitsverhältnisse stets besser ab als atypische Beschäftigungsformen. Zwischen den Ländern und den Beschäftigungsformen zeigen die Gesamtindikatoren hierarchische Abstufungen. In Dänemark erreichen die einzelnen Beschäftigtengruppen jeweils sehr hohe Werte. In allen nordischen Ländern übertreffen die Werte für den Gesamtindex den entsprechenden Wert für die EU-27 und noch deutlicher die

³ Normalarbeitsverhältnisse sind hier definiert durch eine vollzeitige, unbefristete Beschäftigung, bei der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis nicht getrennt sind.

Vergleichswerte für Deutschland. Bei befristet Beschäftigten stuft der Gesamtindikator die Qualität der Arbeit in allen hier betrachteten Ländern jeweils höher ein als bei Leiharbeitnehmern. Flexibilität ist offensichtlich in allen Ländern mit Abstrichen in der Arbeitsqualität im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis verbunden. Wie die Ländervergleiche aber auch zeigen, lässt sich die Arbeitsqualität bei atypischen Beschäftigungsformen durchaus steigern und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit auf ein niedriges Niveau senken.

Für die beschäftigungs- und sozialpolitische Diskussion wichtig ist, dass atypisch Beschäftigte bei den für die aktuelle sowie zukünftige materielle Lage wichtigen Teilindikatoren „Einkommen“ und „berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit“ schlechter abschneiden als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen. Auf die berufliche Bildung trifft dieses Qualitätsgefälle nur teilweise zu. In Dänemark und auch Finnland liegen die Werte für befristet Beschäftigte auf dem gleichen Niveau wie bei Normalarbeitsverhältnissen, ebenso in Deutschland. Leiharbeitnehmer sind dagegen deutlich schlechter in berufliche Weiterbildung einbezogen.

4

Fazit

Bei der Qualität der Arbeit schneiden die nordischen Länder ungeachtet aller länder-spezifischen Unterschiede insgesamt besser ab als Deutschland. Dieses Bild trifft nicht nur auf den Gesamtindikator für alle Beschäftigten zu, sondern gilt auch für einzelne Formen atypischer Beschäftigung sowie für die getrennte Betrachtung von Männern und Frauen. Diese Befunde sind als Hinweise zu deuten, dass sich quantitative und qualitative Beschäftigungsziele, wie im Rah-

Abb. 4: Qualität der Arbeit nach der Art des Arbeitsvertrages, HBS-Methode

	1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	2. Möglichkeiten für Kreativität	3. Aufstiegsmöglichkeiten	4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	5. Informationsfluss	6. Führungsqualität	7. Betriebskultur	8. Kollegialität	9. Sinngehalt der Arbeit	10. Arbeitszeitgestaltung	11. Arbeitsintensität	12. Körperliche Anforderungen	13. Emotionale Anforderungen	14. Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	15. Einkommen	Gesamt (1+...+15)
Normalarbeitsverhältniss DK	41	70	62	71	55	71	60	84	89	56	65	69	46	81	62	65.4
Normalarbeitsverhältniss NO	38	72	56	65	61	66	55	82	85	54	65	70	48	82	67	64.4
Befristet Beschäftigte DK	43	67	67	68	53	69	58	81	87	54	68	71	45	74	55	64.1
Normalarbeitsverhältniss SE	41	77	55	70	56	71	54	83	83	56	63	64	46	77	57	63.5
Normalarbeitsverhältniss FI	44	61	59	65	68	75	54	79	78	55	62	66	48	76	59	63.3
Befristet Beschäftigte FI	45	61	66	63	60	72	56	79	79	57	67	68	48	65	55	62.7
Befristet Beschäftigte NO	39	73	55	57	53	62	55	77	83	51	68	75	53	68	54	61.5
Befristet Beschäftigte SE	36	77	53	66	44	58	55	81	84	55	70	66	46	67	50	60.6
Normalarbeitsverhältniss EU-27	34	65	50	57	53	71	54	73	82	55	70	68	52	68	56	60.3
Leiharbeiter NO	37	78	57	59	53	66	59	70	82	51	74	70	40	64	44	60.3
Leiharbeiter DK	37	63	53	67	56	61	57	76	87	53	67	66	42	61	50	59.8
Normalarbeitsverhältniss DE	33	65	49	52	46	59	50	69	79	55	67	74	54	72	62	59.1
Leiharbeiter SE	28	61	38	70	41	73	61	65	79	58	81	66	42	63	52	58.5
Befristet Beschäftigte EU-27	32	59	48	51	49	69	55	70	80	54	72	68	54	58	50	57.8
Leiharbeiter FI	30	40	48	47	49	53	67	80	75	39	47	69	65	63	58	55.3
Leiharbeiter EU-27	24	49	40	45	46	63	55	65	75	53	68	66	56	51	48	53.6
Befristet Beschäftigte DE	35	56	40	44	48	64	53	58	67	52	59	67	48	49	48	52.6
Leiharbeiter DE	17	42	22	41	48	56	54	51	76	53	69	65	67	45	41	49.8

Indikatoren nach der HBS-Methode (0-abs. Min, 100-abs. Max)

- Gut >80
- Angemessen 70-80
- Mittelmäßig 60-70
- Minderwertig 50-60
- Schlecht <50

Quelle: European Foundation 2007; Berechnungen der Autoren.

men der Europäischen Beschäftigungsstrategie formuliert, keineswegs widersprechen müssen. Der Ländervergleich verdeutlicht zugleich, dass Spielraum besteht, die Qualität der Arbeit sowohl bei atypisch Beschäftigten als auch bei den Normalarbeitsverhältnissen zu steigern und zugleich die Arbeitslosigkeit zu senken. Der hier vorgestellte Index „Qualität der Arbeit“ ermög-

licht Vergleiche und weitere vertiefte Analysen differenziert nach einer Vielzahl zusätzlicher Merkmale (Tangian 2007b). Solchen bleibt vorbehalten, den Zusammenhang zwischen guter Arbeit und Beschäftigung näher auszuleuchten. Ebenso ist der Frage nachzugehen, wie die teilweise gravierenden nationalen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zu erklären sind.

WSI MITTEILUNGEN

LITERATUR

- Behringer, F./Moraal, D./Schönfeld, G.** (2008): Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld: aktuelle Ergebnisse aus CVTS3, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1, S. 9–14
- COM** (2003): Improving quality in work: A review of recent progress, 728 final; download: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/dec/com2003_en.pdf
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** (2007): Index Gute Arbeit. Der Report, Berlin
- European Commission** (2007): Employment in Europe 2007, Brussels
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions** (2007): Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation, Dublin
- International Labour Organization (ILO)** (1999): Report of the Director-General: Decent Work, Geneva
- International Labour Organization (ILO)** (2008): Measurement of decent work. Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva
- Jacobsen, H.** (2007): Quality of Work. Policy Review Series 8, Series EU Research in Social Sciences and Humanities, download: http://www.sfs-dortmund.de/odb/Repository/Publication/Doc/1083/eur23165_final_en.pdf
- Leschke, J./Watt, A.** (2008): Job quality in Europe. ETUI-REHS WP 2008.07; download: <http://www.etui-rehs.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Reports-and-discussion-papers/WP-2008.07>
- Loken, E./Siep, A./Dolvik J.** (2008): Pathways to Decent Work in a Global Economy, Norwegian Institute for Labour and Social Research, Fafo; download: <http://www.fafo.no/pub/rapp/20075/20075.pdf>
- OECD** (2006): Employment outlook, Paris
- OECD** (2008): Employment outlook, Paris
- OECD-JRC** (2008): Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide, Paris
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage (SVR)** (2002): Jahresgutachten 2002/03, Bundesrat Drucksache 856/02, Berlin
- Seifert, H./Tangian, A.** (2008): Flexicurity – Gibt es ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität des Arbeitsmarktes und sozialer Sicherheit?, in: WSI-Mitteilungen 11+12, S. 627–635
- Smith M./Burchell, B./Fagan, C./O'Brien, C.** (2008): Job Quality in Europe, in: Industrial Relations Journal 6, S. 586–603
- Tangian A.** (2007a): Analysis of the third European survey on working conditions with composite indicators, in: European Journal of Operational Research 181, S. 468–499
- Tangian A.** (2007b): Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, WSI Diskussionspapier 157