

Positionspapier 164/2025

# Hochwertige Arbeitsplätze: Ein Kompass für die nächste Legislaturperiode

## Standpunkt von industriAll Europe

Brüssel, den 16. April 2025

### 1. EINLEITUNG

**Hochwertige Arbeitsplätze müssen ein wesentlicher Bestandteil jeder Sozial- und Wirtschaftspolitik in der EU sein.**

Das Bekenntnis zur Förderung gerechter Arbeitsbedingungen und hochwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten in ganz Europa bildete das Herzstück des 1985 von Jacques Delors mit dem sozialen Dialog von Val Duchesse ins Leben gerufenen europäischen Sozialmodells. Die Globalisierungs- und Deregulierungsphase um die Jahrhundertwende, die durch die Wirtschaftskrise von 2008, die anschließende Sparpolitik und die Aushöhlung der Tarifverhandlungen noch verschärft wurde, ist jedoch mit einer Verschiebung der Prioritäten der EU einhergegangen. Statt auf Innovation, Qualität und Forschung zu setzen, verlagerte sich der Fokus auf unlauteren Wettbewerb bei Entgelten und Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen. Trotz der von den Gewerkschaften geäußerten Bedenken hat die größere Flexibilität in einigen Fällen zu mehr Unsicherheit und Herausforderungen für die Beschäftigten in der EU beigetragen. Da die Wettbewerbsagenda an Dynamik gewinnt, ist es entscheidend, wachsam zu bleiben und sicherzustellen, dass diese Veränderungen nicht zu weiteren prekären Arbeitsbedingungen führen.

Die COVID-19-Pandemie hat dem vorherrschenden Modell minderwertiger Billigjobs den Todesstoß versetzt, da in vielen Sektoren ein Arbeitskräftemangel herrscht, der durch die Auswirkungen der digitalen und ökologischen Transformation sowie den demografischen Wandel noch verschärft wird. Ob ein Arbeitsplatz attraktiv ist, hängt heute von den Arbeitsbedingungen ab, die der Arbeitgeber bieten kann. Eine kürzlich vom [EGB](#) durchgeführte Studie hat ergeben, dass Branchen mit dem größten Arbeitskräftemangel im Durchschnitt 9 % weniger zahlen als solche in denen sich leichter Arbeitskräfte finden lassen.

Diese Umbrüche zeigen, wie dringend notwendig es ist, das Konzept der hochwertigen Arbeitsplätze als wesentlichen Bestandteil jeder Sozial- und Wirtschaftspolitik zu priorisieren. Es ist von entscheidender Bedeutung, das Bewusstsein für die unterschiedlichen Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen – auf einzelne Beschäftigte, auf Unternehmen und auf die Gesellschaft insgesamt – zu schärfen. Minderwertige Arbeitsplätze sind sowohl für die Betroffenen als auch für die Gesellschaft insgesamt eine Belastung, da sie die Gesundheit und das Wohlbefinden beeinträchtigen, Armut trotz Erwerbstätigkeit und Kinderarmut

fortbestehen lassen, die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und in anderen Bereichen verstärken und die berufliche und soziale Mobilität einschränken können.

- Hochwertige Arbeitsplätze sind wichtig **für die Beschäftigten**, da sie ihre Produktivität und Innovationsfähigkeit am Arbeitsplatz fördern und auf individueller Ebene darauf abzielen, ihre körperliche und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ihre individuelle Lebensplanung zu ermöglichen und ihre Familien zu unterstützen. Die Beschäftigten sind auch bestrebt, sich an ihrem Arbeitsplatz und in ihren Gemeinschaften Gehör zu verschaffen und ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen.
- **Für Unternehmen und Organisationen** sind hochwertige Arbeitsplätze wichtig, um den Arbeitskräftemangel zu verringern, in einer Zeit des ständigen Wandels über gut ausgebildete Fachkräfte zu verfügen und die Akzeptanz in der Gesellschaft zu fördern. Die Förderung gesunder Arbeitsplätze ist ein Instrument für eine gesunde Belegschaft, die Mitarbeiterbindung, eine produktive Organisation der Arbeitsbelastung, die Reduzierung von Fehlzeiten und die Sicherstellung der Identifizierung der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen.
- **Für die Gesellschaft** sind hochwertige Arbeitsplätze von großer Bedeutung, da sie zu Gleichstellung und relativem Wohlstand durch Wertschöpfung beitragen, allen Menschen ein würdevolles Leben durch Arbeit ermöglichen und demokratische Systeme unterstützen. Darüber hinaus erhöhen gesunde Arbeitsplätze die Resilienz von Gesellschaften, indem sie für Stabilität sorgen und die Kompetenzen, die Inklusion und das Engagement der Bürgerinnen und Bürger fördern. Außerdem wird das Risiko von Isolation, Stress und anderen psychosozialen Risiken gesenkt.

Die Diskussion über hochwertige Arbeitsplätze hatte erheblichen Einfluss auf eine Vielzahl von Initiativen auf EU-Ebene. Da ist zum einen die [europäische Säule sozialer Rechte](#), mit der ein Weg zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität aufgezeigt wird, und zwar u. a. durch die Förderung von allgemeiner und beruflicher Bildung, sicherer und anpassungsfähiger Beschäftigung, sozialem Dialog, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld und Datenschutz. Die Realisierung wird jedoch durch eine Reihe von Faktoren wie mangelnden politischen Willen, Widerstand von Unternehmen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung auf verschiedenen Ebenen behindert.

Zudem wird durch die Mitwirkung von industriAll Europe an der [Erklärung von Antwerpen](#) vom 20. Februar 2024 die Forderung nach umfangreichen Investitionen in den ökologischen Wandel und die Förderung hochwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten in Europa unterstrichen. Der zweite Punkt der Erklärung betrifft die Einrichtung eines Fonds für die Einführung sauberer Technologien in energieintensiven Industrien in Verbindung mit einem Rahmen für staatliche Beihilfen, um hochwertige Arbeitsplätze in Europa zu sichern und zu schaffen. Der Prozess wird von einer Reihe von [Antwerpener Dialogen](#) begleitet, bei denen der sozialen Komponente eine äußerst große Bedeutung zukommt. Die Europäische Kommission anerkennt in ihrem neuen [Aktionsplan zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels](#) (März 2024) erstmals die entscheidende Rolle hochwertiger Arbeitsplätze bei der Senkung der Zahl unbesetzter Stellen und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

Darüber hinaus zielt die am 16. April 2024 unterzeichnete [Erklärung von La Hulpe](#) (von Business Europe nicht mitgetragen) darauf ab, die soziale Dimension der EU mit neuem Leben zu erfüllen. Der EGB hat sich unmissverständlich dazu geäußert: Die EU muss die Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse bekämpfen, das Recht auf Nichterreichbarkeit schützen und Tarifverhandlungen stärken. Diese Ziele stehen auch im Einklang mit dem [Letta-Bericht](#) (April 2024). Darin wird betont, dass unsere Wettbewerbsfähigkeit nicht

allein auf Maßnahmen zur Kostensenkung beruhen sollte. Vielmehr setzt Letta auf eine fünfte EU-Freiheit: Forschung und Innovation. Darüber hinaus schlägt er ein „Recht zu bleiben“ vor, um hochwertige Arbeitsplätze in ost- und südeuropäischen Ländern zu fördern und so eine irreversible **Abwanderung von Fachkräften** zu verhindern. Auch der [Bericht von Mario Draghi](#) (September 2024) schlägt in diese Kerbe und unterstreicht die Schlüsselrolle hochwertiger Arbeitsplätze für Innovation und Wohlstand. Darin wird dazu aufgerufen, die Schaffung von Arbeitsplätzen nach dem Vorbild des schwedischen Modells an ein hohes Maß an sozialem Schutz und Umverteilung zu knüpfen.

**Die hartnäckige Lobbyarbeit der Gewerkschaften hat sich ausgezahlt: In der kommenden Legislaturperiode wird es gemäß den [neuen politischen Leitlinien der Europäischen Kommission für den Zeitraum 2024–2029](#) einen starken Impuls für eine Agenda für hochwertige Arbeitsplätze geben.** In den Leitlinien ist fünfmal von „hochwertigen Arbeitsplätzen“ die Rede, in der vorherigen Version nur einmal. Die Prioritäten von Präsidentin Von der Leyen sind insbesondere:

- ein mit den Sozialpartnern ausgearbeiteter **Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze** zur Förderung fairer Löhne, guter Arbeitsbedingungen, von Schulungen und fairer Arbeitsplatzwechsel für Beschäftigte und Selbstständige, insbesondere durch eine bessere tarifvertragliche Abdeckung,
- die Vorlage eines neuen **Pakts für den europäischen sozialen Dialog** Anfang 2025,
- ein neuer Deal für eine saubere Industrie in den ersten 100 Tagen des Mandats, um für **eine wettbewerbsfähige Industrie und hochwertige Arbeitsplätze** zu sorgen.

Angesichts der Gefahr, dass der Begriff „hochwertige Arbeitsplätze“ zu einer leeren Worthülse verkommt, und der unklaren Pläne der neuen Kommission ist es für industriAll Europe von besonderer Bedeutung, **zu definieren, was einen hochwertigen Arbeitsplatz ausmacht**, und vor allem eine **politische Agenda zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität voranzutreiben**, um **eine Deindustrialisierung zu verhindern und einen fairen und gerechten digitalen und ökologischen Wandel mit guten Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die durch Tarifverträge auf allen entsprechenden Ebenen garantiert werden.**

## 2. WAS IST EIN HOCHWERTIGER ARBEITSPLATZ?

**Gemäß der Definition des EGB sollte ein hochwertiger Arbeitsplatz folgende Merkmale aufweisen:** i) Tarifverhandlungen, ii) uneingeschränkte Achtung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte, iii) angemessene Entgelte, iv) Arbeitsplatzsicherheit und soziale Absicherung, v) bezahlte Weiterbildung während der Arbeitszeit, vi) gute Arbeitsbedingungen, vii) Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, viii) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, ix) Gleichstellung und Nichtdiskriminierung.

Während sich die Fachliteratur im Allgemeinen über die Definition des Begriffs hochwertiger Arbeitsplatz einig ist, werden Bemühungen zur Förderung einer Agenda für hochwertige Arbeitsplätze durch den fehlenden Konsens über entsprechende Messmethoden behindert. Verschiedene Institutionen verwenden zur Messung einzelner Facetten der Beschäftigung unterschiedliche Ansätze und Datensätze. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat 2008 die Agenda für menschenwürdige Arbeit eingeführt und fordert Länder weltweit auf, Umfragen zu Arbeitsbedingungen durchzuführen, um vergleichbare Daten zur Arbeitsplatzqualität zu sammeln, die für die Bestimmung politischer Prioritäten von entscheidender Bedeutung sind. Die [OECD](#) (über ihre [Datenbank zu den institutionellen Merkmalen von Gewerkschaften, zu Lohnfestsetzung, staatlichen Interventionen und Sozialpakten](#), ICTWSS) und die Europäische Kommission (auf der Grundlage der [Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen](#) von Eurofound und der [EU-Arbeitskräfteerhebung](#) von Eurostat) ermutigen die Mitgliedstaaten zwar dazu, hochwertige Arbeitsplätze zu fördern, sie schlagen aber unterschiedliche Messrahmen vor. Darüber hinaus

hat das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) den europäischen „[Job Quality Index](#)“ (JQI) entwickelt, der auf einem Ansatz der Mitgliedstaaten beruht und sowohl EU- als auch OECD-Datenbanken heranzieht.

Die Vielfalt der Tätigkeiten stellt eine Herausforderung dar, wenn es darum geht, eine einheitliche Definition für hochwertige Beschäftigung festzulegen. Ein perfekter Arbeitsplatz mit in allen Aspekten einheitlich hoher Qualität ist als eine Seltenheit zu betrachten. Stattdessen finden wir oft Arbeitsplätze, die zwar wettbewerbsfähige Entgelte und ausgezeichnete Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, aber eine schlechte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aufweisen. Andere bieten zwar Mitbestimmung und gute Arbeitsbedingungen, aber keine Autonomie. Das Erreichen einer hohen Arbeitsplatzqualität erfordert daher oft eine Abwägung und einen Ausgleich zwischen diesen verschiedenen Faktoren. Eine Perspektive der Arbeitsplatzqualität ist also in erster Linie eine Frage des guten sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern, aber auch eine politische Entscheidung, und der Gesetzgeber hat die Aufgabe, für Unterstützung und ein angemessenes Gleichgewicht dieser Aspekte zu sorgen.

Angesichts dieser Komplexität plädiert **industriAll Europe für die Ausarbeitung und Validierung einer europäischen Toolbox zur Messung der Arbeitsplatzqualität**. Diese Toolbox sollte durch umfassende Daten ergänzt werden, die die ganze Vielfalt der Arbeitsplätze abdecken. Ziel ist es, einen Benchmark-Rahmen für Arbeit und Beschäftigung zu schaffen, der eine Untergrenze festlegt, unter die keine Beschäftigte und kein Beschäftigter fallen sollte. **Eine solche Toolbox kann als Leitfaden für politische Maßnahmen, zur Bewertung der aktuellen Situation und zur Festlegung spezifischer Ziele dienen. Darüber hinaus kann sie als Steuerungsinstrument für die Umsetzung des Fahrplans für hochwertige Arbeitsplätze fungieren.** Schließlich, und das ist vielleicht am wichtigsten, könnte die Toolbox bei der **Aufnahme sozialer Kriterien in öffentliche Ausschreibungsverfahren** eine entscheidende Rolle spielen.

Gemäß der Methode des Warwick Institute for Employment Research (IER), das ein ganzheitliches und umfassendes standardisiertes Verfahren zur Messung der Arbeitsplatzqualität getestet hat, sind sieben Schlüsselaspekte für die Messung der Qualität einer Arbeitsstelle besonders relevant. Die Aspekte wurden von einem Team unter der Leitung von Prof. Chris Warhust ermittelt, das Daten aus 75 Studien zur Arbeitsplatzqualität über einen Zeitraum von 20 Jahren auswertete (**siehe Tabelle unten**).

## ASPEKTE EINES VORGESCHLAGENEN STANDARDMAßES FÜR ARBEITSPLATZQUALITÄT



Der Standard für jeden der sieben Aspekte könnte auf der Grundlage der Anforderungen der Beschäftigten festgelegt werden, wobei es einfacher sein dürfte, die Merkmale eines schlechten Arbeitsplatzes zu bestimmen als die eines guten. Diese Mindeststandards sollten im Rahmen von Tarifverträgen ausgehandelt und garantiert werden, insbesondere auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene, und/oder durch gesetzliche Regelwerke, wenn die Gewerkschaften dies fordern, um Probleme im Zusammenhang mit Freiwilligkeit und Leitlinien zu vermeiden. **Die Mindestanforderungen in Bezug auf die sieben Aspekte müssen ebenfalls einer Prüfung unterzogen werden, wobei eine regelmäßige Bewertung auf Anfrage der Sozialpartner, mindestens jedoch alle fünf Jahre, die Lösung sein könnte.** Außerdem dürfen diese Mindeststandards Arbeitgeber oder Gewerkschaften nicht daran hindern, höhere Standards anzubieten bzw. auszuhandeln.

Die Daten könnten mithilfe bereits vorhandener Instrumente erhoben werden, wie der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (die die meisten Aspekte abdeckt) und der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC). Zur Gewährleistung einer einheitlichen Analyse, Überwachung und Bewertung der Arbeitsplatzqualität und zur Unterstützung der Entwicklung der EU-Politik müssten jedoch beide Erhebungen alle zwei Jahre durchgeführt werden (nicht wie bisher alle vier Jahre) und die derzeit zu kleine Stichprobe vergrößert werden.

### 3. ZWEIFACHER WANDEL, DOPPELTE DISRUPTION UND EINE ALTERNDE BEVÖLKERUNG

#### BEDROHUNGEN

Die Digitalisierung schreitet in ganz Europa rasch voran und hat Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte und die Arbeitsbedingungen, was wiederum einen erheblichen Strukturwandel zur Folge hat. Bestimmte Berufsbilder verschwinden, während gleichzeitig neue entstehen, was wiederum neue sozialpolitische Diskussionen über Weiterbildung, Arbeitsorganisation, Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie

Arbeitszeit auslöst. Der Einfluss der Digitalisierung variiert je nach Sektor und ist von gesetzlichen Regelungen, öffentlichen Investitionen und sozialen Kontexten abhängig.

Treibende Kraft hinter der Digitalisierung sind vor allem Unternehmen, die ihre Produktivität steigern und sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen wollen. KI und Digitalisierung führen nicht automatisch zu guten oder schlechten Arbeitsplätzen. Das Ergebnis hängt vielmehr davon ab, wie KI und neue Technologien auf allen Ebenen ausgestaltet sind: vom Rechtsrahmen bis hin zu einem maßgeschneiderten Ansatz durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen. Mit diesen neuen Technologien werden neue Methoden zur Messung, Standardisierung und Quantifizierung von Arbeit eingeführt. In der Regel führt dies zu mehr Kontrolle und Überwachung, wodurch alle oben genannten Qualitätsindikatoren ausgehebelt werden.

Das verarbeitende Gewerbe leidet in gewissem Maße auch unter der Plattformisierung der Arbeit, da die Beschäftigten kaum Kontrolle in Bezug auf Arbeitszeit und Autonomie haben und digital überwacht werden. Diese Entwicklung ist vor allem in mittel-, ost- und südeuropäischen Ländern zu beobachten. Darüber hinaus zeigt eine aktuelle [Studie](#) der OECD, dass Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe aufgrund des durch KI vorgegebenen schnelleren Arbeitstempos eine Steigerung von Arbeitsintensität und Stress feststellen und sich zunehmend Sorgen um den Schutz ihrer Daten machen. KI wird auch mit der Dequalifizierung von Arbeitnehmer\*innen, insbesondere im Bereich der mittleren Qualifikationen, in Verbindung gebracht, wodurch eine gefährliche Polarisierung zwischen hoch- und geringqualifizierten Beschäftigten entsteht. Die Dequalifizierung in bestimmten Berufen ist ein weiteres Beispiel: In Kfz-Werkstätten wurden Autos früher von Ingenieur\*innen und Mechaniker\*innen repariert. Mit dem Aufkommen von E-Autos sind viele Reparaturen nun Software-bezogen, sodass traditionelle Mechanik-Kompetenzen immer weniger gefragt sind.

Die anhaltende Umstrukturierung der Arbeitswelt hat eine sorgfältige Analyse jeder bezahlten Arbeitseinheit erforderlich gemacht. Unternehmen können so Tätigkeiten mit geringerer Wertschöpfung abbauen, Arbeitsverhältnisse individualisieren und vermehrt Dienstleistungsverträge mit freien Mitarbeiter\*innen abschließen. Eine Garantie für Arbeitszeit, Bezahlung, Weiterbildung, Urlaub und Demokratie am Arbeitsplatz ist dann Fehlanzeige. Laut der [ETUI-Studie über Arbeitsplatzqualität und Digitalisierung](#) führen computergestützte Systeme zu einem in höherem Maße unvorhersehbaren, intensiveren Arbeitsrhythmus, längeren Arbeitszeiten und einer schlechteren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Der ökologische Wandel führt in vielen Fällen auch dazu, dass Beschäftigte aus Branchen mit hoher Gewerkschaftsdichte und gutem Sozialschutz in Sektoren mit schlechteren Bedingungen wechseln müssen. So ist ein Arbeitsplatzwechsel für Kohlebergleute oft mit schlechteren Bedingungen oder anderen Tarifverträgen verbunden. Berichten zufolge mussten Bergleute, die mit der Stilllegung des Bergwerks beschäftigt waren, feststellen, dass ihr Beschäftigungsstatus herabgestuft worden war. Ihre Tarifverträge wurden an die Bedingungen der Bauwirtschaft angepasst. Die Weiterbildungsmaßnahmen, die diesen Beschäftigten angeboten werden, zielen nicht immer darauf ab, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. In Deutschland beispielsweise verdienen Kohlekumpel durchschnittlich 50.000 € im Jahr, was deutlich über dem Niveau von Elektrikern oder Installateuren liegt. Nahtlose Arbeitsplatzwechsel in die

Kreislaufwirtschaft wie etwa im Bereich Recycling oder Abfallwirtschaft gehen nicht unbedingt mit verbesserten Arbeitsbedingungen einher.

Disruptive Veränderungen in den Lieferketten stellen auch eine Gefahr für die Kompetenzen der Beschäftigten dar, wenn nicht entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden. Investitionen können in manchen Wirtschaftszweigen an die Einstellung von Drittstaatsangehörigen oder Zeitarbeitskräften geknüpft sein, was schlechtere Arbeitsbedingungen zur Folge hat. Arbeitsmigration darf nicht zu Ausbeutung führen. Leider ist jedoch das Gegenteil der Fall, da der unzureichende EU-Rechtsrahmen keine Gleichbehandlung von Arbeitnehmer\*innen aus Drittstaaten gewährleistet. Im ungarischen Batteriesektor beispielsweise werden für die neuen Projekte ausländische Arbeitskräfte angeworben. Noch gravierender sind Berichte ungarischer Gewerkschaften, wonach sich kaum ungarische Arbeitnehmer\*innen finden, die in den neuen Batteriewerken arbeiten wollen, weil sie dort hohen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken durch Chemikalien ausgesetzt sind. Da Drittstaatsangehörige nur sehr eingeschränkte Rechte haben, müssen die ungarischen Gewerkschaften, die sie unterstützen, mit viel Gegenwind rechnen, da sie nicht befugt sind, ausländische Arbeitnehmer\*innen kollektiv zu vertreten, sondern ihnen nur individuell helfen können.

Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang ist die lange Kette von Subunternehmern. Theoretisch muss zwar jede und jeder Beschäftigte über die Gefahren an ihrem bzw. seinem Arbeitsplatz unterwiesen werden und entsprechend geschult werden, doch findet dies weiter unten in der Subunternehmerkette kaum Beachtung (Sprachprobleme, mangelndes Bewusstsein des „Arbeitgebers“). Die persönliche Schutzausrüstung ist möglicherweise ungeeignet, in der falschen Größe oder wird einfach nicht bereitgestellt. Ähnliche Fälle wurden aus Belgien berichtet, wie das berüchtigte Beispiel des Unternehmens [Borealis](#). Dies ist ein Musterbeispiel für ein schwer durchschaubares Geflecht von Unteraufträgen: 174 Personen, zumeist aus Bangladesch, arbeiteten als Unterauftragnehmer für 3,50 €/Stunde, nachdem sie bereits 9000 € für ihre Reise nach Belgien bezahlt hatten. Ihre Reise, die von einem italienischen Unterauftragnehmer organisiert wurde, führte sie von Bangladesch nach Ungarn, Portugal und Belgien. Nachdem die Inspektionsdienste bei Borealis Verstöße festgestellt hatten, wurden die Opfer von Vermittlern einfach an BASF weitergereicht, wo ebenfalls betrügerische Praktiken aufgedeckt wurden. Das Gericht erkannte die Arbeiter\*innen als Opfer von Menschenhandel an.

Drittstaatsangehörige, die auf der Suche nach einem besseren Leben in die EU kommen, werden oft ausgebeutet, d. h. sie arbeiten für extrem niedrige Entgelte und unter sehr schwierigen Arbeitsbedingungen, u. a. überlange Arbeitszeiten, Kontakt mit chemischen Substanzen und ständiges Drohpotenzial im Zusammenhang mit ihrem Aufenthaltstitel (der oft an einen Arbeitgeber gebunden sind, der sie ausbeutet). Ein klares Verbot von übermäßiger Untervergabe und Vermittlern (maximal eine Stufe bzw. mehr in Ausnahmefällen) sowie verstärkte Kontrollen und gewerkschaftliche Beteiligung sind dringend erforderlich, um Ausbeutung und Missbrauch zu beenden. Die Gewerkschaften berichten auch in weniger dramatischen Fällen als dem von Borealis über den Missbrauch solcher Praktiken durch die Arbeitgeber zu dem alleinigen Zweck, die Arbeitskosten zu senken und die Gewinne zu steigern.

Unlauterer Wettbewerb wirkt sich auch auf die Gewissheit der Beschäftigten und die Qualität ihrer Arbeitsplätze aus. Der Automotivsektor in Frankreich, Deutschland, Tschechien und anderen EU-Ländern

hat aufgrund von Unterbrechungen in der Lieferkette, die durch den Wettbewerb infolge umfangreicher Investitionen in China und den USA in Elektrofahrzeuge und Batterien noch verschärft werden, mit den Folgen der Umstellung von Verbrenner- auf Elektrofahrzeuge zu kämpfen. Nicht nur der unlautere Wettbewerb ist besorgniserregend, sondern auch aggressive neue Geschäftspraktiken wie beispielsweise bei [Tesla](#). Dort werden Arbeitnehmerrechte aufgeweicht, Tarifverhandlungen angegriffen sowie Entgelte und Arbeitsbedingungen unter Druck gesetzt.

Die Arbeitnehmervertretung ist ein weiterer entscheidender Faktor für die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und zur Gewährleistung einer funktionierenden Demokratie am Arbeitsplatz. Aktuellen Zahlen zufolge bleibt der Organisationsgrad in den traditionellen energieintensiven Branchen stabil, während er in den Sektoren im Zusammenhang mit erneuerbaren Energien zurückgeht. Der Unterschied zwischen den beiden Wirtschaftszweigen beträgt [5 Prozentpunkte](#). Darüber hinaus haben Beschäftigte in traditionellen Sektoren im Durchschnitt mit 13 % höherer Wahrscheinlichkeit als andere Zugang zu Arbeitnehmervertretung (64 % gegenüber 51 %).

Die Arbeitsplatzqualität hängt ebenso sehr von Sicherheit und Gesundheitsschutz – sowohl in körperlicher als auch in psychischer Hinsicht – ab wie vom Entgelt und den Arbeitsbedingungen. Mit dem ökologischen und digitalen Wandel gehen neue Risiken einher, darunter der Kontakt mit Gefahrstoffen, neue Technologien und Verfahren sowie Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Beschäftigte sind mit einer massiven Informationsflut sowie ständigen Meldungen über die Auswirkungen des Klimawandels konfrontiert, was zu **Umweltängsten** führt. Darüber hinaus kann eine verstärkte Automatisierung am Arbeitsplatz dazu führen, dass Beschäftigte über längere Zeiträume an ihren Arbeitsplätzen isoliert sind. Aufgrund dieser Isolation können Unfälle länger unbemerkt bleiben und psychosoziale Risiken wie Depressionen, Angstzustände und kognitive Beeinträchtigungen zunehmen.

Schließlich sollten hochwertige Arbeitsplätze im Zeitalter der Digitalisierung, Überwachung und Big Data Jobs sein, die allen offenstehen, und zwar zu fairen Bedingungen (Einstellung, Vergütung, Beförderung), unabhängig von Geschlecht, Rasse, sexueller Orientierung, Gesundheit oder Alter. Evaluierungen sollten nicht automatisiert werden und abstrakten Algorithmen unterliegen. Arbeitgeber sollten sich dafür einsetzen, dass Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz nicht nur offline, sondern auch online keinen Platz haben.

## CHANCEN

Rund 5 % der Gesamtbeschäftigung in der EU entfallen derzeit auf Arbeitsplätze in stark umweltbelastenden Tätigkeiten. Es ist unwahrscheinlich, dass sie zur Gänze verschwinden werden, da auch der ökologische Wandel weiterhin Inputs aus Sektoren wie dem Metallabbau und der chemischen/metallverarbeitenden Industrie benötigt. Darüber hinaus muss unbedingt der potenzielle Kompetenztransfer zwischen den Sektoren berücksichtigt werden. Laut der [Folgenabschätzung](#) der Europäischen Kommission könnte der Industrieplan zum Grünen Deal in Verbindung mit dem Netto-Null-Industrie-Gesetz und der Verordnung zu kritischen Rohstoffen bis 2050 zur Schaffung von 1,2 Mio. Arbeitsplätzen führen. Zudem sollen im Rahmen des Mechanismus für einen gerechten Übergang 19,2 Mrd. € für die CO<sub>2</sub>-intensivsten Regionen mit der höchsten Anzahl an Beschäftigten der fossilen Industrien bereitgestellt werden. Ziel ist es, nahtlose Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen und günstige Bedingungen für eine wirtschaftliche Diversifizierung und einen besseren Zugang zu grünen Investitionen zu schaffen.



Der digitale und der ökologische Wandel sind jedoch auch mit Chancen für eine Verbesserung der Arbeitsplatzqualität verbunden. Digitale Technologien können sich durch Risikominderung, Verringerung gefährlicher oder anstrengender Aufgaben und Automatisierung repetitiver Aufgaben positiv auf die Arbeitsplatzqualität auswirken und Beschäftigten die Möglichkeit zur Weiterbildung und Umschulung für neue Aufgaben innerhalb von Unternehmen eröffnen. Außerdem wird dadurch der Gegenstandsbereich von Tarifverhandlungen über Entgelte und Arbeitsbedingungen hinaus erweitert.

Die erforderliche Übereinstimmung mit dem neuen Gesetz über künstliche Intelligenz und dem Grundsatz der Kontrolle durch den Menschen (*human-in-command*) bietet den Gewerkschaften die Möglichkeit, aktiv am Übergang mitzuwirken. Die Beteiligung und Konsultation der Beschäftigten durch ihre Gewerkschaften zu diesem Thema hat sich nachweislich [positiv ausgewirkt](#). KI sollte die Arbeit der Beschäftigten erleichtern, aber gleichzeitig müssen die Produktivitätsgewinne mit den Beschäftigten geteilt werden und dürfen nicht zu mehr Stress oder Dequalifizierung führen. Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung werden zu einem zentralen Faktor, um einen fairen digitalen Wandel und eine gerechte Nutzung von KI am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Die hohe Nachfrage nach Jobs im Zusammenhang mit dem ökologischen und digitalen Wandel führt im Zusammenspiel mit einem angespannten Arbeitsmarkt zu einer Neujustierung der Arbeitsbeziehungen. Die erforderliche Gewinnung und Bindung von Beschäftigten stellt eine gute Gelegenheit dar, die Weiterbildung in Unternehmen voranzutreiben. In diesem Zusammenhang setzt sich industriAll Europe weiterhin für das persönliche Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung ein und fordert umfassende öffentliche und private Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung.

Der Wegfall bestimmter Aufgaben durch die Digitalisierung und die notwendige Anpassung von Geschäftsmodellen ebnet den Weg für Arbeitszeitverkürzungen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erheblich verbessern und die Mitarbeiterentwicklung in Unternehmen fördern. Ein bemerkenswertes Beispiel ist der Fall Lamborghini. Hier profitieren Tausende von Beschäftigten dank ihres Tarifvertrags von einer Arbeitszeitverkürzung in Kombination mit Schulungszeit.

Um den Anforderungen im Zuge des digitalen und ökologischen Wandels gerecht zu werden, ist Fachwissen erforderlich, um Veränderungen zu antizipieren und sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte auf Alternativen vorzubereiten. Einige dieser Konzepte werden bereits umgesetzt. So haben beispielsweise die französischen Gewerkschaften (FO-CFE-CGC, CFTC und CFTD) bei Stellantis eine Vereinbarung über Beschäftigungs- und Karrieremanagement mit dem Unternehmen ausgehandelt und eine Beobachtungsstelle für Kompetenzen eingerichtet. Die IG Metall hat in den letzten Jahren auch einen Branchentarifvertrag mit der Bezeichnung „Zukunftstarifvertrag“ entwickelt. Dieser Rahmen soll die Beschäftigten in die Lage versetzen, die Auswirkungen der Krise zu analysieren, Ideen für die strategische Zukunft und die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an den einzelnen Standorten vorzuschlagen und neue Ziele für künftige Produkte, Investitionen, Wettbewerbsfähigkeit und erforderliche Qualifikationen festzulegen. Im Wesentlichen handelt es sich um einen Rahmen für die Antizipation von Veränderungen.

Auch die Demokratie am Arbeitsplatz kann damit verbessert werden. Die zur Erreichung der Klimaziele und zur Erleichterung des Übergangs erforderlichen umfangreichen Investitionen sollten gemeinsam von den Gewerkschaften überwacht werden. Jede öffentliche Finanzierung sollte an soziale Auflagen geknüpft sein, und die Arbeitsplatzqualität und -normen sollten durch Vorschriften über die Vergabe öffentlicher Aufträge gewährleistet werden. Die neue Änderung des deutschen Vergaberechts ebnet den Weg in diese Richtung und stellt sicher, dass öffentliche Aufträge auf nationaler Ebene nur an Unternehmen vergeben werden, die tarifvertragliche Bestimmungen einhalten.

Darüber hinaus könnte der ökologische Wandel Tausenden von Industriebeschäftigten, deren Jobs ihr früheres Prestige eingebüßt haben, wieder Sinn in ihre Arbeit bringen. Auch das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gemeinschaft wird dadurch gestärkt, da sie sich als Teil der Lösung wahrnehmen. Die von SSAB angekündigte Investition in Höhe von 4,5 Mrd. € in ein klimaneutrales Stahlwerk in Luleå (Schweden) steht im Einklang mit dieser Zielsetzung und soll die CO<sub>2</sub>-Emissionen Schwedens um 7 % reduzieren. Diese Initiative umfasst eine Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften, die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und die Bereitstellung hochwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten.

Schließlich sind die Arbeitsentgelte von entscheidender Bedeutung. In der europäischen Mindestlohnrichtlinie werden die Mitgliedstaaten dazu angehalten, die Bedingungen für Tarifverhandlungen zu erleichtern, um eine Tarifbindungsquote von 80 % zu erreichen. Diese Rechtsvorschriften kommen zu einem kritischen Zeitpunkt des wirtschaftlichen Wandels. Die angestrebte Erhöhung der Tarifbindung ist ein positiver Schritt hin zu mehr Sicherheit für die Beschäftigten, zu Tariflöhnen und zu mehr Sicherheit bei Programmen zur Weiterbildung und Umschulung. Darüber hinaus scheinen neue Initiativen wie „[salaire décent](#)“ (angemessenes Arbeitsentgelt) von Michelin attraktiv zu sein. Das Unternehmen berücksichtigt bei der Berechnung des Entgelts seiner Beschäftigten geografische und familiäre Bedürfnisse. Daher müssen Gewerkschaftsvertreter\*innen immer einbezogen werden.

#### 4. BEWERTUNG VON INDUSTRIALL EUROPE UND POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

Eine gerechtere und nachhaltigere Wirtschaft ist möglich, aber nur, wenn die Auswirkungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten ausgewogen verteilt werden. Das System unterliegt einem raschen Wandel, und die EU muss hochwertige Arbeitsplätze und ihre gemeinsamen Grundwerte schützen.

Der Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze sollte sich auf drei Schlüsselbereiche konzentrieren:

1. **Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad** in energieintensiven und Basisindustrien in Europa,
2. **Anpassung an Veränderungen in der Arbeitswelt**, wenn Beschäftigte von traditionellen Sektoren und Arbeitsmethoden zu neuen Geschäftsmodellen wechseln, insbesondere in den Bereichen Kreislaufwirtschaft und erneuerbare Energien. Wie bereits erwähnt, weisen diese neu entstehenden Sektoren in der Regel einen niedrigeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und häufig schlechtere Arbeitsbedingungen auf,
3. **Antizipation und Bewältigung des Wandels** durch die Gewährleistung des reibungslosen Übergangs der Belegschaft unter Aufrechterhaltung von Arbeitsplatzqualität, Kompetenzen, Wissen und Mitarbeiterbeteiligung.

## Empfehlungen von industriAll Europe:

### Forderungen an die Europäische Kommission und die politischen Entscheidungsträger\*innen:

- Erstellung eines **Fahrplans für hochwertige Arbeitsplätze mit robusten Mechanismen für dessen Umsetzung, die Einbeziehung der Sozialpartner und einen politischen Rahmen, der Folgendes umfasst:**
  - (i) eine europäische Toolbox zur Bewertung der Arbeitsplatzqualität, die als Leitfaden für politische Maßnahmen dienen kann,
  - (ii) eine Methode, die auf sieben ermittelten Aspekten (Beschäftigungsbedingungen, Entgelt und Leistungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Gestaltung des Arbeitsplatzes und Art der Tätigkeit, soziale Absicherung und sozialer Zusammenhalt, Mitbestimmung und Vertretung sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben) beruht und alle fünf Jahre von einer Gruppe von Sachverständigen überprüft wird. Diese Gruppe sollte von den Sozialpartnern beratend unterstützt werden und der Vielfalt der Tätigkeiten Rechnung tragen,
  - (iii) umfassende und erweiterte EU-Datenbanken (wie die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen und EU-SILC) sollten alle zwei Jahre aktualisiert werden, um ein klareres und genaueres Bild der Lage zu vermitteln.

Dieser Fahrplan sollte darauf abzielen, die schrittweise Verbesserung und Angleichung der Arbeitsbedingungen und der Löhne zu beschleunigen, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer\*innen im Laufe der Zeit von besseren Standards und mehr Gerechtigkeit profitieren.

- **Einführung sozialer Auflagen für alle öffentlichen Mittel, um sicherzustellen, dass diese die Schaffung und den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze unterstützen.**
- Einrichtung eines Referats, das mit verschiedenen Generaldirektionen der Europäischen Kommission zusammenarbeitet, um sich für Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität einzusetzen, diese zu unterstützen und darüber zu berichten. Dazu sollte auch eine Gruppe von Sachverständigen aus Forschung und Politik gehören.
- Einrichtung von Strafverfolgungsbehörden der Mitgliedstaaten mit anfänglichem Schwerpunkt auf der Einhaltung von Arbeitsvorschriften, Stärkung der Befugnisse der Europäischen Arbeitsbehörde zur Durchführung von Untersuchungen und Verhängung von Geldbußen.
- Einführung eines **individuellen Rechts auf Qualifizierung und Weiterbildung** während der Arbeitszeit – kostenlos für die Beschäftigten und auf allen einschlägigen Ebenen tarifvertraglich ausgehandelt.
- Förderung von Lehrinhalten zu Fragen der Arbeitsplatzqualität an Wirtschaftshochschulen in der EU – die nächste Generation von Führungskräften/Manager\*innen wird Veränderungen nur dann umsetzen, wenn sie über deren Vorteile Bescheid weiß.

### Forderungen an die Arbeitgeber:

- Förderung von Diskussionen über hochwertige Arbeitsplätze im Rahmen des gerechten Übergangs, proaktive **Antizipation von Veränderungen** und Einrichtung von Beobachtungsstellen auf Unternehmens- und Branchenebene.

- Sensibilisierung der Geschäftsführung und der Aktionäre für die Auswirkungen von schlechten Arbeitsplätzen auf das Unternehmen, die Wirtschaft des Landes und die Gesellschaft.
- **Eintritt in Sozialdialog und Tarifverhandlungen** zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, die ein wichtiges Instrument sind, um faire Bedingungen und Kompromisse zu gewährleisten. Tarifverhandlungen sind von entscheidender Bedeutung, da sie eine strukturierte Plattform für Beschäftigte bieten, auf der sie ihre Anliegen und Forderungen im Hinblick auf gerechtere und angemessenere Arbeitsbedingungen äußern können. Wenn Arbeitgeber die Bedeutung dieses Prozesses anerkennen, tragen sie zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze bei, die den Bedürfnissen sowohl der Arbeitskräfte als auch des Unternehmens entsprechen.
- Mit umfassenden **Schulungsprogrammen**, fortlaufender beruflicher Weiterbildung und Möglichkeiten zu lebenslangem Lernen in die Belegschaft investieren.
- Bekenntnis zu einer gerechten Verteilung der erwirtschafteten Gewinne/des geschaffenen Wohlstands. Wenn Unternehmen einen Ansatz der fairen Verteilung verfolgen, können sie Vertrauen, Loyalität und ein Gefühl der gemeinsamen Zielsetzung bei ihren Interessenträgern, Beschäftigten und den Gemeinden, in denen sie tätig sind, fördern.
- Regelmäßige Gespräche mit Gewerkschaften über Arbeitsschutzfragen: Risikobewertung, Maßnahmen zur Risikominderung, Unfallauswertung und insbesondere psychosoziale Risiken (PSR).
- Verpflichtung zum Verzicht auf automatisierte oder auf Algorithmen basierende Evaluierungen, um einen fairen Zugang für alle zu gewährleisten, unabhängig von Geschlecht, Rasse, sexueller Orientierung, Gesundheit oder Alter.
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bei der Ausarbeitung weiterer Rechtsvorschriften zu den Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und psychische Gesundheit auf europäischer und nationaler Ebene.

#### Forderungen an die Gewerkschaften:

Die Einführung eines Indikators für hochwertige Arbeitsplätze auf EU-Ebene könnte der Neuausrichtung der Agenda der Gewerkschaften dienen und als Empowerment-Tool eingesetzt werden:

- Der Indikator kann als **Bezugsskala für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen** dienen. Gewerkschaftsvertreter\*innen auf Unternehmens- oder Branchenebene können ermitteln, welche Bereiche der sieben Aspekte verbessert werden müssen. Die Vertreter\*innen können sich dann auf diese Probleme konzentrieren und Lösungen vorantreiben.
- Der Indikator kann ein **Instrument zur Förderung hochwertiger Weiterbildung** sein. Es bedarf kostenloser Weiterbildung während der Arbeitszeit und entsprechender Regelungen zur Anerkennung, um hochwertige Arbeitsplätze während der Übergangszeit zu gewährleisten. Lebenslanges Lernen ist für nahtlose Arbeitsplatzwechsel von entscheidender Bedeutung.
- Der Indikator kann ein **Instrument zur Förderung sozialer Auflagen bei öffentlichen Finanzierungen** sein. Lobbyarbeit bei nationalen oder regionalen Regierungen, damit diese in ihren Ausschreibungsverfahren auf hochwertige Arbeitsplätze und den sozialen Dialog verweisen, ist von entscheidender Bedeutung. Ein Standardindikator für hochwertige Arbeitsplätze könnte eine Mindestanforderung für die Teilnahme an Ausschreibungen darstellen. Gewerkschaften könnten diesen Standard auch nutzen, um über regionale Beobachtungsstellen für einen gerechten Übergang Mittel aus dem Fonds für einen gerechten Übergang in Anspruch zu nehmen.

- Der Indikator als **Instrument zur Erhebung von Daten und zur Bestandsaufnahme der Zahl der unterschiedlichen Stellen innerhalb eines Unternehmens und unternehmensübergreifend.** Bedeutung für die Überwachung guter Arbeitsbedingungen für alle Erwerbstätigen, einschließlich Migrant\*innen, ausgelagerten und freiberuflichen Arbeitskräften. Es könnte ein System zur Zertifizierung hochwertiger Arbeitsplätze eingeführt werden, das auch ein Ranking-System umfassen könnte. Unternehmen mit dieser Zertifizierung hätten leichteren Zugang zu Ausschreibungen und würden mehr Unterstützung von den Gewerkschaften erhalten.