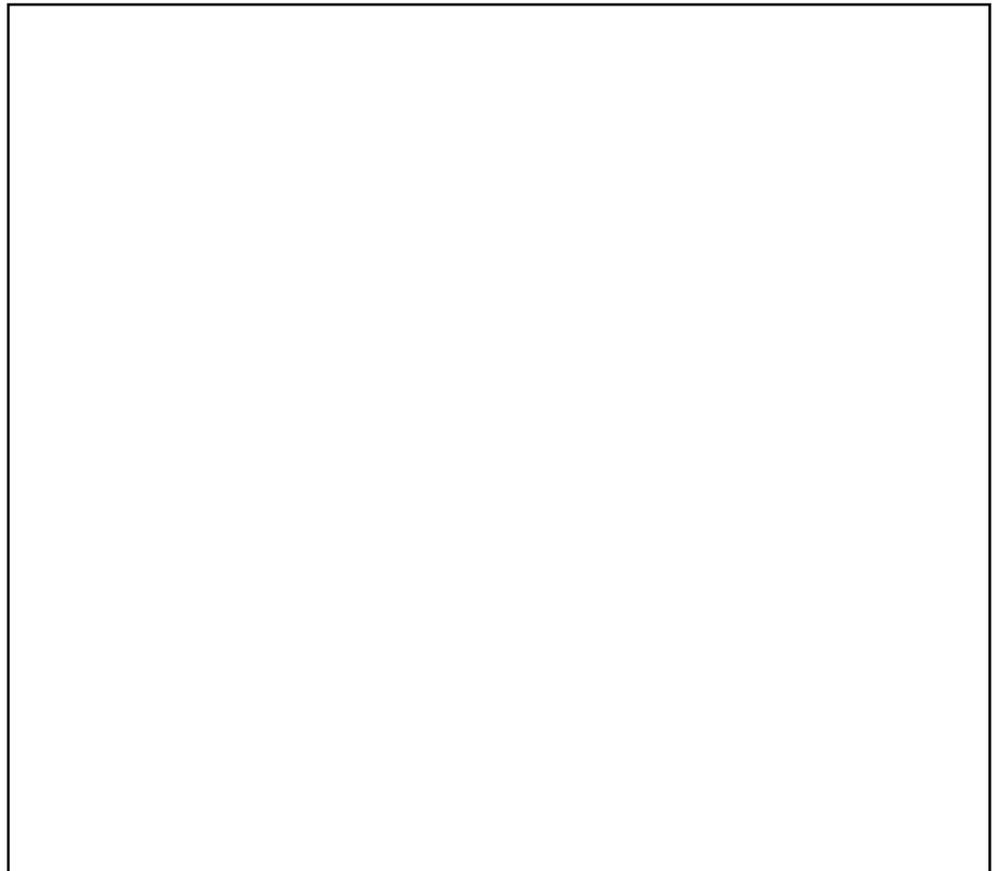




Foundation Findings

Flexicurity – Probleme und Herausforderungen



Politischer Hintergrund

Flexicurity ist ein politisches Konzept, das die Arbeitsmarktflexibilität für Arbeitgeber mit der Beschäftigungssicherheit für Arbeitnehmer zu verbinden sucht. So gehen beispielsweise beim häufig genannten dänischen Modell der Flexicurity ein lockerer gesetzlicher Kündigungsschutz mit einem Einkommensschutz für Arbeitslose und hohen Aufwendungen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik einher.

Das Flexicurity-Konzept umfasst eine Reihe von Überlegungen zu verschiedenen Sozialsystemen und deren Fähigkeit zur Bewältigung der Herausforderungen, mit denen die Gesellschaften und Volkswirtschaften sowohl auf EU- wie auf Mitgliedsstaatenebene gegenwärtig konfrontiert sind. Einer der wichtigsten Kontextfaktoren, der dieses Streben nach Flexibilisierung der Arbeitsmärkte bei gleichzeitigem Erhalt der Arbeitnehmersicherheit vorantreibt, ist die Globalisierung. Weitere Faktoren sind u. a. das demografische Problem der raschen Alterung der Gesellschaft und die zunehmende Feminisierung der Erwerbsbevölkerung.

Diese Faktoren üben auf die Sozial- und Wirtschaftssysteme einen Anpassungsdruck aus. Angesichts des demografischen Wandels wird Europa dem wachsenden wirtschaftlichen Druck mit einer gleichbleibenden oder schrumpfenden Kohorte von Personen im erwerbsfähigen Alter begegnen müssen. Es besteht daher die Notwendigkeit, die Beschäftigungsquoten anzuheben und zudem ein Klima zu fördern, in dem es Menschen möglich ist, Erwerbstätigkeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren.

In Bezug auf den Einfluss der Globalisierung auf die Flexicurity-Diskussion ist festzustellen, dass der weltweite Handel durch einen raschen Wandel der Märkte und einen wachsenden Wettbewerbsdruck gekennzeichnet ist, was eine größere Reaktionsfähigkeit der Unternehmen auf konjunkturbedingte Nachfrageschwankungen erfordert. Diese Belastungen haben in erster Linie Konsequenzen für die Betriebe, wirken sich jedoch auch auf die Gesellschaften insgesamt aus, da sie die Fähigkeit zur Wohlstandserzeugung beeinflussen, auf der wiederum die Sozialversicherungstraditionen und das Niveau der sozialen Sicherheit in Europa fußen.

Eine grundlegende Frage, die hier angegangen werden muss, ist die Frage, welchen Akteuren die Hauptverantwortung für die Gewährleistung von Sicherheit und Flexibilität zukommen sollte: Den Arbeitgebern? Dem Staat? Beiden Seiten gemeinsam, in Verbindung mit den Sozialpartnern? Damit das Flexicurity-Konzept erfolgreich sein kann, sollte die Verantwortung dafür von allen beteiligten Partnern auf allen Ebenen gemeinschaftlich getragen werden.

Wenngleich das europäische Sozialmodell durch eine Vielfalt von nationalen Sozialsystemen gekennzeichnet ist, so lassen sich doch einige gemeinsame Werte ermitteln, die das Modell definieren: allgemeiner Zugang, Solidarität und Gleichheit/soziale Gerechtigkeit. Diese gemeinsamen Elemente haben zur Entwicklung eines modernen Sozialstaates beigetragen, dessen ursprüngliches Ziel darin bestand, die negativen Auswirkungen der Industrialisierung abzumildern.

Triebkräfte der Flexicurity

Das Thema Flexibilität wurde bislang hauptsächlich von den Arbeitgebern propagiert, wenn auch die Arbeitnehmer heute in zunehmendem Maße Interesse an bestimmten Formen der Flexibilität bekunden, so etwa in Bezug auf Arbeitszeitregelungen.

Betriebe wünschen sich eine größere Flexibilität, um rascher auf den Wettbewerb in einer globalisierten Welt reagieren zu können. Flexibilität, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitskräfte, bildet eine notwendige Komponente zur Stärkung dieser Reaktionsfähigkeit; ebenso steht aber auch außer Frage, dass Europa nicht in der Lage sein wird, auf dem Niedriglohn- und Niedrigqualifikationssegment des globalen Arbeitsmarktes international wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Schaffung eines flexibleren Arbeitsmarktes sollte daher letztlich darauf abzielen, die Kapazitäten Europas am oberen Ende der internationalen Wertschöpfungskette zu stärken.

Das Ausmaß und die Form der Flexicurity auf den Arbeitsmärkten bestimmen im Wesentlichen die Regierungen und die Arbeitgeber durch die Gestaltung der staatlichen Politik und der innerbetrieblichen Verfahrensweisen. Eine Flexibilisierung auf Betriebsebene kann auf verschiedene Weise erfolgen: durch quantitative/qualitative Flexibilität bzw. durch interne/externe Flexibilität. In der Praxis wenden Unternehmen eine Kombination dieser verschiedenen Formen von Flexibilität an. Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben sich in allen Mitgliedstaaten Entwicklungen vollzogen, durch die dieses Thema angegangen werden soll. Im Rahmen der Diskussionen über die damit zusammenhängenden Risiken und die gesellschaftlichen Veränderungen entstand allmählich der Begriff „Flexicurity“.

In einigen Ländern, beispielsweise in Dänemark, wurde und wird die Flexicurity von den Sozialpartnern unterstützt, da davon ihrer Meinung nach positive Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung ausgehen. So gilt die Flexicurity in Dänemark als ein Verfahren zur Verbindung der Erfordernisse der Flexibilität und der Sicherheit, das von allen Tarifparteien und arbeitsmarktpolitischen Akteuren akzeptiert werden kann, da sie in die Entwicklung des Konzepts einbezogen sind.

Der wachsende Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung sollte Anlass zu Überlegungen über die Verwendung der Zeit geben, sowohl der Arbeitszeit wie auch der Nichtarbeitszeit. So kann sich beispielsweise die Notwendigkeit ergeben, die Arbeitnehmerrechte stärker zu individualisieren: Frauen sollten heute nicht mehr auf die Sozialversicherungsansprüche eines „männlichen Ernährers“ angewiesen sein. Allgemeiner gesehen sollte geprüft werden, welche Rechtsansprüche dem Einzelnen zustehen und welche für den Haushalt als Ganzes gelten.

Eine Antwort hierauf war die Formulierung einer Lebenslaufperspektive, die davon ausgeht, dass einzelne Menschen in verschiedenen Lebensphasen unterschiedliche wirtschaftliche und zeitliche Bedürfnisse haben und dass Systeme angepasst werden können, um diesen immer vielgestaltigeren Bedürfnissen gerecht zu werden (Naegele, 2003).

Die politische Diskussion auf europäischer Ebene

Das Flexicurity-Konzept steht schon seit mehr als einem Jahrzehnt auf der politischen Tagesordnung und hat vor allem in den letzten Jahren starken Auftrieb erhalten. Bereits 1996 fanden sich im Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ entsprechende Verweise: „Das Hauptproblem für Arbeitnehmer, Manager, die Sozialpartner und die Entscheidungsträger gleichermaßen besteht darin, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu finden. Es geht hier um ein vielschichtiges Problem. Eine Umstrukturierung der Arbeit führt häufig zu Ungewissheiten.“¹

Von allen oben genannten Akteuren fällt natürlich insbesondere den Sozialpartnern eine entscheidende Rolle zu, wenn es darum geht, neue Formen der Arbeitsorganisation etwa durch Tarifverhandlungen einzuführen. Viele der Probleme, vor denen unsere Gesellschaften heute stehen, setzen zudem koordinierte Überlegungen sowohl im Arbeitsmarkt- als auch im Sozialschutzbereich voraus.

Die „offene Koordinierungsmethode“ (OKM) ist die institutionalisierte Form dieser Zusammenarbeit auf europäischer Ebene. Ihre beiden wichtigsten Foren sind der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz, die von der Kommission eingesetzt wurden und an denen alle Mitgliedstaaten beteiligt sind. Die Tätigkeiten im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode umfassen die Vereinbarung von Leitlinien, die Festlegung von Zielen, Benchmarking-Maßnahmen, eine jährliche Berichterstattung sowie ein gegenseitiges Lernen. Seit 2005 wurden diese Tätigkeiten zu einem gestrafften Verfahren zusammengefasst, dessen Ergebnisse in die Diskussion über die allgemeineren beschäftigungspolitischen Leitlinien auf der jährlichen Frühjahrstagung des Rates einfließen. Eines der Themen, das in beiden Ausschüssen ausgiebig erörtert wird, ist dabei die Frage, wie man „Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern“ kann.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

2006 veröffentlichte die Kommission ein Grünbuch zum Arbeitsrecht, in der sie zu Überlegungen über die mögliche Modernisierung des Arbeitsrechts aufforderte.² In diesem Grünbuch wurden insbesondere Fragen im Zusammenhang mit verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen und der Flexicurity-Problematik aufgegriffen. Eine Expertengruppe unter dem Vorsitz von Ton Wilthagen legte daraufhin einen Bericht über verschiedene Flexicurity-Optionen vor, der den Titel *Turning hurdles into stepping stones* („Hürden in Sprungbretter verwandeln“) trug.³

Der nächste Beitrag bestand in einer Mitteilung der Kommission mit dem Titel *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten*, in der Optionen für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen durch die Verbindung von Flexibilität und Sicherheit umrissen und gemeinsame Grundsätze zur Annahme durch die Staats- und Regierungschefs unterbreitet wurden.⁴

Das Wichtigste in Kürze

- Die Flexicurity ist imstande, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft erheblich zu steigern und die Beschäftigungsquoten anzuheben.
- Die Betriebe, die Arbeitnehmer und die Gesellschaft müssen über die Flexicurity übereinkommen und ihr vertrauen können.
- Sicherheit sollte nicht von der Arbeitsplatzsicherheit, sondern von der Beschäftigungssicherheit ausgehen und sich auf eine Mischung von Rechtsansprüchen und Instrumenten gründen.

Hinsichtlich Rechtsansprüchen:

- Rechtsansprüche sollten in einem größeren Zusammenhang über den gesamten Lebensverlauf gesehen werden und erfordern unter Umständen einige Reformen der nationalen Arbeitsmärkte, Beschäftigungs- und Sozialschutzsysteme.
- Rechtsansprüche könnten einer Überprüfung unterzogen werden, um flexiblen Arbeitnehmern eine gewisse Koordinierung von Ansprüchen über den Lebensverlauf zu gewährleisten, und sie könnten auf bestimmten Grundsätzen beruhen, z. B. auf Gleichbehandlung, Rechtsvorschriften für (nationale) Übergangsarbeitsmärkte, Zusammenrechnung von Versicherungszeiten und Übertragbarkeit von Ansprüchen.
- Es ist wichtig, dass alle Sozialschutzrechte in die Überlegungen einbezogen werden, und zwar nicht nur die staatlichen Sozialversicherungen, sondern auch betriebliche Zusatzrenten- und Gesundheitsfürsorgesysteme.

Hinsichtlich Instrumenten:

- Die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer bedürfen einer besonderen Betreuung, um vor dem Abrutschen in die Erwerbstätigenarmut bewahrt zu werden.
- Die Vorbereitung der Arbeitnehmer für die Bewältigung von Veränderungen ist ein entscheidendes Element, damit Flexicurity funktionieren kann: Dazu sollte konsequenter darüber diskutiert werden, wie sich eine Kompetenzentwicklung während des gesamten Berufslebens verwirklichen lässt.
- Kompetenzentwicklung setzt eine breite Palette von Akteuren und Herangehensweisen voraus: Arbeitnehmer erwerben neue Kenntnisse und Fertigkeiten im Beruf durch innovative Formen der Arbeitsorganisation (sogenannte „lernende Organisationen“, Mehrfachqualifikationen, Jobrotation), durch Weiterbildungsangebote ihres Arbeitgebers, im Rahmen von Initiativen sektoraler Fonds, Fonds für regionale Entwicklung und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Unterschiedliche nationale Lösungsmodelle

Für die Flexicurity gibt es kein allgemeingültiges Patentrezept. Vielmehr werden gegenwärtig unterschiedliche nationale Lösungen in Erwägung gezogen. Ein erster Lösungsansatz ist die Flexibilisierung der gesamten Erwerbsbevölkerung, einschließlich der 80 % der Arbeitnehmer, die in traditionellen Festanstellungen bzw. im Rahmen von „typischen Arbeitsverträgen“ beschäftigt sind. Eine solche Flexibilisierung erfolgt hauptsächlich durch zwei Verfahrensweisen: durch die Einführung von neuen Formen der Arbeitsorganisation oder durch vielfältigere oder flexiblere Arbeitszeitregelungen. Diese sollten dabei zugleich durch irgendeine Form der Beschäftigungssicherheit ergänzt werden.

Ein bekanntes Beispiel für diesen Ansatz ist das dänische System. In diesem verbinden sich ein vergleichsweise liberaler Kündigungsschutz mit hohen staatlichen Arbeitslosenleistungen und einer ausgesprochen aktiven Arbeitsmarktpolitik. „Nicht die Arbeitsplätze, sondern die Arbeitnehmer schützen“ lautet der vereinfachte Grundgedanke dieses Modells. Auch bei Reformen in Österreich steht dieser Gedanke im Mittelpunkt: Dort wurde ein Kündigungsabfindungsfonds geschaffen, der übertragbar und nicht ausschließlich an einen Arbeitgeber gebunden ist.

Der zweite Lösungsansatz besteht darin, die Rechtsansprüche von „atypischen“ Arbeitnehmern (z. B. Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen, Zeitarbeitsverträgen und Teilzeitverträgen) zu normalisieren, während die Flexibilität dieser Vertragsformen zugleich erhalten bleibt.

Diesem Gedanken versucht man im niederländischen System Rechnung zu tragen, indem Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (insbesondere Teilzeitbeschäftigten, aber auch Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen) mehr Sozialschutzrechte zuerkannt und verbesserte Leistungsansprüche (Sozialversicherungsansprüche, Rentenansprüche usw.) gewährt werden, deren Umfang und Höhe weitgehend denen ihrer festangestellten Kollegen entsprechen. Andere Länder weisen sehr ähnliche Strukturen auf, und auch dort werden derzeit Überlegungen angestellt, wie die Rechte der „atypischen Arbeitnehmer“ gestärkt werden können.⁵

Verschiedene nationale Herangehensweisen müssen sehr unterschiedlichen Ausgangspunkten Rechnung tragen. So geht vor allem der Anteil der „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse (Arbeitnehmer mit Nichtstandardverträgen) von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich auseinander. In manchen Ländern ist ein außerordentlich hoher Anteil der Arbeitnehmer in „atypischen Verhältnissen“ beschäftigt. Sowohl das Vereinigte Königreich als auch die Niederlande weisen eine hohe Teilzeitbeschäftigtenquote auf, ganz besonders bei den erwerbstätigen Frauen. In Spanien wiederum gibt es sehr viele Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, die dort über 30 % der gesamten Erwerbsbevölkerung ausmachen. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass im Rahmen der jüngsten größeren Arbeitsmarktreflexion in Spanien versucht wurde, einige der Nachteile auszugleichen, die frühere Arbeitsmarktflexibilisierungsvorhaben mit sich brachten (z. B. eine extreme Segmentierung des Arbeitsmarktes und eine rückläufige Pro-Kopf-Produktivität). Dies geschah durch die Einführung neuer Maßnahmen zur Absicherung und Förderung der Rechte von atypischen Arbeitnehmern und die Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber zur Umwandlung von atypischen in typische Arbeitsverträge.⁶

Die Wahl einer bestimmten Form der Flexicurity ergibt sich in erster Linie aus der historischen Entwicklung der Arbeitsmärkte, Tarifvereinbarungen und der diesbezüglichen Rolle des Staates sowie aus grundsätzlichen Überlegungen zur Politik der öffentlichen Hand im Beschäftigungs- und Sozialschutzbereich. Die Entwicklung der Politik hängt in hohem Maße von den jeweiligen nationalen Traditionen sowie von der Fähigkeit der Länder ab, die erforderlichen Mittel zur Finanzierung der gewählten Lösungen zu erzeugen.

⁵ Die Verwendung der Begriffe „atypisch“ und „Nichtstandard-“ ist keineswegs unumstritten, insbesondere in Anbetracht des relativ hohen Anteils solcher Beschäftigungsformen in einigen Ländern. „Atypisch“ bezieht sich in diesem Bericht auf alle Arbeitnehmer, die keine unbefristete Vollzeitstellung haben. Dazu zählen etwa Teilzeitbeschäftigte, Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, Saisonarbeitnehmer, Leiharbeiter usw.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabelle 1: Untergliederungen der Flexibilität

	Quantitative Flexibilität	Qualitative Flexibilität
Externe Flexibilität	Beschäftigungsstatus (Vertragsarten – befristete Dauer, Zeitarbeit, Arbeit auf Abruf usw.) Numerische/vertragliche Flexibilität	Produktionssysteme (Untervergabe von Aufträgen, Inanspruchnahme von Freiberuflern) Produktionsflexibilität/geografische Flexibilität
Interne Flexibilität	Arbeitszeit (Überstunden, Teilzeitarbeit, Wochenendarbeit, unregelmäßige/variable Arbeitszeit) Zeitliche/finanzielle Flexibilität	Arbeitsorganisation (Jobrotation, Multitasking, Übertragung der Verantwortung für die organisatorische und finanzielle Planung auf die Arbeitnehmer usw.) Funktionale/organisatorische Flexibilität

Quelle: Goudswaard und de Nanteuil, 2000, S. 20.

Es darf bei alledem nicht vergessen werden, dass sich ein System, das in einem Land etabliert wurde, nicht ohne Weiteres auf einen anderen Mitgliedstaat übertragen lässt, da politische Vorgehensweisen stets in einen bestimmten nationalen Kontext eingebettet sind. Potenzielle Reformen müssen den unterschiedlichen Einsatzebenen (Arbeitnehmer, Haushalt, Betrieb, Wirtschaftszweig, Land) und ihren Wechselbeziehungen Rechnung tragen.

Nichtsdestoweniger ist eine „offene Reflexion“ über eine integrierte Politik durchaus sinnvoll. Aus dieser könnte ein neues Konzept hervorgehen, in das das gesamte Spektrum der sozialpolitischen Vorgehensweisen einfließt, einschließlich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und der Sozialschutzsysteme im weiteren Sinne.

Flexibilitätsstrategien der Unternehmen

Viele mittelgroße Unternehmen wenden heutzutage eine Kombination von verschiedenen Flexibilitätsstrategien an. Die vierteilige Untergliederung der Flexibilität in Tabelle 1 liefert eine nützliche Übersicht über die betrieblichen Vorgehensweisen.

Tabelle 2: Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	Gesamt	Männer	Frauen												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	k. A.	k. A.
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	k. A.	4,1	6,6	k. A.	11,4	6,8	4,8	11,6	k. A.	k. A.	18,1	14,7	7,2	k. A.	k. A.
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Anmerkung: EU-Gesamtwerte beziehen sich auf die EU25. Einige für 1995 aufgeführte Länderdaten beziehen sich auf 1996/1997, da keine früheren Daten vorliegen.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung gemäß Beschäftigung in Europa 2006.

Häufig überschneiden sich verschiedene Arten von Flexibilität, was Auswirkungen darauf hat, welche Art von Sicherheit geboten werden kann (Atkinson, 1984). Ein Beispiel: Ein Teilzeitbeschäftigter kann etwa auch ein Jahresarbeitszeitkonto haben oder gebeten werden, an verschiedenen geografischen Standorten desselben Unternehmens zu arbeiten, und bezieht dabei möglicherweise ein schwankendes Einkommen (variable Vergütung). Diese Kombination von Flexibilität betrifft unter Umständen nur eine Untergruppe von Arbeitnehmern, oft solche, die sich in einer prekäreren

Beschäftigungssituation befinden (junge Arbeitnehmer, Frauen oder Migranten), was zu einer Segmentierung der Belegschaft eines Unternehmens führt. Andererseits kann Flexibilität jedoch auch allgemeiner für alle Betriebsangehörigen eingeführt werden, beispielsweise als interne Flexibilisierung infolge von neuen Formen der Arbeitsorganisation.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass Flexibilität, wenngleich sie zumeist von den Arbeitgebern vorangetrieben wird, ebenso auch durch Forderungen der Arbeitnehmer herbeigeführt kann. Dafür kann es zahlreiche verschiedene Gründe geben, so beispielsweise den Wunsch, Familien- und Berufsleben besser miteinander zu vereinbaren oder Auszeiten zu nehmen, um sich der Betreuung von Angehörigen oder einer Aus- oder Weiterbildung widmen zu können. Unterschiedliche Bedürfnisse in verschiedenen Phasen des Lebensverlaufs können so zu einer Vielzahl von beruflichen Laufbahnen mit fluktuierendem Arbeitszeitvolumen oder mit Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit führen (Anxo et al., 2006b, Muffels et al., erscheint demnächst).

Die Unternehmenserhebung über die Arbeitszeit in europäischen Betrieben lieferte eine Analyse der Flexibilitätsprofile von 21 000 Unternehmen und kam zu dem Ergebnis, dass betriebliche Flexibilität kein eindimensionales lineares Konzept ist, das sich von einer geringen zu einer hohen Flexibilität erstreckt. In Wahrheit gestaltet sich die Lage sehr viel komplizierter. Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen Flexibilitätsstrategien, die auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zugeschnitten sind, und Strategien, die den operativen Erfordernissen der Betriebe entgegenkommen sollen. Die Untersuchung brachte ebenfalls zutage, dass zunehmende Flexibilität nicht zwangsläufig ein Konfliktthema darstellt: So werden die hochgradig flexiblen Unternehmensprofile zwar als „arbeitnehmerorientiert“ und „unternehmensorientiert“ bezeichnet, doch kommen darin teilweise die gleichen Flexibilitätsverfahren zum Einsatz, die sowohl den Arbeitnehmerbedürfnissen als auch den Unternehmenserfordernissen zugutekommen (Chung et al., 2007).⁷

Nummerische oder vertragliche Flexibilität

Nummerische oder vertragliche Flexibilität beinhaltet den Rückgriff der Betriebe auf nicht dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse als Mittel zur Flexibilisierung ihrer Belegschaft. Die häufigsten Formen von nicht dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen sind befristete Arbeitsverträge (einschließlich Saisonarbeit), Zeitarbeit (einschließlich Leiharbeitsverhältnissen) und Arbeit auf Abruf.

Tabelle 2 auf Seite 8 veranschaulicht die sehr unterschiedliche Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den verschiedenen Mitgliedstaaten. Ebenso geht daraus hervor, dass deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in den meisten Ländern zunimmt. Es gibt jedoch einige interessante Ausnahmen, so insbesondere Irland, das Vereinigte Königreich und Dänemark. In diesen Ländern sind die Arbeitsmärkte durch ein höheres Maß an Flexibilität gekennzeichnet, wodurch sich die Notwendigkeit zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge möglicherweise reduziert.⁸

Wie Untersuchungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ergeben haben, weisen Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen schlechtere Arbeitsbedingungen auf als Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen. Erstere erhalten insbesondere geringen Zugang zur Aus- und Weiterbildung und genießen eine geringere Arbeitsautonomie (Goudswaard und de Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Der geringe Anteil von nicht dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen in diesen Ländern lässt sich unter Umständen durch einen weniger strengen gesetzlichen Kündigungsschutz erklären, aufgrund dessen es leichter möglich ist, Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen einzustellen und wieder zu entlassen. Die OECD, die IAO und die Europäische Kommission haben umfangreiche Studien zu den Auswirkungen von Kündigungsschutzvorschriften durchgeführt und sind dabei zu dem Schluss gelangt, dass ein geringeres Maß an Kündigungsschutz allein nicht automatisch mehr Flexicurity herbeiführt.

Zeitliche oder finanzielle Flexibilität

Bei der zeitlichen oder finanziellen Flexibilität verschaffen sich Betriebe ein höheres Maß an Flexibilität durch die Anwendung von flexibleren Arbeitszeit- oder Vergütungsregelungen. Dazu gehören beispielsweise Überstunden, Teilzeitarbeit, Wochenendarbeit, unregelmäßige oder variable Arbeitszeiten.

Die verschiedenen Arbeitszeitregelungen lassen sich danach kategorisieren, ob sie mehr von den Arbeitgebern oder von den Arbeitnehmern gesteuert werden. Einige sind beiden Kategorien zuzuordnen; die Auswirkungen der Konjunktur können in diesen Fällen eine Umkehrung der Kategoriezuordnung herbeiführen. Was die eine Seite während eines Konjunkturaufschwungs begünstigen kann, ist für sie möglicherweise während eines Konjunkturabschwungs weniger vorteilhaft. Analog dazu kann sich etwas, das zunächst als Rechtsanspruch erscheint, auch als Risiko erweisen.

Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen können sowohl Betrieben als auch Arbeitnehmern entgegenkommen. Ungewöhnliche Arbeitszeiten (Nachtschichten, Samstags- und Sonntagschichten oder Schichtarbeit im Allgemeinen), Überstunden und befristete Beschäftigungsverhältnisse (darunter befristete Arbeitsverträge, Leiharbeitsverhältnisse und freiberufliche Tätigkeiten) werden im Allgemeinen eher auf Wunsch des Arbeitgebers vereinbart, während Elternzeit und andere Formen der Beurlaubung (Betreuungsurlaub, Bildungsurlaub, Sabbaticals) sowie Arbeitszeitkonten im Allgemeinen eher auf Ersuchen des Arbeitnehmers gewährt werden. Jahresarbeitszeitkonten können sowohl auf Wunsch des Arbeitgebers als auch auf Wunsch des Arbeitnehmers eingerichtet werden, hängen jedoch oft mit einem fluktuierenden Arbeitsanfall und konjunkturellen Schwankungen zusammen (Chung et al., 2007).

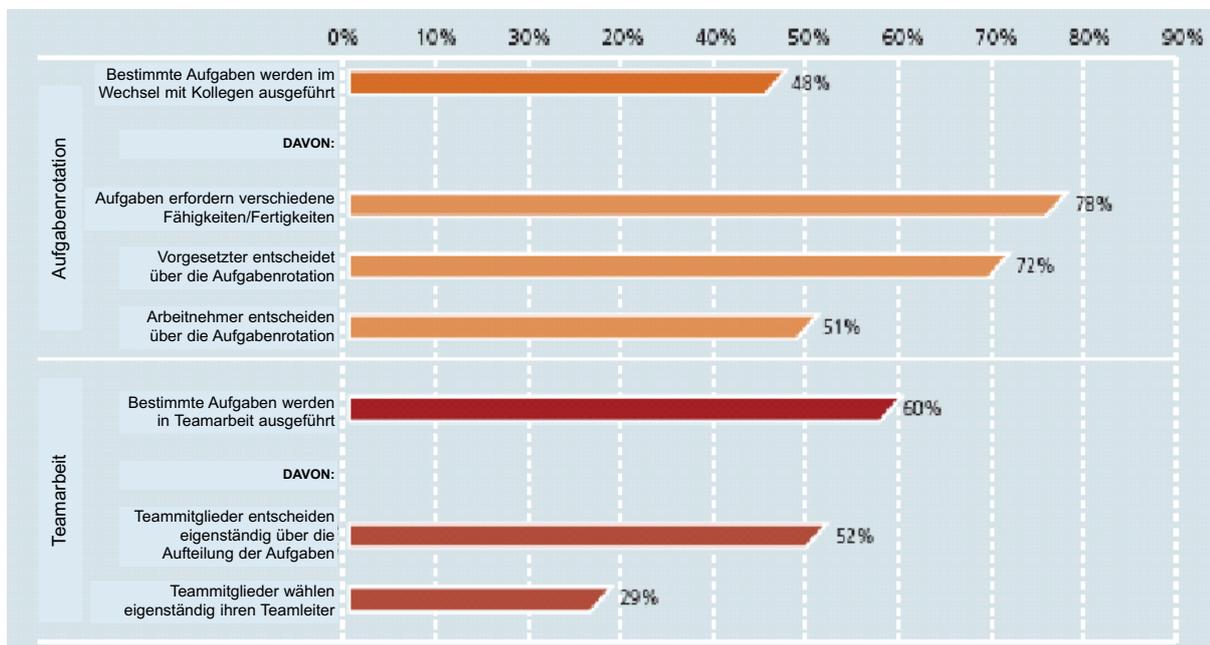
Ebenso wie der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse geht auch der Umfang der Teilzeitarbeit von Land zu Land erheblich auseinander. Untersuchungen zufolge weisen die von Teilzeitbeschäftigten bekleideten Arbeitsstellen oft eine geringere Qualität auf als die Stellen von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, insbesondere was den Zugang zu Aus- und Weiterbildung, beruflicher Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten betrifft (Anxo et al., 2007). Diese Frage wird jedoch gegenwärtig in den Diskussionen zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene und in den europäischen Rechtsvorschriften eingehend behandelt. Der letzte Punkt, den es zu erörtern gilt, ist die reibungslosere Gestaltung des Übergangs von der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.

Funktionale Flexibilität

Funktionale Flexibilität umfasst Formen der Arbeitsorganisation wie die Aufgabenrotation, Multitasking und die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die organisatorische und finanzielle Planung (Team-Autonomie). Aus Abbildung 1 geht die Verbreitung von Aufgabenrotation und Teamarbeit in den 27 EU-Mitgliedstaaten hervor.

Diese Formen der Arbeitsorganisation sollen in erster Linie die Arbeit innerhalb des Betriebs flexibilisieren, indem die Arbeitnehmer je nach Bedarf an einen anderen Arbeitsplatz wechseln können (Jobrotation). Dies kann freilich auch zu einem Kompetenzaufbau führen, wenn den Arbeitnehmern eine Aktualisierung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten ermöglicht wird, die sowohl ihnen selbst als auch dem Betrieb zugutekommt. Dadurch würde sich ebenso ihre Arbeitsplatz- wie ihre Beschäftigungssicherheit erhöhen. Die Beschäftigten würden dazu befähigt, mehr Aufgaben innerhalb ihrer Stellung und innerhalb des Betriebs auszuführen (wodurch ihr Arbeitsplatz sicherer würde), würden aber zugleich auch ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, sodass sie anschließend eine andere Stellung (innerhalb oder außerhalb des Betriebs) antreten können.

Abbildung 1: Aufgabenrotation und Teamarbeit in den EU27, nur abhängig Beschäftigte (2005)

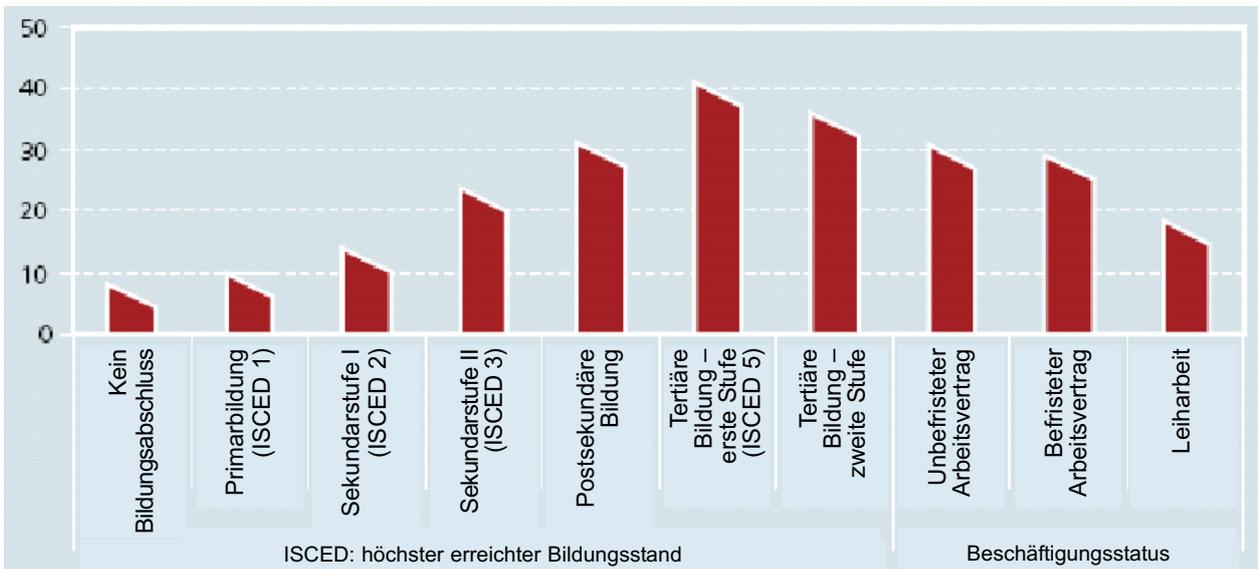


Quelle: Vierte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2007.

Wie die Sekundäranalyse der Daten aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen zeigt, wirkt sich die funktionale Flexibilität in bedeutendem Maße auf Lernprozesse, Problemlösungsfähigkeiten und Innovationen auf Organisationsebene aus. Es wurden vier verschiedene Arbeitsorganisationstypen ermittelt: die „lernende“, die „schlanke“, die „tayloristische“ und die „traditionelle“ Organisation. Von den vier ermittelten Typen neigen zwei dazu, die interne Flexibilität der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs zu erhöhen: „lernende Organisationen“ und „schlanke bzw. Hochleistungsorganisationen“. In Betrieben mit solchen Formen der Arbeitsorganisation werden Arbeitnehmer in die Problemlösungs- und Entscheidungsfindungsprozesse einbezogen und erhalten mehr Möglichkeiten zur Selbstentfaltung im Beruf. Ebenso besteht eine enge Verbindung zwischen der Art, in der die Beschäftigten in einem Betrieb arbeiten und lernen, und der Innovationsfähigkeit des betreffenden Betriebs, wobei allerdings in puncto Innovationsfähigkeit lernende Organisationen gegenüber schlanken Organisationen tendenziell im Vorteil sind. Die Beschäftigungssicherheit wird verbessert: Damit die Arbeitnehmer darauf vorbereitet und dafür gerüstet werden, notwendige Veränderungen und mögliche Übergänge im Laufe ihres Erwerbslebens zu bewältigen, muss ein besonderer Schwerpunkt auf die Aktualisierung von Kompetenzen durch die Arbeitsorganisation gelegt werden.

Eine weitere Möglichkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten zu aktualisieren, sind Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wie die vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen ergeben hat, ist freilich in puncto Aus- und Weiterbildungsumfang in europäischen Unternehmen keine Verbesserung zu verzeichnen: So haben weniger als ein Drittel der Arbeitnehmer in der EU den Angaben zufolge in den vorangegangenen zwölf Monaten eine bezahlte Aus- oder Weiterbildung durchlaufen. Ebenso bestehen erhebliche Unterschiede beim Zugang zur Aus- und Weiterbildung zwischen verschiedenen Ländern sowie zwischen gering qualifizierten und hoch qualifizierten Arbeitnehmern bzw. zwischen Arbeitnehmern in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. Die grundlegende Erstausbildung wirkt sich offenbar in hohem Maße auf die Möglichkeiten zur späteren Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt aus (siehe Abbildung 2). Dies erhöht die Gefahr einer zunehmenden Polarisierung zwischen denjenigen, die Zugang zur Weiterbildung haben, und denjenigen, denen dieser Zugang verwehrt bleibt.

Abbildung 2: Teilnahme an bezahlten Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten nach Bildungsstand (%)



Quelle: Vierte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2007.

Ein nächster Schritt könnte darin bestehen, die „Kompetenzentwicklung“ zu einem allgemeineren „Recht auf Lernen“ nach Maßgabe der individuellen Fähigkeiten jedes Einzelnen weiterzuentwickeln. Ziel ist es, die Menschen dafür zu rüsten, Veränderungen im Laufe ihres Lebens – sowohl im Erwerbs- wie auch im Privatleben – zu bewältigen.

Die Rolle der gesellschaftlichen Institutionen

Sicherheit kann sehr unterschiedliche Formen annehmen: Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit und Kombinationssicherheit. Diese Formen der Absicherung gegen die verschiedenen Formen der Flexibilität können durch eine Reihe von Maßnahmen gewährleistet werden, die von unterschiedlichen Akteuren durchgeführt oder institutionalisiert werden können.

Den Betrieben kommt im Hinblick auf die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten eine sehr wichtige Rolle zu. Neuere Forschungsarbeiten der Stiftung bestätigen die wirtschaftlichen Argumente, die für das Engagement der Unternehmen auf diesem Gebiet sprechen.⁹ Bei der Regelung der Arbeitsbedingungen, sowohl in formaler wie auch in inhaltlicher Hinsicht, können die Betriebe gewisse Voraussetzungen für die Sicherheit schaffen, insbesondere durch die Erhöhung der funktionalen Flexibilität mittels Arbeitsbereicherung, Aus- und Weiterbildung, der Arbeitsorganisation und eventuell einer Lohn-/Gehaltsdifferenzierung. Ebenso können sich die Betriebe für bestimmte Arten von Arbeitsverträgen und Arbeitszeitregelungen entscheiden. Was die Betriebe letztlich anzubieten vermögen, hängt jedoch auch von der nationalen und sektoralen Ebene ab. Sowohl die bestehenden Rechtsvorschriften als auch die gesellschaftlichen Institutionen bilden wesentliche Einflussfaktoren, die sich darauf auswirken, wie viel Sicherheit den Arbeitnehmern geboten wird.

Gesellschaftliche Institutionen sind in nationale Traditionen eingebettet. Über die Reform dieser Institutionen wird gegenwärtig im Zusammenhang mit den europäischen Beschäftigungs- und Sozialschutzstrategien ausgiebig diskutiert. Ganz gewiss kann bzw. sollte nicht bei allen nationalen Institutionen eine Harmonisierung angestrebt werden. In Anbetracht dessen jedoch, dass viele Länder mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, ermöglicht die offene Koordinierungsmethode eine Abstimmung der Politik durch die Festlegung von gemeinsamen Zielen, die Messung von Fortschritten (anhand gemeinsam vereinbarter Indikatoren) und das Lernen aus bewährten Verfahrensweisen. Gemeinsame Optionen könnten dem Flexicurity-Prozess in den verschiedenen europäischen Ländern Orientierungsleitlinien vorgeben, ohne dabei die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten in diesem Bereich infrage zu stellen.

Arbeitsmarktinstitutionen

Eine wichtige Rolle kommt den Arbeitsmarktinstitutionen zu. Kündigungsschutzgesetze dienen etwa dazu, Arbeitnehmer zu schützen. Sie verhindern eine sogenannte „Hire-and-Fire“-Kultur, d. h. die mühelose Einstellung und Wiederentlassung von Arbeitskräften, die ein Verfahren zur Flexibilisierung der Arbeitnehmerschaft bildet. Kündigungsschutzgesetze können allerdings auch zur Heranbildung eines zweigeteilten Arbeitsmarktes führen, in dem eine Kerngruppe von festangestellten Arbeitnehmern einen sehr starken Schutz vor Entlassungen genießt: Die Arbeitgeber sind in diesem Fall eher geneigt, in größerem Umfang auf befristete Arbeitsverträge zurückzugreifen, um ihre Strategie der numerischen Flexibilität leichter umsetzen zu können. Ein solches Arbeitsmarktsystem bewirkt eine Konzentration der Flexibilität auf einen Teil der Erwerbsbevölkerung („Flexibilität an den Rändern“) und verstärkt die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern in unbefristeten und solchen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die im Allgemeinen zulasten Letzterer gehen („Insider-Outsider-Effekt“).

Im Hinblick auf die Erreichung eines notwendigen Maßes an Sicherheit kann eine aktive Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Rolle spielen. Diese sorgt dafür, dass Menschen, die ihre Arbeitsstelle verlieren oder die sich für eine „flexible Laufbahn“ entscheiden, geholfen wird, eine neue Stelle zu finden, wann immer dies erforderlich wird. Zwei der Hauptfunktionen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik sind das Angebot von zusätzlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in „Übergangszeiten“ und die Verbesserung der Abstimmung des Arbeitskräfteangebots auf die Arbeitskräftenachfrage. Die Erfüllung dieser Aufgaben wird jedoch bei Vorliegen bestimmter Bedingungen deutlich erleichtert. Erstens sollten sich der Arbeitsmarkt und die Wirtschaftsleistung eines Landes so gestalten, dass Arbeit und Arbeitsplätze in ausreichendem Umfang vorhanden sind, damit Arbeitsvermittlungsagenturen ihre Zuordnungsfunktion ausüben können. Gleichzeitig sollten umfangreiche Investitionen in öffentliche Arbeitsverwaltungen und ergänzende

⁹ Siehe Beispiele für bewährte Verfahrensweisen unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Agenturen getätigt werden. Die Schaffung eines solchen institutionellen Rahmens erfordert einen erheblichen Aufwand an Zeit und an Geld.

Ein Kernelement einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, dessen Bedeutung durch Schwankungen der nationalen Konjunktur keineswegs geschmälert wird, ist die besondere Betonung der ständigen Aktualisierung von Fertigkeiten und Kompetenzen. So bildet das lebenslange Lernen nicht zuletzt auch eine der Komponenten der europäischen Beschäftigungsstrategie. Zwar müssen unter Umständen besondere Anstrengungen unternommen werden, um die Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung und/oder zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen reibungsloser zu gestalten,¹⁰ doch könnte eine ständige Aktualisierung von Fertigkeiten und Kenntnissen einen Arbeitnehmer im Hinblick auf seine eigenen Kompetenzen „flexibler“ machen. Eine funktionale Flexibilität, wie sie oben erörtert wird, ist ein Verfahren zur beschäftigungsbegleitenden Aktualisierung von Kompetenzen; durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik könnten hingegen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Zeiten der Arbeitslosigkeit oder der Beurlaubung angeboten werden.

Sozialschutzsysteme

Die Auswirkungen einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (ob für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen) sollten gründlich untersucht werden. Denn Arbeitsmarktflexibilität kann auch als eine neue Art von sozialem Risiko betrachtet werden. Die Vorteile der Flexibilität in puncto Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und Beschäftigung könnten durch Sozialschutzsysteme ergänzt werden, die die Risiken der einzelnen Arbeitnehmer auffangen – ein Konzept, das dem Grundgedanken der Flexicurity sehr nahe kommt. Sozialschutzsysteme sind im Hinblick auf die Beseitigung von Risiken von zentraler Bedeutung und nehmen deshalb auch im Sozialmodell der Europäischen Union eine sehr wichtige Stellung ein. Sie haben von daher eine klare komplementäre Funktion, wenn es darum geht, das mit einem flexibleren Arbeitsmarkt verbundene Arbeitslosigkeitsrisiko anzugehen.

Sozialschutzsysteme dienen zwei Hauptzielen: zum einen der Dekommodifizierung und zum anderen der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (siehe Tabelle 3). „Dekommodifizierung“ beschreibt das Maß, in dem Einzelpersonen und Familien einen sozial akzeptablen Lebensstandard ohne Teilnahme am Arbeitsmarkt aufrechterhalten können (Esping-Andersen, 1990). Als drittes Ziel wäre zudem die Erreichung von sozialer Gerechtigkeit bzw. die Einkommensumverteilung zu nennen. Der Einfachheit halber liegt der Schwerpunkt hier jedoch auf den beiden ersten Zielen und deren kurz- und langfristigen Folgen.

Tabelle 3: *Kurzfristige und langfristige Ziele von Sozialschutzsystemen*

	Langfristig	Kurzfristig
Dekommodifizierung	Vorübergehendes Einkommen zur Absicherung der Bürger gegen prekäre Situationen (z. B. Arbeitslosenleistungen)	Einkommensfortzahlung im Falle struktureller oder langfristiger Ereignisse (z. B. Leistungen bei Invalidität, nicht an eine vorherige Arbeitsmarktaktivität geknüpfte Rentenzahlungen)
Beschäftigungsfähigkeit	Wiederbeschäftigungsmaßnahmen, „zweitrangige“ Beschäftigungsverhältnisse wie z. B. zeitlich befristete Verträge, betriebliche Eingliederungsmaßnahmen	Entwicklung von persönlichen Vorhaben, die auf kurze Sicht nicht unbedingt einen unmittelbaren Nutzen am Arbeitsmarkt haben, Kompetenzentwicklung

Quelle: *Vielle und Walthery, 2004, S. 85*

¹⁰ Este concepto debe cubrir una amplia gama de situaciones posibles, y también debe incluir el paso entre el empleo por cuenta propia y por cuenta ajena, entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, entre los contratos temporales y permanentes, además de poder aplicarse en las dos direcciones. Puede ser importante desde una perspectiva que abarque el curso de la vida. véase Muffels y cols., de próxima publicación.

Sozialstaaten (bzw. Sozialschutzsysteme) bilden seit jeher wichtige Instrumente zur Dekommodifizierung (Vielle und Walthery, 2003). In der Praxis gründet sich das europäische Sozialmodell auf den Gedanken, dass der Staat den Verlust oder die Verringerung von Arbeitseinkünften bei Eintritt einer Reihe von Risikofällen (Arbeitslosigkeit, Krankheit, fortschreitendes Alter, Mutterschaft, Invalidität, Tod) oder außergewöhnliche finanzielle Belastungen, z. B. Krankheitskosten oder Familienlasten, ausgleicht. In den meisten Staaten bestehen darüber hinaus Strukturen zur Unterstützung von Bürgern, die (vorübergehend oder dauerhaft) außerstande sind, ihren eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten.

Der zweite wichtige Aspekt von Sozialschutzsystemen bezieht sich auf die Beschäftigungsfähigkeit, indem die Beschäftigung als Hauptmittel zur Sicherung eines Einkommens und auch als Grundlage für das individuelle Wohlbefinden gesehen wird. Dieser Aspekt spielt auch im Hinblick auf die wirtschaftliche Strategie der Europäischen Union eine wichtige Rolle, bei der eine hohe Beschäftigungsquote als eine der Hauptzielsetzungen gilt.

In Bezug auf die Flexicurity bilden die Sozialschutzsysteme deshalb nach wie vor ein bedeutendes Instrument zur Bewältigung von sozialen Risiken auf kurze und lange Sicht. Leistungsempfänger werden durch sie mit den nötigen Mitteln ausgestattet, um Zeiten der Arbeitslosigkeit überbrücken zu können. Diese Leistungen sollten freilich für die einzelnen Bürger keine Falle bilden, etwa indem übertrieben großzügige oder unbegrenzte Arbeitslosenunterstützung gezahlt wird, die die Empfänger unter Umständen in der Arbeitslosigkeit gefangen halten kann. Es wird deshalb betont, dass sich Erwerbstätigkeit „rentieren“ soll, ohne dabei die Notwendigkeit aus dem Auge zu verlieren, den Menschen die erforderlichen Mittel zur Überbrückung von Zeiten zu gewähren, in denen sie aus irgendeinem Grund nicht erwerbstätig sein können.

In verschiedenen Sozialschutzsystemen stehen unterschiedliche Leistungen und Finanzierungsformen der Sozialschutzsysteme im Mittelpunkt. Es wurden bereits zahlreiche Sozialstaats- bzw. Wohlfahrtsstaatstypologien aufgestellt. Am häufigsten wird dabei in den Diskussionen von der ursprünglich von Esping-Andersen (1990) entwickelten Typologie ausgegangen, die zwischen drei Arten von Wohlfahrtsstaaten unterscheidet (dem korporatistischen/konservativen Wohlfahrtsstaat, dem liberalen Wohlfahrtsstaat und dem sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat), ergänzt durch ein viertes Modell, das des mediterranen Wohlfahrtsstaats (Ferrera, 1996). Freilich haben sich alle diese Systeme mittlerweile an politische Veränderungen angepasst und sind mehr oder weniger zu Hybridmodellen geworden. Ebenso ist es schwierig, die neuen Mitgliedstaaten anhand dieser Typologie zu klassifizieren. Ausgehend von der genannten Typologie lassen sich jedoch für jedes der Systeme einige Beschränkungen ermitteln.¹¹ Diese sollten in der Diskussion zum Thema Flexicurity bei jedem der Sozialschutzsysteme berücksichtigt werden.

Soziale Infrastruktur

Neben der Arbeitsmarkt- und der Sozialschutzpolitik spielen auch noch andere Institutionen auf nationaler Ebene beim Zusammenspiel von Flexicurity, Flexibilität, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsteilnahme eine Rolle. So können Beschäftigungsentscheidungen auch durch das Vorhandensein einer sozialen Infrastruktur bestimmt sein. Ein Beispiel hierfür ist die Institutionalisierung der Kinderbetreuung und -erziehung in einer Gesellschaft. Gleiches gilt für die Betreuung älterer Menschen.

¹¹ Die verschiedenen Beschränkungen, denen die einzelnen Systeme unterliegen, sind: korporatistische Systeme – Finanzierung der Renten ohne unverhältnismäßige Erhöhung der Arbeitskosten; liberale Systeme – Zweiteilung des Systems infolge der Schwierigkeit einer Rückkehr zur Vollbeschäftigung und des Phänomens der Jugendarbeitslosigkeit und der Problematik der Alleinerziehenden; sozialdemokratische Systeme – der Ausbau der Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für ungelernete Arbeitskräfte ohne Infragestellung des egalitären Prinzips der Sozialdemokratie; mediterrane Systeme – die Erhöhung der Flexibilität bei gleichzeitiger Gewährleistung einer gewissen wirtschaftlichen Sicherheit für beschäftigte Arbeitnehmer.

Die Arbeitsmarktteilnahme berufstätiger Eltern und insbesondere berufstätiger Mütter hängt unter Umständen davon ab, inwieweit Kinderbetreuungseinrichtungen und Betreuungsangebote für Schulkinder zur Verfügung stehen, was von Land zu Land ausgesprochen unterschiedlich ausfällt. Die Öffnungszeiten, Qualität und Kosten solcher Angebote, ob staatlich, privat oder durch die öffentliche Hand finanziert, haben einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigungsentscheidungen berufstätiger Eltern.

Eltern können sich dazu entschließen, für einen längeren Zeitraum aus der Berufstätigkeit auszuschneiden, um sich der Betreuung kleiner Kinder zu widmen (Elternzeit). In diesem Fall wird ihre Entscheidung häufig davon beeinflusst, ob, wie lange und in welcher Höhe sie Elterngeld beziehen können (Anxo et al., 2006a). Im Falle längerer Erwerbsunterbrechungen ist es wichtig, dass die Rückkehr in die Berufstätigkeit (ob in Vollzeit oder Teilzeit) erleichtert wird.

In einigen Ländern stellt der Eintritt in die Teilzeitbeschäftigung insbesondere für Frauen ein weit verbreitetes Verfahren zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben dar. In den Niederlanden zum Beispiel arbeitet die große Mehrzahl der berufstätigen Frauen in Teilzeit, und nahezu die Hälfte der gesamten Erwerbsbevölkerung (Männer und Frauen) ist ebenfalls in Teilzeit beschäftigt.

Demnach gehen Länder und Bürger mit sehr unterschiedlichen Verhaltensweisen an die Kombination von Beruf und Familie heran: Das Spektrum reicht von einem völligen Rückzug vom Arbeitsmarkt über längere Erwerbsunterbrechungen (Elternzeit) bis hin zur Kombination von Berufstätigkeit und Kindererziehung (entscheidende Faktoren sind in diesem Fall die Verfügbarkeit, Kosten und Qualität von Betreuungseinrichtungen).

Flexicurity auf der Haushaltsebene

Ein weiterer komplexer Aspekt dieser Thematik ist, dass – wenngleich Flexicurity in erster Linie die Beziehung zwischen den Arbeitgebern und der Arbeitnehmerschaft betrifft – Flexibilität und vor allem Sicherheit auch ganz offensichtliche Auswirkungen auf der Haushaltsebene haben.

Das wichtigste Einkommensmaß ist oft auf der Ebene des Haushalts und nicht auf der Ebene des Einzelnen anzusiedeln. Gleiches gilt unter Umständen auch für die Aufteilung der Zeit – Arbeitszeit und Nichtarbeitszeit – bei Erwachsenen mit betreuungsbedürftigen Angehörigen. Aus diesem Grunde bildet die Zusammensetzung des Haushalts einen wichtigen Faktor, den es bei Überlegungen über die Folgen von flexiblen Arbeitsformen zu bedenken gilt, denn auch sie beeinflusst die Möglichkeiten zur Arbeitsmarktbeteiligung im Lebensverlauf (Riedmann et al., 2006).

Einkommensunsicherheit beeinträchtigt nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer, sondern auch die Situation seines Haushalts. Wie aus der Analyse der Stiftung zur Erwerbstätigenarmut ersichtlich wird, besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Zusammensetzung des Haushalts, befristeten Arbeitsverträgen oder Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn und einer stärkeren Gefährdung (Peña-Casas und Latta, 2004). Man sollte sich daher bewusst sein, dass die Flexicurity möglicherweise Fallen in sich birgt, die zu einer höheren Erwerbstätigenarmut führen können.

Hinweise an die Politik

Politische Überlegungen

Als die europäischen Sozialschutzsysteme einst konzipiert wurden, gründeten sie sich auf das Modell des „männlichen Alleinverdieners“ bzw. „Ernährers“, das dadurch gekennzeichnet war, dass die Familie nur ein einziges Einkommen bezog (das des männlichen Ernährers) und die Zuständigkeit für die Organisation von Familie und Haushalt hauptsächlich der Frau zufiel. Die Arbeitnehmer behielten oft über die gesamte Dauer ihres Erwerbslebens hinweg denselben Arbeitsplatz. Infolge der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen und von immer mehr beruflichen Laufbahnen mit sporadischem, unzusammenhängendem Verlauf sind verschiedene Möglichkeiten der Verteilung der Arbeitszeit über den Lebensverlauf wieder einmal in den Mittelpunkt gerückt. Ein entscheidendes Element, das dabei zu berücksichtigen ist, sind die Folgen der obigen Trends für den Zugang zu Sozialleistungsansprüchen.

Wichtig sind bei diesen Überlegungen die finanziellen und institutionellen Gegebenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten, die sich auf die Reformmöglichkeiten auswirken. Ebenso muss man betonen, dass alle Reformen nicht nur ein gehöriges Maß an politischem Mut erfordern, sondern dass es je nach den spezifischen wirtschaftlichen Voraussetzungen unter Umständen auch eine gewisse Zeit dauern kann, bis Reformen Früchte tragen. Inwieweit sich andere „Flexicurity-Konzepte“ auf ein Land übertragen lassen, hängt von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und den politisch-institutionellen Kapazitäten ab, u. a. Akteuren mit Vetorecht, Präferenzen, der wirtschaftlichen Tragfähigkeit und dem politischen Willen zur Akzeptanz dieser Reformen auf verschiedenen Ebenen.

Vertrauen als Voraussetzung für Flexicurity

Damit Flexicurity funktionieren kann, ist es wichtig, darüber zu reflektieren, welche Konsequenzen sich daraus für alle beteiligten Parteien ergeben – für den Einzelnen (Arbeitnehmer), für die Gesellschaft, für die Betriebe. Das entscheidende Bindeglied heißt Vertrauen. Wenn die Menschen auf die Zukunft vertrauen, sind sie möglicherweise bereit, mehr Risiken in Bezug auf ihren Beschäftigungsstatus einzugehen, „flexibler“ zu arbeiten (vertragliche Flexibilität, Arbeitszeitflexibilität, funktionale Flexibilität) und Erwerbstätigkeit und Familienleben miteinander zu verknüpfen.

Ebenso sollten die Menschen dem Wandel vertrauen können: Sie sollten Veränderungen nicht als etwas an sich Negatives betrachten, und sie sollten die Gewissheit haben, dass die notwendigen Mittel vorhanden sind, damit sie sich auf neue Gegebenheiten einstellen können. Ein Beispiel hierfür ist, dass ein vergleichsweise schwacher gesetzlicher Kündigungsschutz in Dänemark zugleich mit einem hohen Maß an Beschäftigungsmobilität einhergeht: 25 % der dänischen Arbeitnehmer wechseln jährlich den Arbeitsplatz. Dieser Kompromiss wird dort allgemein akzeptiert, da eine große Zuversicht herrscht, binnen eines annehmbaren Zeitraums eine andere gleichwertige Stelle zu finden, was sowohl auf die allgemeine Wirtschaftslage des Landes zurückzuführen ist als auch auf die aktive dänische Arbeitsmarktpolitik, die u. a. großzügige Arbeitslosenleistungen bietet.

Ferner sollten die Menschen der Erwerbstätigkeit vertrauen können: Arbeitnehmer sollten in der Lage sein, ihren Lebenslauf zu planen, ohne dass sich daraus allzu viele Nachteile und Risiken für ihre berufliche Laufbahn/Rentenansprüche ergeben. Berufs-/Erwerbsunterbrechungen und Beschäftigungsübergänge müssen so organisiert sein, dass den Arbeitnehmern die notwendigen Unterstützungsstrukturen geboten werden, um ihr Erwerbs- und Privatleben miteinander vereinbaren zu können. Übergänge im Lebensverlauf zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, zwischen verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen und zur Überbrückung von Zeiten der Arbeitslosigkeit sollten reibungsloser gestaltet werden. Die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Wettbewerbsfähigkeit und ein starkes Wirtschaftswachstum sind selbstverständlich ebenfalls sehr wichtige Faktoren für die Gewährleistung des Erfolgs solcher Übergänge.

Um eine solche Gesellschaft des Vertrauens aufzubauen, müssen die europäischen Systeme an die neue Realität angepasst werden, und zwar die Sozialschutzsysteme, die Arbeitsmarktsysteme und die soziale Infrastruktur. Es gibt keine allgemeingültige Patentlösung, die sich mühelos von einem Land aus andere übertragen ließe.

Eine Aufgabe für alle Partner

Sehr wichtig ist gegenseitiges Vertrauen zwischen allen an diesen Strukturen beteiligten Akteuren, u. a. auch zwischen Sozialpartnern und Regierungen. Ebenso brauchen alle Reformen eine gewisse Zeit, um umgesetzt zu werden und Ergebnisse hervorzubringen. Die Sozialpartner können hier eine sehr wichtige Rolle übernehmen, sowohl im Hinblick auf die Akzeptanz als auch im Hinblick auf die Gestaltung aller Veränderungen, die auf Unternehmensebene (wie auch auf sektoraler und nationaler Ebene) eingeführt werden sollen. Wenn es den Sozialpartnern gelingt, sich auf ein Verfahren zur Inangriffnahme dieser schwierigen Themen zu einigen, könnten sie versuchen, hierfür eine vorbildliche Praxis zu entwickeln. Gewerkschaften sollten bereit sein, weniger Arbeitsplatzsicherheit auf kurze Sicht zu akzeptieren, um einen dynamischeren Arbeitsmarkt und eine größere Beschäftigungssicherheit auf lange Sicht zu erhalten.¹² Einige der Veränderungsprozesse tragen erst nach einer gewissen Zeit Früchte. Werden die Sozialpartner jedoch in den Prozess der Entscheidungsfindung und Umsetzung einbezogen, könnte dies den Vertrauensaspekt stärken.

Sozialpartner können sich auf verschiedenen Ebenen beteiligen. Am offensichtlichsten ist ihre Mitwirkung an den Tarifverhandlungen auf örtlicher Ebene, wo ihnen eine wichtige Rolle bei betrieblichen Verhandlungen über eine Vielzahl von Fragen zukommt, so u. a. über Arbeitszeitregelungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und Löhne und Gehälter. Solche Tarifverhandlungen können bisweilen auch auf verschiedenen Ebenen geführt werden, etwa auf Unternehmensebene, auf sektoraler Ebene oder auf nationaler Ebene. Darüber hinaus wirken Sozialpartner in einigen Ländern am Gesetzgebungsverfahren mit, entweder explizit in einer beratenden Funktion oder durch andere Einflusskanäle.

Diskussionen auf allen relevanten Ebenen können dazu führen, dass ein besserer Kompromiss zwischen der Flexibilität und Sicherheit gefunden wird.

Ein integrierter Ansatz unter Einbeziehung aller Ebenen

Angesichts des mehrdimensionalen Wesens der Flexicurity ist es wichtig, eine Integration der verschiedenen Politikbereiche anzustreben. Eine kohärentere Politik zur Inangriffnahme dieser Frage, eine größere Interaktion zwischen den verschiedenen Komponenten und zwischen verschiedenen Politikbereichen (Arbeitsrecht, Arbeitsmarktpolitik und Sozialschutzsysteme) sind notwendig, um nachhaltige Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt zu schaffen.

Es gibt keine perfekte Patentlösung, um dies zu erreichen, sei es nun das „dänische“ Modell, das durch mehr Flexibilität für alle Arbeitnehmer gekennzeichnet ist, oder ein eher auf einen „Übergangsarbeitsmarkt“ ausgerichtetes Konzept wie das niederländische Modell, bei dem die Menschen laufend in den Arbeitsmarkt eintreten und wieder daraus ausscheiden. In allen Systemen ist es jedoch wichtig, dass sämtliche Akteure einbezogen werden und sich auf allen relevanten Ebenen in einer dreigliedrigen Struktur engagieren.

Wie bei jedem Veränderungsprozess müssen selbstverständlich auch beim Flexicurity-Prozess auf allen Ebenen Kompromisse geschlossen werden. Eine Schlüsselrolle spielt demzufolge der Dialog – insbesondere der soziale Dialog über die Inhalte der nötigen Veränderungen und die Art und Weise, wie diese umzusetzen sind.

¹² Rede von Per Madsen auf einer Konferenz zum Thema „Übergangsarbeitsmärkte und Flexicurity“, Amsterdam, Dezember 2006.

Berücksichtigung neuer sozialer Risiken

Die Auswirkungen von Arbeitszeitregelungen im Lebensverlauf sollten unter dem Gesichtspunkt betrachtet werden, welche Konsequenzen sich daraus für die Sozialschutzrechte, den Zugang zu verschiedenen Teilbereichen der Sozialversicherungssysteme, die Höhe des Einkommens und/oder der Einkommensersatzleistungen und letztlich für die finanzielle Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme ergeben.

Einkommensunsicherheit beeinträchtigt nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer, sondern auch die Situation seines Haushalts. Wie aus der Analyse der Stiftung zur Erwerbstätigenarmut ersichtlich wird, besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Zusammensetzung des Haushalts, befristeten Arbeitsverträgen oder Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn und einer stärkeren Gefährdung.¹³ Man sollte sich daher bewusst sein, dass die Flexicurity möglicherweise Fallen in sich birgt, die zu einer höheren Erwerbstätigenarmut führen können.

Besondere Beachtung gebührt den stärker gefährdeten Arbeitnehmern, die möglicherweise keine Weiterbildungs- und Kompetenzerhebungsangebote wahrnehmen. Bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern (z. B. solchen, die unter Lernschwierigkeiten oder Lernmüdigkeit leiden) müssen eventuell andere Formen von Aus- und Weiterbildung angeboten werden. Die Flexicurity beruht auf dem Gedanken einer stetigen Aufwärtsentwicklung der beruflichen Laufbahn. Einige Arbeitnehmer laufen hingegen Gefahr, in „kurzfristigen, mangelhaften Arbeitsverträgen“ gefangen zu bleiben.

Anerkennung von Rechtsansprüchen

Es sollte eine systematische Überprüfung der Sozialschutzsysteme vorgenommen werden, die den Auswirkungen von Flexibilisierung und Flexicurity für die einzelnen Bürger und die Systeme Rechnung trägt. Diese könnte sich an der Koordinierung der Sozialschutzrechte von Wanderarbeitnehmern orientieren und auf den gleichen wichtigen Grundsätzen beruhen:¹⁴

- Gleichbehandlung (wie etwa im niederländischen Modell zwischen Teilzeit- und Vollzeitverträgen);
- gesetzliche Rechtsansprüche, die die „Übergänge“ zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen/Arbeitsverträgen/Erwerbsphasen erfassen (z. B. zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Erwerbstätigkeit, zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen und bei Phasen der Arbeitslosigkeit);
- Zusammenrechnung von Versicherungszeiten, Erhalt von Rechtsansprüchen (z. B. Rentenansprüchen);
- Übertragbarkeit von Rechtsansprüchen, insbesondere bei Übergängen: Erhalt von erworbenen Rechtsansprüchen (dies gestaltet sich möglicherweise am schwierigsten, da einige der erworbenen Rechtsansprüche von Natur aus mit der Vertragsart zusammenhängen, z. B. der Zugang zu (zusätzlicher) Gesundheitsfürsorge).

¹³ *Working poor in the EU* (Erwerbstätige Arme in der EU), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Koordinierungsverordnung Nr. 1408/71 zur sozialen Sicherheit der Wanderarbeitnehmer.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den es bei der Analyse der Folgen der Flexibilisierung für den Einzelnen zu berücksichtigen gilt, ist das „Gesamtpaket“ von sozialen Rechtsansprüchen. So ist es beispielsweise wichtig, alle Sozialschutzrechte in die Überlegungen einzubeziehen, sowohl die Systeme der ersten Säule, d. h. die staatlichen Sozialversicherungssysteme, als auch Systeme der zweiten Säule, wie etwa betriebliche Zusatzrenten- und Gesundheitsfürsorgesysteme.

Die Flexicurity bildet eine riesige Herausforderung für die kommenden Jahre, über die alle beteiligten Akteure auf allen Ebenen, in jedem Mitgliedstaat und auf europäischer Ebene ernsthafte Überlegungen anstellen müssen. Nichtsdestoweniger ist sie imstande, einen aktiven Beitrag zu einem wettbewerbsfähigeren und produktiveren Arbeitsmarkt zu leisten, der höhere Beschäftigungsquoten erzielt und dabei doch gleichzeitig den Grundsätzen des europäischen Sozialmodells verpflichtet bleibt.

Weitere Informationen

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. und Perraudin C., *Parental leave in European companies* (Elternzeit in europäischen Unternehmen), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2006a, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. und Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies* (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Der Wandel der Strukturen der sozialen Sicherheit), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2006b, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. und Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005* (Teilzeitarbeit in europäischen Betrieben – Unternehmenserhebung über die Arbeitszeit 2004/2005), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2007, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. und Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility* (Flexibilität auf Betriebsebene, eine Typologie der Arbeitszeitflexibilität), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2007

Esping-Andersen, G., *The three worlds of welfare capitalism* (Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus), Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., „The southern model of welfare in social Europe“ (Das Wohlfahrtsmodell des Südens im sozialen Europa), *Journal of European Social Policy*, 1996, S. 17-37.

Goudswaard A. und de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States* (Flexibilität und Arbeitsbedingungen: eine qualitative vergleichende Studie in sieben EU-Mitgliedstaaten), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2000, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U., Keuzenkamp S., Cebrian I., Fagan C., Klenner C. und Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures* (Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf: Der Wandel der Strukturen der sozialen Sicherheit), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2006, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U., Luijkx R., Manzonni A. und Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications* (Flexibilität und Sicherheit im Lebensverlauf: Ergebnisse und politische Konsequenzen), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, erscheint demnächst.

Naeye G., *A new organisation of time over working life* (Neuorganisation der Zeit im Laufe des Arbeitslebens), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2003, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. und Vermeulen G., *Vierte europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2007, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. und Latta M., *Working poor in the EU* (Erwerbstätige Arme in der EU), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2004, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. und Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies* (Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in europäischen Unternehmen), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichung, Luxemburg, 2006, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. und Walthery P., *Flexibility and social protection* (Flexibilität und Sozialschutz), Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen, Luxemburg, 2003, abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., „Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work“ (Niederländische Flexicurity-Strategien: Normalisierung der atypischen Beschäftigung), im Rahmen des Seminars der Stiftung zum Thema Flexicurity und Beschäftigungsfähigkeit gehaltenes Referat, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, Mai 2006, abrufbar unter http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

„Die Sozialpartner sind in idealer Weise geeignet, neue Arbeitsformen zu untersuchen. Viele Lösungen zur Erhöhung von Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsplatz liegen auf Unternehmens- oder Branchenebene und sind in erheblichem Maße von einer guten Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern abhängig.“

**Vladimir Špidla, Mitglied der Europäischen Kommission,
zuständig für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten
und Chancengleichheit**

„Flexicurity ist ein neues Konzept, das die fruchtlose Diskussion zwischen den Befürwortern einer größeren Flexibilität und den Bewahrern und Verfechtern der traditionellen Formen von Sicherheit aufbrechen will. Es trägt der Forderung der Wirtschaft, aber auch einiger Arbeitnehmer nach einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes Rechnung. Ebenso berücksichtigt es aber auch, dass die Entwicklung von „atypischen“ Formen der Arbeit eine Segmentierung der Arbeitsmärkte herbeiführen kann, mit allen nachteiligen Auswirkungen, die diese für das Einkommen, die beruflichen Aussichten und die Motivation der betroffenen Arbeitnehmer mit sich bringt.“

**Nikolaus van der Pas, Generaldirektor für Beschäftigung,
soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit,
Europäische Kommission**

„Foundation Findings“ liefert allen Akteuren und Interessengruppen, die an der gegenwärtigen europäischen Diskussion über die Zukunft der Sozialpolitik beteiligt sind, relevante Hintergrundinformationen und Hinweise an die Politik. Die Inhalte beruhen auf Forschungsarbeiten der Stiftung und spiegeln ihre autonome dreigliedrige Struktur wider.