



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 9. Dezember 2008 (12.12)
(OR. fr)**

17047/08

**SOC 776
ECOFIN 606**

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

des Ratssekretariats
für den Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)/Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik,
Gesundheit und Verbraucherschutz)

Betr.: **Umsetzung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz im
Rahmen des Zyklus 2008-2010 der Lissabon-Strategie
– Bericht der Flexicurity-Mission**

Die Delegationen erhalten anbei den Bericht der Flexicurity-Mission, der unter der Federführung von Vladimír ŠPIDLA und Gérard LARCHER, Kopräsidenten der Mission, erstellt wurde.

BERICHT DER "FLEXICURITY MISSION"

*ERSTELLT UNTER DER FEDERFÜHRUNG VON
VLADIMIR ŠPIDLA UND GÉRARD LARCHER,
KOPRÄSIDENTEN DER "FLEXICURITY MISSION"*

DEZEMBER 2008

BERICHT DER "FLEXICURITY MISSION"

1. FLEXICURITY: DIE ANTWORT DER ARBEITSMÄRKTE ZUR BEWÄLTIGUNG DES WANDELS

1.1. Hintergrund, Auftrag und Ziele der "Flexicurity-Mission"

"Flexicurity", d. h. die Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit zugunsten beider am Beschäftigungsverhältnis beteiligten Parteien, wurde im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Lissabon-Strategie als eines der übergeordneten Ziele der europäischen Arbeitsmärkte anerkannt.

Die gemeinsame Diagnose der Situation auf dem Arbeitsmarkt, die im Oktober 2007 von den europäischen Sozialpartnern erstellt wurde¹ und die sich in einem Kapitel auch mit Flexicurity befasst, hat gezeigt, dass es erste Anzeichen für einen Konsens auf europäischer Ebene im Hinblick auf das Konzept gibt.

Die Mitteilung der Kommission "Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit"² vom Juni 2007 zielt darauf ab, diesen Konsens zu erläutern und die Umsetzung der Strategie in den Mitgliedstaaten zu erleichtern. Flexicurity wird dort als ein integrierter Ansatz definiert, der aus folgenden vier Komponenten besteht:

- Flexiblere und zuverlässigere vertragliche Vereinbarungen aus Sicht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
- umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, durch die sich die ständige Anpassungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer gewährleisten lassen,
- wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtern,
- moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die bei Übergängen eine angemessene Einkommenssicherung bieten.

Auch wenn alle Arbeitsmärkte in Europa vor denselben Herausforderungen stehen, kann das Flexicurity-Konzept aufgrund der nationalen und regionalen Besonderheiten nur auf Landesebene umgesetzt werden. Deshalb besteht der gewählte Ansatz nicht aus einem einheitlichen Modell, sondern hebt die Bedeutung einer Reihe von "gemeinsamen Grundsätzen für den Flexicurity-Ansatz" hervor, die sich insbesondere auf die Bekämpfung der Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt, die Notwendigkeit eines Klimas des Vertrauens gegenüber den Sozialpartnern und auf die Herstellung eines Gleichgewichts zwischen den Rechten und Pflichten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden sowie der staatlichen Stellen erstrecken.

¹ "Key challenges facing European labour markets: European social partners joint analysis", <http://www.etuc.org/a/4119>.

² KOM(2007) 359 endg., 27.07.08.

Die Mitgliedstaaten können diese unterschiedlichen Instrumente und Grundsätze miteinander kombinieren, um eine an ihre landesspezifischen Gegebenheiten und Prioritäten angepasste Flexicurity-Strategie zu erstellen. Am 5. Dezember 2007 hat der Rat Beschäftigung und Soziales die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz angenommen, die anschließend vom Europäischen Rat am 14. Dezember 2007 gebilligt wurden, und die Mitgliedstaaten gebeten, diesen Grundsätzen bei der Erstellung und Umsetzung von "nationalen Flexicurity-Optionen" Rechnung zu tragen.

Auf Wunsch des Rates hat die Europäische Kommission die "Flexicurity Mission" ins Leben gerufen, an der Vertreter der französischen und slowenischen EU-Ratspräsidentschaft sowie der europäischen Sozialpartner beteiligt sind¹.

Ziel der Mission ist es, den Flexicurity-Ansatz und die ihm zugrunde liegenden gemeinsamen Grundsätze besser bekannt zu machen und ihre Nutzung durch die betroffenen Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern, um ihre Umsetzung entsprechend den unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten zu fördern. Ein weiteres Ziel der Mission besteht im Austausch bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten und im gegenseitigen Lernen.

1.2. Herausforderungen und Chancen für die europäischen Arbeitsmärkte

Die Arbeiten im Rahmen der "Flexicurity Mission" erfolgten vor dem Hintergrund eines umfassenden Wandels, der sich auf die europäischen Arbeitsmärkte auswirkt. Die Auswirkungen der Finanzkrise und des wirtschaftlichen Abschwungs auf die Beschäftigung wurden bereits deutlich und werden unsere Arbeitsmärkte in den kommenden Monaten in noch stärkerem Maße in Mitleidenschaft ziehen.

Andererseits bleiben die langfristigen Herausforderungen für die Arbeitsmärkte unverändert bestehen. Die Globalisierung und die raschen technologischen Fortschritte bringen tief greifende wirtschaftliche Umstrukturierungen mit sich, führen zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und zu einer Veränderung der Arbeitsbeziehungen sowie des Arbeitsinhalts der Beschäftigten. Auch die demografischen Trends sind mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze verbunden. Diese Veränderungen schüren Ängste, die durchaus berechtigt sind und die dazu führen, dass sich die kurzfristigen Beschäftigungsaussichten noch weiter verschlechtern.

Die Unternehmen benötigen zunehmend ein ausreichendes Maß an Flexibilität, um ihre Anpassungsfähigkeit zu verbessern, während den Arbeitnehmern eine wirksame Beschäftigungssicherheit in Aussicht gestellt werden muss, d. h. eine erfolgreiche Begleitung bei der Suche nach Arbeitsplätzen und eine angemessene Einkommenssicherung bei Übergängen sowie Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, damit sie sich während ihres gesamten Berufslebens an den Wandel anpassen können.

Es ist im Interesse der Unternehmen und der Arbeitnehmer gleichermaßen, die Arbeitsbedingungen sicherer und flexibler zu gestalten. Mit Flexicurity ist es möglich, eine zu enge Sichtweise zu überwinden, wonach Sicherheit ausschließlich für die Arbeitnehmer angestrebt wird. Arbeitnehmer fordern mehr Flexibilität, um ihr Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, während Arbeitgeber im Beschäftigungsverhältnis Sicherheit benötigen, insbesondere Rechtssicherheit.

Die Umsetzung der Flexicurity stellt aber auch an sich eine Herausforderung dar, denn sie erfordert ehrgeizige Strukturreformen auf der Grundlage eines soliden Konsenses. Allerdings ist Flexicurity zweifellos die Anpassungsstrategie schlechthin, die auf den europäischen Arbeitsmärkten umgesetzt werden muss, um neue Anforderungen zu erfüllen und zugleich das erforderliche Maß an Schutz bereitzustellen, vornehmlich im derzeitigen Kontext der konjunkturellen Abschwächung.

¹ Aufgaben der Mission: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=118&langId=de>.

1.3. Der Ansatz der Mission

Die Mission hat im Zeitraum April bis Juli 2008 eine Reihe von Besuchen in Frankreich, Schweden, Finnland, Polen und Spanien unternommen, also in Ländern, die sich freiwillig bereit erklärt hatten, die Mission zu empfangen. Dank dieser Besuche konnten die Mitglieder der Mission mit den hochrangigen Teilnehmern aus den betroffenen Ländern, einschließlich Ministern und Staatssekretären für Arbeit, Soziales und Beschäftigung, in einen Dialog eintreten. Im Rahmen der Besuche fanden auch Seminare statt, an denen die Sozialpartner sowie Parlamentsabgeordnete und Experten teilnahmen und bei denen die Flexicurity-Strategien in den einzelnen Ländern sowie ihre landesspezifische Besonderheiten erörtert wurden. Um voneinander lernen zu können, standen die Besuche auch Teilnehmern aus anderen Ländern offen, insbesondere den Mitgliedern des Beschäftigungsausschusses. Der ausführliche Besuchsbericht ist auf der Website der Mission einsehbar.

Die Teilnahme der europäischen Sozialpartner an der Mission war ein Legitimitätsbeweis, der ihr die Möglichkeit einräumte, bei diesen Besuchen in den Mitgliedstaaten konkret mit den nationalen Akteuren ins Gespräch zu kommen. Die Mission hat diese dreiseitige Zusammenarbeit bei der Förderung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz sehr begrüßt.

Ziel der Besuche der Mission war es, die Diskrepanz zwischen den europäischen Debatten über die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz und der Realität in den einzelnen Ländern zu überwinden und die Ausarbeitung von Flexicurity-Strategien in den Mitgliedstaaten zu beobachten. Im vorliegenden Bericht soll näher auf einige der Maßnahmen eingegangen werden, die in den besuchten Ländern eingeführt wurden, und es sollen eine Reihe von übergreifenden Erkenntnissen daraus abgeleitet werden. So können in der Tat alle Mitgliedstaaten nützliche Erkenntnisse aus den Beispielen gewinnen, die in den fünf von der Mission besuchten Ländern umgesetzt wurden und die eine recht repräsentative Stichprobe für die Vielfalt der europäischen Arbeitsmärkte darstellen.

In diesen Bericht sind aber auch Beiträge aus einem Seminar über die Umsetzung von politischen Flexicurity-Maßnahmen in der EU im Rahmen des Programms für gegenseitiges Lernen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, an dem die Mitglieder der Mission teilgenommen haben¹, sowie die Ergebnisse des Austauschs mit dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss eingeflossen. Außerdem beruht der Bericht auf den Sachkenntnissen und der Fachkompetenz der Kommission und auf der Stellungnahme der europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV), die ihren Willen bekundet haben, einen Beitrag zur Umsetzung der Flexicurity zu leisten².

¹ <http://www.mutual-learning-employment.net/thematicreviews/de/>.

² Stellungnahme des Netzwerkes öffentlicher Arbeitsverwaltungen zum Beitrag der ÖAV zur Flexicurity: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=139&langId=de>
Die europäischen ÖAV können zur Umsetzung der Flexicurity über deren vier Komponenten beitragen:

- im Bereich der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen über ihre Fähigkeit, Übergänge auf dem Arbeitsmarkt und die Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsuche auf Seiten der Stellensuchenden und zur Suche nach Arbeitskräften auf Seiten der Arbeitgeber zu organisieren und erfolgreich zu bewältigen;
- in Bezug auf umfassende Strategien des lebenslangen Lernens nehmen die ÖAV Beratungs- und Weisungsaufgaben wahr und bieten in bestimmten Fällen sogar die erforderlichen Schulungsmaßnahmen an;
- aufgrund der zunehmenden Verknüpfung zwischen den Einrichtungen, die Arbeitssuchende begleiten, und den Einrichtungen, die Entschädigungen oder Sozialhilfe zahlen;
- und durch die Auswirkungen der vertraglichen Vereinbarungen auf das Ausmaß und die Art der zu besetzenden freien Stellen und der Übergänge der Betroffenen.

2. ANMERKUNGEN DER MISSION ZUR UMSETZUNG DER FLEXICURITY-STRATEGIEN IN DEN MITGLIEDSTAATEN

Im folgenden Abschnitt werden Beispiele für Flexicurity-Maßnahmen in Frankreich, Schweden, Finnland, Polen und Spanien vorgestellt, die bereits umgesetzt wurden oder derzeit entwickelt werden; das Hauptaugenmerk liegt dabei auf ihrem Beitrag zur Strategie für Wachstum und Beschäftigung.

Dieser Beitrag bezieht sich auf drei Themen von besonderer Relevanz: Zugang zu Arbeitsplätzen für alle, Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze und frühzeitige Weichenstellung und Anpassung des Arbeitsmarktes an den Wandel. Im Rahmen dieser drei Themen lassen sich die Flexicurity-Maßnahmen je nach ihren spezifischeren Beiträgen zusammenfassen.

2.1. Flexicurity und der Zugang zu Arbeitsplätzen

Flexicurity muss vorteilhafte Bedingungen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt schaffen, insbesondere für benachteiligte Gruppen; dies ist ein Ziel der beschäftigungspolitischen Maßnahmen in allen besuchten Ländern.

Entwicklung neuer Zugangsmodalitäten zu Arbeitsplätzen durch die Entwicklung neuer arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Neue vertragliche Vereinbarungen können günstige Rahmenbedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen bieten. In **Polen** wurde der Begriff "Telearbeit" aufgrund einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern zur Umsetzung der auf europäischer Ebene geschlossenen Rahmenvereinbarung in das Arbeitsrecht eingeführt. Diese Form der Beschäftigung erfüllt bestimmte Anforderungen der Neuen Wirtschaft und ist für den Arbeitnehmer mit potenziellen Vorteilen verbunden.

In **Frankreich** wurde eine neue Vertragsform namens "contrat à objet défini" bzw. "contrat de mission" (Zeitarbeitsvertrag) mit einer Laufzeit von maximal 36 Monaten geschaffen, um Situationen Rechnung zu tragen, in denen das Unternehmen zögert, Arbeitskräfte unbefristet einzustellen. Nach Ablauf des Vertrags kann das Unternehmen den Beschäftigten unbefristet übernehmen.

Erleichterung der Arbeitsuche

Die ÖAV spielen eine zentrale Rolle als Vermittler auf dem Arbeitsmarkt. In **Finnland** wurden 2005 im Rahmen einer Reform Leistungen mit einem persönlicheren Zuschnitt eingeführt, die auf Berufsberatung und Begleitung ausgerichtet sind. Manche Agenturen haben ein Zentrum für Stellensuche eingerichtet, um eine direkte Begegnung zwischen Arbeitgebern und Arbeitssuchenden zu ermöglichen.

In **Frankreich** schließt sich die Agence Nationale Pour l'Emploi (Nationales Arbeitsamt) ab 1. Januar 2009 mit der Arbeitslosenversicherung (UNEDIC) zusammen, um die Effizienz ihrer Leistungen zu verbessern und Arbeitssuchende und Unternehmen bei den von ihnen unternommenen Schritten zu unterstützen. Im Rahmen dieser Reform wird auch die monatliche Betreuung der Arbeitssuchenden ausgebaut.

Förderung der Rückkehr von Personen, die am weitesten von der Beschäftigung entfernt sind, auf den Arbeitsmarkt

In **Polen** wird mit dem Programm "45/50+" und der Strategie "Solidarität zwischen Generationen" versucht, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, indem mehrere Wege gleichzeitig beschritten werden. Die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden dabei stärker auf die besonders benachteiligten Gruppen und auf die Langzeitarbeitslosen ausgerichtet.

In **Schweden** fanden Reformen zur Förderung der Rückkehr von Personen zur Beschäftigung statt, die für lange Zeit krankgeschrieben sind; in diesem Zusammenhang wurden auch die Sozialabgaben und die Steuergutschriften reduziert und die Regelungen über die medizinische und berufliche Wiedereingliederung gestärkt.

Darüber hinaus müssen die Sozialleistungen auch gewährleisten, dass die Wiederaufnahme einer Beschäftigung zu einer Erhöhung des Einkommens führt. In **Frankreich** ist das "revenu de solidarité active" (eine Verbindung von aktivierender Sozialhilfe und Kombilohn), das ab Mitte 2009 allgemein eingeführt werden soll, ein Mindesteinkommen für Nichterwerbstätige und zugleich ein Zusatzeinkommen für all diejenigen, die zwar wieder eine Arbeit finden, dabei jedoch einen Lohn erhalten, der unter den zuvor bezogenen Beihilfen liegt.

Förderung des Zugangs Jugendlicher zur Beschäftigung

Die Fähigkeit der ÖAV, den Eintritt Jugendlicher in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, muss ausgebaut werden. In **Polen** erhält jeder junge Arbeitsuchende eine auf seine persönlichen Verhältnisse zugeschnittene Begleitung mit einer Dauer von 7 bis 30 Tagen, je nach seinen individuellen Bedürfnissen.

Was die vertraglichen Vereinbarungen anbetrifft, sollen in **Schweden** mit der Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen, zusammen mit geringeren Arbeitgeberbeiträgen, Anreize für die Einstellung von Jugendlichen geschaffen werden.

2.2. Flexicurity und Qualität der Arbeitsplätze

Flexicurity muss einen Beitrag zur Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze und der Möglichkeiten für alle leisten, unter guten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben und sich dort weiterzuentwickeln.

Entwicklung innovativer Praktiken am Arbeitsplatz, die zur Qualität der Arbeitsplätze und zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt beitragen

Das in **Finnland** eingeführte Flexicurity-Modell betont die Bedeutung der Qualität der Arbeitsplätze und der Arbeitsumgebung, die mit der Suche nach innovativen Praktiken im Hinblick auf die Arbeitsorganisation und die Entwicklung der Qualifikationen der Arbeitnehmer verknüpft ist. Derartige Praktiken müssen aber auch zu einer besseren Work-Life-Balance und zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz beitragen.

In **Spanien** müssen die "Pläne für die Chancengleichheit", deren Umsetzung in Unternehmen ab 250 Beschäftigten zwingend vorgeschrieben ist, zu einer Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze von Frauen beitragen. Diese Pläne erstrecken sich auf die Arbeitszeit, die Anpassung der Arbeitszeiten an die familiären Verpflichtungen oder auch auf die Vergütung.

Verbesserung der Chancen auf soziale Mobilität für Arbeitnehmer, die weniger gut in den Arbeitsmarkt integriert sind

In **Frankreich** ist das individuelle Recht auf Weiterbildung mittlerweile bei einem Arbeitsplatzwechsel übertragbar, und die derzeitige Reform der Berufsbildung muss dazu führen, dass Bildungsangebote gerechter verteilt werden und Zielgruppen, die solche Angebote am dringendsten benötigen, auch tatsächlich in deren Genuss gelangen.

In **Schweden** soll mit der Bezuschussung von Arbeitsplätzen, mit einer Anerkennung einer im Ausland absolvierten Ausbildung und mit der Organisation von fachspezifischen Ausbildungsgängen und Sprachkursen eine bessere Eingliederung von Wanderarbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt gewährleistet werden.

Bekämpfung der Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt

In **Spanien** hat der Abschluss eines Dreiparteien-Übereinkommens dazu geführt, dass die Praxis, mehrmals hintereinander Zeitarbeitsverträge abzuschließen, eingedämmt werden konnte. Seit 2007 werden Unternehmen, die bestimmten Zielgruppen unbefristete Verträge anbieten, Zuschüsse gewährt. Außerdem konnte die soziale Absicherung aufgrund einer Änderung der Rechtsstellung von Selbständigen im Jahr 2007 auf über drei Millionen Beschäftigte ausgedehnt werden.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass in einem Land wie **Schweden**, in dem die vertragliche Segmentierung nur eine untergeordnete Rolle spielt, aufgrund des Vorrangs der Tarifverträge eine gute Anpassungsfähigkeit des Arbeitsrechts gewährleistet ist. Dadurch war es möglich, auf Branchenebene ein Flexicurity-Konzept auszuhandeln und die Notwendigkeit, atypische Vertragsformen in Anspruch zu nehmen, abzubauen.

2.3. Frühzeitige Weichenstellung und Anpassung des Arbeitsmarktes an den Wandel

Flexicurity stellt darauf ab, Sicherheit "der Beschäftigung" zu schaffen und berufliche Werdegänge innerhalb des Unternehmens, aber auch von Unternehmen zu Unternehmen, die sich immer komplexer gestalten, durch die Erleichterung der Übergänge zwischen Beschäftigungsverhältnissen abzusichern.

Entwicklung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und gleichzeitige Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer

Die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen kann über flexible Arbeitszeiten gestärkt werden, um insgesamt flexibler zu werden. Für Unternehmen ist es aber auch entscheidend, dass sie die Flexibilität der internen Abläufe in Bezug auf die Art der Tätigkeiten, die Formen der Arbeitsorganisation und die Kompetenzen der Arbeitnehmer ausbauen.

In **Frankreich** wurde in Unternehmen ab 300 Beschäftigten ein System der "Personal- und Qualifikationsbedarfsplanung" eingeführt. Die Verhandlungen über die Unternehmensstrategie und den zukünftigen Bedarf des Unternehmens an Arbeitsplätzen und Qualifikationen müssen dazu führen, dass in den Unternehmen das Personalmanagement verbessert und damit auch die beruflichen Bildungsangebote mobilisiert werden.

In **Spanien** ist die Verbesserung der Systeme der beruflichen Bildung ein übergeordnetes Ziel. Seit im Jahr 2007 ein Dreiparteien-Übereinkommen über Bildung und Beschäftigung gesetzlich verankert wurde, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen individuellen Bildungsurlaub, während die Unternehmen finanzielle Unterstützung zur Förderung ihrer Bildungs- und Weiterbildungsprojekte erhalten.

Erleichterung der Übergänge zwischen Beschäftigungsverhältnissen und frühzeitige Weichenstellung für die Austritte aus dem Arbeitsmarkt bei betriebsbedingten Umstrukturierungen

Nach betriebsbedingten Umstrukturierungen laufen Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, Gefahr, in die Falle der Langzeitarbeitslosigkeit zu geraten. Seit 2005 hat **Finnland** aufgrund eines dreiseitigen Dialogs das Modell "Sicherheit angesichts des Wandels" entwickelt, bei dem Arbeitnehmer, die betriebsbedingt entlassen werden, bei ihrer Umschulung betreut werden sollen. Diesen Arbeitnehmern werden während der Kündigungsfrist Urlaubstage gewährt, um einen neuen Arbeitsplatz zu suchen, sie haben Zugang zu höheren Entlassungsabfindungen und zu einem spezifischen Programm der ÖAV für Weiterbildung und Stellensuche. Solche Programme wurden bereits vom Europäischen Fonds zur Anpassung an die Globalisierung, vom Europäischen Sozialfonds und vom Europäischen Entwicklungsfonds finanziell unterstützt.

In **Schweden** werden auf Branchenebene "Übergangsvereinbarungen" geschlossen, die dasselbe Ziel verfolgen und von den Sozialpartnern bewirtschaftet werden. Sie gelten für zwei Millionen Beschäftigte und sollen die Vermittlung von Arbeitnehmern bei Umstrukturierungen erleichtern.

3. DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE AUS DER "FLEXICURITY MISSION"

Die Besuche der Mission und die oben vorgestellten Beispiele haben die Vielfalt der Situationen und Ansätze in den Mitgliedstaaten deutlich gemacht. Die im Rahmen der Mission geführten Gespräche haben erneut die Notwendigkeit aufgezeigt, einen integrierten und an die nationalen Gegebenheiten angepassten Flexicurity-Ansatz zu entwickeln, und sie bestätigen damit die Richtigkeit des Ansatzes in Form von gemeinsamen Grundsätzen. Die Mission möchte außerdem auf drei übergreifende Erkenntnisse eingehen, die sie aus der Verwirklichung der Flexicurity gewonnen hat.

3.1. Der Beitrag der Flexicurity in einem schwieriger gewordenen wirtschaftlichen Umfeld

Angesichts des sich wandelnden wirtschaftlichen Umfelds bekommen einige der Anmerkungen der Mission eine zusätzliche Bedeutung. Die Mission möchte den potenziellen Beitrag der Flexicurity zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung in einem schwierigeren wirtschaftlichen Umfeld unterstreichen. So sollte insbesondere vermieden werden, dass eine kurzfristige Sicht der Probleme zu einer verstärkten Flexibilisierung des Arbeitsmarktes unter Hintanstellung der Sicherheit führt.

Die Umsetzung der Flexicurity scheint sich vor diesem Hintergrund noch schwieriger zu gestalten, es muss jedoch hervorgehoben werden, dass es aufgrund ihrer kurz- wie auch langfristigen Vorteile im Hinblick auf Beschäftigung, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gerechtfertigt erscheint, den Reformkurs beizubehalten. Die Absicherung der Übergänge zwischen Beschäftigungsverhältnissen und eine angemessene Unterstützung der Arbeitsuchenden sind vor dem Hintergrund der aktuellen Lage besonders notwendig.

Die Rolle der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen muss gestärkt werden, um den mit der Finanzkrise verbundenen Schwierigkeiten gewachsen zu sein. Die Mobilisierung aller Instrumente, die berufliche Übergänge erleichtern, wird dazu beitragen, einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern und den Risiken eines erneuten Anstiegs der Langzeitarbeitslosigkeit auf Dauer entgegenzuwirken. Hierzu sind eine bessere Ausrichtung der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die Definition eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Rechten und Pflichten der Arbeitsuchenden sowie die Herbeiführung einer höheren Effizienz der Investitionen in die Fort- und Weiterbildung erforderlich.

Den ÖAV kommt in diesem Zusammenhang eine maßgebliche Rolle zu, indem sie Arbeitsuchenden eine wirksame Begleitung einschließlich Beratung und Schulungen zur Verfügung stellen. Es ist daher entscheidend, dass die Umsetzung der Flexicurity-Strategien auf den Sachkenntnissen und der Fachkompetenz der europäischen ÖAV aufgebaut wird¹.

Dank der gleichzeitigen Mobilisierung verschiedener Werkzeuge im Rahmen einer integrierten Flexicurity-Strategie kann die Situation auf dem Arbeitsmarkt mittelfristig in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht verbessert werden. Doch Flexicurity ist kein Allheilmittel. Das Wirtschaftswachstum ist und bleibt der ausschlaggebende Faktor für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen. Eine gesunde makroökonomische Politik und angemessene finanzielle Ressourcen sind wesentliche Voraussetzungen, damit eine Flexicurity-Strategie funktionieren kann, wie es von den europäischen Sozialpartnern in ihrer gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse hervorgehoben wurde. Daher muss die Umsetzung der Flexicurity mit einer umfassenderen Strategie für Wachstum und Beschäftigung verknüpft werden.

¹ Stellungnahme des Netzwerkes öffentlicher Arbeitsverwaltungen zum Beitrag der ÖAV zur Flexicurity:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=139&langId=de>.

3.2. Die maßgebliche Rolle der Sozialpartner bei der Festlegung der nationalen Flexicity-Optionen

Die Mission hat bei ihren Besuchen das Interesse der nationalen Sozialpartner für das Flexicity-Konzept und ihren Willen, sich uneingeschränkt in die Diskussion über die Bedingungen der Umsetzung des Flexicity-Konzepts auf einzelstaatlicher Ebene einzubringen, mit Genugtuung zur Kenntnis genommen. Diese Strategie wurde von den Sozialpartnern genau beschrieben, und ein Teil der damit verbundenen Aufgaben ist bereits Gegenstand eines Dialogs, der zuweilen von der Regierung gefördert wird, und zwar auch in Ländern, in denen der Begriff Flexicity noch kaum Eingang in die nationale politische Debatte gefunden hat.

Die Mission hat mit ihren Besuchen bestätigt, welche entscheidende Rolle die Sozialpartner bei der Herbeiführung eines Konsenses über die Verwirklichung von Flexicity-Maßnahmen auf einzelstaatlicher Ebene spielen. Es bedarf eines hohen Maßes an Vertrauen zwischen den Sozialpartnern, insbesondere angesichts der aktuellen Lage, um an den Zielen festzuhalten, das Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit aufrechtzuerhalten und die Modernisierung des Arbeitsmarktes fortzuführen. Entscheidend für die Planung und Umsetzung solcher Reformen ist ein breit angelegter Dialog zwischen allen Akteuren auf nationaler Ebene (Sozialpartner, Regierungen, Marktteilnehmer und Verwaltungsbehörden usw.).

Bei den Besuchen der Mission wurde von den Sozialpartnern unterstrichen, dass ein ausgewogener Ansatz erforderlich ist, was zum einen ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit bedeutet, zum anderen die Berücksichtigung des Bedarfs an Flexibilität auf Arbeitgeberseite und an Sicherheit auf Arbeitnehmerseite. Flexicity muss aber auch so umgesetzt werden, dass sie sich so eng wie möglich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes auf Branchen- und auf Unternehmensebene orientiert.

3.3 Frühzeitiges Erkennen der Trends auf dem Arbeitsmarkt und der Nachfrage nach Qualifikationen zur Förderung der Umsetzung der Flexicity

Unablässige Bemühungen zur Anpassung an den Wandel und der Versuch, die Anforderungen der Unternehmen und die Qualifikationen der Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden besser aufeinander abzustimmen, sind fester Bestandteil des Flexicity-Konzepts.

Die Wirksamkeit einer Flexicity-Strategie kann durch eine detailliertere Analyse der Entwicklung der Qualifikationserfordernisse des Arbeitsmarktes verstärkt werden. Hierzu ist es notwendig, die aktuellen Trends auf den Arbeitsmärkten und die Umstrukturierungen auf Branchenebene noch genauer zu verfolgen. Der Austausch zwischen der Mission und den nationalen Akteuren hat auch gezeigt, wie notwendig es ist, den Aus- und Fortbildungsbedarf auch mittel- und langfristig systematisch und frühzeitig zu erkennen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer ihr gesamtes Berufsleben hindurch aufrechtzuerhalten und die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern. Dies ist eine wichtige Aufgabe, um ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu halten und zugleich die berufliche Eingliederung von Jugendlichen erfolgreich zu bewältigen. Die Fähigkeit, den Arbeitskräftebedarf quantitativ und qualitativ gut einschätzen zu können, erweist sich zunehmend als Kernkompetenz der ÖAV.

Eine frühzeitige Erkennung der Trends und Anforderungen setzt, um erfolgreich zu sein, einen ständigen engen Dialog zwischen den Marktteilnehmern, den Sozialpartnern und den übrigen betroffenen öffentlichen und privaten Akteuren voraus: Gebietskörperschaften, öffentliche und private Arbeitsverwaltungen oder auch Akteure des Bildungs- und Weiterbildungssystems. Wie in der Initiative der Kommission "Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen"¹ hervorgehoben wird, muss es auf diesem Wege möglich sein, Ungleichgewichte zwischen Angebot an und Nachfrage nach Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt langfristig abzubauen und so im Rahmen von Strategien des lebenslangen Lernens zu einer besseren Berufsberatung und zu einer Definition des Angebots an Erst- und Weiterbildung beizutragen, das sich stärker am Bedarf der Unternehmen orientiert.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=de>.