



Der Beschäftigungsausschuss Der Ausschuss für Sozialschutz

12. Mai 2006 (endgültig)

Flexicurity Gemeinsamer Beitrag des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz

1. Lissabon-Strategie und Flexicurity

Eine der in den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung der Lissabon-Strategie aufgestellten Forderungen ist die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen. Zu diesem Zweck werden die Mitgliedstaaten aufgerufen, unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte zu verringern (Integrierte Leitlinie 21).

Im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2005/2006 wird darauf hingewiesen, dass das prioritäre Ziel der Anpassungsfähigkeit im Beschäftigungsteil der Nationalen Reformprogramme am wenigsten Berücksichtigung fand, und dass dies in Anbetracht der immer stärkeren Segmentierung der Arbeitsmärkte Anlass zu Besorgnis gibt.

Im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht werden vier Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, will man – ohne das Risiko der Arbeitsmarktsegmentierung zu erhöhen – Flexibilität und Sicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen: geeignete vertragliche Regelungen, aktive Arbeitsmarktpolitik, überzeugende Konzepte für das lebenslange Lernen und moderne soziale Sicherungssysteme.

Der Europäische Rat betonte auf seiner Frühjahrstagung 2006, dass es grundsätzlich gelte, in den NRP umfassende politische Strategien zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Unternehmen zu entwickeln. Dementsprechend forderte er die Mitgliedstaaten auf – abgestimmt auf ihre jeweilige Arbeitsmarktsituation – Flexicurity-Erfordernisse in ihre Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikreformen zu integrieren, dabei dem institutionellen Umfeld Rechnung zu tragen und den Faktor der Segmentierung des Arbeitsmarkts zu berücksichtigen. Und er kündigte an, die Kommission werde zusammen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern die Möglichkeit prüfen, gemeinsame Grundprinzipien zur Flexicurity zu erarbeiten.

Der vorliegende gemeinsame Beitrag basiert auf Arbeiten des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz. Er berichtet über den Stand der Problemanalyse und präsentiert die aus dieser Analyse abgeleiteten Kernpunkte

2. Kernpunkte

Die der Abfassung des Papiers vorausgegangenen Diskussionen und Vorarbeiten¹ haben bestätigt, dass Flexicurity das Potenzial hat, zur Realisierung der in der Europäischen Beschäftigungsstrategie

¹ Siehe insbesondere den von der Arbeitsgruppe „Flexicurity“ für den Beschäftigungsausschuss ausgearbeiteten Bericht und den Beitrag des Ausschusses für Sozialschutz mit dem Titel „Flexicurity: die Rolle des Sozialschutzes“.

vorgegebenen gemeinsamen Ziele beizutragen. Eine Reihe von Kernpunkten bietet sich zur weiteren Prüfung und Erörterung an. Eine wichtige Vorbemerkung hierzu: Flexicurity gehört in den umfassenderen Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie, und die Flexicurity-Debatte darf *nicht* zu einer Diskussion allein über Einzelkomponenten werden.

Der Schwerpunkt sollte auf den Synergien zwischen den beiden grundlegenden Aspekten (Arbeitsmarktflexibilität und Sicherheit) und auf der Notwendigkeit liegen, gezielt und synchron die entscheidenden Faktoren – geeignete vertragliche Regelungen, aktive Arbeitsmarktpolitik, überzeugende Konzepte für das lebenslange Lernen und moderne soziale Sicherungssysteme – umzusetzen.

Diese Synergien haben das Potenzial, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, den sozialen Zusammenhalt zu stärken und Armut und Ausgrenzung zu bekämpfen. Zur Nutzung des Potenzials gilt es, eine aktive Integration aller zu betreiben und alle Bürger, auch die benachteiligten Gruppen, an den Vorzügen offenerer und flexiblerer Arbeitsmärkte teilhaben zu lassen. Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter sind integrale Bestandteile der Flexicurity-Politik.

Ausgangslage und institutionelles Umfeld sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat verschieden. Eine Patentlösung für die Herausforderung der Flexicurity kann es deshalb nicht geben, d. h. die Realisierungspfade sind unterschiedlich.

Darüber hinaus ist der Rolle und den Beiträgen der verschiedenen Stakeholder, vor allem der Sozialpartner, Rechnung zu tragen.

Kernelemente der Flexicurity

- Vertragliche Regelungen, die Flexibilität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer ausgewogenen Kombination von Sicherheit und Aktivierungsmaßnahmen bewirken, können die Beschäftigung, die Erwerbsbeteiligung und die Schaffung integrativerer Arbeitsmärkte fördern und der Arbeitsmarktsegmentierung entgegenwirken. Wichtig in diesem Kontext sind eine regelmäßige Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Beschäftigungsschutzgesetze.
- Voraussetzung für faire und tragfähige Ergebnisse ist die Wahrung der Arbeitnehmerrechte in Verträgen jeder Art. Dies erleichtert die berufliche Mobilität und öffnet die Arbeitsmärkte, und zwar nicht nur für Arbeitsplatz- oder Berufswechsel, sondern auch für den Übergang zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit, von prekären zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen und zwischen Arbeitnehmerstatus und Selbständigkeit, und es schafft Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung und fördert die Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben.
- Die Altersvorsorge und generell der Sozialschutz sollten dadurch modernisiert werden, dass man neuen Beschäftigungsformen besser Rechnung trägt und Berufsunterbrechungen, vor allem zur Erbringung von Betreuungsleistungen, besser abfedert und sicherstellt, dass Frauen eigene Rentenanwartschaften aufbauen können.
- Moderne soziale Sicherungssysteme sollten gewährleisten, dass allen Arbeitskräften in Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt eine angemessene Unterstützung zukommt und sie sollten Mobilität und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erleichtern. Wichtig ist, Sozialschutz, lebenslanges Lernen und Arbeitsmarktpolitik so miteinander zu verknüpfen, dass sie sich gegenseitig verstärken. Die sozialen Sicherungssysteme sollten so angelegt sein, dass sie die Menschen besser für die über den gesamten Lebenszyklus erforderliche Anpassung an den Wandel rüsten und damit bewirken, dass sie sich sicherer fühlen und in der Globalisierung und dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt weniger eine Bedrohung sehen als eine Chance und einen normalen Bestandteil des Arbeitslebens.

- Die sozialen Sicherungssysteme sollen allen, die nicht die Möglichkeit haben zu arbeiten, ein den Lebensunterhalt sicherndes Einkommen garantieren. Gleichzeitig müssen jedoch Arbeitsanreize und Unterstützung bei der Arbeitsuche geboten werden. Einkommenshilfe sollte deshalb mit Rechten und Pflichten gekoppelt sein in Bezug auf die Wahrnehmung von Beschäftigungsmöglichkeiten und auf berufliche Weiterbildung, d. h. die Arbeitsmarktbindung sollte nicht verloren gehen. Arbeit attraktiver machen kann sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Anreize erfordern, wie zum Beispiel Initiativen, Arbeit lohnend zu machen, zugängliche und erschwingliche Einrichtungen für Kinderbetreuung und Langzeitpflege sowie andere Dienstleistungen, die die Integration in den Arbeitsmarkt fördern.
- Aktive Arbeitsmarktpolitik, lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung sind wichtig für die Bewältigung des Übergangs von der Arbeitsplatzsicherheit zur Beschäftigungssicherheit. Eine wirksame aktive Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung helfen bei der Arbeitsuche und vermitteln Bürgern und Unternehmen, dass es bei der Flexicurity darum geht, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Aktive Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung sind eine Unterstützung – aber kein Ersatz – für Entscheidungen zur Einstellung eines ausgewogenen Verhältnisses von Sicherheit und Flexibilität.

Die Rolle der Stakeholder

Öffentliche Behörden haben die Verpflichtung, der Gesellschaft zu verdeutlichen, weshalb Änderungen notwendig und unvermeidlich sind. Es ist ihre Aufgabe, eine Situation zu schaffen, in der alle Partner bereit sind, den Wandel mitzutragen.

Viele Flexicurity-Aspekte fallen in die Zuständigkeit der Sozialpartner. Die Sozialpartner und andere Stakeholder sollten in die Politikentwicklung einbezogen werden, um eine gemeinsame Agenda und gemeinsame Verantwortung für den Wandel zu begründen. Die Sozialpartner kennen die Anliegen der Akteure und die Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt genau und müssen deshalb aktiv darauf hinwirken, dass der Wandel angenommen wird.

Tarifvereinbarungen und Unternehmen können die Voraussetzungen schaffen für eine moderne Arbeitsorganisation und für die Verbesserung der quantitativen und der funktionalen Flexibilität bei Wahrung der Sicherheit. Und die Regierungen können an die Sozialpartner appellieren, entsprechend tätig zu werden.

3. Die nächsten Schritte

Die Analysen und Erörterungen werden zu vertiefen sein, will man den unterschiedlichen Situationen und Ausgangspunkten in den einzelnen Mitgliedstaaten gebührend Rechnung tragen. Dies betrifft u. a. folgende Aspekte:

- Good-Practice-Beispiele aus einzelnen Mitgliedstaaten
- Interne quantitative und funktionale Flexibilität (z. B. Arbeitsorganisation) und verschiedene arbeitsrechtliche Aspekte
- Flexicurity-Indikatoren
- Kosten und Nutzen der Flexicurity für verschiedene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich Randgruppen
- Kosten und Nutzen der Flexicurity für den Staatshaushalt und die Gesellschaft insgesamt
- Tragfähigkeit der sozialen und finanziellen Verpflichtungen, insbesondere unter widrigen wirtschaftlichen Bedingungen

- Unterschiedliche Pfade zu (mehr) Flexicurity für Mitgliedstaaten mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen

Die Ausschüsse nehmen die Absicht der Kommission zur Kenntnis, ein Grünbuch zum Arbeitsrecht zu veröffentlichen, im Kontext des Jährlichen Fortschrittsberichts Flexicurity-Aspekte zu analysieren und im Jahr 2007 eine Mitteilung über gemeinsame Grundprinzipien zu verabschieden. Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner werden voll einbezogen sein. Die Ausschüsse stellen ferner fest, dass die künftige finnische Ratspräsidentschaft die Absicht hat, auf dem Sozialgipfel im Herbst 2006 eine Debatte über die Bewältigung des Wandels und die Rolle der Flexicurity zu führen.