



Inge Kaufmann, Alexander Schwan

## Flexicurity auf Europas Arbeitsmärkten – Der schmale Grat zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit

- Die EU-Arbeits- und Sozialminister wollen sich Anfang Dezember auf gemeinsame Grundsätze zu *Flexicurity* festlegen. *Flexicurity* steht für die Kombination aus Flexibilität und sozialer Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt.
- Bisher befindet sich diese angestrebte Balance im Entwurf der EU-Kommission jedoch in einer Schiefelage: zu viel Flexibilität und zu wenig soziale Sicherheit. Damit kommt sie vor allem kurzfristigen Interessen der Arbeitgeber entgegen.
- Die Alternative zum Kommissions-Vorschlag besteht in einer Abwendung von der reinen Unterstützung der Unternehmensinteressen durch Flexibilisierung und einer Hinwendung zu mehr sozialer Sicherheit und dem Schutz der Arbeitnehmerrechte.
- In diesem Artikel werden konkrete Vorschläge für eine ausgewogene Balance aus Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt unterbreitet, die den Mitgliedstaaten längerfristig zu mehr Wachstum verhelfen und das Europäische Sozialmodell stärken.

NOVEMBER 2007



## Inhalt

1	Ursprung und Entwicklung des Konzeptes <i>Flexicurity</i> . . . . .	2
2	Der Vorschlag der EU-Kommission . . . . .	2
3	Zu viel externe Flexibilität – zu wenig soziale Sicherheit . . . . .	4
4	Alternative »Gemeinsame <i>soziale</i> Grundsätze zur <i>Flexicurity</i> « . . . . .	4
5	<i>Flexicurity</i> in einem sozialen Europa . . . . .	5
	Referenzen . . . . .	6

Das Zauberwort *Flexicurity* steht für ein Konzept, mit dem eine »ausgewogene« Kombination aus Flexibilität und sozialer Sicherheit auf den europäischen Arbeitsmärkten angestrebt wird. Es ist der Versuch, den Herausforderungen der Globalisierung und des technologischen Fortschritts, einer alternden Gesellschaft sowie neuen Erwerbsbiografien und Familienmodellen gerecht zu werden. Bisher befindet sich diese angestrebte Balance jedoch in einer Schiefelage: zu viel Flexibilität und zu wenig soziale Sicherheit. Gerade angesichts der geplanten Festlegung gemeinsamer Grundsätze zur *Flexicurity* durch den Arbeits- und Sozialministerrat am 5. und 6. Dezember 2007 ist klar: Das Konzept muss eine deutlich sozialere Handschrift erhalten und darf nicht lediglich ein weiteres Instrument zur fortgesetzten Flexibilisierung der Arbeitsmärkte werden. Diese Grundsätze, welche auf dem im Anschluss folgenden Gipfel des Europäischen Rates der Staats- und Regierungschefs formell verabschiedet werden, sollen später als Bezugspunkt für arbeitsmarktpolitische Reformen in den Mitgliedstaaten dienen.

Aber woher kommt das Konzept *Flexicurity* eigentlich und wie wurde es in den letzten Jahren fortentwickelt? Welche Relevanz hat *Flexicurity* für die künftige Gestaltung der europäischen Arbeitsmärkte? Wie ist das Konzept heute zu bewerten und was müsste – gemessen am jüngsten Vorstoß der EU-Kommission – verbessert werden?

## 1 Ursprung und Entwicklung des Konzeptes *Flexicurity*

Ausgangspunkt für die Diskussion über *Flexicurity* in Europa waren die Erfahrungen mit einer erfolgreichen *Flexicurity*-Strategie in Dänemark unter dem damaligen sozialdemokratischen Premierminister Poul Nyrup Rasmussen. Daran anknüpfend hatte der Rat der Arbeits- und Sozialminister sich schon in den Beschäftigungsleitlinien von 2003 darauf verständigt, zur Anpassung an den Wandel »dem Bedarf an Flexibilität und Sicherheit Rechnung zu tragen« und die Schlüsselrolle der Sozialpartner dabei betont (EU 2003: 6). Auch der gemeinsame Beschäftigungsbericht 2005/2006 sprach bereits gezielt von *Flexicurity*, die daraufhin zu einem Bestandteil der beschäftigungspolitischen Leitlinien für den Zeitraum 2005–2008 wurde (EU 2006: 16, Europäische Kommission 2005: 35). Während der österreichischen Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2006 wurde das Konzept auf europäischer Ebene weiter konkretisiert und im November desselben Jahres verabschiedete die Europäische Kommission das Grünbuch »Ein modernes

Arbeitsrecht für die Herausforderungen des Jahrhunderts« (Europäische Kommission 2006). Dieses fordert den flexiblen und zugleich integrativen Arbeitsmarkt, legt den Schwerpunkt jedoch einseitig auf die Deregulierung des Arbeitsrechtes. Im Fortschrittsbericht 2006 der Kommission wurden weitere Schritte zur Förderung des *Flexicurity*-Konzeptes für das Jahr 2007 angekündigt (Europäische Kommission 2006b: 15). Spätestens nach Veröffentlichung dieser beiden Papiere wurde *Flexicurity* in der Öffentlichkeit im Hinblick auf die genaue Definition, den konkreten Inhalt und die Art der Umsetzung in den Mitgliedstaaten debattiert. Unter Heranziehung der Ergebnisse eines im Jahr 2006 eigens einberufenen Expertengremiums veröffentlichte die Kommission zuletzt die Mitteilung »*Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit*«, die im Juni 2007 verabschiedet wurde. Sie enthält Vorschläge für gemeinsame Grundsätze, die dem Ministerrat als Entscheidungsgrundlage dienen sollen.

## 2 Der Vorschlag der EU-Kommission

Laut EU-Kommission sollen die europäischen Arbeitsmärkte dahin gehend reformiert werden, dass ein neues Gleichgewicht zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit gefunden wird, um sich so den Gegebenheiten der globalisierten Welt anzupassen und den heutigen Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssten darauf vorbereitet werden, keine lebenslange Arbeitsplatzgarantie mehr zu haben, aber dennoch bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive zu erhalten. Vier Komponenten, die im Konsens zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten verabschiedet wurden, sollen demnach den Rahmen für nationale *Flexicurity*-Strategien bilden.<sup>1</sup> Die Komponenten umfassen:

- »flexible und sichere vertragliche Vereinbarungen« in einer ausgewogenen Kombination von Sicherheit und Aktivierungsmaßnahmen, die die Erwerbsbeteiligung fördern und der Arbeitsmarktsegmentierung entgegenwirken

<sup>1</sup> Die vier Komponenten der *Flexicurity* wurden zum ersten Mal auf dem EPSCO-Rat (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council) am 1. und 2. Juli 2006 debattiert. Damals war noch von vier »Voraussetzungen« für ein ausgewogenes Verhältnis von Flexibilität und sozialer Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt in einer verabschiedeten Entschließung der Arbeits- und Sozialminister die Rede.

- »umfassende Strategien des lebenslangen Lernens«, welche die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern und somit die Anpassung an den Wandel erleichtern, insbesondere für besonders benachteiligte Gruppen
- »wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen«, welche bei der Arbeitssuche unterstützen, die Zeit der Arbeitslosigkeit verkürzen und Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtern
- »moderne Systeme der sozialen Sicherheit«, die in Zeiten von Arbeitslosigkeit existenzsichernde Einkommenshilfen garantieren und in einem ausgewogenen Verhältnis von Rechten und Pflichten Arbeitsanreize bieten (Europäische Kommission 2007: 6).

Ausgehend von diesen vier Komponenten soll ein gemeinschaftlicher Bezugsrahmen für *Flexicurity*-Strategien geschaffen werden, der von allen Mitgliedstaaten akzeptiert wird. Infolgedessen schlägt die Kommission in ihrer Mitteilung acht *gemeinsame Grundsätze* vor, die hier in verkürzter Form wiedergegeben werden:

1. Ein umfassender Ansatz zur *Flexicurity*, der alle vier genannten Komponenten umfasst.
2. Eine Balance zwischen Rechten und Pflichten für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitssuchende und den Staat.
3. Eine Anpassung an die spezifischen Umstände, Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen der Mitgliedstaaten und *keine* Ausarbeitung einer einzigen allgemeinverbindlichen Strategie.
4. Die Verringerung der Spaltung des Arbeitsmarktes in »insider« (unbefristete Vollzeitarbeiter) und »outsider« (Teilzeitarbeiter, befristete Arbeitsverträge, prekär Beschäftigte und Arbeitssuchende) durch geschützte Beschäftigungsübergänge
5. Die Förderung sowohl interner als auch externer Formen der *Flexicurity*.<sup>2</sup>
6. Die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit für alle Mitglieder der Gesellschaft.
7. Der Aufbau eines vertrauensvollen Klimas und der Dialog zwischen den staatlichen Stellen und den Sozialpartnern.

2 Die interne Flexibilität bezieht sich vor allem auf die Situation im Unternehmen. Insbesondere die Bereiche der Arbeitszeit, der Löhne, der Funktion der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Organisation des Unternehmens werden angesprochen. Die externe Flexibilität bezieht sich auf die wechselnde Anzahl der permanenten und temporären Kontrakte eines Unternehmens mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (und somit indirekt auf den Kündigungsschutz) sowie der Nutzung von *outsourcing*- und *subcontracting*-Angeboten.

8. Die Bereitstellung finanzieller Ressourcen vor dem Hintergrund nationaler Budgetgrenzen und eines gerechten Kosten-Nutzen-Ansatzes (Europäische Kommission 2007: 10 f.).

Die Evaluierung nationaler *Flexicurity*-Strategien soll mit Hilfe von spezifischen Indikatoren erfolgen. Die genaue Zusammensetzung dieser Indikatoren dürfte allerdings erst die slowenische Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2008 beschäftigen (Europäische Kommission 2007: 16 f.). Dennoch droht bereits jetzt ein Konflikt. So wird kritisiert, dass die vorgeschlagenen Indikatoren in der Mitteilung nicht alle wesentlichen Aspekte aufgreifen und ihr Nutzen sowie ihre Gültigkeit (Validität) werden von der Wissenschaft stark angezweifelt (Dornelas, 2007: 6). Neben üblichen quantitativen makroökonomischen Indikatoren sollten qualitative Indikatoren in den *Monitoring*-Prozess der Kommission einfließen, die auch eine Bewertung des sozialen Aspektes der *Flexicurity* ermöglichen sollen. Insbesondere der von der OECD übernommene Indikator des »strengen Beschäftigungsschutzes« ist nicht dazu geeignet, das Zusammenwirken verschiedener Politiken bei nationalen *Flexicurity*-Strategien zu erfassen, da er einseitig auf das Niveau des arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzes abstellt, statt die Kombination verschiedener Maßnahmen zu bewerten (EGB 2007).

Die gemeinsamen europäischen Grundsätze sollen nach Vorstellung der Kommission die Umsetzung des Beschäftigungsteils der neuen integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung ab 2009 unterstützen.<sup>3</sup> Zur Zeit werden in Brüssel und in den Mitgliedstaaten intensiv Veränderungen an den gemeinsamen Grundsätzen debattiert. Es ist zu erwarten, dass die jetzige Fassung – gerade aufgrund der vielen kritisch zu sehenden Aspekte, mit denen sich der folgende Abschnitt befasst – nicht den endgültigen Wortlaut der Grundsätze darstellt.

3 Um die Lissabon-Strategie neu auszurichten und wiederzubeleben, verabschiedete der Europäische Rat im Jahr 2005 die »Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung« für den Zeitraum 2005–2008, mit denen das Wirtschaftswachstum gestärkt und mehr Arbeitsplätze geschaffen werden sollen. Diese Leitlinien werden im Jahr 2008 im Hinblick auf den darauffolgenden Gültigkeits-Zeitraum überarbeitet.

### 3 Zu viel externe Flexibilität – zu wenig soziale Sicherheit

Im ersten Moment klingen die Formulierungen der Kommission zur *Flexicurity* recht ausgewogen. Bei genauer Betrachtung des Vorschlages wird jedoch die Schiefelage zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit erkennbar. Die Vorschläge der Kommission bergen die Gefahr eines zu einseitigen Ansatzes, der auf die Verschlechterung von Arbeitsstandards und des sozialen Schutzes hinausläuft statt die Qualität der Arbeit zu verbessern, wie es Ziel der Lissabon-Strategie ist. Insbesondere die stärkere Gewichtung von Beschäftigungssicherheit gegenüber Arbeitsplatzsicherheit kommt dem Interesse der Arbeitgeber an einer Deregulierung des Arbeitsrechts entgegen. Dadurch würde den wirtschaftlichen Vorteilen für Unternehmen Vorrang gegenüber höherer sozialer Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeräumt.

Der von der Kommission künstlich hergestellte Gegensatz von Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit und das Auspielen der Begrifflichkeiten gegeneinander ist der falsche Ansatz in der Debatte. Vielmehr sollten diese beiden Aspekte als einander ergänzend gesehen werden. Programme und Politikansätze wie die des lebenslangen Lernens, der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Modernisierung und Erweiterung der sozialen Sicherungssysteme können die Probleme der Flexibilisierung und Umstrukturierung der Arbeitsmärkte zwar durch ein erhöhtes Maß an Beschäftigungssicherheit teilweise auffangen, einen sicheren Arbeitsplatz erlangt man dadurch aber nicht zwangsläufig. Deswegen sind beide Komponenten von zentraler Bedeutung für die europäischen Arbeitsmärkte.

Insofern kommt der aktuelle Kommissions-Vorschlag vor allem den kurzfristigen Interessen der Arbeitgeber entgegen, für die eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsmärkte in Europa von entscheidender Bedeutung ist und »in all ihren Formen gefördert werden müsse« (UEAPME 2007). Nur ein flexibles Arbeitsrecht mit gelockerten Kündigungsschutzregelungen sowie »beschäftigungsfreundliche soziale Sicherungssysteme« könnten den Ansprüchen der Unternehmen gerecht werden, so die Position der europäischen Arbeitgeberverbände der Privatindustrie (UNICE 2006). Ein stetiger Arbeitsplatzwechsel ohne Perspektive für eine dauerhafte Anstellung in einem regulären Arbeitsverhältnis sorgt aber für Verunsicherung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Laut einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Deutschland sehen 88 % der befragten abhän-

gig Beschäftigten die Sicherheit des Arbeitsplatzes als wichtig an, 83 % wünschen sich ebenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (BMAS 2007: 10).

Die generelle Argumentation, dass die Rigidität der Arbeitsmarktinstitutionen für hohe Arbeitslosenzahlen verantwortlich sei und nur eine Deregulierung des Arbeitsrechts der Weisheit letzter Schluss ist, wird von der Wissenschaft nachdrücklich in Frage gestellt (z. B. Howell 2005). Empirisch wirkt sich *externe Beschäftigungsflexibilität* negativ auf *Beschäftigungsfähigkeit* aus.<sup>4</sup> Des Weiteren zeigt die Empirie, dass eine Beschäftigung deutlich prekärer ist, je flexibler sie gestaltet ist. Hieraus folgt, dass Zunahme von sozialversicherungspflichtigen Standardarbeitsverhältnissen nicht durch die reine Flexibilisierung von Arbeitsverträgen erreicht werden kann. Umgekehrt fördert eine längere Beschäftigungsdauer im Unternehmen die Produktivität, die Loyalität in der Belegschaft und ermutigt den Arbeitgeber, in Weiterbildungsmaßnahmen seiner Angestellten zu investieren (Auer 2007: 9). Dies spricht insgesamt für ein starkes Arbeitsrecht. Deshalb ist der von der Kommission angestrebte Wechsel von Arbeitsplatzsicherheit zu Beschäftigungssicherheit und die gleichwertige Förderung von externer wie interner Flexibilität kritisch zu sehen (Tangian 2007: 6).

### 4 Alternative »Gemeinsame soziale Grundsätze zur Flexicurity«

In ihrer gegenwärtigen Form würden die gemeinsamen Grundsätze zur *Flexicurity* eine verstärkte Spaltung der Arbeitsmärkte in *insider* und *outsider*, eine soziale Ausgrenzung und die Schaffung von mehr prekären Arbeitsverhältnissen anstelle der Schaffung von Beschäftigungsübergängen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis befördern. Um solchen Entwicklungen vorzubeugen gilt es, die bisherigen Vorstellungen zu *Flexicurity* um wesentliche soziale Komponenten zu erweitern. Die Alternative zum Kommissions-Vorschlag besteht in einer Abwendung von der reinen Unterstützung der Unternehmensinteressen durch Flexibilisierung und einer Hinwendung zu mehr sozialer Sicherheit und dem Schutz der Arbeitnehmerrechte. Insbesondere folgende Punkte sollten hierbei berücksichtigt werden:

4 Beschäftigungsfähigkeit (engl. *employability*) bezeichnet die Fähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eigenen Kompetenzen im fachlichen, sozialen und methodischen Bereich den veränderten Situationen der Arbeitsmärkte laufend anzupassen und so zu benutzen, dass eine dauerhafte Beschäftigung erlangt und erhalten werden kann.

1. Wie bereits im vorigen Kapitel erläutert, müsste vor allem die von der Kommission vorgeschlagene Gleichrangigkeit von externer und interner *Flexicurity* zugunsten der *internen* Flexibilität verändert werden. Die interne Flexibilität umfasst vor allem die Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation in beiderseitigem Interesse sowie funktionale Kriterien.<sup>5</sup> Bei der Umsetzung der internen Flexibilität entstehen *win-win*-Situationen sowohl für Arbeitgeber (durch höhere Effizienz), als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (durch erweiterte Fähigkeiten).<sup>6</sup>
2. Eine existenzsichernde soziale Absicherung während und nach der Erwerbsphase sowie in Zeiten von Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsunterbrechungen muss (weiterhin) dauerhaft gesichert sein.
3. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die des lebenslangen Lernens sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit unterstützen. Gerade die schwächeren Gruppen – Frauen, Ältere, Jugendliche und Geringqualifizierte – müssen davon profitieren.
4. Das Leitbild »Gute Arbeit« (*decent work*) sollte in das *Flexicurity*-Konzept Eingang finden. Es sieht (gesundheitsfördernde) Mindeststandards für Arbeitsbedingungen und -rechte, soziale Absicherung, Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, Verbesserung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie vor allem einen »angemessenen Beschäftigungsschutz« vor (siehe DGB 2007: 6).
5. Priorität muss weiterhin die Schaffung von unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsplätzen haben. Der Übergang von prekärer Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit in Standardarbeitsverhältnisse ist hierbei explizit zu fördern. Die Verringerung der Segmentierung des

Arbeitsmarktes und die Integration Arbeitsloser und prekär Beschäftigter darf nicht auf Kosten derjenigen in einem Standardarbeitsverhältnis stattfinden.

6. Nur durch einen *life-cycle-approach*, bei dem der gesamte Lebensarbeitszyklus im Blick behalten wird und nicht nur separate Ansätze für verschiedene Lebensabschnitte gesucht werden, kann veränderten Erwerbsbiografien und einer demografisch veränderten Welt angemessen Rechnung getragen werden.
7. Bei nationalen *Flexicurity*-Strategien sollte ein umfangreiches System der Kinder- und Altenbetreuung sowie eine Politik angestrebt werden, welche die Mobilität der Unionsbürger bei gleichzeitiger sozialer Absicherung fördert und somit auch die regionale Dimension der Arbeitsmarktpolitik in Betracht zieht (SPE 2007: 4–5).

Zentral ist ferner ein starkes Mitspracherecht der Sozialpartner bei der Festlegung nationaler *Flexicurity*-Strategien, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend einzubringen.

## 5 *Flexicurity* in einem sozialen Europa

Das nationale Arbeitsrecht und das europäische – in Form sozialer Mindeststandards – sind wesentliche Bestandteile des europäischen Sozialmodells. Ein einseitiger Flexibilisierungsdruck auf das Arbeitsrecht vonseiten der EU-Kommission wird weder der Globalisierung noch einem anderen scheinbar unverrückbaren Wettbewerbsdruck gerecht, sondern bedient primär die kurzfristigen Interessen von Unternehmen, die künftig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitslose bzw. Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter zunehmend gegeneinander ausspielen können. Das unterminiert nationale tarifpolitische Anstrengungen, den Einfluss der Sozialpartner und schadet längerfristig den Unternehmen und der Wirtschaft als Ganzes. Zweifelsohne beinhaltet das europäische Wirtschafts- und Sozialmodell die Vollendung des Binnenmarktes. Allerdings kann das nur funktionieren, wenn der Binnenmarkt durch eine starke soziale Flanke ergänzt wird. Dies erfordert eine aktive Sozialpolitik auf europäischer Ebene und die soziale Regulierung durch Verbesserung bestehender und neuer Vorschläge für soziale Mindeststandards zur Regulierung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zur Absicherung von Arbeitnehmerrechten. Das Konzept der *Flexicurity* muss darauf ausgerichtet sein, die Arbeitsqualität zu verbessern, also gute Arbeit in Europa zu fördern und dabei den nationalen Arbeitsmarktbedingungen

5 Bei der Arbeitszeit kann insbesondere in den Bereichen der Tarifvereinbarungen und gesetzlich festgelegten normalen Wochenarbeitszeiten eine höhere Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit durch ein höheres Maß an Flexibilität erreicht werden. Hierbei ist Deutschland ein gutes Beispiel. Funktionale Aspekte beziehen sich auf die Fähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mehrere Aufgaben im Unternehmen wahrzunehmen, was ebenfalls produktivitätsfördernd ist. Arbeitsplatzrotation ist nur eine Methode, die in diesem Zusammenhang Erfolg versprechend ist.

6 Am 30. November 2007 wird in Brüssel der jährliche Bericht »Beschäftigung in Europa 2007« der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit bei der Europäischen Kommission vorgestellt. Dieser wird ein gesondertes Kapitel zur *internen Flexicurity* enthalten. Es bleibt abzuwarten, welche Bedeutung man diesem Bereich der *Flexicurity* beimessen wird.



Rechnung zu tragen. Europa wird nur dann mehr Akzeptanz bei den Bürgerinnen und Bürgern finden, wenn es sozial gestaltet ist. Europa ist nicht nur eine Wirtschafts-, sondern auch eine Wertegemeinschaft, die auf der Anerkennung der politischen Grundfreiheiten und Menschenrechte und der sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beruht. Die Europäische Grundrechtecharta, die mit dem neuen EU-Reformvertrag rechtsverbindlich werden wird, und das Bekenntnis zu einer sozialen Marktwirtschaft ist Ausdruck dessen. Das Europäische Sozialmodell beruht auf der Vielfalt der europäischen Sozialstaaten, die jedoch durchaus eine Reihe gemeinsamer Merkmale aufweisen. Dazu gehören auf dem Solidaritätsprinzip beruhende soziale Sicherungssysteme zur Absicherung der großen Lebensrisiken, gesetzlich und tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen, Systeme industrieller Beziehungen zum Interessenausgleich zwischen den Sozialparteien, allgemein zugängliche Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und gemeinwohlorientierte Dienste von allgemeinem Interesse zur Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Infrastrukturleistungen und sozialer Dienste (Kaufmann 2006; Schulz 2007). Dieses europäische Sozialmodell durch wirksame Instrumente auf europäischer Ebene zu wahren und weiterzuentwickeln ist Aufgabe europäischer Sozialpolitik.

*Flexicurity* als eine arbeitsmarktpolitische Strategie kann – mit der richtigen Gewichtung auf die Erhöhung der unternehmensinternen Flexibilität und sich gegenseitig ergänzenden Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit insbesondere zur Eindämmung prekärer Beschäftigung – einen Beitrag dazu leisten. *Flexicurity* alleine schafft jedoch noch keinen einzigen neuen Arbeitsplatz. Dazu bedarf es einer auf europäischer Ebene koordinierten und auf qualitatives, nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung ausgerichteten makroökonomischen Politik.

## Referenzen

- Auer, P. (2007): Labour market security in between employment and social protection, International Labour Organisation, Geneva.
- BMAS (2007): Stellungnahme der Bundesregierung zum Grünbuch der Europäischen Kommission »Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts«, 18. April 2007, Berlin/Bonn.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2007): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Grünbuch der EU-Kommission »Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderung des 21. Jahrhunderts«, Beschluss des DGB-Vorstandes vom 6. März 2007, Berlin.
- Dornelas, A. (2007): Which model of Flexicurity?, Papier für die Konferenz der portugiesischen Ratspräsidentschaft in der EU, Flexicurity: Key Challenges, Lissabon, 13.–14. September 2007, ISCTE, Lissabon.
- Europäische Kommission (2006a): Grünbuch, Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des Jahrhunderts, KOM (2006) 708, Brüssel.
- Europäische Kommission (2006b): Mitteilung der Kommission für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates, Umsetzung der erneuerten Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, »Ein Jahr der Ergebnisse«, KOM (2006) 816, Brüssel.
- Europäische Kommission (2005): Mitteilung der Kommission für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates, Zusammenarbeit für Wachstum und Beschäftigung, Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005–2008): Brüssel.
- Europäische Kommission (2007): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, KOM (2007) 359, Brüssel.
- Europäische Union (2003): Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, (2003/578/EG): Brüssel.
- Europäische Union (2006): Mehr und bessere Arbeitsplätze: Umsetzung der Prioritäten der Europäischen Beschäftigungsstrategie, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2005/2006, Brüssel.
- Europäischer Gewerkschaftsbund (2007): Collective Bargaining Information Bulletin 2007/4, The European Strategy for Flexicurity: how the OECD indicator on employment protection legislation will undermine Social Europe and transitional security, Brüssel.
- Howell, D. (2005): Fighting Unemployment: Why Labor Market »Reforms« Are Not the Answer, Schwartz Center for Economic Policy Analysis at The New School.
- Kaufmann, Inge (2006): Das Europäische Sozialmodell als Gestaltungsaufgabe. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (Hrsg.): Dokumentation der Tagung »Die Zukunft des Europäischen Sozialmodells: Eine deutsche Perspektive« am 3. und 4. November 2005 in Berlin; Frankfurt, Mai 2006, S. 231–235.
- Sozialdemokratische Partei Europas (2007): PES Lisbon network contribution to the tripartite social summit – Defining common principles on Flexicurity, Brüssel.
- Schulz, Martin (2007): Europa sozial gestalten – zehn Thesen, in: Internationale Politik und Gesellschaft, 4/2007, S. 144–147.
- Tangian, A. (2007): Flexicurity: Is Employment Security Attainable Under Flexible Employment? Empirical Evidence, Critical Remarks, and Reform Proposal, Papier für die Konferenz der portugiesischen Ratspräsidentschaft in der EU, Flexicurity: Key Challenges, Lissabon, 13.–14. September 2007, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- UEAPME (2007): UEAPME Position on the Communication »Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security«, Brüssel.
- UNICE (2006): Managing change through Flexicurity, Address by EK President Christoffer Taxell (on behalf of UNICE President Mr Ernest-Antoine Seillière): Tripartite Social Summit 20 October 2006, Lahti.



## **Ausgewählte Veröffentlichungen des Referats »Internationale Politikanalyse«**

### **Michael Ehrke**

Länderanalyse Ungarn: Strukturen eines post-kommunistischen Transformationslandes

*November 2007*

### **Werner A. Perger**

Lektionen und Lernprozesse. Ein vergleichender Blick auf die europäische Parteienlandschaft

*November 2007*

### **Zuhul Yesilyurt Gündüz**

Europe and Islam: No Securitization, Please!

*Oktober 2007*

### **Beata Górká-Winter**

EU Operational Engagement: Struggling for Efficiency. Report from the 2nd European Strategic Forum, Brussels 2007

*Oktober 2007*

### **Arbeitskreis Europa**

Auf dem Weg zu einer integrierten Energie- und Klimaaußenpolitik der EU

*Oktober 2007*

### **Christian Kellermann**

Kollabierendes Kreditsystem

*September 2007*

### **Sebastian Jobelius**

Von unseren Nachbarn lernen: Ein Monitor sozialer Demokratie

*September 2007*

### **Ernst Hillebrand**

Zwischen alten Rezepten und neuen Herausforderungen: Die europäische Linke muss sich neu orientieren

*September 2007*

### **Marius R. Busemeyer, Christian Kellermann, Alexander Petring, Andrej Stuchlik**

Overstretching Solidarity? Trade Unions' National Perspectives on the European Economic and Social Model

*September 2007*

### **Marius Müller-Hennig**

Multilateralismus maritim gedacht – Chancen globaler Ordnungspolitik mit den USA?

*August 2007*

### **Simone Leiber**

Gestaltungsoptionen für ein »Soziales Europa«

*Juli 2007*

### **Kirsten E. Schulze**

Mission Not So Impossible. The Aceh Monitoring Mission and Lessons learned for the EU

*Juli 2007*

### **Barbara Lippert**

Die EU-Nachbarschaftspolitik in der Diskussion – Konzepte, Reformvorschläge und nationale Positionen [also available in English]

*Juli 2007*

### **Christian Kellermann, Thomas Rixen,**

### **Susanne Uhl**

Unternehmensbesteuerung europäisch gestalten. [Kurzfassung; also available in English]

*Juli 2007*

### **Thomas Rixen, Susanne Uhl**

Unternehmensbesteuerung europäisch gestalten. Gutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung [also available in English]

*Juni 2007*

### **Udo Steinbach**

Die widerspruchsvolle »Republik« – Iran auf dem Weg zu einer regionalen Vormacht?

*Juni 2007*

---

**Diese und weitere Texte sind online verfügbar:**  
**[www.fes.de/internationalepolitik](http://www.fes.de/internationalepolitik)**

---

### **Bestellungen bitte an:**

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Internationale Politikanalyse  
z. Hd. Ursula Müller  
D-53170 Bonn

E-Mail: [info.ipa@fes.de](mailto:info.ipa@fes.de)  
Tel.: +49 (228) 883-212  
Fax: +49 (228) 883-625

---



#### Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Internationale Politikanalyse  
Abteilung Internationaler Dialog  
D-10785 Berlin

[www.fes.de/internationalepolitik](http://www.fes.de/internationalepolitik)  
E-Mail: [info.ipa@fes.de](mailto:info.ipa@fes.de)

ISBN 978-3-89892-832-8

#### Bestellungen

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Internationale Politikanalyse  
z. Hd. Ursula Müller  
D-53170 Bonn

E-Mail: [info.ipa@fes.de](mailto:info.ipa@fes.de)  
Fax: +49 (228) 883-625

#### Alle Texte sind online verfügbar:

[www.fes.de/internationalepolitik](http://www.fes.de/internationalepolitik)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck kommenden Meinungen sind die des Autors/der Autorin und spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung der Friedrich-Ebert-Stiftung wider.