

## Flexicurity

Bei Flexicurity geht es um eine Politik, bei der Beschäftigungssicherheit durch immer neue Beschäftigungschancen sowohl innerhalb des Unternehmens als auch zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund stehen. Flexicurity ist ein ganzheitlicher Ansatz, der die folgenden grundlegenden Elemente beinhaltet: Erstens, ein einfaches, transparentes und berechenbares Arbeitsrecht, das die Anpassung der Unternehmen an neue Marktchancen ermöglicht und damit den Aufbau von Beschäftigung fördert; zweitens eine effektive und effiziente Arbeitsmarktpolitik, die auf eine frühzeitige und ausreichende Aktivierung Arbeitsloser und deren schnelle Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet ist; drittens nachhaltig finanzierbare soziale Sicherungssysteme, die dem Einzelnen im Bedarfsfall eine zuverlässige Basissicherung bei Arbeitslosigkeit gewährleisten und den Fall ins Bodenlose verhindern; viertens moderne und lebenslange Weiterbildungsformen, die die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bzw. die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer fördern.

### Entscheidender Beitrag von Flexicurity zur Krisenbewältigung

Flexicurity hat bei der Krisenbewältigung eine entscheidende Rolle gespielt. Die deutschen Arbeitgeber hielten sich trotz massiver Auftragseinbrüche mit Entlassungen zurück, weil sie auf innerbetriebliche Flexibilisierungsmaßnahmen wie etwa den Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten bauen konnten, die es ermöglichten, für gewisse Zeiträume die Arbeitszeit

zu reduzieren. Die Tarifpartner haben die Tarifverträge in den vergangenen Jahren zudem kontinuierlich modernisiert und flexibilisiert. Sie haben die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten erweitert und damit einen großen Beitrag geleistet um in der Krise vielen Fällen Kündigungen zu vermeiden und die Mitarbeiter in den Betrieben zu halten.

### Zukünftige Herausforderungen verlangen Flexicurity-Mainstreaming

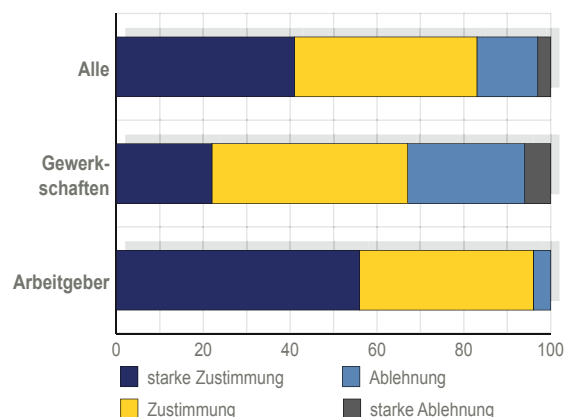
Über die Krisenbewältigung hinaus stehen Deutschland und Europa vor großen Herausforderungen: Der demographische Wandel, die hohe Verschuldung vieler Euro-Staaten und die Auswirkungen des Klimawandels auf Beschäftigung verlangen nach einer zukunftsweisenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die das Erwerbspersonenpotenziale besser erschließt und mehr Menschen in Beschäftigung bringt, den Übergang von einem Job in den nächsten erleichtert und die Beschäftigung Älterer fördert. Flexicurity hat hierbei eine entscheidende Rolle zu spielen und muss als Grundprinzip in alle Bereiche der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Eingang finden. Den Grundgedanken der Flexicurity-Mitteilung der EU-Kommission vom Juni 2007, dass Arbeitnehmer in Zeiten, in denen der Job fürs Leben zunehmend der Vergangenheit angehört, verstärkt Beschäftigungssicherheit anstatt Arbeitsplatzsicherheit brauchen, muss die EU-Kommission in allen ihren Initiativen konsistent verfolgen.

### Nationale Sozialpartner in Europa unterstützen Flexicurity

Die europäischen Sozialpartner haben ein Projekt zur Umsetzung des Flexicurity-Konzepts auf Ebene der Mitgliedstaaten durchgeführt. Die Ende März/Anfang April 2011 vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass mit über 80 % die ganz überwiegende Mehrzahl der nationalen Sozialpartner in den EU-Mitgliedstaaten davon überzeugt ist, dass die Umsetzung der Flexicurity-Prinzipien zu einer Win-Win-Situation für Arbeitnehmer wie Unternehmen führen kann. Zudem wird deutlich, dass die Sozialpartner auf sektoraler, regionaler und betrieblicher Ebene im Sinne der Flexicurity in vielfältiger Weise zusammenarbeiten. Die Ergebnisse der Studie können im Internet unter [www.erc-online.eu](http://www.erc-online.eu) abgerufen werden.

### Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Unternehmen

„Die Umsetzung der Flexicurity-Prinzipien kann zu einer Win-Win Situation für Arbeitnehmer wie Unternehmen führen.“



Quelle: [www.erc-online.eu](http://www.erc-online.eu)

## **Flexicurity in eine umfassende Reformstrategie einbetten**

Wirtschaftliches Wachstum bleibt zentraler Motor für mehr und bessere Arbeitsplätze. Die Modernisierung der Arbeitsmärkte muss daher Teil einer kohärenten Strategie für mehr Wachstum und Beschäftigung sein, die neben dem Arbeitsmarkt auch Maßnahmen in allen anderen Politikbereichen enthält. Mit der Zusammenlegung der wirtschaftspolitischen und beschäftigungspolitischen Leitlinien als Teil der neu ausgerichteten Lisbon-Strategie im Jahr 2005 wurde die Grundlage für mehr Kohärenz in der Reformpolitik geschaffen. Zu Recht bleibt dieser Ansatz auch in der EU-2020-Strategie erhalten. Es geht nun darum, dass sich diese Kohärenz stärker in der Reformpolitik der Mitgliedstaaten widerspiegelt. Die EU-Kommission ist aufgerufen, ihrerseits die Reformziele der EU-2020-Strategie nicht durch eigene Initiativen zu konterkarieren.

## **EU-Mitgliedstaaten in der Pflicht**

Die Arbeitsmarktpolitik ist in der Verantwortung der Mitgliedstaaten. Sie sind in der Pflicht, ihre Arbeitsmärkte zu reformieren, um mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen. Aufgabe der EU ist es, die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Modernisierung ihrer Arbeitsmärkte zu flankieren und zu unterstützen. Sie ist dabei strikt an den Grundsatz der Subsidiarität gebunden, was jeden Harmonisierungsversuch der nationalen Arbeitsrechtssysteme ausschließt. Die EU sollte sich stattdessen für die entschlossene Umsetzung der im Rahmen der EU2020-Strategie eingegangenen Selbstverpflichtung der Mitgliedstaaten einsetzen und den Austausch von Best Practice fördern. Die EU-Kommission hatte dazu bereits im Jahr 2008 eine hochrangige Flexicurity-Mission eingerichtet, die im De-

zember 2008, nach Feldstudien in fünf Ländern ihren Endbericht mit Empfehlungen zur Umsetzung der Flexicurity-Grundsätze vorgelegt hat. Diese Art von Initiativen ist zielführend zur Unterstützung bei der Umsetzung der im Dezember 2007 vom Europäischen Rat verabschiedeten Flexicurity-Prinzipien.

## **Flexicurity-Debatte entideologisieren**

Obwohl die europäischen Sozialpartner im Rahmen ihrer gemeinsamen Analyse der EU-Arbeitsmärkte vom November 2007 dem Flexicurity-Konzept eine besondere Zukunftsfähigkeit bescheinigt und zudem festgestellt haben, dass „der steigende Druck auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch die Globalisierung und andere wirtschaftliche und soziale Veränderungen eine Anpassung des Arbeitsrechts an diese neuen Herausforderungen verlangt“, ist die Diskussion zu Flexicurity zum Teil ideologisch überfrachtet. Dies ist nicht sachdienlich und entspricht vor allem nicht der betrieblichen und tarifvertraglichen Wirklichkeit. Um das Potenzial des Flexicurity-Ansatzes für mehr Wachstum und Beschäftigung voll nutzen zu können, müssen unvoreingenommen die Chancen identifiziert und operationalisiert werden. Das Projekt der europäischen Sozialpartner zur Evaluierung der Umsetzung der Flexicurity-Prinzipien durch die Mitgliedstaaten 2010/2011 hat dabei Vorbildcharakter.

### **Publikationen**

#### **Europas Arbeitsmärkte modernisieren. Flexicurity – Mehr Sicherheit durch größere Beschäftigungschancen**

Gemeinsame Positionierung der BDA zusammen mit den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden der EU-Troika Länder Portugal und Slowenien, AIP/CIP und ZDS, sowie dem dänischen Arbeitgeberverband DA zu Flexicurity, 2007

#### **kompakt:**

- Ältere Arbeitnehmer
- Arbeitslosenversicherung
- Ausbildungspakt
- Befristungen
- Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Fachkräftesicherung
- Insolvenzversicherung von Langzeitarbeitszeitkonten
- Lebenslanges Lernen
- Öffentliche Beschäftigung
- Zeitarbeit

#### **argumente:**

- Flexible Beschäftigungsformen schaffen Arbeit

#### **Links:**

[www.erc-online.eu](http://www.erc-online.eu)

### **Ansprechpartner**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Europäische Union und Internationale Sozialpolitik**

T +49 30 2033-1900

[europa@arbeitgeber.de](mailto:europa@arbeitgeber.de)

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)