

Flexicurity – eine Antwort auf die Globalisierung

Das auf EU-Ebene aktuell diskutierte Konzept der Flexicurity stellt einen vielversprechenden Versuch dar, den Herausforderungen der Globalisierung zu begegnen. Von Myra Rosinger

__Die Entwicklung neuer Technologien und die weltweite wirtschaftliche Verflechtung sind Trends, welche die Arbeits- und Lebenswelt umkrempeln und von den Arbeitnehmenden und Unternehmen eine Anpassung erfordern. Nur wenn sie sich erfolgreich an die neuen Gegebenheiten anpassen, profitiert ein breites Spektrum der Bevölkerung von den positiven Wachstumseffekten der Globalisierung. In den Augen der EU-Kommission für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit hat sich Europa bis heute allerdings nicht optimal an die neuen wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst. Die Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft sei noch nicht erfolgreich vollzogen.¹ Das Resultat ist eine wachsende Einkommensschere, ein zunehmendes Gefälle zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften und damit einhergehend die Herausbildung segmentierter Arbeitsmärkte mit so genannten Insidern und Outsidern am Arbeitsmarkt. Die Sozialwerke sind angesichts dieser Entwicklungen vor grosse Herausforderungen gestellt.

Der Flexicurity-Ansatz soll in dieser Situation Remedur schaffen. Mit der gleichzeitigen Förderung von Flexibilität am Arbeitsmarkt und von sozialer Sicherheit soll die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmenden gesteigert und sollen die Interessen beider Gruppen ausbalanciert werden. Endziel ist die Schaffung von mehr und besseren Jobs (gemäss Lissabon-Strategie) und die Modernisierung der Sozialwerke.

Erfolgreiche Anpassung an die veränderte Weltwirtschaft

Im Zeitalter der Technologisierung und der Globalisierung sind die Anforderungen an die Arbeitnehmenden gestiegen und vollziehen sich Veränderungen im Wirt-

schaftsumfeld in zuweilen rasantem Tempo. Arbeitnehmende müssen sich permanent weiterbilden, um arbeitsmarktfähig zu bleiben und um ihre Beschäftigungssicherheit zu bewahren. Damit ist heutzutage allerdings nicht mehr die Arbeitsplatzsicherheit im Sinne der Lebensarbeitsstelle gemeint. Beschäftigungssicherheit bedeutet heute die Möglichkeit, in jeder Phase des Erwerbslebens eine Arbeitsstelle zu finden und intakte Karriereaussichten zu haben.

Die Unternehmen müssen ihre Agilität steigern, um wettbewerbsfähig zu bleiben: Gewisse Produktionsprozesse werden an spezialisierte Firmen ausgegliedert und/oder ins Ausland ausgelagert. Die Belegschaft muss rasch an Veränderungen im Wirtschaftsumfeld angepasst werden können. Am Arbeitsmarkt müssen die Unternehmen passend qualifizierte Stellensuchende auffinden.

Zur Unterstützung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmenden an die veränderten Gegebenheiten muss die Politik folglich sowohl für einen flexibleren Arbeitsmarkt als auch für ein unterstützendes Sozialsystem sorgen. Die Möglichkeit zum raschen Abschluss und zur kurzfristigen Kündigung von Arbeitsverträgen ermöglicht es den Unternehmen, ihr Humankapital optimal einzusetzen. Arbeitsmarktliche Massnahmen, welche die Wiedereingliederung fördern, helfen allenfalls entstehende Phasen von Arbeitslosigkeit so kurz wie möglich zu halten und erleichtern den Übergang zu einer neuen Stelle. Unterstützende Sozialsysteme ermöglichen zudem die Auszahlung angemessener Einkommenszuschüsse in Beschäftigungszwischenphasen.

Überdies ist die Förderung des lebenslangen Lernens ein weiteres, entscheidendes Element des Flexicurity-Konzepts. Die Förderung der Weiterbildung beziehungsweise des Humankapitals ist sowohl für die Wettbewerbsfähig-

keit der Unternehmen als auch für die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden – insbesondere der Risikogruppen – von ausschlaggebender Bedeutung.

Der Flexicurity-Ansatz konkretisiert

Das politische Konzept der Flexicurity beruht folglich auf vier Pfeilern:

- auf flexiblen Arbeitsverhältnissen, geregelt in modernen Arbeitsgesetzen und Gesamtarbeitsverträgen
- auf umfassenden Strategien für lebenslanges Lernen
- auf wirksamen arbeitsmarktlichen Massnahmen
- auf modernen Sozialsystemen, die angemessene Unterstützungsleistungen ermöglichen und positive Anreize für die Arbeitsaufnahme setzen

Dänemark beispielsweise hat dank einer fest verankerten Kultur der Sozialpartnerschaft ein gut funktionierendes Gleichgewicht zwischen einem flexiblen Arbeitsmarkt und grosszügigen Unterstützungsleistungen erreicht. Der typische liberale Kündigungsschutz sowie die relativ hohe Anzahl von Zu- und Abgängen in und aus der Beschäftigung (beziehungsweise der Arbeitslosigkeit) sind einerseits Merkmale eines flexiblen Arbeitsmarkts, der es den Unternehmen ermöglicht, die Belegschaft an die sich ändernden wirtschaftlichen Gegebenheiten anzupassen. Andererseits kennt Dänemark grosszügige Unterstützungsleistungen für Arbeitslose und arbeitsmarktliche Massnahmen, die auf die (Re-)Qualifizierung jener Arbeitslosen abzielen, die nicht unmittelbar einen neuen Job annehmen können. Der ansteigenden Langzeitarbeitslosigkeit in der Mitte der Neunzigerjahre des letzten Jahrhunderts wurde überdies mit einem raffinierten System der Arbeitsplatzrotation begegnet: Während das reguläre Personal eine Weiterbildung besuchte, erhielten arbeitslose Personen die Gelegenheit, das abwesende Personal zu vertreten.²

Der Beitrag der Personaldienstleister zur Flexibilität ...

Die Temporärarbeitsfirmen reagieren mit ihrem Angebot sowohl auf den globalisierungsbedingten betrieblichen Bedarf an flexibler Arbeit als auch auf ein gewandeltes gesellschaftliches Rollenverständnis sowie eine neuartige Interpretation der Work-Life-Balance. Der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinen, ebenso wie Lebenspläne mit ausbildungs- und reisebedingten Unterbrüchen in der Erwerbstätigkeit machen flexible Arbeitsmöglichkeiten erforderlich.

So wählen, wie eine Umfrage von swisstaffing bei 1000 temporär Arbeitenden³ zeigt, knapp 40 Prozent der

Betroffenen die temporäre Arbeitsform ganz bewusst – beispielsweise, um Zeitpunkt und Dauer des Arbeitseinsatzes frei wählen zu können, aus einem Bedürfnis nach Abwechslung oder um berufliche Erfahrungen zu sammeln.

Die Schweizer Unternehmen greifen, wie die Erfahrung der swisstaffing-Mitglieder zeigt, immer mehr auf die Angebote der Temporärarbeitsfirmen zurück, um einen flexiblen Personalbestand aufzubauen. Lag die ursprüngliche Funktion der Temporärarbeit im Ausgleich von Produktionsspitzen und in der Ferien- oder Mutterschaftsvertretung, steht diese heute im Dienste eines neuen Belegschaftsmodells. So tendieren viele Unternehmen dazu, einen die feste Stammbesellschaft ergänzenden, flexiblen Personalbestand aufzubauen, um besser auf die Schnellebigkeit am Markt reagieren zu können. Auch die Möglichkeit, die Rekrutierungs- und Selektionsarbeit einer spezialisierten Personaldienstleistungsfirma zu übergeben, stösst, wie eine Umfrage bei 419 Betrieben³ zeigt, zunehmend auf Interesse bei den Unternehmen. Eine solche Firmenpolitik erlaubt es den Einsatzbetrieben, sich aufs Kerngeschäft zu konzentrieren.

... und zur Beschäftigungssicherheit

Eurociett, der europäische Dachverband der Personaldienstleister, und Uni-Europa, der Europäische Gewerkschaftsbund, haben im Februar 2007 eine gemeinsame Erklärung zu Flexicurity verabschiedet, der sich auch swisstaffing angeschlossen hat. Sie anerkennen darin, dass ein Temporäreinsatz als Brücke von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung wirken kann und dass die Temporärarbeitserfahrung den Übertritt von der Ausbildung ins Erwerbsleben erleichtern kann. Unterstützt wird die Brückenwirkung der Temporärarbeit durch die in einigen europäischen Ländern praktizierte Zusammenarbeit von privaten Personaldienstleistern und öffentlichen Arbeitsämtern. Für ehemals Arbeitslose und Schulabgänger sind Temporäreinsätze geeignet, da sie ihnen die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und Berufserfahrungen zu sammeln. Unternehmen sind oft eher bereit, Schulabgänger versuchsweise als sofort fest anzustellen.

In der gemeinsamen Erklärung von Eurociett und Uni-Europa wird auch anerkannt, dass die Personaldienstleistungsfirmen den Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsformen unterstützen und helfen können, Anschluss an den nächsten Job zu finden. Die Erfahrung in vielen Ländern Europas, so auch in der Schweiz, zeigt, dass ein Temporäreinsatz häufig zu einer regulären Stelle führt – sei es im Einsatzbetrieb oder in einem anderen Unternehmen.



In einigen EU-Ländern haben temporär Arbeitende zudem Zugang zu Weiterbildungskursen.

Gleichzeitig haben sich Eurociett und Uni-Europa auf mehrere Klauseln zum Schutze der temporär Arbeitenden geeinigt. So sollen temporär Arbeitende, soweit sinnvoll, dem fest angestellten Personal gleichgestellt werden. Streikende Arbeitnehmende sollen nicht durch temporär Arbeitende ersetzt werden. Den temporär Arbeitenden soll der Zugang zu Weiterbildungsprogrammen erleichtert werden. Und der sozialpartnerschaftliche Dialog soll in den einzelnen EU-Ländern vorangetrieben werden.

Die Unternehmen schaffen durch die Möglichkeit zur temporären Einstellung von Personal – beispielsweise bei starker Auslastung – (befristete) Stellen, die sie anderenfalls nicht anbieten und durch Überarbeitszeit zu decken versuchen würden. Laut einer Studie von McKinsey⁴ hätte es 17 Prozent der in Europa über Temporärarbeitsfirmen ausgeführten Arbeit nicht gegeben, wenn den Einsatzbetrieben diese Option nicht offengestanden wäre. 38 Prozent der Unternehmen hätten die über Temporärarbeitsfirmen ausgeführte Arbeit durch Nutzung anderer Flexibilitätslösungen (beispielsweise Überstunden) erledigt, wodurch jedoch keine neuen Arbeitsplätze geschaffen worden wären.

Temporärarbeit in der Schweiz und in Europa stellt somit eine geeignete Antwort auf den Bedarf an flexibler Arbeit und an Beschäftigungssicherheit dar. Auf verschiedenen Wegen und in gesetzlich und gesamtarbeitsvertraglich geregelter Rahmen tragen die Personaldienstleister zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur (Wieder) Eingliederung in den Arbeitsmarkt bei. ■

¹ Commission of the European Communities (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.

² Ton Wilthagen (2007). Flexicurity Practices.

³ swissstaffing (2007). Fact-Sheet Temporärarbeit in der Schweiz; swissstaffing (2007). Bericht Temporärarbeit in der Schweiz.

⁴ McKinsey (2000). Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society.



Myra Rosinger,
wissenschaftliche Mitarbeiterin
bei swissstaffing