

la gauche

„Gute Arbeit“
statt Flexicurity

6





Inhalt



Flexicurity: Brüssels Angriff auf Arbeitnehmerrechte	4
Flexicurity: Keine Sicherheit, viel Deregulierung	10
Dokumentation 1: Die gemeinsamen Grundsätze des Rats zum Flexicurity-Ansatz	21
Dokumentation 2: Indikatoren für den Flexicurity-Ansatz: Vereinbar mit dem Ziel eines sozialen Europa?	24
Strukturreformen für flexible Arbeitsmärkte – verfehlte Wirtschaftspolitik	27
Gute Arbeit statt Flexicurity: 7 Thesen	39
Von Dänemark lernen heißt siegen lernen?	56
Gute Arbeit: Das Original von der IG Metall	62

KARTIKA LIOTARD

Europaabgeordnete der Sozialistischen Partei der Niederlande

Flexicurity: Brüssels Anschlag auf Arbeitnehmerrechte



In der europäischen Debatte um Flexibilität und Sicherheit gelten die Niederlande gemeinhin als Trendsetter. Hier wurde Mitte der 1990er Jahre das Kunstwort von der „Flexicurity“ geprägt, und in den späten 1990er Jahren mit einem Gesetzespaket (WAADI, Flex-Wet) erste Schritte in die Wege geleitet. Vereinfacht dargestellt gründete die niederländische „Reform“ auf der Idee, verbesserte soziale Sicherheit für atypisch Beschäftigte gegen mehr Flexibilitätsanforderungen für die regulär Beschäftigten (unbefristete Vollzeitbeschäftigung) einzutauschen. So wurde z.B. der Kündigungsschutz für die unbefristet

Beschäftigten gelockert, aber z.B. Teilzeit- und Leiharbeit sowie befristete Arbeitsverträge bei den Stundenentgelten und bei Kernelementen des Sozialschutzes mit den regulär Beschäftigten gleichgestellt. Das vielgepriesene niederländische „Flexicurity-Modell“ war also schon damals ein zweischneidiges Schwert: moderate Verbesserungen für die einen, aber insgesamt weniger Schutzrechte für alle.

Die österreichische EU-Präsidentschaft ergriff in 2006 die Initiative, den „Flexicurity-Ansatz“ in der EU breit aufzugreifen und regte an, die Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten darauf auszurichten. Dies nahm der niederländische Arbeitsminister Piet Hein Donner zum Anlass, eine weitere Lockerung des Kündigungsschutzes in den Niederlanden zu fordern und eine entsprechende Gesetzesinitiative einzubringen. Man sieht daran, was die frommen Sprüche von einer „ausgewogenen Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit“ letztlich wert sind: Vorrang hat immer die Flexibilisierung.

Doch diesmal hatten sich die niederländischen Christdemokraten verrechnet: Die beabsichtigte Lockerung des Kündigungsschutzes stieß auf energischen Widerstand der Gewerkschaften. Sie wurde im niederländischen Parlament vor allem von der bei den Wahlen Ende 2006 erstarkten Sozialistischen Partei der Niederlande unter starkem Beschuss genommen. Dadurch kam auch die niederländische Sozialdemokratie (PvdA) unter Druck, die gemeinsam mit den Christdemokraten und der viel kleineren Christlichen Union die Regierung stellt. Im November 2007 sprach sich die Mehrheit des niederländischen Parlaments mit den Stimmen der Sozialdemokraten gegen

die Pläne zur Lockerung des Kündigungsschutzes aus. Etwa 20 Prozent der Mitglieder der PvdA hatten zuvor angedroht, die Partei zu verlassen, wenn ihr Vorsitzender und amtierende Vize-Premierminister Wouter Bos den Plänen der Christdemokraten nachgeben würde. Damit liegt das Projekt fürs erste auf Eis – ein klarer Etappensieg für Gewerkschaften und Linke. Doch sollten wir uns nicht zu früh freuen: die Lockerung des Kündigungsschutzes wird weiter Thema bleiben. Die EU-Ebene wird im Gefolge der Diskussion um die „Modernisierung des Arbeitsrechts“ und um den „Flexicurity-Ansatz“ die Debatte am Leben erhalten.

Die Flexicurity-Debatte im Europäischen Parlament

Für die Linksfraktion im Europäischen Parlament (GUE/NGL) haben beide Themen deshalb höchste Priorität. Schon am 17. Januar 2007 führte unsere Fraktion als erste im Europäischen Parlament in Straßburg eine Anhörung mit Gewerkschaftern zum Grünbuch „Arbeitsrecht“ durch, auf der die Ablehnung der Kommissionsvorschläge durch viele Gewerkschaften sehr deutlich wurde. Am 5. Juli 2007 veranstaltete unsere Fraktion eine Konferenz zum Flexicurity-Ansatz in Zusammenarbeit mit dem Forum Soziales Europa, einem europaweiten Netzwerk kritischer Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Auch hier wurde deutlich, dass der Ansatz der Kommission auf scharfe Kritik aus den Gewerkschaften stößt. Diese forderten eine Abkehr von der Politik der Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte und die Förderung der Qualität der Arbeitsplätze.



Das Europäische Parlament beschloss am 29. November 2007 mehrheitlich eine Stellungnahme zur Mitteilung der Europäischen Kommission über den ‚Flexicurity‘-Ansatz. Immerhin enthält diese einige Verbesserungen im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf des Berichterstatters Ole Christensen von der Sozialdemokratischen Fraktion für den EP-Ausschuss für Beschäftigung und soziale Fragen. Die Formulierung, dass der „Kündigungsschutz ein Hindernis für Einstellungen“ sei, wurde gestrichen. Das Recht auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung wird nunmehr unterstrichen, mehr Beschäftigungssicherheit (Vermeidung längerer Erwerbslosigkeit) und verbesserter Kündigungsschutz gefordert.

Wie schon in seiner Stellungnahme zum Grünbuch ‚Modernisierung des Arbeitsrechts‘ pocht das Europäische Parlament auf den unbefristeten Arbeitsvertrag als europäische Norm und allgemeinen Regelfall, einen breiten Kern von Arbeitnehmerrechten unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses (reguläre oder atypische Beschäftigung) und die Bekämpfung von Schwarzarbeit. Weiterhin werden eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, das Recht auf Zugang zu Aus- und Weiterbildung,

Befristeter Arbeitsvertrag

gemäß Beschäftigungsförderungsgesetz Artikel 1, § 112
zuletzt geändert am 25.9.1996 (BGB), I.S 1478

Bitte Ausfüllen, Nichtzutreffendes ist zu streichen

§ 1 Vertragsschließende

Zwischen

_____ *Frei Karos*
_____ *M. M.*
_____ *Karl Mützke*



gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer sowie neue Indikatoren zur Qualität der Erwerbsarbeit gefordert. Beschäftigungsübergänge (von einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen) sollen so abgesichert werden, dass grundlegende soziale Rechte (Anspruch auf Rente, Arbeitslosenunterstützung, Umschulung und Weiterbildung) dabei erhalten bleiben. Dies alles ist unterstützenswert und zeigt, dass der Druck von Seiten des Europäischen Gewerkschaftsbunds, von Linksfraction und Grünen eine gewisse Wirkung erzielt hat.

Die Stellungnahme des Parlaments hält ansonsten aber deutlich am deregulierungsorientierten ‚Flexicurity‘-Konzept der Kommission fest. Sie unterstützt vehement die vier Pfeiler des ‚Flexicurity‘-Ansatzes, die die Kommission vorgeschlagen hat, unter anderem die aktivierende Arbeitsmarktpolitik und „moderne soziale Sicherungssysteme“. Dies beinhaltet jedoch die Fortsetzung einer strafenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im Geiste von „workfare“ und „Arbeit muss sich lohnen“. Arbeitssuchende werden durch solche Politiken gezwungen, jede auch noch so niedrig entlohnte und prekäre Beschäftigung anzunehmen, was den verkündeten hehren Zielen der Förderung des „sozialen Aufstiegs“ in unbefristete sichere Beschäftigung diametral widerspricht. Die Stellungnahme des Parlaments will ferner die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte weiter vorantreiben, weil diese die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken.

Sie will das lebenslange Lernen fördern. Genau wie bei der Kommission sagt die EP-Stellungnahme aber nichts über Rechte und Ansprüche der Lohnabhängigen auf Aus- und Weiterbildung, lebenslanges Lernen usw. und fordert auch nicht, dass die Unternehmen solche Maßnahmen zu finanzieren haben.

Die Stellungnahme des Europäischen Parlaments spricht sich für „anpassungsfähige und verlässliche Arbeitsvertragsverhältnisse“ aus. Somit wird das Anliegen der Kommission voll unterstützt, das Normalarbeitsverhältnis (unbefristeter Arbeitsvertrag) zu flexibilisieren. Auch dies steht im krassen Gegensatz zu den sonst dort enthaltenen Lippenbekenntnissen zur Förderung des „sozialen Aufstiegs“ (z.B. von geringfügigen und anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen in reguläre, unbefristete). Die Stellungnahme fordert somit eine deutliche Rolle rückwärts im Vergleich zum bestehenden gemeinschaftlichen sozialpolitischen Besitzstand!

Der sozialdemokratische Berichterstatter Ole Christensen hatte sich darüber hinaus vehement geweigert, wichtige Forderungen des Frauenausschusses in seinen Bericht aufzunehmen. Die Stellungnahme des EP-Frauenausschusses, dessen Berichterstatterin ich war, hatte deutlich gemacht, dass die Mehrheit der flexiblen Arbeitsverhältnisse und prekärer Beschäftigung von Frauen gestellt werden. Diese geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen muss beendet werden, so lautete unsere Botschaft.

Die Intervention der Linksfraktion im EP

Diese und andere Fragen hatte die Linksfraktion (GUE/NGL) in einem Offenen Brief an die Sozialdemokratische Fraktion im Europaparlament thematisiert und die breitere Linke im Parlament aufgefordert, sich für Verbesserungen und die Stärkung des Konzepts „Gute Arbeit“ einzusetzen.

Dies erzielte immerhin einen gewissen Effekt:

- Die Sozialdemokraten fühlten sich bemüßigt, einen zentralen Änderungsantrag aus dem Frauenausschuss selbst einzubringen (er wurde angenommen). Im EP-Beschäftigungsausschuss hatten sie es noch abgelehnt, diesen Antrag dort überhaupt abzustimmen.
- In den Einzelabstimmungen votierte eine doch beachtliche Zahl von Grünen und linken Sozialdemokraten für Änderungsanträge der EP-Linksfraktion (GUE/NGL).
- In der Schlussabstimmung stimmte die überwältigende Mehrheit der Grünen mit unserer Fraktion gegen den Bericht, obwohl die Empfehlung der Grünen-Spitze auf Enthaltung lautete. Eine Minderheit von linken Sozialdemokraten stimmte dagegen oder enthielt sich, was viele von ihnen vorher wohl nicht getan hätten. Italienische, luxemburgische, wallonische, griechische und französische linke Sozialdemokraten waren darüber verstimmt, dass ihre Fraktionsführung vor allem bei Punkten wie Mindestlohnpolitik, Absicherung von Freistellungszeiten etc. die Ablehnung der Anträge unserer Fraktion empfahl.

Im Vergleich zur Ablehnung der Lockerung des Kündigungsschutzes im niederländischen Parlament ist das sicher nicht viel. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich viele Europaabgeordnete gut hinter einer Nebelwolke von freundlich klingendem „Eurosprech“ (sozialer Aufstieg, Trittsteine zu unbefristeter Beschäftigung, Stärkung des sozialen Zusammenhalts usw.) verstecken können, während die wirklichen Absichten des Flexicurity-Ansatzes (Lockerung des Kündigungsschutzes, Abbau von Schutzrechten) eher auf der nationalstaatlichen Ebene sichtbar werden.

Ausblick

Die am 29. November 2007 beschlossene Stellungnahme des Europäischen Parlaments fand dann ironischerweise keinerlei Berücksichtigung bei der Beschlussfassung des EU-Ministerrats „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ zu den Grundsätzen für den Flexicurity-Ansatz im Dezember 2007. Der Rat beschloss ohne irgendwelche Änderungen einen Entwurf zu den Grundsätzen, den seine zuständige Arbeitsgruppe bereits am 23. November 2007 vorgelegt hatte. Und noch eines ist auf den ersten Blick recht erstaunlich. Der Flexicurity-Ansatz sollte eigentlich in den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung für die Periode 2008 bis 2010



aufgegriffen werden. Doch Rat und Kommission schlagen nun vor, die Leitlinien aus der Periode 2005 bis 2008 unverändert fortzuschreiben. War die ganze Flexicurity-Debatte bisher also nur Theater?

Ich meine, so einfach liegen die Dinge nicht. Denn vieles, was in dieser Debatte angesprochen wird, war auch schon bisher in den Integrierten Leitlinien enthalten. „Flexicurity“ wird künftig ein Thema für die nationalstaatliche Ebene, denn die Mitgliedstaaten sollen entsprechende „Reformen“ im Rahmen ihrer Programme zur Umsetzung der Lissabon-Strategie in Angriff nehmen und dabei Gewerkschaften, Unternehmerverbände und die Zivilgesellschaft an der Umsetzung beteiligen. Hier wird sich die wirkliche Agenda hinter dem wohlfeilen Wortgeklingel der EU zeigen. Hier haben aber auch Gewerkschaften, Erwerbslosenverbände, Frauenbewegung, soziale NGOs und Migrantenverbände die Chance, den Deregulierungsabsichten auf europäischer und nationaler Ebene offen entgegenzutreten und für ihre eigenen Alternativen zu streiten: Gute Arbeit – gutes Leben!

Der Offene Brief von Francis Wurtz MdEP (Fraktionsvorsitzender der GUE/ NGL), Kartika Liotard MdEP (Berichterstatlerin des EP-Frauenausschuss zu Flexicurity), Roberto Musacchio MdEP und Gabi Zimmer MdEP (beide EP-Beschäftigungsausschuss) an die Sozialdemokratische Fraktion zu Flexicurity findet sich im Internet unter: http://www.no-fortress-europe.eu/upload/Open_Letter_Flexicurity_DE.pdf

Flexicurity: Keine Sicherheit, viel Deregulierung



KLAUS DRÄGER

Fraktionsmitarbeiter der Linksfraktion
im Europäischen Parlament (GUE/NGL)

Flexicurity ist eine jener sprachlichen Neuschöpfungen, wie die EU-Akteure sie lieben. Gebildet aus den englischen Begriffen „flexibility“ und „security“ soll das Kunstwort signalisieren, dass eine Versöhnung von Flexibilität und Sicherheit angestrebt wird. Dies erscheint auf den ersten Blick als ein ehrenwertes Anliegen, dem kaum jemand grundsätzlich widersprechen möchte.

Für Flexibilität gepaart mit sozialer Sicherheit wurde bereits im Grünbuch der Kommission von 1997 „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ (KOM 1997/0128) geworben. Die Förderung von „Flexibilität und Sicherheit“ war ebenfalls ein zentrales Motto der Lissabon-Strategie der EU, die im Jahr 2000 auf den Weg gebracht wurde. In Bezug auf beschäftigungspolitische Maßnahmen fand diese Formel später Eingang in die *Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung*, die seit dem Neustart der Lissabonstrategie im Jahre 2005 die vormals getrennt erstellten wirtschaftspolitischen und beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU in einem einzigen Strategiedokument zusammenfassen.

Die Vorstellung, Flexibilität und soziale Sicherheit zusammenzubringen, stammt überwiegend aus dem theoretischen Arsenal des neu-sozialdemokratischen „Dritten Weges“, wie er z.B. in dem bekannten Schröder-Blair-Papier von 1999 formuliert wurde. Ein hohes Maß an Flexibilisierung sei nötig, weil die Unternehmen in der EU und ihren Mitgliedstaaten ansonsten im Rahmen des von der „Globalisierung“ erzeugten Wettbewerbsdrucks nicht mithalten könnten. Durch die Globalisierung gebe es sicher auch „Modernisierungsverlierer“, doch diesen müsse ein „aktivierender Staat“ durch gezielte Maßnahmen „eine zweite Chance“ ermöglichen („aktivierende Arbeitsmarktpolitik“, „Fördern und Fordern“ usw.). Das soziale Netz dürfe nicht länger ein Ort sein, wo sich Erwerbslose und andere Verlierer der Globalisierung verfangen und ausruhen können. Eine „moderne“ soziale Sicherung müsse eher wie ein „Trampolin“ die Betroffenen schnellstmöglich in den ersten Arbeitsmarkt zurückfedern. Wer nicht hinreichend für die aufkommende „Wissens- und Informationsgesellschaft“ qualifiziert sei, müsse Starthilfen (Umschulung, Aus- und Weiterbildung) angeboten bekommen (Fördern), sei aber auch genötigt, diese anzunehmen und durchzuhalten (Fordern). Ansonsten gebe es eben eine Verpflichtung, auch Arbeit im Niedriglohnsektor anzunehmen, denn „jede Arbeit ist besser als keine Arbeit“. Den Bundestagswahlkampf 2002 bestritt der damalige deutsche Bundeskanzler Gerhard Schröder auf dieser Grundlage mit der Parole „Sicherheit im Wandel“.



Nationale Flexicurity-Modelle: Zurückdrängen prekärer Beschäftigung nicht gelungen

Vor diesem Hintergrund entwickelte sich Ende der 1990er Jahre eine europaweite Debatte, wie Flexibilität (bezogen auf die Arbeitsmarktsregulierung im Allgemeinen als auch auf die betriebliche Ebene) und soziale Sicherheit „versöhnt“ werden könnten. Zunächst waren daran vor allem Fachexperten aus Wissenschaft, arbeitsmarktpolitischen Institutionen, Europäischer Kommission, Unternehmerverbänden, Gewerkschaften und einschlägige Fachpolitiker beteiligt. Vor allem die Niederlande und Dänemark wurden bald als mustergültige Modelle in dieser Hinsicht zur Nachahmung empfohlen (Vergleich von Beispielen „bester Praxis“ in den Mitgliedstaaten und deren Übertragung in die jeweils eigene Arbeitsmarktpolitik).

Von den nationalstaatlichen Flexicurity-Reformen in Dänemark und den Niederlanden wurde aber auch erwartet, dass sie zu einem Rückgang prekärer Beschäftigungsverhältnisse und einem besseren Übergang von atypischer (Teilzeit, Leiharbeit etc.) zu regulärer, unbefristeter Beschäftigung führen würden. Dies ist bislang nicht eingetreten. Vielmehr verschlechterte sich zwischen 1993 und 2003 häufig die soziale Absicherung der atypisch Beschäftigten: „In Schweden sank der Anteil der am besten geschützten dauerhaft in Teilzeit Beschäftigten von 18,3 % auf 14,1 % und in Dänemark von 19,5 % auf 17,3 %. (...) Somit gingen der durchschnittliche Beschäftigungsstatus bei den flexibel Beschäftigten und die durchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit für diese Gruppe zurück.“¹

Die Autoren der zitierten Studie stellen der bisherigen „Flexicurity“-Politik im Ergebnis kein gutes Zeugnis aus (Hervorhebungen KD): „Der Preis für bestimmte Vorteile zugunsten flexibel Beschäftigter steht in keinem Verhältnis zu den Nachteilen für regulär Beschäftigte. Letztere sind so signifikant, dass die durchschnittliche allgemeine Tendenz in Wirklichkeit negativ ist. (...) Das bedeutet, dass *relativ wenige flexibel Beschäftigte in nur geringem Maße von den erheblichen Verlusten einer wesentlich größeren Zahl von regulär Beschäftigten profitieren.*“

Der Flexicurity-Ansatz von Kommission und Rat: neue Flexibilität, neue Sicherheit?

Die EU-Debatte über Flexicurity war von Anfang an aber von der Erwartung geprägt, dass mit diesem Konzept eine neue, ausgewogene Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit gefunden werden könne. Flexicurity wurde zu einer „Wünsch-Dir-Was-Formel“, die je nach Interessenlage anders interpretiert wurde und wird. Die Unternehmerlobby hob die angeblich positiven

¹ Hartmut Seifert und Andranik Tangian: Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, WSI-Diskussionspapier Nr. 143, März 2006.

Wirkungen höherer Flexibilität hervor – Gewerkschaften, linke Sozialdemokraten und beiden nahe stehende Fachkreise wollten den Begriff „von links“ besetzen. Letztere halten die erreichte Arbeitsmarktflexibilisierung zwar für eine Realität, die nicht mehr rückgängig zu machen sei. Doch könne sie stärker gemäß den Zeitwünschen und -interessen der Lohnabhängigen gestaltet werden (Wahlarbeitszeiten, verbrieftete Rechte auf und Einkommenssicherung für Freistellungszeiten in verschiedenen Lebensphasen, z.B. für Kindererziehung und Pflege, Weiterbildung und lebenslanges Lernen usw).

Vor dem Hintergrund eines seit 2004 wieder einsetzenden Wirtschaftsaufschwungs in der EU ergriff der österreichische EU-Vorsitz im Jahr 2006 die Initiative, „Flexicurity“ zu einem zentralen Anliegen der Gemeinschaft zu machen. Anlässlich seiner Frühjahrstagung 2006 forderte der Europäische Rat die Europäische Kommission auf, „Flexicurity-Grundsätze“ vorzuschlagen. Im Juni 2007 veröffentlichte die Europäische Kommission ihre Mitteilung „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit (KOM 2007/359)“. Das Europäische Parlament beschloss seine Stellungnahme zu dieser Mitteilung am 29. November 2007. Und der EU-Ministerrat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ verabschiedete auf seiner Tagung am 5. und 6. Dezember 2007 insgesamt 8 gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz. Die Tagung des Europäischen Rates am 14. Dezember 2007 unter portugiesischem Vorsitz bestätigte diese Grundsätze. Die „Flexicurity-Grundsätze“ sollen von den Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer nationalen Reformprogramme zur Umsetzung der Lissabon-Strategie gemäß ihren nationalstaatlichen Traditionen und Gegebenheiten umgesetzt und die Fortschritte auf EU-Ebene überwacht werden.



Während bei vielen Akteuren noch die ältere Vorstellung einer „Balance“ zwischen Flexibilität und Sicherheit vorherrscht, basiert das Konzept der Kommission auf einem anderen Verständnis. Dies gilt mit Abstrichen auch für die 8 Grundsätze des Rates. Kommission und Rat zufolge liegen Flexibilität und Sicherheit gleichermaßen im Interesse von Unternehmern wie ihrer Beschäftigten. Flexicurity wird verstanden als ein Konzept, durch das Flexibilität und Sicherheit sich gegenseitig unterstützen sollen, was neue Konzepte sowohl für Flexibilität als auch für Sicherheit erfordert: „Um das Lissabon-Ziel, mehr und bessere Arbeitsplätze erreichen zu können, sind *neue Formen der Flexibilität und Sicherheit* erforderlich, für Einzelpersonen und Unternehmen wie für die Mitgliedstaaten und die Union.“

Über die real existierenden unternehmerischen Flexibilisierungsstrategien und ihre Folgen spricht die Kommission lieber nicht. Die französischen Forscher Eve Chiapello und Luc Boltansky² verweisen auf den Zusammenhang von Arbeitszeitflexibilisierung, flexibilisierten Arbeitsverträgen und immer häufiger genutzten Strategien des Outsourcing und der Auftragsvergabe an

2 Luc Boltansky & Eve Chiapello: *The New Spirit of Capitalism*, Verso, London + New York 2005.



Subunternehmen und „selbständige“ Arbeitnehmer. Über das so entstandene „moderne Netzwerkunternehmen“ berichten sie: „Es hat sich auch von zahlreichen Arbeitsgängen und Aufgaben getrennt und alles, was nicht zum Kerngeschäft gehört, an Subunternehmer vergeben (...). So ist es weit verbreitet, dass ein modernes Unternehmen heutzutage standardmäßig so gestaltet ist, dass ein schlanker Kern von einer Konglomeration von Zulieferern, Subunternehmen, Dienstleistern und Zeitarbeitnehmern – die es ihm gestatten, die Zahl der Beschäftigten der jeweiligen Konjunktur anzupassen – sowie verbundenen Unternehmen umgeben ist.“ Das Wachstum prekärer Beschäftigung und die Segmentierung der Arbeitsmärkte sind die spürbaren Folgen dieser Entwicklung.

Neue Formen von Flexibilität sollen nun vor allem durch die weitere Flexibilisierung des Arbeitsrechts erreicht werden – doch dazu später. Die Kommission spricht sich insbesondere für ein radikal verändertes Verständnis von sozialer Sicherheit aus. Erforderlich sei eine Abkehr vom traditionellen Konzept des *Schutzes vor Risiken* (Arbeitsplatzverlust, Einkommenssicherung usw.) zugunsten einer Stärkung der *Fähigkeit zur Anpassung an den wirtschaftlichen Wandel*. Ein neues Verständnis von sozialer Sicherheit müsse Flexibilität umfassend fördern und basiere im Wesentlichen auf erfolgreichen Prozessen des kontinuierlichen Lernens. Lebenslanges Lernen erhalte und verbessere die „Beschäftigungsfähigkeit“ der Einzelnen und sei damit die beste Gewähr, einen Arbeitsplatz zu behalten oder nach kurzer Erwerbslosigkeit einen neuen zu finden. In einer globalisierten Wirtschaft mit stetem Strukturwandel sei die Vorstellung nicht mehr zeitgemäß, einen einzelnen Arbeitsplatz zu schützen oder einen „lebenslangen Arbeitsplatz“ zu garantieren. Vielversprechender sei es, Beschäftigte und Arbeitssuchende zu befähigen, ihre Qualifikationen stetig zu verbessern und durch aktivierende Arbeitsmarktpolitik dazu beizutragen, dass diese schnell einen neuen Arbeitsplatz finden.³

Der traditionelle Sozialschutz, so lautet die Botschaft der Kommission, behindere diese notwendige Flexibilität und sollte radikal verändert werden: „Der Sozialschutz muss die Mobilität anregen, *nicht hemmen*.“ Dies erfordere insbesondere verschärfte Regelungen für die sozialen Leistungssysteme, soweit diese als zu „großzügig“ angesehen werden: „Wirksame Systeme der Arbeitslosenunterstützung sind erforderlich, um negative Einkommen-

3 Im Englischen gibt es diesbezüglich eine begriffliche Unterscheidung, die nicht leicht ins Deutsche übertragbar ist.: *Job security*“ (Arbeitsplatzsicherheit) meint die Sicherheit eines bestimmten Arbeitsplatzes, welche durch Kündigungsschutzregeln gestärkt wird. „*Employment security*“ (Beschäftigungssicherheit) steht hingegen für die „Sicherheit“, bis zum Erreichen des Rentenalters möglichst nahtlos aufeinander folgende Beschäftigungsverhältnisse zu haben – wenn auch mit zwischenzeitlich kürzeren Unterbrechungen (Stellenwechsel, Weiterbildung, Arbeitslosigkeit). „*Job security*“ hält die Kommission für überholt, „*employment security*“ sei das angemessene moderne Konzept.

sentwicklungen bei Stellenwechseln auszugleichen; *sie können sich aber abträglich auf die Intensität der Arbeitssuche auswirken und die Arbeitsaufnahme finanziell weniger attraktiv machen.* Hier lässt sich mit einigem Erfolg gegensteuern, indem man *effiziente Strukturen zur Unterstützung der Arbeitssuche einrichtet und Arbeitsanreize schafft*, sodass ein Gleichgewicht zwischen Rechten und Pflichten gewährleistet wird“.

Die Kosten des lebenslangen Lernens sollen der Kommission zufolge in zunehmendem Maße von den einzelnen Erwerbspersonen und der öffentlichen Hand getragen werden: „Ein erheblicher Anteil der Kosten für Ausbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz wird derzeit von den Arbeitgebern übernommen. Darüber hinaus können *staatliche Maßnahmen ein von Einzelpersonen finanziertes lebenslanges Lernen stimulieren, zum Beispiel durch Steuerabzugsmöglichkeiten.* In den meisten Ländern kann man *Arbeitnehmern auch die Verpflichtung auferlegen, in Maßnahmen des lebenslangen Lernens zu investieren* und laufende Fortbildungsangebote zu nutzen. Somit können *Arbeitnehmer einen Teil der Kosten tragen*, zum Beispiel, indem sie Zeit investieren.“ Demzufolge betrachtet die Kommission die allgemeine und



berufliche Bildung sowie Weiterbildung und lebenslanges Lernen nicht als ein Recht, das den einzelnen Erwerbstätigen zusteht. Und sie sieht die Finanzierung solcher Maßnahmen auch nicht als eine Verpflichtung der Unternehmen, welche von einer verbesserten Qualifikation ihrer Beschäftigten schließlich durch höhere Produktivität und Innovationsfähigkeit profitieren.

Darüber hinaus befürwortet die Kommission mit dem Hinweis auf eine anzustrebende höhere Mobilität der Erwerbstätigen eine Lockerung des Kündigungsschutzes: „Während einige Arbeitnehmer die Erfahrung machen, dass hohe Flexibilität mit geringer Sicherheit einhergeht, unterliegen andere vertraglichen Vereinbarungen, die die Mobilität der Arbeitnehmer erschweren oder verzögern. Dies gilt insbesondere für strenge Kündigungsschutzvorschriften gegen Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen. Aus Untersuchungen ergibt sich, dass durch strenge Kündigungsschutzvorschriften zwar die Zahl der Entlassungen verringert wird, aber auch die Zahl der Übergänge von der Arbeitslosigkeit in das Erwerbsleben zurückgeht.“

Schon in ihrem Grünbuch zur „Modernisierung des Arbeitsrechts“ vertrat die Kommission die Auffassung, dass das Festhalten am traditionellen Konzept des „Normalarbeitsverhältnisses“ (geschützte Vollzeitarbeit mit unbefristeten Arbeitsverträgen) dafür verantwortlich sei, dass eine verstärkte Spaltung auf den Arbeitsmärkten in „Insider“ (geschützte Kernbelegschaften) und „Outsider“ (Frauen, Migranten, Erwerbslose) entstanden sei. Die „Outsider“ würden so in prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt oder in die Langzeitarbeitslosigkeit. Um dem entgegenzuwirken, müsse das Arbeitsrecht flexibilisiert werden, so dass vielfältige Arbeitsvertragsformen und Übergänge zwischen ihnen ermöglicht würden. Das Schutzniveau des unbefristeten Arbeitsvertrags als generelle Norm würde damit aufgelöst. In ihrer Mitteilung zu Flexicurity wurde die gleiche Orientierung in der Formel „flexible und verlässliche arbeitsvertragliche Regelungen“ fortgeschrieben.

Die Flexibilisierung des Arbeitsrechts wurde auch in den vom Rat beschlossenen 8 Grundsätzen zu Flexicurity aufgegriffen. Wie die Kommission benennt auch der Rat ansonsten drei weitere Komponenten als wesentlich für den Flexicurity-Ansatz: umfassende Strategien für lebenslanges Lernen, aktivierende Arbeitsmarktpolitik und „moderne Systeme der sozialen Sicherheit“. Darüber hinaus finden sich dort ähnliche, wenn auch wolkiger formulierte Aussagen zu den anderen bereits angesprochenen Themen: „durch neue Formen der Flexibilität und der Sicherheit die Anpassungsfähigkeit“ erhöhen (1); „Flexicurity bedingt ein Gleichgewicht zwischen den Rechten und Pflichten aller Beteiligten“ (3); „der Sozialschutz muss zur Mobilität anregen“ (5); „gerechte Aufteilung der Kosten und Nutzen, insbesondere zwischen Unternehmen, öffentlichen Behörden und Einzelpersonen“ (8) usw.

Der beschäftigungspolitische Teil der Integrierten Leitlinien 2008–2010: Weiter wie bisher

Gemessen an dem Wirbel, den Rat, Kommission und Parlament um den „Flexicurity-Ansatz“ als neuer Heilsidee für Europa veranstaltet hatten, ist eines allerdings bemerkenswert: In den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung 2008–2010 wird das Flexicurity-Konzept eher spärlich erwähnt.

Kommission und Rat betonen, dass sie die Leitlinien für den abgelaufenen 3-Jahres-Zyklus (2005–2008) wortgleich fortschreiben wollen. Allerdings stehen die zentralen Orientierungen der reformierten Lissabon-Strategie durchaus nicht in einem inhaltlichen Gegensatz zum Flexicurity-Konzept von Rat und Kommission. Dies verdeutlichen einige Beispiele aus dem beschäftigungspolitischen Teil der alten wie dem Entwurf der neuen Integrierten Leitlinien⁴:

- „(...) *geeignete Arbeitsanreize fördern und frühverrentungsfördernde Negativanreize beseitigen*; moderne Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme, schaffen, die sozial angemessen und finanziell tragbar sind und sich an wandelnde Erfordernisse anpassen, um auf diese Weise die Erwerbsbeteiligung, den Verbleib im Erwerbsleben und *die Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern*“ (LL 18)
- „*laufende Überprüfung der in den Steuer- und Sozialleistungssystemen enthaltenen Anreize und Hemmnisse*, einschließlich Sozialleistungsmanagement und *Überprüfung der Anspruchsberechtigung*, sowie umfassender Abbau der hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere bei Geringverdienern, unter Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzniveaus;“ (LL 19)
- „*die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen und Arbeitszeitregelungen überprüfen*;“ (LL 21)
- „*die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Lohnnebenkosten überprüfen und gegebenenfalls deren Struktur und Niveau anpassen*, insbesondere um die steuerliche Belastung der gering entlohnten Arbeit zu senken.“ (LL 22)

Der Flexicurity-Ansatz von Kommission und Rat akzentuiert die EU-Beschäftigungsstrategie vor allem bei „spektakulären Themen“ wie der Lockerung des Kündigungsschutzes und der Flexibilisierung des Arbeitsrechts – also

⁴ Der EU-Frühjahrgipfel vom 13. und 14. März 2008 beschloss, dass die alten Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung 2005-2008 einfach für die neue Periode 2008-2010 fortgeschrieben werden sollen. Der beschäftigungspolitische Teil der Integrierten Leitlinien wird aus formalen Gründen – der EU-Ministerrat Beschäftigung, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz muss eine Stellungnahme des Europäischen Parlaments abwarten – erst im Juni 2008 beschlossen. Änderungen sind kaum zu erwarten.



weiterer Sozialabbau. Insgesamt regiert damit ein bloßes „Weiter so“. „Aktivierende Arbeitsmarktpolitik“ und Förderung des Niedriglohnsektors waren schon früher Kernelemente der Lissabon-Strategie. Sie sollen nun ausgebaut, wenn nicht verschärft werden. Das in den Leitlinien häufig gebrauchte Schlagwort „Arbeit muss sich lohnen“ zielt keineswegs auf höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Im Gegenteil werden Erwerbslose durch „aktivierende Arbeitsmarktpolitiken“ gezwungen, Arbeitsangebote mit niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, weil man ihnen andernfalls die Arbeitslosenunterstützung kürzt oder ganz streicht. Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik treibt viele so in perspektivlose, gering entlohnte prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Beschäftigungsübergänge sicher gestalten? Von wegen!

Es ist auch kaum ersichtlich, wie dieser „Flexicurity-Ansatz“ dazu beitragen kann, Erwerbslosen oder prekär Beschäftigten den „sozialen Aufstieg“ (Kommission) in reguläre, unbefristete und besser geschützte Beschäftigung zu erleichtern. Solange auch die EU weiter fordert, dass Erwerbslose zur Annahme von Minijobs und perspektivloser Niedriglohnbeschäftigung gezwungen werden können und Niedriglohnarbeit durch Entlastungen bei Steuern und Lohnnebenkosten attraktiver gemacht werden soll, kann es mit den propagierten „Beschäftigungsübergängen“ zu besseren Jobs kaum et-

was werden. Die Agenda von Kommission und Rat enthält somit keinerlei substantielle Vorschläge zur Verbesserung von sozialer Sicherheit.

Dem gegenüber empfiehlt selbst das ‚Flexicurity‘-Konzept der OECD eine ‚großzügige‘ Arbeitslosenunterstützung und volle soziale Absicherung bei Arbeitsmarktübergängen. Wer wie die Gewerkschaften vom europäischen Flexicurity-Ansatz einen Schub für verbesserte soziale Sicherheit erwartet hat, muss wohl bitter enttäuscht sein. Statt garantierter Rechte auf Freistellungszeiten lautet die Botschaft unverändert: Verlängerung des Erwerbslebens, länger arbeiten. Mehr und bessere Beschäftigungschancen für Frauen, Jugendliche und Migranten werden als Ziele benannt, doch als Mittel werden gelockerter Kündigungsschutz und flexible Arbeitsverträge gefordert.

Im Vergleich zum ‚traditionellen‘ Kündigungsschutz und der Absicherung des Risikos von Einkommensverlust bleibt so die propagierte ‚neue‘ Sicherheit durch Angebote des lebenslangen Lernens ein bloßes Versprechen und insgesamt wenig greifbar. Bloßer Zugang zu Aus- und Weiterbildung und lebenslangem Lernen verschafft den Einzelnen keine einklagbaren Rechte und Ansprüche und erst Recht keine Garantien in punkto „Beschäftigungssicherheit“. Dies zeigen die aktuellen Vorgänge um die Schließung des Nokia-Werks in Bochum. Nicht wenige Nokia-Beschäftigte waren zuvor in der Stahlindustrie tätig und verloren dort ihre Arbeitsplätze. Sie schulten um und qualifizierten sich weiter, viele fanden neue Arbeit im Handywerk von Siemens-BenQ. Als es dort kriselte, verzichteten sie auf Einkommen und arbeiteten länger, verloren am Ende aber dennoch ihren Job. Sie qualifizierten sich wieder weiter und fanden neue Anstellungen bei Nokia – um letztlich wieder vom Verlust des Arbeitsplatzes und sozialem Abstieg auf Hartz IV-Niveau bedroht zu sein. „Sozialer Aufstieg“ durch lebenslanges Lernen sieht anders aus.

Der Flexicurity-Ansatz von Kommission und Rat bringt unter dem Strich eine Politik ganz nach dem Geschmack der Unternehmerverbände. Mit der angestrebten Lockerung des Kündigungsschutzes und einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts gewannen Unternehmer die „Flexibilität“, Beschäftigte leichter entlassen und z.B. von unbefristeten in befristete Arbeitsverträge verschieben zu können. Mit der angestrebten Fortsetzung und Verschärfung der „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ (workfare) erhielten die Unternehmer die „Sicherheit“, dass ihre Belegschaften ängstlich, opferbereit und diszipliniert bleiben. Alle wissen ja, dass sie nach einem Rauswurf gezwungen werden können, jede auch noch so geringfügige und prekäre Beschäftigung anzunehmen. Was die EU-Eliten in Wirklichkeit anstreben, lässt sich daher treffender mit einem anderen Kunstwort bezeichnen: **Flexploitation** – Flexibilität und Ausbeutung.

Dokumentation 1

Die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz

Die nachfolgenden 8 Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten sind vom EU-Ministerrat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ auf seiner Tagung vom 5. und 6. Dezember 2007 in Brüssel beschlossen worden. Die Regierungschefs der EU bestätigten diese Grundsätze auf dem EU-Gipfel in Brüssel am 14. Dezember 2007.

Die Grundsätze sollen in den nationalen Reformprogrammen der Mitgliedstaaten zur Lissabon-Strategie berücksichtigt werden. Die Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, ihren nationalen Traditionen und Bedingungen entsprechende Umsetzungsstrategien zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang kommt es dem Rat darauf an, die maßgeblichen Akteure der Arbeitsmarktpolitik – unter anderem auch Gewerkschaften und Unternehmerverbände – zur Übernahme dieser Grundsätze zu bewegen sowie „die Bürger für den Flexicurity-Ansatz, die ihm zugrunde liegende Logik, seine Hauptelemente und seine Auswirkungen zu sensibilisieren“. Kurzum, die Debatte um den Flexicurity-Ansatz soll nun auf die nationalstaatliche, regionale und lokale Ebene in die Mitgliedstaaten getragen werden.

Die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz

- (1) Flexicurity zeigt einen Weg auf, die Lissabon-Strategie entschlossener umzusetzen, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, die Arbeitsmärkte zu modernisieren und gute Arbeit zu fördern, indem durch neue Formen der Flexibilität und der Sicherheit die Anpassungsfähigkeit erhöht, die Beschäftigung gefördert und der soziale Zusammenhalt gestärkt werden.
- (2) Flexicurity beinhaltet die bewusste Kombination flexibler und verlässlicher vertraglicher Vereinbarungen, umfassender Strategien des lebenslangen Lernens, wirksamer und aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie moderner, angemessener und nachhaltiger Systeme der sozialen Sicherheit.
- (3) Bei Flexicurity-Ansätzen geht es weder um ein einziges allgemein verbindliches Modell für die Gestaltung des Arbeitsmarkts oder des Arbeitslebens, noch um eine einzige Strategie: vielmehr sollten sie auf die



spezifischen Umstände eines jeden Mitgliedstaates zugeschnitten sein. Flexicurity bedingt ein Gleichgewicht zwischen den Rechten und Pflichten aller Beteiligten. Ausgehend von gemeinsamen Grundsätzen sollte jeder Mitgliedstaat seine eigenen Flexicurity-Regelungen entwickeln. Fortschritte sollten gründlich beobachtet werden.

- (4) Flexicurity sollte zu offeneren, reaktionsfreudigeren und integrativeren Arbeitsmärkten und damit zur Überwindung der Segmentierung beitragen. Sie betrifft Beschäftigte ebenso wie Arbeit Suchende. Nichterwerbstätige, Arbeitslose, nicht gemeldete Beschäftigte und in prekären Verhältnissen oder am Rande des Arbeitsmarkts Beschäftigte müssen größere Chancen, stärkere wirtschaftliche Anreize und bessere Unterstützungsmaßnahmen für einen erleichterten Zugang zur Arbeit erhalten oder Trittsteine vorfinden, die ihnen den Weg in eine stabile und rechtlich gesicherte Beschäftigung weisen. Diejenigen, die Arbeit haben, sollten Unterstützung dabei erfahren, beschäftigungsfähig zu bleiben, sich weiterzuentwickeln und Veränderungen am Arbeitsplatz oder beim Wechsel von einem zu einem anderen Arbeitsplatz zu bewältigen.
- (5) Interne Flexicurity (innerhalb eines Unternehmens) und externe Flexicurity sind gleichermaßen wichtig und sollten gefördert werden. Ausreichende vertragliche Flexibilität muss mit einem gesicherten Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis zu einem anderen einhergehen. Der soziale Aufstieg muss erleichtert werden, genauso wie die Mobilität zwischen Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit und einer Beschäf-



tigung. Arbeitsplätze von hoher Qualität und Produktivität, eine sinnvolle Arbeitsorganisation und eine kontinuierliche Weiterqualifizierung sind ebenfalls von wesentlicher Bedeutung. Der Sozialschutz muss zur Mobilität anregen und Übergänge beim Stellenwechsel ebenso wie den Zugang zu einer neuen Beschäftigung erleichtern.

- (6) Flexicurity sollte die Gleichstellung der Geschlechter dadurch voranbringen, dass gleicher Zugang zu Arbeitsplätzen von hoher Qualität für Frauen und Männer gefördert wird und dass Möglichkeiten geboten werden, Berufs-, Familien- und Privatleben zu vereinbaren.
- (7) Flexicurity setzt ein Klima des Vertrauens und einen breit angelegten Dialog zwischen allen Beteiligten voraus, in dem alle bereit sind, Verantwortung für die Bewältigung des Wandels im Hinblick auf eine sozial ausgewogene Politik zu übernehmen. Die Gesamtverantwortung liegt zwar bei den staatlichen Stellen, doch ist die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung und Umsetzung von Flexicurity-Maßnahmen durch sozialen Dialog und bei Tarifverhandlungen von entscheidender Bedeutung.
- (8) Flexicurity erfordert eine kostenwirksame Mittelzuweisung und sollte mit gesunden und finanziell nachhaltigen öffentlichen Haushalten uneingeschränkt vereinbar sein. Sie sollte auch eine gerechte Aufteilung der Kosten und Nutzen, insbesondere zwischen Unternehmen, öffentlichen Behörden und Einzelpersonen anstreben, wobei der spezifischen Situation von KMU besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

Dokumentation 2

Indikatoren für den Flexicurity-Ansatz: Vereinbar mit dem Ziel eines sozialen Europa?

Eine Zusammenstellung von Argumenten
des Europäischen Gewerkschaftsbundes¹

Die Europäische Kommission schlägt vor, den OECD-Indikator zum Niveau des Kündigungsschutzes als Instrument zur Beurteilung des „Fortschritts“ der „Flexicurity-Reformen“ heranzuziehen. Dies ist eine sehr wichtige Frage, weil im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung stets Indikatoren verwendet werden.

Nach dem erwähnten OECD-Indikator werden die Kündigungsschutzregelungen der Länder nach einer Skala von 0 (keinerlei Schutz) bis 6 (lückenloser Kündigungsschutz) eingeordnet. In der Mitteilung der Kommission zu den Grundsätzen für den Flexicurity-Ansatz werden die Kündigungsschutzvorschriften in Dänemark als „moderat“ bezeichnet. Tatsächlich nimmt Dänemark nach dem OECD-Indikator mit einem Wert von 1,5 für Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis aber einen sehr niedrigen Rang ein. Nur im Vereinigten Königreich und Irland ist der entsprechende Wert noch geringer. Belgien und Italien liegen in etwa mit Dänemark gleichauf. Wenn das angeblich „moderate“ Kündigungsschutzniveau Dänemarks als „Benchmark“ für die EU 27 gesetzt würde, würden mit Ausnahme der genannten fünf Mitgliedstaaten alle anderen wegen ihres angeblich zu strengen Kündigungsschutzniveaus öffentlich an den Pranger gestellt und aufgefördert, „Reformen“ einzuleiten, um es abzusenken!

Gefährdung des sozialen Besitzstandes im Gemeinschaftsrecht

Im 1999 geschlossenen EU-Sozialpartnerabkommen über befristete Arbeitsverträge und in der darauf aufbauenden EU-Richtlinie 1999/70/EG ist festgelegt, dass jeder Mitgliedstaat Beschränkungen für die Anwendung befristeter Arbeitsverträge festlegen sollte, um Mehrfachbefristungen (Abfolge stets von neuem befristeter Arbeitsverträge) Grenzen zu setzen. Außerdem besagt die Richtlinie, dass befristete Arbeitsverträge die Ausnahme bleiben

¹ EGB: 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.

und unbefristete Arbeitsverträge die Regel darstellen sollten. Erlaubt ein Mitgliedstaat befristete Arbeitsverträge nur in begründeten Fällen oder begrenzt er die Anzahl der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge und/oder die kumulierte Höchstdauer solcher Verträge, so wird der Wert des OECD-Indikators zum Niveau des Kündigungsschutzes in die Höhe getrieben. Die politischen Entscheidungsträger müssten so zu dem Schluss kommen, der Kündigungsschutz im betreffenden Mitgliedstaat sei „strenger“ geworden.

Ähnlich verhält es sich mit der EU-Richtlinie über Massenentlassungen, der 2003 geschlossenen EU-Sozialpartnervereinbarung über Umstrukturierungen und den Bestimmungen des ILO-Übereinkommens Nr. 155 über den Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen. Demzufolge würde die Anwendung des OECD-Indikators die Mitgliedstaaten ermutigen, sich nicht an die Grundprinzipien des geltenden sozialen Besitzstandes im Gemeinschaftsrecht zu halten. Mitgliedstaaten, welche in umfassenderem Maße auf die Bestimmungen dieser Instrumente zurückgreifen als andere, würden damit „bestraft“, dass ihr Kündigungsschutzniveau auf einmal als „viel zu streng“ erscheint.

Der Europäische Rat hat bislang noch nicht über Indikatoren für den Flexicurity-Ansatz entschieden. Das Europäische Parlament hat sich in seiner Stellungnahme immerhin klar und deutlich dagegen ausgesprochen, den OECD-Indikator zum Niveau des Kündigungsschutzes in diesem Zusammenhang zu verwenden. Sollte der Rat jedoch den Vorschlag der Kommission aufgreifen, dann wird trotz aller Lippenbekenntnisse zum sozialen Zusammenhalt, zu „guter Arbeit“ und integrativen Arbeitsmärkten klar werden, dass die wahre Absicht schlicht und einfach darin besteht, auf Kosten grundlegender Arbeitnehmerrechte und Prinzipien des bestehenden europäischen sozialen Besitzstandes den Unternehmen in die Hand zu spielen und ihre Profite zu fördern. Wenn die EU so intern die Missachtung ihrer eigenen Sozialstandards und eines der ILO-Übereinkommen begünstigen würde, so würde sie auch auf internationaler Ebene ihre Glaubwürdigkeit als Vorreiter für das von der UNO und von der ILO vertretene Konzept der „menschenwürdigen Arbeit“ (decent work) verlieren.

Indikator „Arbeitslosigkeitsfallen“?

Ebenso gilt es auch, dem Vorschlag der Kommission in Bezug auf einen Indikator für „Arbeitslosigkeitsfallen“ entschlossen entgegenzutreten. Dieser Indikator soll abschätzen, inwieweit es Arbeitslosen besser geht, wenn sie ein Arbeitsangebot annehmen statt weiterhin Arbeitslosenunterstützung zu beziehen. Er basiert auf der Annahme, dass der einzige Effekt der Arbeitslosenunterstützung darin bestehe, dass sie den Anreiz für Arbeitslose ver-

ringere, eine Arbeit aufzunehmen. Der Einsatz dieses Indikators im Rahmen des Flexicurity-Ansatzes würde dazu führen, dass die politischen Entscheidungsträger die „Großzügigkeit“ der Sozialleistungssysteme noch mehr in Frage stellen würden. Somit würden sie auch das selbst verkündete Anliegen untergraben, mehr Sicherheit bei „Arbeitsmarktübergängen“ zu gewährleisten, sodass die Arbeitssuchenden „Aufstiegschancen“ wahrnehmen und qualitativ hochwertigere, einträglichere Tätigkeiten übernehmen können.

Das Europäische Parlament hat den Vorschlag der Kommission zu einem Indikator für „Arbeitslosigkeitsfallen“ leider nicht explizit thematisiert und abgelehnt. Doch seine Stellungnahme weist in punkto Indikatoren für die Europäische Beschäftigungsstrategie 2008–2010 ansonsten in die richtige Richtung. Es „fordert die Kommission auf, einen Vorschlag für eine begrenzte Anzahl von miteinander zusammenhängenden qualitativen Indikatoren betreffend die Qualität der Beschäftigung vorzulegen, die die bereits im Rahmen der 2001 in Laeken beschlossenen Reform der Beschäftigungsleitlinien vereinbarten Indikatoren ergänzen.“ Und es „ist der Auffassung, dass sich die Kommission auch auf Indikatoren zu Investitionen in die Qualifikation der Menschen, zum Niveau der Unsicherheit von Arbeitsplätzen und Verträgen und zum Übergang von Nicht-Standard- zu unbefristeten Verträgen verlassen sollte, um die Wirksamkeit von beschäftigungspolitischen Maßnahmen zu überwachen.“²

² Entschließung des Europäischen Parlaments vom 29. November 2007 zu gemeinsamen Grundsätzen für den Flexicurity-Ansatz



SAHRA WAGENKNECHT
Europaabgeordnete DIE LINKE.

„Strukturreformen“ für flexiblere Arbeitsmärkte – verfehlte Wirtschaftspolitik

Der europaweite Abbau von Arbeitnehmerrechten und sozialer Sicherungssysteme, die weitere Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte – all dies stößt zunehmend auf Widerstand der Betroffenen. Die EU-Institutionen können darüber nicht hinwegsehen und signalisieren: „Wir haben verstanden.“ Mit der Diskussion über „Flexicurity“ als angeblich neuem Politikansatz verkünden sie die frohe Botschaft, dass von nun an Flexibilität mit sozialer Sicherheit einhergehen soll. Doch die Betroffenen nehmen dies Kommission, Rat und Europäischem Parlament offenbar nicht ab. Für sie steht der Flexicurity-Ansatz für fortgesetzte neoliberale Politik, die nunmehr mit einem beschwichtigenden Lächeln verkauft wird.



Mit ausdrücklichem Hinweis auf die EU-weite „Flexicurity“-Debatte kündigte die niederländische Regierung in 2007 Pläne an, den Kündigungsschutz weiter aufzuweichen. Die niederländischen Gewerkschaften haben gegen dieses Vorhaben ihrer Regierung massiv mobil gemacht und damit erreicht, dass diese ihre Pläne zunächst auf Eis gelegt hat. In Frankreich fanden im Oktober und November 2007 massive Streiks und Demonstrationen von Eisenbahnern und Angestellten des Öffentlichen Diensts gegen die Pläne von Sarkozy für eine Rentenreform statt. In Portugal gingen anlässlich des informellen EU-Gipfels im Oktober 2007 auf Initiative des Gewerkschaftsverbands CGTP 200 000 Menschen auf die Straße, um ausdrücklich gegen die europäische „Flexicurity“-Agenda zu demonstrieren. Und in Italien marschierten am 20. Oktober 2007 etwa eine Million Menschen in Rom gegen die Pläne für eine Renten- und Arbeitsmarktreform der Mitte-Links-Koalition. Nach ihrer Ansicht waren diese Reformen unzureichend, um die weit verbreiteten prekären Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen, was Prodis Mitte-Links-Bündnis zuvor als Hauptanliegen der Reform verkündet hatte. Die EU und die Mitgliedstaaten haben damit mehr als ein Vermittlungsproblem für ihren Flexicurity-Ansatz. Die Menschen sehen, was in Wirklichkeit vor sich geht, ziehen ihre Schlussfolgerungen daraus und wehren sich entsprechend.

Flexicurity und die Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung

Der Flexicurity-Ansatz soll im neuen Drei-Jahres-Zyklus der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung für den Zeitraum 2008 bis 2010 aufgegriffen und verankert werden. Diese Integrierten Leitlinien sind das Kernstück der reformierten Lissabon-Strategie der EU. Sie wurden erstmals in 2005 beim sogenannten „Neustart“ der Lissabon-Strategie eingeführt und vereinen nun die vormals getrennt behandelten wirtschaftspolitischen Leitlinien („Grundzüge der Wirtschaftspolitik“) und die beschäftigungspolitischen Leitlinien in einer gemeinsamen EU-Strategie.

Von insgesamt 24 Leitlinien steht die „Wirtschaftspolitik“ mit 6 Leitlinien zu makroökonomischen Themen und weiteren 10 zu mikroökonomischen Themen nun für zwei Drittel des Gesamtpakets der Integrierten Leitlinien. Zwischen 1997 und 2005, als die wirtschafts- und beschäftigungspolitische Leitlinien noch separat erlassen und beraten wurden, kam die Beschäftigungspolitik allein noch auf bis zu 21 Leitlinien. In den Integrierten Leitlinien seit 2005 kommt die Beschäftigungspolitik nur noch auf 8 von insgesamt 24 Leitlinien. Im Ergebnis hat die Wirtschaftspolitik in den Integrierten Leitlinien deutlich an Gewicht gewonnen und die Beschäftigungspolitik erheblich verloren. Hinzu kommt, dass der wirtschaftspolitische Teil der Integrierten Leitlinien auch zu Fragen der Arbeitsmarktpolitik und der Lohnentwicklung Vorgaben macht.

Da es beim Thema Flexicurity im Wesentlichen um Themen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik geht, sollte man meinen, dies sei nun hauptsächlich eine Angelegenheit der Arbeits- und Sozialminister in der EU. Doch weit gefehlt. Vor allem der Rat der Wirtschafts- und Finanzminister der EU (ECOFIN) sieht sich bemüßigt, aggressiv Vorgaben zur Flexicurity-Thematik zu machen. Bevor der Europäische Rat der Arbeits- und Sozialminister irgendwelche Erläuterungen zum Flexicurity-Ansatz machen konnte, hatte der ECOFIN bereits im Oktober 2007 eine ausführliche Stellungnahme vorgelegt. Deren Haupttenor lautete: Flexicurity-Reformen dürfen die Haushalte der Mitgliedstaaten nicht durch Mehrausgaben belasten, die Vorgaben des Stabilitäts- und Wachstumspakts und die Erreichung der vereinbarten mittelfristigen Haushaltsziele müssen in jedem Fall Vorrang haben.

Wirtschafts- und Finanzminister der EU für weitere Arbeitsmarktderegulierung

Am 4. Dezember 2007 legte der Rat der Wirtschafts- und Finanzminister (ECOFIN) seine Stellungnahme zu den Ergebnissen der multilateralen Überwachung der reformierten Lissabon-Strategie vor. Es ging um eine Bilanz, wie die Mitgliedstaaten die Integrierten Leitlinien für Wachstum und Be-

schäftigung im Zeitraum 2005–2008 durch nationale Reformprogramme umgesetzt hatten, sowie um Empfehlungen für den nächsten 3-Jahres-Zyklus dieser Leitlinien. Zu den Themen Arbeitsmarkt und Flexicurity ist diese Stellungnahme des ECOFIN an Klarheit nicht zu überbieten. Schnörkellos und ohne die bei den Arbeits- und Sozialministern üblichen Beschönigungsflaskeln fordert der ECOFIN:

- dass als Antwort auf die „Überalterung“ unserer Gesellschaften „zusätzliche Reformen nötig sind, um die Lebensarbeitszeit zu verlängern und eine weitere Kostendämpfung in den Rentensystemen“ zu bewerkstelligen;
- dass „bei der Reform des Kündigungsschutzes in den Mitgliedstaaten nur begrenzte Erfolge erzielt“ wurden;
- dass „weitere Fortschritte bei der Reform der (Sozial)Leistungssysteme nötig“ seien, insbesondere seien weitere Reformen und „Anreize“ erforderlich, damit „Arbeit sich (wieder) lohnt“, unter anderem auch durch Flexicurity-Maßnahmen;
- dass die „Reformen“ im Bereich steuerlicher Anreize und Sozialleistungen zur Förderung von Aufnahme und Verbleib in einem Beschäftigungsverhältnis „konsolidiert“ werden sollten;
- dass weitere Anstrengungen unternommen werden müssen, um die Nutzung der Arbeitskraft zu verbessern und insbesondere „die Zahl der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden zu erhöhen“; und
- dass alle Maßnahmen in diesem Bereich (Arbeitsmarktpolitik und Flexicurity) im Hinblick auf die „finanzielle Nachhaltigkeit sorgfältig geplant und mit dieser vereinbar“ sein müssten.





**Wirtschaftspolitische Leitlinien:
mehr Flexibilität und restriktive Finanzpolitik**

Die Europäische Kommission hat diese „Empfehlungen“ des ECOFIN bereits weitgehend in ihrem Entwurf für den wirtschaftspolitischen Teil der Integrierten Leitlinien aufgegriffen (insbesondere Leitlinien 1–5). So heißt es in den Erläuterungen der Kommission (Hervorhebungen SW): „Um die wirtschaftlichen Folgen der Bevölkerungsalterung abzufedern, sollten die Mitgliedstaaten (...) *das Tempo des Schuldenabbaus beschleunigen*, Anreize zur Erhöhung der Beschäftigungsquoten schaffen und durch Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots die Folgen des künftigen Rückgangs der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter ausgleichen. Hierzu ist eine *weitere Haushaltskonsolidierung* erforderlich, die *über die in letzter Zeit erzielten Fortschritte hinausgeht* (...). Wichtig ist auch, die sozialen Sicherungssysteme so zu modernisieren, dass sie finanziell nachhaltig sind und dass *Anreize für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geschaffen werden, aktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen*, wobei sicherzustellen ist, dass die Systeme den Anforderungen in Bezug auf Zugang und Angemessenheit genügen. (...) Insbesondere kann eine bessere Wechselwirkung zwischen den sozialen Sicherungssystemen und den Arbeitsmärkten eine Vermeidung von Verzerrungen bewirken und eine *Verlängerung des Arbeitslebens* in Anbetracht der höheren Lebenserwartung fördern.“

Der Text der neuen Leitlinien ist identisch mit jenem der abgelaufenen Periode 2005–2008. In Leitlinie 2 wird unter anderem das Ziel formuliert, „*die beruflich geleistete Arbeitszeit zu erhöhen*.“ In Leitlinie 5 heißt es: „Die Mit-



gliedstaaten sollten *Reformen der Arbeits- und Produktmärkte* durchführen, die zugleich das Wachstumspotenzial fördern und die makroökonomischen Rahmenbedingungen durch *mehr Flexibilität, Mobilität und Anpassungsfähigkeit dieser Märkte* stützen, um auf Globalisierung, technologischen Fortschritt, Nachfrageverschiebungen und Konjunkturschwankungen reagieren zu können. Die Mitgliedstaaten sollten insbesondere die Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme neu anstoßen, damit größere Anreize geboten werden und dafür gesorgt wird, dass Arbeit sich lohnt, die Anpassungsfähigkeit der Arbeitsmärkte erhöhen und dabei Flexibilität mit Sicherheit verbinden sowie die Beschäftigungsfähigkeit durch Investitionen in Humankapital verbessern.“

Und Leitlinie 4 verlangt dann, dass die Mitgliedstaaten, „die *richtigen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungssysteme* schaffen und so anstreben, dass *Erhöhungen der nominalen Löhne und der Arbeitskosten mit der Preisstabilität und der mittelfristigen Produktivitätsentwicklung in Einklang* stehen, wobei den Unterschieden bei den Qualifikationsniveaus und den lokalen Arbeitsmarktbedingungen Rechnung zu tragen ist.“

Aus dem „Eurosprech“ übersetzt lautet die frohe Botschaft von ECOFIN und Kommission an die Menschen „draußen in Europa“ also unmissverständlich:

- Arbeite länger (sowohl in der Woche als auch bis zur Rente),
- erwarte nur geringe Lohnerhöhungen und notfalls weniger Arbeitseinkommen (Lohnmäßigung für Preisstabilität im allgemeinen, und weniger Lohn

bei nicht ausreichender Qualifikation oder wenn Du in einer armen Region lebst),

- habe weniger Rente (Kostendämpfung in den Rentensystemen)
- und richte Dich auf weitere Leistungskürzungen, Verschärfung von Zumutbarkeitskriterien usw. in punkto „Stütze“ ein, wenn Du bedauerlicherweise erwerbslos sein solltest (Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme, Anreize für „Arbeit muss sich lohnen“).

Wahrhaftig – eine wunderbare „Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit“, welche die Kommission nun vorschlägt. Die soziale Sicherheit bleibt auf der Strecke.

Sind Strukturreformen für flexiblere Arbeitsmärkte die Ursache für beschäftigungspolitische Erfolge?

Hinter all diesen Vorschlägen steht die Behauptung, nur weitere „Strukturreformen“ der Arbeitsmärkte zur Förderung von Flexibilität könnten Wachstum und Beschäftigung dauerhaft ermöglichen. Diese These wird durch die empirische Wirtschaftsforschung allerdings nicht gestützt: Die „Flexibilität“ oder „Starrheit“ der Arbeitsmarktregulierung bietet keine schlüssige Erklärung für die Erfolge oder Misserfolge von Ländern bei der Verringerung der Massenarbeitslosigkeit.

So schnitt beispielsweise Deutschland zwischen 1994 und 2004 nach dem OECD-„Reformindikator“ für Arbeitsmarktreformen recht gut ab, d. h. es befolgte die Empfehlungen der OECD-Beschäftigungsstrategie zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte. In diesem Zeitraum stieg jedoch die Arbeitslosenquote in Deutschland beträchtlich an (von rund 8% auf rund 10%). Andererseits war in Spanien im selben Zeitraum ein Rückgang der Arbeitslosenquote (von etwa 18% auf etwa 6,5%) zu verzeichnen, obgleich die Arbeitsmarktregulierung Spaniens nach dem OECD-„Reformindikator“ als „starr“ eingestuft wurde.

Eine neuere Studie¹ bestätigt, dass „Reformen“ der so genannten Arbeitsmarktinstitutionen, die sozialen Schutz bieten (z. B. Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, Kündigungsschutzgesetze und eine starke institutionelle Rolle der Gewerkschaften), „im Hinblick auf den Erfolg der ‚Erfolgsgeschichten‘ praktisch keine Rolle spielten. In Irland und in den Niederlanden – d. h. in zwei der vier Länder, in denen der stärkste Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen war – haben Änderungen bei ‚schlechten‘ Institutionen de facto zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit (um 1,5 bzw. 1,1 Prozentpunkte)

1 David R. Howell, Dean Baker, Andrew Glyn and John Schmitt: Are Protective Labour Market Institutions Really at the Root of Unemployment? A Critical Perspective on the Statistical Evidence; Juli 2006.

geführt. In den acht Ländern, in denen ein Absinken der Arbeitslosigkeit um 2,6 bis 7,4 Punkte zu verzeichnen war, wirkten sich diese ‚schlechten‘ Arbeitsmarktinstitutionen nur unerheblich aus.“

Diese Diagnose bestätigt, was auch frühere Studien verschiedener Verfasser herausfanden (Esping-Andersen, 1999; Freeman, 2000; Hall und Soskice, 2003; Amable, 2003). Deren übereinstimmendes Fazit lautete, dass höchst unterschiedliche Kombinationen von Wohlfahrtsstaatsmodellen und Arbeitsmarktinstitutionen zu gleichermaßen effizienten Ergebnissen in punkto Beschäftigungswachstum führen können – egal ob sie nun in hohem Maße vom Laissez-faire-Prinzip geprägt („angelsächsisches“ Modell) oder stärker



sozialstaatlich reguliert sind („nordisches“ Modell). Aus sozialpolitischer Sicht sind dann jedoch die Traditionen des stärker auf Gleichheit ausgerichteten nordischen Modells als Leitbild für Europa vorzuziehen.

Eine neuere Studie² kommt gar zu folgendem Schluss: „Das relative Beschäftigungswachstum spiegelt sehr genau das relative allgemeine Wachstumstempo der Wirtschaft wider. Daher sind für das Funktionieren der Arbeitsmärkte weitgehend makroökonomische Faktoren ausschlaggebend.“ So genannte „Strukturreformen“ zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte waren also für Erfolg oder Misserfolg beim Beschäftigungswachstum ziemlich unerheblich.

Die gleiche Studie zeigt auch, dass die von der Europäischen Kommission und vom ECOFIN geforderte Politik der Lohnmäßigung in punkto Beschäftigungsaufbau nichts bringt: „Es besteht keine eindeutige Verbindung zwischen Lohnzurückhaltung, die als Maß für Arbeitsmarktflexibilität gilt, und dem Beschäftigungswachstum. In Deutschland ging das Einfrieren der Löhne mit einem Anstieg der Arbeitslosenquote einher, während im Vereinigten Königreich die besten Ergebnisse beim Beschäftigungswachstum und der schnellste Anstieg der Löhne zu verzeichnen waren.“ Wenn aber weder die allgemeine Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte noch die Lohnflexibilität als Erklärung für Erfolg oder Misserfolg beim Abbau der Arbeitslosigkeit herhalten kann, dann gibt es keinen Grund, solcherart „Strukturreformen“ fortzuführen.

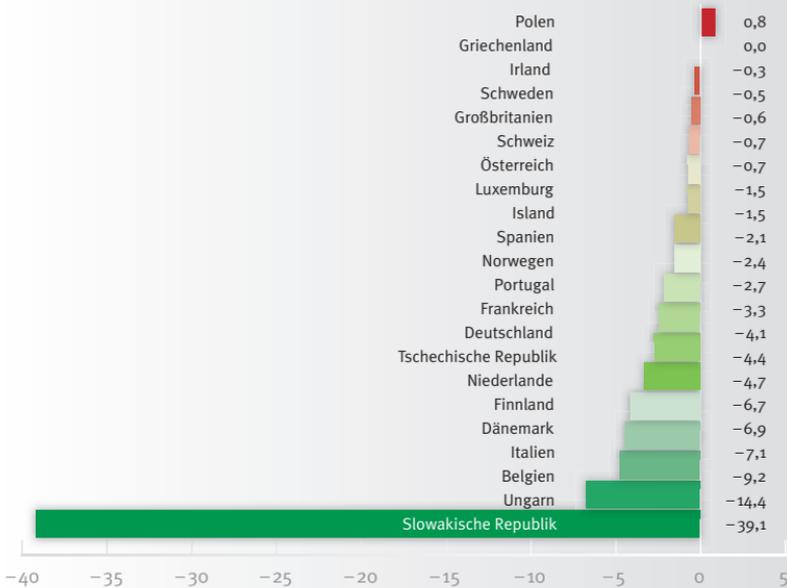
Flexiblere Arbeitsmärkte bringen mehr prekäre Beschäftigung

Andererseits ist sicher: die Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte sind verantwortlich für das starke Wachstum prekärer Beschäftigungsverhältnisse und von Armut trotz Erwerbsarbeit. Die Forscher Hartmut Seifert und Andranik Tangian vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) haben in einer empirischen Studie³ zu Flexicurity in der EU herausgestellt, dass Beschäftigung umso prekärer ist, je flexibler sie ist: „Die Flexibilisierung führt zu einer Verringerung des durchschnittlichen Beschäftigungsstatus, d. h. die Arbeitnehmer werden häufiger nicht auf Dauer, sondern befristet, nicht in Vollzeit, sondern in Teilzeit beschäftigt und nehmen häufiger unfreiwillig eine selbstständige Erwerbstätigkeit auf. Andererseits hängt die Anwartschaft auf Sozialleistungen vom Beschäftigungsstatus ab. Somit werden durch diese Tendenzen Beschäftigte von Sozialleistungen ausgeschlossen.“

2 Iain Begg, Odile Chagny, Jacky Fayolle und Michel Husson : Economic and Employment Policies and Performances in Four European Countries – France, Germany, Sweden, the United Kingdom; Aug. 07.

3 Hartmut Seifert und Andranik Tangian: Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, WSI-Diskussionspapier Nr. 143, März 2006.

Abnahme der sozialen Sicherheit in der EU 2004,
im Vergleich zum Höchststand 1995–2003, demonstriert
anhand der Abnahme der Netto-Lohnersatzquote



Quelle: Andranik Tangian (2006): European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations), WSI-Diskussionpapier Nr. 148, Oktober 2006

Schlussfolgerung des Autors: „Flexibilisierung führt nicht nur zu höherer Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch zu größerer sozialer Unsicherheit, weil die Lohnersatzrate wegen der Abnahme der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen sinkt“.

Weiter heißt es: „Insgesamt kann argumentiert werden, dass die Zunahme flexibler Beschäftigungsformen mit einem geringeren Sozialschutzniveau, mit einem geringeren Lohnniveau und mit einem geringeren Zugang zu Weiterbildung einhergeht. Dies könnte sich langfristig infolge eines Mangels an qualifizierten Arbeitskräften auch negativ auf die Effizienz des Arbeitsmarktes auswirken. Je länger Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen verbleiben, desto stärker nehmen die Risiken zu (...) Mittlerweile hat diese Form der Beschäftigung auch geringere Rentenansprüche zur Folge.“

Prekäre Beschäftigung will die EU angeblich zurückdrängen. Dies sei eines der zentralen Ziele des Flexicurity-Ansatzes. Der Entwurf der Integrierten Leitlinien enthält aber keine konkreten Vorschläge und Maßnahmen, wie dies in Angriff genommen werden könnte. Er macht eher Vorschläge, welche zu einer weiteren Zunahme prekärer Beschäftigung führen würden: Anreize

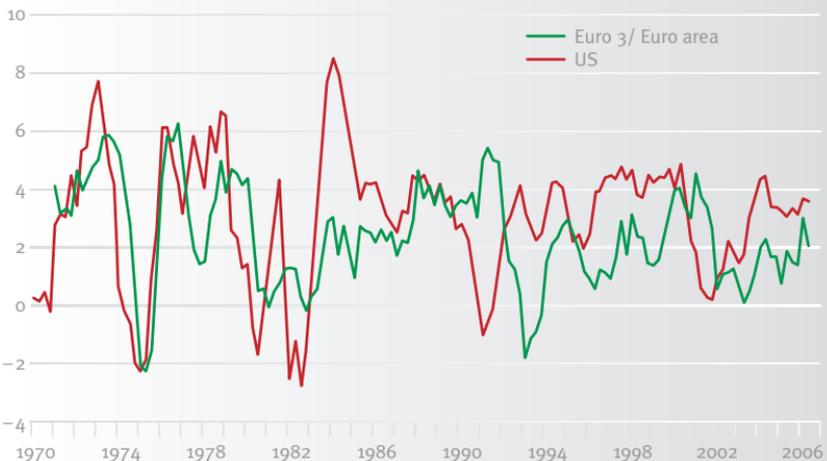
für Niedriglohnarbeit, Politik für stärkere Lohnspreizung (regional und nach Qualifikation), Fortführung der „Reformen“ für eine strafende Arbeitsmarktpolitik usw.

Was kann die Wirtschaftspolitik zum Aufbau sinnvoller und qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze beitragen?

Wenn das Beschäftigungswachstum gemäß den zitierten Studien vor allem von makroökonomischen Faktoren abhängt, dann braucht die EU vor allem eine andere gesamtwirtschaftliche Politik. Schon im November 2007 warnte die Financial Times Deutschland (FTD) vor einer Wachstumsabschwächung in den USA. Inzwischen ist dort von ernsthafter Rezessionsgefahr die Rede. Dies wird auch Auswirkungen auf die stark exportorientierten Mitgliedstaaten der EU haben – allen voran Deutschland. Man mag sich damit trösten, dass China und Asien ja weiter den EU-Konjunkturmotor am Laufen halten könnten. Doch sind die USA nun mal auch für diese Länder der größte Exportmarkt. Und wenn dieser einbricht, hat dies auch negative Auswirkungen für das Wachstum in Fernost.

Vergleich des Wachstums des realen Bruttoinlandsprodukts USA und Eurozone, 1970–2005

Economic growth (Percentage change in real GDP over 4 quarters)



Quelle: Prof. Trevor Evans, 2006

Der Vergleich der Konjunkturverläufe von USA und Eurozone zeigt, dass Europa in der Regel dem Konjunkturverlauf in den USA folgt. Etwa ein Jahr nach einem Abschwung in den USA erfolgt ein meist tieferer Absturz in Europa.



Wolfgang Münchau hat in der FTD (8.11.2007) die Konsequenzen aus dieser veränderten wirtschaftlichen Lage m. E. richtig benannt: Die Wachstumskräfte müssen sich „in Europa und Asien von den handelbaren Gütern auf die Binnenmärkte verlagern“, um einer Abwärtsspirale vorzubeugen. Stärkung der EU-Binnenwirtschaft und Binnennachfrage ist also das Gebot der Stunde – was unter anderem auch durch öffentliche Ausgaben flankiert werden muss. Die Europäische Kommission vertritt in ihrem Entwurf der Integrierten Leitlinien aber das genaue Gegenteil: „Sparen“ bis es quietscht.

So doziert sie: „Eine restriktive Finanzpolitik, eine effektive Finanzaufsicht und die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit sind unerlässlich, um binnen- und außenwirtschaftliche Ungleichgewichte in Grenzen zu halten. (...) Auch das Risiko, dass eine lebhaftere Binnennachfrage eine auf Dauer höhere Inflation zur Folge haben könnte, ließe sich mit einer restriktiven Finanzpolitik begrenzen ebenso wie das Auftreten von Finanzrisiken auf makroökonomischer Ebene, die Schwankungen bei den realen Wechselkursen und einen anhaltenden Verlust an Wettbewerbsfähigkeit bewirken könnten.“ In Erwartung einer Konjunkturabschwächung ist restriktive Finanzpolitik aber genau jene „pro-zyklische Wirtschaftspolitik“, die es laut Kommission eigentlich zu vermeiden gilt.

Für eine alternative Wirtschaftspolitik für mehr und bessere Arbeitsplätze möchte ich abschließend zumindest drei notwendige Weichenstellungen benennen:

- die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank muss nun in jedem Fall Zinserhöhungen vermeiden und auf einen entspannteren Kurs umschwenken;
- die EU-Ebene und die Mitgliedstaaten müssen geeignete Rahmenbedingungen schaffen (durch ordnungsrechtliche, steuerpolitische und andere Fördermaßnahmen), um private und öffentliche Investitionen in einen binnenwirtschaftsorientierten ökologischen und sozialen Umbau der Wirtschaft umzuleiten (drastisches Energiesparen und viel effizienterer Einsatz von Rohstoffen, Aufbau einer dezentralen Energieversorgung auf Basis erneuerbarer Energieträger, Chemie-, Agrar- und Abfallwende usw.) – denn eine Stärkung der Binnennachfrage muss mit einem deutlichen Abbau ökologischer Belastungen und der Erfüllung von Klimaschutzzielen einhergehen;
- die Haushalts- und Finanzpolitiken der EU und der Mitgliedstaaten müssen positiv miteinander koordiniert werden, z.B. indem die EU ein ökologisch-solidarisches Zukunftsinvestitionsprogramm im Umfang von einem Prozent des EU-Bruttoinlandsprodukts auflegt und die Mitgliedstaaten dies durch eigenständige nationalstaatliche Zukunftsinvestitionsprogramme flankieren.

Damit könnten die Voraussetzungen geschaffen werden, in den Feldern des ökologischen Umbaus, ausgebauter Dienstleistungen in den Bereichen Soziales, Bildung und Kultur usw. neue reguläre und sichere Arbeitsplätze zu schaffen.

Literatur

- Amable, Bruno. 2003. *The Diversity of Modern Capitalism*, (Oxford: Oxford University Press).
- Esping-Andersen, Gosta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economics*, (Oxford: Oxford University Press).
- Freeman, Richard B. 2000. „Single peaked vs. diversified capitalism: The relation between economic institutions and outcomes.“ Working Paper 7556 (Februar), National Bureau of Economic Research.
- Hall, Peter A. und David Soskice, eds. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, (Oxford University Press).

GABI ZIMMER

Europaabgeordnete DIE LINKE.

„Gute Arbeit“ statt Flexicurity: 7 Thesen

1. Ein guter Kündigungsschutz ist kein Hindernis für Beschäftigungswachstum.

Bereits in seiner Entschließung vom 11. Juli 2007 zum „Grünbuch Arbeitsrecht“ wies das Europäische Parlament richtigerweise darauf hin, „dass es den jüngsten Untersuchungen der OECD und anderen Studien zufolge keinen Beweis für die Behauptung gibt, dass ein Abbau des Kündigungsschutzes und eine Schwächung des Normalarbeitsverhältnisses zu mehr Beschäftigungswachstum führen.“ Und es bemerkte ferner, „dass das Beispiel der skandinavischen Länder eindeutig zeigt, dass ein hohes Kündigungsschutzniveau und Standardarbeitsverhältnisse sehr wohl mit einem hohen Beschäftigungswachstum vereinbar sind“. Die OECD hatte in 2006 frühere Aussagen revidiert, wonach ein strenger Kündigungsschutz Neueinstellungen behindere und damit die Bekämpfung von Erwerbslosigkeit erschwere. Sie erkannte nun an, dass kein erkennbarer Zusammenhang zwischen dem Niveau des Kündigungsschutzes und dem Niveau von Erwerbslosigkeit und Beschäftigung besteht. Damit entbehrt aber die Forderung nach einer Lockerung des Kündigungsschutzes jeder Grundlage, wie sie im Flexicurity-Ansatz der Europäischen Kommission vertreten wird.

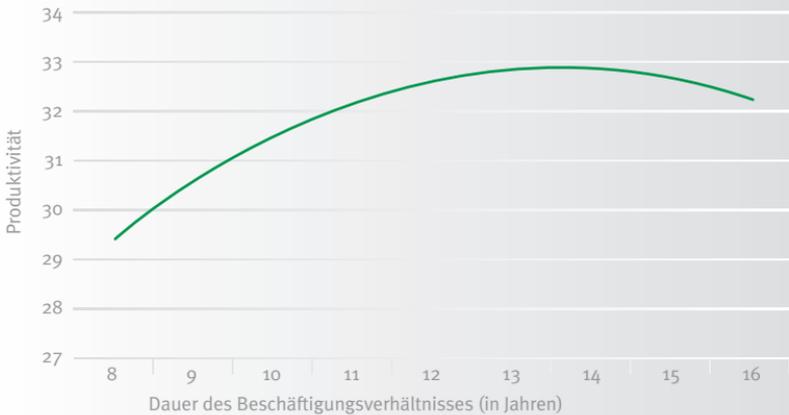


2. Die Unterscheidung zwischen „veralteter“ Arbeitsplatzsicherheit und „moderner“ Beschäftigungssicherheit ist für das wirkliche Leben unerheblich. Ein guter Kündigungsschutz fördert beide.

Der Flexicurity-Ansatz der Kommission beruht auf der Auffassung, dass ein „modernisiertes“ Arbeitsrecht nicht den einzelnen Arbeitsplatz zu schützen habe, sondern dass Arbeitnehmer stattdessen die Chance haben müssen, nach Arbeitsplatzwechsel oder kurzfristiger Erwerbslosigkeit stets eine neue Erwerbstätigkeit zu finden und so „Beschäftigungssicherheit“ zu erlangen. Das von der Kommission als überholt dargestellte Konzept eines „Arbeitsplatzes auf Lebenszeit“ galt jedoch während der gesamten Geschichte des Kapitalismus stets nur für kleine Gruppen von Beschäftigten wie die Beamten im Staatsdienst, aber nicht für die große Mehrheit der Erwerbstätigen im Privatsektor und im öffentlichen Dienst. Beim Kündigungsschutz geht es nicht um lebenslange Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber, sondern um den Schutz der Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter und willkürlicher Entlassung.

Dieser ist - abgesehen von den einschlägigen Gesetzen der Mitgliedstaaten – im Übereinkommen Nr. 155 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verankert. Dort heißt es, dass Arbeitgeber stichhaltige Gründe für die Entlassung von Arbeitnehmern nennen müssen und dass diese die Entscheidung des Arbeitgebers vor Gericht anfechten können. Der Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung muss als Grundrecht der Arbeitnehmer betrachtet werden, da diese wirtschaftlich abhängig sind und somit im Beschäftigungsverhältnis die schwächere Position innehaben. Er bietet Anreize für Unternehmen, in kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, Innovation und Produktivität zu investieren. Er trägt somit dazu bei, die Stabilität der Beschäftigung sowie die Sicherheit bei der beruflichen Mobilität und beim Übergang von einer Beschäftigung zu einer anderen zu fördern.

Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im gleichen Unternehmen und Produktivitätsentwicklung



Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (ILO) 2006

Die Grafik zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses und Produktivitätssteigerungen. Mit Heuern und Feuern gingen diese Produktivitätszuwächse verloren.

In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die Bedeutung der Kündigungsfrist hinzuweisen. Sie ermöglicht nicht nur, dass Arbeitnehmer frühzeitig von einer bevorstehenden Entlassung erfahren, sondern versetzt das betroffene Unternehmen, Betriebsräte, Gewerkschaften und öffentliche Arbeitsverwaltungen in die Lage, z.B. Umschulungs- und andere Maßnahmen sowie flankierende Arbeitsvermittlung schon dann auf den Weg zu bringen,



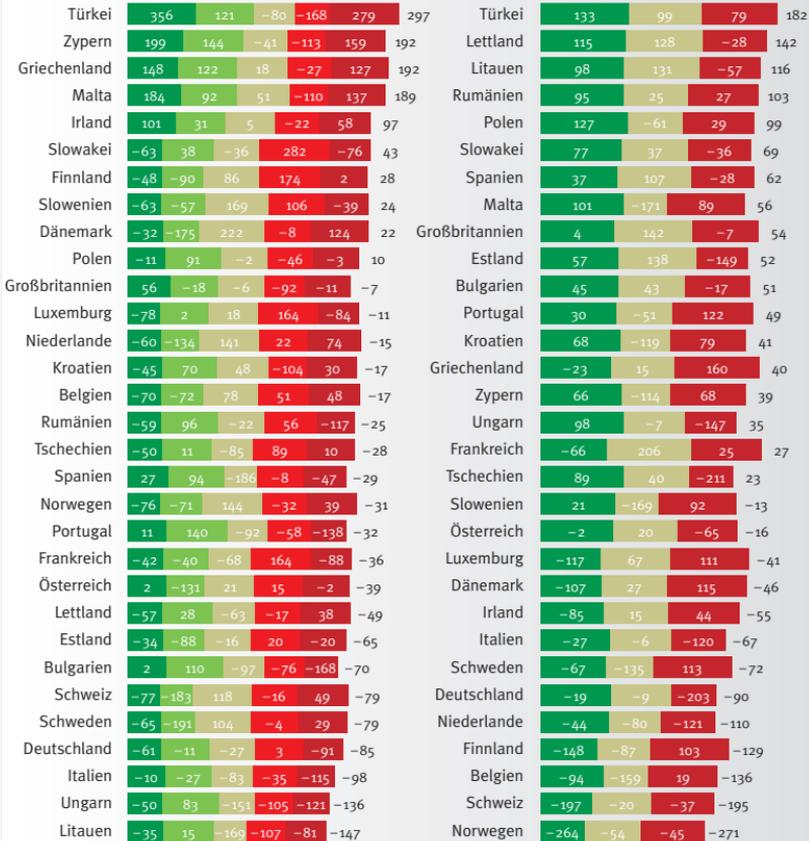
wenn letztere noch bei dem bisherigen Arbeitgeber tätig sind. Sowohl Arbeitsplatzsicherheit als auch Beschäftigungssicherheit müssen als zwei sich gegenseitig stützende Pfeiler für die Beschäftigungsstabilität betrachtet werden, die ein guter Kündigungsschutz fördert. Dies ist ein wesentlich besserer Ansatz als das simple Konzept des leichten „Heuerns und Feuerns“ – also Beschäftigte schnell entlassen zu können, um sie dann nach einer bestimmten Dauer der Arbeitslosigkeit mit erheblichem Aufwand wieder zu „aktivieren“.

3. Wer über die negativen Folgen der real existierenden betrieblichen und Arbeitsmarktflexibilisierung nicht sprechen will, sollte über Flexicurity besser schweigen. Die bestehenden Flexibilisierungsstrategien sind verantwortlich für die Segmentierung der Arbeitsmärkte und das Wachstum prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

In einer neueren Studie von Hartmut Seifert und Andranik Tangian von der deutschen Hans-Böckler-Stiftung¹ wurde der Zusammenhang zwischen Flexibilität und prekärer Beschäftigung in Europa auf der Grundlage der jüngsten OECD-Daten und der vierten europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (2005) untersucht. Das Ergebnis lautet wie folgt: „Es wird nachgewiesen, dass flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse die stärksten negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit haben. Es werden schwerwiegende Argumente gegen die „Modernisierung“ der sozialen Sicherung vorgebracht, die die Kommission im Rahmen des Flexicurity-Diskurses vorzunehmen versucht. Der vorgeschlagene Übergang vom Risikoschutz gegen Einkommensverlust in Richtung auf eine hohe Beschäftigungsfähigkeit kann nicht konsistent implementiert werden.“ Ferner wird auf Folgendes hingewiesen: „Die Analyse der Wechselwirkung von Flexibilität und Prekaritätskennziffern zeigt, dass eine Beschäftigung um so prekärer ist, je flexibler sie ist.“

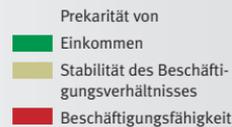
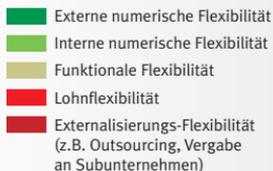
¹ Hartmut Seifert und Andranik Tangian: Flexibility and Precariousness of Work in Europe — Empirical Findings, WSI-Diskussionspapier Nr. 154, Juli 2007.

Zusammensetzung standardisierter Länderindikatoren zu Flexibilität und Prekarität von Beschäftigung (OECD-Methode; o = Mittelwert, 100 = Standardabweichung)



Flexibilität, % (0=mean, 100=std.dev.)

Prekarität, % (0=mean, 100=std.dev.)



Flexibilisierte Arbeitsverträge (geringfügige Beschäftigung wie etwa Mini- oder Midi-Jobs, Leih- und Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, Projektarbeit usw.) sind also nicht nur mit geringerem Sozialschutz und geringeren Einkommen verbunden, sondern auch mit mangelnder Aus- und Weiterbildung, fehlenden Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen und damit geringerer „Beschäftigungsfähigkeit“ (im Sinne des Erwerbs und Erhalts von Kompetenzen und Qualifikationen).

Betriebliche Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung (z.B. Jahresarbeitszeitkonten, „Vertrauensarbeitszeit“ usw.) tragen zwar den Interessen der Arbeitgeber in Bezug auf die Anpassung der Produktion und von Dienstleistungen an Marktschwankungen Rechnung. Die Arbeitgeber erzielen erhebliche Kosteneinsparungen, da bei solchen Arbeitszeitregelungen wesentlich weniger Überstunden bezahlt werden müssen. Die Beschäftigten müssen sich aber überwiegend „anpassen“ und flexibler verhalten und können nur in den seltensten Fällen Berufs- und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen. Eine Studie der Europäischen Stiftung zur Förderung der Arbeits- und Lebensbedingungen über Arbeitszeitflexibilität in europäischen Unternehmen² kommt zu dem Schluss, dass nur in Schweden und Finnland eher Modelle „arbeitnehmerorientierter Flexibilität“ anzutreffen sind.

Die diversen Strategien der „Business Revolution“ von den 1980er Jahren bis heute – von ‚Lean Production/Lean Management‘ über ‚Re-Engineering‘ bis zur „atmenden Fabrik“ – haben zur Verbreitung von prekären Arbeitsverhältnissen beigetragen. Sie verhindern weitgehend, dass bei einem Aufschwung mehr stabile, reguläre, und unbefristete Beschäftigung geschaffen wird. Auf diese Kombination von flexibler Arbeitszeit und „externer Flexibilität“ ist es weitgehend zurückzuführen, dass es zu einer Segmentierung der Arbeitsmärkte kam und dass Jugendliche, Frauen, Migranten usw. (von der Kommission als „Outsider“ bezeichnet) vom Zugang zu regulärer unbefristeter Beschäftigung weitgehend ausgeschlossen bleiben.

Doch auch die angeblich geschützten Kernbelegschaften werden von dieser allgemeinen Unsicherheit immer mehr erfasst. Mit Drohungen von Standortverlagerung und dergleichen wurden häufig so genannte betriebliche „Beschäftigungspakte“ erzwungen. Sie erlegten den Arbeitnehmern Opfer auf, indem sie längere, unregelmäßigere und flexiblere Arbeitszeiten und darüber hinaus die Kürzung von Löhnen, Bonuszahlungen, Urlaubsgeld usw. durchsetzten. In einer ganzen Reihe von Fällen wurden die Arbeitsplätze trotz dieser erheblichen Opfer nicht gesichert. So wurden die von der Kommission so bezeichneten „Insider“ (regulär Beschäftigte) bereits häufig selbst zu „Out-

2 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Working time flexibility in European companies; Establishment Survey on Working Time 2004–2005; 2007.

sichern“. Wer noch ungeschoren davon kam und wenigstens den Arbeitsplatz behielt, ist dennoch ständig vom Abstieg bedroht.

Von der wunderbaren Welt der Arbeitsmarktflexibilität, wie die Kommission sie zeichnet, sind wir im wirklichen Leben jedenfalls Lichtjahre entfernt. „Flexibilität“ als Grundlage für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, atypische Beschäftigungsverhältnisse als Einstieg zur stabilen Integration in den Arbeitsmarkt und Sprungbrett zum „sozialen Aufstieg“ in reguläre, besser geschützte Beschäftigung usw. – all dies sind bloße Lippenbekenntnisse, die durch die EU-Beschäftigungspolitik in keiner Weise angepackt werden.

4. Die geplante Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie steht in krassem Widerspruch zur vorgeblichen „Flexicurity“-Idee, der Balance zwischen Flexibilität und Sozialschutz. Sie zielt einseitig auf noch mehr Flexibilität und erhöht gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz.

Betriebliche Flexibilisierungsstrategien haben dazu geführt, dass die Arbeitszeitorganisation sehr viel stärker direkt auf die Bewältigung von Marktschwankungen und auf kurzfristige Liefertermine für die Kunden ausgerichtet wird. Dies zieht eine steigende Arbeitsintensität und immer mehr



unregelmäßige Arbeitszeiten nach sich. Studien³ weisen auf die Folgen dieser Entwicklung auf den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hin: „In sämtlichen Fallstudien, die Beschwerden im Hinblick auf den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betreffen, wird von andauernden klassischen Beschwerden berichtet, die in fast allen Fällen mit größerem Stress am Arbeitsplatz einhergehen“. Die bekannten körperlichen Belastungen verbinden sich also mit neuen psycho-sozialen Belastungen.

Aus den Ergebnissen der Arbeitszeiterhebung 2004/2005 der Europäischen Stiftung zur Förderung der Arbeits- und Lebensbedingungen⁴ geht hervor, dass die so genannten atypischen Arbeitszeiten (Schicht- und Nachtarbeit, Wochenendarbeit, unregelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten) deutlich zugenommen haben. Führungskräfte aus Betrieben mit solchen unregelmäßigen Arbeitszeiten berichten über erhebliche Probleme in Bezug auf die Motivation, die Fluktuation und das Fernbleiben von Arbeitnehmern, selbst wenn es betriebliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gibt. Es steht außer Frage, dass diese Probleme mit den größeren Gesundheitsrisiken zusammenhängen, die bei atypischen Arbeitszeiten bestehen und seit langem gut dokumentiert und bekannt sind.

Die geltende EU-Arbeitszeitrichtlinie hat das erklärte Ziel, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz durch europaweite Mindestvorschriften zu schützen und deshalb unter anderem die maximale wöchentliche Arbeitszeit zu begrenzen. Das von ihr gebotene Schutzniveau ist völlig unzureichend und enthält zahlreiche Ausnahmeregelungen. Die geplante Revision dieser EU-Arbeitszeitrichtlinie zielt auf die weitere Aufweichung der bestehenden schwachen Mindestvorschriften. Der EU-Ministerrat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ hat bereits zu zwei Themen eine Einigung erzielt. Erstens sollen Regelungen zu Jahresarbeitszeitkonten künftig durch Gesetze und einfache Verordnungen der Mitgliedstaaten erlassen werden können – bisher war dies nur auf dem Wege kollektivvertraglicher Vereinbarungen möglich. Zweitens will der Rat die eindeutige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs aufheben, dass am Arbeitsplatz verbrachte Bereitschaftszeiten voll als Arbeitszeit anzurechnen sind und dass Ausgleichsruhezzeiten sofort nach einer Periode von normalem Dienst und anschließender Bereitschaftszeit gewährt werden müssen. Die Mehrheit des Europäischen Parlaments – Konservative, Liberale, Sozialdemokraten und Grüne – unterstützt diesen Kurs in der generellen Tendenz.

3 A. Goudswaard, TNO Work & Employment, Netherlands und M. de Nanteuil, EFIWLC, Dublin, Ireland.: Flexibility and Working Conditions, 2000.

4 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Extended and Unusual Working Hours in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005; Dublin 2007.

Beide Maßnahmen verstärken einseitig die Arbeitszeitflexibilisierung und ermöglichen den Unternehmern, noch mehr überlange und unregelmäßige Arbeitszeiten durchzusetzen. Die unhaltbaren Zustände bei Krankenhäusern, Notfall- und Rettungsdiensten mit kombinierten Arbeits- und Bereitschaftszeiten von mehr als 70 Stunden pro Woche würden auf ewig festgeschrieben. Das gesetzgeberische Vorhaben des Rates entlarvt dessen „Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz“ als reines Lippenbekenntnis: „dass Möglichkeiten geboten werden, Berufs-, Familien- und Privatleben zu vereinbaren“. Das Gegenteil ist der Fall: gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz würden durch diese Revision der Arbeitszeitrichtlinie verstärkt, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschwert.

5. Im Mittelpunkt der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) und der Integrierten Leitlinien für den Zeitraum 2008–2010 muss die Förderung der Qualität der Beschäftigung, die Verbesserung der sozialen Sicherheit, der sozialen Eingliederung, des sozialen Risikomanagements und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stehen. Kurzum: ‚Gute Arbeit‘ muss zum europäischen Leitbild für die Überarbeitung des Leitlinienpakets 2008–2010 werden.

Das Ziel, die Qualität der Beschäftigung zu fördern, wurde nach dem EU Gipfel von Laeken im Jahr 2001 in die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU aufgenommen. Im Jahr 2003 erstellte die Europäische Kommission Indikatoren zur Qualität von Arbeit, die im Rahmen der Leitlinien genutzt werden. Sie kündigte damals an, darüber hinaus einfachere, stärker synthetisierte Indikatoren für die Qualität der Beschäftigung zu entwickeln. Doch dieses Projekt ist bislang nicht weiter geführt worden. Die Debatte um die Förderung der Qualität der Arbeitsplätze ist im Rahmen der EU-Beschäftigungspolitik seitdem in den Hintergrund getreten. Dies muss sich radikal ändern.

Die IG Metall begann in 2003 in Deutschland eine Kampagne für „Gute Arbeit“, die seither eine breitere Resonanz gefunden hat. Es geht dabei um eine Arbeits- und Beschäftigungspolitik, die eine sozial nachhaltige Gestaltung der Erwerbsarbeit zum Ziel hat: „Gute Arbeit umfasst neben den Entgeltbedingungen auch Arbeitszeitgestaltung, Schutz vor Leistungsüberforderung und einen nachhaltigen Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit. Sie setzt lernförderliche und alternsgerechte Arbeitsgestaltung voraus und schließt einen ganzheitlichen, präventiv- und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, der den unterschiedlichen Situationen und Belangen von Frauen wie von Männern Rechnung trägt. Ein Konzept von guter Arbeit muss die veränderten Erwerbs- und Lebensentwürfe von Frauen wie Männern berücksichtigen.“

Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ wurde in 2004 und 2005 dieses Konzept weiter präzisiert. Gute Arbeit bedeutet aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen, ein festes, verlässliches und auskömmliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Als wichtig erachtet werden Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein gutes Betriebsklima.

Das Konzept ‚Gute Arbeit‘ wurde bereits durch die Schlussfolgerungen des informellen Gipfels der Arbeits- und Sozialminister der Europäischen Union am 19. Januar 2007 auf die europäische Tagesordnung gesetzt: „Europa braucht vermehrte und gemeinsame Anstrengungen zur Förderung GUTER ARBEIT. GUTE ARBEIT bedeutet Arbeitnehmerrechte und Teilhabe, faire Löhne, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie eine familienfreundliche Arbeitsorganisation. Gute und faire Arbeitsbedingungen sowie ein angemessener sozialer Schutz sind unabdingbar für die Akzeptanz der Europäischen Union bei den Bürgerinnen und Bürgern“.⁵

Die Minister unterstrichen weiterhin, dass die Mitgliedstaaten „entsprechend ihren nationalen Gepflogenheiten das Standardarbeitsverhältnis zu stärken und seine Umgehung durch atypische Beschäftigungsformen zu begrenzen“

5 Informelles Treffen der Ministerinnen und Minister für Beschäftigung und Soziales vom 18. bis 20. Januar 2007 in Berlin: Schlussfolgerungen des Vorsitzes in Zusammenarbeit mit den zwei nachfolgenden Präsidentschaften Portugal und Slowenien





hätten, dass die „familienfreundliche Gestaltung der Arbeit konsequent fortzuentwickeln“ sei, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse „nicht dazu missbraucht werden (dürfen), Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihren Rechten auszuschließen“, dass die Integration älterer Erwerbspersonen in den Arbeitsmarkt verbessert und „klare Rahmenbedingungen für einen guten beruflichen Einstieg“ jüngerer Menschen geschaffen werden müssen. Allerdings ist auch nicht zu übersehen, dass das Konzept der Minister einige Elemente des Flexicurity-Ansatzes enthält (z. B. die „aktivierende Arbeitsmarktpolitik“ nach der Formel „Fördern und Fordern“). Dies wird von der LINKEN entschieden kritisiert und abgelehnt. In den Grundsätzen des Europäischen Rates zum Flexicurity-Ansatz wird der Begriff „gute Arbeit“ nur am Rande erwähnt und einem wettbewerbspolitisch motivierten Gesamtkonzept der Arbeitsmarktflexibilisierung und -deregulierung untergeordnet. Dies ist völlig unakzeptabel.

Die EU muss ein Konzept von „Guter Arbeit“ als Leitvision ihrer Beschäftigungspolitik entwickeln, das klar und deutlich den Schwerpunkt auf einen gestärkten sozialen Schutz und soziale Sicherheit, umfassende Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, universelle und gleiche soziale und Arbeitnehmerrechte für alle, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Qualität der Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen legt. ‚Gute Arbeit‘ zielt so auf die Verteidigung und Erneuerung des Normalarbeitsverhältnisses, gestützt auf gleiche Rechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ein hohes Niveau des Kündigungsschutzes und der Beschäftigungssicherheit, dem Recht auf Streik, Kollektivaktionen und Tarifverhandlungen, einem hohen Niveau des Sozialschutzes und auskömmliche Einkommen sowie unbefristete Vollzeitarbeit als Norm. Gerade angesichts der demografischen Entwicklung – Überalterung und Schrumpfung der Gesamtbevölkerung bis 2050 – ist die Förderung Guter Arbeit die einzige Alternative, um bessere Qualifikation, Innovation und Produktivität mit humanen Arbeitsbedingungen zu verknüpfen, die jungen wie älteren Erwerbspersonen ermöglichen, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters fit, gesund und motiviert erwerbstätig zu sein.

6. Wer prekäre Beschäftigung und Armut trotz Erwerbsarbeit bekämpfen sowie den „sozialen Aufstieg“ zu regulärer unbefristeter Beschäftigung erleichtern will, muss die Förderung des Niedriglohnssektors und den Zwang zur Niedriglohnarbeit aufheben. Dies erfordert auch eine europaweit koordinierte Mindestlohnpolitik und einen entschiedenen Kampf gegen Sozialdumping.

Eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsrechts, wie Kommission und Rat sie anstreben, steht ihren Lippenbekenntnissen zur Förderung des „sozialen Aufstiegs“ aus befristeten Arbeitsverträgen, Leiharbeit, geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in reguläre unbefristete Beschäftigung entgegen. In vielen Mitgliedstaaten gibt es bereits eine Vielzahl unterschiedlicher Typen von Arbeitsverträgen, was bislang zum Anwachsen prekärer Beschäftigung geführt hat. Auch die Flexicurity-Reformen in den Niederlanden seit Ende der 1990er Jahre waren nicht mit einem Rückgang der flexiblen atypischen Arbeitsverhältnisse und einem Wachstum regulärer Beschäftigung verbunden.

Die EU muss daher daran festhalten, unbefristete Vollzeitbeschäftigung als arbeitsvertragliche Norm zu erhalten, zu stärken und umfassend durchzusetzen. Nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis führt gleich zu prekärer Erwerbsarbeit – geschützte Teilzeitarbeit oder Selbständigkeit mit guten Einkommen und guter sozialer Absicherung sind Beispiele hierfür. Es gilt jedoch, Leiharbeit und befristete Beschäftigung drastisch zu begrenzen, geringfügige Beschäftigung (Mini- und Midi-Jobs etc.) massiv zurückzudrän-

wären in der Förderung regulärer Beschäftigung erheblich sinnvoller angelegt. Warum fördert man damit z.B. nicht neue Arbeitsplätze im Non-Profit Sektor und anderen Bereichen öffentlich geförderter Beschäftigung (z.B. Umweltsanierung, Stadterneuerung, Recycling und Abfallvermeidung etc.), die für Geringqualifizierte durchaus geeignet sind und gleichzeitig die Chance zu Weiterqualifizierung und damit zu wirklichem „sozialem Aufstieg“ beinhalten? Auch für Geringqualifizierte gilt: Arbeitsplätze lassen sich angereichert und weniger monoton gestalten, voller tarif- und sozialrechtlicher Schutz und existenzsichernde Einkommen sind unabdingbar.

In diesem Zusammenhang muss auch die bisherige „aktivierende Arbeitsmarktpolitik“ grundlegend reformiert werden, um die unteilbaren sozialen Rechte auch der Erwerbslosen zu garantieren. Es gilt, Bezugsdauer und Leistungen der Arbeitslosenunterstützung großzügiger zu gestalten, um Erwerbslosen reale Chancen für die Suche eines ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatzes zu eröffnen. Sanktionsmaßnahmen und -mechanismen, die Erwerbslose zur Aufnahme einer geringfügigen oder perspektivlosen Niedriglohnbeschäftigung zwingen, sind abzuschaffen. Wenn das oberste Ziel der Arbeitsvermittlung im „sozialen Aufstieg“ der Erwerbslosen in reguläre, geschützte Beschäftigung besteht, wie Rat und Kommission behaupten, dann ist vor allem die zielgerichtete Förderung von Qualifikationen (Ausbildung, Umschulung, Fort- und Weiterbildung) und eine auf die Person optimal zugeschnittene Vermittlung erforderlich. Auch für schwierig zu vermittelnde Langzeiterwerbslose erscheinen kleinteilige „Empowerment“-Projekte ohne Zwangscharakter sinnvoller, die die vorhandenen Potenziale der Betroffenen zum Ausgangspunkt von Unterstützungsstrategien in die Erwerbsarbeit machen.

Vor dem Hintergrund zunehmender Mobilität der Arbeitskräfte als Folge des freien Güter- und Dienstleistungsverkehrs im EU-Binnenmarkt ist es notwendig, eine europäisch koordinierte Mindestlohnpolitik anzupacken. Sie zielt auf die Zurückdrängung von Armutslöhnen und die Verhinderung von grenzüberschreitendem Sozialdumping. Letzteres ist eine Erscheinung, die vor allem den Niedriglohnsektor besonders betrifft. In diesem Zusammenhang gilt es, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ durchzusetzen. Eine europäische Mindestlohnpolitik könnte auch dazu beitragen, den Lohnabstand zwischen Frauen und Männern zu verringern und die Qualität und Produktivität der Erwerbsarbeit zu verbessern. Wir schlagen vor, dass die Mitgliedstaaten der EU nationale Mindestlohnregelungen einführen oder bestehende verbessern, so dass die Mindestlöhne mindestens ein Niveau von 60 Prozent des nationalen Durchschnittslohns erreichen. Hierbei können je nach nationaler Tradition gesetzliche Mindestlöhne, Kollektivvereinbarungen oder Kombinationen von beiden Regelungsverfahren

zur Anwendung kommen. Die europäische Ebene hätte wiederum die Aufgabe, die Umsetzung der EU-Zielvorgabe auf nationaler Ebene zu überwachen und durch ein umfassendes Monitoring nationaler Mindestlohnpolitiken im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie zur Verbreitung „guter nationaler Praktiken“ beizutragen.

7. Die Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie muss die Rechte der Beschäftigten stärken und einen neuen europäischen Arbeitszeitstandard herbeiführen. Wenn die EU einen „lebenszyklusbasierten Ansatz“ in der Beschäftigungspolitik verwirklichen will, müssen Arbeitsmarktübergänge besser abgesichert und neue Rechte auf Freistellungszeiten (Fort- und Weiterbildung, lebenslanges Lernen, Elternzeiten etc.) geschaffen werden.

Bezüglich der aktuellen Debatte über die Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie müssen die geplanten Verschlechterungen verhindert werden. Folgende Punkte sind in dieser Hinsicht vorrangig:-

- die gegenwärtig in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen über das individuelle und das sektor-spezifische Opt-out von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit müssen gänzlich abgeschafft werden;
- die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (am Arbeitsplatz verbrachte Bereitschaftszeiten müssen in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet werden; die Ausgleichsruhezeit nach einer kombinierten Periode normaler Arbeitszeit und zusätzlicher Bereitschaftszeit muss sofort im Anschluss an diese erfolgen) muss von den Mitgliedstaaten vollständig umgesetzt und in die Richtlinie integriert werden;
- jedwede Absenkung des gegenwärtigen Schutzniveaus der Richtlinie muss verhindert werden (dies betrifft vor allem die Einführung von Jahresarbeitszeitkonten auch ohne kollektivvertragliche Regelung und die zahlreichen Ausnahmeregelungen zum Bestimmungszeitraum für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit).

Nehmen wir die langfristige Entwicklung von Arbeitszeit und Lohn in den Blick, so stellen wir fest, dass die steigende Produktivität es schon in der Vergangenheit erlaubte, sowohl die Arbeitszeit zu verkürzen als auch die Löhne beträchtlich zu steigern. Vor 130 Jahren arbeiteten die Beschäftigten in den industrialisierten Ländern rund 3000 Stunden im Jahr. Seitdem ist die durchschnittliche Arbeitszeit um fast 50 Prozent zurückgegangen. Die Arbeitsproduktivität ist im gleichen Zeitraum jedoch um ein Vielfaches gestiegen – zwischen rund 920 Prozent in Großbritannien bis rund 4350 Prozent in Japan! Gleichzeitig stieg das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf um ein Vielfaches (zwischen 500 und 2600 Prozent). Aus der Sicht des Jahres 1872 arbeiten wir heute „Teilzeit“ bei vielfachem Lohnausgleich, wenn man die Steigerung des BSP pro Kopf als ungefähren Maßstab der Lohnsteigerung

A man wearing a red cap and a red shirt is in the foreground. He has a red object in his mouth. Behind him is a large banner with text in German. The top part of the banner is white with black text, and the bottom part is red with white text. There is a logo on the right side of the banner and a yellow strip at the bottom.

Arbeiten bis
zum Umfallen?



Bezi
Baden

Gesundheit nur
für Reiche?

GESUNDHEIT – für alle bezahlbar

nimmt. Hätte es seitdem keine Arbeitszeitverkürzung gegeben, wären wir heute mit einer unermesslichen Erwerbslosigkeit konfrontiert.

„Der Arbeit wieder ein menschliches Maß geben“ und „Kürzer arbeiten, besser leben“ müssen deshalb zentrale Leitmotive für eine neue Vollbeschäftigungspolitik der EU werden. Das erklärte Ziel des Europäischen Rates, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, kann am besten mit einem Ansatz kollektiver Arbeitszeitverkürzung für alle erreicht werden. Kurze Vollzeit mit existenzsichernden Entgelten und voller sozialer Absicherung schafft Spielräume, dass Frauen wie Männer sowohl gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen als auch Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten zu gleichen Teilen schultern können. Der Ausbau des Angebots an Kindergärten, Ganztagschulen und Pflegediensten ist erforderlich, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und persönlicher Lebensführung umfassend sicherzustellen und so eine gleichberechtigte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu ermöglichen. Die Öffnungszeiten von öffentlichen Diensten, Bildungs-, Sozial- und Kultureinrichtungen müssen an die veränderten Arbeitszeitmuster angepasst werden.

Die Mehrheit der Bevölkerung in den 15 „alten“ EU-Mitgliedstaaten wünscht kürzere Wochenarbeitszeiten – im Durchschnitt 34,5 Stunden. Nach Angaben des Statistischen Amtes der EU betrug im Jahr 2006 im Durchschnitt der EU-27 die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) der Vollzeitbeschäftigten 39,9 Stunden. Das ist deutlich weniger als die in der geltenden EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden.

Die maximale Wochenarbeitszeit muss deshalb in Richtung der tatsächlichen Arbeitszeiten abgesenkt werden – in einem ersten Schritt von 48 auf 40 Stunden pro Woche. Dies würde bessere Rahmenbedingungen schaffen, um in den Mitgliedstaaten die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch Arbeitszeitverkürzung zu fördern.

Ein lebenszyklusbasierter Ansatz der EU-Beschäftigungspolitik erfordert zunächst, dass bei Veränderungen der beruflichen Situation (z.B. von einem Arbeitsplatz zum anderen und von abhängiger Beschäftigung zu selbstständiger Tätigkeit usw.) die zentralen sozialen Rechte wie Rentenansprüche, Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Anspruch auf Ausbildung beibehalten werden müssen. Die sozialen Sicherungssysteme müssen „Beschäftigungsübergänge“ verlässlich und sicher gestalten. Dies betrifft den Schutz vor Einkommens- und sonstigen Risiken im Zusammenhang mit anderen Arbeitsmarktübergängen (z. B. von der allgemeinen und beruflichen Bildung zur Erwerbsarbeit, von der Erwerbsarbeit zu Bildung, Weiterbildung und lebenslangem Lernen und umgekehrt, von der Erwerbsarbeit zum Ruhestand usw.). Wichtig ist, dass die Beibehaltung z. B. der Kranken- und Invaliditätsversicherung, von Rentenansprüchen und deren Erwerb usw. bei solchen Übergängen gesichert ist – was eine klare Festlegung der entsprechenden Rechte und Ansprüche (und erforderlichenfalls eine Einkommensunterstützung) voraussetzt. Die hier angesprochenen Konzepte eines sozialen Risikomanagements können im Rahmen von tarifvertraglichen Vereinbarungen durch ähnliche Maßnahmen ergänzt werden.

Lebenszyklusbasierte Arbeits- und Beschäftigungspolitik muss weiterhin weitergehende individuelle Rechte auf Freistellungsansprüche arbeits- und sozialrechtlich und tarifvertraglich absichern: z.B. das Elternfreistellungskonto, zeitweilige Pflege von Angehörigen, das Weiterbildungsjahr oder die Weiterbildungsteilzeit, das Sabbatjahr, Alters- oder Berufseinsteigerteilzeit, etc.

„Klare Rahmenbedingungen für einen guten beruflichen Einstieg“ junger Menschen zu schaffen darf kein wohlfeiles Lippenbekenntnis des Rates bleiben. Die Mitgliedstaaten sollten sich zumindest verpflichten, ein garan-

tiertes Recht für Jugendliche festzulegen, innerhalb von sechs Monaten ab Beendigung der Schulausbildung eine Lehrstelle, einen Ausbildungsplatz oder eine Beschäftigung angeboten zu bekommen – ebenfalls mit Anspruch auf sozialen Schutz (und erforderlichenfalls Einkommensunterstützung) während des betreffenden Zeitraums. Bessere Möglichkeiten für das lebenslange Lernen werden auch nur dann verwirklicht, wenn ein entsprechendes Recht der Arbeitnehmer begründet wird. Dies erfordert klar definierte Ansprüche (z. B. Jahrespläne für den Ausbau von Fachkenntnissen und Qualifikationen und entsprechende Maßnahmen während der Arbeitszeit) und klar festgelegten Verpflichtungen für die Arbeitgeber zur Finanzierung des lebenslangen Lernens. Auch diese Maßnahmen können durch tarifvertragliche Vereinbarungen ergänzt werden (z. B. Branchenfonds für Ausbildung und lebenslanges Lernen).

Ein lebenszyklusbasierter Ansatz der EU-Beschäftigungspolitik muss vor allem ein Ziel verfolgen: Gute Arbeit – gutes Leben!



Von Dänemark lernen heißt siegen lernen? Zur Kritik des dänischen Flexicurity-Modells



Jobs
NEXT EXIT ➔

SØREN BO SØNDERGAARD

*Europaabgeordneter der EU-kritischen dänischen Liste
Folkebevægelsen mod EU*

MAJ ASLETT-RYDBJERG

*Mitarbeiterin der dänischen Delegation
in der Linksfraktion im EP (GUE/NGL)*

Die offizielle Arbeitslosenquote in Dänemark ist derzeit auf einem rekordverdächtigen Tiefststand von 2,7 Prozent, und die Erwerbsquote (Anteil der Erwerbstätigen an den Personen im erwerbsfähigen Alter von 16 bis 65 Jahren) gehört zu den höchsten in Europa. Dieser Erfolg hat international hohe Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Die Europäische Kommission und die OECD haben die dänische Kombination von flexiblen Arbeitsmärkten und hoher sozialer Sicherheit als nachahmenswertes Modell für andere Mitgliedstaaten der Europäischen Union empfohlen. Die Flexicurity-Diskussion in der EU tut häufig so, als brauche man nur den spezifischen Politikansatz Dänemarks nach dem Muster „Kopieren und Einfügen“ in die eigene nationale Wirklichkeit zu übertragen. Dies erscheint uns allerdings als ein zu einfach gestricktes Rezept, weil es auf einem unvollständigen Verständnis der dänischen Erfahrungen und seiner Übertragbarkeit beruht.



Das historisch gewachsene dänische Arbeitsmarkt-Modell

Der Begriff „Flexicurity“ ist auch in der politischen Debatte in Dänemark relativ neu. Er wurde erst allgemein bekannt, nachdem die OECD ihn 2004 angenommen hatte. Seitdem wird er andauernd in Reformprogrammen und Politikentwürfen quer durch das politische Spektrum und die Akteure der Arbeitsmarktpolitik verwendet – meist allerdings im Sinne des tradierten „Goldenen Dreiecks“ einer positiven Wechselwirkung zwischen flexiblen Arbeitsmärkten, sozialer Sicherheit und aktiver staatlicher Arbeitsmarktpolitik. Das dänische Arbeitsmarkt-Modell beruht allerdings zuerst auf einer langen Tradition von Kollektivverhandlungen. Die spezifischen Eigenheiten des so genannten dänischen „Flexicurity-Modells“ sind Ergebnis eines langen historischen Prozesses, der eine Vielzahl von Klassenkompromissen zwischen Arbeit und Kapital, die Entwicklung eines ausgebauten Wohlfahrtsstaates mit einem engmaschigen Netz der sozialen Sicherheit und ein hohes Niveau der Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen umfasst. Erst in der jüngeren Vergangenheit kam die Betonung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik hinzu, und alle diese Komponenten sind maßgeblich durch Steuern finanziert. Für soziale Sicherheit und staatliche Arbeitsmarktpolitik gibt Dänemark etwa

5 % seines Bruttoinlandsprodukts aus und ist damit diesbezüglich Spitzenreiter in Europa.

Das niedrige Niveau des Kündigungsschutzes in Dänemark geht auf eine Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern nach dem Generalstreik von 1899 zurück. Dieses so genannte September-Abkommen erkannte das Recht des Arbeitgebers an, die Arbeitsplätze zu gestalten, einschließlich des Rechts, ArbeitnehmerInnen einzustellen und zu entlassen. Auf der anderen Seite erkannten die Arbeitgeber die Gewerkschaften als legitimen Verhandlungspartner in punkto Löhne und Arbeitsbedingungen an. Die Regelung des individuellen Kündigungsschutzes und der Vorschriften zu Entlassungen sind größtenteils den Gewerkschaften und Arbeitgebern überlassen. Infolgedessen ist es eine typische Eigenheit des dänischen Arbeitsmarkt-Modells, dass das niedrige Kündigungsschutzniveau bis heute fortbesteht.

Auf der anderen Seite ist das dänische Modell durch die Entwicklung und Stabilisierung eines zweigleisigen Sozialschutzsystems geprägt, welches ebenfalls bis ins 19. Jahrhundert zurück geht und in den 1960er Jahren ausgebaut wurde. Heute wird das Risiko der Arbeitslosigkeit auf der einen Seite durch eine freiwillige, beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung und auf der anderen Seite durch ein System der sozialen Grundsicherung abgedeckt. Die Arbeitslosenversicherung wird staatlich subventioniert und die Beiträge werden politisch festgelegt. Das Arbeitslosengeld darf nicht mehr als 90 Prozent des letzten Lohns ausmachen oder einen bestimmten Höchstbetrag nicht überschreiten. Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes – in den 1970er Jahren waren bis zu 9 Jahren möglich – wurde in den 1990er Jahren zwar deutlich verkürzt, gehört aber immer noch zu den längsten im internationalen Vergleich. Aktuell beträgt die Bezugsdauer 4 Jahre, und der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann durch reguläre Beschäftigung von mindestens 6 Monaten innerhalb eines Zeitraums von 36 Monaten vor Eintreten der Arbeitslosigkeit erworben werden. Allerdings ist der Bezug von Arbeitslosengeld auch an die Bedingung geknüpft, bestimmte „Aktivierungsmaßnahmen“ mitzumachen.

Nach 4 Jahren Arbeitslosengeldbezug haben die Einzelnen auch ein Anrecht auf Leistungen aus dem System der sozialen Grundsicherung. Dies gilt im Übrigen unmittelbar für Erwerbslose, die nicht Mitglied der Arbeitslosenversicherung sind. Die soziale Grundsicherung ist recht komplex, denn die Leistungshöhe hängt unter anderem von Alter und Ehestand ab. Zudem gibt es eine Reihe bedarfsgeprüfter zusätzlicher Beihilfen. In internationalen Vergleichen wird Dänemark immer als ein Land mit einem hohen Sozialschutzniveau dargestellt. Doch eine Folge des hier dargestellten Systems ist, dass

die Lohnersatzrate sehr stark vom vorher erzielten Einkommen abhängt und die sagenhaften 90 Prozent des vorherigen Lohns praktisch nur für die unteren Lohnklassen gezahlt werden.

Das dritte Standbein des traditionellen dänischen Modells ist die aktive Arbeitsmarktpolitik. Sie zielt nicht nur auf die Förderung von Beschäftigung, sondern auch von Aus- und Weiterbildung. Gewerkschaften und Arbeitgeber sind in der Planung und Gestaltung von Aus- und Weiterbildung stark engagiert und aktiv. Seit den 1960er Jahren wurde ein System der kontinuierlichen beruflichen Aus- und Fortbildung für ungelernete Erwerbstätige und für Fachkräfte geschaffen und durch Tarifverträge ausgebaut. In den 1980er Jahren kamen Ansprüche auf Freistellungszeiten für Aus- und Weiterbildung hinzu. Die Finanzierung von Aus- und Weiterbildung wird vor allem vom Staat getragen, so dass das Ausbildungssystem eher allgemeine und weniger firmenspezifische Kenntnisse vermittelt, die auf dem Arbeitsmarkt übertragbar sind.

Die Wende zur Aktivierungspolitik

Das gegenwärtige dänische „Flexicurity-Modell“ entstand im Kern aus einer „Reform“ des traditionellen „Goldenen Dreiecks“ durch eine sozial-liberale Minderheitsregierung in den 1990er Jahren. Die Reform begann in den Jahren 1993–94, und bis Ende der 1990er Jahre folgten in mehreren Schüben weitere Anpassungen. Die vormals „aktive Arbeitsmarktpolitik“ wurde zur „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ umgebaut. Der Zugang zu Leistungen der Arbeitslosenunterstützung wurde erschwert und der Leistungsbezug an verschärfte Bedingungen geknüpft. Erwerbslose und BezieherInnen von so-





zialer Grundsicherung haben nach einer bestimmten Periode das Recht und die Pflicht, an so genannten „Aktivierungsmaßnahmen“ (Umschulung, Aus- und Weiterbildung) teilzunehmen, die auf ihre persönliche Situation zugeschnitten werden sollen. „Fördern“ (Angebote) und „Fordern“ (Leistungskürzungen, wenn Angebote nicht angenommen werden; Verpflichtung zur Aufnahme einer öffentlich geförderten Beschäftigung oder auch gering bezahlter Arbeitsangebote) sollen sich die Waage halten. Es ging also in erster Linie um größere „Eigenverantwortung“ der Leistungsempfänger und die „richtigen Anreize“ für sie, „ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen“. Drastische Kürzungen bei den Leistungen sind bislang ausgeblieben, weil der Konsens in der Bevölkerung über die egalitären Ziele des dänischen Wohlfahrtsstaates noch nicht gebrochen werden konnte. Dazu hat sicher auch beigetragen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den Verhandlungen um die Reformen eine wichtige Rolle spielten und eine gewisse Austarierung verschiedener Interessen herbeiführten. Dennoch verliefen die Aktivierungs-Reformen nicht ganz ohne Konflikte und Kollateralschäden. Die soziale Grundsicherung wurde gekürzt und gedeckelt, was die ungleiche Einkommensverteilung verschärft und die Lohnersatzquote bei den Erwerbslosen nach unten gedrückt hat.

Perspektiven

Der Trend bei den seit 2001 amtierenden konservativen Regierungen in Dänemark geht zur weiteren Verschärfung der Aktivierungspolitik, verbunden mit Leistungskürzungen. Aufgeschreckt von einer neuen OECD-Studie, die Dänemark wegen seiner „faktischen Vollbeschäftigung“ für die kommende Periode 2008 bis 2012 auf den hinteren Rängen beim Wirtschaftswachstum in Europa sieht, soll an mehreren Fronten die Peitsche geschwungen werden: flexiblere Arbeitszeiten, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, „Aktivierung“ der letzten noch im sozialen Netz „verfangenen“ Erwerbslosen. Die

hohe Lohnersatzrate von 90 % beim Arbeitslosengeld für Niedriglöhner gebe diesen nicht die nötigen Anreize zu arbeiten.

Sozial- und Arbeitsmarktexperten aus dem akademischen Bereich sehen eher die Gefahr wachsender Marginalisierung und sozialer Ausgrenzung bestimmter Gruppen von Beschäftigten. Nicht alle können den Anforderungen der kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung und den damit verbundenen Produktivitätsansprüchen der Unternehmen standhalten. So könnte es im Zusammenhang mit dem niedrigen Kündigungsschutzniveau bei einer dauerhaften Konjunkturabschwächung zu vermehrter Arbeitslosigkeit von niedrig qualifizierten Kräften kommen. Die demographische Entwicklung könnte diese Prozesse sozialer Ausgrenzung langfristig verstetigen: die Zunahme älterer Arbeitnehmer und von Migrant*innen aus Ursprungsländern außerhalb der EU oder der zunehmende Lohnwettbewerb von Niedriglohnländern.

Die aktuell niedrige Arbeitslosenquote wird generell dem historisch gewachsenen dänischen Flexicurity-Modell zugeschrieben. Dabei wird übersehen, dass in den 1970er und 1980er Jahren auch in Dänemark hohe und verfestigte Arbeitslosigkeit vorherrschten. Ob der Rückgang der Arbeitslosenzahlen seit Mitte der 1990er Jahre dem Aktivierungsmodell zu verdanken ist, ist auch in der Fachwelt umstritten. Kritische Stimmen führen an, dass die expansive makroökonomische Politik der sozial-liberalen Regierung, konjunkturelle Faktoren, massive Frühverrentung und der Ausbau des Öffentlichen Dienstes (ein Drittel aller neu geschaffenen Stellen zwischen 1993 und 1998) und die erneut gute Konjunktur seit 2003 das „dänische Jobwunder“ eher erklären können als die „aktivierende Arbeitsmarktpolitik“. Die Kosten der Aktivierungspolitik wurden von den dänischen Steuerzahler*innen in diesen Aufschwungszeiten weitgehend ohne Murren getragen. Ob dies bei einem längeren Abschwung so bleiben wird, ist die große Frage – denn dann würden die öffentlichen Ausgaben für Aktivierungsmaßnahmen drastisch steigen, die Erfolge aber vielleicht mangels Jobangeboten ausbleiben.

Ironischerweise kommt die größte Bedrohung für das dänische Arbeitsmarktmodell – trotz all der Lobgesänge seitens der Europäischen Kommission – von jüngeren Entwicklungen auf der EU-Ebene. Der soziale Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und das Recht der Gewerkschaften auf kollektive Aktionen sind ein elementarer Pfeiler dieses dänischen Modells. Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs vom Dezember 2007 zu den Fällen Laval (Schweden) und Viking Line (Finnland) drohen diesen Pfeiler zu untergraben. Der EuGH stellte die Binnenmarktfreiheiten über das Streikrecht und erklärte die Streikaktionen der schwedischen und finnischen Gewerkschaften in beiden Fällen als unrechtmäßig – ein harter Schlag auch gegen das „dänische Flexicurity-Modell“.

Gute Arbeit: Das Original von der IG Metall



KLAUS PICKSHAUS

*Leiter des Funktionsbereichs Gesundheitsschutz und
Arbeitsgestaltung beim Vorstand der IG Metall*

Das Thema ist in aller Munde: die SPD nutzt es für ihre Wahlkämpfe und Programmdebatte. Die Linke im Bundestag ergriff eine Initiative Gute Arbeit – gutes Leben. Der Europäische Rat nutzt den Begriff nicht zuletzt auf Veranlassung des deutschen Arbeitsministers ebenfalls, um für seine Flexicurity-Strategie Akzeptanz zu schaffen. Also: Ein erfolgreiches gewerkschaftliches Agenda-setting? Nach der IG Metall als erster Gewerkschaft hatte sich Ver.di bereits auf dem Gewerkschaftstag 2007 in Leipzig angeschlossen, der DGB zog mit dem Gute-Arbeit-Index nach.



Auf die arbeitspolitische Agenda gesetzt hatte die IG Metall 2004 das Thema mit einem dreijährigen Projekt „Gute Arbeit“, das nunmehr in den gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen als festes Arbeitsfeld – als IG Metall-Initiative Gute Arbeit – fortgeführt wird. Und schon im Jahre 2002 war eine neue Humanisierungsoffensive eingefordert worden, um „ein arbeitspolitisches, Einzelthemen integrierendes Reformkonzept für eine moderne, humane Arbeitswelt zu entwickeln“ (so H.-J. Urban und K. Pickshaus in Gewerkschaftliche Monatshefte 10-11/2002). Die Vermutung der Autoren: „Eine solche „konkrete Utopie einer ‚guten Arbeit‘ (könnte) auch heute, allem Wertewandel zum Trotz, weitreichende Ausstrahlungskraft erzeugen.“

IG Metall-Projekt Gute Arbeit

Das Original der Initiative Gute Arbeit kann also bei der IG Metall entdeckt werden.

Was waren hierfür die Anstöße?

Ausschlaggebend war vor allem der seit den 1990er Jahren gewachsene arbeitspolitische Problemdruck:

- Neben klassischen Belastungen und Gefährdungen hat insbesondere arbeitsbedingter Stress zugenommen und ist zur zentralen Zumutung der neuen flexibilisierten Arbeitsverhältnisse geworden.
- Zugleich lassen sich Tendenzen einer Retaylorisierung von Arbeitsverhältnissen und die Rückkehr kurzer Arbeitstakte und repetitiver Arbeitsvorgänge mit traditionellen Gesundheitsgefährdungen beobachten.
- Zusätzlicher Handlungsdruck entsteht durch die demografischen Veränderungen, auf die die Unternehmensleitungen bislang keinerlei Antworten gefunden haben. In vielen Großbetrieben steigt der Altersdurchschnitt

stetig, und der Anteil von gesundheitlich Einsetzeingeschränkten nimmt zu, ohne dass noch Ausweicarbeitsplätze zur Verfügung stehen. Alternsgerechte und lernförderliche Arbeitsgestaltung wird somit übergreifend zu einer ganz drängenden Humanisierungsaufgabe.

- Und schließlich ruft die Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse, insbesondere in Form befristeter Arbeit und Leiharbeit, wachsende Problem-potentiale hervor. Bei diesen prekären Arbeitsverhältnissen kumulieren sämtliche alten wie neuen Gesundheitsbelastungen.

Mit dem Projekt Gute Arbeit hat die IG Metall als erste Gewerkschaft versucht, diese zentralen Handlungsfelder aufzugreifen. Drei Themen standen im Mittelpunkt: Der Arbeit ein gesundes Maß geben – Arbeitszeit und Leistung begrenzen, alternsgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit sowie prekäre Beschäftigung eindämmen – Belastungen und Risiken verringern. In all diesen Handlungsfeldern konnte das IG Metall-Projekt neue Instrumente wie zum Beispiel den Arbeitszeit-TÜV, das StressBarometer oder den Demografie Check entwickeln und in betrieblichen Praxistests erproben. Der Kongress Gute Arbeit im Dezember 2006 unter dem Motto „Eine bessere Arbeitswelt ist machbar“ präsentierte eine beachtliche Bilanz von erfolgreichen Praxisbeispielen. Mit dem „Handbuch Gute Arbeit“ (Hamburg 2007) steht ein betriebspolitischer Werkzeugkasten und dessen strategische Einordnung zur Verfügung. Mittlerweile sind zu einzelnen Schwerpunkten wie der Eindämmung von Leiharbeit, die zuerst als Projektthema bearbeitet wurden, sogar große gewerkschaftliche Kampagnen der IG Metall im Anlaufen.

Die Ziele des Projektes „Gute Arbeit“ waren von vorneherein ambitioniert: Aus einer Situation gewerkschaftlicher Defensive sollte eine neue Perspektive für Arbeitspolitik erschlossen werden. Denn gegenüber der Zeit, als die Humanisierung der Arbeit ein weithin akzeptiertes Projekt war, hatten sich die Grundkonstellationen in mehrerer Hinsicht verändert. Kurzfristige Orientierung von Unternehmen sowie Standort- und Kostensenkungswettbewerb lassen vielerorts die Qualität der Arbeit zu einer Restgröße schrumpfen. Symptomatisch hierfür sind die Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverlängerungen. Unter dem Slogan „Hauptsache Arbeit“ werden zudem Qualitätsstandards durchlöchert und gesetzliche Schutzniveaus dereguliert – mit der Folge, dass auch die Ansprüche der Menschen, die Arbeit haben oder in Arbeit wollen, weiter abgesenkt werden. Allein schon gegen diesen neoliberalen Mainstream musste eine gewerkschaftliche Initiative Gute Arbeit neue Akzente setzen.

Gute Arbeit als Widerstandsprojekt

Das Projekt Gute Arbeit und die jetzt neue IG Metall-Initiative Gute Arbeit zielen darauf, sowohl die betriebliche Alltagsgestaltung von Arbeitsbedin-

gungen erneut ins Zentrum zu rücken als auch die Qualität der Arbeit zu einem gesellschaftspolitischen Thema zu machen. Insofern geht es um die Re-Politisierung eines Handlungsfeldes, das die Gewerkschaftsbewegung von ihren Anfängen an wesentlich geprägt hat.

Das Profil enthält dabei mehrere Dimensionen:

- „Gute Arbeit“ ist unter den gegenwärtigen Handlungskonstellationen zuallererst ein Widerstandskonzept. Es gilt, schlechter Arbeit Grenzen zu setzen und Widerstandslinien aufzubauen, um die Anpassungsspirale von Standards guter Arbeit nach unten zu stoppen. Dies bedeutet in erster Linie, einen Kampf gegen weitere Arbeitszeitverlängerung und die Ausweitung von prekären Jobs zu führen.
- „Gute Arbeit“ ist darüber hinaus auch eine Interventionschance, um in zentralen Feldern der Gestaltung von Arbeitsbedingungen vor allem betriebspolitisch handlungsfähig zu werden und eigene Konzepte von guter Arbeit in die Auseinandersetzungen einzubringen.
- „Gute Arbeit“ ist aber auch ein Zukunftskonzept, das in einer Situation der Defensive die Ansprüche und Interessen der Beschäftigten an guter Arbeit und gutem Leben stärkt und ihre soziale Phantasie auch in einer Widerstandssituation freisetzen hilft. Es ist damit auch anschlussfähig für weitergehende Aspekte der Ökologie und Demokratie in der Arbeit.



Damit wird ein Beitrag zu einem arbeitspolitischen Zukunftskonzept geleistet, das auf die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt Antworten entwickelt und Entwürfe für mehr und bessere Arbeitsplätze sowie für eine humane Arbeitsorganisation präsentiert. Solche konzeptionellen Ansätze werden in der IG Metall-Diskussion mit betriebs- und branchenorientierten Innovationsstrategien („besser statt billiger“) sowie sozial- und gesellschaftspolitischen Reformalternativen verknüpft. Gute Arbeit kann ein wichtiges Feld einer gewerkschaftlichen Revitalisierung bilden, da betriebspolitische Handlungsfähigkeit gestärkt und mit gesellschaftspolitischer Intervention verknüpft wird.

Was ist gute Arbeit?

Da Gute Arbeit mittlerweile den gesellschafts- und auch parteipolitischen Diskurs erreicht hat, wächst das Bedürfnis nach Klarheit und Trennschärfe, was gute Arbeit eigentlich ausmacht. Insofern kam die gemeinsame gewerkschaftliche Initiative, einen DGB-Index Gute Arbeit zu entwickeln, zur rechten Zeit.



Das arbeitswissenschaftlich gestützte Instrumentarium des DGB-Index mit Hilfe einer repräsentativen Befragung liefert einen Maßstab aus Sicht der Beschäftigten selbst, ein menschliches Maß für Arbeit. Arbeitsgestaltung und Arbeitsbeziehungen im Betrieb werden beurteilt von den Betroffenen. Sie sind die Messlatte für Gute Arbeit. Er fragt erst einmal, was die Beschäftigten selbst unter guter Arbeit verstehen und ermittelt dann ein realistisches Bild über die Kluft zwischen diesen Ansprüchen und der erlebten Wirklichkeit. Zentrale Dimensionen sind: Die erlebten Belastungen, die vorhandenen Ressourcen zur Bewältigung von Anforderungen sowie die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit. Das Ergebnis, das 2007 erstmals erhoben wurde und nunmehr eine kontinuierliche Sozialberichterstattung einleitet, zeigt: Schlechte Arbeit ist stärker als gute Arbeit verbreitet – auch als Folge einer Politik derjenigen Regierungsverantwortlichen, die jetzt Gute Arbeit als Leitbild neu entdeckt haben. Nur 12 Prozent bewerten ihre Arbeit als gut, demgegenüber 34 Prozent als schlecht. Für 54 Prozent ist Arbeit im stark differenzierten Mittelfeld zu klassifizieren. (Vgl. zu Ergebnissen im Einzelnen: www.dgb-index-gute-arbeit.de).

Gegen wettbewerbspolitische Vereinnahmung

Wie steht es nun mit der politischen Debatte um die Qualität der Arbeit? Von der deutschen Bundesregierung wird „Gute Arbeit“ neuerdings für das europäische Sozialmodell beansprucht, das im Rahmen des Lissabon-Prozesses nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze gewährleisten sollte, um Europa zum „wettbewerbsfähigsten ... Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen. Mittlerweile hat sich auch die SPD „gute Arbeit“ zu Eigen gemacht, ohne sich allerdings von den weit reichenden arbeitspolitischen Deregulierungen (Hartz-Gesetze) zu distanzieren, deren Ergebnisse allen Kriterien guter Arbeit widersprechen.

Gegenüber einer solchen wettbewerbspolitischen Vereinnahmung muss nach Meinung der IG Metall eine Initiative für eine gute Arbeit als „gegentendenzielles Projekt“ verstanden und praktiziert werden: „Als ein Projekt, das vor allem die gesundheitlichen, sozialen und arbeitsinhaltlichen Interessen der Beschäftigten zur Geltung bringt; und das aus den produktivitäts- und wettbewerbsfördernden Impulsen durchaus Bewegungsenergie bezieht, sie aber nicht zum zentralen Bewertungs- und Rechtfertigungskriterium erhebt.“ (Pickshaus/Urban)

Gute Arbeit kommt ohne Konflikt- und Gegenmachtfähigkeit nicht aus. Die gegenwärtigen ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen verlangen einen solchen strategischen Ansatz, wenn die Interessen der Beschäftigten als Maßstab gelten sollen. Und Gute Arbeit – im Original – hat diesen Anspruch.

DIE LINKE. im Europaparlament



André Brie

FUNKTIONEN IM EUROPAPARLAMENT

Ausschüsse: Mitglied im Ausschuss für auswärtige Angelegenheiten, stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für Binnenmarkt und Verbraucherschutz *Delegationen:* Mitglied der Delegation für die Beziehungen zu Afghanistan, stellvertretendes Mitglied der Delegation für die Beziehungen zu Israel *Arbeitsschwerpunkte:* Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Außenpolitik und Europäische Initiative für Vollbeschäftigung

KONTAKT

Europäisches Parlament, ASP 6F343, 1047 Brüssel, Belgien
Tel.: 0032-2-284 54 03, Fax: 0032-2-284 94 03
E-Mail: andre.brie@europarl.europa.eu
www.andrebrie.de, www.die-linke-europaservice.eu
Europabüro: Martinstraße 1, 19053 Schwerin
Tel.: 0385-5815733, Fax: 0385-5815734

Sylvia Yvonne Kaufmann

FUNKTIONEN IM EUROPAPARLAMENT

Ausschüsse: Mitglied im Ausschuss für Konstitutionelle Angelegenheiten, stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für die Freiheiten und Rechte der Bürger, Justiz und Innere Angelegenheiten *Delegationen:* Mitglied der Delegation für die Beziehungen zu Japan, stellvertretendes Mitglied der Delegation für die Beziehungen zur koreanischen Halbinsel *Interparlamentarische Gruppen:* Europäische Verfassung *Arbeitsschwerpunkte:* Europäische Verfassung, Bürgerrechte, Innere Sicherheit und Datenschutz

KONTAKT

Europäisches Parlament, Rue Wiertz, ASP 6F349, 1047 Brüssel, Belgien
Tel.: 0032-2-284 57 56, Fax: 0032-2-284 97 56
E-Mail: sylvia-yvonne.kaufmann@europarl.europa.eu
www.sylvia-yvonnekaufmann.de
Europabüro: Deutscher Bundestag, Unter den Linden 50, 10117 Berlin,
Tel.: 030-22771406

Helmuth Markov

FUNKTIONEN IM EUROPAPARLAMENT

Fraktion: Schatzmeister der Fraktion der Vereinten Europäischen Linken/
Nordische Grüne Linke *Ausschüsse:* Vorsitzender des Ausschusses für inter-
nationalen Handel, stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für Verkehr und
Fremdenverkehr, Mitglied der Koordinierungsgruppe zur Lissabon-Strategie
Delegationen: Mitglied der Delegation für die Beziehungen zur Ukraine,
stellvertretendes Mitglied der Delegation für die Beziehungen zu Molda-
wien *Arbeitsschwerpunkte:* Handelspolitik/WTO, Energiepolitik, Regional-
und Strukturpolitik, Verkehrspolitik sowie Haushaltspolitik

KONTAKT

Europäisches Parlament, Rue Wiertz, ASP 6F 371, 1047 Brüssel, Belgien
Tel.: +32-2-284 79 80, Fax: +32-2-284 99 80
E-Mail: helmuth.markov@europarl.europa.eu, www.helmuthmarkov.de
Europabüro: Straßburger Straße 24, 16515 Oranienburg, Tel.: 03301-200993

Tobias Pflüger

FUNKTIONEN IM EUROPAPARLAMENT

Ausschüsse: Mitglied im Ausschuss für auswärtige Angelegenheiten (AFET)
und dort auch Mitglied im Unterausschuss für Sicherheit und Verteidigung
(SEDE) und Obmann für die Linksfraktion (GUE/NGL), stellvertretendes
Mitglied im Entwicklungsausschuss *Delegationen:* Erster Vizepräsident in
der Delegation für die Beziehungen zu den Golfstaaten und Jemen, Mitglied
der Delegation für die Beziehungen zur Parlamentarischen Versammlung
der NATO, stellvertretendes Mitglied der Delegation für die Beziehungen zu
Iran *Interparlamentarische Gruppen:* Co-Präsident der Intergruppe „Frie-
densinitiativen“ *Arbeitsschwerpunkte:* EU-Verfassungsvertrag, Außen- und
Militärpolitik der Europäischen Union, Asyl- und Migrationspolitik, Antifa-
schismus, Friedenspolitik und Anti-Atompolitik

KONTAKT

Europäisches Parlament, Rue Wiertz, ASP 6F266, 1047 Brüssel, Belgien
Tel.: 0032-2-284 55 55, Fax: 0032-2-284 95 55
E-Mail: tobias.pflueger@europarl.europa.eu, www.tobias-pflueger.de
Europabüro: Hechingerstraße 203, 72072 Tübingen, Tel.: 07071-7956981

Feleknas Uca

FUNKTIONEN IM EUROPAPARLAMENT

Ausschüsse: Mitglied im Entwicklungsausschuss, stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, stellvertretendes Mitglied im Unterausschuss Menschenrechte des auswärtigen Ausschusses *Delegationen:* Mitglied der Delegation zum Gemischten Parlamentarischen Ausschuss EU-Türkei, stellvertretendes Mitglied der Delegation zur Paritätischen Parlamentarischen Versammlung AKP-EU *Interparlamentarische Gruppen:* stellvertretende Vorsitzende der Intergruppe Antirassismus *Arbeitsschwerpunkte:* Entwicklungspolitik, Frauenrechte, Rassismus und Türkei/Kurdistan

KONTAKT

Europäisches Parlament, Rue Wiertz, ASP 6F361, 1047 Brüssel, Belgien
Tel: 0032-2-284 54 19, Fax: 0032-2-284 94 19
E-Mail: feleknas.uca@europarl.europa.eu, www.feleknasuca.de
Europabüro: Bergstraße 50, 29221 Celle, Tel.: 05141-9013040

Sahra Wagenknecht

FUNKTIONEN IM EUROPAPARLAMENT

Ausschüsse: Mitglied im Ausschuss für Wirtschaft und Währung, stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie *Delegationen:* Mitglied der Delegation für die Beziehungen zur Gemeinschaft der Andenstaaten, stellvertretendes Mitglied der Delegation für die Beziehungen zum Mercosur, stellvertretendes Mitglied der Delegation in der Parlamentarischen Versammlung Europa-Lateinamerika (Eurolat) *Arbeitsschwerpunkte:* Wirtschafts- und Währungspolitik, Lateinamerika

KONTAKT

Europäisches Parlament, Rue Wiertz, ASP 6F258, 1047 Brüssel, Belgien
Tel.: 0032-2-284 56 19, Fax: 0032-2-284 9619
E-Mail: sahra.wagenknecht@europarl.europa.eu
www.sahrawagenknecht.de
Europabüro: Krossener Straße 9/10, 10245 Berlin, Tel.: 030-21238998

Gabi Zimmer

FUNKTIONEN IM EUROPAPARLAMENT

Ausschüsse: Mitglied im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für Entwicklung

Delegationen: Mitglied des Europäischen Parlaments bei der Paritätischen Versammlung des Abkommens zwischen den Staaten Afrikas, des Karibischen Raumes und des Pazifischen Ozeans und der Europäischen Union (AKP-EU), stellvertretendes Mitglied in der Delegation für die Beziehungen zu Russland

Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigungspolitik, Gleichstellungspolitik und Entwicklungspolitik.

KONTAKT

Europäisches Parlament, Rue Wiertz, ASP 6F357, 1047 Brüssel, Belgien

Tel.: 0032-2-284 71 01, Fax: 0032-2-284 91 01

E-Mail: gabriele.zimmer@europarl.europa.eu, www.gabi-zimmer.de

Europabüro: Geleitstraße 8, 99423 Weimar, Tel. 03643-805155

la gauche

5

EU-Militarisierung:
Stand, Entwicklung, Alternativen



Zum Bestellen

Bezugsquelle: MediaService GmbH BärenDruck und Werbung,
Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin, E-Mail: rsch@mediaservice.de

la gauche

extra

Die Nachhaltigkeitspolitik der EU
Kritik und Alternativen

**Zum Bestellen**

Bezugsquelle: MediaService GmbH BärenDruck und Werbung,
Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin, E-Mail: rsch@mediaservice.de



Vereinte Europäische Linke/Nordische Grüne Linke
Parlamentsfraktion · EUROPÄISCHES PARLAMENT

Herausgegeben von der Delegation der LINKEN in
der Konföderalen Fraktion der Vereinten Europäischen Linken/
Nordische Grüne Linke (GUE/NGL)

Rue Wiertz | ASP 6F 353 | B-1047 Brüssel | Belgien
www.dielinke-europa.eu | V.i.S.d.P. Gabi Zimmer
Redaktionsschluss 30. Mai 2008

Bildnachweis: Titelbild dpa-Report; S. 29, 53, 60, 65 dpa;
S. 30/31, 37, 47, 50, 59, 62 dpa-Report; S. 66 dpa-Fotoreport; S. 48 ZB-FUNKREGIO OST
S. 5, 6, 10, 13, 14, 16, 26, 33 PantherMedia.net;
S. 2 istockphoto.com/Maieej Noskowski, S. 56 istockphoto.com/Chad Anderson,
S. 9, 44, 68, 74 istockphoto.com, S. 19, 22/23, 41, 55, ND/Burkhard Lange
Satz: Mediaservice GmbH | Druck: Druckhaus Schöneeweide | Auflage: 10.000

„Die in den jeweiligen Beiträgen wiedergegebenen Meinungen und Einschätzungen sind Ansichten der jeweiligen Autoren. Dass unterschiedliche Ansichten und Positionen zu komplizierten Fragestellungen kritisch und kontrovers diskutiert werden, sollte für eine pluralistische Linke außer Frage stehen.“



GUE/NGL

Vereinte Europäische Linke/Nordische Grüne Linke
Parlamentsfraktion EUROPÄISCHES PARLAMENT

www.dielinke-europa.eu

