



DV 02/07 Stabsstelle Internationales
7. März 2007

Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Grünbuch der Europäischen Kommission „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“

–st– Die nachfolgende Stellungnahme wurde im Arbeitskreis „Familienpolitik“ und im Fachausschuss „Sozialpolitik, Soziale Sicherung und Sozialhilfe“ vorgestellt. Der federführende Fachausschuss „Internationale Zusammenarbeit und europäische Integration“ hat unter Vorsitz von Georg Gorrissen die Stellungnahme beraten, der Vorstand des Deutschen Vereins hat sie am 7. März 2007 verabschiedet. Das Grünbuch „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ ist Teil der so genannten Flexicuritydebatte. „Flexicurity“ ist ein Kunstwort, eine Kreuzung der beiden englischen Wörter „Flexibility“ (Flexibilität) und „Security“ (Sicherheit). Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte gilt als Antwort auf wirtschaftliche Globalisierung und einen wachsenden Wettbewerbsdruck. Das „Flexicurity“-Konzept beschreibt eine Kombination aus flexiblen Arbeitsmärkten bei gleichzeitig hohem Sozialschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das Grünbuch „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ vom 22. November 2006, KOM (2006) 708 endgültig, wird von der Europäischen Kommission als „Teil der 'Flexicurity'-Agenda“ der europäischen Gemeinschaft bezeichnet (KOM [2006] 708, S. 4). Der Deutsche Verein beteiligt sich am mit dem Grünbuch verbundenen Konsultationsverfahren. Er wird die Flexicurity-Debatte auf europäischer Ebene auch zukünftig kritisch verfolgen. Es ist beabsichtigt, auf die für den Sommer 2007 angekündigten Prinzipien der „Flexicurity“ mit einer weiteren Stellungnahme ausführlich zu reagieren.

Die „Flexicurity-Agenda“: Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen bei einem hohen Maß an sozialem Schutz

Der Deutsche Verein begrüßt das Bestreben der Europäischen Kommission, sich mit Hilfe einer öffentlichen Debatte über ein modernes Arbeitsrecht zentralen Fragen von Beschäftigungswachstum, Beschäftigungssicherheit und sozialer Sicherheit zu stellen. Der Deutsche Verein begrüßt ferner, dass das Grünbuch explizit als Teil der „Flexicurity-Debatte“ gesehen wird. Diese Debatte steht in engem Zusammenhang zum Lissabonprozess und muss vor dem Hintergrund der Lissabonziele Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt analysiert werden.¹

Der Deutsche Verein unterstreicht die Aussagen der Europäischen Kommission, dass Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Arbeitsqualität in erster Linie von den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern selbst gestaltet und geregelt werden und die europäische Ebene eher ergänzende und unterstützende Funktion im Sinne von Art. 136 ff. EGV habe.

Gleichzeitig stellt der Deutsche Verein mit Sorge fest, dass die „Flexicurity“-Debatte sich von Seiten der EU-Kommission allein auf arbeitsrechtliche Aspekte beschränkt und der Sozialschutzgedanke kaum berücksichtigt wird. Der Deutsche Verein unterstützt das Ziel der Europäischen Kommission, „größere Flexibilität auf den Arbeitsmärkten mit größtmöglicher Sicherheit für alle zu verbinden“. Gleichwohl weist der Deutsche Verein darauf hin, dass es nicht das alleinige und primäre Ziel der Europäischen Union sein darf, einseitig „die Reaktionsfähigkeit der europäischen Arbeitsmärkte“ zu steigern. Vielmehr müsse das Zusammenspiel von Arbeitsmarkt und Beschäftigten und damit auch die Sicherung des Individuums durch sozialen Schutz im Sinne von Art. 2 EGV im Zentrum stehen.

Die Europäische Union ist bestrebt, mit Hilfe eines flexibleren Arbeitsrechts die Wirtschaftstätigkeit und die Steigerung der Produktivität des Binnenmarktes anzukurbeln, um das Lissabonziel „Vollbeschäftigung“ zu verwirklichen. Der Deutsche Verein nimmt die mit dem „Flexicurity-Konzept“ verbundenen Bemühungen, durch eine Flexibilisierung der Arbeitsmärkte mehr und bessere Beschäftigung erreichen zu wollen, zur Kenntnis.

¹ Vgl. hierzu auch die Stellungnahme des Deutschen Vereins zur Mitteilung für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates „Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze – Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon“, KOM (2005) 24 vom 2. Februar 2005.

Er weist jedoch nachdrücklich darauf hin, dass aktivierende Maßnahmen im Rahmen von Flexicurity nicht automatisch zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen können. Strukturelle Arbeitslosigkeit kann durch eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts alleine nicht bekämpft werden.

Der Deutsche Verein ist der Auffassung, dass flexibilisierte Arbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeit und zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse) sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Vorteil sein können. Arbeitgeber können dadurch flexibel auf sich rasch verändernde wirtschaftliche Bedingungen und Märkte reagieren. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich Übergangslösungen zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt nach Phasen von Arbeitslosigkeit bieten; auch können bewusst gewählte Teilzeitarrangements und flexible Arbeitsstrukturen die Verbindung von Beruf und familiären Verpflichtungen erleichtern.

Der Deutsche Verein hält es für erforderlich, dass diese positiven Seiten einer Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen sozial begleitet und abgesichert werden sowohl in Bezug auf Arbeitsbedingungen als auch in der Schaffung Existenz sichernder Beschäftigungsverhältnisse. Der Deutsche Verein muss leider zur Kenntnis nehmen, dass in Deutschland bislang eher Verfestigungen von ungewollter „atypischer“ Beschäftigung (z.B. Minijobs) registriert wurden und Wiedereingliederungen in so genannte Normalarbeitsverhältnisse nicht die Regel sind. Ausdrücklich warnt der Deutsche Verein vor einer Ausweitung von so genannten „prekären Beschäftigungsverhältnissen“.

Aus diesem Grund unterstützt der Deutsche Verein auch die Initiative der Deutschen Ratspräsidentschaft für „Gute Arbeit“ im Sinne von Beschäftigungsmöglichkeiten für alle, von fairen und Existenz sichernden Löhnen, Qualifizierung und lebenslanger Weiterbildung, familienfreundlicher Gestaltung der Arbeitswelt, Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenrechten und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Der Deutsche Verein fordert die Europäische Kommission auf, darauf zu achten, dass die für Sommer 2007 angekündigten Prinzipien zur Flexicurity in ausreichendem Maße nicht nur auf die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsverhältnissen, sondern auch auf notwendige unterstützende und absichernde Maßnahmen für die Beschäftigten eingehen. Dies gilt insbesondere für Gruppen mit einer schwächeren Position auf dem Arbeitsmarkt, beispielsweise jüngere Arbeitnehmer. Junge Menschen sind eine wertvolle

Ressource für die Zukunft der europäischen Gesellschaft. In die „Flexicurity“-Debatte müssen Maßnahmen, wie sie im „Pakt für die Jugend“ aufgezeigt worden sind, einfließen. Gerade Gruppen mit einer schwächeren Position auf dem Arbeitsmarkt müssen davor geschützt werden, unter dem Label von Flexibilität dauerhaft in schlecht bezahlte oder prekäre Arbeitsverhältnisse abgeschoben zu werden. Wer sich für eine flexibilisierte Arbeitswelt einsetzt, muss für Back-up-Systeme sorgen, die Unvorhersehbarkeiten und Brüche im Lebensverlauf, welche zunehmend zum Normalfall werden, abfedern.

Die Sozialpartner tragen eine hohe Verantwortung bei der Ausgestaltung des Tarifvertragsrechts. Die Europäische Kommission würdigt im Grünbuch die Bedeutung des sozialen Dialogs und die Rolle der Sozialpartner mehrmals. Die Bemühungen in diesem Bereich sollten konsequent fortgesetzt werden.

Flexibilität sozial und familienfreundlich gestalten

Der Deutsche Verein fordert die Europäische Kommission auf, sich des Themas „Flexicurity“ nicht einseitig mit einer Fokussierung auf den Flexibilisierungsaspekt zu nähern. Vielmehr darf das Thema nicht losgelöst von den Menschen behandelt werden, die davon betroffen sind. In einer Welt, in der von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer größere Flexibilität und Mobilität gefordert wird, muss auch soziale Sicherheit gewährleistet werden. Soziale Absicherung bezieht sich hierbei nicht nur auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder des Einkommens, sondern auch auf die Sicherung des sozialen Umfelds: Familiäre Strukturen, soziale Kontakte und soziale Netzwerke müssen ebenfalls geschützt werden.

Die Deutsche EU-Ratspräsidentschaft und die Teampräsidentschaft von Deutschland, Portugal und Slowenien haben es sich zu ihren gemeinsamen Zielvorgaben gemacht, Flexibilität und Sicherheit in eine ausgewogene Balance zu bringen. Der Deutsche Verein unterstützt sie in diesem Bemühen. Nach Ansicht des Deutschen Vereins kann diese Balance nur dann erreicht werden, wenn gleichzeitig zentrale familien- und gleichstellungspolitische Grundvoraussetzungen erfüllt werden.

Flexicurity erfordert Flexibilität von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Alle Maßnah-

men, die darauf abzielen, Flexibilität und Mobilität zu fordern, müssen gleichzeitig darauf gerichtet sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Ein flexibler Arbeitsmarkt muss mit der Gewährleistung flexibler Rahmenbedingungen einhergehen: bedarfsgerechte und flexible Angebote der Kindertagesbetreuung, Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Angehörige sowie eine solide familienrelevante Infrastruktur im lokalen Umfeld. Flexicurity muss ebenfalls einhergehen mit Chancengleichheit für Männer und Frauen. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konkurrieren vor allem um die Ressource Zeit. Dies betrifft insbesondere Frauen, da diese häufig nach wie vor die Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Familienleben überwiegend allein zu tragen haben. Der Zeit- und Flexibilitätskonflikt ist deshalb durch Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik, insbesondere durch Arbeitszeiten und Arbeitsorte, die sich gleichermaßen an Frauen und Männer richten, abzufedern.