

„Gute Arbeit“ statt Flexicurity: 7 Thesen

1. Ein guter Kündigungsschutz ist kein Hindernis für Beschäftigungswachstum.

Bereits in seiner EntschlieÙung 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 schützen, 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.

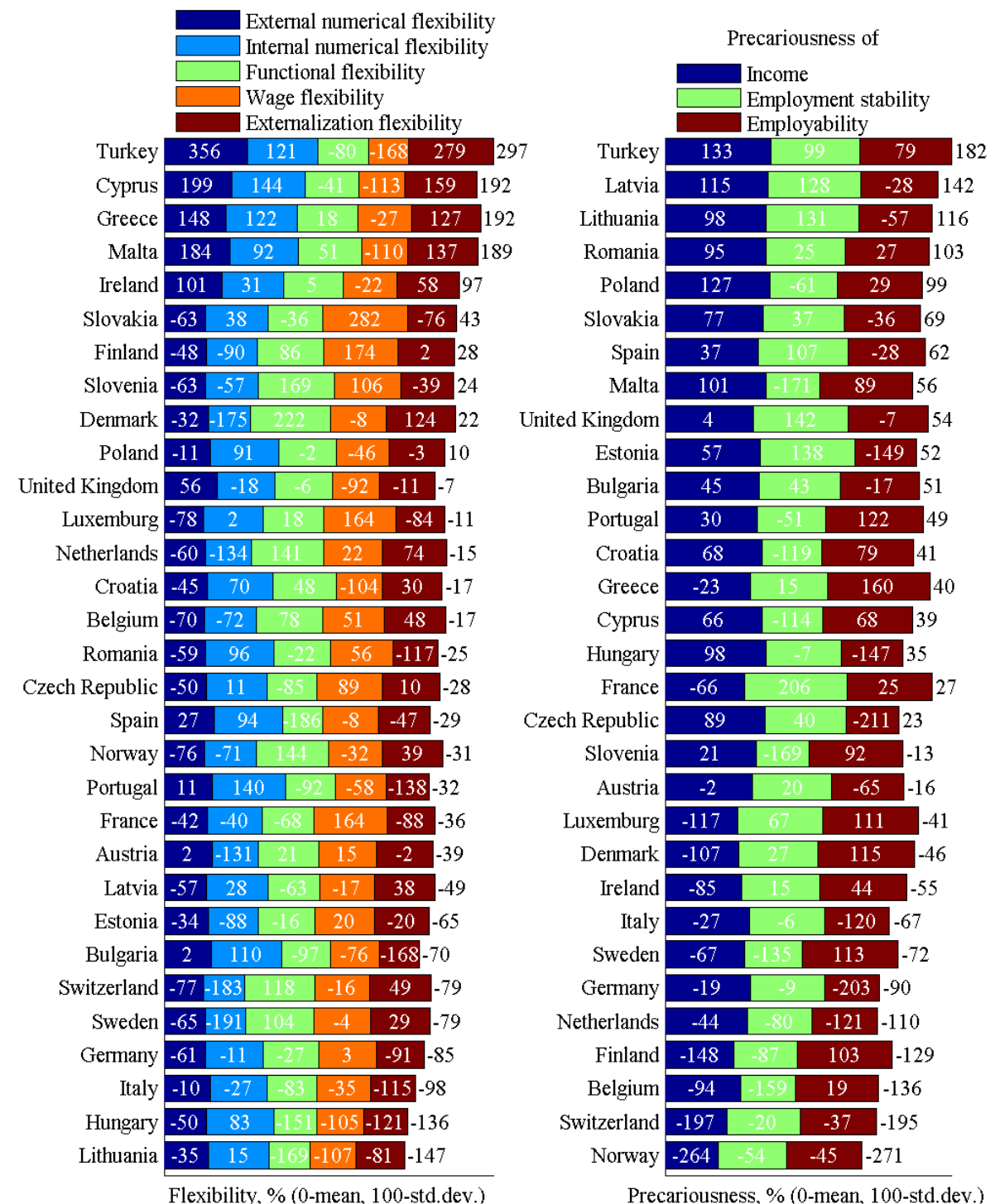
In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die Bedeutung der Kündigungsfrist hinzuweisen. Sie ermöglicht nicht nur, dass Arbeitnehmer frühzeitig von einer bevorstehenden Entlassung erfahren, sondern versetzt das betroffene Unternehmen, Betriebsräte, Gewerkschaften und öffentliche Arbeitsverwaltungen 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.

Grafik: Zusammensetzung standardisierter Länderindikatoren zu Flexibilität und Prekarität von Beschäftigung (OECD-Methode; 0 = Durchschnitt, 100 = Standardabweichung)



Quelle: Seifert u. Tangian 2007

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 bezeichneten „Insider“ (regulär Beschäftigte) bereits häufig selbst zu "Outsidern". 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

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

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 Ausgleichsruhezeiten 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.

Beide Maßnahmen verstärken einseitig die Arbeitszeitflexibilisierung und ermöglichen den Unternehmen, noch mehr überlange und unregelmäßige

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.

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“ 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.

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

6. Wer prekäre Beschäftigung und Armut trotz Erwerbsarbeit bekämpfen sowie den "sozialen Aufstieg" zu regulärer unbefristeter Beschäftigung erleichtern will, muss die Förderung des Niedriglohnsektors 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 zurückzudrängen und Scheinselbständigkeit energisch zu bekämpfen. Zu diesem Zweck könnte ein System progressiv steigender Sozialversicherungsbeiträge (oder Steuern) der Arbeitgeber geschaffen werden, nach dem Prinzip **"je schwächer und prekärer das Beschäftigungsverhältnis (befristet, unsichere Perspektiven, hohe Risiken), um so höher die zu entrichtenden Beiträge."**

Ferner müssen **neue Standards für Teilzeitarbeit** aufgestellt werden, so dass nur noch substanzielle Teilzeit (15 - 25 Stunden wöchentlich) mit vollem Sozialschutz für jene angeboten wird, die Teilzeitarbeit wünschen. Voll- und Teilzeitarbeit müssen im Hinblick auf Karrierechancen, Stundenentgelte, Sozialleistungen, Weiterbildung, lebenslanges Lernen usw. gleichgestellt und armutsfeste Rentenansprüche bei Teilzeitarbeit garantiert werden. Hierzu gehört auch ein Wahlrecht für alle Beschäftigten, von Vollzeit auf Teilzeit zu gehen und umgekehrt, mit einem garantierten Rückkehrrecht von vorübergehender Teilzeit- auf Vollzeitarbeit.

Die EU-Mitgliedstaaten sollten sich verpflichten, ihre "Anreizsysteme" (bei Steuern, Sozialabgaben, Kombilohnmodelle etc.) zur Förderung perspektivloser Niedriglohnbeschäftigung abzuschaffen. Die erheblichen öffentlichen Subventionen, die derzeit in den Aufbau eines Niedriglohnsektors fließen, 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 "sozialen 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 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 **garantiertes 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!**