

Flexicurity: keine Sicherheit, viel Deregulierung

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 eines der entscheidenden Merkmale 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 verpflichtet, diese anzunehmen und durchzuhalten (Fordern). Ansonsten gebe es eben eine Verpflichtung, auch Arbeit im Niedriglohnssektor 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 Missverhältnis zwischen den Vorteilen der Flexicurity gegenüber ihren Nachteilen wird auf eindeutige Weise in Abbildung 1 veranschaulicht, in der die tatsächliche Lage sämtlicher Arbeitnehmer dargestellt 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 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, verbrieft 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. Der Flexicurity-Ansatz soll anschließend in den nächsten Dreijahreszyklus der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) und der Integrierten Leitlinien für Wachstum und

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

Beschäftigung (2008 – 2010) einfließen. 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 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

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

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,

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 Einkommensentwicklungen 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 höherer 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 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.

„employment security“ sei das angemessene moderne Konzept.

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: Im Entwurf der Kommission für die Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung 2008 -2010 wird das Flexicurity-Konzept eher spärlich erwähnt.

Kommission und Rat betonen, dass sie 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 des Entwurfs der neuen Integrierten Leitlinien:

- „(...) **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 entlohten 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 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 etwas werden. Die Agenda von Kommission und Rat enthält somit keinerlei substanzielle 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 wird als Ziel benannt, doch als Mittel wird der Abbau des Schutzes vor Risiken, 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.