

Ältere Arbeitnehmer im beruflichen Veränderungsprozess - Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Kompetenz erhalten und entwickeln

Flexicurity – Flexibilität und soziale Sicherheit in beruflichen Veränderungsprozessen

Veranstaltung zum Projekt „Elder Employees in companies experiencing Restructuring: Stress and well-being“.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
18. Juni 2010 in Dortmund
Dr. Georg Worthmann

Flexicurity - EU-Konzept und politische Strategie

- Kombination von *Flexibilität* und *sozialer Sicherheit* auf dem Arbeitsmarkt
- Vier Komponenten nach dem Konzept der EU-Kommission als Rahmen für nationale Strategien
 - flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen
 - umfassende Strategien des lebenslangen Lernens
 - wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen
 - moderne Systeme der sozialen Sicherheit

Formen von Flexibilität

	intern	extern
numerisch	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitkonten - Beschäftigung sichernde Arbeitszeitänderungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Entlassungen und Einstellungen - Leiharbeit - Befristete Beschäftigung
funktional	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung - Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Transfergesellschaft
monetär	<ul style="list-style-type: none"> - tarifliche Öffnungsklauseln - Mini-/Midi-Jobs 	<ul style="list-style-type: none"> - Lohnkostenzuschüsse bzw. Subventionen
temporal	<ul style="list-style-type: none"> - Minijobs - Teilzeitarbeit 	

Quelle: Keller/Seifert 2007:16 (Auszug)

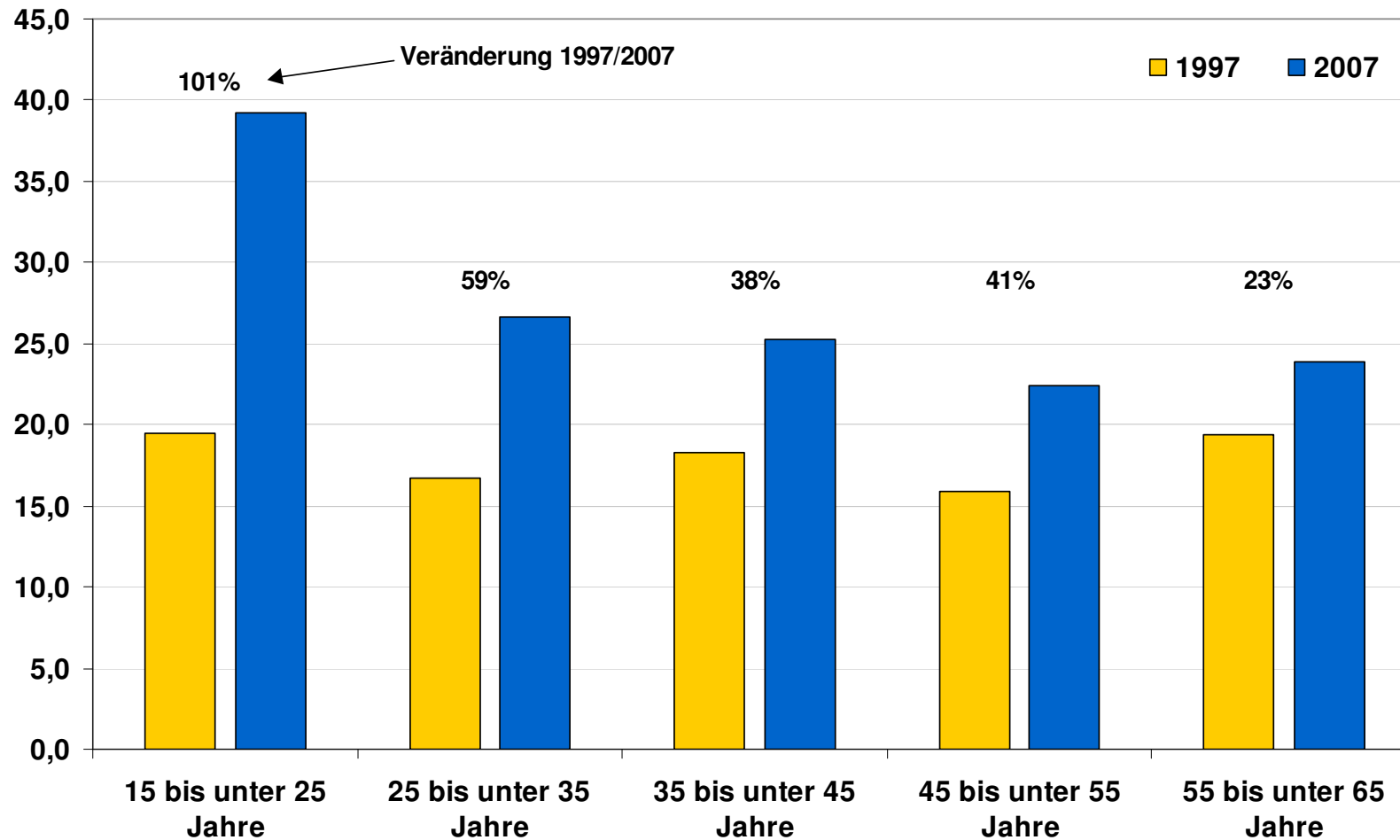
Dimensionen sozialer Sicherheit

- Subsistenzsicherndes Einkommen (oberhalb der Niedriglohnschwelle)
- Integration in soziale Sicherungssysteme (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter)
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit
 - durch Zugang und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sowie durch Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit
 - zur Anpassung an sich wandelnde Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen
 - als Voraussetzung für Beschäftigungsstabilität

Zugang zu Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

- Vergleichsweise guter Zugang aus einem „Normalarbeitsverhältnis“ heraus
 - Vergleichsweise schwerer Zugang bei atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
 - Zunehmende Bedeutung von atypischer Beschäftigung (Gender-Bias)
 - Kürzere Förderung im SGB III, Schwerpunkt auf arbeitsmarktferne Personen im SGB II
- ➔ Folge: Geringere Beschäftigungsfähigkeit für einen großen Personenkreis

Entwicklung atypischer Beschäftigung (Anteile an abhängig Beschäftigten insgesamt)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008:16 (eigene Darstellung und Berechnung)

Zugang zu Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Mögliche Folgen von atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit:

- geringere/keine Chancen betrieblich-beruflicher Weiterbildung und Qualifikation
- fehlender/kürzerer Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit
- geringeres Einkommen, das eine Weiterbildung in Eigenregie einschränkt/verhindert
- geringere Beschäftigungsstabilität und kurzfristigeren Planungshorizont bei Beschäftigten
- ungünstige Arbeitsbedingungen und höhere Belastung aufgrund geringer Bindung an und kurzfristigen Planungshorizonts in Betrieben
- Identitätskrise, psychische Belastung, Zukunftsängste als „Randbelegschaft“ und in Arbeitslosigkeit (sowie Verstetigung)

Flexicurity als Rahmenkonzept

- Flexibilität und soziale Sicherheit sind keine Gegensätze, „Flexicurity“ ist als Ansatz einer integrierten Arbeits- und Sozialpolitik zu verstehen
- Berücksichtigt werden Kooperationen unterschiedlicher Akteure auf den Ebenen
 - der Betriebe,
 - der Sozialpartner und Verbände,
 - der Sozialversicherungen und
 - zahlreicher weiterer Einrichtungenzur Förderung von Flexibilität *und* sozialer Sicherheit

Berufliche Veränderung braucht Flexibilität *und* Sicherheit

- Ein institutioneller Rahmen für Flexibilität und soziale Sicherheit besteht, die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit wird u.a. über das BetrVG, SGB III und SGB II gestaltet
- Dieser Rahmen wird in Veränderungsprozessen insbes. für Stammebelegschaften positiv genutzt und ggf. durch betriebliche Maßnahmen ergänzt (interne funktionale Flexibilität)
- Bei einem großen Teil des Erwerbspersonenpotentials dominiert jedoch die externe Flexibilität gegenüber der sozialen Sicherheit
- Das Flexicurity-Konzept sieht jedoch ein Gleichgewicht zwischen beiden Komponenten vor
→ **Herausforderung zur Gestaltung der Praxis**

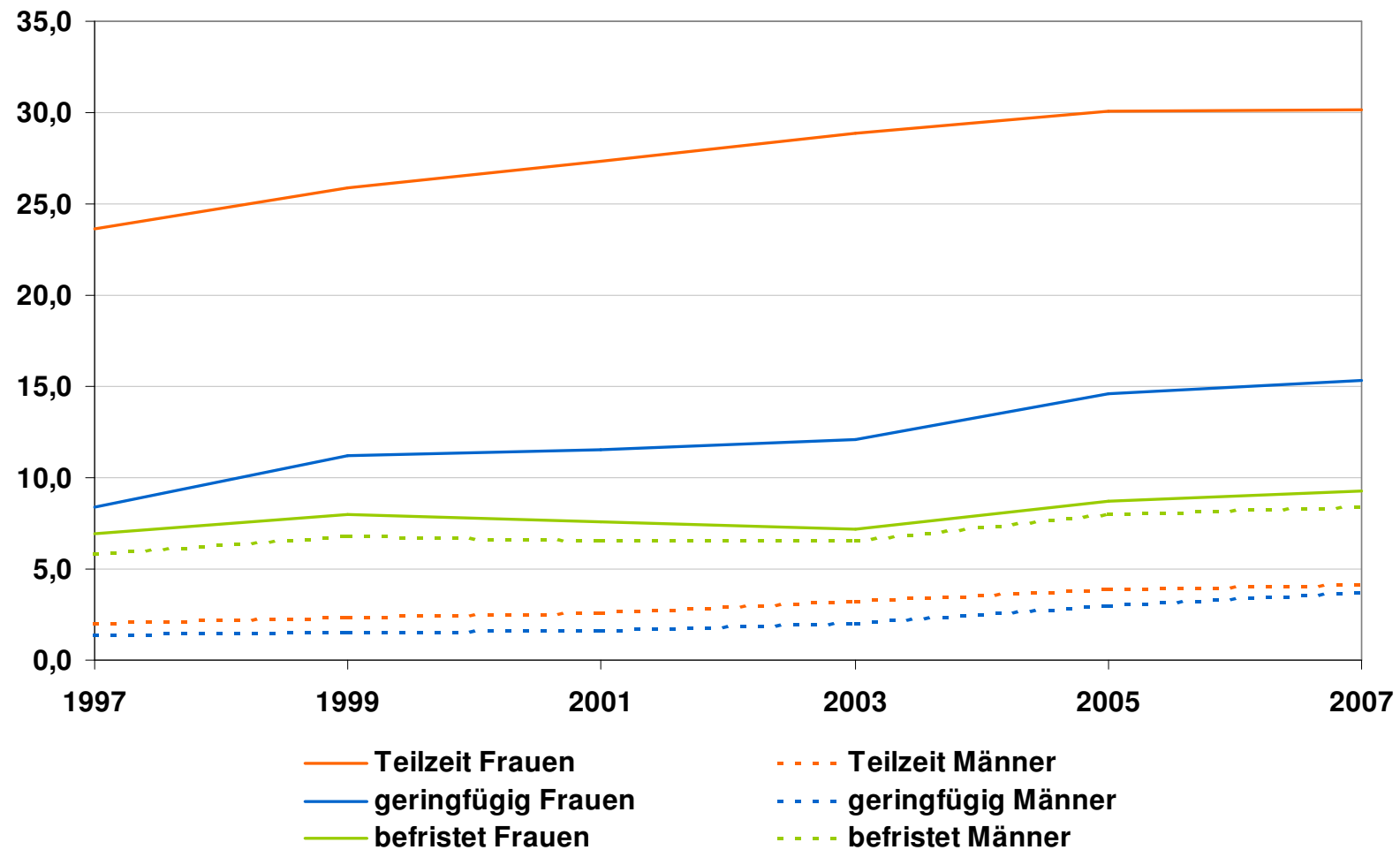
Gestaltungsansätze und Voraussetzungen

- Flexibilität
 - Überbetriebliche Ansätze (z.B. Arbeitskräftepools, kollegiale Arbeitnehmerüberlassung)
 - Branchenweite Ansätze (z.B. Umlageverfahren, Ausbildungsstätten)
- Soziale Sicherheit
 - Mindestarbeitsbedingungen
 - Integration in soziale Sicherungssysteme
- Gesellschaftlicher Paradigmenwechsel
 - Wertschätzung von Berufserfahrung
 - Weitsicht und Prävention
 - Diversity Management

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

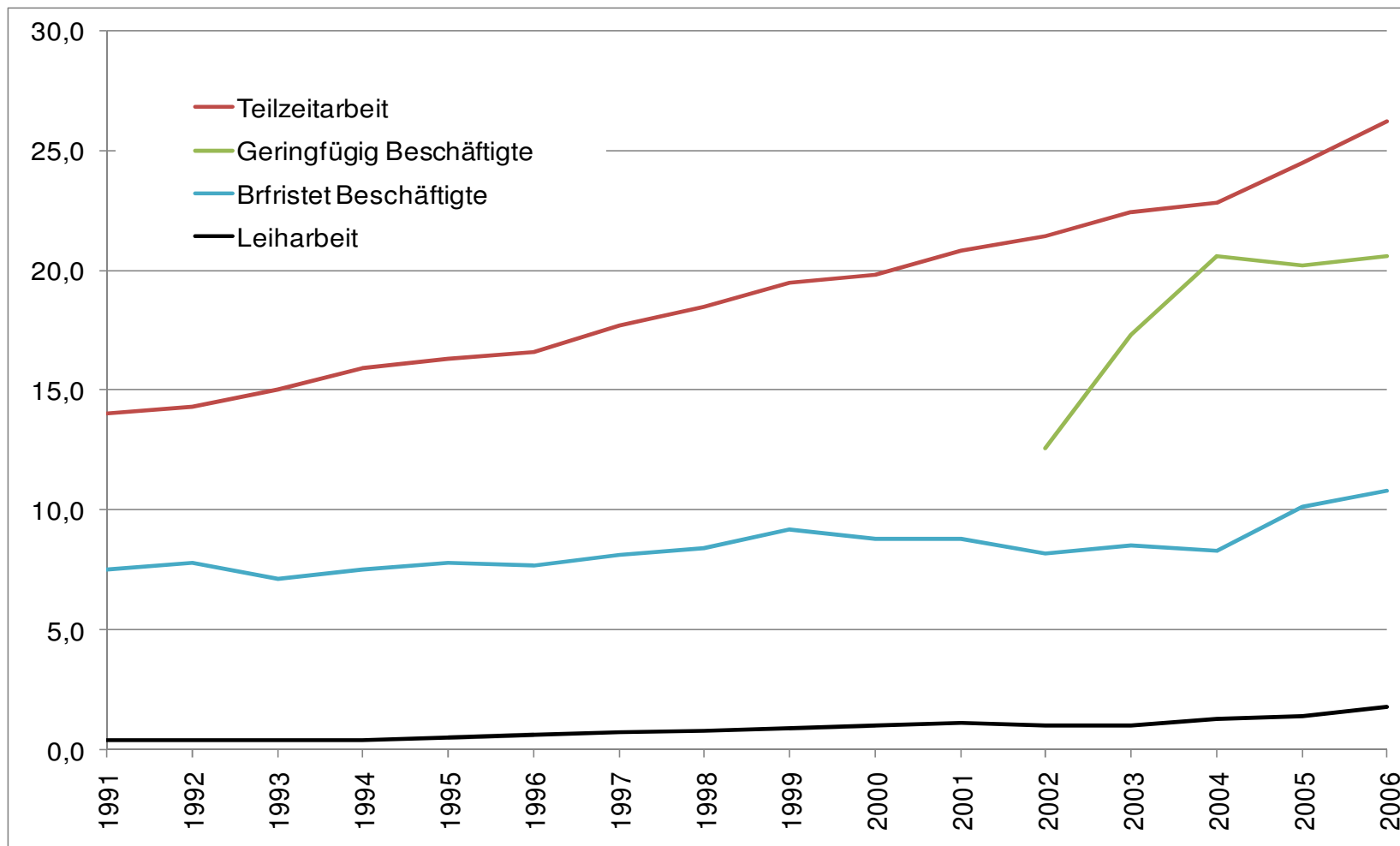
Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg Essen
45 117 Essen
0203 - 379 - 2412 (Tel.) -1809 (Fax)
Email: georg.worthmann@uni-due.de
Internet: www.iaq.uni-due.de

Entwicklung atypischer Beschäftigung (Anteile an abhängig Beschäftigten insgesamt)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008:15 (eigene Darstellung)

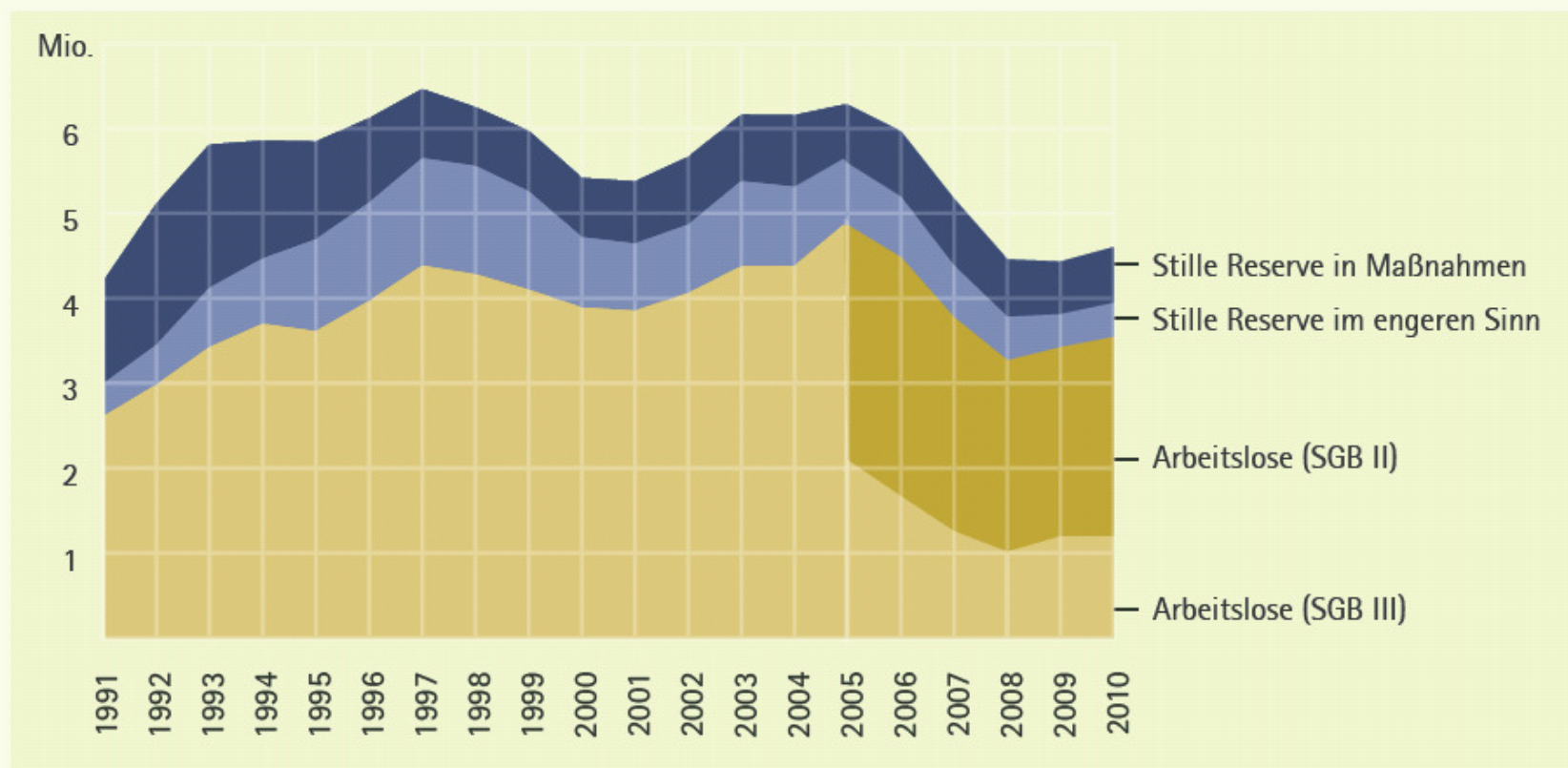
Entwicklung atypischer Beschäftigung (Anteile an Beschäftigten insgesamt)



Quelle: Keller/Seifert 2007:17 (eigene Darstellung)

Unterbeschäftigung in Deutschland – Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit und der Stillen Reserve 1991 bis 2010

Personen in Mio; Jahresdurchschnitte (2010: Projektionsvariante II)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB.

© IAB