Dachorganisation der Schweizer KMU
Organisation faîtière des PME suisses
Organizzazione mantello delle PMI svizzere
Umbrella organization of Swiss SME

Grundlagenpapier

Flexicurity

Was versteht man unter Flexicurity?

Flexicurity (ein Kofferwort aus flexibility und security) stellt in der Arbeitsmarktpolitik eine Kompromissformel dar für einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern: Die Arbeitgeber fordern mit dem Schlagwort "Flexibilisierung", den Kündigungsschutz zu lockern; die Arbeitnehmer sind interessiert vor allem an der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes bzw. der Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigung.

Durch die Europäische Sozialagenda (beinhaltet Zielsetzungen für sozialpolitische Massnahmen der EU-Mitgliedstaaten und der EU-Ebene sowie für Verhandlungen der Sozialpartner), die im Dezember 2000 vom Europäischen Rat in Nizza angenommen wurde, wurde Flexicurity zum Baustein des europäischen Sozialmodells und wesentlicher Bestandteil des Lissabon-Prozesses (Programm, das zum Ziel hatte, die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen) deklariert.

Flexicurity ist ein Versuch, zwei grundsätzliche Bedürfnisse miteinander in Einklang zu bringen. Diese Kombination aus flexiblen Arbeitsmärkten und einem hohen Grad an Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit könnte nach Ansicht der verantwortlichen EU-Gremien die Antwort auf das Dilemma der EU sein, wie die Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des europäischen Sozialmodells gewährleistet und erhöht werden kann. Flexicurity ist eine von der EU definierte politische Strategie zur gleichzeitigen und absichtlichen Erhöhung der Flexibilität der Arbeitsmärkte, Arbeitsorganisationen und Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen einerseits und der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit andererseits.

Gemeinsame Grundsätze der EU

Arbeitsmarktsituation und Kultur sind in allen EU-Ländern unterschiedlich. Die Europäische Kommission kann daher keine maßgeschneiderte Flexicurity-Lösung für alle Mitgliedstaaten entwickeln. Sie hat sich vielmehr zum Ziel gesetzt, so genannte „Pfade“ anzulegen, die den Weg hin zu mehr Flexibilität und Sicherheit weisen sollen. Diese Pfade bestehen aus Massnahmenpaketen, die geballt die Leistung eines Landes in Bezug auf die Flexicurity verbessern können. Verschiedene Pfade werden angelegt die sich auf die unterschiedliche Situationen in allen Ländern anpassen können.
Hinsichtlich des Flexicurity-Ansatzes haben die EU-Mitgliedstaaten die folgenden gemeinsamen Grundsätze formuliert:

- 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.
- Flexicurity beinhaltet die bewusste Kombination flexibler und verlässlicher vertraglicher Vereinbarungen.
- 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 sollte zu offeneren, reaktionsfreudigeren und integrativeren Arbeitsmärkten und damit zur Überwindung der Segmentierung beitragen. Sie betrifft Beschäftigte ebenso wie Arbeit Suchende.
- Interne Flexicurity (innerhalb eines Unternehmens) und externe Flexicurity sind gleichermaßen wichtig und sollten gefördert werden.
- Flexicurity sollte die Gleichstellung der Geschlechter dadurch voranbringen.
- 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.
- Flexicurity erfordert eine kostenwirksame Mittelzuweisung und sollte mit gesunden und finanziell nachhaltigen öffentlichen Haushalten uneingeschränkt vereinbar sein.

Verfolgung des Flexicurity-Ansatzes in der Schweiz

Das BSV hat durch Ecoplan und durch die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften eine Studie zum Flexicurity-Ansatz erstellen lassen, welche im Mai 2008 veröffentlicht wurde. Die Verfasser der Studie untersuchten die Lage und Entwicklung des Schweizer Arbeitsmarkts von 2002 bis 2006. In den Augen der Verfasser stellt die Schweiz ein klassisches Beispiel für «Flexicurity» dar.

Die Studie zeigt die Hauptprobleme der sozialen Absicherung sowie die Chancen und Risiken der verschiedenen Arbeitsformen auf. Sie kommt zum Schluss, dass das Schweizer Sozialversicherungssystem - auch wenn es noch einige Lücken aufweist - bei unkonventionellen Arbeitsverhältnissen eine gute Deckung bietet. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass nicht nur die Erwerbstätigen oder gar nur die Arbeitnehmenden der AHV und der Krankenversicherung unterstellt sind, wie das in anderen Ländern der Fall ist.

Das BSV ist sich der Tatsache bewusst, dass in der beruflichen Vorsorge Anpassungen ins Auge gefasst werden müssen. Bei mehreren befristeten Verträgen mit demselben Arbeitgeber werden die einzelnen Arbeitseinsätze zusammengezählt, sofern die Unterbrechung dazwischen nicht länger als zwei Wochen dauert. Geplant ist, diese Frist durch eine Verordnungsänderung auf drei Monate zu verlängern. Noch zeichnet sich aber keine Lösung für Personen ab, die mehrere Arbeitseinsätze bei verschiedenen Arbeitgebern leisten. Das BSV wird den Verlauf der Diskussionen und die auf internationaler Ebene eingebrachten Vorschläge bei den nächsten Anpassungen der Sozialversicherungen berücksichtigen.

Haltung des sgv zum Flexicurity-Ansatz

Unsere Welt wird immer schnelllebiger. Immer mehr Güter werden Just-in-Time erstellt. Die Automobilindustrie ist ein Musterbeispiel für eine moderne Industriesparte, die heutzutage praktisch vollständig auf Zwischenlager verzichtet und sich stattdessen die benötigten Einzelkomponenten auf einen exakt bestimmten Zeitpunkt hin anliefern lässt, um sie direkt zu verarbeiten. Dies erfordert auf allen Stufen ein hohes Mass an Flexibilität. Wer diese Flexibilität nicht aufzubringen vermag, ist nicht mehr konkurrenzfähig und dürfte bald vom Markt verschwinden.

Eine der noch verbleibenden Vorzüge des Werkplatzes Schweiz ist die vergleichsweise hohe Flexibilität bei den Arbeitzeiten. Wie der von der EU gewählte Flexicurity-Ansatz aufzeigt, muss damit gerechnet werden, dass unsere direkten Konkurrenten Terrain gut machen werden. Die Schweiz muss deshalb bestrebt sein, das Mass an Flexibilität weiter zu erhöhen. Ein viel versprechender Ansatz dürfte sein, noch flexiblere Arbeitszeitmodelle zuzulassen. Daneben sind alle Regulierungen zu beseitigen, welche die Wirtschaft unnötig einengen. Auch mit dem Abbau administrativer Belastungen und Kontrollen lässt sich ein höheres Mass an Flexibilität erzielen. Wo immer möglich gilt es auf zusätzliche staatliche Interventionen zu verzichten. Bezüglich "Flexibilty" muss sich die Schweiz somit noch verbessern. Ein viel versprechender Ansatz könnte darin bestehen, zu einengende rechtliche Schranken abzubauen und stattdessen einvernehmliche Lösungen auf der Ebene von Gesamtarbeitsverträgen zu suchen, bei welchen die Sozialpartner ein hohes Mass an Eigenverantwortung zum Tragen bringen und in denen dem Prinzip des austarierten Geben und Nehmens nachgelebt wird.

Anders sieht es in Bezug auf "Security" aus. Unser Sozialstaat hat die Schwelle des finanziell Tragbaren längst überschritten. Die Sozialausgabenquote (Gesamtausgaben für die soziale Sicherheit gemessen am BIP) ist von 19,5% im Jahre 1990 auf 28,4% im Jahre 2006 hochgeschnellt. Mit der Invalidenversicherung und der Arbeitslosenversicherung sind zwei wichtige Sozialwerke massiv überschuldet. Bei gleich bleibendem Leistungsniveau muss in den kommenden Jahren ausnahmslos bei allen Sozialversicherungen mit Zusatzfinanzierungen gerechnet werden (allein bei der Krankenversicherung beläuft sich der zusätzliche Prämienbedarf aufs kommende Jahr hin auf durchschnittlich 15%). Wollte man alle Finanzierungslücken mit Mehreinnahmen füllen, müsste man auf mittlere Frist zusätzliche Mittel in der Grössenordnung von gut sechs Mehrwertsteueräquivalenten einfordern. Dies würde der Wirtschaft enormen Schaden zuführen, die Solidarität der erwerbstätigen Bevölkerung würde überstrapaziert. Der sgv verlangt deshalb einen raschen Paradigmenwechsel: die Leistungen sind neu den vorhandenen finanziellen Mitteln anzupassen und nicht mehr umgekehrt.

Bern, 16. Juni 2009

Dossierverantwortlicher
Kurt Gfeller, Vizedirektor sgv
Tel. 031 380 14 31, E-Mail k.gfeller@sgv-usam.ch