

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

Quelle: Keller/Seifert 2007:16 (Auszug)

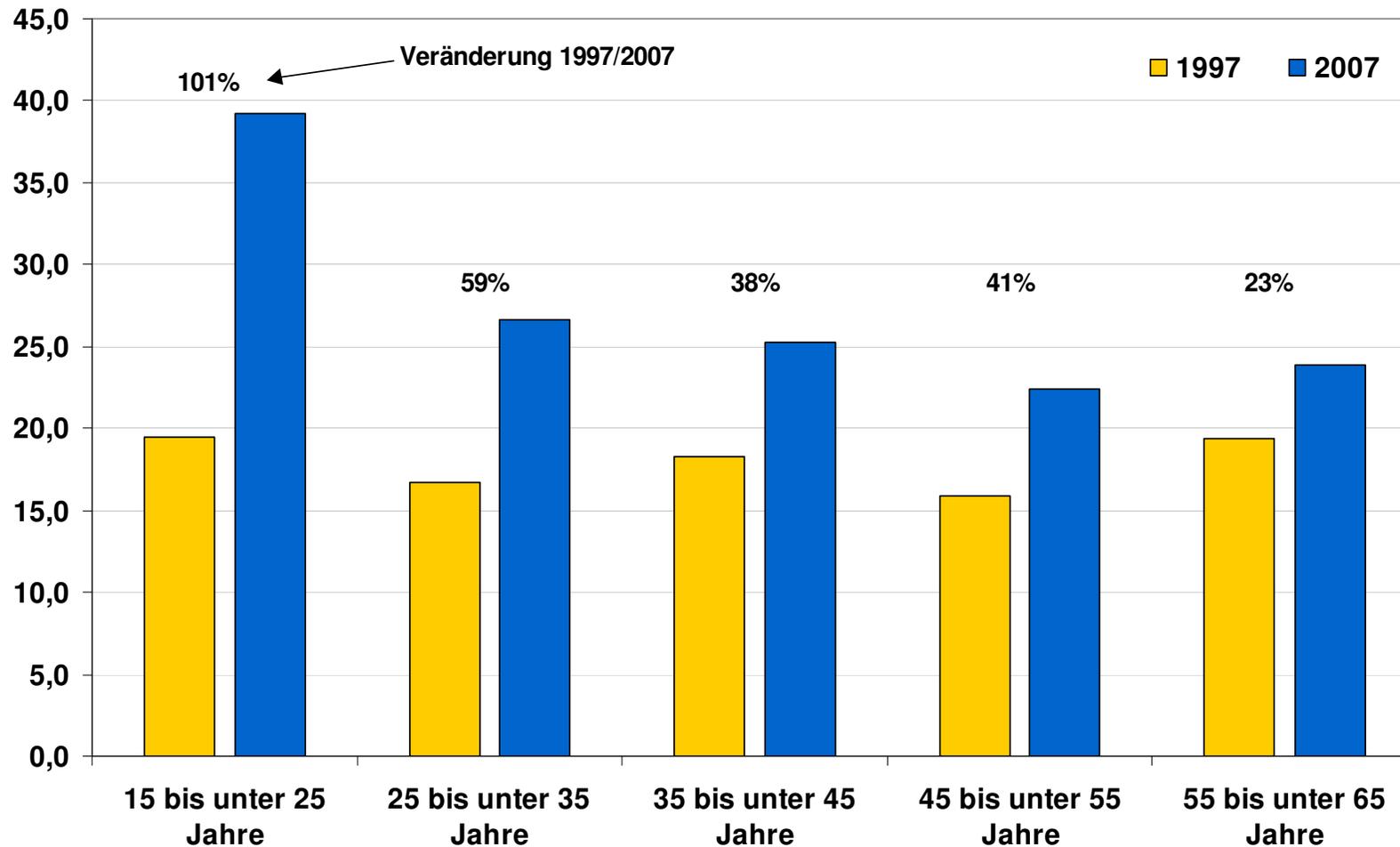
## Dimensionen sozialer Sicherheit

- 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**

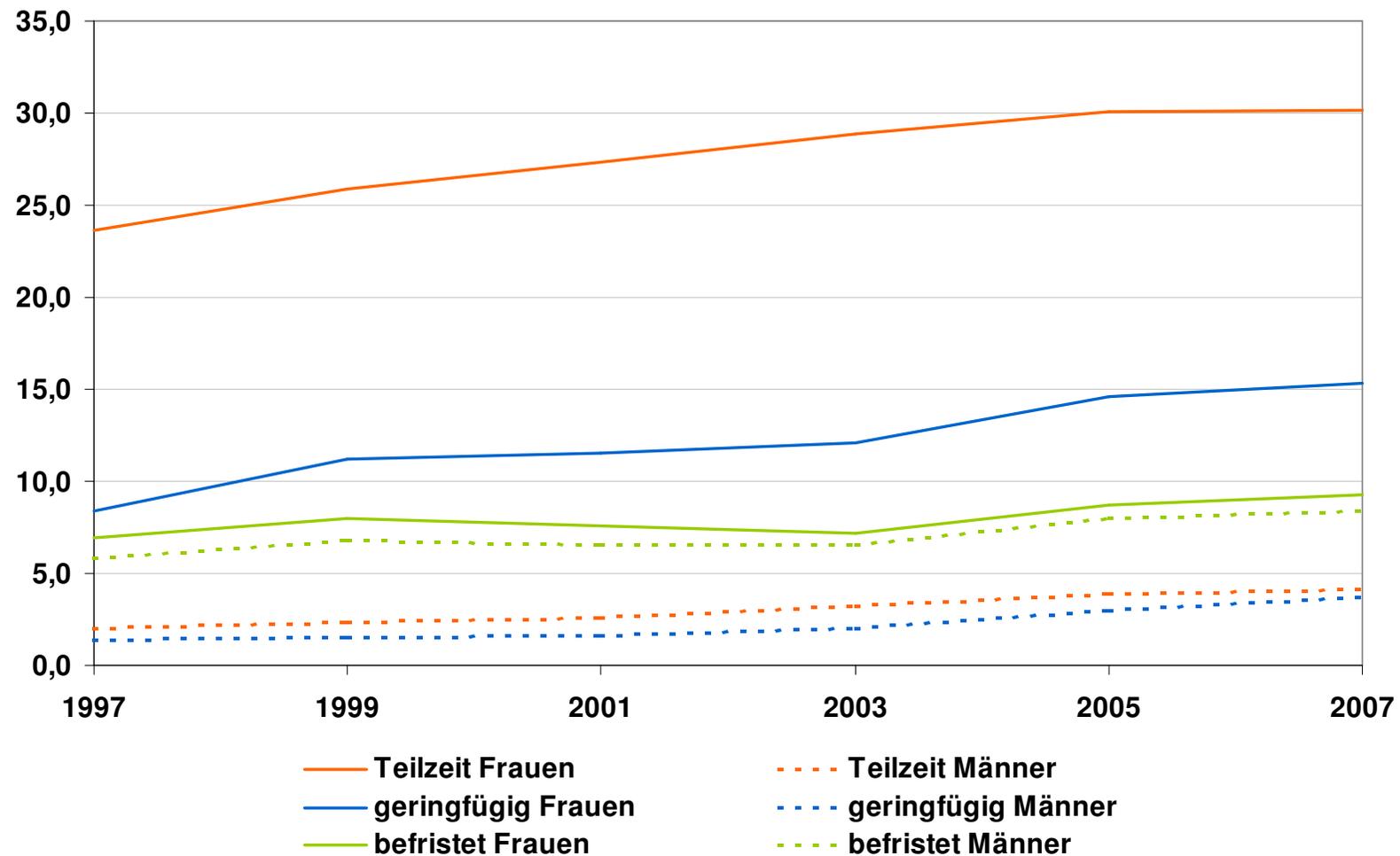
## Gestaltungsansätze und Voraussetzungen

- 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!

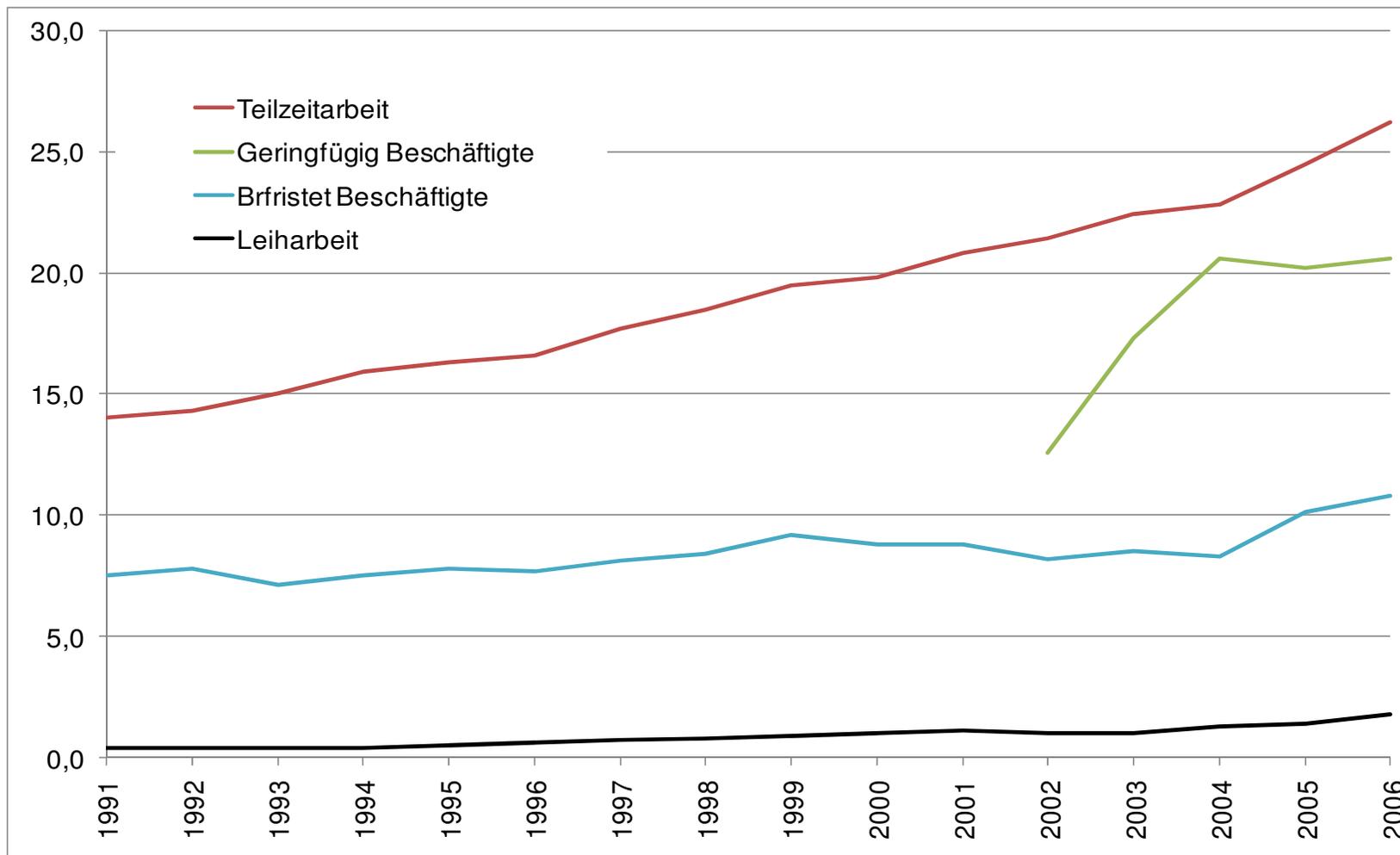
Institut Arbeit und Qualifikation  
Universität Duisburg Essen  
45 117 Essen  
0203 - 379 - 2412 (Tel.) -1809 (Fax)  
Email: [georg.worthmann@uni-due.de](mailto:georg.worthmann@uni-due.de)  
Internet: [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

## Entwicklung atypischer Beschäftigung (Anteile an abhängig Beschäftigten insgesamt)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008:15 (eigene Darstellung)

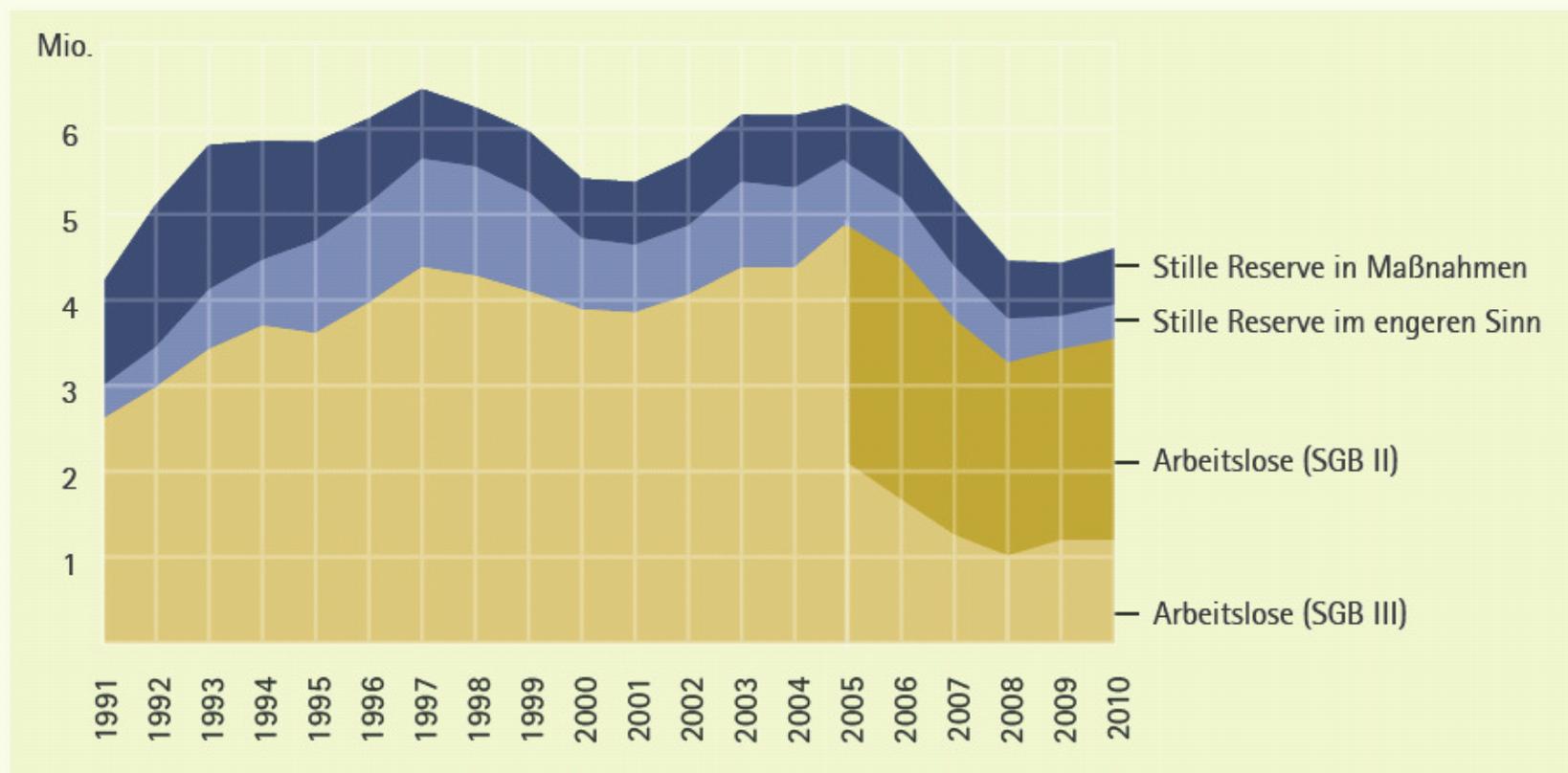
## Entwicklung atypischer Beschäftigung (Anteile an Beschäftigten insgesamt)



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