



Flexicurity
Folgen von Arbeitszeit-Deregulierung

Manuela Berlin
Andreas Hundt

Dr. Ulrike Schrapf,
Konfliktmanagement in Organisationen

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Begriffsklärung

- Verbindung von Flexibilität am Arbeitsplatz und in der Beschäftigung mit sozialer Sicherheit
- Mitgestaltung gesellschaftlicher Umbrüche
- Anpassung an sich schnell verändernde Marktbedingungen (Individuum/Organisation)

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Definition:

- "...a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organization and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weak groups in and outside the labour market on the other hand." (Wilthagen/Tros, 2004)

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Flexibilität

■ Unternehmensebene

- ◆ Änderung/Anpassung von Organisations- und Kontrollstrukturen
- ◆ Arbeitsaufteilung und Arbeitszuschnitte
- ◆ Kostenstrukturen
- ◆ Personaleinsatz

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Flexibilität

■ Ebene des Individuums

- ◆ Gestaltung der Arbeit und Arbeitszeit
- ◆ Entlohnung
- ◆ Mobilität
- ◆ Qualifizierungsanforderungen
- ◆ Arbeitsplatzsicherheit

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Flexibilität

■ Forderung in Zeiten von Krisen

◆ 80´er

- konjunkturabhängige Arbeitslosigkeit
(Beschäftigungsförderungsgesetz)

◆ 90´er

- Liberalisierung der Kapitalmärkte
- Zusammenbruch des Ostblocks
- neue IuK-Technologien
- → Globalisierung

Referat Flexicurity, Folgen von Arbeitszeit-Deregulierungen
von Manuela Berlin und Andreas Hundt

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Auswirkungen in Deutschland

- geringe Auswirkungen
- geringe Verbreitung von abweichenden Beschäftigungsformen
- Teilzeitarbeit häufigste Form
- leichter Anstieg von prekären Arbeitsverhältnissen
 - ◆ befristete Arbeit
 - ◆ Zeitarbeit
 - ◆ Alleinselbständigkeit

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Auswirkungen in Deutschland

- starker Anstieg der Zahl von Menschen mit Arbeitslosigkeitsperioden und befristeten Jobs bei der jungen Generation

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Externe Flexibilisierung

- Optionen der Unternehmen auf Marktschwankungen mit Entlassungen bzw. Einstellungen zu reagieren
- stärker bemerkbar bei jüngeren Arbeitnehmern

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ interne Flexibilisierung

- wechselnde Arbeits- und Arbeitszeitanforderungen
- neue Entlohnungsmodelle
- tritt zunehmend in der Hülle von Normalarbeitsverhältnissen auf

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ interne/externe Flexibilisierung

- in Deutschland oft Mischform
- scheinbar paradoxe Anforderungen an Organisationen und Individuen
- Probleme durch Transaktionskosten und sichere Perspektiven

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Sicherheit

- Sicherheit bedeutet nicht sicherer Arbeitsplatz
- Unterschiedliche Bedeutung von Sicherheit
- Regelung der Widersprüche von Flexibilisierung
- Frage nach sozialer Sicherheit
- Wer trägt Verantwortung?
- Wie muss Flexibilisierung geregelt und gelenkt werden?

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Regelungsbedarfe

- Förderung der Unternehmensflexibilität und Abschwächung der Risiken für Individuen
- optimal wäre win-win-Situation
- Regelung und Förderung persönlicher Sicherheit durch den Staat

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Regelungsbedarfe

- bei interner Flexibilisierung:
 - ◆ Arbeitszeit und Entlohnung
 - ◆ Arbeitseinsatz und Beschäftigungssicherheit
 - ◆ Entscheidungsmacht
 - ◆ Verteilung von Aufgaben und Arbeitszeiten

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Regelungsbedarfe

- bei externer Flexibilisierung:
 - ◆ Probleme der Wiederbeschäftigung
 - ◆ Qualifikationserhalt und Weiterqualifizierung
 - ◆ soziale Absicherung
 - ◆ Arbeitsplatzsicherung
 - ◆ Entlohnung

1. Flexicurity: Grundlagen

◆ Regelungsbedarfe

- Chancen und Risiken sind ungleich verteilt
- Abhängigkeit von Ressourcen und Möglichkeiten
 - ◆ Klassen- und Schichtunterschiede bedeutend
 - ◆ sinkende Qualifikation=steigendes Arbeitslosigkeitsrisiko
 - ◆ hohe Arbeitslosigkeit angelernten und ungelernten Arbeitskräften
 - ◆ → gleichzeitig geringe Ressourcen und Rückhalt
 - ◆ → Auswirkungen auf Chancen neue Arbeit zu finden
 - ◆ → Bedarf an Absicherung steigt mit sinkenden Ressourcen und Chancen

2. Praxis

◆ Unternehmensebene

- Text von J. Flecker, „Interne Flexibilisierung – Von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund“

◆ Individuenebene

- Text von U. Klammer, „Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs“

Unternehmensebene

- ◆ Kapazität des Betriebs
- ◆ Inhalte der Leistungserstellung
- ◆ Strukturen und Prozesse
- ◆ Kombination verschiedener Maßnahmen

Kapazitäten des Betriebs

- ◆ Überwinden von Schwankungen im Arbeitsanfall
- ◆ Unterscheiden nach Zu- oder Abnahme des Arbeitsanfalls

Kapazitäten des Betriebs

◆ Maßnahmen:

- Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen
- Auf- oder Abbau von Überstunden und Sonderschichten
- Einstellungen und Entlassungen von Personal
- Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle
- Innerbetriebliche Umsetzungen

Inhalte der Leistungserstellung

- ◆ Anpassen der Produkte an individuelle Kundenbedürfnisse durch ein vielfältiges Angebot
- ◆ Voraussetzung: eine gemeinsame Aufgabe, die kooperativ erledigt werden kann

Inhalte der Leistungserstellung

◆ Maßnahmen:

- Personal versetzen
- Aufgabenintegration und teilautonome Gruppenarbeit

Strukturen und Prozesse

◆ Reorganisationsmaßnahmen

- Aufgliederung zentraler Abteilungen
- Abbau von Hierarchien
- Dezentralisierung
- Delegieren von Verantwortung

Kombination verschiedener Maßnahmen

- ◆ „Subjektivierung“ von Arbeit durch
 - Projektförmige Organisation
 - Keine dauerhafte Organisationsstruktur

Individuum - Ebene

- ◆ Strukturen und Veränderungen von Erwerbsbiografien
- ◆ Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen
- ◆ Implikationen für die Sozialpolitik

Strukturen und Veränderungen von Erwerbsbiografien

- ◆ Teilzeitarbeit
- ◆ Kindererziehung und Haushalt
- ◆ Arbeitslosigkeit

Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen

◆ Humankapitaltheorie

- Investition in die Ausbildung um später Erträge in Form von Einkommen zu erzielen
- Kein Restorationseffekt

◆ Kompression des Lebenserwerbsverlaufs

- Verlagerung des Einkommenserwerbs auf späte Phasen des Erwerbslebens
- Tendenz zum früheren Renteneintritt

Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen

◆ Kindererziehung

- Das Lebenserwerbseinkommen von Frauen ist direkt abhängig von der Kinderzahl
- Unterbrechungen aufgrund Geburt und Erziehung sind weniger gravierend als Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit

Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen

◆ Arbeitslosigkeit

- Arbeitslosigkeitsphasen wirken sich auf den Einkommensverlauf bei Männern stärker aus als bei Frauen
- Bei Frauen „verjähren“ Arbeitslosigkeitsphasen vergleichsweise schnell

Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen

◆ Teilzeitarbeit

- Bezüglich der Auswirkungen von Teilzeitarbeit gibt es keine eindeutigen Befunde

Implikationen für die Sozialpolitik

- ◆ Gleichgewicht von Kommodifikation und Dekommodifikation
- ◆ Vier Handlungsfelder:
 - Unterstützung von Kontinuität
 - Unterstützung von Diskontinuität
 - Unterstützung von Übergängen
 - Finanzielle Abfederung von Diskontinuität

Unterstützung von Kontinuität

- ◆ Beseitigung des Gefühls der Beschäftigungsunsicherheit
 - kontinuierliche Arbeitsmarktpartizipation
 - Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen

Unterstützung von Diskontinuität

- ◆ Schaffung von „garantierten Optionalitäten“ zur Anpassung der Arbeitszeit an den entsprechenden Lebensabschnitt
 - Rechtliche Rahmenbedingungen für Erwerbspausen, sowie für die
 - Verminderung und Wiederaufstockung von Arbeitszeit

Unterstützung von Übergängen

◆ Förderung von Statusübergängen

- Transfer- und Qualifizierungsgesellschaften
- Reorganisation des Beginns und Ende der Erwerbsbiografie

Finanzielle Abfederung von Diskontinuität im Lebenslauf

- ◆ Auf zu erwartende Alterseinkünfte aus Rentensystemen könnte in früheren Lebensphasen zugegriffen werden
- ◆ Erweiterung der Versicherungspflicht



Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!