

# SOCIOLOGY IN SWITZERLAND

## Sociology of Work and Organization

### Das Flexicurity-Konzept

**Dragan Damjanović**

dragan.damjanovic@uzh.ch

Zürich, Oktober 2011

#### **Inhalt:**

Einleitung	2
1. Definitionen und Bedeutung von Flexicurity	2
2. Historischer Hintergrund	6
3. Umsetzungsprobleme bei Flexicurity	7
4. Konzeptuelle Probleme bei Flexicurity	10
5. Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs	17
Schlussfolgerung	27
Literaturverzeichnis	28

---

#### **Bibliographische Zitierung:**

Damjanovic, Dragan, Das Flexicurity-Konzept. In: Sociology in Switzerland: Work and Organization. Online Publikationen. Zürich 2011. [http://socio.ch/arbeit/t\\_damjanovic.pdf](http://socio.ch/arbeit/t_damjanovic.pdf)

## **Einleitung**

In der vorliegenden Seminararbeit geht es primär darum, dem Thema des Seminars „Wandel der Arbeitswelt“ gerecht zu werden und einen neuen Beitrag zum Flexicurity-Konzept zu liefern. Die breite Literatur über Flexicurity beschäftigt sich weitgehend damit, die Flexicurity-Strategie vorzustellen und über ihre Bedeutung und Implementation auf europäischem Niveau und in den einzelnen Ländern zu berichten. In dieser Arbeit werden zuerst einmal die einzelnen Elemente von Flexicurity wie auch der Begriff selbst definiert, um in einem weiteren Schritt über die Bedeutung von Flexicurity auf europäischem Niveau zu informieren (Kapitel 1). Das erste Kapitel bildet die Basis für alle weiteren Kapitel der Arbeit.

Danach wird aus historischer Sicht der Weg aufgezeigt, wie die einzelnen Bestandteile von Flexicurity zu diesem Konzept zusammengefloßen sind (Kapitel 2). Eine derartige Herangehensweise ist in der Literatur weitgehend ein Novum und hat die Funktion, die Entstehung von Flexicurity nachvollziehbar zu machen.

In den weiteren Kapiteln der Arbeit gilt es die Ausgangsfragen umfassend zu beantworten. Zuerst stehen zwei Probleme (Kapitel 3 und 4), die sich dem Flexicurity-Konzept stellen im Vordergrund und danach eine mögliche Erweiterung (Kapitel 5) für Flexicurity. Dabei wird auf verschiedenste empirische Daten zurückgegriffen, die mittlerweile über die Implementation von Flexicurity und andere für die Fragestellung wichtige Aspekte vorliegen. Die theoretische Betrachtungsweise nimmt dabei einen nicht zu verachtenden Platz ein, weshalb es auch interessant zu betrachten ist, ob sich die theoretischen Vermutungen mit der Empirie decken.

Zum Schluss sollen zusätzliche Erkenntnisse, welche durch die Behandlung der beiden Ausgangsfragen gewonnen wurden, erläutert werden. Die gewonnenen Erkenntnisse zu der zweiteiligen Fragestellung sollen ausserdem miteinander verknüpft werden. Auf mögliche Handlungsbedarfe für die zukünftige Forschung wird ebenfalls eingegangen.

### **1. Definitionen und Bedeutung von Flexicurity**

In diesem Kapitel werden Definitionen für „Flexicurity“ und seiner Bestandteile „Flexibilität im Arbeitsmarkt“ und „sozialer Sicherheit“ geliefert, welche die Hauptbegriffe der Arbeit bilden. Dabei werden möglichst viele entscheidende Aspekte der zu beschreibenden Beg-

riffe aufgeführt. Obwohl in den weiteren Kapiteln immer wieder einzelne Elemente auftauchen, welche unter die hier beschriebenen Begriffe fallen können, scheint es mir dennoch wichtig zu sein, Definitionen zu liefern, auf die sich der Leser stützen kann. Im letzten Teilkapitel über Flexicurity soll ausserdem noch über die Bedeutung dieses Konzepts auf europäischem Niveau berichtet werden.

## **1.1 Flexibilität im Arbeitsmarkt**

Wichtig zu differenzieren sind „Flexibilität“ und „Flexibilisierung“. Das Erste bedeutet einen Zustand, das Zweite einen Vorgang (vgl. Klammer und Tillmann 2001: 6). Ganz allgemein steht „Flexibilität im Arbeitsmarkt“, um eine Definition von Semlinger heranzuziehen, „für die Möglichkeit eines Systems zu quantitativen oder qualitativen Anpassungen bei veränderten Umweltzuständen“ (Semlinger 1991b: 19). Flexibilität darf laut Semlinger nicht mit Instabilität verwechselt werden, weil Flexibilität Stabilität braucht. Nach Semlinger ist die Stabilität von Flexibilität der Faktor, welcher Unsicherheit in Sicherheit verwandelt oder zumindest in ein überschaubares Risiko (vgl. Semlinger 1991a: 5f.). Die sozialen Sicherheiten und Unsicherheiten im Bezug auf Flexibilität sind aus soziologischer Sicht äusserst interessant und werden in weiteren Kapiteln noch behandelt.

Die in dieser Arbeit verwendete Präposition „im“ (Arbeitsmarkt) ist ganz nach Böhringer et al. (2007: 6) bewusst gewählt, da ich mir im Rahmen dieser Arbeit offenhalte, mich auf die Makro-, Meso- und Mikroebene beziehen zu können, anstatt „nur“ auf die „Flexibilität des Arbeitsmarktes“. In den folgenden zwei Unterkapiteln soll noch die stets anzutreffende interne und externe Flexibilität unterschieden und erläutert werden.

### **1.1.1 Interne Flexibilität**

Die interne Flexibilität erlaubt, etwas allgemein formuliert, die Anpassung der Strukturen und Abläufe eines Betriebs an veränderte Anforderungen des Marktes beziehungsweise der Bedürfnisse des Unternehmens. Dazu gezählt werden vor allem flexible Arbeitszeitmodelle, die es beispielsweise ermöglichen Arbeitszeitverkürzungen bei gesamtwirtschaftlichen Schwankungen vorzunehmen. Somit führt interne Flexibilität zu sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen wie Teilzeitarbeit und geringfügiger Arbeit. Auch Anpassungen wie Kurz- und Schichtarbeit sind üblich. Interne Flexibilität kann nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig eingesetzt werden. So kann nicht nur auf saisonale, sondern auch auf längerfristige strukturelle Veränderungen mit verschiedenen internen Arbeitskraftstruktura-

rierungen reagiert werden. Die interne Flexibilität bedarf einer gewissen Beweglichkeitsbereitschaft von Seiten der Arbeitnehmer. Die vom Unternehmen geförderte Weiterbildung spielt dabei eine wichtige Rolle, weil die Arbeitnehmer dadurch flexibel an unterschiedlichen Stellen oder in unterschiedlichen Positionen innerhalb des Unternehmens eingesetzt werden können. Deshalb muss interne Flexibilität nicht in jedem Fall zu atypischen Arbeitsverhältnissen führen, sondern kann auch im Rahmen von Vollzeitanstellung angepasst werden (vgl. Böhringer et al. 2007: 15f.).

### **1.1.2 Externe Flexibilität**

Die externe Flexibilität steht für die numerische Anpassung des Personals an wechselnde beziehungsweise veränderte Bedarfe des Unternehmens oder die Anforderungen des Marktes. Darauf kann mit Entlassungen oder Neuanstellungen reagiert werden. Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, befristete Verträge und Frührente stellen ebenfalls gängige Optionen dar (vgl. Böhringer et al. 2007: 16).

## **1.2 Soziale Sicherheit**

Aus sozialwissenschaftlicher Sicht bietet sich die Definition der sozialen Sicherheit von Böhringer et al. (2007: 19) gut an. Sie weisen auf die Schwierigkeit hin, wie umfassend diese Bestrebung zu verstehen ist, weil vielerlei verschiedene Verständnisse darüber existieren. Unter dem System der sozialen Sicherheit wird die Absicherung gegen die neun klassischen sozialen Risiken verstanden. Darunter fallen Familienlasten, Mutterschaft, Krankheit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Invalidität, Alter, Tod des Ernährers oder der Ernährerin der Familie und Arbeitslosigkeit. Diese Absicherung umfasst die Sozialhilfe, das Arbeitsrecht und wird durch weitere Massnahmen vor allem der Arbeitsmarktpolitik, der Sozialpolitik, der Bildungspolitik und der Familienpolitik ergänzt. Diese Massnahmen sollen auf die soziale Inklusion von Menschen abzielen, welche eine Erwerbsarbeit suchen (vgl. Böhringer et al. 2007: 20).

## **1.3 Flexicurity**

Der Begriff „Flexicurity“ ist eine Wortschöpfung aus „Flexibility“ und „Security“, Flexibilität und soziale Sicherheit, und bringt bereits zum Ausdruck, dass etwas zusammengeführt werden soll (vgl. Kronauer und Linne 2005: 14). Das Konzept der Flexicurity versucht die scheinbaren Gegensätze von Flexibilität und sozialer Sicherheit aufzulösen (vgl. Keller und

Seifert 2002: 90). Für die Politik und die internationalen Organisationen wie die EU und OECD sind die Flexicurity-Strategien hochinteressant, weil sie die europäischen Arbeitsmärkte mit teilweise hohen Arbeitslosenraten in Schwung setzen könnten, so zumindest die Hoffnung, ohne dabei die soziale Sicherheit zu gefährden (vgl. Böhringer et al. 2007: 43). Die in der Literatur am häufigsten anzutreffende Definition umschreibt den Begriff wie folgt: „[...] 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 and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other hand.“ (Wilthagen und Tros 2004: 169). Nach Kronauer und Linne (2005: 14) lässt diese Formulierung bereits erkennen, dass Sicherheit in flexibilisierten Arbeitsmärkten und Arbeitsorganisationen etwas anderes bedeuten soll als einen sicheren Arbeitsplatz mit sozialstaatlichen Anrechten zu haben. Es geht vielmehr um wiederkehrende innerbetriebliche wie zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (vgl. Kronauer und Linne 2005: 14). Diese Massnahmen stehen darum in enger Verbindung zur internen und externen Flexibilität.

Ferner soll Flexicurity als ein Prozess verstanden werden, in dem sich Flexibilität über soziale Sicherheit definiert, und umgekehrt. Diesem Verständnis nach bildet das Synchronisieren der beiden Bestandteile einen bewussten Prozess, wodurch Flexicurity den Charakter einer proaktiven Arbeitspolitik aufweist (vgl. Böhringer et al. 2007: XII). Das Synchronisieren wird zur Erinnerung auch in der obigen Definition eingefordert.

Ein weiteres wichtiges Merkmal der Flexicurity ist, dass die einzelnen Länder in Europa ihre eigenen Modelle dafür entwickelt haben und somit jedes für sich entscheidet, wie es die Flexicurity-Ansätze anwenden will. Modelle, die sich in anderen Ländern Europas bewährt haben, werden aber auch gerne übernommen (vgl. Homey et al. 2008: 44).

Zum Schluss gehe ich noch auf den wahrscheinlich allerwichtigsten Aspekt ein, den es beim Verfolgen der Flexicurity-Strategie zu berücksichtigen gilt, nämlich der Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit. Eine gute Balance ist das Ziel von Flexicurity, weil eine Schiefelage der beiden Teile zu Problemen führen kann (vgl. Böhringer et al. 2007: 35). Eine mögliche Unausgewogenheit der beiden Teilkonzepte wird in noch folgenden Kapiteln dieser Arbeit ein wichtiges Thema sein.

## **2. Historischer Hintergrund**

In diesem Kapitel geht es in einem ersten Schritt darum, soziale Sicherheit und Flexibilität aus historischer Perspektive zu beleuchten. Dadurch wird dem Leser erklärt, wie diese beiden Bestrebungen geschichtlich bedingt zu Flexicurity zusammengeführt wurden.

Während die Literatur über Flexicurity oft ihre Geburt und die darauf folgende Implementierung beleuchtet, skizzieren Burroni und Keune einen historischen Überblick, der den Weg von der sozialen Sicherheit über die Flexibilität zu Flexicurity zeigen soll. Ich erachte diese Skizzierung als sehr sinnvoll, weil damit die Notwendigkeit der Schaffung von Flexicurity bewusst gemacht wird, welche sich über die Zeit ergeben hat. Sonst würde vielleicht die Gefahr bestehen, dass Flexicurity als ein rein reaktionäres und neuartiges Konzept angesehen wird, dass nur zum Ziel hatte, auf negative Zustände im Arbeitsmarkt der jeweiligen Länder zu reagieren. Wir haben aber im ersten Kapitel gesehen, dass Flexicurity keine reaktionäre, sondern eine proaktive Politik als Ziel verfolgt.

Seit Ende des 19. Jahrhunderts haben die europäischen Länder ihre Arbeitsmärkte und Wohlfahrtsbestimmungen extensiv weiterentwickelt. Bis in die 1970er Jahre versuchten die Länder Westeuropas soziale Missstände zu beseitigen und die soziale Sicherheit zu verbessern, damit die Arbeitnehmer von etwaigen Exzessen des Kapitalismus und Unsicherheiten des Marktes verschont bleiben. Ausserdem sollten die Kräfteverhältnisse zwischen Arbeiternehmern und Arbeitgebern reguliert werden. Es galt die Marktabhängigkeit der Bürger zu reduzieren und sie vor Risiken wie Armut, Krankheit, Arbeitsunfähigkeit und Alter zu schützen. Im Zentrum dieser Bestrebungen stand der Staat, der als regulierende Kraft im Arbeitsmarkt wirkte und eine nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik verfolgte (vgl. Burroni und Keune 2011: 76).

Ab den 1970er kam es zu einer Umorientierung, wodurch nicht mehr der Staat regulierend wirkte, sondern vermehrt der globale Markt. Die ideelle Verschiebung hatte im Zuge der beschleunigten Globalisierung der Wirtschaft, erhöhter Arbeitslosigkeit und Inflation, des Älterwerdens der Population eine Orientierung am Neoliberalismus und Monetarismus zur Folge, wodurch die Nachfragewirtschaft von früher verdrängt wurde. Der Wettbewerb ersetzte die Wohlfahrt, womit der soziale Fortschritt fortan eine zweitrangige Stellung einnehmen musste, während der wirtschaftliche Erfolg das primäre Ziel darstellte. Die Unternehmen benötigten durch das Wettbewerbsdenken einen hohen Grad an Flexibilität, um

im globalen Markt konkurrieren zu können. Für diesen Trend waren die Arbeitsmarktregulierungen bezeichnend: Neben einer Deregulierungspolitik wurden der Konkurrenzfähigkeit wegen Anpassungen des Arbeitsangebotes an die Anforderungen des Marktes vollzogen und die Lohnmässigung wurde zu einer wichtigen Option bei Lohnverhandlungen. Die Reformen des Wohlfahrtsstaates erfüllten nicht mehr ihre unterstützende Funktion, sondern kamen eher der wirtschaftlichen Produktivität zugute. Zudem verfolgten die Reformen eine stärkere Arbeitsmarktpartizipation von Nichtbeschäftigten und deren Unabhängigkeit vom Wohlfahrtsstaat. An dieser Stelle soll bemerkt werden, dass die hier geschilderten Gesamtentwicklungen die westeuropäischen Verhältnisse wiedergeben, wobei die Autoren auch explizit anmerken, dass durch die Blocktrennung die osteuropäischen Staaten ihre eigenen Arbeitsmarkttypen entwickelten (vgl. Burroni und Keune 2011: 76f.).

Die hier als gegenseitig verlaufend dargestellten Trends des vergangenen Jahrhunderts mussten in jüngsten Jahren irgendwie miteinander in Einklang gebracht werden, da Flexibilität im Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit für den Einzelnen mittlerweile als gleichermaßen wichtig angesehen werden. Das Letztere ist nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, weil es sonst zu sozialen Ausschluss von Personen kommen kann. In der globalen Ökonomie ist man sich gemäss Burroni und Keune (2011: 77) heute einig, dass neben Innovation und Fortschritt in Produktivität und Qualität die Wettbewerbsfähigkeit auch vom sozialen Zusammenhalt und der Sicherheit eines Landes abhängt. Durch diese Einsichten wurde in den 1990er Jahre das Flexicurity-Konzept erschaffen, das für eine Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit steht. Flexibility geht auf die politische Debatte in den Niederlanden Mitte der 1990er Jahre zurück (vgl. Kronauer und Linne 2005: 14). Der Flexicurity-Ansatz wurde Ende der neunziger Jahre in der politischen Ebene der Europäischen Union aufgenommen (vgl. Tangian 2004: 11).

### **3. Umsetzungsprobleme bei Flexicurity**

Wie bereits in der Umschreibung des Begriffes „Flexicurity“ in *Kapitel 1.3* angetönt, kann eine Unausgewogenheit zwischen Flexibilität im Arbeitsmarkt und sozialer Sicherheit zu Problemen führen. In diesem Kapitel soll es darum gehen, über mögliche Probleme bei der genauen Umsetzung von Flexicurity zu informieren. Das erste Teilkapitel berichtet im Folgenden über theoretische Ansätze, welche sich mit möglichen Umsetzungsproblemen von

Flexicurity beschäftigen. Das zweite Teilkapitel bildet rein inhaltlich gesehen eine direkte Fortsetzung des ersten Teilkapitels, wo aber ein Übergang in die Empirie vollzogen wird.

### **3.1 Theorie**

Nach Einschätzung von Kaufmann und Schwan (2007: 2) kann die angestrebte Balance zwischen Flexibilität im Arbeitsmarkt und sozialer Sicherheit in eine Schiefelage geraten: Zu viel Flexibilität, zu wenig soziale Sicherheit ist ihre Einschätzung. Vor einer Schiefelage zugunsten der Flexibilität warnen aus theoretischer Perspektive auch Autoren wie Böhringer et al. (2007: 35).

Kaufmann und Schwan (2007: 2) fordern von der EU-Kommission eine deutlich sozialere Handschrift von Flexicurity. Im Folgenden werden die einzelnen Beschlüsse der EU-Kommission aus den Jahren 2006 und 2007, auf die sich die Autoren beziehen, nicht aufgeführt, sondern lediglich ihre Kritiken dazu und mögliche Probleme.

Der erste Kritikpunkt bezieht sich auf die stärkere Gewichtung von Beschäftigungssicherheit gegenüber Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Kaufmann und Schwan 2007: 4). Beides sind Ausprägungen der sozialen Sicherheit, wobei unter der ersten die Sicherheit gemeint wird, eine Arbeitsstelle zu haben, die aber nicht zwingend beim gleichen Arbeitgeber sein muss. Das zweite hingegen meint die Sicherheit einen Arbeitsplatz bei einem Arbeitnehmer behalten zu können (vgl. Böhringer et al. 2007: 20f.). In der stärkeren Gewichtung der Beschäftigungssicherheit sehen Kaufmann und Schwan (2007: 4) das Interesse der Arbeitgeber an einer Deregulierung des Arbeitsrechts. Das würde dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen zu Ungunsten der sozialen Sicherheit von Arbeitnehmern entgegenkommen. Kaufmann und Schwan glauben eine Ausspielung der Beschäftigungs- gegen die Arbeitsplatzsicherheit seitens der EU-Kommission zu erkennen, wobei sie darin einen falschen Ansatz sehen. Die beiden Ausprägungen sozialer Sicherheit sollten sich eher ergänzen (vgl. Kaufmann und Schwan 2007: 4). Meines Erachtens ist dieser Punkt wichtig, weil er der Theorie zufolge anscheinend schnell aus dem Auge verloren wird. So weisen beispielsweise Böhringer et al. (2007: 43) darauf hin, dass den sozialen Sicherungssystemen in der Flexicurity-Strategie nicht nur eine Lückenschliesserrolle bei vorhandenen Lücken zukommen sollte, sondern dass sie ebenso wie die Flexibilisierungsmassnahmen die Konkurrenzfähigkeit im Markt fördern sollen.

Kaufmann und Schwan räumen zwar ein, dass Programme und Politikansätze, wie die der aktiven Arbeitsmarktpolitik, sowie die Erweiterung der sozialen Sicherungssysteme, die Probleme der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zwar durch ein hohes Mass an Beschäftigungssicherheit teilweise lösen können, aber das reicht noch bei weitem nicht aus, um einen sicheren Arbeitsplatz zu erlangen. Ständige Arbeitsplatzwechsel würden den Autoren nach nur zu Unsicherheiten bei den Arbeitnehmern führen und seien nicht das eigentliche Ziel (vgl. Kaufmann und Schwan 2007: 4).

### **3.2 Empirie**

Laut einer repräsentativen Umfrage in Deutschland aus dem Jahre 2007 sehen 88% der Befragten einen sicheren Arbeitsplatz als wichtig an, während sich 83% ein sicheres Arbeitsverhältnis wünschen, die ein solches nicht haben (vgl. BMAS 2007: 10). Dieses Ergebnis ist meiner Meinung nach wenig überraschend und darum sehe ich die Forderung der EU-Kommission im Jahre 2007 als verfehlt an, wonach sich Arbeitnehmer darauf vorbereiten müssten werden, keine lebenslange Arbeitsplatzgarantie mehr zu haben (vgl. Kaufmann und Schwan 2007: 2), weil sich die meisten Menschen anscheinend immer noch danach sehnen. Des Weiteren zeigt die Empirie, dass Beschäftigungen, welche flexibler gestaltet sind, deutlich prekärer sind, weil mit sozialen Unsicherheiten verbunden. Bei solch prekären Arbeitsverhältnissen sehen Kaufmann und Schwan die Gefahr einer sozialen Ausgrenzung der Betroffenen, was wiederum ein Argument für die Wichtigkeit einer angemessenen Ausbalancierung von Flexibilität und sozialer Sicherheit ist (vgl. Kaufmann und Schwan 2007: 4).

Um herauszufinden, wie es um die angestrebte Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit in europäischen Ländern steht, haben die beiden Forscher Tangian und Seifert 2008 eine empirische Studie dazu durchgeführt, über die nun kurz berichtet werden wird. Die dazu verwendeten Daten beruhen auf der Vierten Europäischen Umfrage über Arbeitsbedingungen in 31 Ländern aus dem Jahre 2005. Tangian und Seifert hingegen haben ihre Analyse auf die 27 Mitgliedstaaten der EU beschränkt. Dabei wurden fast 21'000 abhängig beschäftigte Personen befragt. Ihnen wurden 34 Fragen gestellt, 21 Fragen davon bezogen sich auf vier Dimensionen der Flexibilität und 13 auf drei Dimensionen der sozialen Sicherheit. Die kodierten Antworten aller Befragten zu jeder einzelnen Frage wurden zu Variablen zusammengefasst. Die Variablen wurden dann umkodiert, wobei ein höherer

Wert mehr Flexibilität zu Ungunsten von sozialer Sicherheit bedeutete und somit eine Arbeitssituation als prekär gesehen wurde (vgl. Tangian und Seifert 2008: 629).

In den 27 untersuchten Ländern der EU sind die beiden Forscher zum Ergebnis gekommen, dass keines von den Ländern bislang einen hohen Grad an Arbeitsflexibilität gepaart mit hoher sozialer Sicherheit zu verwirklichen vermochte. Alle untersuchten Länder befanden sich laut den Forschern weit weg vom Idealzustand, wie ihn die EU-Kommissionen für Flexicurity anstrebten. Die verschiedenen Formen von Flexibilität haben laut der Studie zu teilweise prekären Arbeitsbedingungen geführt, womit eine Schiefelage zu Ungunsten der sozialen Sicherheit, wie in der Theorie vermutet, tatsächlich eingetreten ist. Es zeigte sich, dass hohe Flexibilität zu weniger sozialer Sicherheit führt. Einzig Finnland ist es gelungen, einen hohen Flexibilitätsgrad mit relativ geringer sozialer Prekarität zu kombinieren, während sich Länder wie Litauen oder Lettland weit weg von einer angemessenen Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit bewegen. Ausserdem haben die beiden Forscher herausgefunden, dass die interne Flexibilität für weniger soziale Unsicherheiten sorgt als die externe Flexibilität (vgl. ebd. 2008: 633f.).

Tangian und Seifert weisen unter anderem auf bestehende konzeptuelle Mängel von Flexicurity hin (vgl. ebd. 2008: 627). Diese könnten möglicherweise auch für das negative Ergebnis ihrer empirischen Untersuchung verantwortlich sein. Damit möchte ich zum nächsten Kapitel überleiten, wo die konzeptuellen Probleme der Flexicurity beleuchtet werden.

#### **4. Konzeptuelle Probleme bei Flexicurity**

Wie im ersten und zweiten Kapitel bereits angemerkt, hält die politische Ebene der Europäischen Union grosse Stücke auf Flexicurity. Da die Empirie in den letzten Jahren aber erhebliche Probleme bei der Umsetzung der Flexicurity in europäischen Ländern festgestellt hat, siehe letztes Kapitel, ist es meiner Meinung nach angebracht, die Tauglichkeit des Konzepts an sich zu analysieren. Ein solches Unterfangen haben die beiden Wissenschaftler Burrioni und Keune in ihrem Artikel „Conceptual critique“ betrieben, der in diesem Jahr erschienen ist und darum einen brandneuen Beitrag zu Diskussion über Flexicurity liefert. Aufbauend auf diesen Artikel sollen nun vier Kritiken der beiden Autoren aufgegriffen und diskutiert werden. Diese vier Kritiken werden um eine von mir eigens erdachte Kritik ergänzt. Dabei wird immer wieder auf das erste Kapitel rekuriert werden, sowie auf die Ausführungen anderer Autoren, welche in Ansätzen zu einer konzeptuellen Kritik beitragen können.

## 4.1 Abgrenzungs- und Definitionsprobleme

Dieses Kapitel stellt eine von mir erdachte und ergänzende Kritik zu denen von Burroni und Leune dar, wobei mich ihr Aufsatz zu dieser Kritik inspiriert hat und darauf aufbaut.

Die Tatsache, dass Flexicurity nicht nur eine einzig richtige Lösung für die Verschmelzung von Flexibilität und sozialer Sicherheit anbietet, sondern offen für mehrere Lösungen ist, sehe ich in gewisser Weise kritisch. Gemäss Burroni und Leune sieht eine Reihe von Personen, die sich damit beschäftigen, einen Vorteil in dieser Offenheit von Flexicurity. So können nämlich verschiedene Möglichkeiten und Kombinationen gewählt werden, um das Konzept umzusetzen (vgl. Burroni und Keune 2011: 77). Für die Präferenz einer Offenheit der Flexicurity ist die folgende Aussage von Rogowski bezeichnend: „For the success of flexicurity policies it seems crucial that the definition of the term flexicurity remains vague so that it can be used to address a range of sometimes contradictory policy goals.“ (Rogowski 2008: 86). Ich behaupte einmal, dass das Wort „vage“ nicht nur für mich eine negative Konnotation beinhaltet und darum in Verbindung mit der Definition eines Begriffes fehl am Platz ist. Auch ansonsten finde ich die Aussagen Rogowskis mehr als zweifelhaft. Wir wissen mittlerweile, dass Flexibilität im Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit ohnehin schon Gegensätze sind. Darum wirft sich für mich die Frage auf, wieso nach Rogowski Flexicurity als Überbegriff für sogar gegensätzliche politische Ziele dienen sollte? Das macht für mich keinen Sinn, weil dadurch wahrscheinlich nicht zu überblicken möglich wäre, was nunmehr unter Flexicurity fällt und was nicht. Ausserdem führt eine vage Formulierung der Definition zu keiner eindeutigen Abgrenzung zu anderen Konzepten, die beispielsweise miteinander in Streit geraten könnten, weil sie gewisse erfolgreiche Prozesse im Arbeitsmarkt als Folge ihrer eigenen Ansätze sehen könnten.

Nun möchte ich weiter auf die nach Rogowski (2008: 86) „vage Definition“ von Flexicurity eingehen und damit zum nächsten Teilaspekt meiner Kritik übergehen, nämlich den Definitionsproblemen. Die am meisten verbreitete Definition wurde im *Kapitel 1.3* geliefert. Diese Definition empfinden gewisse Autoren als zu strikt und zu stark auf den Arbeitsmarkt fokussiert (vgl. Böhringer et al. 2007: 43). Ziehen wir die empirischen Ergebnisse aus dem letzten Kapitel als Massstab heran, wo gezeigt wurde, dass es bei der Umsetzung von Flexicurity innerhalb der EU mangelt und dass der soziale Aspekt abhanden gekommen ist, dann kann die Meinung von zu starker Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt geteilt werden. Inwiefern sich die einzelnen Länder aufgrund der Definition zu sehr verleitet sahen, die

Flexibilität im Arbeitsmarkt zu bevorzugen, ist eine heikle Frage. Ich teile zwar die Meinung nicht, dass der Arbeitsmarkt in der Definition zu sehr im Fokus steht, weil ja zum Schluss besonders auch auf den Schutz von Schwachen im Arbeitsmarkt hingewiesen wird. Was in der Definition vielleicht fehlt, ist die Forderung nach Ausgewogenheit der beiden Elemente. Genau dieser Punkt wurde, wie die empirischen Ergebnisse in *Kapitel 3* gezeigt haben, bewusst oder unbewusst vernachlässigt.

Grundsätzlich bin ich der Auffassung, dass eine Definition von Flexicurity in aller Kürze kaum möglich zu sein scheint. Darum habe ich bewusst den Begriff mit seinen Elementen in *Kapitel 1* mit einer gewissen Ausführlichkeit beschrieben, weil nur schon die beiden Teilbereiche eine solche Umschreibung verlangen. Flexicurity und seine Teilelemente sind zu weit gefasst, als dass sie sich in wenigen Sätzen definieren liessen.

## **4.2 Mehrdeutigkeit**

Dieses Kapitel knüpft direkt an meine eigenen Überlegungen aus dem letzten Teilkapitel an. Tatsächlich führt die von Burroni und Keune gerügte Mehrdeutigkeit dazu, dass sich verschiedene Arbeitsmarktmodelle mit Flexicurity identifizieren, obwohl sie sich eigentlich grundlegend voneinander unterscheiden. Ohne auf die einzelnen Modelle einzugehen, möchte ich ein Beispiel aus dem Artikel von Burroni und Keune erwähnen, um die Mehrdeutigkeit zu demonstrieren. Während gewisse Modelle sich beispielsweise für die externe Flexibilität und niedrigen Kündigungsschutz stark machen, setzen sich andere stark für die Arbeitsplatzsicherheit und die interne Flexibilität ein (vgl. Burroni und Keune 2011: 78). Viele Autoren sehen die Mehrdeutigkeit des Flexicurity-Konzepts als eine Stärke, Burroni und Keune (2011: 78) hingegen sehen diese als eine Schwäche an.

Laut Burroni und Keune sind sich auf europäischer Ebene die verschiedenen Parteien über die Wichtigkeit von Flexicurity zur Lösung von Problemen auf den europäischen Arbeitsmärkten einig. Gleichzeitig gibt es aber ungleiche Meinungen darüber, wie das Konzept in die Politik transferiert werden soll (vgl. ebd. 2011: 78). Um dies zu verdeutlichen, haben die beiden Autoren die Positionen über Flexicurity vom Europäischen Gewerkschaftsverband und vom europäischen Arbeitgeberverband BusinessEurope verglichen. Grundsätzlich hat sich bei diesem Vergleich gezeigt, dass die beiden Verbände grösstenteils bei ihren traditionellen Positionen geblieben sind, diese aber trotzdem unter den Titel „Flexicurity“ genommen wurden. So kommt es, dass sie sich bei den meisten wichtigen Themen sogar

widersprechen. Das fängt schon bei der generellen Einschätzung der Probleme auf dem Arbeitsmarkt an. Während BusinessEurope mehr Flexibilität zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen einfordert, behauptet der Europäische Gewerkschaftsverbund, dass das Hauptproblem die exzessive Flexibilität im Arbeitsmarkt ist, die zu sozialen Unsicherheiten bei Arbeitnehmer führen kann. Somit bleiben diese beiden sozialen Partner ihren Linien treu und sind weit davon entfernt, für einen konkreten Weg einzustehen, der beide Seiten miteinander verbindet. Deshalb tragen gemäss Burroni und Keune beide nicht zur so wichtigen Balance zwischen Flexibilität im Arbeitsmarkt und sozialer Sicherheit bei. Sie sehen in der Mehrdeutigkeit von Flexicurity das Kuriosum, welches vielen Akteuren ermöglicht in den Diskurs über Flexicurity einzusteigen, deren unterschiedliche Ansichten aber spätestens dann an die Oberfläche treten, wenn es darum geht, das Konzept zu spezifizieren und gemeinsame Wege einzuschlagen (vgl. Burroni und Keune 2011: 79).

Ausserdem führt die Mehrdeutigkeit nach Burroni und Keune (2011: 79) zu einer Situation, in der Interessenkonflikte ausgetragen werden können und die verschiedenen Akteure darum kämpfen, ihre favorisierte Interpretation von Flexicurity durchzusetzen. Diesen Zustand erachte ich als problematisch, weil dadurch Nebenschauplätze vorherrschen, statt dass sich die einzelnen Akteure mit Hilfe von Flexicurity rational um die zu lösenden Probleme auf dem Arbeitsmarkt kümmern. Obwohl, wie im letzten Kapitel erläutert, eine zufriedenstellende Definition von Flexicurity schwer formulierbar ist, sollten meiner Meinung nach die einzelnen Akteure, wie beispielsweise der Europäische Gewerkschaftsverbund oder BusinessEurope, auf die umfassenden Ziele und Elemente des Konzepts aufmerksam gemacht werden. Ansonsten werden sich die einzelnen Akteure durch ein Beharren auf ihre traditionellen Standpunkte kaum den Ideen von Flexicurity annähern können, sofern sie diese Absicht überhaupt verfolgen.

### **4.3 Keine institutionelle Komplementarität**

Einen weiteren Mangel sehen Burroni und Keune im Fehlen von institutionellen Komplementaritäten. Damit ist das Zusammenspiel von zwei Institutionen gemeint, das zur funktionalen Ausführung von beiden beiträgt. Für die Flexicurity-Strategie hätte ein solches Zusammenspiel im Idealfall eine Zunahme von Flexibilität im Arbeitsmarkt genauso wie der sozialen Sicherheit zur Folge, was in der Übertragung die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen steigern und die Zahl der Beschäftigten sowie den Wohlstand erhöhen könnte.

Institutionelle Komplementaritäten sind schlicht auch darum zu suchen, weil die Flexicurity-Strategie eine gleichzeitige Erhöhung von Flexibilität und sozialer Sicherheit anstrebt, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugute kommen soll (vgl. Burroni und Keune 2011: 81f.).

In vielen Ländern Europas hat sich aber gezeigt, dass eine Ausarbeitung von Komplementaritäten sehr schwierig ist. Viele Reformen waren zu unkoordiniert, andere entpuppten sich über die Zeit als instabil, als dass sie das gegenseitig verstärkende Zusammenspiel von flexiblen Arbeitsmärkten und sozialer Sicherheit hätten beiführen können (vgl. Burroni und Keune 2011: 87). Nach Burroni und Keune sind zufällige Koordinationen, welche durch den Markt gesteuert werden, kaum erfolgversprechend, weil sie unvorhersehbar seien und von den Entscheidungen einzelner Akteure abhängig. Vielmehr müsse der Staat die Steuerung übernehmen, um das Zusammenspiel der beiden Teilelemente effektiv zu fördern (vgl. ebd. 2011: 82f.).

Da die beiden Autoren das „goldene Dreieck“ aus Dänemark als gelungenes Beispiel für Komplementarität erwähnen (vgl. ebd. 2011: 81), wäre es meines Erachtens nach auch für andere europäische Länder sinnvoll, sich daran zu orientieren. Wie wir aus dem ersten Kapitel dieser Arbeit wissen, ist es in Europa nicht unüblich sich an erfolgreiche Flexicurity-Strategien aus andern Ländern zu orientieren. Dänemark hat es geschafft die Arbeitslosenrate ab Mitte der 1990er Jahre bis 2000 von 10% auf 5% zu reduzieren. Dies wurde durch ein Zusammenspiel des Arbeitsmarkts, der Arbeitslosenversicherung und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik erreicht. Ein hohes Mass an externer Flexibilität mit niedrigem Kündigungsschutz, grosszügige Leistungen der Arbeitslosenversicherung und Massnahmen zur Weiter- und Umbildung von Arbeitslosen stellten die Eckpfeiler des dänischen Flexicurity-Modells. Bei diesem Modell ist aber anzumerken, dass die Flexicurity-Massnahmen ohnehin dem skandinavischen Wohlfahrtsmodell entsprachen (vgl. Böhringer et al. 2007: 49ff.). Darum wäre vielleicht, je nach Land, die Orientierung am niederländischen Flexicurity-Modell sinnvoller, welches neben demjenigen von Dänemark zum Prototyp für Flexicurity-Strategien gehört. In den Niederlanden wurden durch das 1999 eingeführte Flexibilitäts- und Sicherheitsgesetz „Flexwet“ unterschiedliche Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt. Den Arbeitgebern wurden mehr Möglichkeiten zur temporären Anstellung gegeben und den Arbeitnehmern gleichzeitig mehr sozialen Schutz (vgl. ebd. 2007: 44).

Das dänische wie das niederländische Modell zeigen für mich, wie wichtig der Aspekt der Komplementarität ist, weil er in beiden Fällen ausreichend verfolgt wurde und darum wahrscheinlich auch zum Erfolg der Flexicurity-Strategien dieser beiden Länder führte.

#### **4.4 Win-win-Situation unmöglich**

Wir haben unter anderem auch im letzten Teilkapitel gesehen, dass Flexicurity eine sogenannte Win-win-Situation anstrebt, die mit einer beidseitigen Verstärkung von Flexibilität und sozialer Sicherheit gleichzusetzen ist. Das Flexicurity-Konzept ist grundsätzlich als eine politische Strategie zu verstehen, welche auf Konsensus durch sozialen Dialog ausgerichtet ist. Der Einblick in die historischen Hintergründe von Flexibilität und sozialer Sicherheit in *Kapitel 2* dieser Arbeit hat die ideelle Umorientierung zum Neoliberalismus und Monetarismus näher gebracht, wodurch heutzutage das Kapital eine Machtposition einnimmt. So sehen Burroni und Keune heute die Unternehmer, Manager und das Finanzkapital in der Position, über die neuen sozialen Unsicherheiten von globalisierten Arbeitsmärkten bestimmen zu können (vgl. Burroni und Keune 2011: 84).

Ebenso räumen die beiden Autoren die Unfähigkeit der Flexicurity-Strategien ein, immer alle vorhandenen sozialen Gruppen am Arbeitsmarkt zufrieden stellen zu können. Flexicurity-Massnahmen können zwar durchaus den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern entsprechen, gleichzeitig können sie aber andere Gruppen vernachlässigen. Ausserdem dürfen nach Burroni und Keune (2011: 84) die Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht als homogene Gruppen gesehen werden, weil Massnahmen und Reformen immer wieder unterschiedliche Effekte mit sich bringen. So können beispielsweise zuvor geschützte ältere Arbeitnehmer durch bestimmte Reformen zu den Verlierern dieser Reformen werden, sofern diese verstärkt jüngere Leute in den Arbeitsmarkt integrieren wollen. Durch das Ersetzen der älteren Arbeitskräfte durch jüngere können die älteren Arbeitnehmer in eine prekäre Lage geraten, weil davon auszugehen ist, dass sich ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt schwieriger gestalten wird. Andererseits können Flexicurity-Massnahmen genauso den jüngeren Gruppen schaden, wenn sie beispielsweise für mehr Arbeitsplatzsicherheit einstehen und darum den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren, während bereits beschäftigte Leute dadurch geschützt wären. Daraus schliessen Burroni und Keune, dass es schwer ist, Win-win-Situationen ohne Verlierer und neue Ungleichheiten herzustellen. Eine nach den Ansätzen von Flexicurity strikte Win-win-Situation ist auch

darum nicht erreichbar, weil weder die Arbeitnehmer noch die Arbeitgeber homogene Gruppen sind und darum nicht einmal annähernd die Gesamtheit der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber von den Massnahmen profitieren kann (vgl. Burroni und Keune 2011: 84).

Deshalb macht gemäss Burroni und Keune die Beharrlichkeit des Flexicurity-Konzepts bei Reformen auf Übereinstimmung zwischen dem Staat, den Gewerkschaften und den Arbeitnehmerorganisationen zu drängen, eigentlich keinen Sinn. Zu sehr seien die Interessenkonflikte ausgeprägt, als dass sie überwunden werden könnten (vgl. Burroni und Keune 2011: 84f.).

#### **4.5 Reduktionistische Sicht von Flexicurity**

In diesem Teilkapitel gilt es drei Punkte anzusprechen, welche die nach Burroni und Keune reduktionistische Sicht von Flexicurity auf verschiedene Aspekte eines Nationalstaates wiedergeben.

Laut den beiden Autoren geht die Flexicurity viel zu sehr von einer Homogenität von nationalen Arbeitsmärkten aus. In der Regel finden wir in eigentlich in jedem Land eine Kluft zwischen jeweils verschiedenen wirtschaftlichen Sektoren, Berufsgruppen, Unternehmertypen und Regionen vor. So kann auch eine Flexicurity-Politik ganz unterschiedliche Auswirkungen auf die ausdifferenzierten Teilbereiche eines Landes haben. Dieser Tatsache müssen sich einzelne Akteure, die eine Flexicurity-Politik verfolgen wollen, unbedingt bewusst sein. Eine nationale Reform zugunsten von Flexicurity ist in der Lage, höhere Beschäftigungsgrade in der einen Region eines Landes zu gewährleisten, während sich derartige Erfolge in anderen Regionen kaum einzustellen vermögen. Folglich muss eine Flexicurity-Politik laut Burroni und Keune den regionalen, sektoralen Unterschieden sowie den Unterschieden zwischen Berufsgruppen und Unternehmen unbedingt Rechnung tragen, damit zum Beispiel ausgeschlossen werden kann, dass in gewissen Regionen des Landes die Arbeitslosigkeit sogar erhöht wird, statt sie zu verringern (vgl. Burroni und Keune 2011: 85).

Zweitens tendieren Arbeitsmarktreformen und Regulationen zugunsten von Wohlfahrt dazu, andere Regulationstypen, wie zum Beispiel Arbeitsrechte, sowie die Unternehmenspolitik, nicht zu berücksichtigen. So sollen zum Beispiel einzelne Unternehmen die Möglichkeit haben, auf ihrer Ebene ihre eigene Politik zu entwickeln, um die Flexibilität und soziale Sicherheit zu erhöhen, ohne dass sie immer strikt die Standards von Flexicurity be-

folgen müssen. Damit könnten Unternehmen eigenständig für die soziale Sicherheit ihrer Angestellten und deren Produktivität sorgen (vgl. ebd. 2011: 86).

Drittens dürfen Flexibilität im Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit grundsätzlich nicht nur als Produkte von Flexicurity-Massnahmen gesehen werden. So gibt es verschiedenste andere Prozesse, welche die Flexibilität und soziale Sicherheit erhöhen können und sich ausserhalb der Reichweite von Flexicurity befinden. Zum Beispiel haben Finanzmärkte einen nicht zu verachtenden Einfluss auf die Löhne und die Arbeitsplatzsicherheit. Daneben steht die makrowirtschaftliche Politik für die Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit ein. Auch die Schul- und Berufsausbildung sind für die interne Flexibilität und Beschäftigungssicherheit entscheidend. Das sind nur einige Beispiele, die eine Rolle spielen, wenn es darum geht, die Flexibilität und soziale Sicherheit zu determinieren. Die hier aufgeführten Beispiele werden jedoch laut Burrioni und Keune zu oft missachtet (vgl. Burrioni und Keune 2011: 86).

## **5. Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs**

In diesem Kapitel soll eine mögliche Erweiterung von Flexicurity vorgestellt werden. Die folgenden Ausführungen stützen sich grösstenteils auf Klammers Aufsatz „Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs“ aus dem Jahre 2005. In einem ersten Teil wird erklärt, warum Klammer einen Einbezug der Lebenslaufperspektive für wichtig erachtet. Im zweiten Kapitel werden hauptsächlich empirische Ergebnisse zu sich verändernden Erwerbsbiographien in Deutschland vorgestellt, um daran anschliessend im letzten Teilkapitel vier Implikationen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik aufzuzeigen.

### **5.1 Argumente für Flexicurity aus der Lebenslaufperspektive**

Zuerst scheint mir wichtig darüber zu informieren, was Klammer grundsätzlich mit Flexicurity verbindet. Gemäss Klammer berührt Flexicurity die Zeit-, Geld- und Unterstützungsbedarfe unterschiedlicher Erwerbstätigengruppen und Haushaltsformen und steht in enger Verbindung zu Fragen über den Einklang zwischen Privatem und Beruf. Erst der Blick auf das Zusammenspiel von Erwerbs- und Lebensbereich ermöglichen ihr zufolge die Einschätzung über Gefahren von bestimmten Erwerbsformen (vgl. Klammer 2005: 249).

Nach Meinung der Autorin vernachlässigt die Arbeitsmarktforschung bei der Analyse verschiedener Erwerbsformen, deren Verbreitung und Entwicklung, häufig die Implikationen

für den Lebensverlauf. Bei einer Zeitpunkt-bezogenen Betrachtung können langfristige Auswirkungen bestimmter Entscheidungen im Erwerbsleben nicht nachvollzogen werden. Arbeitsformen wie zum Beispiel Teilzeitarbeit oder selbstständige Arbeit müssen daraufhin untersucht werden, welche Rolle sie langfristig im Leben spielen. Darum erweitert die Autorin in ihrem Beitrag den Flexicurity-Ansatz mit der Längsschnittperspektive, womit der Blick auf die langfristigen Implikationen von Flexibilität und sozialer Sicherheit geworfen wird. Der Beitrag argumentiert aber nur aus der Sicht von Arbeitnehmern, wodurch die Perspektive der Arbeitgeber vernachlässigt wird. Die Längsschnittperspektive bringt den Vorteil mit sich, die Verteilung von Risiken und Zeitbedarfen in unterschiedlichen Stadien der individuellen Biografie zu identifizieren. Ebenso macht sie interpersonelle Unterschiede deutlich, weil Risiken und Zeitbedarfe für Fürsorgearbeit beispielsweise bei unterschiedlichen Menschen zu unterschiedlichen Phasen des Lebens anfallen (vgl. ebd. 2005: 250f.).

## **5.2 Erwerbsbiographien im Wandel – Empirische Ergebnisse**

Hier werden nun relevante empirische Ergebnisse zur Struktur und zur Veränderung von Lebensläufen in Deutschland präsentiert, wobei die Ebenen von Zeit und Geld berücksichtigt werden. Um das Verständnis zu erleichtern, werden bestimmte empirische Zusammenhänge erläutert und erste Vorschläge von Klammer zur Verbesserung von Flexicurity genannt und diskutiert. Bei den Daten handelt es sich um Längsschnittauswertungen aus den Datenbeständen der Altersvorsorge in Deutschland (AVID) und der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Aufgrund der Erkenntnisse der folgenden drei Punkte werden Bausteine für ein Flexicurity-Konzept aus der Perspektive des Lebensverlaufs entwickelt, die im letzten Teil vorgestellt werden.

### **5.2.1 Strukturen und Veränderungstendenzen von Erwerbsbiografien**

Die Daten der AVID ermöglichen einen Vergleich von Erwerbsbiographien der zwischen 1936 und 1955 geborenen Männer und Frauen. Um Entwicklungen festzustellen, hat man immer fünf Geburtsjahrgänge zu Kohorten zusammengefasst. Im Durchschnitt zeigt sich, dass bei Frauen trotz einer Angleichung, gemessen an Erwerbsjahren, immer noch eine erhebliche Erwerbslücke gegenüber Männern besteht und durchschnittlich sieben Jahre beträgt (vgl. Klammer 2005: 252).

Von den Frauen, welche zwischen 1951 und 1955 geboren sind, üben drei Viertel im Laufe ihrer Erwerbsbiographie eine Teilzeitarbeit aus. Sie kumulieren im Durchschnitt zwölf Teil-

zeitjahre, während nur eine Minderheit der Männer mindestens ein Jahr Teilzeit arbeitet (vgl. ebd. 2005: 252). Hier ist es wichtig zu wissen, dass die Teilzeitarbeit grundsätzlich die am meisten verbreitete Form aller atypischen Beschäftigungsformen ist und vor allem auch bedingt durch den verstärkten Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt zugenommen hat. Zusätzlich scheint mir erwähnenswert, dass sich Deutschland im EU-Vergleich im oberen Drittel im Bezug auf die Häufigkeit von Teilzeitarbeit befindet (vgl. Keller und Seifert 2002: 101).

Zudem lässt sich von Kohorte zu Kohorte ein steigender Anteil von Frauen erkennen, die nur eine geringfügige Beschäftigung ausüben (vgl. Klammer 2005: 252). Bei dieser atypischen Form von Beschäftigung beträgt die Wochenarbeitszeit weniger als 15 Stunden und sie gilt wegen häufig vorkommender geringer Einkommen als problematisch für die Existenzsicherung. Der Umfang von geringfügiger Beschäftigung hat seit den 1990er Jahren zugenommen (vgl. Keller und Seifert 2002: 102). In Zukunft dürfte dieser Anteil noch weiter anwachsen, da solche kleinen Jobs verstärkt gefördert werden (vgl. Klammer 2005: 252).

Die Phasen der Nichterwerbstätigkeit von Frauen im Zusammenhang mit Kindererziehung und Haushaltsführung sind kontinuierlich zurückgegangen. Trotzdem läuft dieser Prozess doch eher zögerlich, wenn man bedenkt, dass die Zahl der Unterbrechungen durch den Rückgang von Kindern beziehungsweise des Anteils von Müttern unter Frauen erklärt werden kann (vgl. Klammer 2005: 253).

Womit beide Geschlechter zunehmend in ähnlichem Ausmass konfrontiert werden sind Zeiten der Arbeitslosigkeit. Tendenziell werden Männer etwas häufiger arbeitslos, Frauen bleiben aber länger arbeitslos, wenn sie einmal ihre Stelle verlieren. So sind in allen zwischen 1936 und 1955 geborenen Kohorten durchschnittlich 46% der Frauen und Männer mindestens ein Jahr im Erwerbsleben arbeitslos gewesen. Bei jüngeren Kohorten ist diese Tendenz sogar steigend. Von den zwischen 1961 und 1965 Geborenen waren schon über die Hälfte mindestens einmal arbeitslos, bevor sie das dreissigste Lebensjahr erreichten. Gesamthaft kumulieren die Arbeitnehmer aus dieser Kohorte 10% ihrer Erwerbsbiografie für Arbeitslosigkeitszeiten (vgl. Klammer 2005: 254f.).

Grundsätzlich müssen sich, nach Ansicht der Autorin, arbeitsmarkt- und familienpolitische Debatten, aufgrund dieses Anstiegs der Arbeitslosigkeitsfälle, dieser Problematik widmen. Gerade für junge Leute ist die frühere Phase des Erwerbslebens zentral für private Ent-

scheidungen. Wenn diese Phase durch objektive und subjektive Jobunsicherheit geprägt ist, stellt dies ein grosses Hindernis für ihre Zukunft dar (vgl. ebd. 2005: 256). Hier würde ich Klammer entgegenhalten, dass umgekehrt eine Arbeitsmarktpolitik zugunsten der Jobsicherheit eher den jungen Leuten schaden würde, weil dadurch die bereits im Arbeitsmarkt tätigen Personen geschützt werden und der Eintritt der jüngeren Generationen erschwert wird. In *Kapitel 4.4* dieser Arbeit ist genau dieses Beispiel bereits erläutert worden, wobei ich für junge Menschen in den flexiblen Beschäftigungsformen, wie der oben genannten Teilzeitarbeit, eine Chance für den Einstieg ins Erwerbsleben sehe. Auch Keller und Seifert (2002: 102) sehen Teilzeitarbeit als eine mögliche „Brücke“ für den Eintritt in die Arbeitswelt.

Zum Anstieg der Arbeitslosigkeitsfälle kann gesagt werden, dass die Politik laut Böhringer et al. (2007: 14) speziell bei hoher Arbeitslosigkeit die Förderung von Teilzeitarbeit als Gegenmassnahme vorantreibt. Dabei wird die Grundidee verfolgt, dass Arbeitsvolumen auf mehrere Köpfe zu verteilen, um eine zu hohe Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

### **5.2.2 Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf das Lebenseinkommen**

Der Verlauf der Erwerbsbiographie ist ein massgeblicher Faktor für das erzielbare Lebenseinkommen. Die Entwicklung des Einkommens im Lebensverlauf kann primär einmal durch die Humankapitaltheorie erklärt werden, wonach Menschen in Schul- und Berufsbildung investieren, um später ein umso höheres Einkommen zu erzielen. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit können aber zu einem Abbau des individuellen Humankapitals führen und sind gemäss Klammer auch später, wenn ein Normalarbeitsverhältnis hergestellt ist, zu spüren (vgl. Klammer 2005: 256).

Laut den Daten der Altersvorsorge in Deutschland wird das durchschnittliche Einkommen in den ersten Erwerbsjahren immer niedriger. Wieweit dies im Zusammenhang mit längerer Ausbildungsdauer und erschwertem Einstieg in das Berufsleben zusammenhängt, kann hier noch nicht erklärt werden. Gleichzeitig ist eine Tendenz zu einem früheren Renteneintritt zu beobachten, was zu der Annahme verleitet, dass es zu einer „Kompression des Lebenserwerbsverlaufs“ kommt. Somit wird ein steigender Anteil des Lebenserwerbseinkommens in den mittleren Jahren des Lebens erwirtschaftet. Freiwillige und unfreiwillige Erwerbsunterbrechungen können sich hier darum als besonders gravierend erweisen. Ge-

nau in dieser Lebensphase ist Zeit für andere Aufgaben wie Kindererziehung nötig und darum nennt man diese Phase auch „rush hour of life“ (vgl. ebd. 2005: 256f.).

In westlichen Ländern gibt es ausserdem weiterhin Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei das Einkommen über den Lebensverlauf bei Frauen direkt von der Anzahl der Kinder abhängt. Westdeutsche Frauen erreichen zum Beispiel nur schon bei einem Kind bis zum Ende des Erwerbslebens nie mehr das Einkommen von kinderlosen Frauen. Einige Studien haben ermittelt, dass Elternzeitphasen für das Einkommen der Frauen schädlicher sind als dies bei Männern der Fall ist, während es sich bei Arbeitslosigkeit genau umgekehrt verhält. Diese Erkenntnis widerspricht somit der weit verbreiteten Überzeugung, wonach Männer später stärkere berufliche Nachteile durch Elternzeit erleiden können und darum lieber darauf verzichten. Generell haben frühere Erwerbsunterbrechungen weniger grosse Auswirkungen auf das Gesamteinkommen, weil es in höherem Alter eher zu einer Entwertung des Humankapitals kommt als in den ersten Erwerbsjahren (vgl. ebd. 2005: 257ff.).

Klammer zufolge wäre es sinnvoll zu untersuchen, wie den Frauen eine frühere Mutterschaft, zum Beispiel während des Studiums, erleichtert werden könnte, da der Trend zur späteren Mutterschaft die Opportunitätskosten der Familiengründung weiter erhöht (vgl. ebd. 2005: 259). Ob sich eine solche Untersuchung überhaupt lohnt, ist meines Erachtens eher zu bezweifeln, weil heutzutage vor allem in der westlichen Welt der Trend zur späteren Mutterschaft von jungen Frauen selbst ausgeht, weil sie viel häufiger als früher daran interessiert sind, eine berufliche Karriere einzuschlagen.

### **5.2.3 Auswirkungen von Teilzeit auf das Lebenseinkommen von Frauen**

Hier geht die Autorin auf die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen ein, wahrscheinlich darum, weil sie von Frauen in Deutschland viel häufiger ausgeführt wird als von Männern, wie wir in *Kapitel 5.2.1* gesehen haben. Sie unterscheidet die Auswirkungen während einer Teilzeitbeschäftigung und die Auswirkungen auf die spätere Erwerbsbiographie. Vorliegende Studien dazu kommen nicht zu eindeutigen Befunden. Insgesamt dürften die Auswirkungen von Teilzeitphasen auf das aktuelle Einkommen eher gering sein. Wenn es Nachteile von Teilzeitbeschäftigung gibt, dann deshalb, weil während ihrer Ausübung kein berufs- und betriebseigenes Humankapital angesammelt werden kann. Ansonsten ist gemäss der Autorin durch Teilzeitarbeit keine Entwertung

des bestehenden Humankapitals festzustellen. Teilzeitbeschäftigungen von Frauen können sogar Vorteile mit sich bringen. So erzielen teilzeitbeschäftigte Frauen laut der Altersvorsorge in Deutschland ein höheres Einkommen als der Frauen-Durchschnitt. Ebenso erreichen Frauen, die Teilzeitarbeit und Vollzeit kombinieren, mehr Erwerbsjahre als solche die erst einmal nur Vollzeit arbeiten und dann eine Pause wegen Familienarbeit beispielsweise einlegen. Darum darf Teilzeitarbeit nicht nur im Bezug auf das aktuelle Einkommen beurteilt werden, sondern mit Blick auf das längerfristige Potential dieser Art von Beschäftigung (vgl. Klammer 2005: 259f.). Damit reiht sich auch Klammer unter die Autoren ein, welche die Teilzeitarbeit als eine erfolgversprechende Arbeitsform ansehen. Laut Böhringer et al. (2007: 14) genießt diese Beschäftigungsform ohnehin eine gute Reputation.

### **5.3 Bausteine zu einem Flexicurity-Konzept aus der Lebenslaufperspektive**

Nun lassen sich aus den dargestellten empirischen Ergebnissen über den Lebenslauf hinweg vielfältige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Handlungsbedarfe ableiten. Neben den in den letzten Kapiteln genannten kleineren Implikationen sieht die Autorin vier grössere Handlungsfelder als zentral an, für ein Flexicurity-Konzept aus der Lebenslaufperspektive.

#### **5.3.1 Unterstützung von Kontinuität**

Wie haben weiter oben bereits einige atypische Beschäftigungsformen kennen gelernt, welche sich für die Existenzsicherung als prekär erweisen können. Nach Klammer ist dabei entscheidend, ob sie im Lebenslauf kumulieren oder nicht. Bei Arbeitslosigkeit oder Schwankungen in der Arbeitszeit sieht Klammer potenzielle physische und psychische Beeinträchtigungen auf die Betroffenen zukommen. Genauso können prekäre atypische Beschäftigungen wichtige Entscheidungen bezüglich Mobilität, Partnerschaft und Familiengründung beeinflussen. Durch Lücken im Erwerbsleben können Lücken in der Versicherungsbiografie entstehen, weil in Deutschland weitgehend noch der eigenständige Zugang zu sozialen Sicherungssystemen die Regel ist. Darum kommt einer Sicherstellung kontinuierlicher Arbeitsmarktpartizipation durch die Politik eine wichtige Bedeutung zu (vgl. Klammer 2005: 261).

Unternehmen können einen Beitrag zur Kontinuität von Erwerbstätigkeit leisten, indem sie Formen der externen Flexibilität stärker durch interne Flexibilität ersetzen. Damit können die Kosten für das Unternehmen gesenkt und die Leistung ihrer Arbeitnehmer erhöht werden. Durch interne Flexibilität, in Form von Weiterbildung des Personals zum Beispiel, kann

die Freisetzung von Arbeitskräften vermieden werden, die bei der externen Flexibilität üblich ist. Derartige Strategien können sich als Erfolgsszenarien erweisen, von denen Unternehmen, Beschäftigte und die staatlichen Sozialleistungssysteme in Deutschland gleichermaßen profitieren könnten: Die Arbeitgeber reduzieren die Kosten für den Ausfall überforderter Mitarbeiter, die Arbeitnehmer verbessern durch Weiterbildung ihre Fähigkeiten und der Staat kann Ausgaben für nicht erwerbstätige Menschen einsparen. Hieraus leitet die Autorin ab, dass alle Akteure an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligt werden sollten. So könnten zum Beispiel Arbeitnehmer Konten einrichten, für die sie Geld für Weiterbildung einsparen. Eine Alternative wäre Klammer zufolge auch, dass die Arbeitslosenversicherung zu einer „Erwerbsversicherung“ umgebaut wird, bei der ein Teil der Beiträge in ein individuelles Weiterbildungskonto fließen würde. Die erwähnten Ansätze werden in den Niederlanden in der Form von der Regierung unterstützt, dass die betrieblichen Vorsorgepläne der Arbeitnehmer auch für die Weiterbildung eingesetzt werden. Für diejenigen, die über keine solchen Konten verfügen, werde welche eingerichtet (vgl. Klammer 2005: 262f.).

In Deutschland sind ausserdem beispielsweise bei der Weiterbildung von Niedrigqualifizierten und älteren Beschäftigten erhebliche Defizite feststellbar. Bei den Unternehmen zeigt sich das empirische Problem, dass oft nur den Kernbelegschaften eine Weiterbildung ermöglicht wird. Somit wird der Staat nach Einschätzung von Klammer nicht drum herum kommen, für die Weiterbildung beizustehen, wahrscheinlich vor allem für die Gruppen der älteren und niedrig qualifizierten Arbeitnehmer (vgl. ebd. 2005: 262).

### **5.3.2 Unterstützung von Diskontinuität**

Hierbei handelt es sich nur scheinbar um einen Widerspruch gegenüber der Unterstützung von Kontinuität. Es geht hier um eine Möglichkeit zur individuellen Anpassung von Arbeitszeit. Da es vermehrt erwerbstätige Frauen und potenzielle Mütter gibt, haben besonders viele Beschäftigte ein Bedürfnis danach Erwerbspausen einzulegen beziehungsweise die Arbeitszeit zu vermindern und später wieder aufzustocken (vgl. ebd. 2005: 263).

Im Bereich Mutterschutz und Elternzeit sehen ziemlich alle europäischen Länder bestimmte Regelungen für Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen vor, jedoch fehlen Anrechte zur Wiederaufstockung von Teilzeit auf Vollzeit. Die gesetzlich vorgegebenen Regelungen werden in manchen Fällen sogar unterlaufen, weil Müttern oder potentiellen Müt-

tern befristete Verträge gegeben werden, statt sie wieder in den Betrieb einzugliedern. Auch hier werden so genannte „Sabbaticals“, sprich die Möglichkeit zwischen Vollzeit und Nicht-Beschäftigung zu wechseln (vgl. Keller und Seifert 2002: 95), nur den Kernbelegschaften offeriert (vgl. Klammer 2005: 263f.).

Laut einer Betriebsrätebefragung aus dem Jahre 2003 sehen etwa 90% der Betriebe Arbeitsoptionen vor, die der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie dienen können. Allerdings sagt das noch wenig über die tatsächliche Zeitsouveränität der Beschäftigten aus. Aus der Sicht von Beschäftigten gelten die Arbeitszeitoptionen dann als familienfreundlich, wenn sie möglichst viele der folgenden Kriterien erfüllen: Die Arbeitszeiten sollten verlässlich und vorhersagbar sein; es sollte die Möglichkeit bestehen, die Arbeitszeiten kurzfristig familiären Zeitbedarfen anzupassen; es sollte die Möglichkeit zur Veränderung der Arbeitszeit geben, beispielsweise Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt, und ebenso die Möglichkeit „Ausphasen“ zu nehmen und schliesslich sollten Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende eher beschränkt sein (vgl. Klammer 2005: 264).

Nach Meinung von Klammer scheint die Existenz von Arbeitszeitoptionen aber weniger wichtig zu sein als ein ganzer Wandel der Arbeitskultur in Unternehmen. So sollte der „Erwerbstätige mit potentiellen Fürsorgepflichten“ als neues Leitbild etabliert werden und die Stigmatisierung von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben und die Arbeitsteilung nach Geschlecht als Leitbilder aufgebrochen werden (vgl. ebd. 2005: 264).

Grundsätzlich haben Untersuchungen gezeigt, dass familienfreundliche Regelungen langfristig ökonomische Vorteile für die Unternehmen mit sich bringen, weil die betroffenen Arbeitnehmer dann wohl eher bereit sind, ihre Leistungen für das Unternehmen zu steigern (vgl. ebd. 2005: 265).

### **5.3.3 Unterstützung von Übergängen**

Es geht hier um die folgenden sechs Übergänge, von denen die ersten fünf einer Aufzählung von Schmid (1999: 139f.), vor allem aus Gründen der Überschaubarkeit, entnommen sind und um einen weiteren Übergang, den Klammer erwähnt, ergänzt werden:

- zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung beziehungsweise selbstständiger und abhängiger Beschäftigung,
- zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung,
- zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem

- zwischen privater Haushalts- und Erwerbsarbeit,
- zwischen Erwerbstätigkeit und Rente,
- zwischen zwei Jobs.

Der Bewältigung und Absicherung von Übergängen soll eine grössere Bedeutung als der finanziellen Unterstützung zukommen, sowohl bei „erwünschten“ wie „unerwünschten“ Übergängen (vgl. Klammer 2005: 265).

Im Zentrum der Unterstützung von Übergängen steht heute in den meisten Ländern der EU die Integration und Reintegration in den Arbeitsmarkt. Die empirische Evidenz hat gezeigt, dass die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wesentlich von einem günstigen Schlüssel zwischen Beratern und zu beratenden Arbeitslosen, von regional abgestimmten und spezifischen Programmen für bestimmte Zielgruppen und von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abhängt (vgl. Klammer 2005: 265f.).

Ausserdem soll es laut Klammer darum gehen, durch Untersuchung von Übergangsarbeitsmärkten, unter Beachtung der Lebenslaufperspektive, Kriterien für „gute“ und „schlechte“ Übergänge zu entwickeln und die entsprechenden Unterstützungsmassnahmen herauszufiltern. Besonders den Beginn und das Ende der Erwerbsbiografie gelte es ihr zufolge zu begutachten, da diese Phasen mehr und mehr zu eigenständigen Phasen mutiert sind. Die Eintrittsphase ist heute häufig durch instabile Jobs und kurze Perioden von Arbeitslosigkeit gekennzeichnet und kann mehrere Jahre andauern. Die Austrittsphase kann mit Arbeitslosigkeit, Krankheit und Erwerbsunfähigkeit oder Altersteilzeit enden (vgl. ebd. 2005: 266).

Obwohl das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte in den letzten Jahren eine beachtliche Resonanz gekriegt hat, leidet es noch an einigen Mängeln, die Keller und Seifert in ihrem Artikel (2002: 95) ausführlich behandeln. Es ist ihrem Empfinden nach unter anderem noch weitgehend allgemein gehalten und zu optimistisch im Bezug auf die vorgeschlagenen Massnahmen. Darum scheint die von Klammer vorgeschlagene Untersuchung des Konzeptes sinnvoll zu sein, wobei sich inzwischen die entsprechenden Leute daran gemacht haben, die Lücken des Ansatzes zu beseitigen (vgl. Keller und Seifert 2002: 96).

Um die bereits erwähnte „Kompression des Erwerbslebens“ zu verhindern, muss nach Auffassung von Klammer der Verkürzung und Verdichtung des Erwerbslebens entgegen gewirkt werden. Daher wären zum Beispiel verkürzte Schul- und Studiendauern, die zu einem früheren Eintritt ins Erwerbsleben führen, eine Option. Eine Entzerrung der Erwerbsphase

hat laut Klammer nicht zum Ziel die Anzahl der Erwerbsjahre zu erhöhen, sondern Einkommensrisiken besser zu verteilen und den Arbeitnehmer mehr Zeit für die mittlere Phase zu geben, welche durch Fürsorgearbeit und Weiterbildung geprägt ist (vgl. ebd. 2005: 266f.).

#### **5.3.4 Reallokation monetärer Unterstützung**

In Holland und auch auf EU-Ebene wird durch neue Diskontinuitäten und Zeitbedarfe über den Lebenslauf über die Bereitstellung von finanziellen Transfers diskutiert. Vorgeschlagen wird in diesem Rahmen, dass zu erwartende Alterseinkünfte in früheren Lebensphasen verbraucht werden dürfen. Dadurch würde aber der Druck auf weitere Erwerbsphasen erhöht werden, weil sonst kaum Rentenansprüche in ausreichender Höhe akkumuliert werden können (vgl. Klammer 2005: 267).

An dieser Stelle möchte ich nochmals zu einem Aspekt zu Flexicurity aus dem *Kapitel 1.3* zurück kommen. Von Homey et al. (2008: 44) wissen wir, dass die einzelnen europäischen Länder von den Flexicurity-Erfahrungen der anderen gewillt sind zu lernen. Auch Klammer zielt wahrscheinlich mit den mehrmals genannten Massnahmen aus Holland darauf ab, mögliche Übernahmen für die deutsche Flexicurity-Strategie zu finden, weil Holland neben Dänemark bekanntlich zum Vorzeigeland für Flexicurity gehört. Die Übernahme von Massnahmen zur Verbesserung der eigenen Flexicurity-Strategie halten aber Keller und Seifert nicht immer für möglich. So kann zum Beispiel eine Jobrotation, wie sie sich in Dänemark bewährt hat, ohne auf diese Strategie genau einzugehen, in Deutschland aufgrund von fehlenden institutionellen Einrichtungen nicht eingesetzt werden (vgl. Klammer und Seifert 2002: 96).

Aus der Lebenslaufperspektive betrachtet, würde es gemäss Klammer viel eher Sinn machen, Menschen in der mittleren Phase mit Fürsorgeverpflichtungen und Zeitnot durch eine finanzielle Unterstützung zu helfen, statt für einen erleichterten Rentenzugang zu sorgen. Erwerbsrisiken und Fürsorgearbeit verteilen sich grundsätzlich nicht nur zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern auch in der Lebensbilanz sehr ungleichmässig auf die Bevölkerung. Darum plädiert die Autorin für die Erweiterung der Versicherungspflicht, um eine bevölkerungsweite Abdeckung vor solchen Risiken zu etablieren. Dieser Vorschlag kann aber nur durchgesetzt werden, wenn die Absicherung diskontinuierlicher Erwerbsbiografien als Ziel sozialer Sicherung auch anerkannt wird. Um das Ausmass der Versicherungs-

pflicht zu bestimmen, könnte das Ziel dienen, so der Vorschlag von Klammer, dass jeder über den Lebenslauf hinweg zumindest eigenständige Rentenansprüche in Höhe des soziokulturellen Minimums aufbaut. Eine entsprechende Verpflichtung zum Aufbau von Sozialversicherungsansprüchen würde nicht nur helfen, Altersarmut zu verhindern, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsformen und -verläufe verbessern, sowie die Akzeptanz kollektiver Unterstützung der dennoch Bedürftigen über Sozialhilfe verbessern (vgl. Klammer 2005: 268f.).

## Schlussfolgerung

Ich bin durch die Behandlung meiner Ausgangsfragen in den *Kapiteln 3 bis 5* zu neuen Erkenntnissen gekommen. Zunächst ist interessant zu beobachten, wie die Antworten zur ersten und zweiten Ausgangsfrage miteinander in Zusammenhang gestellt werden können. Wir haben gesehen, dass sich die bereits in der Theorie befürchtete Schiefelage zugunsten von Flexibilität im Arbeitsmarkt gegenüber sozialer Sicherheit, auch in der Empirie bewahrheitet hat. Die Erweiterung von Flexicurity um die Lebenslaufperspektive macht deshalb viel Sinn, weil sie die veränderten Erwerbsbiografien und privaten Lebensverhältnisse berücksichtigt und darum zwangsläufig den sozialen Aspekt von Flexicurity im Auge behält. Daher behaupte ich, dass die Lebenslaufperspektive eigentlich genau dort bei Flexicurity ansetzt, wo das Konzept an Umsetzungsproblemen leidet. Den empirischen Daten zur Analyse der Schiefelage von Flexibilität im Arbeitsmarkt und sozialer Sicherheit und den empirischen Daten zur Lebenslaufperspektive muss jedoch entgegengehalten werden, dass sie beide aus der Perspektive von Arbeitnehmern argumentieren. Für eine noch präzisere Erforschung von Flexicurity wäre es sicherlich wünschenswert, wenn in zukünftigen Untersuchungen auch auf die Perspektive von Arbeitgebern Rücksicht genommen werden könnte. Als weitere wichtige Erkenntnis hat mir die Analyse der konzeptuellen Probleme von Flexicurity gezeigt, wie wichtig es ist, das Flexicurity-Konzept von anderen Konzepten abzugrenzen. Ich sehe die doch grosse Reichweite von Flexicurity als eine Gefahr für das Konzept selbst. So könnten einerseits zu viele vorhandene Konzepte, die unter Flexicurity zusammengefasst werden, meiner Einschätzung nach dazu führen, dass bei Scheitern mehrerer solcher Ansätze mit der Zeit die Flexicurity-Strategie als Ganzes als gescheitert angesehen wird. Dies wäre für mich darum ein in gewisser Weise vermeidbarer Verlust. Anderer-

seits sollten auch nicht alle erfolgreichen Prozesse in der Arbeitswelt und in den sozialen Sicherungssystemen mit Flexicurity identifiziert werden, weil auch andere Institutionen in der Lage sind gute Vorschläge zu liefern. Eine genaue Abgrenzung von Flexicurity ist für alle Seiten die fairste Lösung.

## Literaturverzeichnis

BMAS (2007): Stellungnahme der Bundesregierung zum Grünbuch der Europäischen Kommission „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“, 18. April 2007, Berlin/Bonn.

Böhringer, P., Inderhees, G. & Stöckle, I. (2007): *Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz*. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Bern, Winterthur.

Burroni, L. & Keune, M. (2011): „Flexicurity: A Conceptual Critique.“ In : *European Journal of Industrial Relations* 17/1: S. 75-91.

Homey, M., Vandenbrande, T. & Wagner, P. (2008): *Flexicurity – More Security Through Greater Flexibility in the Labour Market?* Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen. Aachen.

Kaufmann, I. & Schwan, A. (2007): „Flexicurity auf Europas Arbeitsmärkten – Der schmale Grat zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit.“ In: (Hrsg.) *Internationale Politikanalyse*. Bonn, S. 1-5.

Keller, B. & Seifert, H. (2002): „Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?“ In: *Mitteilungen aus der Arbeits- und Berufsforschung* 35/1: S. 90-106.

Klammer, U. & Tillmann, K. (2001): *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Klammer, Ute (2005): „Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs.“ In: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): *Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin, S. 249-273.

Kronauer, M. & Linne, G. (2005): „Flexicurity: Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss.“ In: Ders. (Hrsg.): *Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin, S. 9-28.

Rogowski, R. (2008): „Governance of the European Social Model: The Case of Flexicurity.“ In: *Intereconomics* 43/2: S. 82-91.

Semlinger, Klaus (1991a): „Überblick: Flexibilität und Stabilität im Beschäftigungssystem.“ In: Ders. (Hrsg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main, New York, S. 5-16.

Semlinger, Klaus (1991b): „Flexibilität und Autonomie – Zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungszwängen im Beschäftigungssystem.“ In: Ders. (Hrsg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main, New York, S. 17-38.

Schmid, G. (1999): „Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa.“ In: Schmähl, W./Rische, H. (Hrsg.): *Wandel der Arbeitswelt. Folgerungen für die Sozialpolitik*. Baden-Baden, S. 123-150.

Tangian, A. (2004): „Liberal and Trade-Unionist Concepts of Flexicurity: Modelling in Application to 16 European Countries.“ *WSI in der Hans-Böckler-Stiftung*. Diskussionspapier, Nr. 131. Düsseldorf.

Tangian, A. & Seifert, H. (2008): „Flexicurity - Gibt es ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit?“ In: *WSI-Mitteilungen* 11+12: S. 627-635.

Wilthagen, Ton & Tros, F. (2004): „The Concept of 'Flexicurity': A new Approach to Regulation Employment and Labour Markets.“ In: *Transfer* 10/2: S. 166-186.