

## Wiederbelebung der Flexicurity-Strategie der Europäischen Union am Beispiel des Modells der Arbeitgeberzusammenschlüsse (AGZ)

Im Jahr 1997 haben die EU-Staaten eine Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) formuliert, die mehrere beschäftigungspolitische Ziele umfasst hat. Das Hauptziel war die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen in der gesamten Europäischen Union. Dies sollte vor allem mit der integrierten Strategie „Flexicurity“ erreicht werden. Hierbei geht es um die Erhöhung der Flexibilität für die ArbeitgeberInnen bei gleichzeitiger Stärkung der Arbeitsplatzsicherheit für die ArbeitnehmerInnen. Wird die Flexicurity richtig umgesetzt, kann sie für beide Seiten ein vorteilhaftes beschäftigungspolitisches Instrument sein. Das Problem jedoch: die Strategie wurde nur einseitig, zum Nachteil der Beschäftigten, angewendet und konnte somit ihr Potenzial zu keiner Zeit darstellen. Es läge in der Verantwortung des Beschäftigungsausschusses (Employment Committee - EMCO)\* die Flexicurity-Strategie wiederzubeleben und ihrem ursprünglichen Sinn zuzuführen. Ein Modell, mit dem dieses Vorhaben gelingen könnte, wäre der Arbeitgeberzusammenschluss.

Die Flexicurity ist eine Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Sie soll den Bedarf der ArbeitgeberInnen an flexiblen Arbeitskräften mit den Anforderungen der ArbeitnehmerInnen an die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes vereinen, sodass diese keine langen Phasen der Arbeitslosigkeit fürchten müssen. Gemeinsam mit den Regierungen der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, den Sozialpartnern und der Wissenschaft hat die Europäische Union diesbezüglich eine Reihe gemeinsamer Flexicurity-Grundsätze erarbeitet. Diese sind in der „Mitteilung der Kommission über die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz“ aus dem Jahr 2007 beschrieben. Es finden sich darin vier ausformulierte Komponenten, wie die Prinzipien der Flexicurity umgesetzt werden sollen: (1) flexible und verlässliche vertragliche Vereinbarungen, (2) umfassende Fortbildungsstrategien für lebenslanges Lernen, (3) wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie (4) moderne Sozialversicherungssysteme.

### Unzureichende Umsetzung - verfehltes Ziel

In der Praxis wurde die Flexicurity, wie dies auch Univ.Prof. Dr. Gunther Tichy vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) festgestellt hat, zumeist in der Form einseitiger Deregulierung der Zeitverträge realisiert, ohne die soziale Absicherung der Betroffenen zu verbessern. So entstanden in der EU, laut der Beobachtung durch das WIFO, duale Arbeitsmärkte, die primär zur Substitution permanenter Arbeitsverträge durch Zeitverträge führten und auf Beschäftigung, Produktivität und Ausbildung eher negativ wirkten. Statt als Sprungbrett für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu dienen, wurde der Sektor der profitorientierten Leiharbeit gestärkt. Österreich hat diesen Ansatz nur sehr eingeschränkt verfolgt, da die Unterschiede in der Regulierung von permanenten Arbeitsverträgen und Zeitverträgen sowie der Dualisierungsgrad geringer sind als in anderen OECD-Ländern.

Richtig angewendet könnte Flexicurity einige Vorteile bieten. So kann durch eine erhöhte Mobilität die Allokation verbessert werden. Vor allem junge Arbeits- und Fachkräfte wie auch Unternehmen mit hochwertiger Produktion können den für ihre Qualifikationen und Bedürfnisse geeigneten Arbeitsplatz leichter finden bzw. besetzen. Zudem ließe sich die Wettbewerbsfähigkeit steigern, die wirtschaftliche Resilienz – gerade von EPU, Kleinstbetrieben und KMUs – erhöhen und die Arbeitslosigkeit niedriger halten. Für die Beschäftigten würde die Arbeitsplatzsicherheit und ein geregeltes Einkommen eine bessere Planbarkeit des Privatlebens, eine finanzielle Absicherung und Kreditwürdigkeit ermöglichen. Darüber hinaus ist der Flexicurity-Ansatz, vorausgesetzt die Vorteile sollen auf ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite gleichermaßen realisiert werden, ein Instrument zur Reduzierung prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse.

## Flexicurity durch AGZ: vom Konzept bis zur Realisierung

Arbeitgeberzusammenschlüsse stärken die Existenzsicherheit des Beschäftigten, indem sie mit ihnen gemeinsam Flexibilität gestalten. So gesehen stellt der AGZ den Archetypus der Flexicurity dar. Das Modell der Arbeitgeberzusammenschlüsse ist dazu geeignet, eine aktive Rolle in der von der Europäischen Kommission initiierten Debatte über Flexicurity, die in den 2000er Jahren geführt wurde, einzunehmen. Vor allem vor dem Hintergrund der veränderten (klassischen) Denkweisen in Bezug auf Arbeit – bedingt durch Digitalisierung, Globalisierung, Rationalisierung und Arbeitsmigration.

Die Notwendigkeit von erhöhter Flexibilität hat in den letzten Jahren zu einer deutlichen Zunahme von Prekarisierung der Beschäftigung und dem massiven Einsatz von Zeitarbeit geführt. Weder die ArbeitnehmerInnen noch letzten Endes die ArbeitgeberInnen finden sich in dieser Sackgasse zurecht. Die Mitteilung des Rates der Europäischen Union vom 6. Dezember 2007 hat bereits anno dazumal die Notwendigkeit hervorgehoben, die Flexibilität des Arbeitsmarktes mit der für die Beschäftigten notwendigen Sicherheit zu verbinden.

Für die Bewegung der Arbeitgeberzusammenschlüsse ist diese Notwendigkeit nicht neu, da sie zum eigentlichen Kern des Modells der AGZ gehört. Für den Weg vom Konzept bis zu seiner Realisierung ist der Arbeitgeberzusammenschluss das ideale Mittel. Ein Arbeitgeberzusammenschluss ist gelebte Flexicurity. Arbeitgeberzusammenschlüsse entstanden ursprünglich aus der wirtschaftlichen und sozialen Notwendigkeit, eine dauerhafte Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen herzustellen, selbst wenn dieses keine dauerhafte Arbeit bieten kann.

Während sie anfangs dazu dienten, unfreiwillig mobilen Beschäftigten wie z.B. SaisonarbeiterInnen, vertragliche Sicherheit zu bieten, sind Arbeitgeberzusammenschlüsse inzwischen zum bevorzugten Modell freiwillig flexibler Arbeit und der Bindung der Beschäftigten geworden. Ihre positive Entwicklung in Frankreich und in Belgien beruht auf der Tatsache, dass sie einen noch nicht befriedigten wirtschaftlichen Bedarf decken. Gleichzeitig hat der Gesetzgeber bzw. die Politik erkannt, dass erhebliches beschäftigungspolitisches Potenzial in dem Modell steckt und daraufhin eigenständige rechtliche Rahmenbedingungen, abseits der gewinnorientierten Zeitarbeit, geschaffen.

### Wirkungsweise und Intention des Beschäftigungsmodells „Arbeitgeberzusammenschluss“

Der Arbeitgeberzusammenschluss ist ein von Betrieben gegründetes Unternehmen dessen Ziel es ist, Beschäftigte einzustellen und diese den Mitgliedern entsprechend ihrem Bedarf zur Verfügung zu stellen. Anstatt die ArbeitnehmerInnen mit befristeten Verträgen prekär zu beschäftigen, bilden die Unternehmen zusammen einen neuen Arbeitgeber, der die Beschäftigten absichert und damit an sich bindet. Die Unternehmen teilen sich das Beschäftigungsrisiko, ohne es an einen Dritten zu delegieren. Faktoren wie Flexibilität und Sicherheit gelten für beide Seiten. Der Arbeitgeberzusammenschluss leistet das Personalmanagement für die Mitgliedsunternehmen, die ihre Beschäftigten regelmäßig wieder einsetzen. Die AGZ-MitarbeiterInnen werden von allen Unternehmen geschult und sind somit reich an vielseitiger Berufserfahrung und Kompetenz.

Der Beschäftigte besitzt seinerseits einen festen Arbeitsvertrag, der umso tragfähiger ist, als die Unternehmen des Zusammenschlusses solidarisch agieren und ihr Arbeitsangebot wesentlich größer ist als das eines einzelnen Betriebes. Je „flexibler“ also der Beschäftigte ist, desto sicherer ist sein Arbeitsplatz. Wenn sein Arbeitgeber ein Zusammenschluss mit vielen und vielseitigen Mitgliedern ist, wird er stets Arbeit haben.

Der Innovationsdruck sowohl für die Produkte als auch im Bereich der Arbeitsorganisation ist nicht nur Zwang, sondern bietet auch Chancen. Durch die Globalisierung der Konkurrenz ist die Bedeutung der immateriellen Aktiva als Konkurrenzvorteil gegenüber den physischen Aktiva gestiegen. Zwei immaterielle Werte, die jedes Unternehmen unabhängig von Patenten und Marken besitzen kann sind einerseits die Qualität seines Netzwerks und andererseits seine Flexibilität. Der Arbeitgeberzusammenschluss unterstützt genau diese Elemente.

### AGZs beinhalten alle Flexicurity-Komponenten

Die AGZ treffen auf die vier Komponenten der Flexicurity: (1) Flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen – als Gegenleistung für seine räumliche Flexibilität und unter strikter Einhaltung des Kollektivvertrages und der Vereinbarungen der Sozialpartner erhält der Beschäftigte einen dauerhaften Arbeitsvertrag, der ihm den Zugang zu

(2) Lebenslanges Lernen - In einem AGZ ist die Nachfrage nach Weiterbildungen so vielfältig wie die Mitgliedsunternehmen. Der Zusammenschluss ist besonders geeignet, sowohl die Kosten als auch die Anwendung der neu erworbenen Kenntnisse gemeinschaftlich aufzuteilen, die der Effizienz halber gegenseitig intern anerkannt werden. Der Träger eines AGZ ist gut geeignet, den beruflichen Werdegang der Beschäftigten zu unterstützen und zu begleiten.

(3) Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen - Die AGZ beschäftigen vorrangig Arbeitsuchende, die mitunter ZeitarbeiterInnen, GelegenheitsarbeiterInnen oder anderweitig prekär beschäftigt wären. Von Beginn an haben die AGZ in Frankreich, Belgien und Deutschland ihre besondere Aufmerksamkeit den Personengruppen gewidmet, die die europäische Politik bei ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt besonders unterstützt. Das Modell AGZ beinhaltet in seinem Kern zahlreiche Anti-Diskriminierungs-Aspekte.

(4) Soziale Sicherheit und Arbeitsmarktmobilität - Der Aufbau eines AGZ ist in alle dazugehörigen Schutzmaßnahmen (Arbeitsrecht, Kollektivvertragsrecht, Sozialrecht etc.) eingebunden. Die unterzeichneten Kollektivverträge und die sozialen Vereinbarungen werden sorgfältiger umgesetzt als anderswo, unter der doppelten Wachsamkeit der Gewerkschaften im AGZ und der Mitgliedsunternehmen. Ebenfalls erwähnenswert ist die Tatsache, dass für ein Unternehmen durch die Beteiligung an einem AGZ der Einsatz von illegaler Arbeit uninteressant wird, da es den Arbeitnehmer zum günstigen Zeitpunkt und am passenden Ort beschäftigen kann.

## Fazit

Die Beschäftigungsform „Arbeitgeberzusammenschluss“ stellt innerhalb der Flexicurity-Strategie eine Win-Win-Lösung dar. Der Staat und die Gemeinschaft gewinnen, denn sie investieren in die Beschäftigungsentwicklung: für 1 Euro Subvention werden, laut Erhebung des Europäischen Informations- und Ressourcenzentrums für Arbeitgeberzusammenschlüsse (CERGE), 8 Euro Gehalt, Steuern, Versicherungen usw. gezahlt. Alle Arten und Größen von Unternehmen gewinnen, denn sie bekommen mit dem AGZ einen fähigen Personalentwickler und bei Bedarf eine gute Möglichkeit zur Weiterentwicklung ihrer Leistungen. Der Beschäftigte gewinnt, denn er bekommt einen sicheren Arbeitsplatz mit selbst gewählter Arbeitszeit, er erweitert seine Vielseitigkeit und seine Kompetenzen und wird kontinuierlich weitergebildet entsprechend seiner Bedürfnisse und Ziele.

\*

Beschäftigungsausschusses (Employment Committee - EMCO)

Der Beschäftigungsausschuss wurde mit einem Beschluss des Rates von 2000 auf der Grundlage von Artikel 150 des Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) eingesetzt. Er arbeitet innerhalb des politischen Rahmens der europäischen Beschäftigungsstrategie. Der Beschäftigungsausschuss ist der wichtigste beratende Ausschuss für die Fachminister im Rat „Beschäftigung und Soziales“ (EPSCO) im Beschäftigungsbereich und hat die Möglichkeit die Arbeitsmarktpolitik in der EU und seinen Mitgliedsstaaten positiv zu beeinflussen. Hier gilt es das AGZ-Modell, welches die Flexicurity perfekt abbildet, zu positionieren, um die Intention - Flexibilität bei gleichzeitiger Arbeitsplatzsicherheit - umzusetzen.

## Autor / Quelle:

progressNETZ - Netzwerk für regionale Entwicklung  
Wiener Straße 13  
3100 St. Pölten  
office@progressNETZ.at  
www.progressNETZ.at  
www.ressourcenzentrum.at

Weiterführende Informationen über progressNETZ und das AGZ-Ressourcenzentrum Österreich finden sich auch auf:

