



Tagungsbericht

Europäische Arbeitsmarktpolitik. Viel Lärm um Nichts?

Ferdinand Mirbach

Expertentagung der Hanns-Seidel-Stiftung
am 16.10.2007 im Konferenzzentrum München

Datei eingestellt am 18. Oktober 2007
unter [http://www.hss.de/downloads/
071016_TB_Arbeitsmarktpolitik.pdf](http://www.hss.de/downloads/071016_TB_Arbeitsmarktpolitik.pdf)

Empfohlene Zitierweise

Beim Zitieren empfehlen wir hinter den Titel des Beitrags das Datum der Einstellung und nach der URL-Angabe das Datum Ihres letzten Besuchs dieser Online-Adresse anzugeben.

[Vorname Name: Titel. Untertitel (Datum der Einstellung).
In: <http://www.hss.de/...pdf> (Datum Ihres letzten Besuches).]

Europäische Arbeitsmarktpolitik

Viel Lärm um nichts?

Expertengespräch am 16.10.2007

Konferenzzentrum München

Ferdinand Mirbach, M.A.

Im November 2006 hat die Europäische Kommission ein Grünbuch für ein moderneres Arbeitsrecht vorgelegt, dem im Juni diesen Jahres eine Mitteilung zum Konzept der Flexicurity folgte. Die Dokumente dienen der Weiterentwicklung der europäischen Beschäftigungsstrategie mit dem Ziel, den bekannten Herausforderungen durch Globalisierung, demografischen Wandel und steigenden Wettbewerbsdruck und den Umwälzungen auf den Arbeitsmärkten wirksam zu begegnen. Vor diesem Hintergrund ist der Umgang mit Nonstandardverträgen und atypischen Arbeitsverhältnissen ein Schwerpunkt.

Neu am Konzept der Flexicurity sind nicht einzelne Aspekte, sondern der integrierte Ansatz. Das Erfordernis der Flexibilität für Unternehmen und Arbeitnehmer soll mit dem Bedürfnis nach angemessener Absicherung im Sinne sich wechselseitig verstärkender Elemente verbunden werden. Allerdings ist die Ausgangslage in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich. Daher bedarf es sorgfältiger Überlegungen und des Engagements aller Beteiligten, insbesondere der Sozialpartner, um den integrierten Ansatz der Flexicurity fruchtbar zu machen.

Um diesem Konzept der Flexicurity nachzugehen und die konkreten Konsequenzen für den europäischen und deutschen Arbeitsmarkt zu beleuchten, hatte die Hanns-Seidel-Stiftung zu einem Expertengespräch ins Konferenzzentrum München geladen. Dabei kamen Vertreter von Wissenschaft, Gewerkschaften, aus Wirtschaft und der Politik gleichermaßen zu Wort. In ihrer Einführung wies **Nadja Wollschitt** – als Referentin für Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik der Hanns-Seidel-Stiftung Gastgeberin und Moderatorin der Veranstaltung – zunächst auf die erfreuliche Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt hin, wonach auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen zurückginge. Gleichwohl sei die Arbeitslosigkeit im europäischen Vergleich immer noch sehr hoch, daneben sei eine zunehmende Segmentierung der Arbeitsverhältnisse zu beobachten. Ziel des Grünbuchs der Europäischen Kommission von 2006 sei es daher, sich durch ein moderneres Arbeitsrecht diesen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts in einem europäischen Kontext zu stellen; dabei werde die Einführung eines europäischen Arbeitnehmerbegriffs vorgeschlagen, ebenso wie die Schaffung eines eigenständigen europäischen Arbeitsrechts. Anknüpfend an das Grünbuch erschien im Juni 2007 die Mitteilung zur Flexicurity, ein zusammengesetzter Anglizismus aus Flexibility und Security, der eben die Verbindung arbeitsmarktwirtschaftlicher Flexibilität und einer angemessenen sozialen Absicherung anstrebe. Bei diesen Modellen, so Wollschitt, stelle sich nun die Frage, welches für Deutschland passe und von einer Regelungskompetenz der EU gedeckt sei. Diese Frage zunächst aus wissenschaftlicher Sicht zu beleuchten, bat sie daher Martin Franzen, Professor für Arbeitsrecht und bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Professor Franzen setzte in seinem Vortrag dabei zwei inhaltliche Schwerpunkte. Zunächst diskutierte er den vom Grünbuch aufgeworfenen Arbeitnehmerbegriff: Bei diesem Begriff gehe es der EU-Kommission um zwei Aspekte, nämlich die Verbesserung der innerstaatlichen Begriffsbildung für mehr Transparenz und die Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffs, um grenzüberschreitende Arbeitsleistungen zu erleichtern. Um jedoch die Frage nach einem gemeinschaftsrechtlich verbindlichen Arbeitnehmerbegriff beantworten zu können, sei es nützlich, den Bestand des einschlägigen Gemeinschaftsrechts zu sichten; diese Rechtsregeln auf dem Gebiet des Arbeitsrechts griffen auf die Definition des Arbeitnehmers aber in ganz unterschiedlicher Weise zu, so Franzen: Im Rahmen der

Arbeitnehmerfreizügigkeit habe der Europäische Gerichtshof wegen der Bedeutung für den Binnenmarkt eine eigenständige Definition entwickelt. Die arbeitsrechtsangleichenden EG-Richtlinien verwiesen hinsichtlich des Arbeitnehmerbegriffs zumeist auf das jeweils anwendbare innerstaatliche Recht. Im Arbeitsschutz- und Antidiskriminierungsrecht schließlich würden auch Selbständige einbezogen.

Wolle die EU nun den Arbeitnehmerbegriff gemeinschaftsweit und einheitlich regeln, so benötige sie hierfür eine Kompetenzgrundlage. Ergänzend zur Frage nach der *Regelungskompetenz* sei außerdem die nach dem *Regelungsbedürfnis* zu stellen. Dabei würden immer bestimmte Argumente angeführt. Neben der bereits erwähnten angestrebten Verbesserung der bisherigen Begriffsbildung mit dem Ziel einer schärferen Abgrenzung seien dies: Die Aufhebung der Beeinträchtigung der Freizügigkeit, die aus unterschiedlichen Definitionen in den einzelnen arbeitsrechtlichen EG-Richtlinien resultiere; die Vermeidung von Umgehungen bei der Anwendung von arbeitsrechtsangleichenden Richtlinien durch die Mitgliedstaaten; und die Lösung der Problematik der Umgehung von Beitragspflichten zur Sozialversicherung. Prof. Franzen folgte dieser Argumentation der EU-Kommission allerdings nicht. Beim derzeitigen Stand des Gemeinschaftsrechts sehe er auf dem Gebiet des Arbeitsrechts kein *Regelungsbedürfnis* für eine allgemeingültige Definition des Arbeitnehmerbegriffs auf europäischer Ebene, zumal völlig ungeklärt sei, wie ein solcher Begriff des Arbeitnehmers umschrieben werden solle. Es sei also nicht erkennbar, dass ein von bisherigen Ansätzen abweichender Arbeitnehmerbegriff sachgerechter wäre. Schließlich sei die Kompetenz der Gemeinschaft zumindest zweifelhaft.

In einem zweiten Schritt bewertete der Referent das Konzept der Flexicurity auf Gemeinschaftsebene aus rechtlicher Sicht. Ziel der Flexicurity sei es, eine Balance zwischen den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen einerseits und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach Beschäftigungssicherheit andererseits zu schaffen. Dabei denke die Kommission unter anderem darüber nach, wie flexiblere Kündigungsschutzgesetze mit gut durchdachten Unterstützungsleistungen für Arbeitslose kombiniert werden sollten. Hierbei handle es sich zunächst um politische und ökonomische Fragen. Aus rechtlicher Sicht sei aber zu untersuchen, ob und wieweit die von der EU-Kommission angedeuteten Maßnahmen überhaupt auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden könnten; es stelle sich also wiederum die

Frage nach der Kompetenz der Gemeinschaft. Um das Konzept der Flexicurity durchzusetzen, müsste die EG einzelnen Mitgliederstaaten vorschreiben können, gewisse Arbeitnehmerschutzstandards zu senken; diese Kompetenzgrundlage sei ihr jedoch nicht gegeben. Somit könne die EG zwar gemeinschaftsrechtlich verbindlich für die Mitgliedstaaten „Security“ für die Arbeitnehmer vorschreiben, nicht aber „Flexibility“. Die Gestaltung des Arbeitsrechts bleibe somit nach derzeitigem Stand des Gemeinschaftsrechts in erster Linie eine Aufgabe der Mitgliedsstaaten, das Konzept der Flexicurity könne daher rechtlich nicht durch die EG angeordnet werden.

Im Anschluss an diese rechtliche Betrachtung untersuchte **Dr. Wolfgang Ochel** vom ifo-Institut das Flexicurity-Konzept aus ökonomischer Sicht. Dabei beschrieb der Referent zunächst, wieso eine Neuausrichtung der Beschäftigungspolitik der EU notwendig sei. Hier nannte er neben den Veränderungen durch die Globalisierung auch die zunehmende Segmentierung von Arbeitsplätzen und die steigende Zahl von Übergängen von einer Arbeitstelle zur anderen oder auch zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. Im Weiteren erläuterte Ochel die zwei Elemente der Flexicurity: Bei der Flexibilität betonte er den Unterschied zwischen externer Flexibilität – also Prozesse der Entlassung und Einstellung – und der funktionalen, internen Flexibilität, beispielsweise durch Arbeitsorganisation und Fähigkeiten. Beim Sicherheitsbegriff als zweiter Komponente unterteilte er in Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungssicherheit und Einkommenssicherheit. Als besonders wichtig stellte sich der Hinweis heraus, dass es sich bei dem Flexicurity-Ansatz um eine *integrierte* Strategie handle, die zum Ziel habe, Flexibilität und Sicherheit gleichzeitig zu stärken. Als Komponenten dieser Strategie der EU nannte Ochel dabei weniger strenge Beschäftigungsschutzvorschriften für Standardarbeitsverhältnisse, umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, moderne Systeme der sozialen Sicherheit sowie die Beschäftigungsförderung beispielsweise bei Frauen durch den Ausbau der Kinderbetreuung. Dass ein solcher Flexicurity-Ansatz zum beiderseitigen Vorteil von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sein kann, versuchte der Referent im Anschluss unter anderem am dänischen Model des „goldenen Dreiecks“ darzustellen. Die Elemente dieses Dreiecks bestünden aus 1. einem schwachen Kündigungsschutz, der zu hoher beruflicher und geografischer Arbeitskräftemobilität führe; 2. einem gut ausgebauten System der sozialen Sicherung, unter anderem bis zu vier Jahre Arbeitslosengeld; und 3. einer aktiven

Arbeitsmarktpolitik nach dem Prinzip „Fördern und Fordern“, die auch nicht vor der tatsächlichen Durchführung von Sanktionen zurückschrecke und die Bedeutung des lebenslangen Lernens betone. Den Erfolg dieses Modells belegten dabei die Zahlen: 2006 lag die Beschäftigungsquote in Dänemark bei 77,4% (in Deutschland bei 67%), die Arbeitslosigkeit bei nur 3,9% (in der Bundesrepublik im Vergleichszeitraum bei 10%).

Auf die Ergebnisse für andere europäische Länder wie Dänemark aufbauend, beschrieb Ochel dann die möglichen Konsequenzen für Deutschland: Bei der externen Flexibilität wies er dabei auf den Kündigungsschutz hin, der in der Bundesrepublik im internationalen Vergleich sehr hoch sei. Zwar zeigten empirische Untersuchungen, dass durch einen stringenten Kündigungsschutz die Arbeitslosigkeit kaum erhöht werde; allerdings seien damit verbunden negative Auswirkungen zu beobachten, wie beispielsweise eine längere Dauer von Arbeitslosigkeit und die Behinderung des Strukturwandels. Daher sei aus ökonomischer Sicht eine Erhöhung der externen Flexibilität unter anderem durch die Reduzierung des Kündigungsschutzes sinnvoll. Allerdings, so stellte der Referent in seiner Zusammenfassung fest, sei Flexicurity kein Ansatz zur einseitigen Reduzierung des Kündigungsschutzes. Ergänzend seien eine höhere Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern notwendig. Als zu treffende Maßnahmen nannte Ochel hier die Einschränkung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die stärkere Betonung lebenslangen Lernens, die bessere Absicherung der Übergänge im Leben, die Aktivierung der Arbeitslosen beispielsweise durch eine aktivierende Sozialhilfe und Kombilohn, sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gerade was die Forderung nach der Lockerung des Kündigungsschutzes betrifft, äußerte die Gewerkschaftsvertreterin naturgemäß eine ablehnende Position; **Heide Langguth**, stellvertretende Vorsitzende des DGB Bezirk Bayern, machte dies in ihren einleitenden Worten deutlich. Zudem brachte sie ihr Bedauern darüber zum Ausdruck, dass im Vorfeld der Vorstellung des Grünbuchs im November 2006 keine Konsultation der Sozialpartner durch die Europäische Kommission erfolgt sei, obwohl eine solche Konsultation hätte erfolgen müssen, da die Inhalte des Grünbuchs Kernthemen der Sozialpolitik enthielten. Nach diesen Anmerkungen stellte Langguth

fünf Thesen auf, die sich auf die Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und des Europäischen Gewerkschaftsbundes stützten.

In einer ersten These bestritt die Referentin den ursächlichen Zusammenhang zwischen der „Modernisierung“ des Arbeitsrechts und einer Steigerung der Beschäftigung. Für einen solchen Zusammenhang gäbe es keine wissenschaftlich haltbaren Belege, vielmehr zeigten einschlägige Untersuchungen wie die der OECD, dass sich keine Beziehung zwischen dem Abbau von Schutzbestimmungen und der Schaffung von mehr Beschäftigung herstellen lasse. Tatsächlich sei dies aber das Ziel des „Flexicurity-Models“: Mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise durch die Aufweichung des Kündigungsschutzes und dies „selbstverständlich zu Lasten der Arbeitnehmer/innen“. Daher stellte Langguth in einer zweiten These die Forderung auf, dass unbefristete, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge die Norm bleiben müssten. Der DGB wehre sich jedoch gegen die geplante Prekarisierung der Arbeit und wisse sich dabei von der Mehrheit der Arbeitnehmer, des EU-Arbeits- und Ministerrates sowie des EuGH unterstützt. In einem dritten Punkt kritisierte die Referentin die Vernachlässigung des kollektiven Arbeitsrechts durch die EU-Kommission. Das Grünbuch konzentriere sich fast ausschließlich auf die individuellen, personenbezogenen Aspekte des Arbeitsrechts, blende dabei aber Fragen des kollektiven Arbeitsrechts, wie der tarifrechtlichen Regelungen, vollständig aus. Vereinbarungen aus Tarifverhandlungen seien eine der wichtigsten Quellen des Arbeitsrechts. Daher werde auch die doppelte Funktion von Tarifverhandlungen verkannt. Diese regelten nämlich einerseits die Vertrags- und Beschäftigungsverhältnisse sowie Flexibilität durch Arbeitszeit und Arbeitsorganisation; andererseits seien sie ein wichtiger Prozess in der demokratischen und partizipativen Weiterentwicklung und Gestaltung der Gesellschaft.

Daran anschließend sprach sich Langguth für integrative Arbeitsmärkte und die Verbesserung der Arbeitsqualität anstelle der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse aus. Unternehmen würden neue Mitarbeiter nicht durch eine Veränderung im Arbeitsrecht einstellen, sondern nur dann, wenn sie glaubten, dass es sich in der wirtschaftlichen Situation für sie lohne. Deshalb dürfe die Politik nicht einseitig auf den Abbau von Arbeitsschutzmaßnahmen setzen, sondern müsse Maßnahmen zur Wirtschaftsbelebung ergreifen. Im globalen Wettbewerb könne Europa darüber hinaus nur durch die hohe Qualität seiner Produkte gewinnen.

Dazu aber bräuchte man gut ausgebildete Arbeitskräfte in geregelten, sozial geschützten Arbeitsverhältnissen. Wichtige Stichworte seien hier existenzsichernde Einkommen, lebenslanges Lernen durch Aus – und Weiterbildung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In einem letzten Punkt stellte die Repräsentantin des DGB abschließend dar, dass die „Flexicurity“ durch die soziale Gestaltung des europäischen Arbeitsmarktes ausgefüllt werden müsse. Durch die wirtschaftliche Integration des europäischen Binnenmarktes, durch Standortverlagerungen und Umstrukturierungen der Unternehmen sowie das große soziale Gefälle innerhalb der EU sei nicht weniger, sondern mehr soziale Gestaltung des europäischen Arbeitsmarktes notwendig. „Nur dann ist mehr Flexibilität bei gleichzeitiger sozialer Sicherheit möglich“, so Langguth. Auf europäischer Ebene müssten daher vier Vorhaben vordringlich in Angriff genommen werden: Erstens die Reform der EU-Arbeitszeitrichtlinie; zweitens die Verabschiedung des geänderten EU-Richtlinienvorschlags zur arbeits- und sozialrechtlichen Gleichstellung von Leiharbeitern; drittens eine Revision der EU-Entsenderichtlinie; und schließlich viertens die Revision der EU-Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten. Nur so könne die Europäische Union verloren gegangenes Vertrauen in den europäischen Einigungsprozess zurückgewinnen. Wie Professor Franzen so halte deshalb auch sie den Arbeitnehmerbegriff in heutiger Form für ausreichend und eine Neudefinition durch die EU daher nicht für nötig.

In direkter Antipode zur Gewerkschaftsposition erteilte die Moderatorin Nadja Wollschitt im Anschluss das Wort an **Bertram Brossardt**, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.. Erklärtes Ziel der Europäischen Union sei es, bis 2010 zum führenden Wirtschaftsraum der Welt zu werden. Allerdings mache allein schon der deutliche Abstand zu den USA bei der Arbeitslosenquote deutlich, dass dieses Ziel noch nicht erreicht sei. Als einen wesentlichen Grund für die Probleme am Arbeitsmarkt bezeichnete Brossardt dabei das starre Arbeitsrecht in vielen Mitgliedsländern der EU. Daher betone die EU-Kommission in ihrem Flexicurity-Konzept zu Recht, dass Beschäftigungssicherheit wichtiger sei als Arbeitsplatzsicherheit – der Job fürs Leben gehöre zunehmend der Vergangenheit an. Aus wirtschaftlicher Sicht stelle sich allerdings die Frage, ob die Vorschläge der Kommission tatsächlich zu mehr Flexibilität auf den Arbeitsmärkten führten oder nicht eher eine übermäßige Betonung von Sicherheit und Arbeitnehmer-Rechten

bedeuteten. Hier stellte der Referent wie schon zuvor Professor Franzen fest, dass die EU nicht die Kompetenz habe, die nationalen Arbeitsmärkte im Alleingang flexibler zu gestalten; sie könne lediglich soziale Mindeststandards setzen, was zwar zu mehr Sicherheit führe, die erforderliche Flexibilität jedoch durch ein Übermaß an Regulierungen ersetze.

Doch auch inhaltlich sei der Vorschlag der Kommission nur bedingt geeignet, mehr Flexibilität und damit eine positive Wirkung auf Wachstum und Beschäftigung in Europa zu erreichen. Dies erläuterte der Wirtschaftsvertreter an einigen Kernbereichen des Flexicurity-Modells. Um einen Paradigmenwechsel erreichen zu können, dürfe die EU nicht vor einer Lockerung des Kündigungsschutzes zurückschrecken. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen würde dies flexiblere Handlungsmöglichkeiten und in der Folge Arbeitsplätze schaffen. Dabei brauche man sich in Deutschland keine Sorgen um den notwendigen Arbeitnehmerschutz zu machen, da dieser durch ein engmaschiges soziales Sicherungssystem gewährleistet sei und im Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung durch aktivierende arbeitspolitische Maßnahmen begleitet werden könne. In einem zweiten Punkt wies Brossardt auf die neue Vielfalt an Beschäftigungsformen hin, die ein wichtiges Instrument der Beschäftigung darstellten. In diesem Zusammenhang brachte der Referent sein Unverständnis darüber zum Ausdruck, dass die EU-Kommission, aber auch Gewerkschaften, Vertragsformen wie Teilzeitbeschäftigung, Befristungen oder Zeitarbeit als Grauzone des Arbeitsmarkts oder „prekäre“ Beschäftigungsverhältnisse bezeichneten. Diese Vielfalt an Beschäftigungsformen müsse man als Brücke in den Arbeitsmarkt anerkennen und fördern, zumal sie durchaus durch einen hohen Arbeitnehmerschutz gekennzeichnet seien. Im Weiteren kam Brossardt darauf zu sprechen, was der Mensch selber leisten müsse, um seine Arbeit zu sichern. Hier nannte er das lebenslange Lernen und die Bereitschaft zu Fortbildung, wobei auch Eigeninitiative und das Einbringen von Freizeit nicht gescheut werden dürften. Einen allgemeinen Weiterbildungsanspruch und die Steuerung über Branchenfonds lehne die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft allerdings ab, da die deutschen Arbeitgeber schon heute rund 27 Milliarden Euro in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung investierten. In seinem Fazit machte der Referent deutlich, dass diese drei Elemente – ein flexibleres Kündigungsrecht, ein besseres Image für neue Formen der Beschäftigung und mehr Eigenverantwortung in der Weiterbildung – aus seiner Sicht entscheidend seien, um Nachteile auf dem

europäischen Arbeitsmarkt zu beheben und die Arbeitslosenquote zu reduzieren. Insofern sei der Flexicurity-Ansatz und die Idee, Arbeitsplatzsicherheit durch Beschäftigungssicherheit zu ersetzen, ein richtiges Signal, wenngleich ihm selbst noch der Glaube einer Umsetzung fehle.

An dieser Stelle stiegen das Podium und das Plenum wie schon mehrmals zuvor in eine lebhafte Diskussion ein. **Stefan Müller**, Obmann der CDU/CSU-Bundestagsfraktion im Ausschuss für Arbeit und Soziales, griff in seinem abschließenden Statement die dabei geäußerten Wortmeldungen auf und ergänzte sie durch eigene Anmerkungen. Dabei wies er zunächst darauf hin, dass die Bundesregierung zum Grünbuch der EU-Kommission Stellung bezogen habe; hier habe die Regierung deutlich gemacht, dass sie dem Ansatz der Kommission, in diesem Bereich tätig zu werden, durchaus kritisch gegenüber stehe. Entscheidend sei dabei der Hinweis gewesen, dass die enge Sozialpartnerschaft in Deutschland ein Grundelement für das gute soziale Klima in der Bundesrepublik sei und daher eine Fokussierung der Kommission auf Arbeitsrecht und Flexibilität nicht genüge – andere Bestandteile wie beispielsweise eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik und lebenslanges Lernen dürften nicht in den Hintergrund gedrängt werden.

Daran anschließend lenkte Müller den Blick auf die deutsche Arbeitsmarktpolitik. Dabei wies er zunächst darauf hin, dass Arbeitsmarktpolitik keine Arbeitsplätze schaffen, sondern allenfalls Einstellungshemmnisse abbauen oder Arbeitsplatznachfrage und Arbeitsplatzangebot zusammenführen könne. Dennoch lies es sich der Referent nicht nehmen, wie schon Nadja Wollschitt zu Beginn der Veranstaltung, auf die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt hinzuweisen, ohne dabei aber zu vergessen, die nach wie vor vorhandenen Schwachstellen zu benennen: Langzeitarbeitslose und Menschen mit geringer Qualifikation. Gerade diese Gruppen müssten aber zunehmend in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik rücken, da bisherige Ansätze nicht im erhofften Umfang gegriffen hätten.

Daher beschrieb Müller im Folgenden fünf Felder, denen sich die Politik in den nächsten Jahren aus seiner Sicht in besonderer Weise stellen werden müsse. Zunächst wies er auf die Notwendigkeit und die Bemühung hin, ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetzbuch zu schaffen. Allerdings erwarte er in den verbleibenden zwei Jahren der Großen Koalition keine entscheidenden Fortschritte, da gerade die Gewerkschaften hierin eine Gefährdung von Arbeitsschutzrechten sehen würden.

Wenngleich aber unterschiedliche Ansichten vorhanden seien, so sei dennoch Handlungsbedarf in diesem Bereich gegeben. Als zweiten Punkt nannte der Bundestagsabgeordnete den Abbau von Einstellungshemmnissen, wie beispielsweise den Kündigungsschutz oder Lohnzusatzkosten. Seiner Erfahrungen nach sei der Kündigungsschutz für die meisten Unternehmer vor allem ein Symbolthema, um die Restriktionen in Deutschland aufzuzeigen; in der Praxis aber würden sich nur die wenigsten Unternehmer selbst bei einem gelockerten Kündigungsschutz schneller von Mitarbeitern trennen, als das unter den heutigen Regelungen der Fall sei. Bei den Lohnzusatzkosten plädierte er dafür, alle Spielräume zu nutzen, um Arbeit in Deutschland billiger zu machen. Momentan seien solche finanziellen Spielräume bei der Bundesagentur für Arbeit vorhanden, weshalb sich Müller dafür aussprach, den Arbeitslosenbeitrag nicht nur auf 3,9 Prozent, sondern auf 3,5 Prozent zu senken; dies geschähe nicht zu Lasten einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. In einem weiteren Punkt ging der Referent auf den Fachkräftemangel in einigen Branchen ein, den es anzugehen gelte. Dabei schlug er eine Reihe von möglichen Maßnahmen vor. Zunächst sei es der erste Schritt, Nachwuchs heranzuziehen und gut auszubilden. Wer die Jugend heute nicht gut ausbilde, dürfe sich morgen nicht über Fachkräftemangel beklagen. Hier forderte Müller vor allem mehr präventive Maßnahmen, die schon frühzeitiger, also schon in der Schule, ansetzen müssten und eine Querschnittsaufgabe für Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik seien. Des weiteren müsse man gering Qualifizierten die Chance eröffnen, sich weiterzuqualifizieren. Dies gelte auch für ältere Arbeitnehmer, die wieder mehr gefördert werden sollten; dabei seien aber auch ein Umdenken in Gesellschaft und Unternehmen nötig – wer über 50 Jahre alt sei, gehöre deswegen noch nicht zum „alten Eisen“. Als weitere Elemente zum Angehen gegen den Fachkräftemangel nannte Müller zudem einerseits die stärkere Einbeziehung von Frauen, was freilich voraussetze, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, und andererseits die Zuwanderung von hochspezialisierten Fachkräften aus dem Ausland, dort wo es nötig sein sollte.

In einem vierten Punkt wies der Referent auf die noch notwendigen Verbesserungen bei der Bundesagentur für Arbeit hin. Die Agentur verstehe sich als Dienstleister am Arbeitsmarkt und habe sich im Service deutlich verbessert. Dennoch könne sie noch leistungsfähiger werden, in dem sie ihr arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium überprüfe. Bewehrte Instrumente sollten fortgeführt, unwirksame entweder

abgeschafft oder verbessert und gleichartige Instrumente zusammengeführt werden. Als letztes Element führte Müller wie auch einige seiner Vorredner das Konzept des „lebenslangen Lernens“ an. Es sei heute eben nicht mehr selbstverständlich, dass man den einmal erlernten Beruf seine gesamte Laufbahn über so ausführen könne, schon alleine die Fortschritte in einer Wissensgesellschaft machten dies unmöglich. Deshalb gebe es gerade in der Weiterbildung erheblichen Handlungsbedarf. Hier nahm der Bundestagsabgeordnete auch die Politik selbst in die Pflicht, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen und zu fördern.

Als Fazit der interessanten und informativen Expertenrunde lässt sich festhalten, dass die meisten Tagungsteilnehmer der Umsetzung des Flexicurity-Konzepts auf europäischer Ebene kritisch gegenüberstehen. Zunächst wurden mehrmals Zweifel daran laut, ob die EU-Kommission überhaupt eine Regelungskompetenz habe. Außerdem wurde in den unterschiedlichen Beiträgen deutlich, dass große Uneinigkeit darüber bestand, ob dieses Konzept wirklich ausgleichend wirke oder nicht einseitig zu Lasten von Flexibilität oder Sicherheit gehe. Daher scheinen Regelungen auf einzelstaatlicher Ebene wohl sinnvoller. Dass in Deutschland allerdings trotz eines sich leicht entspannenden Arbeitsmarktes weiterer Reglungsbedarf besteht, wurde in allen Referaten und in den Diskussionen offensichtlich.