

**Flexicurity in Österreich:
Sozialpartnerschaft just renamed?**

Tobias Hinterseer***Abstract**

Flexicurity ist seit einigen Jahren das Schlagwort der europäischen Beschäftigungsstrategie mit starkem Einfluss auf die Mitgliedsstaaten. Die Verbindung aus einem Anheben der Arbeitsmarktflexibilität bei gleichzeitiger Stärkung sozialer Sicherheiten soll ein zukünftiges Prosperieren der europäischen Wirtschaften garantieren. Dieser Aufsatz zeigt die Entwicklungen des österreichischen Arbeitsmarkts im sogenannten „flexicurity-security-nexus“ auf. Anhand der Darstellung von drei relevanten Gesetzgebungsprozessen wird argumentiert, dass Flexicurity in Österreich nichts anders darstellt, als die traditionelle Art der sozialpartnerschaftlichen Akkordierung, Gestaltung und Interessensdurchsetzung der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik unter einem neuen Label. Der Status Quo ist ein Ergebnis eines ständigen Verhandlungsprozesses zwischen Flexibilitätsforderungen und Sicherheitskomponenten, vertreten durch zwei starke sozialpartnerschaftlich organisierte Interessensgruppen. Flexicurity als eigenständiges Arbeitsmarktkonzept für Österreich wird sich demnach in Zukunft nicht durchsetzen.

In recent years Flexicurity has become an essential part of the European Employment Strategy. The combination of a more flexible labor market and stronger social security measures should empower the member states to face impending labor market challenges. This article is focusing on developments in the “flexicurity-security-nexus” on the Austrian labor market. After describing three different relevant law making processes, it will be argued that Flexicurity in Austria is nothing more than traditional bargaining of the Austrian Social Partnership (Sozialpartnerschaft) under a new label. Furthermore it will be argued, that Flexicurity is not likely as a viable way forward for the Austrian labor market.

* Mag. Tobias Hinterseer ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Zukunftsstudien der Fachhochschule Salzburg sowie Dissertant und externer Lehrender am Institut für Politikwissenschaft der Universität Salzburg.

1. Einleitung

Die Flexicurity-Konzepte als Kern der Europäischen Beschäftigungsstrategie haben in den letzten Jahren einen großen Einfluss auf die wirtschafts-, und auch sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung gehabt. Die Europäische Union orientiert sich bei ihren Zielvorgaben vorrangig am dänischen und niederländischen Flexicurity Modell (stellvertretend hierzu Auer 2007; Tangian 2009; Wilthagen/Tros 2004).¹ Ein ganz schwach ausgeprägter Kündigungsschutz (hire and fire Konzept), hohe Sozialleistungen bei Jobverlust sowie eine im europäischen Vergleich durch sehr hohe Steuern finanzierte aktive Arbeitsmarktpolitik (Auer 2007; Wilthagen/Tros 2004) kennzeichnen dieses Konzept.² Durch die verstärkte Forschung und die Propagierung dieses Modells gerade bei der österreichischen Ratspräsidentschaft im Jahr 2006 lässt sich auch ein erheblicher Einfluss auf das österreichische politische System feststellen. Flexicurity wurde zum Schlagwort einer neuen und modernen Arbeitsmarktpolitik und avancierte zu einer simplen Lösung für komplexe Probleme. Untersucht man die printmediale Berichterstattung³ sowie die Pressemitteilungen, die stenographischen Protokolle und Gesetzestexte des österreichischen Parlaments,⁴ so taucht der Begriff erstmals 2006 in der österreichischen Diskussion auf und erlebt seine Blütezeit im Jahr 2007. Eine breite sozial- und vor allem wirtschaftswissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld gibt es seit Ende der 1990er Jahre. Ziel dieser Forschungen waren vor allem Versuche, die Staaten der europäischen Union anhand einer Auswahl von Indikatoren in einem sogenannten „flexicurity-security-nexus“ (Wilthagen/Tros 2004) zu verorten. Dadurch können der Grad und die Art von Flexicurity besser bestimmt und festgemacht werden. Sie versuchen Flexibilisierungsprozesse aus unternehmerischer Perspektive mit sozialen Sicherheitsaspekten für die Arbeitnehmerseite zu verbinden. Zwei Konzepte stehen einander gegenüber: Bei internen Flexibilisierungsstrategien geht es darum, die Beschäftigten im Betrieb zu halten. Dafür nehmen die ArbeitnehmerInnen im Zuge möglicher betrieblicher Flexibilisie-

¹ Für eine Definition von Flexicurity sowie Empfehlungen für Umsetzungen der Europäischen Union siehe Europäische Kommission 2006 und 2007.

² “A policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labor markets, work organization and labor relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labor market, on the other hand” (Wilthagen/Tros 2004: 169).

³ Ich beziehe mich hier auf die Online Archive der österreichischen Tageszeitungen „Die Presse“ und „Der Standard“.

⁴ Ich beziehe mich hier auf die Volltextsuche des Online Portals des österreichischen Parlaments.

rungsmaßnahmen Einkommenseinbußen in Kauf. Auf einer mittel- und langfristigen Zeitachse sollte sich so eine Kontinuität der Entlohnung zeigen. Flexicurity bedeutet hier vor allem sozialrechtliche Absicherung vor atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Dieses Konzept richtet sich auch exklusiv an Erwerbstätige und fordert die Sozialpolitik, vor allem für die Anpassung von Beschäftigungsverhältnissen, die vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen, zu sorgen. Demgegenüber steht die externe Flexicurity Strategie: In diesem Fall kommt nun die Sozialpolitik und die aktive Arbeitsmarktpolitik zum Tragen. „Hier geht es um die Absicherung (vorübergehender) arbeitsmarktexterner Lebenslagen und somit um mehr Flexibilität bei Arbeitsplatzwechsel“ (Vobruba 2008: 122).

Österreich bettet sich bei Fragen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung in ein europäisches Problemfeld. Eine Reihe von Transformationen tragen neue Herausforderungen an die Organisation der Arbeitsmärkte und somit an die politischen Akteure heran. Schlagworte dieser neuen Entwicklungen sind: Globalisierung, technologischer Wandel, Tertiärisierung, Wandel der Produktionszweige, demografischer Wandel, Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse und strukturelle Veränderungen der Art der Erwerbsarbeit im Allgemeinen. Aus institutioneller Sicht ist die Rolle der Sozialpartner in diesem Transformationsprozess spannend. Eine Folge dieser Entwicklungen ist auf jeden Fall ein Verlust der politischen Einflussnahme“ der Sozialpartner im „großen Stil bis hin zu einem Bedeutungsverlust von einstmals politisch zentralen, informellen Gremien (Tálos 2006; Tálos/Stromberger 2004).⁵ Andererseits zeigt sich eine starke Konsistenz der sozialpartnerschaftlichen Institutionen trotz radikal veränderter Rahmenbedingungen. „Der Paradigmenwechsel in Richtung neoliberaler Wirtschaftspolitik erfolgte in Österreich also im Rahmen überraschend stabiler Institutionen“ (Hermann/Flecker 2010: 44).

Durch die traditionell starken Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartnerschaft nimmt Österreich eine Sonderrolle in den Mitgliedsstaaten der europäischen Union ein.⁶ Daher ist die Untersuchung eines modernen Arbeitsmarktkonzeptes in einem konservativ-korporatistischen Modell (vgl. Dachs 2006) von großem Interesse und des-

⁵ Kittel und Tálos zeigen in ihrem 2001 veröffentlichten Buch „Gesetzgebung in Österreich“, dass es nie eine „Allmacht“ der Sozialpartner gab. Die größten Einflussmöglichkeiten waren immer nur in ihren Kernbereichen (Arbeit, Soziales, Arbeitsmarkt) vorhanden. Die Autoren demonstrieren anhand von Beispielen, dass die Sozialpartner selbst in „ihren“ Themenfeldern nicht immer in den Gesetzgebungsprozess eingebunden wurden (Tálos/Kittel 2001).

⁶ Zur Sozialpartnerschaft nach 1945 und zum spezifischen Modell des (Neo-)Korporatismus ist eine intensive Forschung betrieben worden. Stellvertretend hierfür sind Karlhofer 2005; Karlhofer/Talos 2000; Karlhofer/Tálos 2006; Kittel 2000; Marterbauer 2005; Moser 2009; Tálos 2005, 2008; Tálos/Stromberger 2004, 2005 zu nennen.

halb Ausgangspunkt dieser Arbeit. In der Flexicurity Forschung werden die Fragen vermisst: Hatte die Einführung von Flexicurity-Maßnahmen in Österreich Einfluss auf die traditionelle sozialpartnerschaftlich beeinflusste und akkordierte Interessensdurchsetzung und hatte sie Einwirkung auf den Gesetzgebungsprozess in sozial- und arbeitsmarktpolitischen Fragen? Markiert die Einführung von „Flexicurity“ eine brauchbare Alternative zur traditionellen Einführung von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen?

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen werden im ersten Teil anhand der einschlägigen Literatur ein Überblick über die Verortung und Entwicklung Österreichs im „flexicurity-security-nexus“ gegeben. Im zweiten Teil werden drei Gesetzgebungsprozesse in Österreich aufgegriffen, die im Sinne des Flexicurity Konzepts als Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation beitragen sollten: Hierunter fallen das „Flexicurity Paket“ (2007), die „Abfertigung Neu“ (2002) und die Änderung des Arbeitszeitgesetzes (2007). Anhand dieser Darstellung soll die Rolle der Sozialpartner bei Gesetzgebungsprozessen in „Flexicurity“ relevanten Arbeitsmarktfragen deutlich gemacht werden. Im abschließenden Teil der Arbeit wird die These vertreten, dass Flexicurity in Österreich nichts anderes darstellt, als die traditionelle Art der sozialpartnerschaftlichen Akkordierung, Gestaltung und Einwirkung auf die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik unter einem neuen, modernen Label.

2. Österreich im „flexibility-security-nexus“

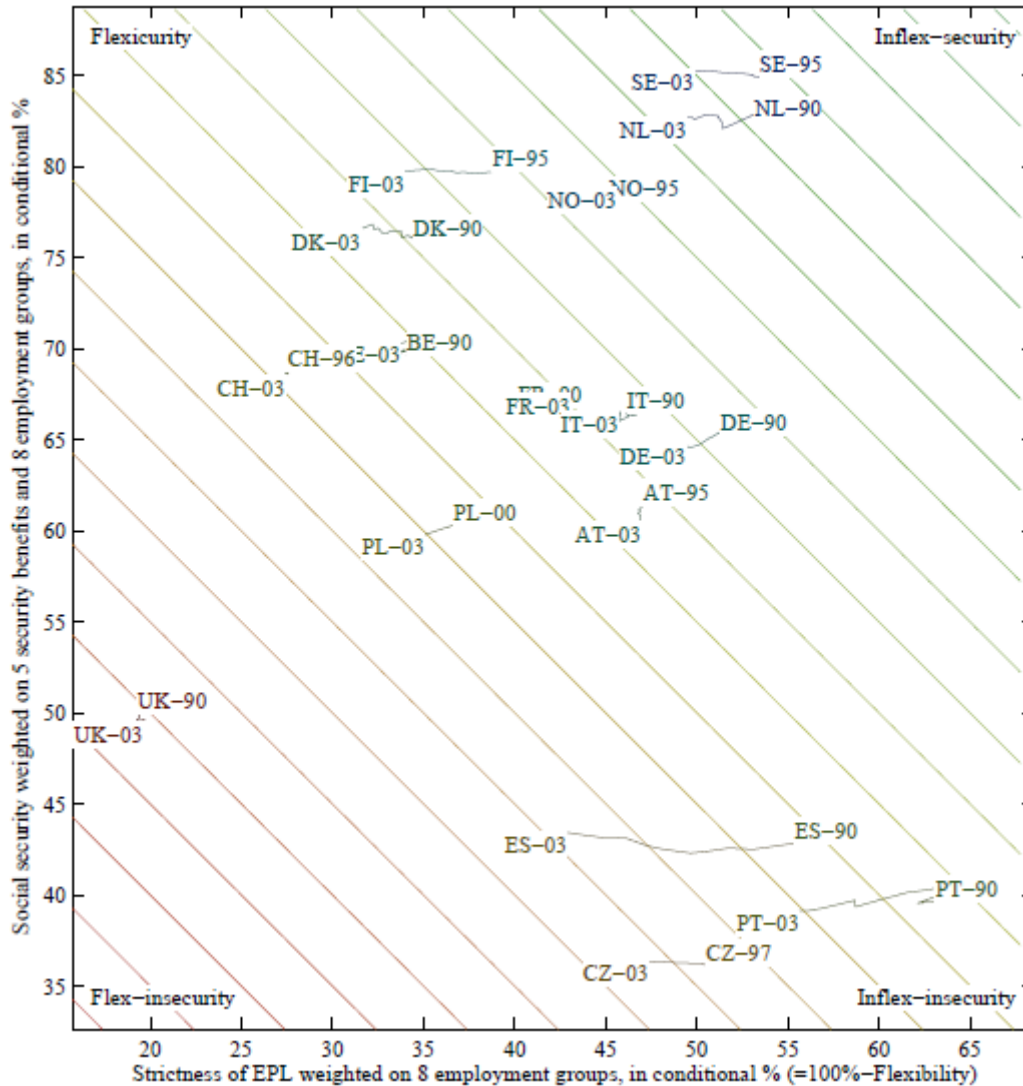
In der wissenschaftlichen Literatur gibt es viele unterschiedliche Herangehensweisen an die Auswahl der Variablen und an die Verortungsproblematik von Staaten im Flexibilitäts-Sicherheits-Nexus. Durch diese Forschungsarbeiten lässt sich ein vergleichendes Flexicurity Bild für Österreich im Kontext der Europäischen Union erkennen.⁷ So kann ein erster „Flexicurity Ist Zustand“ in Österreich definiert werden.

Tangian zum Beispiel untersucht und misst Flexicurity vor allem anhand von Arbeitsverhältnissen, die von den Normalarbeitsverhältnissen abweichen. Die Flexibilitätsdimension wird anhand des Indikators „strictness of employment protection legislation

⁷ Das gemeinsame dieser Indizierung ist die Trennung in Variablen für die Sicherheits- und Flexibilitätsdimensionen. Das Trennende sind jedoch die stark variierende Auswahl von Indikatoren und vor allem die statistischen Messmethoden (Bertozzi/Bonoli 2009; European Commission 2006; Maselli 2010; Schweighofer 2008; Seifert/Tangian 2007; Tangian 2004, 2005, 2008, 2009).

(EPL)“ gemessen. Für die Sicherheitsdimension werden Indikatoren verwendet, die sich aus Beschäftigungssicherheit und sozialen Sicherheitsmaßnahmen zusammensetzen.⁸

Abbildung 1: Flexicurity Verortung nach Tangian



Quelle: Tangian 2005: 19.

Um der Orientierung an flexiblen Arbeitsverhältnissen mehr Nachdruck zu verleihen werden diese beiden Dimensionen mit verschiedensten Arbeits- bzw. Anstellungsverhältnissen verknüpft. In einer Darstellung dieser Indikatoren anhand der zwei Achsen Flexibilität und Sicherheit in zeigt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 1): In Bezug auf

⁸ Für eine genauere Beschreibung der Indikatoren und Dimensionen siehe: (Tangian 2009).

eine Flexicurity Verortung liegt Österreich im unteren Mittelfeld. In einer seiner früheren Untersuchungen hat Tangian in einem „Flexicurity-Grad“ Vergleich mit 15 anderen Staaten Österreich auf Platz zehn verwiesen (in: Bertozzi/Bonoli 2009: 23). Im Zeitraum zwischen 1995 bis 2003 lässt sich eine Verschiebung hin zu mehr Flexibilität und weniger Sicherheit ablesen.

Die institutionelle Komponente der Flexibilität beschreibt Tangian anhand der „strictness of employment protection“ (EPL nach OECD) von Arbeitsverhältnissen.⁹ Die Indices, die die faktische Flexibilität beschreiben, basieren auf statistischem Material zu atypischer Arbeit und unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung. Dieser Zusammenhang ist gerade in Österreich zentral: Nach der noch immer brauchbaren Kategorisierung von Wohlfahrtsstaaten nach Esping-Andersen (1990) ist Österreich ein konservatives Modell: Der main-breadwinner ist der Mann und der Zugang zu Sozialleistungen definiert sich über das Einkommen. Der Zuwachs von atypischen teilzeitorientierten Beschäftigungsverhältnissen (zum Beispiel Statistik Austria 2010b) und der Zuwachs der von Fink (2004) thematisierten anormalen Verträge führt zu einer sozial schlecht abgesicherten Situation einer steigenden Zahl von Beschäftigten. Ein gutes Beispiel ist das Arbeitslosengeld: Das Ausmaß hängt von der Höhe des Einkommens ab und trifft daher zunehmend jene Menschen, die bis dahin ohnehin weniger verdient haben. Institutionell womöglich gut verhandelte und implementierte Maßnahmen werden so zum Beispiel durch anormale Verträge (Scheinselbständigkeit) unterlaufen. Diese Flexibilisierungstendenzen sind statistisch schwerer zu fassen, da der oft verwendete Flexibilisierungsgradmesser der OECD (EPL) diese nicht berücksichtigt. Ich möchte aber an diesem Punkt darauf hinweisen, dass entgegen einer oft divergierenden öffentlichen Meinung Österreich einen enorm liberalen Kündigungsschutz besitzt.

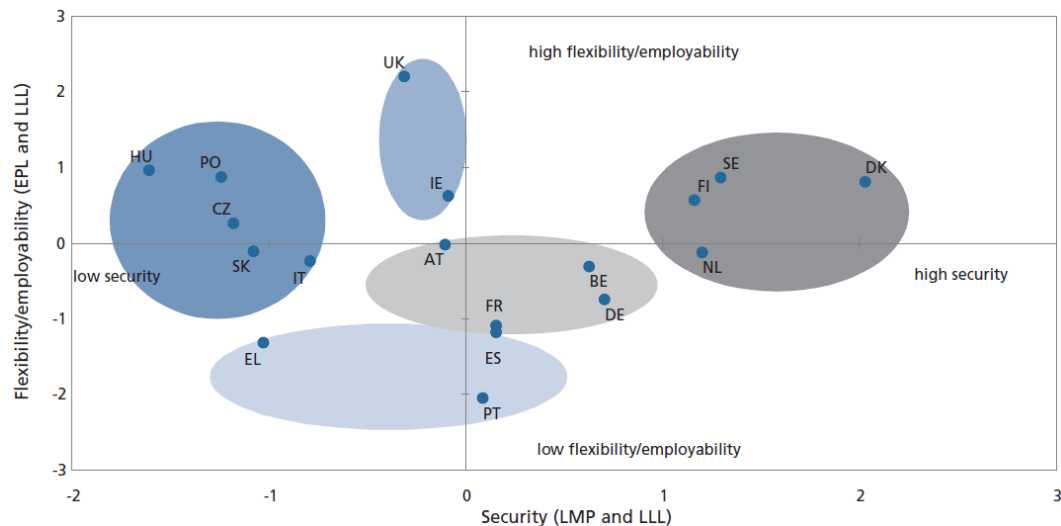
Generell weist Fink darauf hin, dass die Reformen im Pensionssystem und in der Arbeitslosenversicherung auf diese neuen Entwicklungen zu wenig reagiert haben:

„On the contrary, recent reforms resulted in a strengthening of traditional features: the respective systems now tend to be even more employment and earnings-related than before“ (Fink 2006: 29).

⁹ In diesem Zusammenhang muss auch darauf hingewiesen werden, dass oftmals ein gravierender Unterschied zwischen institutioneller (institutional) Flexibilität und der faktischen (factual) liegt. Ein Paradebeispiel für diesen Unterschied ist die Türkei, da hier die institutionell geregelten gesetzlichen Rahmenbedingungen durch eine hohe Illegalität unterlaufen werden (Tangian 2009: 46-53).

Diese Feststellung unterstreicht etwa die mit 1. Jänner 2010 durchgeführte Neuregelung des Kinderbetreuungsgeldes. Die einkommensabhängige Variante zeigt signifikante materielle Unterschiede zur Alternative des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes (vgl. help.gva.at 2010).

Abbildung 2: Flexicurity nach Europäischer Kommission



Quelle: European Commission 2006; calculations from Eurostat and OECD figures; EPL = Employment Protection Legislation, LLL = LifeLong Learning, LMP = Labour Market Policies (expenditures).

Da, wie eingangs bereits erwähnt, die Europäische Union Flexicurity als ihre wichtigste Beschäftigungsstrategie ansieht, ist es nun auch von Bedeutung, ihre Verortung Österreichs genauer anzusehen. Österreich wird nach dieser Methode und Indizierung dem kontinentalen System zugeordnet. Dieses weist folgende Charakteristika auf: Mittlere bis geringe Flexibilität, mittlere bis hohe Sicherheitskomponente und mittlere bis hohe Besteuerung. Abbildung 2 macht diese Verortung Österreichs der Europäischen Kommission deutlich: Fink (2006) und Maselli (2010), die sich am Konzept von (Wilthagen/Tros 2004) beziehungsweise der Europäischen Union orientieren, kommen in ihren Analysen zu sehr ähnlichen Schlüssen. Die Untersuchungen Finks zeigen, dass es seit den 1980er Jahren zu einer zunehmenden Flexibilisierung bei gleichzeitigem Abbau von sozialer Sicherheit gekommen ist (vgl. Abb. 3). Ein Großteil der ArbeitnehmerInnen mit längeren Berufsbiografien sind am wenigsten von diesen neuen Entwicklungen betroffen. Die jüngeren und älteren Arbeitenden beziehungsweise die Jobsuchenden trifft es am stärksten (Fink 2006).

Die hier dargestellten Studien, die auch einen Österreich-Bezug aufweisen, unterstreichen trotz unterschiedlicher Daten- und Methodenverwendung den durchschnittlichen Flexicurity Grad Österreichs. Kerkhof et al. (2008), die Flexibilitäts-dimensionen in einer europaweit angelegten Studie innerhalb von Firmen messen, erzielen gleiche Ergebnisse.¹⁰ Die noch immer konservative Ausrichtung des Wohlfahrtsstaates mit der starken Koppelung des Einkommens an den Zugang zu sozialen Leistungen beginnt zunehmend unter Druck zu geraten. Gerade im Zuge der Finanzkrise hat sich gezeigt, dass es eine höhere Nachfrage nach interner Flexibilität gab. Diese konnte im Großen und Ganzen auch unter Mitwirkung und Duldung der Sozialpartner durch ein erhöhtes Maß an Kurzarbeit in der Produktion befriedigt werden.

Die Unternehmen steigern ihre Flexibilitätswünsche durch eine Erhöhung der Teilzeitquoten in der Beschäftigung. So zeigt sich in der ersten Hälfte des Jahres 2010, dass der Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen auf Kosten der Vollzeitarbeitsplätze ging (Statistik Austria 2010a). Hier lässt sich nun ein Problem der fehlenden Ausgewogenheit eines möglichen Flexicurity Modells festmachen: Durch die schon erwähnte Bindung sozialer Leistungen an die Höhe des Einkommens sind hier Teilzeit und prekär Beschäftigte benachteiligt. Der geringere Lohn spiegelt sich bei Jobverlust in einem geringeren Arbeitslosengeld wieder.

¹⁰ Einen von bisher dargestellten Verortungen abweichenden Zugang beschreibt Johannes Schweighofer (2008). Schweighofer möchte den Wirkungsgrad von sogenannten Flexicurity Institutionen (Kündigungsschutz, Arbeitslosenunterstützung und aktive Arbeitsmarktpolitik) auf die Arbeitsplatzdynamik und -situation hin untersuchen. Schweighofer kommt zu dem Schluss, dass die Sozialpartnerschaft die Geschwindigkeit der Anpassung an neue technologische und wirtschaftliche Entwicklungen verringern kann und somit kann für Österreich festgehalten werden: „institutions matter“.

Abbildung 3: Flexicurity-Security-Nexus in Österreich

	Austria		Denmark		United Kingdom	
Flexibility						
Numerical Flexibility	medium	→	high	→	high	→
Temporal Flexibility	low/ medium	↑	medium/ high	↑	high	→
Wage Flexibility	medium/ high	↑	low/ medium	↑	high	↓
Security						
Job Security	medium/ high	↓	low	→	low	→
Employment Security	medium/ high	↓	medium/ high	↑	medium/ high	↑
(Level of ALMP)	medium	→ ↑	high	↑	low	→ ↑
Income Security for flexible workforces						
Income Security in gainful employment	medium	↓	high	→	medium	→
Income Security in case of unemployment	low/ medium	↓	medium	→	low	↓
Income Security in case of old-age	low/ medium	↓	medium/ high	↓ (?)	low/ medium	→ (?)

Quelle: Fink 2006: 28.

Diese Flexibilisierungstendenz unterstreicht Guger (2006): Bei temporären Verträgen hat Österreich eine geringe Regulierung und auch bei unbefristeten Verträgen lässt sich seit den 90er Jahren eine Deregulierung erkennen, die Anfang 2003 sogar jene der skandinavischen Staaten übertraf. Im „klassischen“ Flexibilisierungsbereich der Arbeitszeitverlängerung zeichnet sich stützend auf Daten des European Working Conditions Survey ein klarer Anstieg ab. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit unter allen Beschäftigten ist parallel zum Anstieg der Teilzeitquote leicht gesunken: Es kam zu einer Reduktion von 1,3 Stunden auf 38,6 Stunden pro Woche. Die Anzahl der Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigten ist jedoch mit 44,4 Stunden europäischer Rekord. Österreichs Männer gelten laut Eichmann auch als „Überstundeneuropameister“ (Eichmann 2010).

3. Politische Entscheidungen im „flexibility-security-nexus“

Unter Berücksichtigung der vorangegangenen generelleren Verortung lassen sich einzelne ausgewählte arbeits- und sozialrechtliche Maßnahmen, welche sowohl die Flexibilitäts- als auch die Sicherheitsdimension des österreichischen Arbeitsmarktmodells beeinflussten, nun besser veranschaulichen und analysieren.

Im Jahr 2007 wurde auch in Österreich ein sogenanntes „Flexicurity Paket“ vom Nationalrat verabschiedet. Im Detail handelt es sich hier um eine Verbesserung der Situation von freien Dienstnehmern und von Selbstständigen. Beide Gruppen haben nach diesem Beschluss, der mit dem 1.1. 2008 in Kraft trat, einen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Den Selbständigen steht diese Versicherungsmöglichkeit frei und sie sind auch in das Modell „Abfertigung neu“ integriert. Die freien Dienstnehmer haben mit diesem Gesetz das Recht auf eine Krankenversicherung, die Bildungskarenzbestimmungen wurden gelockert und sie haben Anspruch auf ein Insolvenz- Ausfallsgeld. Der Verabschiedung der Änderung der nötigen Bundesgesetze ging eine längere und intensive Diskussion der beiden regierenden Parteien SPÖ und ÖVP voraus.¹¹ Die finale Fassung der Gesetzesänderungen spiegelt einen „klassischen“ sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsvorgang wider. Dies lässt sich aus der medialen Aufmerksamkeit und Berichterstattung sowie den Stellungnahmen zum Beschluss des Ministerrates durch den Gewerkschaftsbund und die Wirtschaftskammer nachvollziehen. Die Wirtschaftskammer und die ÖVP sahen gerade durch die Aufnahme der freien DienstnehmerInnen in die Arbeitslosenversicherung eine negative Entwicklung durch einen Anstieg der aus ihrer Sicht bereits sehr hohen Lohnnebenkosten. Daher standen sie auch der Forderung der Arbeitnehmerverbände nach einer Eingliederung dieser Berufsgruppe in die Krankenversicherung und der Entgeltsicherung bei Insolvenzen ablehnend gegenüber. Die SPÖ, unterstützt durch die Arbeiterkammer und den ÖGB, wiederum kritisierte die von der Arbeitgeber- und ÖVP-Seite geforderten Verschärfungen der Zumutbarkeitsbestimmungen bei der Vermittlung eines Jobs über das Arbeitsmarktservice sowie die härteren Sanktionsmöglichkeiten und -gründe für ArbeitslosengeldbezieherInnen. „Der vorliegende Entwurf weist somit eine sozialpolitische Schiefelage auf.“(ÖGB 2007a: 1)

Wie viel Flexicurity steckt nun im ersten „Flexicurity Paket“ für Österreich? Betrachtet man die Ergebnisse in diesen spezifischen Feldern kann man von einem Kompromisspaket zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit sprechen. Deutlich wird ein generelles Verhandlungsproblem der Arbeitnehmerseite (Tangian 2009): Auf der einen Seite konnten die Interessensgruppen eine verbesserte soziale Stellung von freien Dienstnehmern erzielen. Es ist ihnen aber nicht gelungen, die freien Dienstnehmer und somit auch andere atypische Beschäftigungsverhältnisse unter das Arbeitsrecht zu stellen. So fehlen unter anderem die Ansprüche auf Weihnachts- und Urlaubsgeld und das Recht unter einem

¹¹ Für die genaue Auflistung aller Bundesgesetze siehe: (Nationalrat 2007a, 2007b).

Kollektivvertrag zu arbeiten. Um die anderen sozialpolitischen Ziele in diesem Arbeitsmarktsegment umzusetzen, musste die Arbeitgeberseite einen hohen Preis zahlen: Die Zumutbarkeits- und Sanktionsbestimmungen wurden wie bereits beschrieben empfindlich verschärft. Diese umgesetzte Arbeitgeberforderung als Teil des „Deals“ betrifft nun aber nicht nur eine Berufsgruppe sondern alle Arbeitslosen. Alle diese legislativen Maßnahmen sind kein Ergebnis einer stringenten und konsequenten „Flexicurity-Politik“. Vielmehr wurden und werden zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen und Interessensgruppen ausgehandelte Maßnahmen im Nachhinein als Flexicurity Maßnahme spezifiziert. Außerdem muss angemerkt werden, dass es innerhalb dieses Pakets zu sozialrechtlichen Verbesserungen gekommen ist, „der große Wurf“ einer Zusammenfassung aller Dienstverhältnisse unter das Arbeitsrecht jedoch nicht gelungen ist. Das „Flexicurity Paket“ ist demnach weder die Fortführung noch die Ausgangsbasis einer (österreichischen) Flexicurity Konzeption.

In der Flexicurity Literatur wird vor allem das neue Abfertigungsrecht, das 2002 in Österreich eingeführt wurde, als wirkliche und richtungweisende Flexicurity Maßnahme klassifiziert (Eder 2008). Prinzipiell kann gesagt werden, dass Abfertigungen ein zentraler Bestandteil von sozialen Schutzmaßnahmen für ArbeiterInnen und Angestellte sind und dass diese unter dem von der OECD verwendeten Sammelbegriff der schon erwähnten employment protection legislation (EPL) subsumiert werden können. Abfertigungen „(...) may serve as a social benefit, (...) as a human resource management tool, and (...) as a job protection mechanism“ (Hofer 2006: 2). Sie können des Weiteren als Anreiz für Unternehmen wirken, mehr in die Aus- und Weiterbildung der eigenen „Humanressourcen“ zu investieren. Das „alte“ Abfertigungssystem in Österreich war leistungsbezogen: Erst nach drei Jahren Beschäftigung bei einem Arbeitgeber wurde eine Zahlung bei Kündigung schlagend. Bei der 2003 eingeführten „Abfertigung neu“ kam es nun zum Wechsel von einem leistungs- zu einem beitragsbezogenen System und das ist im Sinne der Flexicurity Entwicklung eine idealtypische Maßnahme. Ab dem ersten Arbeitstag zahlen die ArbeitgeberInnen 1,53% des Bruttolohns als Abfertigung in eine der neun Mitarbeitervorsorgekassen ein und beide Parteien profitieren: Die ArbeitgeberInnen können seine MitarbeiterInnen leichter kündigen, da er die Abfertigungssumme bereits geleistet hat. Die ArbeitnehmerInnen können sich das Geld ausbezahlen lassen oder aber die bereits eingezahlte Summe parken und zum nächsten Arbeitgeber und in eine neue Mitarbeiter-

vorsorgekassa mitnehmen (vgl. Arbeiterkammer 2010; Nationalrat 2007a).¹² Soweit definiert sich das Abfertigungssystem in seiner inhaltlichen Ausprägung. Relevant für diese Arbeit ist die Entstehungsgeschichte. Die „Abfertigung Neu“ ist insbesondere auf Initiative der Sozialpartner ins Leben gerufen worden (hier zum Beispiel DiePresse.com 2001). „Auch wenn es viele Väter bei der Geburtsstunde der »Abfertigung neu« gab, so war die neue Abfertigungsregelung ein Erfolg des ÖGB und der Sozialpartner“ (Achitz 2002). Die Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf zeigen in diesem Bereich eine große Einigkeit, da sich die Interessensgruppen auf ein gemeinsames Sozialpartnerabkommen zu diesem Thema stützten, hinter dem sie auch in ihren Stellungnahmen standen:

„Der ÖGB hält die Konzeption eines neuen Abfertigungsrechts auf Basis der Sozialpartnervereinbarung vom Oktober 2001 für einen bahnbrechenden Erfolg“ (ÖGB 2002: 11).

„Die Umgestaltung des derzeitigen Abfertigungssystems und die damit verbundene Möglichkeit des Aufbaus einer Altersvorsorge basieren im wesentlichen auf der Sozialpartnereinigung vom 23. Oktober 2001 und sind damit das Ergebnis einer funktionierenden Sozialpartnerschaft“ (WKÖ 2002: 1).

Die Einführung dieser modernen Arbeitsmarktmaßnahme stützt die These einer funktionierenden Sozialpartnerschaft, die nicht nur als Verwalter des Abbaus von Sozial- und Arbeitsrecht fungiert, sondern offensiv neue Politikinhalt transportieren kann. Interessant ist auch der Zeitpunkt der Einführung, da sowohl bei der Ausarbeitung als auch bei der Umsetzung des Gesetzes ÖVP und FPÖ die Regierung bildeten und die Sozialpartner, durch Einigkeit gestärkt, viele ihrer Forderungen gegenüber der Regierung durchsetzen konnten. Gerade bei den Regelungen für die freien Dienstnehmer zeigten die Sozialpartner Einigkeit. Dafür nahmen die Arbeitnehmer eine eher geringe Einzahlungsgrundlage hin (DiePresse.com 2002a, 2002b). In diesem Fall kann auch anders argumentiert werden: Das alte Abfertigungssystem beteiligte zwar ArbeitnehmerInnen mit kurzen Arbeitskarrieren, bei längeren Anstellungsverhältnissen stellte es jedoch den eigentlich einzigen gesetzlich verankerten Kündigungsschutz in Österreich dar. Diese Maßnahmen auf der Sicherheitsseite wurden zu Gunsten einer höheren Flexibilität für Unternehmen und einer

¹² Problematisch werden in diesem Zusammenhang vor allem die möglicherweise riskanten Spekulationen der Mitarbeitervorsorgekassen. Obwohl diese laut Gesetzgeber verpflichtet sind Rücklagen zu bilden und mit maximal 40% des Kapitals auf dem Aktienmarkt spekulieren zu können, bleibt ein hohes Maß an Unsicherheit bestehen. Diese Spekulationsmöglichkeit von einbezahlten Abfertigungssummen war ein großer Streitpunkt zwischen der Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite, von dem aber in den Stellungnahmen zu den Gesetzesentwürfen nichts mehr zu erkennen ist (Adam 2002).

besseren sozialen Absicherung von ArbeitnehmerInnen mit kürzeren Arbeitsverhältnissen aufgegeben. Weiters ließ die im gemeinsamen Papier geforderte Berücksichtigung der freien DienstnehmerInnen bei der neuen Regelung bis 2008 auf sich warten (DerStandard.com 2007).¹³

Bei der Änderung des Arbeitszeitgesetzes 2007 und des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zeigte sich, dass auch die Arbeitnehmerverbände einer Arbeitszeitflexibilisierung zustimmten. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung sind vor allem folgende im Sinn des Flexicurity Ansatzes relevanten Punkte zu nennen: Ausweitung der Möglichkeiten zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bei besonderem Arbeitsbedarf auf 24 statt bisher zwölf Wochen im Jahr, eine generelle Zulassung von Zwölf-Stunden-Schichten durch Kollektivvertragsbindung und die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden anzuheben. Dies beinhaltet auch die Möglichkeit für Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber eine 4 Tage Woche zu vereinbaren.

Das erste Mal im Gesetzgebungsprozess der 2. Republik wurde nicht nur ein gemeinsames Positionspapier, sondern auch eine gemeinsame Stellungnahme zum Gesetzesentwurf (ÖGB 2007b; Reiter 2009) verfasst. Im Gesetz zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes lässt sich nach einer zunehmenden Infragestellung sozialpartnerschaftlichen Einflusses (Tálos and Stromberger 2004) auch eine Revitalisierung konstatieren: Der Regierungsentwurf gleicht dem Sozialpartnerentwurf sowie dem beschlossenen Gesetz. Bei diesem Gesetzgebungs- und Verhandlungsprozess lassen sich Grundpositionen zur Arbeitszeitpolitik der Sozialpartner, die seit den 1980er Jahren Gegenstand dieses Diskurses sind (vgl. Plaschg 2008), gut wiedererkennen. Auf der einen Seite setzen sich die Arbeitgeberverbände mit ihren Forderungen nach längeren Normalarbeitszeiten durch, während die Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen in Anlehnung an das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ein Ausschöpfen des Flexibilitätsspielraums an eine kollektivvertragliche Vereinbarung binden konnte.

¹³ Die Einigkeit bei der Abfertigung neu stellt sich aktuell anders dar: ÖGB und Arbeiterkammer sehen mit den 1,53% Abgabe von den Arbeitgebern das versprochene Ziel nach 37 Jahren ein Jahresgehalt (DiePresse.com 2001) zu erzielen, nicht realisierbar. Sie tritt für Nachbesserungen, sprich eine Anhebung der Beiträge ein (DiePresse.com 2009), während die Arbeitgeberverbände eine weitere Lohnnebenkostenerhöhung kategorisch ablehnen.

4. Sozialpartnerschaft just renamed - Flexicurity ohne Zukunft

Das Flexicurity Modell als ultimatives Tool zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsmärkte gerät nicht nur im Vorzeigeland Dänemark zunehmend in die Defensive (siehe zum Beispiel Madsen 2010). Die wissenschaftliche Literatur setzt sich in jüngster Zeit auch kritisch mit diesem Konzept auseinander (ganz aktuell zum Beispiel Burrioni/Keune 2011; Jorgensen 2011; Tangian 2011). Problematisch ist die vage Konzeption des europäischen Flexicurity Modells und der anhaftende Exportcharakter. Der Beitrag des Flexicurity Modells für Österreich ist vor allem die Sichtbarmachung der Entwicklungstrends der Dimensionen Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt und weniger ein Lösungsansatz für zukünftige Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Die dargestellten Charakteristika von Flexicurity prägen die institutionelle Verhandlungssituation des klassischen Konflikts zwischen Arbeit und Kapital. Dies entspricht der „moderateren“ Wortwahl Flexibilität und Soziale Sicherheit der Flexicurity Terminologie. Die Grundkonzeption des Flexicurity Modells ist also nichts anderes als eine in Österreich seit 1945 gängige Arbeitsmarktpolitik: Die Interessenslagen zwischen Kapital (Flexibilität) und Arbeit (soziale Sicherheit) werden durch die Interessensgruppen, vermittelt über verschiedene Verhandlungsmodi, versucht auszubalancieren. Im Zuge der Ratspräsidentschaft des Jahres 2006 wurde Flexicurity als Modewort auch in Österreich bekannt. Das vom Nationalrat verabschiedete „Flexicurity Paket“ als Ausdruck eines solchen korporatistischen, sprich sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsmusters hätte vor und nach 2006 mit größter Wahrscheinlichkeit „Arbeitsmarkt- Paket xy“ geheißen.

Gerade im Vergleich mit dem Flexicurity- „Vorzeigeland“ Dänemark zeigt sich in Österreich eine traditionell starke Interventionstätigkeit des Staates in der Regelung des Arbeitsmarktes. Diese aktive Rolle hat auch der Stellung und Macht der Sozialpartner als abfedernde Komponente der hohen Flexibilität gedient. Obwohl in der jüngeren politischen und sozialen Entwicklung in Österreich auch in den ureigensten Politikfeldern der Sozialpartner ein Machtverlust zu konstatieren ist, sind die Institutionen nach wie vor in vielen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik eingebunden. Diese Einbindung fußt in historischen Pfadabhängigkeiten einer in der zweiten Republik traditionell informellen Einbindung der Sozialpartner. In diesem Bereich haben sich eine Vielzahl von Verhandlungsmustern und Begutachtungsrechten für die Sozialpartner entwickelt, schon bevor Flexicurity in Mode kam. Es hat sich gezeigt, dass konservative, sprich weniger flexible und auf interne Flexibilisierung setzende Arbeitsmärkte wie Österreich und Deutschland

eine weit bessere Performance bei der Bewältigung der Finanzkrise vorweisen konnten, als Flexicurity-Staaten (vgl. Andersen 2011).¹⁴ Ein großer Unterschied zu Dänemark liegt in der viel geringeren finanziellen Aufwendung für die aktive Arbeitsmarktpolitik.¹⁵ In Zeiten von Finanzkrisen und Sparprogrammen ist eine massive Anhebung dieser Ausgaben in Österreich in naher Zukunft nicht zu erwarten.

Die Sichtung der Literatur verweist auf eine Problematik: In letzter Zeit gibt es kaum wissenschaftliche Auseinandersetzungen, die sich mit der Rolle der Sozialpartner in der Gesetzgebung beschäftigen. Die letzte spannende Analyse zu diesem Thema haben Tólos und Kittel 2001 bzw. Tólos und Stromberger 2004 vorgenommen. Sie zeigen, dass auch in der „Blütezeit“ der Sozialpartner diese nicht immer eingebunden waren, auch nicht während der Zeiträume der Großen Koalitionen. Trotzdem lässt sich vermuten, dass die tradierten Verhandlungsmuster, und nicht zuletzt auch das Selbstbild und die Legitimationsgrundlage des Vertretungsanspruchs, in arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Fragen heute eine wichtige Rolle spielen. Diese historisch verwurzelte Machtposition zeigt sich bei den oben besprochenen Gesetzen sowie bei der starken Einbindung der Sozialpartner während der Kurzarbeitsmaßnahmen 2009 (vgl. hierzu Bock-Schappelwein et. al 2011; Herzog-Stein et.al. 2010). Die noch immer beachtliche Verflechtung von gesetzgebender Politik und Verbänden, sowie eine von Experten gestützte, professionelle Verbindung zu den Medien sind ein bestimmender Faktor der politischen Machtposition der Sozialpartner. Die rationale Überlegung der Regierung, Politikmaßnahmen akkordiert mit den Sozialpartnern zu implementieren, um so eine höhere Legitimation und Akzeptanz in der Gesellschaft zu haben, ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Gleichzeitig sind die Sozialpartner zu einer Mitarbeit beinahe gezwungen, da sie einen fortschreitenden Bedeutungsverlust fürchten. Diese Kooperation wird auch fortgeführt, wenn nur kleine minimale Veränderungen aus Sicht der Sozialpartner verwirklicht werden können. Diesem Erklärungsansatz folgend, zeigt sich bei den in dieser Arbeit behandelten Gesetzesbeschlüssen - entgegen der Ausblicke zu Beginn des Jahrtausends- eine zunehmende Tendenz zur Einigkeit der Sozialpartner.

¹⁴ In Deutschland und Österreich wurde vor allem mit Kurzarbeitsmaßnahmen die interne Flexibilität erhöht, während etwa in Dänemark nach dem hire & fire Prinzip die ArbeitnehmerInnen entlassen wurden (vgl. Andersen 2011).

¹⁵ 2005 wendete Österreich für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 0,4% des BSP auf während Dänemark 0,9% seines BSP dafür einsetzt. Der EU Durchschnitt liegt bei 0,7% (Melis 2005).

Flexicurity in Österreich als eigenständiges Arbeitsmarktprogramm oder Problemlösungsansatz für die Zukunft zu verwenden macht wenig Sinn. Vielmehr lässt sich aufgrund der hier gemachten Ausführungen die These vertreten, dass Flexicurity in Österreich nichts anderes darstellt, als das System der Sozialpartnerschaft unter neuem Namen und Label:

“We could rather say that common ideas expressed in English are adapted and translated in order to fit the national system so that they can be used as resources by actors in the elaboration of national compromises”(Barbier and Colomb 2009: 2).

5. Literatur

- Achitz, Bernhard 2002: Abfertigung neu, Arbeit & Wirtschaft No. 12.
- Adam, Georg 2002: Implementation of new severance pay system proves difficult, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/11/feature/at0211203f.htm> (5.10.2010).
- Arbeiterkammer 2010: Abfertigung neu, <http://www.arbeiterkammer.at/online/abfertigung-neu-39067.html> (5.10.2010).
- Auer, P 2007: Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work, Employment Strategy Paper No. 12.
- Barbier, Jean-Claude / Fabrice Colomb 2009: Flexicurity—an open method of coordination at the national level?, CARMA Research Paper 3.
- Bertozzi, Fabio / Bonoli, Giuliano 2009: Measuring Flexicurity at the Macro Level—Conceptual and Data Availability Challenges, The University of Edinburgh.
- Bock-Schappelwein, Helmut / Mahringer, Julia / Rückert, Eva 2011: Kurzarbeit in Deutschland und Österreich, Arbeitsmarktservice Österreich.
- Burroni, Luigi / Keune, Marteen 2011: Flexicurity: A conceptual critique, European Journal of Industrial Relations Vol. 17, No. 1.
- Dachs, Herbert et.al. 2006: Politik in Österreich, Das Handbuch, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung / Wien.
- DerStandard.com 2007: Abfertigung neu ab 2008 für alle, 29.10., <http://derstandard.at/3051773> (17.11.2010).
- DiePresse.com 2001: Abfertigung neu: 37 Jahre bis Anspruch auf ein Jahresgehalt, 24.10., http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/282159/Abfertigung-neu_37-Jahre-bis-Anspruch-auf-ein-Jahresgehalt?from=suche.intern.portal (17.11.2010).

- DiePresse.com 2002a: Abfertigung: Sozialpartner setzten sich bei strittigen Punkten durch, 15.05.,
http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/252649/Abfertigung_Sozialpartner-setzten-sich-bei-strittigen-Punkten-durch?from=suche.intern.portal (17.11.2010).
- DiePresse.com 2002b: Bartenstein: Beitrag zu Abfertigung wird steigen, 29.5.,
http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/253342/Bartenstein_Beitrag-zu-Abfertigung-wird-steigen?from=suche.intern.portal (17.11.2010).
- DiePresse.com 2009: ÖGB-Präsident Foglar für höhere Lohnnebenkosten, 12.08.,
<http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/501752/OeGBPraesident-Foglar-fuer-hoehere-Lohnnebenkosten?from=suche.intern.portal> (17.11.2010).
- Eder, Michael 2008: Flexicurity- Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsmarkt. Befunde aus der Praxis, Edited by Johannes- Kepler- Universität, Trauner Verlag Universität / Linz.
- Eichmann, Hubert 2010: Befragung via e-mail, am 28.09.2010.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): Three worlds of welfare capitalism. Princeton: Polity Press.
- Europäische Kommission 2006: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Brüssel.
- Europäische Kommission 2007: Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, Luxemburg.
- European Commission 2006: Employment report 2006.
- Fink, Marcel 2004: Atypische Beschäftigungsverhältnisse und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich, Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft, Vol. 39, 401-415.
- Fink, Marcel 2006: "Flexicurity" as a Concept for Welfare State Reform? Findings from an Examination of Different Welfare State Systems: Austria, Denmark and the UK Compared.
- Guger, Alois 2006: Arbeitsmarktflexibilität und soziale Absicherung, WIFO / Wien.
[help.gva.at](http://www.help.gva.at) 2010: Kinderbetreuungsgeld
<http://www.help.gv.at/Content.Node/8/Seite.080601.html> (21.10.2010).
- Hermann, Christoph / Flecker Jörg 2010. Das "Modell Österreich" im Wandel, in: Hermann, Christoph / Atzmüller, Roland (Hg.) 2010. Die Dynamik des "österreichischen Modells": Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, edition sigma / Berlin.

- Herzog- Stein, Alexander et. al. 2010: Vom Krisenherd zum Wunderwerk? Der deutsche Arbeitsmarkt im Wandel, IMK Report, No. 56.
- Hofer, Helmut 2006: Reform of severance pay law in Austria, IHS, Wien.
- Jorgensen, Henning 2011: Danish »Flexicurity« in Crisis –Or Just Stress-tested by the Crisis?, - International Policy Analysis, Friedrich Ebert Stiftung.
- Karlhofer, Ferdinand / Talos, Emmerich 2000: Sozialpartnerschaft unter Druck. Trends und Szenarien, in: Pelinka, Anton et.al (Hg.) 2000: Die Zukunft der österreichischen Demokratie. Trends, Prognosen und Szenarien, Schriftenreihe des Zentrums für Angewandte Politikforschung, Band 22, Signum-Verlag / Wien, 381–402.
- Karlhofer, Ferdinand. 2005: Verbände: Mitgliederorientierung und strategische Neuausrichtung, Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, LIT-Verlag / Münster.
- Karlhofer, Ferdinand / 2006: Sozialpartnerschaft am Abstieg, in: Tálos, Emmerich 2006: Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, LIT- Verlag/ Wien, 102-116.
- Kerkhofs, Marcel / Chung, Heejung/ Ester, Peter 2008: Working time flexibility across Europe: a typology using firm-level data, Industrial Relations Journal Vol. 39, No. 6, 569-585.
- Kittel, Bernhard 2000: Deaustrification? The policy-area-specific evolution of Austrian Social Partnership, West European Politics, Vol. 23, No. 1.
- Madsen, Per Kongshøj 2010: «Das dänische Arbeitsmarkt-Modell ist kein Exportgut mehr», Professor Per Kongshøj Madsen über Veränderungen und die Herausforderungen für das Flexicurity-Konzept, 8.9.2010, http://www.nzz.ch/nachrichten/wirtschaft/aktuell/das_daenische_arbeitsmarktmodell_ist_kein_exportgut_mehr_1.7485427.html (21.10.2010).
- Marterbauer, Markus 2005: Veränderte Rahmenbedingungen und Präferenzen in der Wirtschaftspolitik, Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, LIT-Verlag Münster.
- Maselli, Iaria 2010: Beyond Flexibility and Security: A composite indicator of flexicurity. CEPS Working Document No. 329, May 2010.
- Melis, Africa 2005: Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik, eurostat-Statistik kurz gefasst- Bevölkerung und soziale Bedingungen No.17 / 2005.
- Moser, Reinhard 2009: Sozialpartnerschaftliche Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Diplomarbeit Universität Wien.
- Nationalrat 2007a: Beschluss des Nationalrates- 300 der Beilagen XXIII. GP (Mitarbeitervorsorge).

- Nationalrat 2007b: Beschluss des Nationalrates: 298 der Beilagen XXIII. GP (Arbeitslosenversicherung).
- ÖGB 2002: Stellungnahme zum Gesetzesentwurf zur Implementierung der Betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgekassen.
- ÖGB 2007a: Stellungnahme zum Bundesgesetzentwurf: 20/SN-132/ME XXIII. GP.
- ÖGB / LWK / AK / WKÖ 2007b: Stellungnahme zum Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden.
- Plaschg, Wolfgang 2008: Der Arbeitszeitdiskurs der Sozialpartner, Eine Wissenssoziologische Diskursanalyse der Debatten zur Gestaltung der Arbeitszeit in Österreich, Diplomarbeit / Universität Wien.
- Reiter, Florian 2009. Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt: Flexicurity, Diplomarbeit, Universität Wien.
- Schweighofer, Johannes 2008: Flexicurity im Beschäftigungssystem: Arbeitsmarktinstitutionen und Umschlagdynamik am österreichischen Arbeitsmarkt, Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend. Abteilung internationale Arbeitsmarktpolitik/Wien.
- Seifert, Hartmut / Tangian Andranik 2007: Flexicurity: Reconciling Social Security with Flexibility- Empirical Findings for Europe, WSI Diskussionspapier No. 154.
- Statistik Austria 2009: Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2009, Wien.
- Statistik Austria 2010a: Arbeitsmarktstatistik 2010, 2. Quartal, Wien.
- Statistik Austria 2010b: Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Wien.
- Tálos, Emmerich 2005: Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945 bis 2005, Sozialpartnerschaft, Wien, S 185-216.
- Tálos, Emmerich 2008: Sozialpartnerschaft: ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik, StudienVerlag / Innsbruck, Wien, Bozen.
- Tálos, Emmerich/ Stromberger, Christian 2004: Verhandlungsdemokratische Willensbildung und korporatistische Entscheidungsfindung am Ende?, Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft Vol. 33, No. 3.
- Tálos, Emmerich / Stromberger, Christian 2005: Zäsuren in der österreichischen Verhandlungsdemokratie, Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, LIT-Verlag/ Münster.
- Tálos, Emmerich 2006: Sozialpartnerschaft: Austrokorporatismus am Ende?, in: Dachs et.al (eds) 2006: Politik in Österreich Das Handbuch, ed. 1, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung / Wien, 425-442.

- Tálos, Emmerich / Bernhard Kittel 2001: Gesetzgebung in Österreich: Netzwerke, Akteure und Interaktionen in politischen Entscheidungsprozessen, WUV-Univ.-Verlag/Wien.
- Tangian, Andranik 2004: Defning the Flexicurity index in application to European countries, WSI Diksussionspapiere No. 122.
- Tangian, Andranik 2005: Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators, WSI Diksussionspapiere No. 137.
- Tangian, Andranik 2008: Towards Consistent Principles of Flexicurity, WSI Diksussionspapiere No. 159.
- Tangian, Andranik 2009: Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Boeckler Foundation, WSI Diksussionspapiere No. 168.
- Tangian, Andranik 2011: Flexicurity and Political Philosophy, Edited by Nova Science Publishers of European Political, Economic, and Security Issues / New York.
- Vobruba, Georg 2008: Flexibilität und Grundeinkommen, in: Manfred Füllsack (ed.) 2008: Verwerfungen moderner Arbeitswelt- Zum Formwandel des Produktiven, transcript / Bielefeld, 115-131.
- Wilthagen, Ton / Tros, Frank 2004: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets, Transfer: European Review of Labour and Research 10 (2) 166-186.
- Wilthagen, Ton / van Velzen, Martijn 2004: Auf dem Weg zu Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Sicherheit.
- WKÖ 2002: Stellungnahme zum Bundesgesetzentwurf für die Einführung eines neuen Abfertigungsrechts.