



JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ | JKU

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Science (MSc)

im Masterstudium Sozialwirtschaft

Flexicurity am österreichischen Arbeitsmarkt: Eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Umsetzung der eu- ropäischen Beschäftigungsstrategie in Österreich

Eingereicht und verfasst von:

Magdalena Zweckmayr (0955130/928)

Angefertigt am:

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Beurteiler:

Dr. Josef Weidenholzer

Mitbetreuung:

Mag. Hansjörg Seckauer

Eingereicht im:

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die vorliegende Masterarbeit ist mit dem elektronisch übermittelten Textdokument identisch.

Steyr, am

Unterschrift der Verfasserin

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	V
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
1.1 Motivation	1
1.2 Problemstellung	2
1.3 Forschungsfrage	3
1.4 Gliederung und Aufbau	4
1.5 Methode und Ziele der Arbeit	5
2 Flexicurity	7
2.1 Veränderte Arbeitsmarktbedingungen als Triebkräfte für Flexicurity	7
2.1.1 Makroebene – Flexibilität und Flexibilisierung am Arbeitsmarkt	7
2.1.2 Mesoebene – Betriebliche Flexibilität und Flexibilisierung	9
2.1.3 Mikroebene – Atypische Beschäftigung und soziale Entsicung	11
2.2 Flexicurity als Reaktion auf die Veränderungen	15
2.2.1 Flexicurity normativ – Die Strategie bzw. das politische Konzept	16
2.2.2 Flexicurity analytisch – Der Zustand am Arbeitsmarkt	19
2.3 Historische Entwicklung	23
2.3.1 Flexicurity verwurzelt in den Niederlanden	25
2.3.2 Das Dreieck in Dänemark	27
2.4 Konklusion	29
3 Flexicurity in der Europäischen Union	30
3.1 Entstehung der EU-Richtlinie	30
3.2 Die Ziele der europäischen Flexicurity	34

3.3 Die Flexicurity-Grundsätze in der EU	36
3.3.1 Die vier Komponenten	36
3.3.2 Gleichgewicht zwischen den Parteien	38
3.3.3 Anpassung an Märkte	38
3.3.4 Erleichterter Zugang zu Beschäftigung	39
3.3.5 Interne und externe Flexicurity	39
3.3.6 Gleiche Chancen.....	39
3.3.7 Sozialer Dialog zwischen den AkteurInnen	40
3.3.8 Gerechte Aufteilung von Kosten und Nutzen	40
3.4 Konklusion.....	41
4 Flexicurity in Österreich	42
5 Schlussfolgerungen und kritische Betrachtung	43
6 Zusammenfassung	44
7 Literaturverzeichnis	45

Executive Summary

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Die Flexicurity-Definition (eigene Darstellung)	16
Abbildung 2 – Der Flexicurity-Quadrant nach Muffels/Luijkx (2008: 225).....	21
Abbildung 3 – Das Goldene Dreieck in Dänemark (eigene Darstellung)	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Interne Flexibilisierungsstrategien (eigene Darstellung).....	10
Tabelle 2 – Externe Flexibilisierungsstrategien (eigene Darstellung).....	10
Tabelle 3 – Sicherheitskomponenten (eigene Darstellung).....	13
Tabelle 4 – Flexicurity als Zustand (eigene Darstellung).....	23
Tabelle 5 – Grundelemente der Flexicurity-Idee vs. Flexicurity Pathways (eigene Darstellung)	33

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
bspw.	beispielsweise
EU	Europäische Union

1 Einleitung

Diese Einleitung soll auf die Hintergründe der vorliegenden Masterarbeit eingehen und dem/der LeserIn die Überlegungen der Autorin darlegen. Dabei wird vorerst auf die Motivation der Autorin zur Bearbeitung des Themas Flexicurity eingegangen, die Problemstellung skizziert sowie die Forschungsfrage, der Aufbau, die Methode und die Ziele der vorliegenden Abschlussarbeit vorgestellt.

1.1 Motivation

Wichtig bei der Wahl des Themas dieser Abschlussarbeit war einerseits die Aktualität bzw. der Zeitbezug der Thematik, andererseits eine gesamtwirtschaftliche sowie auch betriebsbezogene Betrachtungsweise. Außerdem sollte das Thema die Möglichkeit beinhalten, wichtige Erfahrungen für das spätere Berufsleben zu erlangen und den Horizont der Autorin im Allgemeinen zu erweitern. Eine Thematik zu finden, die diesen Ansprüchen gerecht werden kann und keinesfalls zu spezifisch oder zu allgemein gehalten ist, war vorerst eine Herausforderung.

Aufgrund meines besonderen Interesses in den Themenfeldern Arbeitsmarkt, Beschäftigung, Flexibilisierung und soziale Sicherung wollte ich nach dem Erstellen meiner Bachelorarbeit zur Thematik „*Migration und prekäre Beschäftigung*“ auch meine Masterarbeit im Rahmen dieser Themengebiete verfassen. Unter Berücksichtigung dieser Interessenslagen habe ich auch stets meine Schwerpunktlehrveranstaltungen ausgewählt sowie einige Arbeiten und Berichte dazu verfasst. Im Rahmen einer Lehrveranstaltungssexkursion nach Brüssel während meines Bachelorstudiums habe ich mich mit dem europäischen Arbeitsmarkt – genauer mit der Beschäftigungsstrategie Flexicurity – beschäftigt.

Bei der Konzepterstellung für die Masterarbeit bin ich abermals auf die Themengebiete Flexibilität, Sicherung, Beschäftigung, europäischer Arbeitsmarkt und Flexicurity gestoßen und habe mich gefragt, inwieweit Flexicurity heute noch – einige Jahre nach dem Erlass – diskutiert, thematisiert und umgesetzt wird. Besondere Neugierde entstand dabei betreffend der aktuellen Umsetzung der Richtlinie am österreichischen Arbeitsmarkt und jenen Maßnahmen, die vor diesem Hintergrund entwickelt wurden.

Die Aspekte Flexibilität und Sicherheit in einer Zeit, in der sowohl individuelle, betriebliche und gesamtgesellschaftliche Flexibilität als auch soziale Absicherung verstärkt in Konflikt zueinander stehen, zu verknüpfen, ist eine der aktuellen Herausforderungen für die Politik und Wirtschaft. Aber auch das Individuum stellt sich diesen neuen Herausforderungen, wie ich bereits selbst erfahren musste/durfte. Durch meine Nebentätigkeiten als Leasingkraft, freie Dienstnehmerin und Praktikantin weiß ich eine adäquate soziale Absicherung ebenso zu schätzen wie die Möglichkeit auf flexible Beschäftigung und befand mich oft selbst innerhalb dieses bekannten Trade-Offs von Flexibilität und Sicherheit.

Ich bemerkte, dass das Thema Flexicurity meinen inhaltlichen und individuellen Ansprüchen einer Abschlussarbeit gerecht wird und beschloss daher, meine Masterarbeit dem Themengebiet Flexicurity zu widmen. Ausgehend von diesen Überlegungen und der im Folgenden skizzierten Problemlage entstand die der Arbeit zugrunde liegende Forschungsfrage, die im darauffolgenden Abschnitt präsentiert wird.

1.2 Problemstellung

Die heutigen Gegebenheiten der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte – zusammengefasst mit Schlagwörtern wie Flexibilität, Globalisierung, Wettbewerb, Schnelligkeit, Atypisierung, technologischer Wandel und Pluralisierung – stellen die Europäische Union (EU), deren Mitgliedsländer sowie die jeweiligen politischen AkteurInnen vor neue Herausforderungen. Kurzfristige Absatzplanung, schnelle Nachfrageänderungen und hoher Wettbewerbsdruck fordern Unternehmen, den Einsatz von Personal an die wirtschaftlichen Gegebenheiten schnell und flexibel anzupassen. Das Normalarbeitsverhältnis, das bis ins 20. Jahrhundert die Erwerbsverläufe der ArbeitnehmerInnen prägte, gilt heute längst als überholt und kann nicht mehr als die primäre Quelle zur Existenzsicherung angesehen werden. Atypische Beschäftigungsformen, die jedoch aufgrund ihrer geringen sozial absichernden Komponente oft als prekäre Verhältnisse auftreten können, lösen die Normalarbeit zunehmend ab. (vgl. Europäische Kommission 2007: 3, 7; vgl. Hinterseer 2011: 2; vgl. Keller/Seifert 2006: 235; vgl. Keller/Seifert 2011: 8ff)

Flexibilisierung, Atypisierung und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen haben sich auf den heutigen Arbeitsmärkten Vorrang verschafft. Doch muss dies nun auch automatisch eine geringe soziale Absicherung für die flexibel eingesetzten Erwerbstätigen be-

deuten? Nein, zumindest der EU zufolge. Die Europäische Kommission geht in Zukunft von einer möglichen Aufrechterhaltung oder sogar Anhebung des Sicherungsniveaus für ArbeitnehmerInnen aus. Dafür beschloss sie im Jahr 2007 die sogenannte Flexicurity-Richtlinie, die den Mitgliedsstaaten der EU helfen soll, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren sowie die Qualität und Quantität von Arbeitsplätzen zu erhöhen. Einerseits werden dabei die Interessen der ArbeitgeberInnen durch den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften innerhalb und zwischen Unternehmen berücksichtigt. Andererseits darf dies laut Europäischer Kommission jedoch nur passieren, wenn die betroffenen Arbeitskräfte andererseits auch dementsprechend abgesichert sind und somit auch die ArbeitnehmerInneninteressen berücksichtigt werden. (vgl. Europäische Kommission 2007: 3; vgl. Kronauer/Linne 2007: 9)

Die europäische Beschäftigungsstrategie Flexicurity trat ab 2007 als eine Verbindung der beiden inkongruenten Begriffe Flexibilität (aus dem Englischen „*flexibility*“) und Sicherheit (aus dem Englischen „*security*“) verstärkt in den Mittelpunkt des Politdiskurses. (vgl. Europäische Kommission 2007: 3; vgl. Kronauer/Linne 2007: 9) Flexicurity wird v.a. in der wissenschaftlichen Diskussion kontrovers betrachtet, weil die beiden Komponenten Sicherheit und Flexibilität hauptsächlich als Trade-Off-Beziehung thematisiert werden: Erhöht sich die Flexibilität, sinkt das Ausmaß an sozialer Absicherung und umgekehrt. Die EU hat sich bei der Umsetzung der Flexicurity-Richtlinie an der entgegengesetzten Idee orientiert, bei der die beiden Komponenten miteinander vereinbar und gar als komplementär zu betrachten sind: Demnach soll es möglich sein, mithilfe von bestimmten Maßnahmen sowohl ein hohes Maß an Flexibilität als auch ein hohes Maß an Absicherung zu erreichen. (vgl. ILO 2007: 1; vgl. Kronauer/Linne 2007: 9; vgl. Muffels/Luijckx 2008: 223; vgl. Muffels/Wilthagen 2013: 113)

Ob diese Verknüpfung von Flexibilität und Sicherheit tatsächlich möglich ist, was Flexicurity bedeutet und inwieweit diese Beschäftigungsstrategie v.a. in Österreich gelebt wird, ist Thema der vorliegenden Masterarbeit. Im Folgenden wird die der Arbeit zugrundeliegende Forschungsfrage vorgestellt.

1.3 Forschungsfrage

Der thematische Rahmen der Masterarbeit mit dem Titel „*Flexicurity am österreichischen Arbeitsmarkt: Eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Umsetzung der europäischen*

Beschäftigungsstrategie in Österreich“ setzt sich zusammen aus Flexicurity im Allgemeinen, in der EU sowie aus deren tatsächlichen Umsetzung in Österreich. Anhand dieser Abschlussarbeit soll untersucht werden, ob und inwieweit die europäische Beschäftigungsstrategie am österreichischen Arbeitsmarkt umgesetzt werden konnte bzw. kann und welche Maßnahmen dafür entwickelt wurden und werden. Zu diesem Zweck soll folgende Forschungsfrage als Basis dienen:

„Was ist Flexicurity, was sind die Ziele und Grundsätze der Flexicurity-Richtlinie der Europäischen Union und wie gestaltet sich die konkrete Umsetzung von Flexicurity aktuell am österreichischen Arbeitsmarkt?“

Diese Forschungsfrage wurde derart formuliert, dass deren Beantwortung nicht mehr als 80-100 Seiten in Anspruch nimmt. Aus Gründen des Umfangs geht die Autorin daher nicht ein auf die Eigenschaften des österreichischen Arbeitsmarktes, Flexicurity-Maßnahmen in anderen europäischen Mitgliedsländern (abgesehen von einem kurzen historischen Ausschnitt der Umsetzung in den Niederlanden und Dänemark).

1.4 Gliederung und Aufbau

Ausgehend von der Forschungsfrage gliedert sich vorliegende Masterarbeit in drei Abschnitte, die für deren effiziente Beantwortung bewusst so gestaltet wurden. Beginnend bei allgemeinen Ausführungen über Flexicurity führt die Argumentationslinie über Flexicurity als europäische Strategie hin zu speziellen Ausführungen betreffend der Umsetzung von Flexicurity in Österreich.

Im ersten Kapitel „*Flexicurity*“ geht die Autorin auf die marktgegebenen Vorbedingungen, die Definition(en) und die Wurzeln von Flexicurity ein. Darin werden sowohl die Arbeitsdefinition festgelegt als auch andere, für das Verständnis der weiteren Ausführungen bedeutende Begriffe geklärt. Dieses Kapitel soll die Grundsteine für die beiden weiteren Abschnitte legen und als Hilfsmittel für den/die LeserIn zur Einführung in die Thematik verstanden werden. Außerdem kann nach diesem Kapitel der erste Teil der Forschungsfrage „*Was ist Flexicurity (...)?*“ beantwortet werden.

Danach wird Flexicurity im zweiten Kapitel „*Flexicurity in der Europäischen Union*“ als die europäische Beschäftigungsstrategie beleuchtet und die Entstehung, die Eckdaten und deren Ziele dargestellt. Außerdem setzt sich europäische Flexicurity aus ver-

schiedenen Komponenten zusammen, die in diesem Kapitel zusammengeführt werden. Die Bearbeitung des zweiten Teiles der Forschungsfrage „(...) *was sind die Ziele und Grundsätze der Flexicurity-Richtlinie der Europäischen Union* (...)?“ wird im Rahmen dieses Abschnittes angestellt.

Die Beantwortung des dritten und umfangreichsten Teiles der Forschungsfrage „(...) *wie gestaltet sich die konkrete Umsetzung von Flexicurity aktuell am österreichischen Arbeitsmarkt?*“ passiert im dritten Kapitel „*Flexicurity in Österreich*“. Die Untersuchung der aktuellen Umsetzung der Flexicurity-Richtlinie findet hier mithilfe des generierten Wissens aus den ersten zwei Abschnitten als auch mithilfe von Gesetzen, Programmen, Statistiken, Berichten und vorhandener Literatur statt.

Die Beantwortung der Forschungsfrage soll nach diesen drei Kapiteln abgeschlossen sein. Ein viertes, abschließendes Kapitel soll Raum für Schlussfolgerungen und eine kritische Betrachtung bieten. Hier kann bedarfsweise auch noch Platz für aktuelle Entwicklungen oder Äußerungen von AkteurInnen (z.B. Betriebsräte, ExpertInnen zur Thematik) gefunden werden. Da Flexicurity sehr umstritten ist und kontrovers betrachtet wird, ist dieses abschließende Kapitel der Autorin noch ein besonderes Anliegen.

Die Autorin führt den/die LeserIn innerhalb dieser Arbeit, wie am Aufbau erkannt werden kann, vom Allgemeinen auf das Spezielle, da die Diskussion über die Umsetzung von Flexicurity in Österreich sehr voraussetzungswürdig ist. Eine deduktive Herangehensweise wurde hierfür von der Autorin als sinnvoll erachtet und ermöglicht eine strukturierte Beantwortung der Forschungsfrage.

1.5 Methode und Ziele der Arbeit

Der methodische Zugang zur Thematik in dieser Arbeit ist ein analytisch-programmatischer. Einerseits soll anhand der Methode der Literaturanalyse Flexicurity allgemein und in der EU vorgestellt und die ersten beiden Abschnitte der Forschungsfrage beantwortet werden. Andererseits soll danach ein Vergleich zwischen den erhaltenen theoretischen Erkenntnissen der ersten beiden Kapitel und dem aktuellen österreichischen Regierungsprogramm sowie Gesetzestexten, Statistiken und Berichten angestellt werden, der den dritten Teil der Forschungsfrage beantworten und somit Aufschluss über die Umsetzung von Flexicurity in Österreich geben soll.

Das Ziel der Masterarbeit ist es, Basiswissen zur Thematik zu erarbeiten und die Forschungsfrage anhand der beschriebenen Methode zu beantworten. Damit soll ein theoretischer Beitrag zum aktuellen Stand der Umsetzung der Flexicurity-Maßnahmen in Österreich geleistet werden. Relevante Literatur zum Thema wird in dieser Arbeit zusammengeführt und neue Erkenntnisse über die aktuelle Anwendung von Flexicurity in Österreich werden gewonnen. Die Beantwortung der Forschungsfrage geschieht also einerseits durch eine Zusammenführung der bedeutendsten theoretischen Beiträge zur Thematik, andererseits durch den Vergleich zwischen der Theorie, den europäischen Zielen und österreichischen Gesetzen, politischen Programmen, Statistiken sowie Berichten.

Ein empirischer Teil wurde bei den Überlegungen zur Masterarbeit bewusst ausgeklammert und ist für die Beantwortung der Forschungsfrage auch nicht erforderlich. Aufgrund der Fülle an Literatur und der Komplexität bzw. Vielseitigkeit der Thematik ist eine empirische Bearbeitung mit den vorhandenen Ressourcen kaum möglich. Falls es die Diskussion im vierten Kapitel erfordert, könnten aber abschließend noch die Meinungen wichtiger AkteurInnen zur Thematik (z.B. mithilfe von ExpertInneninterviews) eingeholt werden.

2 Flexicurity

Innerhalb dieses ersten inhaltlichen Kapitels werden zuerst die Gründe für die Entstehung bzw. die Triebkräfte von Flexicurity, danach deren Definition(en) sowie das Verständnis von Flexicurity für diese Arbeit dargelegt und die Entstehung der Idee selbst skizziert. In diesem Kapitel wird vor allem das für die weiteren Ausführungen nötige Basiswissen zur Thematik erarbeitet. Außerdem betrachtet die Autorin die Begriffe Flexibilität, Flexibilisierung und Sicherheit sowie die verschiedenen Formen differenziert und klärt deren Bedeutung für diese Arbeit. Diese Ausführungen dienen als Basis für die weitere Argumentationslinie und ermöglichen eine Beantwortung des ersten Teiles der Forschungsfrage „*Was ist Flexicurity (...)?*“.

2.1 Veränderte Arbeitsmarktbedingungen als Triebkräfte für Flexicurity

Der Entstehung von Flexicurity geht eine Veränderung von Arbeitsmarktregulation und der Rollen bedeutender Institutionen voraus. (vgl. Wilthagen/Tros 2004: 171) Diese treibenden Kräfte für die Entwicklung und das Erfordernis von Flexicurity können innerhalb dreier Ebenen aufgefunden werden: auf der Makro-, Meso- und Mikroebene. Die Gegebenheiten innerhalb dieser Perspektiven haben sich dermaßen verändert, dass eine laufende Adaption und wirtschaftspolitische Erneuerungen unerlässlich wurden. Durch die Dreiteilung der Arbeitsmarktveränderungen in diese Ebenen können die verschiedenen Momente, die zur Forderung nach Flexicurity geführt haben, für den/die LeserIn fassbarer gemacht werden. Im Folgenden wird auf die Triebkräfte von Flexicurity – zum besseren analytischen Überblick untergliedert in diese drei Ebenen – eingegangen.¹

2.1.1 Makroebene² – Flexibilität und Flexibilisierung am Arbeitsmarkt

Eine Kombination aus Globalisierung, Liberalisierung, technologischem Fortschritt, neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, Bevölkerungsalterung, Anstieg

¹ Zum Verständnis der weiteren Ausführungen der Arbeit ist ein Überblick über die veränderten Marktbedingungen unerlässlich. Da diese Entwicklungen als die Voraussetzungen für die Entstehung von Flexicurity gesehen werden, werden diese Triebkräfte bereits am Beginn dieser Masterarbeit dargelegt.

² Unter der Makroebene werden in dieser Arbeit jene Veränderungen zusammengefasst, die gesamtgesellschaftlich und -wirtschaftlich von Bedeutung sind (z.B. generelle Trends im europäischen Wirtschaftsraum).

der Frauenerwerbsquote und verstärkter Arbeitsmarktsegmentation bringt das europäische Sozial- und Wirtschaftssystem und den europäischen Arbeitsmarkt zunehmend unter (Wettbewerbs-)Druck. Stetige Marktveränderungen, höhere Wettbewerbserfordernisse, Mobilität von Waren- und Dienstleistungen sowie größere Unsicherheiten charakterisieren die heutigen Marktsysteme und machen Flexibilität, Flexibilisierung und schnelle Reaktion auf Veränderungen zur unerlässlichen Bedingung für wirtschaftlichen Erfolg. Hohe Arbeitslosenraten, Auflösung von Sozialprogrammen und schnelle strukturelle Veränderungen sind drei der Folgen dieser Entwicklungen. (vgl. Eurofound 2007a: 3; vgl. Eurofound 2007b: 5; vgl. Europäische Kommission 2006a: 75; vgl. ILO 2007: 2)

Der Begriff „Flexibilität“ ist aus dem heutigen Zeitalter, das von Schnelligkeit und Wandelbarkeit geprägt ist, nicht mehr wegzudenken. Flexibilität leitet sich vom lateinischen Wort „flexibilis“ für „biegsam“ ab und geht auf folgende Beschreibung zurück:

„Biegsamkeit hat ihr natürliches Vorbild im Schilfrohr, im Zweig, im jungen Baum, die, dem Wind ausgesetzt, ihm nachgeben, um anschließend, wenn sich der Sturm gelegt hat, wieder in die alte Position zurückzukehren.“

(Kronauer 2007: 8)

Durch Veränderung und Anpassung der Form werden die Standfestigkeit eines Baumes, eines Zweiges oder eines Schilfrohrs und daher ihr Fortbestehen ermöglicht, was demnach ein essentieller Bestandteil von Flexibilität im ursprünglichen Sinn ist. Diese Standfestigkeit, die Fähigkeit zur Rückkehr in den Ausgangszustand, wird heute aufgrund der hohen Dynamik am Arbeitsmarkt kaum noch in einem Zuge mit Flexibilität diskutiert. Vielmehr meint Flexibilität heute die Fähigkeit zur Anpassung an ökonomische Gegebenheiten, wobei hier die Wandelbarkeit selbst als essentieller Part zum Überleben einer Organisation gesehen wird, nicht mehr die Fähigkeit zur Rückkehr in den ursprünglichen Zustand. (vgl. Kronauer 2007: 8f)

Flexibilisierung meint heute einerseits einen Prozess der steten Anpassungen am Arbeitsmarkt an gesamtwirtschaftliche Veränderungen und andererseits einen betrieblichen, strategischen Anpassungsprozess einer Organisation an interne Veränderungen. Flexibilisierung wird auch als das Ergebnis eines voranschreitenden Strukturwandels, der Implikationen für die verknüpften Systeme der Meso- und Mikroebene hat, gesehen. (vgl. Klammer/Tillmann 2001: 6; vgl. Kronauer/Linne 2007: 9f)

2.1.2 Mesebene – Betriebliche Flexibilität und Flexibilisierung

Die Veränderungen der Wirtschafts- und Sozialsysteme schlagen sich auch auf die Mesebene – die Ebene der Unternehmen und Organisationen – nieder. Flexibilität und Flexibilisierung in den Beschäftigungsverhältnissen der ArbeitnehmerInnen stellen zentrale Voraussetzungen für die Bewältigung des aktuellen Strukturwandels und der neuartigen Herausforderungen in der Arbeitswelt dar. Unternehmen können nur erfolgreich wirtschaften und wettbewerbsfähig sein, wenn sie sich den Flexibilisierungstendenzen auf den Arbeitsmärkten beugen. Eine rasche und adäquate Adaption von Ressourcen und Kapazitäten ist ein wichtiger Bestandteil der aktuellen Beschäftigungs- und Wettbewerbspolitik der Organisationen. (vgl. Europäische Kommission 2007: 8f; vgl. Flecker 2007: 75; vgl. Klammer/Tillmann 2001: 6; vgl. Kronauer/Linne 2007: 9f; vgl. Seifert/Tangian 2008: 628) Unterschieden wird dabei zwischen den internen und externen Flexibilisierungsstrategien:

- **Interne Flexibilisierungsstrategie:**

In der internen Form von Flexibilisierung sind jene Maßnahmen zusammengefasst, die eine Anpassung von Arbeit mittels Rückgriff auf den eigenen Arbeitskräftepool eines Unternehmens oder einer Organisation ermöglichen und daher zu keiner quantitativen Änderung des Personalbestands führen. Derartige Anpassungen bewegen sich innerhalb eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses. (vgl. Hohendanner/Bellmann 2006: 241; vgl. Klammer/Tillmann 2001: 6; vgl. Seifert/Tangian 2008: 628) Aufgrund der Orientierung an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen, Weiterbildung und Vertrauensbeziehungen mit den ArbeitnehmerInnen wurzelt diese Strategie im Modell der Normalarbeit und wirkt sich auf die Beschäftigungssicherheit der ArbeitnehmerInnen positiv aus. (vgl. Flecker 2007: 73f) Die OECD und die ILO gliedern die internen Flexibilisierungsstrategien außerdem in folgende Formen, die zur besseren Übersicht und Vergleichbarkeit in der folgenden Tabelle zusammengeführt werden (vgl. Flecker 2007: 75; vgl. Keller/Seifert 2007: 131; vgl. Klammer/Tillmann 2001: 6):³

³ In der Literatur werden die intern-numerische und die -temporale Flexibilisierung oft zusammengeführt betrachtet. Die separate Anführung dieser internen Flexibilisierungsstrategien in Anlehnung an Keller/Seifert 2007: 131 ist der Meinung der Autorin nach jedoch für die weiteren Ausführungen der Arbeit aufgrund der Unterschiede in den Anpassungsobjekten (zeitliche Anpassung des Arbeitsvolumens vs. Anpassung des Arbeitseinsatzes) durchaus sinnvoll.

Interne Flexibilisierungsstrategien		
Intern-numerische Flexibilisierung	Zeitliche Anpassung des Arbeitsvolumens	z.B. durch Zeitkonten, beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen wie Kurzarbeit, Schichtarbeit
Intern-funktionale Flexibilisierung	Anpassung der Arbeitsorganisation und der Qualifikation	z.B. durch Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen, Expansion der Aufgabenbereiche, Personalentwicklung
Intern-temporale Flexibilisierung	Anpassung des Arbeitseinsatzes	z.B. durch Teilzeit, geringfügige Beschäftigung
Intern-monetäre bzw. Einkommensflexibilisierung	Überbrückung von Kündigungen in wirtschaftlichen Krisen	z.B. durch neuartige Entlohnungsformen wie erfolgs- oder leistungsabhängige Entlohnung oder der Freizeitoption statt Lohnerhöhung
Geografische Flexibilisierung	Maßnahmen zur Verringerung von Entlassungen aufgrund Strukturprobleme	z.B. durch Erhöhung der räumlichen Mobilität der ArbeitnehmerInnen

Tabelle 1 - Interne Flexibilisierungsstrategien (eigene Darstellung)

Generell trägt eine Anwendung dieser Formen der internen Flexibilisierung zu einer Reduzierung der Entlassungs- und Einstellungskosten bei und ermöglicht langfristige, rentable Investitionen in ArbeitnehmerInnen und deren Qualifikationen. (vgl. Keller/Seifert 2000: 293)

- **Externe Flexibilisierungsstrategien:**

Die externen Flexibilisierungsstrategien wiederum basieren auf jenen Personaltransaktionen, die über die Unternehmensgrenze hinaus wirken und über den Markt vollzogen werden. Im Gegensatz zur internen Flexibilisierung orientiert sich die externe Strategie an der kurzfristigen Kostensenkung zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. (vgl. Flecker 2007: 74f; vgl. Hohendanner/Bellmann 2006: 241; vgl. Keller/Seifert 2002: 91; vgl. Keller/Seifert 2007: 131; vgl. Klammer/Tillmann 2001: 6) Darunter fallen folgende Formen:

Externe Flexibilisierungsstrategien		
Extern-numerische Flexibilisierung	Anpassung des Personals	z.B. durch Einstellungen und Entlassungen, atypische Beschäftigungsverhältnisse (Befristung, Abrufarbeit, Leiharbeit)
Extern-funktionale Flexibilisierung	Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt	z.B. durch aktive/aktivierende Arbeitsmarktpolitik
Extern-monetäre Flexibilisierung	Anpassung der Arbeitskosten	z.B. durch Lohnkostensubventionen/-zuschüsse

Tabelle 2 - Externe Flexibilisierungsstrategien (eigene Darstellung)

In der Praxis ist eine getrennte und ausschließliche Anwendung von nur einer der genannten Flexibilisierungsstrategien kaum üblich. (vgl. Kronauer 2007: 11) Hohendanner und Bellmann (2006: 243) gehen dabei von jeweils nur einer dominierenden und „wichtigsten“ Flexibilisierungsstrategie aus, die durch Maßnahmen der zweiten Flexibilisierungsstrategie ergänzt wird. Eine adäquate Vermischung der beiden Formen wird von Bosch (2003: 22) wiederum als „Effizienzbedingung“ von Unternehmen angesehen. Das organisatorische Innovationspotential einer Unternehmung soll dabei durch Maßnahmen externer Flexibilisierung (z.B. durch Akquirierung neuer MitarbeiterInnen) ausgebaut werden. Dennoch ist ein Unternehmen auf das organisationsspezifische Know-How des Stammpersonals angewiesen, weshalb eine Anwendung interner Flexibilisierung unerlässlich ist. (vgl. Bosch 2003: 22) Besonders in Branchen mit schneller Wissensalterung und rasantem Technologiewandel sind interne Flexibilisierungsmaßnahmen von hoher Bedeutung, da die Betriebe zum Großteil von der betriebsspezifischen Qualifizierung der ArbeiterInnen abhängig sind. Weiters kann bei einer Anwendung interner Flexibilisierungsstrategien häufigen Kündigungen entgegengewirkt werden. (vgl. Hohendanner/Bellmann 2006: 245; vgl. Klammer/Tillmann 2001: 6f)⁴

2.1.3 Mikroebene – Atypische Beschäftigung und soziale Entsicherung

Die Auswirkungen der Veränderungen auf der Makro- und Mesoebene sind auf der Mikroebene einerseits die Flexibilisierungstendenzen- sowie Vereinbarkeitsbedürfnisse von Privat- und Berufsleben der Arbeitskräfte selbst sowie die zunehmende Forderung einer Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme. Der Bedarf an Flexibilisierung existiert also nicht lediglich bei den Unternehmen, sondern auch seitens der ArbeitnehmerInnen: einerseits zur Realisierung von Weiterbildungsplänen, andererseits zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für eine ausgewogene Work-Life Balance. (vgl. Keller/Seifert 2002: 93; vgl. European Expert Group on Flexicurity 2007: 13) Daraus ist abzuleiten, dass Flexibilität heute verstärkt auch als positiv wahrgenom-

⁴ Für vorliegende Arbeit werden nach der in der Literatur häufig rezipierten Analysetabelle von Wilthagen und Tros (2004: 171) vor allem die intern-numerische, die extern-numerische, die funktionale sowie die Einkommensflexibilität von Bedeutung sein, um Flexicurity allgemein und in Österreich analysieren zu können (siehe dazu Kapitel 2.2.2 und 4).

men wird, etwa als Möglichkeit zur Selbstentfaltung oder als „Befreiung von vorhandenen Fesseln“. (vgl. Biffel 2007: 5)

Das Normalarbeitsverhältnis⁵ wird sowohl durch atypische Beschäftigungsformen als auch durch einen verschwenderischen Umgang mit Ressourcen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses abgelöst. Bosch betont – basierend auf Ausführungen von Peter Brödner (2002) – die zunehmende Gefahr der Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses durch einen „*nicht nachhaltigen Umgang mit menschlicher Arbeitskraft im Inneren des Arbeitsverhältnisses*“. (vgl. Bosch 2003: 23) Während das Normalarbeitsverhältnis ausreichend sozialen Schutz für die Arbeitskräfte bietet und zur Verringerung von sozialen Ungleichheiten beiträgt, sind atypische Beschäftigungsverhältnisse verstärkt von Unsicherheit und Prekarität geprägt.⁶ (vgl. Bosch 2003: 11ff, 23; vgl. Keller/Seifert 2006: 235, 238) Seifert und Tangian (2008: 632ff) haben einen positiven Zusammenhang zwischen Flexibilität und prekären Verhältnissen auf Basis einer Umfrage der European Foundation im Jahr 2007 festgestellt. Während das Ausmaß an Prekarität mit Maßnahmen zunehmender extern- oder intern-numerischer Flexibilisierung ansteigt, kann bei funktionaler Flexibilisierung ein Plus an Beschäftigungsfähigkeit und ein Sinken der Einkommensprekarität festgestellt werden.

In der Flexicurity-Diskussion ist eine Betrachtung der sozialen Sicherheit unerlässlich. Unter dem Begriff „*soziale Sicherung*“ werden Systeme zusammengefasst, die beim Eintreten folgender Situationen als Auffangnetz wirken:

„Vorsorge, Krankheit, Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit/Invalidität, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Alter, Tod der unterhaltspflichtigen Person, Hinterbliebenenpensionen, Pflege und soziale Bedürftigkeit“.

(Bundesministerium für Inneres 2014)

⁵ In dieser Arbeit wird das Normalarbeitsverhältnis analog zu Klammer/Tillmann (2001: 12) und zu Kraemer/Speidel (2004: 7) als unbefristetes, langfristiges, an Vollzeit ausgerichtetes, stabiles und sozial- wie arbeitsrechtlich abgesichertes Arbeits- und normatives Denkmodell verstanden. Zusätzlich fügen Keller und Seifert (2006: 235) folgende Merkmale hinzu: Das Arbeits- sowie Beschäftigungsverhältnis sind im Normalarbeitsmodell ident und die ArbeitnehmerInnen unterliegen den Weisungen der ArbeitgeberInnen.

⁶ Klaus Dörre zufolge gelten Arbeitsverhältnisse dann als prekär, wenn die ArbeitnehmerInnen betreffend Einkommen, sozialer Absicherung und Integration unter einen vordefinierten gesellschaftlichen Standard sinken. (vgl. Dörre 2007: 57f) Nicht jede atypische Beschäftigung kann somit als prekär angesehen werden, jedes prekäre Verhältnis aber als atypisch, weil es vom Denkmodell des Normalarbeitsverhältnisses abweicht. (vgl. Dörre 2007: 66)

Bei Ausfallzeiten durch Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Alter stellen also soziale Sicherungsmodelle ein hauptsächlich beitragsfinanziertes Auffangnetz dar und dienen somit als Einkommensersatz für die Betroffenen.

In Bezug auf Flexicurity werden hauptsächlich jene Formen von Sicherheit diskutiert, die in einem engen Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit bzw. -fähigkeit von Individuen stehen. So gehen einige AutorInnen in deren Flexicurity-Definition davon aus, dass sich Sicherheit aus folgenden Komponenten zusammensetzt: Einkommenssicherheit, Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungssicherheit und Kombinationssicherheit: (vgl. Muffels/Wilthagen 2013: 112; vgl. Rudolph 2007: 98; vgl. Seifert/Tangian 2008: 628; vgl. Viebrock/Clasen 2009: 9; vgl. Wilthagen et al. 2003: 4; Wilthagen/Tros 2004: 171)

Sicherheitskomponenten		
Einkommenssicherheit	Finanzielle Sicherheit durch Einkommensersatz	durch z.B. Arbeitslosenunterstützung/Sozialhilfe; Mindestlohn, Pension;
Arbeitsplatzsicherheit	Beibehaltung eines Arbeitsplatzes bei einem/einer bestimmten ArbeitgeberIn	durch z.B. Kündigungsschutz
Beschäftigungssicherheit	Aufrechterhaltung von Beschäftigung am Arbeitsmarkt (nicht notwendigerweise beim/bei derselben ArbeitgeberIn)	durch z.B. Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, Lebenslanges Lernen
Kombinationssicherheit	Vereinbarkeit von Arbeits-, Privat- und Sozialleben (ausgewogene Work-Life-Balance) ⁷	durch z.B. Maßnahmen zur Kinderbetreuung, Bildungsurlaub, Mutterschutz

Tabelle 3 - Sicherheitskomponenten (eigene Darstellung)

Sicherheit bedeutet also nicht nur der Schutz vor Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzverlust, sondern auch den Aufbau und den Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen, die Steigerung der Wahrscheinlichkeit eines Neueintritts und den Fortschritt innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses in allen Lebensphasen. (vgl. vgl. European Expert Group on Flexicurity 2007: 13)

Gleichzeitig mit der Flexibilisierung, Atypisierung und Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen geht eine Ausweitung der sozialen Risiken einher, die den Druck auf die ArbeitnehmerInnen selbst erhöht. Beginnend bei zeitlichen Beschäftigungsrisiken (durch z.B. Befristung oder Leiharbeit) sowie Arbeitszeitrissen (durch z.B. Auf-

⁷ Die Kombinationssicherheit dient somit als Basis für gesellschaftliche Teilhabe und als Grundlage zum Aufbau eines stabilen sozialen Netzwerks. (vgl. Viebrock/Clasen 2009: 9; vgl. Wilthagen/Tros 2004: 171)

tragsschwankungen, Überstunden, Kurzarbeit), über Einkommensrisiken (durch Niedriglohn oder Geringfügigkeit) bis hin zu Gesundheitsrisiken (z.B. durch psychische und physische Belastungen) gestaltet sich die Risikopalette sehr vielfältig. (vgl. Flecker 2007: 86) Die aus der Flexibilisierung häufig resultierende Umgestaltung von Arbeitsverträgen geht oft einher mit finanziellen sowie sicherungsspezifischen Einschränkungen. (vgl. Klammer/Tillmann 2001: 2) Keller und Seifert (2000: 293) sprechen diesbezüglich von einer „*Verlagerung des ‚unternehmerischen Risikos‘ auf die Arbeitnehmer*“, denn verstärkt treten Befürchtungen über eine Entsicherung der atypisch beschäftigten ArbeitnehmerInnen zugunsten der Erweiterung des Handlungsspielraumes von ArbeitgeberInnen auf, die bis in die sozialen Sicherungssysteme allgemein einwirkt und nicht mehr nur das Arbeitsverhältnis direkt betrifft. Problematisch dabei ist, dass die Sozialsicherungssysteme in Europa stets noch an das Normalarbeitsmodell gebunden sind und die Veränderungen am Arbeitsmarkt und in den Beschäftigungsformen zum Großteil (noch) nicht berücksichtigt werden. Nehmen atypische Erwerbsformen und somit soziale Risiken zu, müssen auch die Sicherungssysteme angepasst werden, da durch die Veränderungen neue Absicherungserfordernisse für Individuen entstehen. Die Modernisierung der Sozialsysteme ist aber bisher lediglich in geringem Maße erfolgt. Daraus ergeben sich verstärkt Nachteile für atypisch beschäftigte ArbeitnehmerInnen in der sozialen Absicherung (z.B. in der Pensions-, Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung), die je nach Ausmaß der atypischen Beschäftigung variieren können.⁸ (vgl. Dörre 2007: 57f; vgl. ILO 2007: iii; vgl. Keller/Seifert 2006: 235, 238; vgl. Klammer/Tillmann 2001: 3, 12)

Aufgrund der gesamtwirtschaftlichen und betrieblichen Forderungen nach Flexibilisierung einerseits und der Nachfrage nach flexiblen Arbeitsverhältnissen und modernisierten Sozialsicherungsmodellen seitens der ArbeitnehmerInnen andererseits gerieten die beteiligten AkteurInnen zur Jahrhundertwende verstärkt unter Druck. Daher wurde nach Möglichkeiten zur Kombination dieser verschiedenen Interessenslagen gesucht und auch ein Lösungsansatz gefunden. Für eine Verbindung von Flexibilität und Sicherheit wird die Flexicurity-Idee betrachtet, deren Verständnis und Definition im nächsten Abschnitt geklärt wird.

⁸ Für eine genauere Auflistung der Elemente sozialer Absicherung in atypischen Beschäftigungen siehe u.a. Keller/Seifert 2006: 238.

2.2 Flexicurity als Reaktion auf die Veränderungen

Das Kunstwort „Flexicurity“ ist eine Zusammensetzung aus den Wörtern „*flexibility*“ für Flexibilität und „*security*“ für Sicherheit. Der allgemeine Gedanke hinter Flexicurity ist, die ansteigende Flexibilität sowohl am Arbeitsmarkt als auch in den Beschäftigungsverhältnissen mithilfe von bestimmten Maßnahmen, die national und regional variieren können, sozial abzusichern und die Beschäftigungszahlen anzukurbeln. (vgl. Kronauer/Linne 2007: 9; vgl. ILO 2007: 1) Die dabei involvierten Institutionen sollen derart konzipiert sein, dass sie die Anreize für ArbeitnehmerInnen, in deren Beschäftigungsfähigkeit zu investieren, erhöhen und damit einerseits deren Mobilität, Flexibilität sowie Beschäftigungssicherheit verstärken. Der angenommenen Trade-Off-Beziehung zwischen Flexibilität und Sicherheit soll mit Flexicurity entgegengewirkt und der Widerspruch der beiden Elemente zueinander aufgelöst werden. Das Ziel ist die Herstellung eines Komplementärverhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit. (vgl. Muffels/Luijckx 2008: 223; vgl. Muffels/Wilthagen 2013: 113)

In der Literatur kann keine einheitliche Begriffsdefinition von Flexicurity identifiziert werden, da dessen Verständnis abhängig vom jeweils betrachteten Kontext ist. (vgl. Klammer/Tillmann 2001: 15) So reicht die Palette einerseits von einer sehr allgemeinen und breiten Begriffsbestimmung von Flexicurity als „Vereinigung von Wirtschafts- und Sozialpolitik“ (vgl. Viebrock/Clasen 2009: 7), als „Alternative zur reinen Flexibilisierung“ (vgl. Keller/Seifert 2004: 227) oder als „erhöhter Sozialschutz für flexibel eingesetzte Arbeiterschaft“ (vgl. Keller/Seifert 2004: 244f), bis hin zu einer engeren Beschreibung, die in Folge für diese Arbeit von größerer Bedeutung sein wird. Keller und Seifert sehen die grundlegende Neuartigkeit von Flexicurity in dem Versuch der Verknüpfung von Beschäftigungs- bzw. Arbeitsmarktpolitik und sozialer Sicherung – Bereiche, die bis zur Jahrtausendwende noch strikt voneinander getrennt thematisiert wurden. (vgl. Keller/Seifert 2002: 94; vgl. Keller/Seifert 2004: 230)

Generell unterscheiden die AutorInnen in der Literatur innerhalb des Rahmens der engen Begriffsdefinitionen zwischen Flexicurity als eine bestimmte *Strategie* bzw. ein politisches Konzept und Flexicurity als ein bestimmter *Zustand* am Arbeitsmarkt. (vgl. Wilthagen 1998: 22; vgl. Wilthagen/Tros 2004: 170) Aktuelle Beiträge splitten Flexicurity einerseits in eine analytische Perspektive und andererseits in eine normative bzw. politische Perspektive: Flexicurity als Zustand am Arbeitsmarkt wird aktuell als „*a new*

paradigm for analyzing modern labor markets“ (Muffels/Wilthagen 2013: 111), als analytische Perspektive betitelt. Die zweite Betrachtungsweise, Flexicurity als Konzept und Strategie, wird von Muffels und Wilthagen als normativ aufgefasst und als eine *„metaphor for policies striving for a better balance between flexibility and security“* (Muffels/Wilthagen 2013: 111) umschrieben:

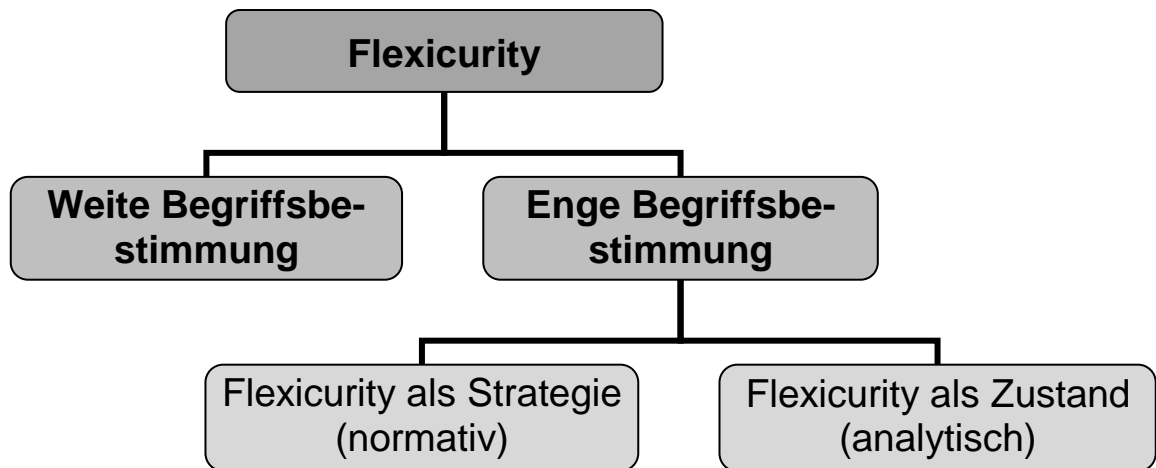


Abbildung 1- Die Flexicurity-Definition (eigene Darstellung)

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit diesen Betrachtungsweisen und geht danach auf die konkreten Bestandteile von Flexicurity ein.

2.2.1 Flexicurity normativ – Die Strategie bzw. das politische Konzept

Einer der bedeutendsten AutorInnen in der Diskussion rund um das Thema, der Niederländer Ton Wilthagen, beschrieb Flexicurity bereits im Jahre 1998 als ein Konzept, das ein Gleichgewicht zwischen erhöhter Arbeitsmarktflexibilisierung und sozialer Sicherheit bzw. Beschäftigungssicherheit herzustellen versucht und rechtliche sowie politische Neuerungen mit sich bringen soll. (vgl. Wilthagen 1998: 1, 22) Für Flexicurity als Strategie und politisches Konzept wird dazu folgende Definition häufig rezipiert:

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

Ausgehend von der gleichzeitigen Erhöhung der Flexibilität am Arbeitsmarkt und der Verstärkung von Sicherheit für die ArbeitnehmerInnen sollen nach obigem Zitat beson-

ders schwache Gruppen innerhalb und außerhalb des Marktes durch Flexicurity unterstützt werden. Das Flexicurity-Konzept geht also von der Idee aus, für ArbeitnehmerInnen und Unternehmen gleichermaßen Win-Win-Situationen erzielen zu können. Einerseits wird die Flexibilität gefördert, während andererseits die Sicherheitselemente für (schwache) Arbeitskräfte verbessert werden. (vgl. Kronauer/Linne 2007: 15; vgl. Wilthagen 1998: 22)

Die Kernelemente der Flexicurity-Idee, die in der Literatur um die Jahrtausendwende angeführt wurden, können als Basis für die späteren Vorstellungen und Maßnahmen der Europäischen Kommission bzw. der Mitgliedsstaaten betrachtet werden. (vgl. Keller/Seifert 2000) Im Folgenden werden daher diese vier Elemente skizziert: Übergangsarbeitsmärkte, beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik, lebenslanges Lernen und Grundsicherung.

- **Übergangsarbeitsmärkte:**

Die Theorie der Übergangsarbeitsmärkte zielt auf die Harmonisierung der Barrieren zwischen dem Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung ab. Dadurch können die Übergänge zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen und Nicht-Beschäftigungsformen leichter überwunden und zu höherer Flexibilität am Arbeitsmarkt beigetragen werden. Allgemein soll dadurch den steigenden Arbeitslosenraten, der Arbeitsmarktexklusion und der Segmentierung entgegengewirkt und gesellschaftliche Teilhabe sowie soziale Integration gefördert werden. Die Bedeutung von Beschäftigungs- und aktiver Arbeitsmarktpolitik⁹ soll dadurch an Aufwertung erfahren. (vgl. Rogowski/Wilthagen 2004: 153; vgl. Schmid 1998: 2)

Übergangsarbeitsmärkte werden in der Literatur sehr häufig im Zusammenhang mit der Flexicurity-Idee thematisiert. Dabei gilt Flexicurity als eine der Maßnahmen zur Umsetzung von Übergangsarbeitsmärkten und als das Ziel selbst, wodurch hier abermals die Aufspaltung in Flexicurity als Strategie und Flexicurity als Zustand ersichtlich wird:

⁹ Zu den Formen aktiver Arbeitsmarktpolitik zählen (Re-)Training, Jobrotation und Jobsharing, Beschäftigungsanreize, Maßnahmen zur Integration benachteiligter Menschen, Schaffung von Arbeitsplätzen und Ansporn zur Selbstständigkeit. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 93)

„(...) flexicurity might be considered both as an end in itself and a means to an end. Regarding the latter possibility, flexicurity could be viewed as an implementation strategy for transitional labour markets.“

(Wilthagen 1998: 23)

Um innovations- sowie wettbewerbsfähig zu bleiben, werden sowohl Flexibilität am Arbeitsmarkt als auch die Übergänge zwischen den Beschäftigungsformen von Seiten der Unternehmen und des Staates gefördert. Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen muss es passende Anreize für flexible Übergänge geben, die v.a. in der vermehrten sozialen Absicherung und in einer Steigerung der Beschäftigungssicherheit liegen. Mithilfe von Flexicurity könnte eine höhere Flexibilität mit einem höheren Level an sozialer Absicherung erreicht werden. (vgl. Keller/Seifert 2000: 294f; vgl. Wilthagen 1998: 22)

- **Beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik:**

Ein weiterer Flexicurity-Baustein ist die beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik. Mithilfe interner Flexibilisierungsstrategien wird das sogenannte Betriebsmodell der „*atmenden Fabrik*“ (Keller/Seifert 2000: 295) ermöglicht, welches für die Organisation die Option bietet, auf Nachfrageschwankungen ohne Entlassungen reagieren zu können. (vgl. Keller/Seifert 2000: 295f)

- **Lebenslanges Lernen:**

Durch dieses Element soll die Beschäftigungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen langfristig erhöht werden. Zwar werden die Maßnahmen dabei nicht auf einen speziellen Arbeitsplatz oder einen/eine ArbeitgeberIn beschränkt, vielmehr wird die Idee der Übergangsarbeitsmärkte durch den flexiblen Einsatz der ArbeitnehmerInnen vorangetrieben. Die (Wieder-)Aufnahme einer (neuartigen) Tätigkeit wird damit sowohl für Erwerbstätige als auch Arbeitslose erleichtert. (vgl. Keller/Seifert 2000: 296)

- **Grundsicherung im Alter:**

Aufgrund verstärkter Flexibilisierung, häufiger Phasen von Arbeitslosigkeit und Erwerbsunterbrechungen kann es oft zu Sicherungslücken in der Pension und zu Altersarmut kommen. Ein Grundsicherungsmodell kann zu einer Lösung dieser Prob-

leme beitragen und dient als ergänzendes Element der vorigen drei Bestandteile der Flexicurity-Idee. (vgl. Keller/Seifert 2000: 296f)

Durch die vier Bausteine können allgemein die Beschäftigungsanreize für ArbeitnehmerInnen erhöht werden. Besonders mithilfe der Schaffung von Übergangsmärkten und Maßnahmen zum lebenslangen Lernen kann sowohl die Beschäftigungsfähigkeit bzw. -sicherheit als auch die Fluktuationsrate am Arbeitsmarkt und die Flexibilität erhöht werden. Flexicurity kann theoretisch das gesamtwirtschaftliche Ziel zur Steigerung der Beschäftigungszahlen und der daraus folgenden Reduktion der Arbeitslosigkeit erreichen, was insgesamt Wettbewerbsvorteile für die betroffenen Märkte und Organisationen generiert. (vgl. Muffels/Wilthagen 2013: 113f)

Bedeutend ist Flexicurity vor allem in Phasen wirtschaftlicher Krisen. Während es aufgrund von Einsparungen zwar zu einer Reduktion der Arbeitsplatzsicherheit kommen kann, ermöglichen die obigen Grundelemente dennoch die Aufrechterhaltung der Beschäftigungssicherheit, was zu höherem Vertrauen und geringerer Unsicherheit bei den Betroffenen führt. (vgl. Muffels/Wilthagen 2013: 114)

2.2.2 Flexicurity analytisch – Der Zustand am Arbeitsmarkt

Um eine Bestandsaufnahme der Umsetzung von Flexicurity in den europäischen Mitgliedsstaaten anstellen zu können, muss eine zweite Perspektive berücksichtigt werden – Flexicurity als ein bestimmter Zustand am Arbeitsmarkt:

„Flexicurity is (1) a degree of job, employment, income and ‘combination’ security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing (2) a degree of numerical (both external and internal), functional and wage flexibility that allows for labour markets’ (and individual companies’) timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity.“

(Wilthagen/Tros 2004: 170)

Flexicurity wird gemäß dieser Definition anhand von jeweils vier Formen von Flexibilität (extern-/intern-numerischer, funktionaler und Einkommensflexibilität) und Sicherheit (Arbeitsplatz-, Beschäftigungs-, Einkommens- und Kombinationssicherheit) be-

stimmt bzw. analysiert. Das Ziel dabei ist es, neue Verbindungen von mindestens einer Form von Flexibilität und einer Form von Sicherheit zu erlangen, die jeweils in Austauschbeziehungen zueinander stehen. Somit können Vorteile für die ArbeitgeberInnen aufgrund zunehmender Flexibilisierungsoptionen und für ArbeitnehmerInnen aufgrund verstärkter Sicherung generiert werden. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 6f)

Zur Analyse wurden für vorliegende Arbeit zwei Varianten aus der Literatur ausgewählt: Einerseits der Flexicurity-Quadrant nach Muffels und Luijkx (2008: 225), mit dessen Hilfe europäische Flexicurity-Typen identifiziert werden; andererseits die Analysetabelle nach Wilthagen (2002: 6), die diese verschiedenen Formen von Flexibilität und Sicherheit auf nationaler Ebene gesammelt betrachtet. Diese Methoden werden an dieser Stelle vorgestellt, um in den weiteren Ausführungen der Arbeit immer wieder Rückschlüsse darauf ziehen zu können.

- **Flexicurity-Quadrant nach Muffels und Luijkx:**

Mithilfe des Flexicurity-Quadrants definieren Muffels und Luijkx verschiedene Flexicurity-Typen in Europa. Dazu wurden jeweils das Niveau der Flexibilität (ermittelt über das Niveau des Beschäftigungsschutzes) und der Sicherheit (Einkommens- und Beschäftigungssicherheit ermittelt über die jeweilige Gestaltung der vorhandenen Versicherungsmodelle und aktive/passive Arbeitsmarktpolitik) eines Mitgliedstaates bestimmt und dessen Position anhand der Achsen definiert. Auf der x-Achse befinden sich dabei die Einkommens- bzw. Beschäftigungssicherheit, auf der y-Achse die Flexibilität.¹⁰

¹⁰ Der Flexicurity-Quadrant nach Muffels und Luijkx (2008: 224ff) ist nicht der einzige Versuch, die europäischen Mitgliedsstaaten nach dem Ausmaß an Flexicurity zu clustern. Bereits im Employment in Europe Report (2006a: 103ff) versuchte die Europäische Kommission, verschiedene Flexicurity-Typen zu definieren. Zusätzlich zu den vier Typen von Muffels und Luijkx fassen die AutorInnen die Tschechische Republik, Ungarn, Italien, Polen und die Slowakei in der „Osteuropäischen Flexicurity“ zusammen, die von Unsicherheit, mittel bis hoher Flexibilität sowie Besteuerung charakterisiert ist.

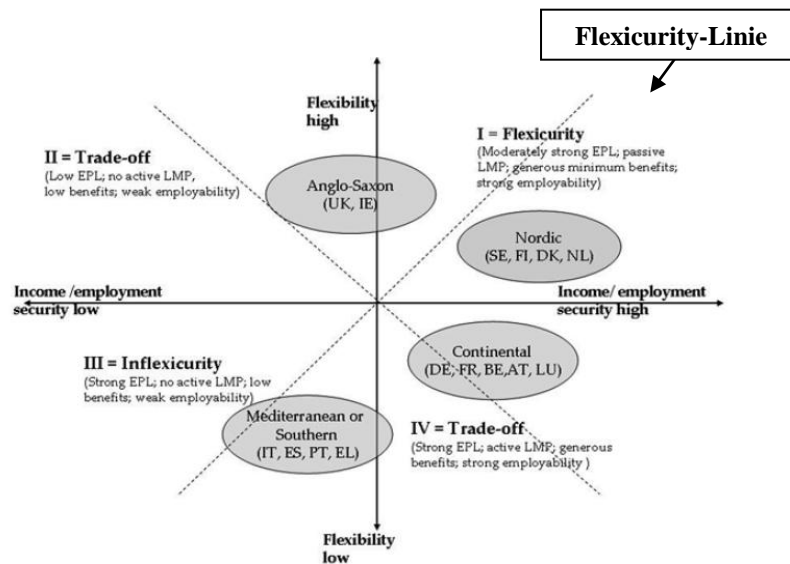


Abbildung 2 – Der Flexicurity-Quadrant nach Muffels/Luijkx (2008: 225)

Nach der Bewertung jedes einzelnen Staates generierten die Autoren vier Cluster, die jeweils einem Quadranten zuordenbar sind. Die Quadranten II und IV benennen Muffels und Luijkx als „Trade-Offs“: Während hier Flexibilität ein hohes Niveau aufweist, leidet darunter das Ausmaß an sozialer Sicherheit – und umgekehrt. Flexicurity liegt im Quadrant I vor, in dem hohe soziale Absicherung mit hoher Flexibilität vereinbar ist. Im Quadrant III herrscht „Inflexicurity“, welche sowohl bei Flexibilität als auch bei Sicherheit geringe Ausprägungen annimmt. Je näher die Mitgliedsstaaten bei der „Flexicurity-Linie“ im Quadrant I liegen, desto eher gelten sie als positive Beispiele für die Verbindung von Flexibilität und Sicherheit. Aus diesem Modell leiten die Autoren folgende Flexicurity-Typen ab:

Die Angelsächsische Flexicurity:

Das angelsächsische Cluster des Quadranten II „Trade-Off“ beinhaltet das Vereinigte Königreich und Irland. Hier herrscht ein negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität und Sicherheit: Ein geringer Beschäftigungsschutz lässt auf ein hohes Niveau an Flexibilität am Arbeitsmarkt deuten, während geringe Sozialleistungen, geringe Beschäftigungsfähigkeit sowie fehlende Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik eine schwache Beschäftigungssicherheit sowie eine geringe soziale Absicherung ergeben.

Die Kontinentale Flexicurity:

Ebenso als „Trade-Off“ wird die kontinentale Flexicurity im Quadrant IV eingeordnet, zu der Deutschland, Frankreich, Belgien, Luxemburg und auch Österreich zählen. Charakteristika sind strikter Beschäftigungsschutz, Maßnahmen aktiver Ar-

beitsmarktpolitik, hohe Arbeitslosenzahlungen sowie Sozialleistungen und hohe Beschäftigungsfähigkeit. In Summe ergibt dies zwar ein eher geringes Ausmaß an Flexibilität und Mobilität am Arbeitsmarkt, die soziale Sicherung in diesen Mitgliedsstaaten ist jedoch sehr ausgeprägt, vor allem die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit.¹¹

Die Nordische Flexicurity:

Die nordischen Mitgliedsstaaten wie die Niederlande, Dänemark, Finnland und Schweden erreichen im betrachteten Modell die höchsten Ausprägungen an Flexibilität und Sicherheit – ermöglicht durch tendenziell strengen Beschäftigungsschutz, verstärkt passiver Arbeitsmarktpolitik, großzügig angesetzten Mindestunterstützungen sowie hoher Beschäftigungsfähigkeit.

Die Südliche bzw. Mediterrane Flexicurity:

Im Quadrant III herrscht Inflexicurity, die sich hier durch strengen Beschäftigungsschutz, geringen Arbeitslosenunterstützungen, schwacher Beschäftigungsfähigkeit sowie das Fehlen aktiver Arbeitsmarktpolitik kennzeichnet. Davon betroffen sind besonders Italien, Spanien, Portugal und Griechenland.

(vgl. Muffels/Luijkx 2008: 224ff)

- **Analysematrix nach Wilthagen:**

Die Analysematrix nach Wilthagen (2002: 6) ermöglicht eine Zusammenführung und Einordnung der verschiedenen Maßnahmen zur Kombination von Flexibilität und Sicherheit in den europäischen Mitgliedsländern, weshalb diese in der Literatur häufig für die Flexicurity-Analyse vorgeschlagen wird. Wilthagen liefert hiermit die Möglichkeit, Beispiele für Flexicurity-Strategien und -Maßnahmen international, national und regional einzuordnen und einen Überblick über diese Flexicurity-Anwendungen zu schaffen. Wilthagen und Tros wollen mithilfe dieses Instruments Flexicurity-Maßnahmen entweder als Trade-Off oder als tatsächliche Verknüpfungen der flexiblen und absichernden Elemente entlarven:

„This matrix can serve as a heuristic tool empirically to trace flexicurity policies as specific trade-offs or at least interconnections between certain

¹¹ Inwieweit Österreich tatsächlich diesem Cluster zuzuordnen ist siehe Kapitel 4.

types of flexibility and certain types of security.”

(Wilthagen/Tros 2004: 171)

Flexibilität Sicherheit	Arbeitsplatz- sicherheit	Beschäftigungs- sicherheit	Einkommens- sicherheit	Kombinations- sicherheit
Extern- numerisch				
Intern- numerisch				
Funktional				
Einkommen				

Tabelle 4 – Flexicurity als Zustand (eigene Darstellung, angelehnt an Wilthagen 2002: 6)

Zwar kann mithilfe dieser Matrix das jeweilige Ausmaß von Flexicurity nicht bestimmt werden, als Hilfestellung für die Bestandaufnahme der Umsetzung von Flexicurity in Österreich wird die Matrix jedoch innerhalb vorliegender Arbeit herangezogen.¹²

2.3 Historische Entwicklung

Ausgehend von einer Phase wirtschaftlicher Stagnierung und hohen Arbeitslosenraten in Europa zwischen den 1960er und -80er Jahren wurden vor allem von der OECD vermehrt politische Strategien zur Privatisierung, zur Deregulierung der Märkte und zur Rücknahme der Sozialleistungen angewendet. Die Reaktionen auf diese Beschäftigungsstrategie zu Beginn der 1990er Jahre stellen die Anfänge von Flexicurity dar. Die neoliberale Beschäftigungsstrategie der OECD wurde besonders in vielen Ländern Kontinentaleuropas als nicht anwendbar und generell als ein System der Ungleichheit aufgefasst. Außerdem konnten Nationen wie die Niederlande, Dänemark und Österreich deren Beschäftigung sogar auf anderem Weg ankurbeln und wurden somit für andere europäische Staaten¹³ zu Vorbildern und „*Beschäftigungswundern*“ (Eichhorst/Rindfleisch 2013: 9) erklärt. (vgl. Muffels/Wilthagen 2013: 115) Aus deren Strategien ist erstmals ersichtlich, dass eine Erhöhung der Beschäftigungszahlen auch mit einem gleichzeitigen Ausbau der Sozialleistungen möglich ist. Mit diesen Strategien tauchte erstmals die

¹² Siehe dazu Kapitel 4.

¹³ Besonders auch für Deutschland (siehe dafür Eichhorst und Rindfleisch 2013).

Flexicurity-Idee auf. Konkrete politische Diskussionen seitens der OECD und der EU wurden jedoch erst zur Jahrtausendwende angestellt, die sich innerhalb Europas in Folge stark verbreiteten. (vgl. Burrioni/Keune 2011: 77; vgl. Eichhorst/Rindfleisch 2013: 9; vgl. Tangian 2004: 11)

Nicht unbedeutend bei der Entstehung der Idee und bei der Umsetzung von Flexicurity waren die theoretischen Auseinandersetzungen einiger WissenschaftlerInnen zur Thematik. Der niederländische Professor und Soziologe Hans Adriaansens betitelte Flexicurity erstmals 1995 als solches und thematisierte die Idee in dessen Reden und Interviews als eine Verschiebung von „‘*security within a job*‘ toward ‘*security of a job*‘“ (dt. „von Arbeitsplatzsicherheit hin zu Beschäftigungssicherheit“; vgl. Wilthagen 1998: 2). Heute wird Adriaansens deshalb stets als der eigentliche Urheber des Begriffes angeführt. (vgl. Wilthagen 1998: 13)

Ausgehend von Adriaansens nahmen europaweit einige WissenschaftlerInnen den Begriff in deren Diskurs auf. Vor allem der vielfach rezipierte Ton Wilthagen hat einige bedeutende Schlüsseltexte zum Thema veröffentlicht, nachdem er im Jahre 1998 Adriaansens Ausführungen in einer Diskussionsschrift weiter ausdifferenziert hatte. Mit dessen Flexicurity-Definition und Analysematrix schuf Wilthagen – später auch in enger Zusammenarbeit mit Frank Tros – die Basis für die Umsetzung und Analyse des Konzeptes innerhalb der EU. (vgl. Wilthagen 1998)

Federführend in der Umsetzung der ersten Strategien zur Verknüpfung von Flexibilität und Sicherheit waren die Niederlande und Dänemark am Ende des 20. Jahrhunderts, weshalb diese beiden Länder stets als die Mutterländer von Flexicurity angesehen werden. (vgl. Hinterseer 2011: 3; vgl. Wilthagen/Tros 2004) Die beiden Mitgliedsländer der EU zählen wie bereits festgestellt zum Nordischen Flexicurity-Typ nach Muffels und Luijkx (2008: 224ff), der durch hohe Ausprägungen von Flexibilität und Sicherheit sowie Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbspersonen gekennzeichnet ist:

„(...) both countries have managed to improve their labour market situation remarkably since the mid-1990s, reducing unemployment rates to the lowest and employment rates to the highest levels in Europe.“

(Keune/Jepsen 2007: 6)

Die Skizzierung der ersten Umsetzungsstrategien von Flexicurity in den Niederlanden und Dänemark ist für einen historischen Überblick unerlässlich, da derartige Maßnahmen in der Literatur stets als beispielhaft angeführt werden.

2.3.1 Flexicurity verwurzelt in den Niederlanden

Die konkreten Wurzeln von Flexicurity finden sich in den Niederlanden, wo Flexibilisierung bereits in den 1980er Jahren als ein bedeutender Wettbewerbsvorteil für Unternehmen angesehen wurde – als ein Instrument, um den neuen Herausforderungen auf den Märkten gerecht zu werden und um die Kosten der Unternehmungen zu kontrollieren bzw. zu beschränken. Flexibilität schaffte zwar zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten besonders für erwerbsschwache Bevölkerungsgruppen wie Frauen oder MigrantenInnen; dennoch waren flexibel Beschäftigte mit schwacher sozialer Sicherung und Abhängigkeiten konfrontiert. (vgl. Wilthagen 1998: 11f) Daher wurde bereits vor über zwei Jahrzehnten jenes Bewusstsein geschaffen, welches Flexibilisierung mit Einbußen der sozialen Sicherung für betroffene ArbeitnehmerInnen in Verbindung brachte.

Das Schlagwort Flexicurity selbst kam jedoch in der niederländischen Arbeitsmarktreform erst in den 1990er Jahren auf. In dieser Zeit versuchte die niederländische Regierung, mit dem Slogan „*Jobs, Jobs and Jobs!*“ und mithilfe einer Kombination aus sozialer Sicherheit und Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, die Beschäftigung anzukurbeln. Durch die Verbindung der Themenbereiche Flexibilität und Sicherheit wurden auch zunehmend politische, sozioökonomische bzw. rechtliche Bereiche miteinander debattiert und verflochten.¹⁴ (vgl. Wilthagen 1998: 8ff)

Verstärkt kamen Forderungen nach einer Begrenzung der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte auf. Anhand der Schrift „*Flexibility and Security*“ im Jahr 1995 und 1996 versuchte der niederländische Minister für Sozialordnung und Beschäftigung Ad Melkert, erste Vorschläge und Maßnahmen für eine tatsächliche Verknüpfung der beiden Elemente zu formulieren. (vgl. Tangian 2004: 11; vgl. Wilthagen 1998: 12f; vgl. Wilthagen/Tros 2004: 172f) Zur Legitimierung des Memorandums und zur Reformierung des niederländischen Arbeitsrechts versuchte der Politiker, ein stärkeres Bewusstsein für die Unterschiede in der sozialen Absicherung der Beschäftigten zu schaffen. Er stellte fest,

¹⁴ Siehe dazu auch Kapitel 2.2.

dass niederländische ArbeitnehmerInnen mit Normalarbeitsverträgen sehr gut sozial abgesichert waren, die Absicherung atypisch Beschäftigter aber sehr große Lücken aufwies. Im Zentrum der Forderungen, die vor allem auch die Sozialpartner unterstützten, standen u.a. die Reformierung des Entlassungsschutzes für normal Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen sowie die Stärkung der rechtlichen Position für atypisch Beschäftigte. Folgende Maßnahmen wurden vor diesem Hintergrund umgesetzt¹⁵:

- **Erhöhung der Attraktivität der Zeitarbeit:**

Beschäftigten bei Zeitarbeitsfirmen wurde ermöglicht, mit steigender Zugehörigkeitsdauer stufenweise an Stabilität zu gewinnen. Nach 26 Wochen wurde Beschäftigten die Teilhabe am Pensionssystem und an Weiterbildung ermöglicht, nach weiteren 24 Wochen wurde ihnen ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten, der nach einhalb Jahren Zugehörigkeit zu derselben Firma oder nach drei Jahren bei verschiedenen Entleihungsfirmen zu einem zeitlich unbefristeten Vertrag aufgewertet wurde. Mithilfe dieser Maßnahme erreichten die Niederlande eine bestimmte Kombination von Flexibilität und Sicherheit und setzten somit erste Maßnahmen unter dem Flexicurity-Rahmen um. Einerseits wurde das Absicherungsniveau für die ArbeitnehmerInnen bei längerer Zugehörigkeit zu einer Entleihungsfirma erhöht und andererseits konnte die Flexibilität durch die verschiedenen bedarfsabhängigen Einsatzmöglichkeiten von verleasten Beschäftigten gestärkt werden. Insgesamt stieg die Attraktivität der Entleihungsbranche für ArbeitnehmerInnen durch die Anwendung von Flexicurity. (vgl. Wilthagen 1998: 14ff; vgl. Wilthagen/Tros 2004: 172ff)

- **Entlassungsgesetz:**

Das traditionelle duale System der Entlassung wurde zum Schutz der (v.a. schwachen) Beschäftigungsgruppen aufrecht erhalten. Im Falle einer Annullierung des Arbeitsvertrages mussten ArbeitgeberInnen einerseits den Direktor des regionalen Beschäftigungsservices vor einer anstehenden Kündigung kontaktieren und andererseits in Spezialfällen einen Antrag an die gerichtliche Vorinstanz übermitteln. Dieses duale Entlassungssystem geriet stets in Kritik, da der Staat daher in die Beziehung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ungerechtfertigt eingreifen würde:

¹⁵ Die beiden Beispiele stellen nur einen Ausschnitt der Maßnahmen zur Veranschaulichung dar. Eine detaillierte Beschreibung aller Maßnahmen würde den Rahmen dieser Arbeit bei Weitem sprengen.

„Since the 1980's the permit system has been denounced as one of the major 'burdens to business' and the cause of labour market inflexibility and immobility.“ (Wilthagen 1998: 9)

Trotz der Kritik entschied sich das niederländische Parlament für eine Aufrechterhaltung des Systems, da besonders schwache Gruppen am Arbeitsmarkt geschützt werden sollten und mit diesem Gesetz zu deren Beschäftigungssicherheit beigetragen werden konnte. (vgl. Wilthagen 1998: 9f)

Die verstärkte Thematisierung des Konzeptes half zwar Ad Melkert und der niederländischen Labour Party, Flexicurity in die politischen Diskussionen zu integrieren, dennoch konnte das gesamte Maßnahmenpaket erst 1999 vom Parlament verabschiedet und in die Praxis umgesetzt werden. (vgl. Wilthagen 1998: 14ff; vgl. Wilthagen/Tros 2004: 172ff)

2.3.2 Das Dreieck in Dänemark

Die Maßnahmen zur Umsetzung von Flexicurity in Dänemark werden als das Goldene Dreieck („*Golden Triangle*“) betitelt, welches sich aus einem niedrigen Beschäftigungsschutz, großzügigen Sozialleistungen für Arbeitslose und einem hohen Grad an aktiver Arbeitsmarktpolitik zusammensetzt. Durch die Harmonisierung des Beschäftigungsschutzes und das hohe Niveau an aktiver Arbeitsmarktpolitik (mithilfe Aus- und Weiterbildung und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose) wird die Flexibilität am dänischen Arbeitsmarkt auf einem hohen Niveau gehalten. Gleichzeitig versuchte die Regierung, mithilfe hoher Arbeitslosenzahlungen von 90% des letzten Einkommens bis maximal 1800 Euro monatlich bis zu vier Jahre lang, die Einkommenssicherheit zu erhöhen. Durch diese Sicherung des Einkommens wird ArbeitnehmerInnen ein längerer Zeitraum für die Arbeitssuche eingeräumt; die hohe Bedeutung der Aus- und Weiterbildung verstärkt außerdem die Beschäftigungssicherheit der Arbeitsfähigen. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 78f; vgl. Wilthagen 2007:6, vgl. Jarré 2008: 7)

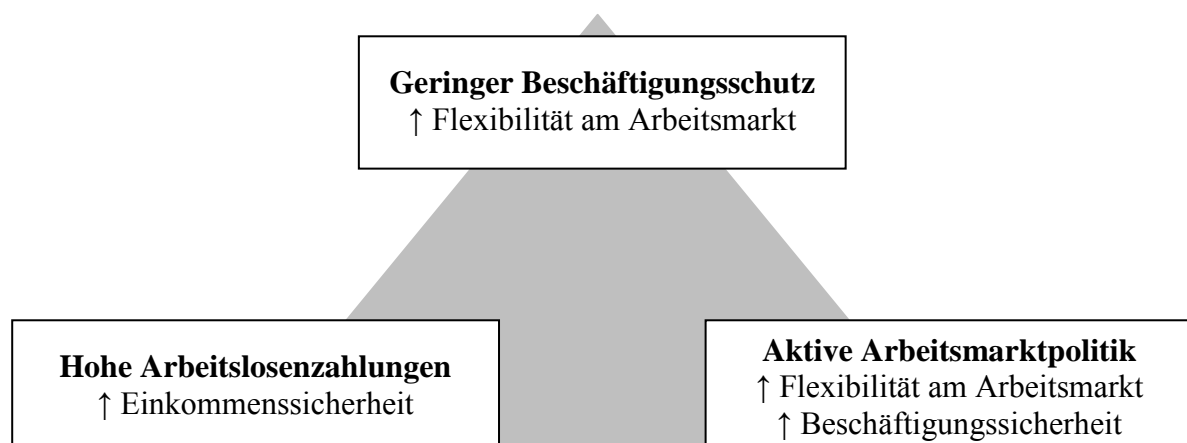


Abbildung 3 - Das Goldene Dreieck in Dänemark (eigene Darstellung)

Das hohe Niveau an Mobilität einerseits zwischen Arbeitsplätzen und andererseits zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen bzw. Nichtbeschäftigung spricht dem dänischen Arbeitsmarkt ein hohes Ausmaß an Dynamik und Flexibilität zu. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 78f) Dies bedeutet eine erleichterte Wegrationalisierung von nicht mehr benötigten Arbeitsplätzen und in Folge eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. (vgl. Jarré 2008: 7) Inklusiv Arbeitsmärkte gelten als ein Beispiel für die Flexicurity-Maßnahmen in Dänemark:

- **Inklusive Arbeitsmärkte:**

Im Mittelpunkt der Beschäftigungspolitik Dänemarks steht das Konzept der inklusiven Arbeitsmärkte, welches die Erhöhung der Beschäftigungssicherheit zum Ziel hat. (vgl. Wilthagen/Tros 2003: 15f) So unterstützt bspw. das sogenannte „*Public Employment Service*“ Arbeitslose, wieder schnell eine Beschäftigung zu finden, indem es den Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik eine hohe Bedeutung beimisst. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 5f) Auch mithilfe von Jobrotation fand in Dänemark innerhalb der ersten Flexicurity-Maßnahmen eine Steigerung der Beschäftigungssicherheit statt: Während Beschäftigte z.B. Auszeiten für Kinderbetreuung, Weiterbildung oder Sabbaticals in Anspruch nahmen, vertraten den Erwerbstätigen Arbeitslose innerhalb dessen Abwesenheitszeitraumes. (vgl. Wilthagen 2007: 6; vgl. Wilthagen/Tros 2003: 13f)

Besonderen Stellenwert hat in beiden Flexicurity-Ländern auch heute noch der soziale Dialog. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 6) Die historischen Gegebenheiten und die hohe Bedeutung des gegenseitigen Vertrauens, Kooperation und Koordination zwischen Sozialpartnern und der Regierung stellten schlussendlich die optimalen Voraussetzungen für eine frühe Eingliederung von Flexicurity in die beiden Systeme dar. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 110)

2.4 Konklusion

In diesem grundlegenden Kapitel wurden vorerst die Entwicklungen am Arbeitsmarkt als Voraussetzung für die Idee, Flexibilität und Sicherheit zu verknüpfen, thematisiert und in diesem Zuge wichtige Begriffe für die vorliegende Arbeit geklärt.

Damit der/die LeserIn ein umfassendes Verständnis von Flexicurity generieren kann, betrachtete die Autorin im ersten Kapitel sowohl die normative als auch analytische Perspektive der Begriffsdefinition. Neben den theoretischen Vorstellungen stellte die Autorin zwei Analysemethoden vor, wobei ein Modell die Flexicurity-Typen innerhalb Europas unterscheidet und das weitere Modell eine Analyse der vorhandenen Flexicurity-Komponenten eines Mitgliedsstaates selbst ermöglicht. Die Wurzeln von Flexicurity fand die Autorin in den Niederlanden und Dänemark, die somit als Mutterstaaten von Flexicurity gelten.

Das Ziel dieses Kapitels war die Beantwortung des ersten Teils der Forschungsfrage „*Was ist Flexicurity (...)?*“ und die Erarbeitung eines Basiswissens zur Thematik. Flexicurity ist einerseits eine politische Strategie zur Verknüpfung von Flexibilität und sozialer Sicherung am Arbeitsmarkt, andererseits ein Zustand am Arbeitsmarkt, in dem eine Komplementärbeziehung zwischen diesen beiden Momenten herrscht. Das Ziel der Flexicurity-Maßnahmen ist, die Flexibilität zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit einer Ökonomie zu erhöhen und gleichzeitig auch die soziale Sicherheit der ArbeitnehmerInnen gewährleisten und stärken zu können.

3 Flexicurity in der Europäischen Union

Um die aktuellen Herausforderungen am europäischen Arbeitsmarkt¹⁶ bewältigen zu können, bedarf es laut ExpertInnen und beteiligten Institutionen an flexiblen Arbeitsmärkten, deren Arbeitskräfte adäquat abgesichert sein müssen. Nur so können die Bedürfnisse der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen gleichzeitig befriedigt werden. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 75) Ausgehend von der Europäischen Kommission als treibende Kraft bei der Umsetzung von Flexicurity in Europa begrüßten nach weitere politische AkteurInnen das Konzept: Neben dem Europäischen Parlament, den EU-Präsidenten und dem Europarat waren es auch vor allem die europäischen Sozialpartner, die Flexicurity als einen Lösungsweg für die aktuellen Herausforderungen thematisierten. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 5)

„This concept of ‚flexicurity‘ is a way of ensuring that employers and workers feel they have the flexibility, but also the security they need.“

(José Manuel Barroso, zit. in Keune/Jepsen 2007: 8)

Dieses Kapitel geht auf das Flexicurity-Konzept der Europäischen Union ein, speziell auf die Entstehung, die Ziele und die Grundsätze der Strategie.¹⁷ Innerhalb dieses Kapitels soll der zweite Teil der Forschungsfrage beantwortet werden: *„(...) was sind die Ziele und Grundsätze der Flexicurity-Richtlinie der Europäischen Union (...)?“*. Die europäischen Vorstellungen von Flexicurity sind für die weiteren Ausführungen dieser Arbeit insofern von Bedeutung, da sie den rechtlichen Rahmen für die österreichischen Flexicurity-Maßnahmen bilden.

3.1 Entstehung der EU-Richtlinie

Beginnend mit der europäischen Beschäftigungsstrategie des Vertrages von Lissabon artikulierte die EU zur Jahrtausendwende das Ziel, bis zum Jahr 2010 die wettbewerbsfähigste und dynamischste, wissensbasierte Wirtschaftsinstitution der Welt zu werden – gekoppelt mit nachhaltigem Wirtschaftswachstum, besseren Arbeitsplätzen und gesell-

¹⁶ Siehe Kapitel 2.1.

¹⁷ Die Anwendung von Flexicurity am europäischen Arbeitsmarkt ist spezieller als die vorher präsentierte theoretische und allgemeine Flexicurity. Somit wurde der erste deduktive Schritt innerhalb vorliegender Arbeit vollzogen.

schaftlicher Integration. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 11; vgl. Wilthagen/Tros 2004: 167f) Seit 2010 ist sie Teil der erneuerten europäischen Beschäftigungsstrategie „Europa 2020“ und soll zur Modernisierung der Arbeitsmärkte und zur Erreichung einer Beschäftigungsrate von 75% in Europa beizutragen. (vgl. Eurofound 2010: 4; vgl. Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration [b])

Ausgehend von den Entwicklungen in den Niederlanden, Dänemark und Österreich fand die Flexicurity-Idee auch in internationalen Organisationen wie der EU und der OECD BefürworterInnen. Dabei glaubten die europäischen Wissenschaftler- und PolitikerInnen, ein Hilfsmittel zur Erfüllung der Lissabon-Strategie gefunden zu haben. (vgl. Jarré 2008: 7) Verstärkt thematisiert wurde Flexicurity besonders ab dem Jahr 2006 unter der EU-Präsidentschaft Österreichs und Finnlands. Bei einem Gipfeltreffen zur Thematik wurden Debattiergruppen gebildet, die über Flexicurity erste politische Dokumente entwerfen sollten. Dies gab weiteren europäischen Institutionen (z.B. Europäische Gewerkschaft, Euro Business) den Anstoß, Flexicurity als einen neuartigen Lösungsweg zur Arbeitsmarktproblematik anzusehen. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 8)

Im Jahr 2006 hat die Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (heute: Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration) der Europäischen Kommission ein Grünbuch zur Thematik „Arbeitsrecht“ herausgegeben, in dem Möglichkeiten zur Modernisierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte verbunden mit Beschäftigungssicherheit in den Mitgliedstaaten diskutiert werden. (vgl. Europäische Kommission 2006b; vgl. Pfarr 2007)

Ein bedeutender Schritt in der Entstehung von Flexicurity als europäische Beschäftigungsstrategie ist der Bericht „*Employment in Europe*“, in dem Annäherungsweisen zur Umsetzung sowie Argumente zur Befürwortung von Flexicurity skizziert werden. Die Europäische Kommission kommt darin zum Ergebnis, dass sich Sicherheit und Flexibilität bzw. Beschäftigungsfähigkeit zueinander – entgegen vieler Erwartungen – tatsächlich komplementär verhalten können. Das Argument, dass Sicherheit und Flexibilität stets ein Trade-Off-Verhältnis zueinander haben, weist die Europäische Kommission somit zurück. Durch die positive Korrelation der Komponenten spricht sich die EU für die Befürwortung von Flexicurity aus. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 108f) Eine wichtige Erkenntnis des Berichts fand die Kommission auch betreffend der Umsetzung von Flexicurity: Der Blickwinkel soll weg von der Vorgabe von definierten Werk-

zeugen hin zu orientierenden Reformpaketen gelenkt werden, was den Mitgliedsstaaten mehrere Umsetzungsweisen für Flexicurity ermöglicht. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 112) Dabei müssen v.a. die verschiedenen, historisch gewachsenen Rahmenbedingungen und Pfadabhängigkeiten der unterschiedlichen Mitgliedsländer berücksichtigt werden: Abhängig sind die Art und das Ausmaß der Flexicurity-Umsetzung von der historischen Entstehung der nationalen Arbeitsmärkte sowie von den kulturellen, politischen, arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen und Traditionen, was die Transferierbarkeit eines Flexicurity-Konzeptes auf ein anderes Mitgliedsland unmöglich macht. (vgl. Eurofound 2007a: 7; vgl. Expert Group on Flexicurity 2007: 17)

Flexicurity kann somit nicht als ganzheitlicher instrumenteller Lösungsansatz – „*no one size fits all*“ (Auer 2010: 374), sondern lediglich als Anhaltspunkt zur Umsetzung der jeweiligen nationalen Maßnahmen betrachtet werden, als ein diskursives Instrument zu einer „*Politik europaweiter Mindeststandards*“. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 13; vgl. Rudolph 2007: 108) Unter dem Handlungsrahmen der sogenannten „Offenen Methode der Koordinierung“¹⁸ hat die Europäische Kommission allgemeine Ziele und acht gemeinsame Grundsätze definiert, die als Empfehlungen zu verstehen sind und die die Mitgliedsländer in der Umsetzung von Flexicurity anleiten sollen:

„Jeder Mitgliedsstaat wird sie anschließend auf seinen speziellen Arbeitsmarkt (einschließlich der institutionellen Elemente) abstimmen und entsprechend umsetzen.“ (Europäische Kommission 2007: 22)

Die konkrete Umsetzung liegt also stets in der Verantwortung der Länder. Jeder Staat soll passend zu seiner Situation Pfade hin zu Flexicurity auswählen und das Konzept auf diesem Wege dementsprechend anwenden. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20; vgl. Hinterseer 2011: 1)

Darauf aufbauend veröffentlichte die europäische Expertengruppe zum Themenfeld Flexicurity im Juni 2007 den Bericht „Flexicurity Pathways“, der genau diese Verbindung von Flexibilität und Sicherheit sowie unterschiedliche Herangehensweisen zur

¹⁸ Die „Offene Methode der Koordinierung“ hat empfehlenden Charakter und basiert auf der gemeinsamen Entwicklung von Richtlinien, Anleitungen, Zielen sowie auf der Erstellung von vergleichenden Berichten sowie auf gegenseitigem Lernen. Innerhalb dieser Strategie ist eine enge Zusammenarbeit mit AkteurInnen und Interessensgruppen von essentieller Bedeutung, um den Prozess des Lernens und die gegenseitige Kooperation voranzutreiben. (vgl. Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration [b]; vgl. Eurofound 2007a: 4)

Umsetzung diskutiert. Dabei wird ein Pool aus Instrumenten vorgestellt, mit deren Hilfe Flexicurity in einem Mitgliedsland angewendet werden kann. Die vier von der EU definierten idealtypischen „*flexicurity pathways*“ können mit den Grundelementen der Flexicurity-Idee gemeinsam betrachtet und verknüpft werden: (vgl. Expert Group on Flexicurity 2007: 17)

Grundelemente der Flexicurity-Idee	> = <	Flexicurity Pathways der Europäischen Kommission
Übergangsmärkte	=	Sicherheit bei Übergängen stärken
Beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik	=	Beschäftigungsmöglichkeiten stärken
Lebenslanges Lernen	=	Erweiterung/Vertiefung von Investment in Fähigkeiten
Grundsicherung im Alter	<	Integration atypischer Beschäftigungsverhältnisse in das Arbeitsrecht, in Kollektivverträge, in Weiterbildung und in Sozialsicherungsmodelle

Tabelle 5 - Grundelemente der Flexicurity-Idee vs. Flexicurity Pathways (eigene Darstellung)

Die Flexicurity-Pfade können als Weiterentwicklung der Grundelemente der Flexicurity-Idee angesehen werden. Während die ersten drei Punkte deckungsgleich sind, wurde das letzte Element „Grundsicherung im Alter“ erweitert. Atypische Erwerbsverhältnisse sollen nun vollständig in das Arbeits- und Sozialrecht, in Kollektivverträge, Weiterbildungsmaßnahmen und Sicherungsmodelle eingebettet und dabei dem Normalarbeitsverhältnis angeglichen werden. Durch diese Angleichung der Rechte während der Erwerbsphase kann die Basis für eine adäquate Absicherung im Alter geschaffen werden. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sollen also dem Normalarbeitsverhältnis angeglichen werden, ohne dass die Flexibilität darunter leidet, während das Normalarbeitsverhältnis flexibler gestaltet werden soll, ohne auf Sicherungskomponenten verzichten zu müssen. (vgl. European Expert Group on Flexicurity 2007: 5, 12)

Als Reaktion darauf wurde 2007 der Bericht „*Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit*“ (vgl. Europäische Kommission 2007) veröffentlicht, in welchem neben der Definition von Flexicurity ebenso Handlungsoptionen zur Umsetzung des Konzeptes gegeben werden. Als Reaktion auf die Problemlagen am Arbeitsmarkt forderte die Europäische Kommission darin, Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit des Anpassungserfordernisses der Unternehmen an den Markt sowie der Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen an die Unternehmensforderungen zu entwickeln. Nur bei einer ausreichenden Absicherung der Beschäftigten soll es Unternehmen möglich sein, Arbeits-

kräfte sowohl innerhalb des Betriebes als auch dazwischen flexibel einzusetzen. (vgl. Europäische Kommission 2007: 3, 8) Als Lösungsweg dafür wird abermals Flexicurity gesehen:

„Der Flexicurity-Ansatz ist die Antwort auf die Frage, wie man den Herausforderungen des modernen Arbeitsmarkts begegnen und gleichzeitig die Sicherheit erhöhen kann.“ (Europäische Kommission 2007: 3)

In den nachstehenden Ausführungen werden auf der Basis der europäischen Schlüsselberichte die Ziele der Flexicurity-Strategie der Europäischen Kommission skizziert.

3.2 Die Ziele der europäischen Flexicurity

Flexicurity wird von der Europäischen Kommission definiert als *„integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt“*. (Europäische Kommission 2007: 10) Einerseits soll sie die Beschäftigungsverhältnisse der ArbeitnehmerInnen flexibler gestalten, andererseits soll diese ein adäquates Ausmaß an Sozialschutz und Beschäftigungssicherheit ermöglichen. Sicherheit und Flexibilität werden als komplementär angesehen, wobei beide Komponenten verschiedene Maßnahmen beinhalten. Die Komponente der Flexibilität zielt auf flexible Übergänge innerhalb des Berufslebens und auf eine flexible Arbeitsorganisation ab: bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, ständige Weiterbildung, flexiblere Arbeitszeiten, Übernahme qualitativer Arbeitsplätze. Zusätzlich dazu soll die Sicherheitskomponente nicht als Arbeitsplatzsicherheit verstanden werden, sondern vielmehr als Beschäftigungssicherheit. ArbeitnehmerInnen sollen durch lebenslanges Lernen anpassungsfähig bleiben und auch nach Entlassung schnell wieder eine Tätigkeit finden. Außerdem sollen bei Nicht-Beschäftigung angemessene Arbeitslosenzahlungen die Betroffenen ausreichend absichern: (vgl. Europäische Kommission 2007: 10f; vgl. Erlinghagen 2007: 41)

„(...) one needs both stability and flexibility in labour markets for productivity and employment and that there is a balance to be sought between both.“ (ILO 2007: 10)

Außerdem soll der Segmentierung der Arbeitsmärkte – der Aufspaltung in „Insider“¹⁹ und „Outsider“²⁰ – entgegengewirkt werden: Einerseits, indem die Mobilität am Markt erhöht wird und andererseits, indem die Arbeitsverhältnisse der Outsider entsprechend sozial und arbeitsrechtlich abgesichert sein sollen sowie deren nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt vorangetrieben wird. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 75, 90)

Flexicurity wird als integrierter Ansatz verstanden, der die Ziele und Vorhaben der erneuerten Lissabon-Strategie „Europa 2020“ („EU Strategy for Growth and Jobs“) in die Praxis umsetzen soll. Dazu zählt vor allem die Steigerung von Qualität und Quantität von europäischen Arbeitsplätzen. (vgl. Europäische Kommission 2007: 10; vgl. Viebrock/Clasen 2009: 20) Das vorrangige und offizielle Ziel von Flexicurity der Europäischen Kommission lautet:

„Der Flexicurity-Ansatz zielt darauf ab, das richtige Gleichgewicht zwischen flexiblen Jobregelungen und sicheren Übergängen von einem Job zum anderen zu erreichen, damit mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden können. Flexibilität und Sicherheit sollten also nicht als gegensätzlich, sondern vielmehr als komplementär betrachtet werden.“

(Europäische Kommission 2007: 11)

Flexicurity soll jedoch auch makro- und mesopolitische Veränderungen bewirken. Durch die Verknüpfung von Flexibilität und einem erhöhten sozialen Absicherungsgrad soll das Wachstum der europäischen Wirtschaft sowie deren Wettbewerbsfähigkeit vorangetrieben werden und eine rechtlich-institutionelle Reform des Arbeitsmarktes stattfinden. Die Herausforderung insgesamt, der man mit der Flexicurity begegnen will, ist Modernisierung und die Adaption an kontinuierlichen Wandel sowie den Prozess der Globalisierung, Arbeitsmarktsegmentation, Prekarität und der häufigen Übergängen zwischen Erwerbsformen. (vgl. vgl. Eurofound 2007a: 5; Europäische Kommission 2007: 20; vgl. Keune/Jepsen 2007: 12f; vgl. Seifert/Tangian 2008: 627)

¹⁹ Als „Insider“ bezeichnet die EU jene Erwerbspersonen, die über eine feste und unbefristete Anstellung tätig sind und somit die Möglichkeit auf hohen Beschäftigungsschutz und Aufstiegsmöglichkeiten vorliegt. (vgl. Europäische Kommission 2007: 13)

²⁰ Unter „Outsider“ werden jene Personen verstanden, die entweder arbeitslos oder lediglich über kurzfristige bzw. atypische/instabile Verträge beschäftigt sind (v.a. Frauen, Jugendliche, MigrantInnen). (vgl. Europäische Kommission 2007: 13)

Diese Ziele können lediglich durch eine umfassende Betrachtung und Thematisierung des vielseitigen Konzeptes innerhalb eines Mitgliedslandes umgesetzt werden. Im Folgenden gibt die Autorin einen Überblick über die Vielschichtigkeit von Flexicurity, was für die Betrachtung der Anwendung in Österreich von weiterer Bedeutung sein wird.

3.3 Die Flexicurity-Grundsätze in der EU

Die folgenden acht Grundsätze bilden die Basis für das europäische Flexicurity-Konzept. Diese gelten als Weiterentwicklungen der Flexicurity-Idee²¹ und bilden den Betrachtungsrahmen der politischen Strategie. Außerdem soll die Berücksichtigung dieser Grundsätze eine adäquate Umsetzung von Flexicurity-Maßnahmen ermöglichen.

3.3.1 Die vier Komponenten

Die Europäische Kommission hat mithilfe der Mitgliedsländer auf Basis der Flexicurity-Pfade²² vier komplementäre Komponenten definiert, mithilfe derer sich Flexicurity in die Praxis umsetzen lassen soll. Sie geht dabei von folgendem Potential aus:

„(...) dass diese vier Komponenten sich gegenseitig ergänzen und die Beschäftigung (insgesamt sowie für Frauen, Jugendliche und ältere Arbeitnehmer) steigern, die Armutsgefährdungsquote absenken und das Humankapital verstärken können.“ (Europäische Kommission 2007: 12)

Mittels der folgenden vier Komponenten versucht die Europäische Kommission, durch eine Kombination aus verschiedenen Flexibilitäts- und Sicherheitsformen die erneuerte Lissabon-Strategie in die Praxis umzusetzen, Wachstum zu fördern und die sozialen Sicherungssysteme zu stärken. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20)

- **Flexible und zuverlässige vertragliche Regelungen:**

Durch die Modernisierung von Arbeitsgesetzen, Kollektivverträgen und von Arbeitsorganisationen sollen Flexibilität und Zuverlässigkeit in neu definierten arbeitsspezifischen Vereinbarungen maßgeblich sein. Gemäß der EU soll dies einerseits „*Outsiders*“ helfen, eine Tätigkeit zu finden oder deren befristeten bzw. prekären Arbeits-

²¹ Siehe dazu Kapitel 2.

²² Siehe dazu Kapitel 3.1.

verhältnissen zu Stabilität und Kontinuität zu verhelfen. Andererseits sollen damit die „Insider“ auf etwaige Entlassungen aufgrund von wirtschaftlichem Wandel vorbereitet werden. (vgl. Europäische Kommission 2007: 12f)

- **Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens:**

ArbeitgeberInnen sollen der EU zufolge hohe Investitionen in Humankapital tätigen, um deren Beschäftigten die Möglichkeit zur Entwicklung neuer oder zur Vertiefung vorhandener Fähigkeiten und Talente zu geben. Durch Strategien interner Flexibilisierung sollen Erwerbstätige anpassungs- und beschäftigungsfähig gehalten werden, was sich einerseits positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen auswirkt, andererseits die Beschäftigungsdauer von Erwerbspersonen anhebt und insgesamt in Zeiten von Innovation und schnellem Wandel von hoher Bedeutung für Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen ist. Ausgehend von einer qualitativen Grundausbildung sollen Beschäftigte zusätzlich wertvolle Schlüsselqualifikationen erlangen und vorhandenes Wissen während der Erwerbstätigkeitsphase verbessern und weiterentwickeln. Lebenslanges Lernen soll also helfen, Kompetenzen und Wissen aktuell zu halten, was einerseits den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn flexibel betriebsintern wie auch -extern einsetzbar macht, andererseits deren Beschäftigungssicherheit erhöht und somit ein wichtiges Instrument von Flexicurity darstellt. Derartige Maßnahmen erfordern jedoch das Zusammenwirken der daran Beteiligten – Staat, Sozialpartner, Unternehmen und ArbeitnehmerInnen. (vgl. Europäische Kommission 2007: 12ff; vgl. Pfarr 2007: 417; vgl. Eurofound 2007a: 13)

- **Wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:**

Aktive Arbeitsmarktpolitik kann in Phasen von Arbeitslosigkeit zu einer schnelleren Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit und somit zur Erhöhung von Sicherheit beitragen. Durch Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen die Phasen von Arbeitslosigkeit gering gehalten werden und die Übergänge von einer Beschäftigung zur nächsten fließend vonstattengehen. Arbeitslose werden dazu animiert, schnell wieder eine Tätigkeit aufzunehmen bspw. durch die Anwendung von Motivationsstrategien, durch Vermittlungsdienste oder durch Programme zur Arbeitsplatzbeschaffung (z.B. Bewerbungskurse). Bedeutend bei Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik ist es, eine wirksame Kombination aus angemessener Arbeitslosenunter-

stützung und Aktivierungsprogrammen für Beschäftigung zu finden. Gestaltet sich die Arbeitslosenbeihilfe zu hoch, leidet womöglich der individuelle und kollektive Beschäftigungsanreiz. Durch aktive Maßnahmen zur Weiterbildung in Zeiten ohne Beschäftigung sowie durch die bessere Abstimmung zwischen der Nachfrage nach und dem Angebot an Arbeitskräften kann die Chance auf Beschäftigung am Markt erhöht werden. (vgl. Europäische Kommission 2006a: 93; vgl. Europäische Kommission 2007: 12ff; vgl. Eurofound 2007a: 13)

- **Moderne Systeme der sozialen Sicherheit:**

Modernisierte soziale Sicherungssysteme stellen ein weiteres Instrument von Flexicurity dar, da diese in der Abfederung sozialer Risiken durch Flexibilisierung und Atypisierung wesentlich sind. Während die Sozialsysteme in Europa an das sogenannte „Male-Breadwinner-Model“ oder das Normalarbeitsverhältnis gekoppelt waren, geht man in einer Zeit verstärkter Flexibilisierung von einer Entsicherung der ArbeitnehmerInnen aus, der durch Flexicurity entgegengewirkt werden soll. (vgl. Eurofound 2007a: 14ff) Diese modernen Sicherungssysteme zielen darauf ab, adäquate Schutzleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie in Ausfallzeiten und während Übergängen zu bieten. Derartige moderne Sozialsicherungssysteme dienen einerseits als Einkommens- und Teilhabesicherung, andererseits als Ankurbelung der Beschäftigung und als Flexibilisierung der Mobilität am Arbeitsmarkt. (vgl. Europäische Kommission 2007: 12f) Durch moderne Systeme der sozialen Sicherheit soll die Flexibilität am Arbeitsmarkt gefördert werden, wobei lebenslanges Lernen als Schlüssel zu erhöhter Beschäftigungsfähigkeit und -sicherheit verwendet werden soll. (vgl. Keune/Jepsen 2007: 15)

3.3.2 Gleichgewicht zwischen den Parteien

Flexicurity kann nur umgesetzt werden, wenn den Rechten und Pflichten der ArbeitnehmerInnen, -geberInnen und Arbeitssuchenden und staatlichen Instanzen gleiche Bedeutung zugesprochen wird. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20)

3.3.3 Anpassung an Märkte

Flexicurity soll nicht als ein ganzheitlicher Lösungsansatz für alle Mitgliedsstaaten der EU verstanden werden. Vielmehr soll das theoretische Konstrukt der Europäischen

Kommission an die Besonderheiten der Arbeitsmärkte, -beziehungen und historischen und aktuellen Gegebenheiten der jeweiligen Länder angepasst werden.²³ (vgl. Europäische Kommission 2007: 20)

3.3.4 Erleichterter Zugang zu Beschäftigung

Einerseits soll Flexicurity die Insider am Arbeitsmarkt auf eventuell mögliche Arbeitsplatzwechsel vorbereiten und in einer Phase von Beschäftigungslosigkeit sozialen Schutz bieten. Andererseits soll vor allem Outsidern ein schneller und möglichst barrierefreier Zugang zu (stabiler) Beschäftigung ermöglicht werden. Der strikte Dualismus zwischen Outsidern und Insidern am Arbeitsmarkt soll durch Flexicurity weitgehend aufgelöst werden. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20)

3.3.5 Interne und externe Flexicurity

Flexicurity soll Kombinationen aus Flexibilität und Sicherheit sowohl innerhalb des Unternehmens (interne Flexicurity) als auch zwischen den Unternehmen (externe Flexicurity) fördern:

„Eine ausreichende Flexibilität bei Einstellungen und Entlassungen muss einhergehen mit sicheren Übergängen zwischen Arbeitsplätzen. (...) Arbeitsplätze hoher Qualität mit fähigem Führungspersonal, einer sinnvollen Arbeitsorganisation und einer kontinuierlichen Weiterqualifizierung gehören zu den Zielsetzungen der Flexicurity.“

(Europäische Kommission 2007: 20)

Flexicurity soll mit deren Flexibilisierungstendenzen aber auch Absicherungskomponenten insgesamt zu einer höheren Mobilität am Arbeitsmarkt – zwischen Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit und Beschäftigung – führen und den sozialen Aufstieg erleichtern. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20)

3.3.6 Gleiche Chancen

Das Flexicurity-Konzept fördert durch gleichen Zugang zu qualitativen Arbeitsplätzen für Männer und Frauen die Gleichstellung der Geschlechter. Dies passiert vor allem

²³ Siehe dazu Kapitel 3.2.

durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufsleben. Ebenso wird die Chancengleichheit für MigrantInnen, Menschen mit Beeinträchtigung und ältere ArbeitnehmerInnen vorangetrieben. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20)

3.3.7 Sozialer Dialog zwischen den AkteurInnen

Flexicurity erfordert besonders in einem System des Korporatismus verstärkten Sozialdialog und gegenseitige Kooperation, Kommunikation sowie Vertrauen. Als Bestandteil europäischer Sozial- sowie Arbeitsmarktreformen betrifft Flexicurity besonders auch die jeweiligen Sozialpartner. Jedoch nur durch die Bereitschaft aller Betroffenen (z.B. ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Sozialpartnern, staatlichen und sonstigen Instanzen), sich dem Wandel zu stellen und sich auf den gegenseitigen Dialog einzulassen, können Flexicurity-Maßnahmen miteinander effektiv formuliert und eingesetzt werden. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20; vgl. Rogowski/Wilthagen 2004: 157)

3.3.8 Gerechte Aufteilung von Kosten und Nutzen

Neue Flexicurity-Maßnahmen verursachen Kosten, vor allem des öffentlichen Haushalts. Dennoch sollen diese grundsätzlich zu einer finanziell effizienten Haushaltspolitik verhelfen, in der die Kosten gerecht unter den Beteiligten wie Staat, Unternehmen und Einzelpersonen aufgeteilt werden sollen. Dies hängt ebenso von den wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Gegebenheiten der Mitgliedsstaaten ab. (vgl. Europäische Kommission 2007: 20, 24)

Diese Grundsätze sollen als Orientierungshilfe für die Mitgliedsländer bei der Entwicklung der Flexicurity-Maßnahmen betrachtet werden, wodurch die Konzepte in Folge speziell an die Problemlagen und institutionellen Rahmenbedingungen der jeweiligen Länder angepasst werden können. (vgl. Seifert/Tangian 2008: 627)

3.4 Konklusion

Innerhalb dieses Abschnitts wurde der zweite Teil der Forschungsfrage beantwortet: „(...) was sind die Ziele und Grundsätze der Flexicurity-Richtlinie der Europäischen Union (...)?“ Außerdem dient dieses Kapitel als Basis für die weiteren Ausführungen zur Flexicurity-Umsetzung sowie als rechtlicher Rahmen für Flexicurity in Österreich.

Flexicurity ist innerhalb des letzten Jahrzehnts ausgehend von einer theoretischen Idee zu einer integrierten Beschäftigungsstrategie in der EU gewachsen. Das Konzept ist ein wichtiger Teil in der allgemeinen Strategie „Europa 2010“ bzw. aktuell „Europa 2020“ und wird von den HauptakteurInnen auch als solches gesehen:

„Hence, there seems to be a consensus among the main players at the European level that the European labour market needs flexicurity. It has become a prominent catchword in the European political discourse (...)”

(Keune/Jepsen 2007: 9)

Die Analyse der Schlüsselberichte zur Thematik hat gezeigt, dass sich die Ziele der europäischen Flexicurity sowohl auf makro-, meso- und mikropolitische Ebene zu finden sind. Ganzheitlich gesehen soll die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Märkte und jene der Mitgliedsländer gesteigert und damit den aktuellen Herausforderungen wie Globalisierung, technologischer Wandel und Entunsicherung begegnet werden. Weiters soll Flexicurity zur Steigerung der Flexibilität und gleichzeitig zur Erhöhung der sozialen Sicherung beitragen, was auf der Mesoebene die Flexibilisierung bei Unternehmen ermöglicht. Weiters sollen die Flexibilitätsanforderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Möglichkeit auf soziale Absicherung der europäischen ArbeitnehmerInnen erfüllt werden. Die Flexicurity-Grundsätze in der EU beinhalten im Vergleich zur Flexicurity-Idee des ersten Abschnittes inhaltlich keine neuen Aspekte. Vielmehr können diese als Weiterentwicklung bzw. praxisbezogene Erweiterungen der theoretischen Flexicurity betrachtet werden. Nach der Erarbeitung der Grundsätze ist abzuleiten, dass die europäische Flexicurity-Strategie eine Mischung aus Maßnahmen ist, um den aktuellen Veränderungen auf den Märkten zu begegnen. Deren Schwerpunkte liegen v.a. in der Angleichung atypischer bzw. normaler Beschäftigungsverhältnisse, in der Schaffung flexibler Übergänge, in der beschäftigungssichernden Arbeitsmarktpolitik und im lebenslangen Lernen.

4 Flexicurity in Österreich

5 Schlussfolgerungen und kritische Betrachtung

6 Zusammenfassung

7 Literaturverzeichnis

- Auer, P. (2010): **What's in a name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity**, In: Journal of Industrial Relations 52 (3), S. 371-386.
<http://jir.sagepub.com/content/52/3/371> (dl. am 18.11.2014)
- Biffl, G. (2007): **Zukunftsszenarien des österreichischen Arbeitsmarktes**, schriftliche Fassung des Vortrags beim Symposium „Zukunftsperspektiven Arbeitsmarkt“ am 1. Oktober 2007 in Linz, In: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (Hg.): Kontraste 10 (2007), Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik, Linz, S. 4-8.
- Bosch, G. (2003): **Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft**, In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003. Gelsenkirchen, S. 11-24.
www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb0203/02-bosch.pdf
(dl. am 17.5.2015)
- Brödner, P. (2002): **Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung**. In: Brödner, P.; Knuth, M. (Hg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung, Band 3, München: Hampp, S. 489-542.
- Burroni, L.; Keune, M. (2011): **Flexicurity: A conceptual critique**, In: European Journal of Industrial Relations 17 (1), S. 75-91.
<http://ejd.sagepub.com.17388.han.ubl.jku.at/content/17/1/75.full.pdf+html>
(dl. am 10.04.2015)
- Dörre, K. (2007): **Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung**, In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Hans-Böckler-Stiftung, 2., unveränderte Auflage, Berlin: edition sigma, S. 53-71.
- Eichhorst, W.; Rindfleisch, E. (2013): **Teil 1 – Erfolg durch Reform: Das deutsche Jobwunder**, In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hg.): Der Europäische Arbeitsmarkt

– Erfolg durch Flexibilität und Mobilität.

www.kas.de/wf/doc/kas_34465-544-1-30.pdf?140218161037 (dl. am 10.10.2014)

European Expert Group on Flexicurity (2007): **Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones**, Bericht der Europäischen Expertengruppe zu Flexicurity, Brüssel.

<http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D1519%26langId%3Den&ei=ZNBYYVdvFK6u8ygO18oGABw&usg=AFQjCNFT7LdIIb3QZCH3E4NFXfJTO6Jq4Q&sig2=uR8-D3koVdiNOr1xnwnoCQ&bm=bv.93564037,d.bGQ> (dl. am 17.10.2014)

Eurofound (2007a): **Foundation Findings: Flexicurity – issues and challenges**, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Einrichtung der Europäischen Union, Dublin.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/en/1/ef0790en.pdf>

(dl. am 17.10.2014)

Eurofound (2007b): **Approaches to flexicurity: EU models**, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Einrichtung der Europäischen Union, Dublin.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/other/approaches-to-flexicurity-eu-models> (dl. am 17.10.2014)

Eurofound (2010): **Foundation Findings – Flexicurity: perspectives and practice**, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Einrichtung der Europäischen Union, Dublin.

www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1187en.pdf (dl. am 17.10.2014)

Europäische Kommission (2006a): **Employment in Europe 2006**, Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Europäische Gemeinschaften, Brüssel.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1874&langId=en>

(dl. am 17.10.2014)

Europäische Kommission (2006b): **Grünbuch. Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts**, Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Europäische Gemeinschaften, Brüssel.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52006DC0708>

(dl. am 29.5.2014)

Europäische Kommission (2007): **Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit**, Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Europäische Gemeinschaften, Luxemburg.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52007DC0359>

(dl. am 4.4.2014)

Flecker, J. (2007): **Interne Flexibilisierung – Von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund**, In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Hans-Böckler-Stiftung, 2., unveränderte Auflage, Berlin: edition sigma, S. 73-93.

Hinterseer, T. (2011): **Flexicurity in Österreich: Sozialpartnerschaft just renamed**, Zentrum für Zukunftsstudien der Fachhochschule Salzburg, Nr. 3, Salzburg.

<http://zfzsalzburg.wordpress.com/2011/08/03/flexicurity-in-osterreich-sozial-partnerschaft-just-renamed/> (dl. am 20.4.2014)

Hohendanner, C.; Bellmann L. (2006): **Interne und externe Flexibilität**, In: WSI Mitteilungen 5, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: Bund Verlag GmbH, S. 241-246.

ILO (2007): **Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work**, In: Economic and Labour Market Papers 12, International Labour Organisation (Hg.), Geneva.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/document/publication/wcms_113923.pdf (dl. am 24.10.2014)

- Jarré, D. (2008): **Berufsakrobatik mit Sicherungsnetz? Zur europäischen Debatte über das „Flexicurity“-Konzept**, In: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (Hg.): Kontraste 3 (2008), Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik, Linz, S. 6-10.
- Keller, B.; Seifert, H. (2000): **Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung**, In: WSI Mitteilungen 5, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: Bund Verlag GmbH, S. 291-300.
www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Flexicurity.pdf (dl. am 3.4.2015)
- Keller, B.; Seifert, H. (2002): **Flexicurity - Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?** In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg./2002, S. 90-106.
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-143476> (dl. am 7.10.2014)
- Keller, B.; Seifert, H. (2004): **Flexicurity - the German trajectory**, In: Transfer 2/04, S. 226-247.
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-234438> (dl. am 7.10.2014)
- Keller, B.; Seifert, H. (2006): **Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität**, In: WSI Mitteilungen 5, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: Bund Verlag GmbH, S. 235-240.
www.boeckler.de/pdf/wsimit_2006_05_Keller.pdf (dl. am 7.10.2014)
- Keller, B.; Seifert H. (2007): **Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity**, In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Hans-Böckler-Stiftung, 2., unveränderte Auflage, Berlin: edition sigma, S. 128-147.
- Keller, B.; Seifert, H. (2011): **Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung**, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
library.fes.de/pdf-files/wiso/08527.pdf (dl. am 14.5.2014)

- Keune, M.; Jepsen, M. (2007): **Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity**, In: Jørgensen, H.; Madsen K. P. (Hg.): Flexicurity and Beyond, Kopenhagen: DJØF Publishing.
- 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-Westfalens, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
http://sozialpolitik-daten.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Sozialstaat/Dokumente/flexicurity.pdf (dl. am 15.1.2015)
- Kraemer, K.; Speidel, F. (2004): **Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus**, In: Heitmeyer, W.; Imbusch, P. (Hg.): Desintegration in modernen Gesellschaften (Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 367-390.
- Kronauer, M. (2007): **Welche Sicherheit braucht die Flexibilität?** Schriftliche Fassung des Vortrags, gehalten beim Symposium „Zukunftsperspektiven Arbeitsmarkt“ am 1. Oktober 2007 in Linz, In: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (Hg.): Kontraste 10 (2007), Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik, Linz, S. 8-15.
- Kronauer, M.; Linne, G. (2007): **Flexicurity: Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss?** In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Hans-Böckler-Stiftung, 2., unveränderte Auflage, Berlin: edition sigma, S. 9-28.
- Muffels, R.; Luijkx, R. (2008): **Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'?**, In: Work, employment and society, Volume 22(2), Sage Publications, S. 221-242.
<http://wes.sagepub.com.17388.han.ubl.jku.at/content/22/2/221.short>
 (dl. am 12.12.2014)

- Muffels, R.; Wilthagen, T. (2013): **Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labor Markets and Policies Challenging the Trade-Off Between Flexibility and Security**, In: Sociology Compass 7(2), S. 111-122.
<http://onlinelibrary.wiley.com/17388.han.ubl.jku.at/doi/10.1111/soc4.12014/full>
 (dl. am 5.1.2015)
- Pfarr, H. (2007): **Flexicurity – Ein Konzept für das Arbeitsrecht der Zukunft?** In: WSI Mitteilungen 8, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: Bund Verlag GmbH, S. 416-420.
www.boeckler.de/pdf/wsimit_2007_8_pfarr.pdf (dl. am 17.10.2014)
- Rogowski, R.; Wilthagen, T. (2004): **Deregulierung und Reregulierung von Übergangsmärkten**, In: WSI Mitteilungen 3, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: Bund Verlag GmbH, S. 153-158.
- Rudolph, H. (2007): **Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit?** In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Hans-Böckler-Stiftung, 2., unveränderte Auflage, Berlin: edition sigma, S. 98-99.
- Schmid, G. (1998): **Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy**, Discussion Paper FS I 98 - 206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/1998/i98-206.pdf> (dl. am 16. 11. 2014)
- Seifert, H.; Tangian, A. (2008): **Flexicurity – Gibt es ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit?** In: WSI-Mitteilungen 11 und 12, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: Bund Verlag GmbH, S. 627-635.
http://www.boeckler.de/wsi_25164_25173.htm (dl. am 17.4.2014)
- Tangian, A. (2004): **Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European countries**, Discussion Paper Nr. 131, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
<http://www.econstor.eu/handle/10419/21572> (dl. am 13.12.2014)

- Viebrock, E.; Clasen, J. (2009): **Flexicurity – a state-of-the art review**, REC-WP 01, Reconciling Work and Welfare in Europe – A Network of the European Commission’s Sixth Framework Programme, Edinburgh.
http://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID1489903_code1357489.pdf?abstractid=1489903&mirid=1 (dl. am 10.10.2014)
- Wilthagen, T. (1998): **Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?**, WZB Discussion Paper, No. FS I, Wissenszentrum Berlin, Berlin: , S. 98-202.
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133924 (dl. am 17.10.2014)
- Wilthagen, T. (2002): **The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets**, Flexicurity research paper FXP 2003(2), Tilburg.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.196.6949&rep=rep1&type=pdf> (dl. am 14.4.2015)
- Wilthagen, T. (2007): **Flexicurity Practices**, European Commission, Brussels.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9446&langId=de>
 (dl. am 17.10.2014)
- Wilthagen, T.; Tros, F. (2003): **Dealing with the "flexibility-security-nexus": institutions, strategies, opportunities and barriers**, Amsterdam’s Institute for Advanced Labour Studies, Working Paper No. 10, Amsterdam.
<http://dare.uva.nl/document/115526> (dl. am 17.10.2014)
- Wilthagen, T.; Tros, F.; van Lieshout, H. (2003): **Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states**, Flexicurity Research Programme FXPaper Nr. 4. Tilburg, Amsterdam.
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133940 (dl. am 4.4.2015)
- Wilthagen, T.; Tros, F. (2004): **The concept of flexicurity: a new approach to regulation employment and labour markets**, In: Transfer 10 (2), S. 166-186.

Internetquellen:

Bundesministerium für Inneres (2014): **Das Sozialversicherungssystem, Leben und Arbeiten in Österreich.**

<http://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/oesterreich-stellt-sich-vor/das-sozialversicherungssystem.html> (dl. am 19. 11. 2014)

Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration [a] (o. J.): **Sozialschutz und soziale Eingliederung**, Europäische Kommission.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=750> (dl. am 18.10.2014)

Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration [b] (o. J.): **Flexicurity**, Europäische Kommission.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=de> (dl. am 5.3.2015)