



BUSINESSEUROPE



INTEGRIERTES PROGRAMM DES EU-AUSSCHUSSES FÜR DEN SOZIALEN DIALOG
2009–2011

**GEMEINSAME STUDIE DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER
„DIE UMSETZUNG VON FLEXICURITY-STRATEGIEN UND DIE ROLLE DER
SOZIALPARTNER“**

NATIONALES ARBEITSPAPIER:

ÖSTERREICH

AUSGEARBEITET VON: Eckhard Voss
Entwurf: Oktober 2010
Überarbeitete Version: März 2011



Projekt der europäischen Sozialpartner mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Vorwort	3
1 Der wirtschaftliche und soziale Kontext	Error! Bookmark not defined.
Wirtschaftskrise und Aufschwung.....	5
Arbeitsmarktindikatoren und Trends.....	6
Flexicurity auf dem Arbeitsmarkt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	7
2 Flexibilität und Sicherheit bei den jüngsten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen	8
Einführung und Überblick	8
Lebenslanges Lernen und die Arbeitskräftemobilität	9
Externe/interne Flexicurity und vertragliche Vereinbarungen	10
Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.....	12
Tragfähige Systeme der sozialen Sicherheit.....	13
Hochwertige und produktive Arbeitsplätze	13
Geschlechtergleichstellung	13
Finanzielle Nachhaltigkeit	13
Fazit: Stärken, Schwächen und Herausforderungen	13
3 Die Rolle der Sozialpartner	15
Allgemeine Anmerkungen zur Rolle der Sozialpartner	15
Wichtigste Instrumente und Einflussnahme	15
Jüngste Änderungen und Herausforderungen	16
Good-Practice-Beispiele im Bereich Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt.....	16
4 Sich ergebende Kernpunkte.....	17
Quellen und Referenzen	17
Fragebogenantworten, Interviews und andere Beiträge.....	17
Weitere Quellen	17

Vorwort

Dieses nationale Arbeitspapier ist Teil der von den europäischen Sozialpartnern im Rahmen des Arbeitsprogramms des EU-Ausschusses für den sozialen Dialog 2009–2010 durchgeführten Studie „Die Umsetzung von Flexicurity-Strategien und die Rolle der Sozialpartner“, deren Bestandteil die „Gemeinsame Überwachung der Umsetzung der allgemeinen Flexicurity-Prinzipien, insbesondere um die Rolle und Beteiligung der Sozialpartner bei diesem Prozess zu bewerten und gemeinsame Lehren zu ziehen“ ist.

Zur bestmöglichen Umsetzung dieser Aufgabe und zur aktiven Einbindung nationaler Mitgliedsorganisationen bei der Erhebung von Daten und Informationen setzt diese Studie auf eine Methodik aus mehreren Ebenen der Analyse unter Einsatz verschiedener Instrumente, die mit Unterstützung eines Expertenteams anzuwenden sind.¹

- Auf Anraten der europäischen Sozialpartner legte das Expertenteam *eine Reihe ausgewählter statistischer Indikatoren* in den Bereichen der Beschäftigung und der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung mit arbeitsmarktpolitischer Relevanz fest.
- Die nationalen Sozialpartner wurden gebeten, an einer *Fragebogenstudie* zur Relevanz des Flexicurity-Konzepts innerhalb der nationalen Arbeitsmärkte, zur Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung der Maßnahmen und zu ihren Ansichten über das Flexicurity-Konzept teilzunehmen. Als Ergänzung zur Studie besuchte das Expertenteam eine Reihe von Ländern und führte Interviews mit nationalen Sozialpartnern.²
- Basierend auf den zwei oben genannten Quellen sowie der Auswertung bereits vorhandener schriftlicher Materialien und Informationen erstellte das Expertenteam 29 Länderberichte („fiches“) zur Umsetzung der Flexicurity-Strategien und zur Rolle der Sozialpartner im jeweiligen nationalen Zusammenhang.
- Die Ergebnisse der Studie und die wichtigsten Ergebnisse der nationalen Analysen wurden in vier „Ländercluster-Seminaren“ besprochen. Die von den europäischen Sozialpartnern unter Mithilfe der nationalen Sektionen organisierten Seminare fanden in Warschau (November 2010), Lissabon (Dezember 2010), Paris (31. Januar-1 Februar 2011) und Den Haag (8. Februar 2011) statt.
- Unter Berücksichtigung der allgemeinen Ergebnisse der Studie und der Stellungnahmen der nationalen Sozialpartner im oben genannten Zusammenhang hat das Expertenteam einen zusammenfassenden Vergleichsbericht zum Thema „Sozialpartner und Flexicurity auf den heutigen Arbeitsmärkten“ erstellt, der auf einem *Syntheseminar auf EU-Ebene* am 31. März und 1. April 2011 in Brüssel vorgestellt und erörtert wurde.

Ziel dieses Arbeitspapiers ist es, einen breiten Überblick zum wirtschaftlichen und sozialen Kontext sowie zum Stand der Dinge in Bezug auf Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt und aktuelle Systeme der sozialen Sicherheit (Abschnitte 1 und 2) zu geben. Darüber hinaus beschreibt dieser Bericht die Rolle der Sozialpartner und des sozialen Dialogs bei der Umsetzung von Maßnahmen und Verfahren, die unter dem Oberbegriff „Flexicurity“ (Abschnitt 3) laufen, und fasst die Beiträge der nationalen Sozialpartner aus dem Fragebogen, den Interviews und weiteren im Rahmen der Studie erfolgten Beiträgen zusammen. Abschnitt 3 enthält auch Kurzbeschreibungen von Good-Practice-Beispielen, wie sie von den nationalen Sozialpartnern genannt wurden.

Im Herbst 2010 wurde zunächst ein Berichtsentwurf erstellt, um die Diskussion auf dem Clusterseminar am 31. Januar und 1. Februar 2011 in Paris zu erleichtern. Die ursprünglichen Unterlagen wurden geprüft und überarbeitet, um die Stellungnahmen und Diskussionen auf und nach dem Seminar zu berücksichtigen.

¹ Expertenteam: Eckhard Voss (Koordinator), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz und Antonio Dornelas.

² Folgende Länder wurden im Rahmen des Projektes zwischen Mai und Juli 2010 besucht: Dänemark, Frankreich, Irland, Italien, Tschechien, Polen, Deutschland, Portugal und die Niederlande.

Es ist jedoch zu betonen, dass es sich bei diesem Bericht um einen „unabhängiger Expertenbericht“ handelt. Er spiegelt die Ansichten der an seiner Abfassung beteiligten einzelnen Menschen wider und erhebt nicht den Anspruch, die Ansichten einzelner oder aller mitwirkenden Sozialpartner oder der auftraggebenden Sozialpartnerorganisationen auf europäischer Ebene zu vertreten.

1. Der wirtschaftliche und soziale Kontext

Wirtschaftskrise und Aufschwung

Wachstum und Außenhandel mit den neuen EU-Mitgliedstaaten aus Mittel- und Osteuropa haben die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs der letzten Jahre positiv beeinflusst. Die Zahl der Beschäftigten in Österreich stieg zwischen 1995 und 2007 um mehr als 260 000. Unter der Oberfläche dieser globalen Entwicklung waren unterschiedliche sektorspezifische und andere strukturelle Veränderungen zu beobachten: Zwischen 1995 und 2006 wurden etwa 65 700 Arbeitsplätze im Bereich der Fertigung gestrichen – davon viele bei namhaften Unternehmen – und die Anzahl der Beschäftigten in diesem Sektor sank um etwa 9,7 %. Die Beschäftigungszahlen in Land- und Forstwirtschaft wie auch in der Bauwirtschaft gingen im letzten Jahrzehnt stetig zurück. Die schrumpfende Beschäftigung im Primär- und Sekundärsektor wurde jedoch durch den Einstellungsboom im Dienstleistungssektor ausgeglichen. Zwischen 1995 und 2006 wurden im österreichischen Dienstleistungssektor rund 280 000 neue Arbeitsplätze geschaffen, und die Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Sektor stieg um etwa 14 %. Ein Merkmal der österreichischen Wirtschaft ist die starke Stellung kleiner und mittlerer Unternehmen – eine der Entwicklungen in Bezug auf den langfristigen strukturellen Wandel in diesem Bereich ist der wachsende Anteil der in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte. In der Folge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise rutschte Österreichs Wirtschaft Ende 2008 in die Rezession. 2009 sank das BIP um 3,6 % (siehe Tabelle unten).

Als Antwort auf die Krise führte die österreichische Regierung zwei Konjunkturprogramme ein. Diese umfassten Einkommenssteuersenkungen und zwei Maßnahmenpakete und dienten der Unterstützung des Arbeitsmarktes durch Verbesserung der Einkommensstützung, Senkung der Kündigungszahlen und Ausbau des Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsangeboten, Förderung von Investitionen und Erleichterung des Zugangs des Privatsektors zu Finanzmitteln. Zudem war Österreich eines der ersten europäischen Länder, die zur Bewältigung der Wirtschaftskrise eine Arbeitsmarktreform durchgeführt haben. Die neue Regelung ermöglicht einen breiteren Einsatz von Kurzarbeit, da sich Arbeitgeber wie Gewerkschaften einig sind, dass flexible Kurzarbeitsvereinbarungen den wirksamsten Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen darstellen. Die Regelung basiert auf einem Änderungsentwurf der Sozialpartner, der im Februar 2009 vom Parlament angenommen wurde. Darüber hinaus umfasste das Arbeitsmarktpaket 2009 verbesserte Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Kombilohnmodelle und erweiterte Aus- und Fortbildungsangebote. Österreich konnte somit vergleichsweise erfolgreich ein Emporschnellen der Arbeitslosenzahlen verhindern.

ÖSTERREICH – WICHTIGSTE WIRTSCHAFTSINDIKATOREN UND AUSBLICK

	2007	2008	2009	2010	2011
BIP – jährliche Veränderung in %	3,7	2,2	-3,9	2,0	1,7
Beschäftigung – jährliche Veränderung in %	1,5	1,6	-1,6	0,7	0,7
Arbeitslosenquote (Eurostat-Definition)	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
Gesamtstaatlicher Haushaltssaldo (in % des BIP)	-0,4	-0,5	-3,5	-4,3	-3,6
Gesamtstaatlicher Bruttoschuldenstand (in % des BIP)	59,3	62,5	67,5	70,4	72,0

Quelle: Europäische Kommission: *Wirtschaftsprognose – Herbst 2010*.

Arbeitsmarktindikatoren und Trends

Der österreichische Arbeitsmarkt ist traditionell durch ein hohes Beschäftigungsniveau und eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten in Europa gekennzeichnet. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist gering. 2008 belegte Österreich mit einer Beschäftigungsquote von 72,1 % hinter Dänemark, den Niederlanden und Schweden den vierten Platz unter den EU-27-Staaten. Dieser Wert lag sowohl über dem EU-27-Durchschnitt von 64,9 % als auch über dem 70%-Ziel der Lissabon-Strategie. Auch die Beschäftigungsquote bei Frauen lag mit 65,8 % deutlich über dem 60%-Ziel der Lissabon-Strategie. Während die Gesamtbeschäftigungsquote bei älteren Menschen zwischen 55 und 64 in den Jahren 1998 bis 2008 um mehr als 10 % gestiegen ist, hat sich auch die Jugendarbeitslosigkeit in diesem Zeitraum, insbesondere bei jungen Männern, erhöht (die Arbeitslosenquote bei jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren ist fast doppelt so hoch wie der Gesamtdurchschnitt), obgleich das Land damit noch immer besser dasteht als der EU-27-Durchschnitt. In der Altersgruppe 55 bis 64 sind lediglich etwa 41,1 % in Beschäftigung; viele Menschen dieser Altersgruppe sind bereits im Ruhestand. Die Beschäftigungsquote bei Frauen zwischen 50 und 64 Jahren geht stärker zurück als bei Männern derselben Altersgruppe. Das liegt zum einen am niedrigeren Renteneintrittsalter von Frauen und zum anderen daran, dass weniger Frauen einer Beschäftigung nachgegangen sind.

Aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise stieg die Arbeitslosenquote von niedrigen 3,8 % im Jahr 2008 auf etwa 4,9 % im Jahr 2009.

Rund 72 % aller Arbeitnehmer sind im Dienstleistungssektor, 23 % in der Industrie und 5 % in der Landwirtschaft beschäftigt. Damit entspricht die Aufteilung des Arbeitsmarktes dem EU-Durchschnitt. Die Wirtschaftsstruktur wird vom Dienstleistungssektor dominiert. Tourismus und öffentlicher Dienst spielen eine wichtige Rolle. Etwa 14 % der gesamten Bevölkerung sind auf selbstständiger Basis tätig.

Das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern ist in Österreich relativ hoch.

ÖSTERREICH – WICHTIGSTE ARBEITSMARKTINDIKATOREN 2008 IM EU-27-VERGLEICH

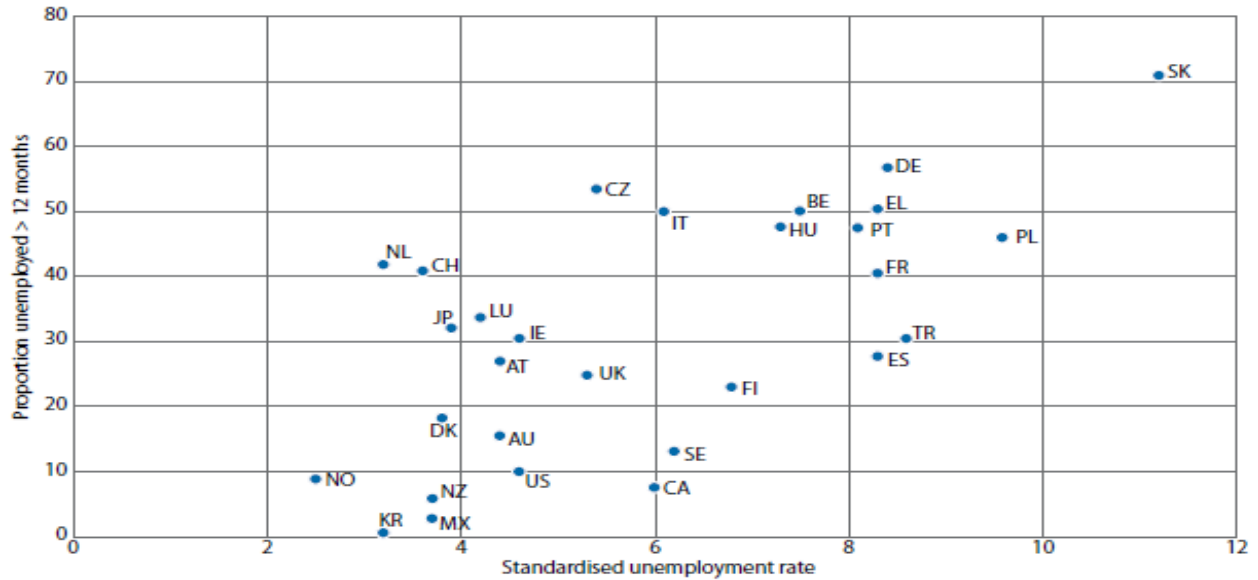
	Österreich	EU-27
Beschäftigungsquote – % in der Altersgruppe 15–64	71,6	64,6
Beschäftigungsquote älterer Menschen – % in der Altersgruppe 55–64	41,1	46,0
Selbstständige – % der Gesamtbevölkerung	14,2	15,5
Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor – % der Gesamtbeschäftigungsquote	71,6	70,4
Beschäftigungsquote in der Industrie – % der Gesamtbeschäftigungsquote	23,2	24,1
Beschäftigungsquote in der Landwirtschaft – % der Gesamtbeschäftigungsquote	5,2	5,6
Arbeitslosenquote – % der Arbeitskräfte 15+	4,8	8,9
Jugendarbeitslosenquote – % der Arbeitskräfte 15–24	10,0	19,6
Langzeitarbeitslosenquote – % der Arbeitskräfte	1,0	3,0
Ungleichheiten bei der Einkommensverteilung (2008)	3,7	5,0

Quelle: Eurostat, *Employment in Europe Report 2010 (Bericht über die Beschäftigung in Europa)*.

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes wurden ab November 2008 spürbar. Aktuell erholt sich der Arbeitsmarkt. Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Anstieg der Arbeitslosenquote in den letzten Monaten etwa 30 %, wobei dieser Anstieg bei Männern deutlich stärker ausfiel (+36,1 %) als bei Frauen (+19,2 %). Am stärksten betroffen waren junge Menschen bis 24 Jahre (+24,4 %) und Ausländer. Vergleichsweise hoch war die Arbeitslosenquote zudem im Metallsektor und bei Personalleasingunternehmen.

Das folgende Diagramm verdeutlicht die relativ gute Stellung Österreichs sowohl in Bezug auf die standardisierte Arbeitslosenquote als auch auf den geringen Bevölkerungsanteil, der über 12 Monate arbeitslos ist.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND ARBEITSLOSENQUOTE 2007



Quelle: *Employment in Europe Report (Bericht über die Beschäftigung in Europa)*, S. 73, basierend auf den Zahlen der OECD.

Flexicurity auf dem Arbeitsmarkt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Hinsichtlich der wichtigsten Flexicurity-Indikatoren zeigt die Tabelle unten gewisse Stärken, aber auch einige Herausforderungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt und das Sozialversicherungssystem Österreichs. Zu den klaren Stärken Österreichs zählen das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau und die vergleichsweise hohe Beteiligung am lebenslangen Lernen. Zugleich sind die Zahlen in Bezug auf Gleitzeitregelungen, die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsprogrammen oder die öffentlichen Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich eher durchschnittlich.

Was die Indikatoren für die Strenge des Kündigungsschutzes anbelangt, so wendet Österreich im Bereich der regulären Beschäftigung strengere Regelungen an, ist bei der Regulierung temporärer Beschäftigung jedoch weniger streng als der EU-Durchschnitt.

Laut vergleichenden Berichten über Flexibilität und Sicherheit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ist der österreichische Ansatz durch eine relativ hohe Flexibilität (z. B. in Form einer problemlos funktionierenden Einstellungs-/Entlassungspraxis, die auf der Abfindungsregelung und einer vom Arbeitgeber zu entrichtenden „Flexicurity-Steuer“ basiert) und ein durchschnittliches Maß an sozialer Sicherheit gekennzeichnet (vgl. z. B. Eurofound 2009).

Zu guter Letzt verfügt Österreich (aufgrund des durch das Kammersystem bedingten 100%igen Organisationsgrades österreichischer Unternehmen) über ausgesprochen hohe Tarifbindungsquoten.

Zu den Herausforderungen im Bereich der Flexibilität und Sicherheit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zählen nach Auffassung der österreichischen Regierung insbesondere:

- das hohe Maß an Jugendarbeitslosigkeit;
- Segregation und Lohngefälle (bei Frauen sowie ausländischen Arbeitnehmern);
- die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsprogrammen und Maßnahmen von Unternehmen im Bereich der Fort- und Weiterbildung.

ÖSTERREICH – FLEXICURITY-INDIKATOREN IM VERGLEICH

	Österreich	EU-27
Anteil der Bevölkerung zwischen 25 und 64 mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss, 2009	81,9	72,0
Teilzeitbeschäftigung – % Gesamtbeschäftigte, 2009	24,6	18,8
Befristete Verträge – % Gesamtbeschäftigte, 2009	9,1	13,5
Möglichkeit der Gleitzeit – % Gesamtbeschäftigte 15–64, 2004	37,0	31,3
% Beschäftigte (alle Unternehmen), die an Weiterbildungsprogrammen teilgenommen haben, 2005	33	33
Lebenslanges Lernen – Anteil der Menschen zwischen 25 und 64, die vier Wochen vor der Studie an Bildungsprogrammen teilgenommen haben, 2009	13,8	9,3
Arbeitszufriedenheit – Prozentsatz der Arbeitnehmer, die mit den Arbeitsbedingungen in ihrem Hauptberuf sehr zufrieden oder zufrieden sind (EWCS 2010)	90,8	84,3
Strenge des Kündigungsschutzes – Normalarbeitsverhältnisse, 2008	2,37	2,11*
Strenge des Kündigungsschutzes – befristete Arbeitsverhältnisse, 2008	2,29	2,08*
Strenge des Kündigungsschutzes – Massenentlassungen, 2008	3,25	2,96*
Öffentlichen Ausgaben für <i>passive</i> arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (Kategorien 8–9) – % des BIP, 2008	1,16	0,96
Öffentlichen Ausgaben für <i>aktive</i> arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (Kategorien 2-7) – % des BIP, 2008	0,52	0,46
Armutsgefährdungsquote nach Sozialleistungen – % der Gesamtbevölkerung, 2009	12,0	16,3

Quelle: Eurostat; *Employment in Europe Report 2010 (Bericht über die Beschäftigung in Europa)*; Eurofound (*Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen 2010*); OECD. *OECD-Durchschnitt.

2 Flexibilität und Sicherheit bei den jüngsten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen

Einführung und Überblick

Die folgenden Informationen basieren vorwiegend auf den Angaben der österreichischen Sozialpartner im Rahmen der Fragebogenstudie zur Rolle der Sozialpartner bei der Entwicklung und Umsetzung von Flexibilität und Sicherheit auf den heutigen Arbeitsmärkten. Die Aussagen der Sozialpartner im Rahmen der telefonischen Interviews sowie weitere Materialien, insbesondere Berichte der österreichischen Regierung zur Umsetzung des nationalen Reformprogramms der Lissabon-Strategie, sind ebenfalls in den Bericht eingeflossen. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die hier dargelegten Informationen keinen Gesamtüberblick über die politischen Maßnahmen und Reforminitiativen bieten sollen. Im Mittelpunkt stehen vielmehr die wichtigsten Aspekte und Trends, wie sie von und in den oben genannten Quellen ermittelt und dargelegt wurden.

Bei den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen der letzten Jahre setzte die österreichische Regierung auf das Flexicurity-Konzept als zentrales Leitmotiv. Laut einer von der europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zum Thema nationale Rahmen für Flexicurity und Arbeitsbeziehungen durchgeführten Analyse wird in Österreich ein „umfassender“ Flexicurity-Ansatz verfolgt (Eurofound 2009). Dies zeigt sich auch in der Umsetzung der österreichischen Reformprogramme der Lissabon-Strategie. Im Entwurf des nationalen Reformprogramms für Wachstum und Beschäftigung 2008–2013 heißt es:

„Österreich lebt ‚Flexicurity‘ vor und hat schon lange vor der Weiterentwicklung des ‚Europäischen Flexicurity-Ansatzes‘ seine Beschäftigungs- und Sozialpolitik am Prinzip von ‚Flexibilität durch Sicherheit‘ orientiert. Ein wesentliches Instrument dieser Orientierung am ‚Flexicurity-Prinzip‘ war die Einbindung der Sozialpartner in die gesamte Wirtschaftspolitik.“ (Österreichische Regierung, S. 38)

Die Prioritäten bei den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformmaßnahmen der österreichischen Regierung lagen auf lebenslangem Lernen und der Erhöhung der Erwerbsquote. Als Antwort auf die Finanz- und Wirtschaftskrise und die strukturellen Schwächen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt führte die Regierung zudem zahlreiche Maßnahmen durch, darunter die Stärkung von Kurzarbeitsmodellen, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung, Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung, steuerliche Neuregelungen für Geringverdiener, verbesserte Ausbildungsmodelle usw.

Neben den Reformmaßnahmen, die auf die Erhöhung der Flexibilität und Sicherheit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ausgerichtet waren, verabschiedete die Regierung 2007 ein sogenanntes „Flexicurity-Paket“ mit Maßnahmen in Bereichen wie soziale Sicherheit von Selbstständigen, Regelung des Bildungsurlaubs und Zugang zu Beschäftigung für Arbeitslose.

Als unmittelbare Reaktion auf die Wirtschafts- und Finanzkrise führte die Regierung zwei Arbeitsmarktreformpakete ein. Im Rahmen des zweiten, im Jahr 2009 eingeführten Pakets wurde die Kurzarbeit von 18 auf 24 Monate erweitert, um mehr Flexibilität zu bieten. Auch das Altersteilzeitsystem und das Weiterbildungsgeld wurden reformiert. Bereits hier muss betont werden, dass der Einbeziehung der Sozialpartner im Rahmen der Ausarbeitung der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen in Österreich maßgebliche Bedeutung zukommt.

Lebenslanges Lernen und die Arbeitskräftemobilität

In den letzten Jahren legten die österreichische Regierung und die Sozialpartner in Österreich einen besonderen Schwerpunkt auf das System für lebenslanges Lernen sowie auf weitere Maßnahmen und Initiativen bezüglich allgemeiner und beruflicher Bildung sowie der Kompetenzentwicklung. 2006 hat die österreichische Regierung beispielsweise ein weitläufiges Beratungsprojekt zur Entwicklung einer kohärenten Strategie für lebenslanges Lernen ins Leben gerufen und 2008 die LLL-Strategie „Wissen – Chancen – Kompetenzen“ umgesetzt.

Diese umfangreiche Initiative umfasst verschiedene Maßnahmen zur Problembewältigung und zur Verbesserung der Programme und Systeme auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildungs- und Qualifizierungspraxis auf dem österreichischen Arbeitsmarkt.

Die österreichischen Sozialpartner wurden aktiv in die Initiativen eingebunden. Diese bestehen aus zwei großen Reformpaketen:

- „Chance Bildung“ – Entwicklung einer umfassenden Strategie für lebenslanges Lernen;
- „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ – Reform des österreichischen Jugendausbildungssystems und eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre.

Zur Verbesserung der Praxis in der berufsbezogenen Weiterbildung wurde zudem das gesamte System reformiert. Gemäß der Initiative „Bildungskarenz Plus“, die 2008 eingeführt wurde, dürfen Arbeitnehmer, die mindestens ein Jahr (früher: drei Jahre) im Unternehmen beschäftigt waren, Bildungsurlaub beantragen.

Eine Alternative bietet die Bildungskarenz („Bildungsförderung neu“), die bereits nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mindestens sechs Monaten beantragt werden kann. Dabei wird für einen Zeitraum von zwei Monaten bis einem Jahr ein „Weiterbildungsgeld“ in der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes gewährt. Die Unternehmen können ihre erfahrenen Mitarbeiter behalten und sich einen Teil der Fortbildungskosten sparen. Bis zu 50 % der Fortbildungskosten werden von den Ländern getragen; den Rest übernehmen die Arbeitgeber (Österreichische Regierung 2009, S. 19).

Zu den weiteren Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung zählen zum Beispiel:

- die Erhöhung der Attraktivität des Bildungsurlaubs durch die Änderung der Finanzierungsmodells – in den meisten österreichischen Ländern werden die Kosten für Bildungsurlaub nun zur Hälfte von den einzelnen Landesregierungen übernommen;
- eine Kombination aus Kurzarbeits- und Qualifizierungs-/Bildungsmaßnahmen;
- die temporäre Ausweitung von regionalen Bildungsprogrammen für Arbeitslose und zeitlich befristete zusätzliche Ausbildungsplätze für Arbeitslose für eine Umschulung zum Metallfacharbeiter und für Frauen in technischen Berufen.

Eine weitere Maßnahme, die im Rahmen der Fragebogenstudie genannt wurde, war die Einrichtung des sogenannten „AMS Standing Committee on New Skills“ (*Ständiger Ausschuss für neue Kompetenzen*) des Arbeitsmarktservice Österreich.

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) berichtet über positive Ergebnisse bei der Reform des Ausbildungssystems. Dazu gehört zum Beispiel die Einführung des modularen Systems, das die Entwicklung einer flexibleren und transparenteren Berufsbildungspraxis am Arbeitsplatz ermöglicht.

Externe/interne Flexicurity und vertragliche Vereinbarungen

Eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung der internen Flexibilität war die Änderung des österreichischen Arbeitszeitgesetzes (AZG), um die Arbeitszeitregelung auf Unternehmensebene flexibler zu gestalten, insbesondere indem Tarifvertrags- und Arbeitsvertragsparteien das Recht zugestanden wird, von den verhältnismäßig strengen gesetzlichen Beschränkungen abzuweichen. Diese Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts wurde mit der Einführung des Rechtsanspruchs von Teilzeitkräften auf einen Zuschlag bei Mehrarbeit kombiniert. Es ist zu betonen, dass die Reform des Arbeitszeitrechts auf den Vorschlägen und Vereinbarungen der österreichischen Sozialpartner beruhte.

Darüber hinaus wurde auch die Regelung der Altersteilzeit reformiert und vereinfacht. Bis zum 1. 9. 2009 mussten Unternehmen, die mit älteren Arbeitnehmern Vereinbarungen über eine verringerte Arbeitszeit abschließen wollten, eine Ersatzarbeitskraft einstellen. Diese Anforderung wurde gestrichen; bei einem durchgehend vereinbarten Teilzeitmodell werden den Unternehmen nun 90 % der Zusatzkosten erstattet.

In Bezug auf die externe Flexicurity war eines der wichtigsten Meilensteine der Reform die Änderung des Systems der Abfindungszahlungen („Abfertigung“) im Jahr 2003, was das Flexicurity-Prinzip ebenfalls recht deutlich veranschaulicht: Unter dem alten System hingen Abfindungszahlungen von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zwischen einem Arbeitnehmer und einem Unternehmen ab. Die Höhe der Zahlungen lag zwischen einem Monatsentgelt pro Beschäftigungsjahr nach drei Beschäftigungsjahren und maximal zwölf Monatsentgelten nach 25 Beschäftigungsjahren. Die Reform des Abfertigungsrechts

fand unter aktiver Mitwirkung und der Berücksichtigung der konkreten Vorschläge österreichischer Sozialpartner statt.

Da Kündigungen in Österreich relativ einfach durchzusetzen waren, lag die Hürde in der Abfindung. Nach der Reform gingen Kündigungen einen formaleren, ausgeglicheneren Weg, mit positiven Effekten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer (siehe Kasten unten). Das neue System eliminiert den Abschreckungseffekt für Mobilität und bewahrt Arbeitnehmer vor dem Verlust ihrer Ansprüche durch eigene Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Reform des Systems der Abfindungszahlungen („Mitarbeitervorsorgekassen/Betriebliche Vorsorgekassen“)

Nach der neuen Abfindungsregelung hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer (mit einem länger als einen Monat laufenden Arbeitsvertrag) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Abfindung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit Beginn des Arbeitsverhältnisses einen laufenden Betrag in Höhe von 1,53 % des Monatsentgelts („Flexibilisierungssteuer“) einzuzahlen, sodass die Abfindungssumme progressiv ansteigt. Die Abfindungsverpflichtung des Arbeitgebers wird in sogenannte betriebliche Vorsorgekassen ausgelagert; der Anspruch des Arbeitnehmers richtet sich somit gegen die jeweilige BV-Kasse. Eine Verfügung über den Abfindungsbetrag gibt es grundsätzlich nur bei den bisher anspruchsbegründenden Beendigungsarten und bei Vorliegen von drei Einzahlungsjahren, wobei die Beitragszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern zusammenzurechnen sind. Bei einem bestehenden Anspruch auf Abfindung hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen der Auszahlung, der Weiterveranlagung in der bisherigen BV-Kasse oder in der BV-Kasse des neuen Arbeitgebers und der Übertragung des Abfindungsbetrages als Einmalprämie an einen Rentenversicherungsträger. Das neue System der Abfindungszahlungen bietet Arbeitgebern mehr Transparenz und Vorhersehbarkeit in Bezug auf Abfindungsleistungen. Darüber hinaus eliminiert das neue System die potenziell abschreckende Wirkung der Abfindungsregelung auf die Mobilität der Arbeitnehmer, die dadurch erhöht werden soll. Arbeitnehmer werden nun vor dem Verlust ihrer Ansprüche durch eigene Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bewahrt, da sie den Abfindungsbetrag auf das neue Arbeitsverhältnis übertragen können.

Die WKÖ berichtet von einer Maßnahme zur Abschaffung des sogenannten Bonus-Malus-Systems im Rahmen einer verbesserten externen Flexicurity: Bis zum 31. August 2009 hatten Arbeitgeber bei Freisetzung eines langjährigen älteren Mitarbeiters einen bestimmten Betrag (Malus) an die ÖAV zu entrichten. Bei Einstellung eines älteren Arbeitnehmers entfiel der Arbeitslosenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers (Bonus). Zur Erhöhung der externen Flexicurity wurde dieses Bonus-Malus-System abgeschafft.

Von Arbeitgeberverbänden ebenfalls begrüßt wurden die Maßnahmen der österreichischen Regierung zur Förderung der Einstellung des ersten Mitarbeiters in sehr kleinen Unternehmen: Der Arbeitsmarktservice gewährt Selbständigen eine Förderung von maximal 25 % des anfallenden Bruttolohns für den ersten Mitarbeiter, um die Unternehmen von den Lohnnebenkosten zu entlasten und dadurch Neueinstellungen zu fördern. Diese Förderung ist auf ein Jahr beschränkt. Aus Sicht der WKÖ wird durch diese Maßnahme nicht nur der erste Schritt ins Leben als Arbeitgeber erleichtert, sondern es werden auch neue Jobs für junge Menschen gewonnen.

Wie von der WKÖ berichtet ist eine Maßnahme, die einen konkreten Flexicurity-Fall illustriert, die Reform und Lockerung des „besonderen Kündigungsschutzes“, den behinderte Menschen in Österreich genießen: Im Rahmen eines neuen Gesetzes vom Dezember 2010, auf das sich die österreichischen Sozialpartner, die Organisationen von Personen mit Behinderungen sowie das Ministerium für soziale Angelegenheiten geeinigt haben, wurde der eher starre Kündigungsschutz aufgehoben. Auf der anderen Seite wurde die sogenannte „Ausgleichstaxe“ erhöht, die von den Arbeitgebern bezahlt werden muss, die mindestens 25 Arbeitskräfte, aber keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Laut der WKÖ verbindet diese Reform Flexibilität und Sicherheit auf eine produktive Weise, die auf einem gemeinsamen Verständnis der wichtigsten Akteure basiert, weil der besondere Kündigungsschutz von vielen Arbeitgebern als großes Hindernis für die Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderungen angesehen wurde.

Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

In den letzten Jahren hat die österreichische Regierung mehrere, speziell auf die gefährdetsten Arbeitnehmergruppen – junge und ungelernte Arbeitnehmer, Frauen und ältere Menschen – ausgerichtete Beschäftigungsprogramme gestartet. Im Herbst 2007 stellten die Sozialpartner ein gemeinsames Programm zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von ungelerten, arbeitslosen und jungen Arbeitskräften vor.

Eine vor kurzem eingeführte aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme ist das Angebot der Betreuung und Beratung für Unternehmen in Umstrukturierungssituationen. Im Falle von Umstrukturierungen oder Kapazitätsschwankungen können die Unternehmen und deren Mitarbeiter unterstützt werden; die Flexibilitätsberatung ist kostenlos. Ziel dieser Maßnahme ist die Sicherung von Arbeitsplätzen durch Qualifizierungs- und neue Arbeitszeitmodelle.

Als Maßnahme zur Bewältigung der aktuellen wirtschaftlichen Rezession und zur Vermeidung einer massiven Freisetzung von Arbeitskräften wurde die Kurzarbeitsregelung reformiert: Im März 2009 wurde die Kurzarbeit von maximal 12 Monaten auf maximal 18 Monate, am 1. Juli 2009 auf 24 Monate ausgeweitet. Zugleich wurde die Qualifizierung der Kurzarbeitskräfte durch Anreize vorangetrieben. Dabei übernahm der AMS einen Großteil der Qualifizierungskosten. Darüber hinaus wurden Mittel des Europäischen Sozialfonds für Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellt und die Zeiträume minimaler Beschäftigung und Nichtbeschäftigung innerhalb eines Bereichs zwischen 10 % und 90 % der üblichen Arbeitszeit flexibler gestaltet. Im Juli 2009 wurde die begrenzte Anhebung der Beihilfe an die gestiegenen Ausgaben der Arbeitgeber für die Sozialversicherungsbeiträge ab dem siebten Monat der Kurzarbeit beschlossen.

Jetzt haben auch Leiharbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Nach Rücksprache mit den österreichischen Sozialpartnern wurden vor Kurzem zwei konkrete Maßnahmen im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Antikrisenpakets eingeführt, um den Zugang zur Beschäftigung zu verbessern:

Weiterentwicklung der Eingliederungsbeihilfe: Die Eingliederungsbeihilfe ist ein Zuschuss zu den Lohnkosten für Arbeitgeber, die arbeitslose Arbeitskräfte mit besonderen Benachteiligungen einstellen. 2010 lag der Schwerpunkt dieser Beihilfe auf gering qualifizierten jungen Arbeitskräften und jungen Menschen, die ihre Ausbildung gerade erst abgeschlossen hatten, aber noch keine praktischen Erfahrungen sammeln konnten und länger als drei Monate nach einem Arbeitsplatz gesucht hatten. Eine weitere Zielgruppe bilden künftig arbeitslose Frauen und Männer ab 45 Jahren.

Kombilohn Neu: Am 1. 6. 2009 wurde ein neues Kombilohnmodell eingeführt. Dieses Modell erhöht den Anreiz, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, und ist ein gutes Beispiel für das Prinzip: Beschäftigung fördern, nicht Arbeitslosigkeit. Die Maßnahme wurde bis zum 31. 12. 2011 verlängert.

Im Rahmen des „Jugendbeschäftigungspakets“ wurden Maßnahmen entwickelt, die den Zugang zur Beschäftigung, insbesondere für junge Menschen, verbessern sollen. Dieses Beschäftigungspaket beruht ebenfalls auf einer Sozialpartnervereinbarung, die folgende Elemente umfasst:

- die Förderung von Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden;
- die Möglichkeit, Ausbildungsverträge vor Abschluss der Ausbildung zu kündigen;
- die Garantie, dass die Ausbildung bei einem anderen Unternehmens fortgesetzt werden kann (insbesondere im Falle einer vorherigen Kündigung durch ein anderes Unternehmen).

Tragfähige Systeme der sozialen Sicherheit

Die Armutsgefährdungsquote in Österreich ist vergleichsweise gering; sie liegt bei nur etwa 12 %. In diesem Zusammenhang gab es 2003 eine sehr wichtige Neuerung: Das neue System der Abfindungszahlungen trat in Kraft (siehe oben).

Die jüngsten Reformen zielten darauf ab, die soziale Sicherheit von Selbstständigen und freien Dienstnehmern zu erhöhen; beide Gruppen wurden in das System der Arbeitslosenversicherung und das neue System der Abfindungszahlungen integriert. Die sozialversicherungsrechtliche Situation von Selbstständigen wurde verbessert. Seit 2009 können Selbstständige, die vorher nicht angestellt waren, auf freiwilliger Basis in die Arbeitslosenversicherung einbezogen werden.

Im Juli 2007 haben die nationalen Sozialpartnerorganisationen die Einführung eines monatlichen Mindestlohns von 1000 € in allen Sektoren vereinbart, was spätestens bis zum 1. Januar 2009 durch die sektoralen Tarifpartner umgesetzt werden sollte. Falls diese bei der Einführung der Mindestlöhne scheitern, planen die nationalen Sozialpartner die Durchsetzung des neuen Lohnmodells über einen nationalen Generalkollektivvertrag.

Ein weiteres großes Reformprojekt in Österreich widmet sich dem allgemeinen System der sozialen Sicherheit: Im September 2010 wurden die bestehenden regionalen Grundsicherungsmodelle durch ein verbessertes, bedarfsorientiertes Grundsicherungssystem ersetzt. Im Wesentlichen garantiert dieses neue System allen, die ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können, ein Grundeinkommen von 744 Euro.

Hochwertige und produktive Arbeitsplätze

Bei der Beantwortung des Fragebogens haben die österreichischen Sozialpartner keine Angaben zu diesem Thema gemacht.

Geschlechtergleichstellung

Im Rahmen des „Aktionsplans für die Gleichstellung der Geschlechter“ hat die österreichische Regierung 2009 in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern mehrere Initiativen und Projekte auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen entwickelt, die dem starken Lohngefälle und der strukturellen Benachteiligung von Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt entgegenwirken sollen (Österreichische Regierung 2009, S. 22). Zum Beispiel wurde die Familienbeihilfe reformiert, die Regierung hat die Kinderbetreuung ausgebaut und Frauen neue Anreize für den schnelleren Wiedereinstieg ins Berufsleben geboten. Zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede wurden strengere Transparenzregeln für Gehälter eingeführt.

Darüber hinaus wurden Initiativen wie „Frauen in Handwerk und Technik“ (FIT) und „Mut! – Mädchen und Technik“ entwickelt, die darauf abzielen, den weiblichen Anteil in bestimmten Berufen und Wirtschaftszweigen zu erhöhen und Frauen den Zugang zu diesen Berufsfeldern zu erleichtern.

Finanzielle Nachhaltigkeit

Die österreichischen Sozialpartner haben keine Angaben zu diesem Thema gemacht.

Fazit: Stärken, Schwächen und Herausforderungen

Bei der Beantwortung unseres Fragebogens waren sich die österreichischen Sozialpartner einig, dass die österreichische Regierung einige wesentliche Fortschritte in Bezug auf die Umsetzung wichtiger Flexicurity-Elemente auf dem österreichischen Arbeitsmarkt erzielt hat. Insbesondere das lebenslange

Lernen wird sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern als positives Beispiel genannt und zu den Stärken der Flexicurity-Reform gezählt.

Jedoch betonen vor allem die Gewerkschaften, dass das Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt noch immer nicht ausgewogen genug ist – als wichtigste Probleme und Herausforderungen werden die schwache Einkommenssicherheit von Arbeitslosen, die mangelnde öffentliche Förderung der Erwachsenenbildung und unzureichende Kinderbetreuungsplätze und -modelle genannt.

Auch die EU-Kommission hat sich zu den bisherigen Fortschritten des österreichischen Reformprogramms geäußert: Neben den durchaus positiven Ergebnissen gebe es nach wie vor grundlegende Herausforderungen, die es anzugehen gälte. Insbesondere empfiehlt die EU-Kommission die Stärkung der österreichischen Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition älterer Arbeitnehmer und der Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger Menschen. Gemäß den Empfehlungen der Europäischen Kommission und des Rates soll Österreich

„älteren Arbeitnehmern durch die Umsetzung einer umfassenden Strategie mit beruflichen Fortbildungsmaßnahmen, einer Anpassung der Arbeitsbedingungen und Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für Vorruhestandsregelungen mehr Anreize für einen Verbleib im Arbeitsleben bieten und die Bildungschancen benachteiligter Jugendlicher verbessern.“ (EU-Kommission 2009, S. 42)

Als weitere Herausforderungen nannte die EU-Kommission die Verbesserung des Fachkräfteangebots auf allen Ebenen und der Erwerbsbeteiligung von Frauen.

3 Die Rolle der Sozialpartner

Allgemeine Anmerkungen zur Rolle der Sozialpartner

Bekanntlich ist der soziale Dialog in Österreich – insbesondere auf nationaler und sektoraler Ebene – sehr ausgeprägt und Österreich durch eine starke institutionelle und informelle Praxis der politischen Konzertation und Kooperation gekennzeichnet. Dementsprechend werden die Sozialpartner außergewöhnlich stark in die Entwicklung und Umsetzung der genannten Flexicurity-Strategien eingebunden. Bei der Ausarbeitung von politischen Reformen findet eine Anhörung der Sozialpartner statt. Die institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Arbeit, Industrie und Regierung deckt alle wichtigen Aspekte der Wirtschafts- und Sozialpolitik ab; die Sozialpartner werden für gewöhnlich gebeten, gemeinsame Stellungnahmen, Aktionspläne und Konzepte abzugeben, bevor eine wichtige politische Reform umgesetzt wird. Die österreichische Regierung setzt bei ihren Arbeitsprogrammen nachdrücklich auf Empfehlungen der Sozialpartner in Bezug auf rechtliche und politische Maßnahmen im Bereich Arbeit und Soziales.

ÖSTERREICH – HAUPTINDIKATOREN DES SOZIALEN DIALOGS

	Österreich	EU-27
Tarifbindungsquote, 2006	99 %	63 %
Organisationsgrad der Gewerkschaften, 2005	33 %	25 %
Organisationsgrad der Arbeitgeber, 2006	100 %	k. A.

Quellen: Länderprofile Eurofound EIRO, Bericht über Arbeitsbeziehungen in Europa 2008.

Tarifverhandlungen und die bilateralen Abkommen österreichischer Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle in arbeitsmarktpolitischen (Reform-)Projekten sowie bei der Umsetzung von Flexicurity-Strategien. Ein Beispiel hierfür war das gemeinsame Reformprogramm der Sozialpartner „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ im Jahr 2007: Dieses umfassende Reformprogramm basierte auf den Verhandlungen zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und der Arbeiterkammer (AK) auf Arbeitnehmerseite und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern (PKLWK) auf Arbeitgeberseite. Ziel des Programms war die Verbesserung der *Beschäftigungschancen von ungelernten, arbeitslosen und jungen Arbeitskräften*. Die Vorschläge zielten darauf ab, das aktuelle allgemeine Ausbildungssystem durch individuelle Qualifizierungsprogramme für junge Menschen und Arbeitslose zu ersetzen und ein spezielles Programm für ältere Arbeitslose einzuführen. Weitere Reformvorschläge bezogen sich auf das Thema Kombilohn, die Einführung von Mindestlöhnen und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. Wie bereits ausführlicher beschrieben wurden die meisten Reformvorschläge des Programms „Zukunft 2010“ in der Zwischenzeit von der österreichischen Regierung umgesetzt.

Wichtigste Instrumente und Einflussnahme

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass der Einfluss der Sozialpartner bei der Umsetzung von Strategien sich deutlich von der Praxis in den nordischen Staaten unterscheidet: Reformmaßnahmen werden im Rahmen von nationalen Regelungen, nicht Tarifverträgen, eingeführt. Das liegt daran, dass Tarifverträge in Österreich vorrangig ‚quantitative‘ Themen wie Arbeitsvergütung und Arbeitszeit behandeln. Dementsprechend zeigt sich der Einfluss der Sozialpartner in Bezug auf Flexicurity-Strategien vorwiegend in ihrer starken Einbindung bei der Entwicklung und Umsetzung einschlägiger Rechtsvorschriften.

Die Mitwirkung der Sozialpartner an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Regierung ist am stärksten im AMS institutionalisiert – dem wichtigsten Instrument bei der Realisierung arbeitsmarktpolitischer Ziele auf nationaler und regionaler Ebene.

Vor diesem Hintergrund nennen die Sozialpartner eine Reihe von Instrumenten und Gewichtungen bei der Einflussnahme auf die Politikgestaltung und -umsetzung, insbesondere Anhörung durch die Regierung, sozialen Dialog und politische Konzertation sowie Tarifverhandlungen.

Jüngste Änderungen und Herausforderungen

Angesichts der Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise und der Rezession der österreichischen Wirtschaft sind sich die österreichischen Sozialpartner weitgehend einig, dass die meisten Flexicurity-Prinzipien während die Krise an Bedeutung gewonnen haben. Dies gilt insbesondere für die Aspekte der finanziellen Nachhaltigkeit, die aktive Arbeitsmarktpolitik, hochwertige und produktive Arbeitsplätze sowie die Verbesserung der Beschäftigungschancen und -übergänge. Den Sozialpartnern zufolge hat kein Bereich der Flexicurity-Strategien nach der Wirtschaftskrise an Bedeutung verloren.

Bemerkenswerterweise ist der Großteil der österreichischen Sozialpartner der Meinung, dass die Rolle der Sozialpartner und des dreiseitigen Dialogs nach der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise an Gewicht gewonnen hat (einzige Ausnahme bildet der von Seiten der Arbeitgeberorganisationen gemeldete „Rückgang“).

Demgemäß bewerten alle Sozialpartner das Einflusspotential des sozialen Dialogs und der Sozialpartner auf die Politik und Praxis in Bezug auf die wesentlichen Flexicurity-Prinzipien als „stärker“ oder „weder stärker noch schwächer“.

Good-Practice-Beispiele im Bereich Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt

Wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich haben die österreichischen Sozialpartner im Rahmen der Fragebogenstudie mehrere Good-Practice-Beispiele genannt. Die meisten Beispiele wurden bereits in den Kapiteln 2 und 3 dieses Berichts besprochen.

VON DEN ÖSTERREICHISCHEN SOZIALPARTNERN GENANNT GUT-PRACTICE-BEISPIELE IM BEREICH „FLEXICURITY“

Good-Practice-Beispiel	Sozialpartner	Betreffendes Flexicurity-Prinzip
Von den Sozialpartnern initiierte und verhandelte Flexicurity-Lösungen: Jugendbeschäftigungspaket 2008/Arbeitszeitgesetz 2007 Arbeitslosenversicherung für Selbstständige und freie Dienstnehmer	WK/UEAPME	Interne Flexicurity Soziale Sicherheit Beschäftigungsübergänge Soziale Sicherheit
Ständiger Ausschuss für neue Kompetenzen (Arbeitsmarktservice Österreich) – lebenslanges Lernen im Allgemeinen	IV/BE	Lebenslanges Lernen
Kombination von Kurzarbeit mit Fortbildungsmodellen	IV/BE	Interne Flexicurity
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds	VÖWG/CEEP	Beschäftigungsübergänge

Quellen: Fragebogenantworten

Darüber hinaus wurde auch die Reform der Abfindungsregelung im Jahr 2003 als gutes Beispiel für die Verstärkung der Flexibilität und Sicherheit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt genannt, wenn auch nicht als Good-Practice-Beispiel.

4 Sich ergebende Kernpunkte

Aus der Sicht des Autors dieses Berichts ergeben sich folgende Kernpunkte in Bezug auf Flexicurity in Österreich:

- *Das Flexicurity-Konzept bietet scheinbar eine gute Beschreibung des Leitgedankens der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen in Österreich. Hier stellt sich die Frage, warum das Flexicurity-Konzept in Österreich funktioniert und auf welche besonderen Faktoren lässt sich das zurückführen lässt.*
- *Im Gegensatz zu anderen Ländern mit starken Strukturen für den sozialen Dialog und einer ausgeprägten Einbindung der Sozialpartner ist Österreich auch ein Beispiel für einen gut funktionierenden sozialen Dialog in Zeiten schwerer finanzieller, wirtschaftlicher und sozialer Krisen – eine umfassende Analyse der dieser Konstellation zugrundeliegenden Faktoren könnte von Interesse sein.*

Quellen und Referenzen

Fragebogenantworten, Interviews und andere Beiträge

Zu den Teilnehmenden der Fragebogenstudie gehörten sowohl Sozialpartner auf Gewerkschaftsseite als auch auf Seiten der privaten und öffentlichen Arbeitgeber: der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ebenso wie die Industriellenvereinigung (IV), die österreichische Wirtschaftskammer (WKÖ) sowie der Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs (VÖWG). Der VÖWG betonte, dass der Fragebogen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors beantwortet wurde.

Vertreter der österreichischen Sozialpartner nahmen am 31. Januar und 1. Februar 2011 am 3. Clusterseminar der Studie in Paris teil.

Weitere Quellen

1. Österreichische Regierung 2008: Zweites Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008–2010, Wien, Oktober 2008.
2. Österreichische Regierung 2009: Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung, Umsetzungsbericht.
3. Eurofound 2009: Flexicurity und Arbeitsbeziehungen. Länderbericht Österreich.
4. EU-Kommission: Jährlicher Fortschrittsbericht/Jährliche Länderbeurteilung, Brüssel, Dezember 2008.
5. EU-Kommission 2009: Umsetzung der Strukturreformen der Lissabon-Strategie im Kontext des europäischen Konjunkturprogramms (European Economic Recovery Plan) – Jährliche Länderbeurteilungen: Empfehlung für eine Stellungnahme des Rates zu den 2009 aktualisierten Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft und zur Umsetzung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten, Brüssel, Januar.
6. EU-Kommission: „A year of delivery“ – Bewertungen der nationalen Reformprogramme für Wachstum und Beschäftigung durch die Kommission, Brüssel, Dezember 2006.
7. EU-Kommission: „Time to Move Up A Gear“ – Bewertungen der nationalen Reformprogramme für Wachstum und Beschäftigung durch die Kommission, Brüssel, Januar 2006.