
Einstellungen zur weiteren Flexibilisierung des Arbeitsplatzes. Österreichische ArbeitnehmerInnen im internationalen Vergleich

Markus Hadler, Hannah Volk

1. Einleitung*

Die innenpolitischen Debatten waren im Juni und Juli 2018 über weite Strecken durch die von der ÖVP-FPÖ-Regierung geplante Ausweitung der regulären Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden pro Tag geprägt. Während die Regierungsseite die Vorteile dieser arbeitsmarktliberalisierenden Maßnahme für Unternehmen hervorkehrte, wiesen Opposition und Gewerkschaften auf die negativen Konsequenzen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen hin. So kamen dabei z. B. die Fragen auf, ob eine solche Mehrarbeit eine freiwillige Mehrleistung ist oder von Arbeitgeberseite angeordnet werden kann, ob und wann Überstundenzuschläge erforderlich sind, usw.

Diese und ähnliche Debatten um Arbeitsmarktflexibilität branden in regelmäßigen Abständen auf. Es geht darin um die grundsätzliche Spannung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und die Frage, wie flexibel der Arbeitsmarkt gestaltet werden soll bzw. kann. Unser Beitrag trägt zu dieser Diskussion bei, indem die Einstellungen der ArbeitnehmerInnen betrachtet werden, und zwar unter der Extrembedingung, dass sie von Arbeitslosigkeit betroffen sein könnten.

Dabei werden nicht nur Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen innerhalb Österreichs betrachtet, sondern die Einstellungen der österreichischen ArbeitnehmerInnen auch mit denen von anderen Ländern verglichen. Unsere grundlegende Annahme ist, dass die Einstellungen auf Länderebene durch die institutionelle Ausgestaltung der Arbeitsmärkte geprägt sind, aber dass sie sich über die Zeit hinweg auch verändern können. Gleichzeitig gehen wir von Einstellungsunterschieden innerhalb von Ländern aus, die sich durch die Arbeitslage und die persönliche Situation der ArbeitnehmerInnen ergeben.

* Wir danken der Redaktion sowie einem anonymen Review für wichtige Hinweise.

Im Sinne dieser grundsätzlichen Überlegungen gliedert sich unser Beitrag folgendermaßen: Im nächsten Abschnitt diskutieren wir das sozialwissenschaftliche Konzept der Flexibilität und die verschiedenen Dimensionen, die damit verbunden sind. Darin geht es um die Unterscheidung zwischen Institutionen und Akteuren sowie um die unterschiedliche Definitionsmacht der einzelnen Akteure. Des Weiteren weisen wir darauf hin, dass die voranschreitende Arbeitsmarktflexibilität in breiteren gesellschaftlichen Entwicklungen eingebettet ist und im Zusammenhang mit Individualisierungstendenzen gesehen werden kann.

Geht man über diese grundsätzlichen Definitionen hinaus und betrachtet man die realpolitische Ausgestaltung von Arbeitsmärkten, so sieht man große internationale Unterschiede. Im anschließenden Abschnitt beschreiben wir daher verschiedene Arbeitsmarktregime und deren institutionelle Ausgestaltung. Weiters weisen wir auf Unterschiede in der sozialen Absicherung und sozialen Ungleichheit hin und schlagen damit die Brücke zu prekären Lebenssituationen, welche eine Konsequenz der Kombination von geringer sozialer Absicherung und schlechter Arbeitsmarkteinbettung sein können. Im darauffolgenden Abschnitt konzentrieren wir uns auf Österreich und diskutieren, welche Personengruppen in Österreich besonders von prekären Situationen betroffen sind.

Unsere empirischen Analysen folgen dieser Logik. Basierend auf Umfragedaten aus 27 Ländern, die vom International Social Survey Programme (www.issp.org) in den Jahren 2005/06 und 2015/16 erhoben wurden, stellen wir zunächst auf der internationalen Ebene die Flexibilität der ArbeitnehmerInnen und deren Veränderung über die Zeit dar. Daran anschließend betrachten wir die Determinanten in Österreich genauer. Dieser Teil beginnt mit einer deskriptiven Darstellung der Einstellung der österreichischen ArbeitnehmerInnen zu Flexibilisierungsoptionen, gefolgt von einer Regressionsanalyse, mittels derer die Determinanten dieser Einstellung untersucht werden. Die Diskussion und Schlussfolgerungen weisen darauf hin, dass die „Flexibilität“ der österreichischen ArbeitnehmerInnen international im Mittel liegt und dass sich in Österreich vor allem besser abgesicherte ArbeitnehmerInnen flexibel zeigen.

2. Der Begriff Flexibilität

Flexibilität bezog sich ursprünglich auf die institutionelle Ausgestaltung des Arbeitsmarktes und dessen Fähigkeit, auf Veränderungen des Angebotes und der Nachfrage zu reagieren.¹ Im Rahmen einer soziologischen Zugangsweise zu Arbeitsflexibilität muss aber zur Kenntnis genommen werden, dass es erweiterte Deutungen von Flexibilität gibt.² Zeit, Raum und Qualität der Arbeit stellen dabei mögliche Dimensionen der Arbeitsfle-

xibilität dar. Flexibilität wird im Kontext der Beziehungen zwischen individuellen und kollektiven Akteuren und deren Umwelt wirksam und sichtbar. Flexibilität kann dabei einerseits bedeuten, dass Akteure sich auf rasche Veränderungen der institutionellen Bedingungen einstellen, oder dass andererseits Institutionen auf sich rasch verändernde Anforderungen von Akteuren reagieren. Demnach ist es nach Vobruba (2006) wichtig, zwischen jenen Akteuren zu unterscheiden, die Flexibilitätserfordernisse erzeugen, und jenen, die sich an Flexibilitätserfordernisse anpassen müssen.

Am Arbeitsmarkt zeigt sich diese sozialwissenschaftliche Unterscheidung zwischen Erzeugern von Flexibilität und jenen, die sich anpassen, in der Diskrepanz zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und den damit verbundenen Interessenkonflikten. Hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, wie wir es in der Diskussion des 12-Stunden-Arbeitstages sehen, besteht auf Arbeitgeberseite die Forderung nach verstärkter Flexibilität, um auf Marktdynamiken reagieren zu können und so letztendlich auch die Beschäftigungssicherheit zu gewährleisten. Gewerkschaften argumentieren in diesem Zusammenhang hingegen, dass es bereits eine umfassende Flexibilisierung gebe und Mehrarbeit den Erwerbstätigen entsprechend zu entgelten sei.

Es lässt sich demnach eine Unterteilung der Formen von Arbeitsflexibilität in eine arbeitnehmerseitig gewünschte sowie eine arbeitgeberseitig geforderte Flexibilität vornehmen. Arbeitsflexibilität stellt demnach nicht nur eine *Human-Resource*-Maßnahme dar, es kommt ihr vielmehr auch eine wichtige Rolle hinsichtlich operativer Unternehmensstrategien zu. Freiwillige Angebote zur Steigerung der Arbeitsflexibilität können demnach bei den Beschäftigten und insbesondere bei jenen, die Betreuungspflichten nachgehen, zu einer Verbesserung der Arbeitseinstellung sowie des Arbeitsverhaltens führen und langfristig die Arbeitszufriedenheit und *Work-Life-Balance* erhöhen.³ Insgesamt zeigt sich aber eine wachsende Durchlässigkeit bei Unternehmen für die Anforderungen des Marktes. Sie versuchen etwa mittels überbetrieblicher Restrukturierungen und Auslagerungen den steigenden Flexibilitätsanforderungen gerecht zu werden.⁴ Dies kann in „schwächeren“ Unternehmen und Arbeitszeitensegmenten einen erhöhten Druck sowie entgrenzte oder stark fragmentierte Arbeitsverhältnisse mit sich bringen.⁵

Zentraler Gegenstand der sozialwissenschaftlichen und politischen Diskussion über Flexibilisierung ist die „Entgrenzung“ von Organisation und Arbeit.⁶ Im Entgrenzungsdiskurs stehen negative und positive Wirkungen im Fokus, die mit den Deregulierungs- und Flexibilisierungsprozessen in Zusammenhang stehen. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass durch die Entstrukturierungen in der Arbeitswelt neue Handlungsspielräume, aber auch neue Handlungsanforderungen für die Erwerbstätigen entstehen.⁷ Der Begriff der Entgrenzung bezieht sich dabei jedoch nicht nur auf

den Bereich der Arbeitswelt, sondern umfasst auch Veränderungsprozesse in anderen Bereichen, wie etwa dem Familien- bzw. Privatleben, wodurch es möglich wird, die Interdependenzen verschiedener parallel ablaufender Entstrukturierungsprozesse zu betrachten.⁸

Diese Diskussionen rund um Flexibilisierung sind Teil einer größeren Debatte zu gesellschaftlichen Entwicklungen und gehen mit den Thesen zur Individualisierung und reflexiven Lebensstilen,⁹ Änderungen in der dem Arbeitsmarkt und Kapitalismus zugrunde liegenden Ideologien¹⁰ und einer Abnahme der Absicherung durch sozialstaatliche Institutionen und damit verbundenen negativen Auswirkungen auf das Individuum¹¹ einher. Beck und Beck-Gernsheim (1994) sprechen in diesem Zusammenhang von einer zunehmenden Arbeitsmarkt-Individualisierung, die von den Erwerbstätigen die Aneignung und den Einsatz verschiedener arbeitsspezifischer Kompetenzen erfordert. Drei arbeitsmarktspezifische Komponenten spielen im Zuge der Arbeitsmarkt-Individualisierung eine wichtige Rolle, und zwar Bildung, Mobilität und Konkurrenz. Erstens kommt es zu einer Verdrängung traditioneller Orientierungen und Lebensstile durch ein selektives Bildungssystem, und es werden durch das Bildungssystem bei angemessener individueller Leistungserbringung Zugänge zu individuellen Bildungskarrieren ermöglicht. Zweitens stehen Mobilitätsprozesse in Verbindung mit dem Arbeitsmarkt, die in Kombination mit der fortschreitenden Individualisierung zu einer zunehmenden Destabilisierung sozialer Beziehungen führen können. Drittens führt der wachsende Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt dazu, dass Erwerbstätige zunehmend ihre eigene Besonderheit und Leistungsfähigkeit zur Schau stellen müssen.

Diese Entwicklungen haben sich seit den 1980ern verstärkt. Wie Castel (2017) ausführt, kommt es daher zu positiven Individualisierungen und negativen Individualisierungen. Die euphemistische Interpretation dieser Entwicklungen spricht von einem *Empowerment* von Individuen, die nun in der Lage sind, ihre eigene Lebensplanung in die Hand zu nehmen und frei zu entscheiden. Es ist nicht überraschend, dass auch ArbeitnehmerInnen zunehmend als flexible und reflexive Menschen gesehen werden, die sich aktiv um Optionen umschaun, bei Veränderungen in der Nachfrage prompt reagieren und somit vorbereitet für die Wandlungen am Arbeitsmarkt sind. Wie Atkinson (2010) aber feststellt, gibt es klare Unterschiede in der Art und Weise, wie einzelne ArbeitnehmerInnen von derartigen Entwicklungen betroffen sind. Positive Aspekte der Reflexion verortet er vor allem bei hoch Qualifizierten. ArbeitnehmerInnen in niedrigeren Statuspositionen finden hingegen weniger Chancen, diese positiven Aspekte einer Flexibilisierung umzusetzen. Vielmehr sind diese durch die Entwicklungen am Arbeitsmarkt getrieben und müssen sich bei Verschlechterungen am Arbeitsmarkt gezwungenermaßen um neue Optionen umsehen. In diesem Sinne werden Brüche und Diskontinuitäten von Letzteren als von außen

einwirkende Faktoren gesehen und von den Erstgenannten als reflexive Handlungsoption aufgefasst. Erschwerend kommt noch hinzu, dass sozialstaatliche Absicherungen laufend reduziert wurden und Individuen zunehmend in prekäre Lagen kommen, weshalb Castel eben auch von negativer Individualisierung spricht.

Es zeichnen sich also zwei Folgen der Flexibilisierung ab: zum einen die individuelle Bereitschaft bzw. das individuelle Vermögen, reflexiv zu denken und flexibel zu agieren, und zum anderen eine Kehrseite der neoliberalen Arbeitsmarktpolitik in der Form einer Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen mit allen ihren negativen Konsequenzen für ArbeitnehmerInnen und Gesamtgesellschaften.¹² Entscheidend ist dabei, wie der jeweilige Arbeitsmarkt ausgestaltet ist. Aus diesem Grund beschreiben wir im nächsten Abschnitt verschiedene Arbeitsmarktregime, bevor wir danach auf die Entwicklungen in Österreich eingehen.

3. Flexibilität und Arbeitsmarktregime

Obwohl einzelne Länder durch sehr unterschiedliche Institutionen und Regulierungen gekennzeichnet sind, lassen sich diese grob einigen Regimetypen zuordnen. Dabei wird meist zwischen den kontinentaleuropäischen, liberal-westeuropäischen, südeuropäischen und skandinavischen Modellen unterschieden. Des Weiteren werden noch osteuropäische Regime als eine weitere Gruppe genannt, wobei diese intern wiederum in neoliberale, eingebettet neoliberale und neokorporatistische Regime eingeteilt werden können.¹³

Ein zentraler Unterschied zwischen neokorporatistischem und sozialdemokratischem Modell der mittelwest-, süd- und nordeuropäischen Länder und dem liberalen Regimetypus bzw. den osteuropäischen Ländern der EU zeigt sich etwa hinsichtlich der Form von Tarifverhandlungen. So besteht in der ersten Ländergruppe eine große Bedeutung überbetrieblicher Verhandlungen, wie Tarifverhandlungen durch Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften, während im liberalen Modell Betriebsverhandlungen, also etwa Verhandlungen zwischen Betriebsgewerkschaften und der Firmenleitung, überwiegen. Kennzeichen neokorporatistischer Regime sind somit zentralisierte und stark koordinierte Tarifsysteme, ein hohes gewerkschaftliches Organisationsniveau und eine starke Einbindung der Sozialpartner in politische Entscheidungsprozesse. Im Unterschied dazu liegen im liberalen Regimetyp sowie in osteuropäischen EU-Ländern stark dezentralisierte und unkoordinierte Tarifsysteme vor, und der Organisationsgrad der Gewerkschaften ist vergleichsweise niedrig.

Freeman (2008, S. 20) zufolge sind liberale Arbeitsmarktregime außerdem durch eine größere Einkommensungleichheit sowie einen geringeren

Arbeitnehmerschutz gekennzeichnet. Jene Länder, in denen ein institutionelles Regelwerk die Löhne und Arbeitsbedingungen festlegt und gestaltet, weisen demnach ein geringeres Einkommensgefälle (Streuung der Arbeitsverdienste) sowie eine geringere Einkommensungleichheit auf. In den USA, die den am stärksten marktorientierten Arbeitsmarkt darstellen, liegen somit das größte Einkommensgefälle sowie die stärkste Ungleichheit der Einkommen vor, und auch andere liberale Arbeitsmärkte befinden sich hier im Spitzenfeld. Im Gegensatz dazu schneidet etwa Norwegen, wo die Löhne durch überbetriebliche Institutionen festgelegt werden, in diesen Bereichen am besten ab. Eine umfassende Arbeitslosenversicherung kann also etwa arbeitsmarktspezifische Risikofaktoren reduzieren und Ungleichheiten kurz- und langfristig entgegenwirken. In diesem Zusammenhang zeigen etwa Daten der OECD (2015), dass in Österreich aufgrund der umfassenden Arbeitslosenversicherung Einkommenschwankungen um durchschnittlich 10% reduziert werden können. Ähnlich hoch sind die Effekte in Belgien, Dänemark oder Frankreich, wohingegen diese in liberalen Arbeitsmarktregimen wie Großbritannien oder Australien deutlich geringer ausfallen. Auch hinsichtlich langfristiger Effekte eines umfassenden wohlfahrtsstaatlichen Unterstützungsangebotes zeigen sich Länderunterschiede, die vom jeweiligen Risiko der Arbeitslosigkeit und der Effektivität und Konsistenz arbeitsmarktspezifischer Instrumente abhängen. In Finnland und Dänemark kann langfristige Ungleichheit durch eine umfassende Arbeitslosenversicherung um mehr als 5% reduziert werden, wohingegen diese positiven Effekte in Ländern wie Großbritannien, USA, Japan oder Korea nur sehr gering ausfallen.¹⁴

Die deregulierten Arbeitsmärkte in liberalen Arbeitsmarktregime scheinen jedoch auch Vorteile mit sich zu bringen, wie sich anhand mancher Indikatoren erkennen lässt. Muffels und Luijkx (2006) konnten in diesem Zusammenhang etwa zeigen, dass liberale Arbeitsmarktregime männlichen Erwerbstätigen sowohl einen einfacheren Einstieg ins Erwerbsleben als auch eine höhere Mobilität hin zu besser bezahlten Tätigkeiten ermöglichen. Allerdings hat diese erhöhte Mobilität innerhalb der liberalen Beschäftigungsstrukturen ihren Preis, da sie auch mit einer größeren beruflichen Abwärtsmobilität einhergehen könnte. Außerdem liegen in liberalen Arbeitsmarktregimen liberale wohlfahrtsstaatliche Strukturen vor, was eine Abwesenheit starker sozialer Absicherungen bei Erwerbslosigkeit und im Ruhestand bedeutet.¹⁵ Derartige Arbeitsmärkte wiederum machen es notwendig, dass gewisse Gruppen von Erwerbstätigen Strategien entwickeln, um sich bestmöglich an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen und im Erwerbsleben bleiben zu können.¹⁶ In diesem Zusammenhang lassen sich auch Anhaltspunkte für eine erwartete größere berufliche Flexibilität auf Seiten der Erwerbstätigen in liberalen Arbeitsmarktregimen finden. Im Gegensatz dazu kann angenommen werden,

dass in Ländern mit großzügigeren sozialen und arbeitsmarktspezifischen Unterstützungsleistungen die Erwerbstätigen über größere Ressourcen verfügen, um den Flexibilitätszwängen zu widerstehen.¹⁷

Da in deregulierten Arbeitsmärkten weniger wohlfahrtsstaatliche Unterstützungsleistungen im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, großzügigen Pensionen oder sozialen Unterstützungsmechanismen bestehen, kann angenommen werden, dass die Erwerbstätigen in diesen Ländern stärker dazu gezwungen sind, sich zeitlichen und örtlichen Flexibilitätserfordernissen am Arbeitsmarkt anzupassen und auch Flexibilisierungsschritte „nach unten“ (*downward flexibility*) eher in Kauf zu nehmen, um nicht arbeitslos zu werden.¹⁸ Die Ausgestaltung der beschriebenen unterschiedlichen Arbeitsmarktregime hat somit nicht nur einen direkten Einfluss auf die Arbeitsmarktregulierungen, sondern spiegelt sich auch in den Einstellungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Flexibilität und deren Auswirkungen wider (siehe auch Tabelle 1 im Ergebnisteil).¹⁹ So zeigte die ISSP-Erhebung von 2005/06 beispielsweise, dass vor allem in den liberalen sowie in den kontinentaleuropäischen Regimen eine große Bereitschaft herrscht, schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, während diese in den skandinavischen, südeuropäischen und osteuropäischen Ländern geringer ausgeprägt ist.

Die internationale Forschung hat sich auch mit dem Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen auf verschiedene weitere Arbeitseinstellungen auseinandergesetzt. Hinsichtlich des Arbeitsengagements (*commitment to work*) machten Hult und Svallfors (2002) etwa deutlich, dass Erwerbstätige in skandinavischen Modellen (Schweden und Norwegen) sich stärker der Arbeit gegenüber verpflichtet fühlen, als dies in liberalen Modellen (US und Neuseeland) der Fall ist. Dies führen die Autoren auf eine stärkere Verpflichtung der Politik zum Erreichen von Vollbeschäftigung zurück, die in den skandinavischen Ländern vorherrscht. Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass Einsatzbereitschaft und Engagement gegenüber Organisationen bzw. dem Arbeitgeber (*commitment to organizations*) bei Erwerbstätigen in den USA und Neuseeland stärker ausgeprägt ist als in Schweden und Norwegen. ArbeitnehmerInnen in liberalen Arbeitsmarktregimen neigen demnach eher dazu, sich mit ihrem Arbeitgeber zu identifizieren, da schwächere Klassenidentitäten als in den beiden skandinavischen Ländern bestehen.

Die Analyse der ISSP-Erhebung von 2005/06²⁰ ließ klare Unterschiede zwischen den Einstellungen der ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen Arbeitsmarktregimen erkennen. Seither hat es jedoch mehrere relevante Entwicklungen gegeben, die diese Unterschiede zwischen Regimen womöglich verschwimmen ließen. Noch vor der globalen Finanzkrise von 2008 wurde von der Europäischen Union verstärkt auf flexiblere Arbeitsmodelle gesetzt: Dabei wurde versucht, in sogenannten „*Flexicurity*“-Mo-

dellen ein gewisses Maß an Arbeitsplatzsicherheit mit Wettbewerb zu verbinden. Diese Modelle zeichnen sich durch vier Säulen aus: flexible Arbeitsverträge, lebenslanges Lernen, aktive Arbeitsmarktpolitik und soziale Absicherung. Im Unterschied zu den flexiblen Arbeitsmarktregulierungen des neoliberalen Zuganges wird hier die soziale Absicherung unterstrichen. Der Begriff „*Flexicurity*“ hat neben seinem Einsatz als Werkzeug zur wissenschaftlichen Analyse von Arbeitsmärkten jedoch auch Einzug in politische Diskussionen der letzten Jahre genommen. Er wird eingesetzt, um den Erwerbstätigen betriebliche oder staatliche Flexibilisierungswünsche zu verkaufen und diese als sozial verträglich darzustellen, wobei neue Strategien für soziale Sicherheit zumeist ausbleiben.

Während in diesen „*Flexicurity*“-Ideen die soziale Absicherung ursprünglich noch eine große Rolle spielte, kam es durch die Finanzkrise von 2008 zu einem starken Druck auf den Arbeitsmarkt und enorm steigenden Arbeitslosenraten in vielen Ländern. Betrachtet man die harmonisierte Arbeitslosenrate,²¹ so stieg diese in Spanien von 8% im Jahr 2007 auf rund 26% im Jahr 2013. In Österreich blieb die Rate zwar unter 6%, nur kam es auch hier, wie in vielen anderen europäischen Ländern, zu verstärkten neoliberalen Arbeitsmarkteingriffen.

In Summe vermuten wir, dass sich deutliche Unterschiede in den Einstellungen der ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen Ländern ergeben, die entlang der Regimeunterscheidungen verlaufen. Gleichzeitig gehen wir aber auch davon aus, dass die voranschreitende Flexibilisierung von Arbeitsmärkten sowie der Druck auf die Arbeitsmärkte im Zuge der Finanzkrise von 2008 dazu geführt haben, dass die Unterschiede zwischen den Regimen geringer wurden und sich vor allem in jenen Ländern die Flexibilisierung erhöht hat, die massiv von der Krise betroffen waren.

4. Flexibilität, Prekariat und Entwicklungen in Österreich

Eine Konsequenz der Kombination von Arbeitsmarktliberalisierung und geringer sozialstaatlicher Absicherung ist ein Ansteigen von prekären Arbeitssituationen. Eine prekäre Arbeitssituation liegt dann vor, wenn damit eine geringe Arbeitssicherheit, Befristung, geringe Bezahlung und dergleichen verbunden sind. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind an und für sich keine neue Erscheinung, nur hat sich deren Anzahl und deren Konsequenz für Gesellschaften in den letzten Jahrzehnten stark erhöht.²² Zu dieser Entwicklung gehört die zunehmende Polarisierung von Arbeitsmärkten – die Zunahme der Beschäftigung sowohl in hoch qualifizierten Berufen als auch in niedrig qualifizierten Berufen, während sich die Mitte ausdünnert, da Arbeitsplätze mit Routinetätigkeiten aufgrund der technologischen Entwicklung wegrationalisiert werden können.²³

Betrachtet man die Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes über die letzten Jahrzehnte,²⁴ so kann eine Verschiebung der Branchenstruktur der Beschäftigung in die Richtung von wissens- und humankapitalintensiven Marktdienstleistungen konstatiert werden. Tatsächlich kommt es auch, wie in der Polarisierungsthese postuliert, zu einem Rückgang von Routinetätigkeiten, aber auch zu einem Rückgang von Niedriglohnberufen,²⁵ weshalb nicht von einer Polarisierung gesprochen werden kann.

Während die Belege für eine Polarisierung also nicht eindeutig sind, bleibt unbestritten, dass sich ein Teil der österreichischen Erwerbstätigen in prekären Situationen befindet. Dabei ist die Einbindung in den Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung, da Erwerbseinkommen nach wie vor die wichtigste Einkommensquelle für den größten Teil der Bevölkerung darstellen. Wie Knittler (2015) feststellt, liegt Österreich im Europavergleich mit 8,7% der erwerbstätigen Männer und 7,3% der erwerbstätigen Frauen in einer „*Working Poor*“-Arbeitssituation im Mittelfeld. Es handelt sich dabei um jene Gesellschaftsgruppe, die trotz Erwerbstätigkeit eine Armutsgefährdung aufweist.²⁶ Obwohl der Anteil der Frauen hier geringer ist, zeigen detaillierte Analysen des Arbeitsmarkts, dass Frauen weniger stark in den Arbeitsmarkt eingebunden sind und häufiger vom Einkommen des Partners bzw. der Partnerin abhängig sind. In Summe befinden sich Frauen daher häufiger in prekären Lebenslagen. Ein niedriges formales Bildungsniveau geht dabei mit einem erhöhten Risiko von Erwerbsarmut einher, und auch AlleinerzieherInnen sind in Österreich davon besonders betroffen.²⁷

Aus Arbeitgeberperspektive bieten eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse sowie der Übergang zu einer möglichst marktgerechten Entlohnung die entscheidenden Anknüpfungspunkte, um eine Überwindung struktureller Arbeitslosigkeit zu ermöglichen. Aus dieser Perspektive gesehen sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse gar nicht vorhanden, denn sie gelten vielmehr als nützliche und wertvolle Aspekte flexibler Arbeitsformen, die es überhaupt ermöglichen, insbesondere Randgruppen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Leiharbeiter etwa stellen aus betrieblicher Perspektive ein großes Flexibilisierungspotenzial dar, und gleichzeitig werden durch ihren Einsatz die Risiken und Transaktionskosten der Personalsuche für Betriebe gesenkt.²⁸

Es stellt sich die Frage, wie die Arbeitssituation bzw. Arbeitsmarktposition der Beschäftigten mit deren Einstellung zu weiterer Flexibilisierung ihrer Arbeitslage zusammenhängt. Wie Atkinson (2010) feststellt, trifft die idealtypische Vorstellung eines reflexiv über die eigene Arbeitslage nachdenkenden Individuums vor allem auf hoch Qualifizierte zu, während Individuen in wenig privilegierten Lagen eher auf akute Problemlagen reagieren. In diesem Sinne – und auch internationalen Ergebnissen zufolge²⁹ – vermuten wir, dass es auch in Österreich eher privilegierte und beruflich

höher positionierte Beschäftigte sind, die eine weitere Flexibilisierung ihres Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

5. Daten und Methoden

Unsere Analyse basiert auf allgemeinen Bevölkerungsumfragen zu Arbeitseinstellungen, die im Rahmen des International Social Survey Programme (ISSP) in den Jahren 2005/06 und 2015/16 durchgeführt wurden.³⁰ Wir verwenden Daten aus 27 Ländern, wobei jeweils national repräsentative Stichproben mit zumindest 1000 Befragten erhoben wurden. Nachdem wir für unsere Analyse nur Erwerbstätige heranziehen, reduzieren sich die Stichprobengrößen dementsprechend (siehe Tabelle 1). Des Weiteren variieren die teilnehmenden Länder in beiden Wellen, da zum einen manche Länder erst nach 2005 ISSP-Mitglieder wurden und zum anderen die nationalen Erhebungen davon abhängig sind, dass es den Forschungsinstitutionen gelingt, die Erhebungen zu finanzieren. Für Österreich liegen nur die Daten der zweiten Welle vor, da es 2005 nicht gelang, die ISSP-Erhebung zu finanzieren.

Die Einstellung der ArbeitnehmerInnen zu Flexibilisierungsoptionen wurde durch folgende Fragen erhoben: „Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, wie bereit wären Sie ...

- a) eine Arbeit anzunehmen, die neue Fähigkeiten erfordert,
- b) eine schlechter bezahlte Stelle anzunehmen,
- c) eine befristete Stelle anzunehmen,
- d) länger zur Arbeit zu fahren,
- e) innerhalb [ihres Landes] umzuziehen, und
- f) ins Ausland umzuziehen.“

Die Befragten mussten für jede einzelne Option antworten. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „stimme voll und ganz zu“ bis hin zu „stimme überhaupt nicht zu“.

Im Ergebnisteil vergleichen wir zunächst die Einstellungen der österreichischen Erwerbstätigen mit jenen in anderen Ländern. Dazu wurden die Optionen a) bis d) zu einem Index zusammengefasst, da eine Faktorenanalyse ergab, dass nur diese vier Optionen auf einer gemeinsamen Dimension liegen (Index Cronbach's Alpha > 0,7). Tabelle 1 zeigt die Mittelwerte dieses Indizes für alle europäischen und ein paar wichtige außereuropäische, liberale Länder, die die ISSP-Daten erhoben haben. Für jene Länder, die sowohl in den Jahren 2005/06 als auch 2015/16 Daten erhoben haben, werden zusätzlich die Veränderungen über die Zeit angegeben.

Nach dieser Länderübersicht werden die österreichischen Ergebnisse im Detail analysiert. Dazu werden zunächst die Einstellungen der österrei-

chischen ArbeitnehmerInnen zu allen sechs Optionen beschrieben und danach der oben genannte Index zu „Einstellung zu Flexibilisierungsoptionen“ in einer Regression als abhängige Variable verwendet. Diese erlaubt es uns zu untersuchen, wie sich verschiedene Bevölkerungsgruppen in ihren Einstellungen zu diesen Flexibilisierungsmaßnahmen unterscheiden.

Diese Regression berücksichtigt die folgenden unabhängigen Variablen: Alter (in Jahren), Geschlecht (männlich/weiblich), und Schulbildung (in Jahren). Die Haushaltsstruktur wird erfasst durch: a) kein Partner, Partner erwerbstätig oder Partner nicht erwerbstätig, b) Kind/er (ja/nein). Die Erwerbstätigkeit wird berücksichtigt durch: Arbeitsausmaß (in Stunden), Zugehörigkeit zum öffentlichen Sektor (ja/nein), Selbstständigkeit (ja/nein), Erwerbsposition nach ISCO in folgenden Hauptgruppen: a) Führungskräfte, b) Akademische Berufe, c) Technische Berufe, d) Bürokräfte und verwandte Berufe, e) Dienstleistungsberufe und Verkauf, f) Fachkräfte inklusive Landwirtschaft und Fischerei, g) Handwerks- und verwandte Berufe, h) Anlagen- sowie Maschinenbediener und Montageberufe, sowie i) Hilfsarbeitskräfte. Des Weiteren werden noch das Haushaltseinkommen (niedrig bis hoch), Gewerkschaftsmitgliedschaft (ja oder nein) sowie die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit (niedrig bis hoch) durch die Frage aufgenommen, wie sehr befürchtet wird, dass die Stelle in den nächsten 12 Monaten verloren geht.

6. Ergebnisse

6.1 Länderunterschiede in der Einstellung zu Flexibilität

Tabelle 1 bietet eine Übersicht zu den Einstellungen von ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Ländern sowie deren Veränderungen von 2005 auf 2015, falls die Erhebungen zu beiden Zeitpunkten durchgeführt wurden. Es handelt sich dabei um die Durchschnittswerte zu den Optionen „eine Arbeit anzunehmen, die neue Fähigkeiten erfordert“, „eine schlechter bezahlte Stelle anzunehmen“, „eine befristete Stelle anzunehmen“ und „länger zur Arbeit zu fahren“ – also Eigenschaften, die bis auf das Erlernen von neuen Fähigkeiten kurzfristig negative Konsequenzen haben können.

In Tabelle 1 haben wir die Länder in verschiedene Regime eingeteilt, und zwar wie bei Wilson und Hadler (2017) in liberale, kontinentaleuropäische, skandinavische, südeuropäische und osteuropäische. Betrachtet man die Werte für 2005, so sieht man, dass die Flexibilität in den liberalen und kontinentaleuropäischen Ländern am höchsten ist, gefolgt von den skandinavischen Ländern, Südeuropa sowie den osteuropäischen Ländern. Im Jahr 2015 sind die Unterschiede zwischen den Ländern geringer: Die skandinavischen Länder liegen gleichauf mit den liberalen und kontinen-

Tabelle 1: Einstellung zu Arbeitsflexibilität im internationalen Vergleich

	Flexibilitätsindex 2005 (5 = flexibel)	Flexibilitätsindex 2015 (5 = flexibel)	Differenz (+ = größere Flexibilität)
Australien	3,56	3,64	0,08
Großbritannien	3,39	3,59	0,20
Irland	3,72	–	–
Neuseeland	3,48	3,54	0,06
USA	3,75	3,67	–0,08
Gesamt	3,58	3,61	0,07
Belgien	3,30	3,60	0,30
Deutschland	3,73	3,54	–0,19
Frankreich	3,28	3,31	0,03
Niederlande	3,46	–	–
Österreich	3,49	–	–
Schweiz	3,84	3,75	–0,09
Gesamt	3,52	3,54	0,01
Dänemark	3,42	3,82	0,40
Finnland	3,44	3,56	0,12
Norwegen	3,46	3,54	0,08
Schweden	3,39	3,53	0,14
Gesamt	3,43	3,61	0,18
Portugal	3,48	–	–
Spanien	3,23	3,89	0,66
Gesamt	3,36	3,89	0,66
Estland	–	3,22	–
Georgia	–	3,34	–
Lettland	–	3,44	–
Litauen	–	3,46	–
Polen	–	3,42	–
Russland	3,09	3,15	0,06
Slowakei	–	3,43	–
Slowenien	3,56	3,77	0,21
Tschechien	3,24	3,42	0,18
Ungarn	3,01	2,68	–0,33
Gesamt	3,23	3,33	0,03

Mittelwerte über die vier Optionen „eine Arbeit anzunehmen, die neue Fähigkeiten erfordert“, „eine schlechter bezahlte Stelle anzunehmen“, „eine befristete Stelle anzunehmen“ und „länger zur Arbeit zu fahren“. „Gesamt“ spiegelt den Durchschnitt in jeder Ländergruppe wider, basierend auf den Werten von 2005, 2015 und Differenz.

Quelle: ISSP 2005/6 und 2015/16, gewichtete Daten, n auf Länderebene zwischen 486 und 1169.

taleuropäischen Ländern, und beim einzig verfügbaren südeuropäischen Land – Spanien – kam es ebenfalls zu einer starken Erhöhung der „Flexibilität.“ Relativ stabil blieben hingegen die osteuropäischen Länder.

Die Periode von 2005/06 bis 2015/16 ist, wie bereits am Beginn diskutiert, durch die Finanzkrise ab 2008 sowie den damit verbundenen weiteren neoliberalen Programmen gekennzeichnet gewesen. Insofern deckt sich die hier festgestellte Annäherung in den Einstellungen über die Länder hinweg mit diesen wirtschaftlichen und politischen Trends. Besonders auffallend ist dabei, dass sich die ArbeitnehmerInnen in Spanien – einem Land, in dem die Arbeitslosigkeit und damit der Druck auf den Arbeitsmarkt besonders stark stieg – in diesem Zeitraum am meisten verändert haben und nun sogar vor den liberalen Ländern liegen.

Gleichzeitig haben sich auch die ArbeitnehmerInnen in den skandinavischen Ländern in Richtung flexiblerer Arbeitsverhältnisse bewegt – eine Entwicklung, die auch mit dem Voranschreiten von „*Flexicurity*“-Modellen oder eine Arbeitsmarktentwicklung un Richtung Wissensgesellschaft im Zusammenhang stehen kann. Relativ konstant blieben die Einstellungen in liberalen und kontinentaleuropäischen Ländern, wobei dort bereits vor der Krise eine relativ hohe Bereitschaft zu Veränderungen vorlag. In Osteuropa blieben die Einstellungen im Durchschnitt konstant, es zeigten sich aber innerhalb der Länder unterschiedliche Tendenzen. Besonders auffallend ist dabei, dass es in Ungarn eine geringere Bereitschaft zur Flexibilität gibt. Betrachtet man die wirtschaftliche Entwicklung und besonders die Arbeitslosenrate in Ungarn, so fällt auf, dass die Erhebung von 2015 in eine Periode fällt, in der sich der Arbeitsmarkt gerade besonders günstig entwickelt³¹ und ArbeitnehmerInnen deshalb nicht in schlechtere Bedingungen wechseln müssen.

In Summe sehen wir auf Länderebene also zwei Trends: Zum einen gibt es beim Gesamtdurchschnitt, wie in unserer Hypothese angenommen, einen Trend zu mehr Flexibilität. Diese Entwicklung der Einstellungen deckt sich mit den Aussagen der kontinuierlichen Transformation von Arbeitsmärkten in Richtung neoliberaler Modelle. Gleichzeitig lassen sich aber Tendenzen zur Persistenz entlang der Regimelinien zu erkennen, wobei sich die ArbeitnehmerInnen in osteuropäischen Ländern durch die niedrigsten Werte auszeichnen, obwohl auch dort neoliberale Maßnahmen gesetzt wurden.³²

Parallel dazu lassen unsere Ergebnisse aber auch erkennen, dass die Einstellungen durch aktuelle wirtschaftspolitische Entwicklungen geprägt werden. Spanien ist ein gutes Beispiel dafür, dass sowohl die negative Lage als auch der Druck des Arbeitsmarktes zu erhöhter Flexibilität zwingen kann. Skandinavien könnte ein Beispiel dafür sein, dass sich die Verbreitung von „*Flexicurity*“-Modellen und der damit einhergehenden Liberalisierung auch in den Einstellungen widerspiegelt. Die Entwicklung in

Ungarn schlussendlich deutet darauf hin, dass in Perioden von Aufschwüngen auf dem Arbeitsmarkt die Bereitschaft, schlechtere Bedingungen anzunehmen, geringer ist.

6.2 Die Einstellungen der ÖsterreicherInnen

Die zuvor besprochene Übersicht auf Länderebene erlaubt es zwar, Österreich im internationalen Kontext einzuordnen, lässt aber keine Schlüsse auf Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen innerhalb Österreichs zu. Dieser Abschnitt betrachtet daher die Einstellungen der ÖsterreicherInnen detaillierter. Einleitend zeigt Tabelle 2 die Ergebnisse betreffend die Einstellungen der ArbeitnehmerInnen zu den unterschiedlichen Flexibilisierungsoptionen. Auf die Frage, welche Möglichkeiten sie in Betracht ziehen würden, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, wird am häufigsten genannt: „eine Arbeit anzunehmen, die neue Fähigkeiten und Kenntnisse erfordert“. Rund 35% der Befragten stimmen dieser Option voll und ganz zu. An zweiter Stelle würde eine befristete Stelle in Betracht gezogen werden (19%), gefolgt von der Option, länger pendeln zu müssen (16%) und jener, eine schlechter bezahlte Stelle anzunehmen (14%). Am seltensten genannt werden die beiden Items zur Migrationsbereitschaft: Rund 48% schließen einen Umzug innerhalb Österreichs und rund 65% einen Umzug ins Ausland aus.

Tabelle 2: Einstellungen der österreichischen ArbeitnehmerInnen (in %)

Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, wäre ich bereit ...	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	weder/ noch	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
eine Arbeit anzunehmen, die neue Fähigkeiten erfordert	35,2	46,6	11,3	4,2	2,6
eine schlechter bezahlte Stelle anzunehmen	13,9	30,3	21,1	19,2	15,5
eine befristete Stelle anzunehmen	19,1	40,3	18,1	12,1	10,3
länger zur Arbeit zu fahren	15,6	38,0	22,8	12,4	11,1
innerhalb Österreichs umzuziehen	5,9	12,4	13,6	20,1	48,0
ins Ausland umzuziehen	4,7	9,1	8,4	12,6	65,2

Quelle: SSÖ-ISSP 2015/16, gewichtete Daten, n = 603.

Die ersten vier Optionen wurden, wie im Methodenteil erwähnt, zu einem Index zusammengefasst, bei dem ein höherer Wert eine größere Zustimmung zu diesen Flexibilisierungsoptionen ausdrückt. Im Folgenden berichten wir die Ergebnisse einer Regressionsanalyse, in der untersucht wurde, wie sich verschiedene Haushaltscharakteristika, Merkmale des Arbeitsplatzes und andere Faktoren auf die Einstellung zu Flexibilität auswirken.

Tabelle 3: Determinanten der Einstellung zu Flexibilisierungsoptionen

Parameter	B	Signifikanz	Effektstärke
Konstante	2,748	**	
Alter	-0,009	**	0,44
Ausbildung (in Jahren)	0,041	*	0,86
Haushaltscharakteristika			
Haushaltseinkommen × 1000 (nieder/hoch)	0,003		
Weiblich mit erwerbslosen Partner	0,362	*	0,36
Männlich mit erwerbslosen Partner	0,025		
Weiblich mit arbeitenden Partner	0,170		
Männlich mit arbeitenden Partner	0,169		
Weiblich ohne Partner	0,048		
Männlich ohne Partner	Referenz		
Kinder im Haushalt	0,038		
Arbeitsplatzcharakteristika			
Arbeitsausmaß (in Stunden)	0,010	*	0,39
Gewerkschaftsmitglied (1 = ja)	0,870	**	0,87
Jobunsicherheit (nieder/hoch)	-0,024		
Jobunsicherheit (nieder/hoch)	-0,367	**	1,10
Selbstständig erwerbstätig (1 = ja)	0,108		
öffentlicher Sektor (1 = ja, 0 = privater Sektor)	0,097		
Berufskategorie			
Führungskräfte	Referenz		
Akademische Berufe	-0,128		
Technische Berufe	0,003		
Bürokräfte und verwandte Berufe	0,040		
Dienstleistungsberufe und Verkauf	0,044		
Fachkräfte inklusive Landwirtschaft und Fischerei	-0,011		
Handwerks- und verwandte Berufe	0,096		
Anlagen- sowie Maschinenbediener und Montageberufe	-0,266		
Hilfsarbeitskräfte	0,203		

Effektstärke der signifikanten Variablen berechnet als maximal erreichbarer Unterschied zwischen Minimal- und Maximalwert der unabhängigen Variable, wie z. B. zwischen jüngstem und ältestem Befragten, Befragten mit sicherem Job versus unsicherem Job, Gewerkschaftsmitglied vs. Nichtmitglied usw. Umso größer dieser Effekt, desto stärker der Einfluss der Variable. Signifikanz: * 0,05 und ** 0,01.

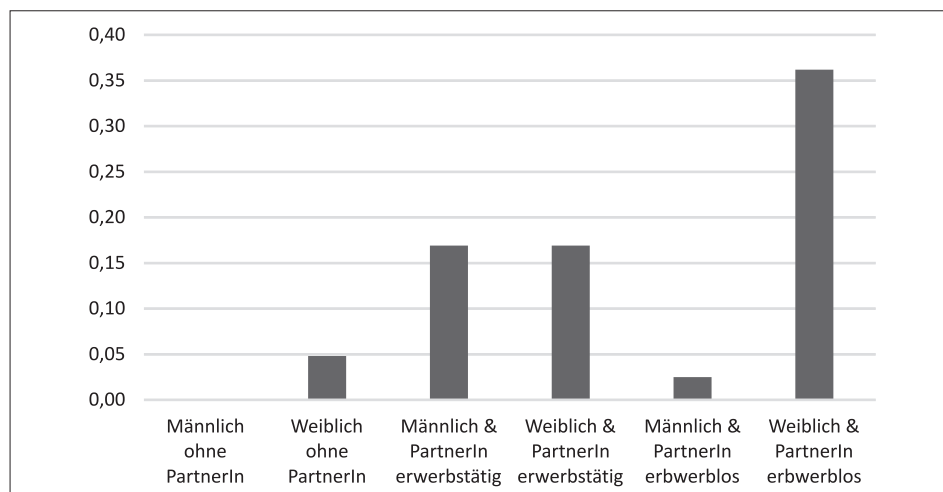
Quelle: SSÖ-ISSP 2015/16, gewichtete Daten, n = 603. Ebenfalls inkludiert, aber nicht in der Tabelle berichtet: Dummy Variable für Personen, die ihr Haushaltseinkommen nicht angegeben haben.

Ein erster Blick auf die Ergebnisse (siehe Tabelle 3) zeigt, dass die Schulbildung, das Alter, die Wochenarbeitszeit, eine Gewerkschaftsmit-

gliedschaft sowie die Haushaltsituation „erwerbstätige Frau mit erwerbslosen Partner bzw. erwerbsloser Partnerin“ einen signifikanten Effekt haben. Des Weiteren hat die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit bei Gewerkschaftsmitgliedern einen signifikanten Effekt. Ohne Einfluss sind hingegen Kinder im Haushalt, Selbstständigkeit, Haushaltseinkommen³³ und die verschiedenen ISCO-Berufshauptgruppen. Die Regression ergibt also, dass jüngere ArbeitnehmerInnen, besser Ausgebildete, Personen mit höherer Wochenarbeitszeit und Gewerkschaftsmitglieder eher bereit wären, Flexibilisierungen ihrer Arbeitssituation zu akzeptieren.

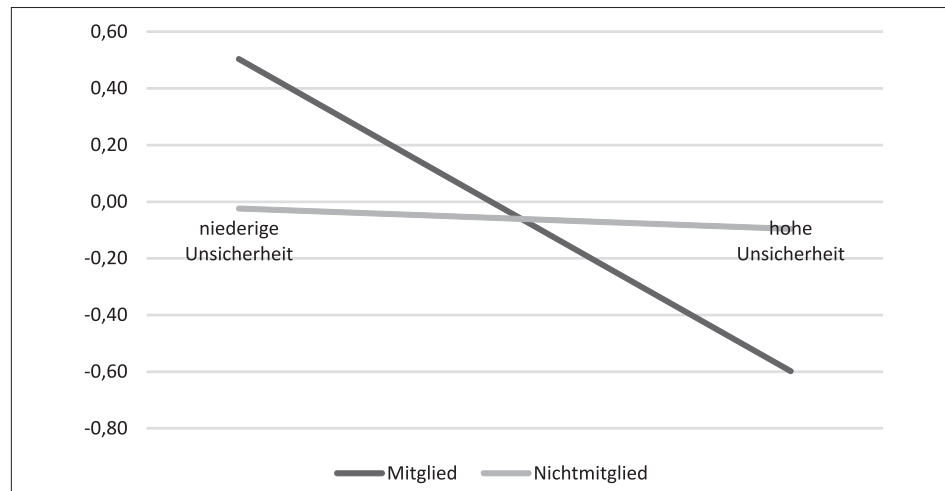
Die signifikanten Zusammenhänge und Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie zwischen Geschlecht, PartnerIn und Erwerbstätigkeit werden in Abbildung 1 und Abbildung 2 genauer dargestellt. Abbildung 1 zeigt, dass sich Frauen und Männer nicht unterscheiden, wenn sie keinen Partner bzw. Partnerin haben. Gleichfalls gibt es keine Unterschiede, wenn der Partner oder die Partnerin erwerbstätig ist. Wenn der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig ist, sind Frauen jedoch viel eher bereit, auch Schritte hinsichtlich ihrer Flexibilisierung zu unternehmen. Abbildung 2 zeigt, dass sich wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit nur bei Gewerkschaftsmitgliedern auswirkt. Dabei sieht man, dass Personen in subjektiv sicheren Stellen sich eher vorstellen könnten, Einschnitte hinzunehmen, während jene in unsicheren Stellen Einschnitte eher ablehnen. Mit anderen Worten: In unsicheren Arbeitsplätzen sind eher Nichtmitglieder dazu bereit, schlechtere Konditionen zu akzeptieren.

Abbildung 1: Auswirkung verschiedener Partnerschaften von Männern und Frauen auf die Einstellung zu Arbeitsflexibilität



Geschätzte Werte basierend auf Regression der Tabelle 3.

Abbildung 2: Auswirkung der Arbeitsplatzunsicherheit nach Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Einstellung zu Arbeitsflexibilität



Geschätzte Werte basierend auf Regression der Tabelle 3.

7. Diskussion und Schlussfolgerungen

Am Beginn unseres Beitrags stand die Frage, ob und in welchem Ausmaß die österreichischen ArbeitnehmerInnen zu Flexibilisierungsmaßnahmen bereit sind, wenn sie von Arbeitslosigkeit betroffen wären. Flexibilisierung wird dabei durchaus kritisch verstanden, da eine erhöhte Flexibilität im Sinne von geringerer Bezahlung, befristeten Dienstverhältnissen usw. meist mit negativen Konsequenzen für ArbeitnehmerInnen verbunden ist. Unsere deskriptive Analyse zeigt, dass Arbeitsstellen, die neue Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, am ehesten in Betracht gezogen werden, gefolgt von befristeten Stellenangeboten. Am wenigsten Bereitschaft gibt es, für eine neue Arbeitsstelle umzuziehen, vor allem ins Ausland.

Die entscheidende Frage ist aber, wie sich einzelne Personengruppen in ihrer Einstellung zu Flexibilisierungsmaßnahmen unterscheiden. Die allgemeine Literatur verweist diesbezüglich auf zwei unterschiedliche Aspekte von Flexibilisierung: auf positive Aspekte einerseits, die vor allem von im Arbeitsmarkt besser gestellten Personen genutzt werden, und auf negative Aspekte andererseits, die sich mit prekären Arbeitssituationen überlagern und oftmals von im Arbeitsmarkt schlechter gestellten Personen als unfreiwillige Anpassungen erfahren werden.

Auf der Grundlage unserer Daten können Personen als besser gestellt gelten, die gut ausgebildet und vollbeschäftigt sind. Genau diese beiden

Variablen haben auch einen positiven Effekt auf die Flexibilisierungsbereitschaft. Umkehrt sinkt die Bereitschaft, einen schlechteren Arbeitsplatz anzunehmen, mit geringerer Ausbildung und geringerem Arbeitsumfang. Diese beiden Effekte spiegeln jene Annahme wider, dass ArbeitnehmerInnen, die sich einen Abstieg „leisten“ können, auch eher angeben, flexibel zu sein, während jene ArbeitnehmerInnen, die bereits nahe zu oder in prekären Arbeitssituationen zu finden sind, weitere Flexibilisierungen ablehnen – wahrscheinlich auch deshalb, weil es bei prekären Lagen keine Möglichkeit mehr gibt, weitere Einschnitte hinzunehmen.

Unsere Befunde zu den österreichischen ArbeitnehmerInnen bestätigen daher die Analyse von Atkinson (2010), dass ein reflexiver Zugang zu Handlungsoptionen eine gute Grundausstattung mit Ressourcen erfordert und sich die Einstellungen zu Flexibilisierungen mit den bekannten Klassenlagen decken. Zusätzlich gibt es noch einen markanten Unterschied zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen, wobei die erstgenannten in höherem Ausmaß bereit sind, die Flexibilisierungsoptionen zu akzeptieren.

Man darf dabei aber nicht vergessen, dass es um Einstellungen zu Flexibilisierungen geht und nicht um gelebte Erfahrungen. Wenn Personen, die schlecht ausgebildet sind bzw. unterbeschäftigt sind, angeben, dass sie nicht bereit sind, einen schlechteren Arbeitsplatz anzunehmen, so bedeutet das nicht, dass diese Gruppe sich im Realfall nicht doch anders verhält. Gleichzeitig bedeutet die hohe Bereitschaft der Bessergestellten nicht, dass diese tatsächlich davon erfasst sein werden. Hier kommen die ursprünglich erwähnte Dichotomie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie die wirtschaftspolitische Ausgestaltung des Arbeitsmarktes zum Tragen. Wenn die Arbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt wird, so sind ArbeitnehmerInnen davon betroffen, unabhängig davon, ob sie dazu bereit sind oder nicht.

Unser internationaler Vergleich zeigte aber auch, dass sich Einstellungen über die Länder hinweg unterscheiden und über die Zeit verändern können. Die österreichischen ArbeitnehmerInnen liegen insgesamt in der Mitte der europäischen Länder, aber am unteren Ende der westlichen Länder. Gleichzeitig hat es in den meisten Ländern von 2005/06 auf 2015/16 einen leichten Anstieg der Pro-Einstellungen zu Flexibilität gegeben. Damit kann konstatiert werden, dass sich die Einstellungen in Richtung Flexibilisierung verändert haben, parallel zu den weiteren Deregulierungen der Arbeitsmärkte und den Problemlagen infolge der globalen Finanzkrise.

Anmerkungen

- ¹ Reilly (2001), Kalleberg (2009), Ebert (2012b).
- ² Vobruba (2006) 207.
- ³ Winger (2011).

- ⁴ Frade und Darmon (2005).
⁵ Flecker et al. (2009).
⁶ Flecker (1999).
⁷ Schier et al. (2011).
⁸ Jurczyk et al. (2009).
⁹ Beck und Beck-Gernsheim (1994)
¹⁰ Boltanski und Chiapello (2003)
¹¹ Castel (2017)
¹² Kalleberg (2009), Wilson und Ebert (2013).
¹³ Esping- Andersen (1990), Kollmorgen (2009), Fenger (2007)
¹⁴ OECD (2015) 192-193.
¹⁵ Schröder (2009).
¹⁶ Wilson und Hadler (2017).
¹⁷ Muffels und Luykx (2006) 40.
¹⁸ Wilson und Hadler (2017).
¹⁹ Siehe insbesondere Wilson und Hadler (2017), Probst und Jiang (2017).
²⁰ Wilson und Hadler (2017).
²¹ OECD (2018).
²² Kalleberg (2009).
²³ Hofer et al. (2017).
²⁴ Wie beispielsweise Mesch (2014).
²⁵ Hofer et al. (2017).
²⁶ Eurofound (2017).
²⁷ Ebd.
²⁸ Brinkmann et al. (2006).
²⁹ Siehe insbesondere Wilson und Hadler (2017).
³⁰ Siehe Jutz et al. (2018).
³¹ OECD (2018): .
³² Glassner (2013).
³³ Die unterste Einkommenskategorie unterscheidet sich durch eine ausgeprägt niedrige Flexibilität; allerdings umfasst diese Gruppe nur drei Befragte und ist deshalb nicht signifikant.

Literatur

- Atkinson, Will, The myth of the reflexive worker: class and work histories in neo-liberal times, in: *Work, employment and society* 24/3 (2010) 413-429.
- Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.), *Risikante Freiheit. Individualisierung in der modernen Gesellschaft* (Frankfurt am Main 1994).
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève, *Der neue Geist des Kapitalismus* (Konstanz 2003).
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Kramer, Klaus; Speidel, Fredereric, *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsichererer Beschäftigungsverhältnisse* (Bonn 2006); online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf> (letzter Zugriff: 17.7.2018).
- Castel, Robert, *From manual workers to wage laborers: transformation of the social question* (New York 2017).
- Ebert, Michael, *Flexicurity auf dem Prüfstand. Welches Modell hält der Wirtschaftskrise stand?* (Berlin 2012a).
- Ebert, Norbert, *Individualisation at Work: The Self between Freedom and Social Pathologies* (Farnham 2012b).

- Esping-Andersen, Gösta, *The three worlds of welfare capitalism* (London 1996).
- Eurofound, *In-work poverty in the EU* (Luxembourg 2017); online verfügbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu> (letzter Zugriff: 21.3.2018).
- Fenger, Menno. *Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology*, in: *Contemporary issues and ideas in social sciences* 3/2 (2007) 1-30.
- Flecker, Jörg, „Sachzwang Flexibilisierung“? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen (= FORBA-Schriftenreihe Nr. 2/99, Wien 1999); online verfügbar unter http://www.forba.at/data/downloads/file/18-FORBA_SR_99-2.pdf (letzter Zugriff: 12.7.2018).
- Flecker, Jörg; Holtgrewe, Ursula; Schönauer, Annika; Gavroglou, Stavros P., *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility* (FORBA, Wien 2009); online verfügbar unter http://worksproject.be/Works_pdf/WP12%20publiek/11_D12.3%20Thematic%20Report_Flexibility_DRUK.pdf (zuletzt geprüft am 11.7.2018).
- Frade, Carlos; Darmon, Isabelle, *New modes of business organization and precarious employment: towards the recommodification of labour?*, in: *Journal of European Social Policy* 15/2 (2005) 107-121; online: doi: 10.1177/0958928705051509.
- Freeman, Richard B., *Labor market institutions around the world* (= CEP discussion paper no. 844, London 2008).
- Glassner, Vera, *Die Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa in der Krise: der Aufstieg des Neoliberalismus*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 39/1 (2013) 43-68.
- Hastings, Thomas; Heyes, Jason, *Farewell to flexicurity? Austerity and labour policies in the European Union*, in: *Economic and Industrial Democracy* (2016); online: doi: 0143831X16633756.
- Hofer, Helmut; Titelbach, Gerlinde; Vogtenhuber, Stefan, *Polarisierung am österreichischen Arbeitsmarkt?*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 43/3 (2017) 379-404.
- Hult, Carl; Svallfors, Stefan, *Production regimes and work orientations: A comparison of six western countries*, in: *European Sociological Review* 18/3 (2002) 315-331.
- Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas; Voß, Günter, *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung* (Berlin 2009).
- Jutz, Regina; Scholz, Evi; Braun, Michael; Hadler, Markus, *Introduction: The ISSP 2015 Work Orientations IV Module*, in: *International Journal of Sociology* 48/2 (2018) 95-102.
- Kalleberg, Arne, *Precarious work, insecure workers: employment relations in transition*, in: *American Sociological Review* 74/1 (2009) 1-22.
- Knittler, Käthe, *„Working Poor“ und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede – eine Annäherung in Zahlen für Österreich und Wien*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 41/2 (2015) 235-256.
- Kollmorgen, Raj, *Postsozialistische Gesellschaftstransformationen in Osteuropa. Prozesse, Probleme und Perspektiven ihrer Erforschung*, in: Kollmorgen, R.; Schrader, H. (Hrsg.), *Postsozialistische Transformationen: Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde* (Würzburg 2003) 19-60.
- Mesch, Michael, *Der Berufsstrukturwandel der Beschäftigung in Österreich 1991-2012*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 40/3 (2014) 445-494.
- Moldaschl, Manfred, *Subjektivierung – eine neue Stufe der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?*, in: Moldaschl, Manfred; Voß Günter G. (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (München, Mering 22003).
- Muffels, Ruud J. A.; Luijckx, Ruud, *Globalization and male job mobility in European welfare states*, in: Blossfeld, Hans-Peter; Mills, Melinda; Bernardi, Fabrizio (Hrsg.) *Globalization, Uncertainty and Men's Careers* (Cheltenham 2006) 38-72.

- OECD (2018); online verfügbar unter: <https://data.oecd.org/unemp/harmonised-unemployment-rate-hur.htm#indicator-chart> (letzter Zugriff: 20.2.2018).
- Probst, Tahira M.; Jiang, Lixin, European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity, in: *Safety science* 100 (2017) 83-90.
- Reilly, Peter A., *Flexibility at work: Balancing the interests of employer and employee* (Farnham 2001).
- Schier, Michaela; Jurczyk, Karin; Szymenderski, Peggy, Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekari-sierung, in: *WSI Mitteilungen* 8 (2011); online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/wsimit_2011_08_schier.pdf (letzter Zugriff 12.07.2018).
- Schröder, Martin, Integrating welfare and production typologies: How refinements of the varieties of capitalism approach call for a combination of welfare typologies, in: *Journal of Social Policy* 38/1 (2009) 19-43.
- Tichy, Gunther, Arbeitsmarktregulierung, Arbeitslosigkeit und Effizienz, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 42/1 (2016) 61-81.
- Vobruba, Georg, *Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft* (Wiesbaden 2006).
- Volk, Hannah; Hadler, Markus, Work Orientations and Perceived Working Conditions across Countries. Results from the 2015 ISSP Survey, in: *International Journal of Sociology* 48/2 (2018) 103-123.
- Wilson, Shaun; Ebert, Norbert, Precarious work: Economic, sociological and political perspectives, in: *The Economic and Labour Relations Review* 24/3 (2013) 263-278.
- Wilson, Shaun; Hadler, Markus, Downward flexibility: Who is willing to take an inferior job? in: *European Journal of Industrial Relations* 23/2 (2017) 187-204.
- Winger, Roland, *Praxishandbuch flexible Arbeitszeitmodelle. Methoden, Konzepte und Vorgehensweisen für die Einführung und Optimierung flexibler Arbeitszeitmodelle – mit zahlreichen Vorlagen, Fallbeispielen, Reglementen und arbeitsrechtlichen Informationen* (Zürich 2011).

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht die Frage, welche Veränderungen die österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Erwerbstätigkeit in Betracht ziehen, wenn sie von Arbeitslosigkeit bedroht wären. Wir bewegen uns damit in der Schnittmenge der Literatur zu Flexibilität und Prekariat. Dabei ist Flexibilität das konnotativ meist positiv besetzte Wort, das einen wenig regulierten Arbeitsmarkt mit einem aktiven, nach Optionen ausschauenden Menschen in Verbindung bringt, während Prekariat eine mögliche Konsequenz eines solchen Arbeitsmarktes sein kann. Die empirische Analyse basiert auf Umfragedaten aus 27 Ländern, die in den Jahren 2005/06 und 2015/16 vom International Social Survey Programme erhoben wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass die „Flexibilität“ der österreichischen ArbeitnehmerInnen international im Mittel liegt und dass sich in Österreich vor allem besser abgesicherte ArbeitnehmerInnen flexibel zeigen. International zeigt sich im Untersuchungszeitraum eine Annäherung der Einstellungen über verschiedene Arbeitsmarktregime hinweg.

Abstract

This article examines which changes Austrian employees are considering in their employment when they are at risk of unemployment. Our research lies in the intersection of the literature on flexibility and precarious work. Flexibility is mostly a seen as positive aspect, which links a less regulated labor market to an active and options-oriented individ-

ual. Precarious work, on the other hand, is a possible consequence of such a labor market. Our empirical analysis is based on survey data from 27 countries collected by the International Social Survey Program in 2005/06 and 2015/16. The results indicate that the “flexibility” of Austrian employees lies on an average level, compared to other countries. A greater flexibility exists among those Austrian employees, who are in secure occupations. Internationally, there is a convergence of attitudes across different labor market regimes from 2005/06 to 2015/16.

Schlüsselworte: Arbeitsmarkt; Einstellung zu Arbeitsflexibilität; Flexibilisierung; Internationaler Vergleich; Prekarisierung.

Key words: Labor market; attitudes towards flexibility, international comparison, precarious work.

JEL-Klassifikation: J Arbeitsökonomik: J81 Arbeitsbedingungen, J6 Mobilität, Arbeitslosigkeit.