

# Atypische Beschäftigungsverhältnisse

## Entwicklungstrends und Handlungsoptionen

Seit Anfang der 90er Jahre ist europaweit eine Ausweitung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten – eine Entwicklungstendenz, die vielfältige Formen von Beschäftigungsverhältnissen von reduzierter Arbeitszeit bis hin zu einem permanent außerbetrieblichen Arbeitseinsatz umfaßt. Während BefürworterInnen die Vorteile erweiterter Handlungsspielräume durch Flexibilisierung hervorheben, weisen KritikerInnen auf die negativen Auswirkungen von diskontinuierlichem Arbeitseinsatz, Einkommensschwankungen und geringerer sozialrechtlicher Absicherung hin.

Ziel dieser von der Landesgeschäftsstelle des AMS Niederösterreich in Auftrag gegebenen und vom Österreichischen Institut für Raumplanung (ÖIR) in Wien durchgeführten Studie war es daher, Ursachen und Motive sowie die gesellschaftspolitischen, beschäftigungspolitischen und individuellen Auswirkungen dieser Beschäftigungsformen zu erforschen. Eine umfangreiche Literaturstudie, eine Zusatzbefragung im Rahmen der Repräsentativerhebung sowie Ergebnisse der persönlichen Befragung von ExpertInnen, Betrieben und Betroffenen dienten als Informationsquellen. Die Erhebungen im Rahmen dieser Studie beziehen sich auf folgende Arten atypischer Beschäftigungsverhältnisse:

Art des atypischen Beschäftigungsverhältnisses
<p><b>Teilzeitbeschäftigung</b></p> <p>Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte (gegebenenfalls kürzere) Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.</p>
<p><b>Geringfügige Beschäftigung</b></p> <p>Jene Personen, deren monatliche Entlohnung nicht über öS 3.830,- bzw. deren wöchentliche Arbeitszeit unter zwölf Stunden liegt.</p>
<p><b>Befristete Beschäftigung</b></p> <p>Von einer befristeten Beschäftigung wird gesprochen, wenn eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum beschäftigt wird oder wenn ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vorliegt, das Beschäftigungsverhältnis endet bei Erreichung des vereinbarten Ziels bzw. bei Eintritt der vereinbarten Bedingung. Diese Defi-</p>

tion trifft im Prinzip auch auf Saisonbeschäftigte zu. Da sie im Tourismus und Baugewerbe zur Normalität gehören, stellen sie eine eigene Gruppe dar.

**Neue Selbständigkeit (auch Schein-Selbständigkeit)**  
Ein Konstrukt in der Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit. Die Gruppe weist Merkmale von beiden Arbeitsformen auf, eine Abgrenzung wird je nach Fallkonstruktion variieren. Grundsätzlich handelt es sich bei der Neuen Selbständigkeit um Verträge (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag), in denen sich formal selbständige Auftragnehmer zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer Arbeitnehmer entspricht oder vergleichbar ist.

**Heimarbeit – Arbeit zu Hause**  
Im engeren Sinn sind damit unselbständig Beschäftigte gemeint, deren Arbeitsort ganz oder teilweise die eigene Wohnung ist. In den Statistiken sind HeimarbeiterInnen nach dem Heimarbeitsgesetz, Neue Selbständige, FreiberuflerInnen, KünstlerInnen oder Personen enthalten, die i.w.S. Arbeit auch zu Hause erledigen, sodaß eine Eingrenzung kaum möglich ist. Dasselbe gilt für:

**Telearbeit**  
Eine der sechs verschiedenen Definitionsvarianten lautet: HeimarbeiterInnen i.e.S. mit dem besonderen Tätigkeitsfeld EDV.

**Arbeitskräfteüberlassung – Leiharbeit**  
Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen (Überlassungsbetriebe) führen zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze in wechselnden Betrieben aus.

Ein weiteres Anliegen dieser Studie war es, auch die quantitative Entwicklung dieser Beschäftigungsformen in Österreich und auf internationaler Ebene darzustellen.

Um die Datenmängel – uneinheitliche gesetzliche Regelungen und Definitionsprobleme erschweren die Erfassung und Vergleichbarkeit – zu beheben, wurde eine Repräsentativbefragung in Österreich durchgeführt. Es liegen nunmehr erstmals vergleichbare Zahlen über den gesamten Bereich für das Jahr 1999 vor. Zur Darstellung der internationalen Entwicklung wurden die Ergebnisse der Europäischen Arbeitskräfteerhebung seit 1993 (aufgrund der Datenlage nur der Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten) ausgewertet. Eine Fortschreibung der Österreich-Daten ermöglicht eine Abschätzung der Entwicklung der nächsten fünf Jahre.

Alle Zahlen sprechen dafür, daß es sich bei der Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse spätestens seit Anfang der 90er Jahre um keine Randerscheinung mehr handelt. Zwischen 1993 und 1998 hat sich im EU-Durchschnitt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den über 20jährigen unselbständig Beschäftigten von 15% auf über 17% erhöht, der Anteil der befristet Beschäftigten von 9% auf 11%. Dänemark, Großbritannien, die Niederlande und Schweden gehören mit einem Anteil zwischen 23% und 36% zu den Teilzeit-Spitzenreitern – Österreich lag 1998 mit seinem Anteil von 16% im europäischen Mittelfeld. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind in Spanien, Finnland und Portugal mit Anteilen zwischen 16% und 31% am weitesten verbreitet – Österreich liegt EU-weit mit seinem Anteil von ca. 5% an letzter Stelle. (Siehe Tabellen 1 und 2)

In allen EU-Ländern ist mit einem weiteren Ansteigen aller Formen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu rechnen. Unter der Voraussetzung gleichbleibender Zuwachsraten könnte im Jahr 2003 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Österreich 21% und der Anteil der befristet Beschäftigten 6% betragen.

Laut Repräsentativbefragung machen die atypisch Beschäftigten in Österreich im Jahr 1999 zusammen fast ein Drittel aller Beschäftigten aus, das sind ca. 1.050.000 Personen. Der größte Anteil, etwa 17% (655.000 Personen), entfällt auf Teilzeitbeschäftigungen, gefolgt von ca. 4% (158.000 Personen) mit geringfügiger Beschäftigung, 3% (117.000 Personen) mit befristeten Dienstverhältnissen, nicht ganz 2% (60.000 Personen) Neuen Selbständigen, 1% (38.000 Personen), die zu Hause arbeiten, und 0,5% (19.000 Personen) LeiharbeiterInnen. (Siehe Tabelle 3)

Etwa 3% der atypischen Beschäftigungen sind Zweit- und Mehrfachbeschäftigungen. Etwa 90% der Teilzeitbeschäftigten und der geringfügig Beschäftigten (die beiden Formen machen zusammen drei Viertel aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse aus) sind Frauen. Bei den anderen Formen ist die geschlechtsspezifische Ausprägung nicht so kraß. Über die Struktur der atypisch Beschäftigten im einzelnen gibt die folgende Tabelle 4 Auskunft.

Die Motive für das Eingehen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen stehen in engem Zusammenhang mit den aktuellen Lebensumständen und Bedingungen am Arbeits-

**Tabelle 1: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993–1998\* in Prozent – ausgewählte Länder im Vergleich**

Jahr	AT		DE		DK		NL		SE		UK		Gesamt	
	Gesamt	Frauen												
1993	-	-	15,4	33,0	19,8	33,9	32,2	62,7	-	-	22,6	42,7	14,8	30,3
1994	-	-	16,4	34,2	18,1	32,0	33,6	64,2	-	-	22,9	43,2	15,6	31,4
1995	13,9	28,2	16,9	34,9	18,3	32,5	34,8	65,7	24,4	40,5	23,0	42,9	16,1	31,8
1996	14,8	29,9	17,2	34,7	18,4	31,4	35,7	67,2	23,8	39,7	23,3	43,2	16,5	32,0
1997	15,3	30,7	18,1	36,2	19,4	31,6	35,5	66,5	23,7	39,6	23,4	42,8	17,0	32,7
1998	16,2	31,9	18,9	37,4	19,0	32,0	35,9	65,9	22,9	38,6	23,2	42,8	17,4	33,3

\* Alle Angaben in % der unselbständig Beschäftigten über 20 Jahre; Quelle: EUROSTAT

**Tabelle 2: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993–1998\* in Prozent – ausgewählte Länder im Vergleich**

Jahr	AT		DE		ES		FI		PT		Gesamt	
	Gesamt	Frauen										
1993	-	-	7,4	8,0	30,2	35,0	-	-	8,7	9,9	9,0	10,3
1994	-	-	7,6	8,4	31,8	36,0	-	-	8,2	9,3	9,5	10,8
1995	3,8	4,6	7,9	8,6	33,4	36,7	15,5	18,3	9,0	10,1	10,1	11,2
1996	4,6	5,3	8,3	8,5	32,1	35,3	16,4	19,3	9,6	10,0	10,3	11,4
1997	4,4	5,7	8,6	9,0	32,1	34,4	16,1	17,7	11,1	11,5	10,7	11,8
1998	4,5	5,2	9,2	9,5	31,4	32,9	16,8	20,9	16,4	17,6	11,2	12,4

\* Alle Angaben in % der unselbständig Beschäftigten über 20 Jahre; Quelle: EUROSTAT

**Tabelle 3: Atypische Beschäftigungen in Österreich 1999 – Übersicht**

Art der atypischen Beschäftigung	Atypische Beschäftigungen		Schwankungsbreiten*)		Spannbreite
	Relativ	Absolut	Untere Grenze	Obere Grenze	
Teilzeitbeschäftigungen	17,4	654.891	14,5	20,3	±2,9
Geringfügige Beschäftigungen	4,2	158.077	0,7	7,7	±3,5
Befristete Dienstverhältnisse	3,1	116.676	0	7,3	±4,2
Werkverträge	1,0	37.637	0	4,6	±3,6
Freie Dienstverträge	0,6	22.582	0	4,1	±3,5
Heimarbeit	1,0	37.637	0	4,6	±3,6
Arbeitskräfteüberlassung	0,5	18.818	0	4	±3,5
Alle Beschäftigungsverhältnisse**)	27,8	1.046.318	26,2	29,4	±1,6

\*) Die Schwankungsbreiten geben Auskunft über die wahren Verteilungen in der Grundgesamtheit. So kann mit einer Wahrscheinlichkeit von 99,9% die Aussage getroffen werden, daß zwischen 14,5% und 20,3% aller Beschäftigten Teilzeitbeschäftigten sind.

\*\* Es ist zulässig, die einzelnen Anteile an atypischen Beschäftigungen zu addieren, um zu einer Gesamtaussage über die atypischen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt in Österreich zu gelangen, wengleich es Überschneidungen gibt. Aber diese spielen sich, wie beispielsweise jene zwischen Heimarbeit und Werkverträgen, im 1%-Bereich ab.

Quelle: IT-Institut

markt. Dies belegen verschiedene Befragungsergebnisse der Repräsentativerhebung. Für etwa 40% der teilzeitbeschäftigten Frauen ist dies die erste Tätigkeit nach dem Karenzurlaub – ein häufig genanntes Motiv für den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung: Arbeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu können. Befristete Beschäftigungen, zum Teil auch Leiharbeit, werden offensichtlich als Berufseinstieg üblicher und stellen vorwiegend ein Angebot des Betriebes dar, nicht aber den Wunsch der Beschäftigten. Ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitskräfteüberlasser wird vor allem dann gewählt, wenn sich ein anderes nicht ergibt. Den Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung hat nur etwa ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten, bei den anderen Beschäftigungsformen ist dieser Wunsch bei weitem stärker ausgeprägt.

Das Ansteigen atypischer Beschäftigungsverhältnisse spiegelt den sozioökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandel wider und ist dabei, gesellschaftliche Normen, Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen tiefgreifend zu verändern. Die neu in Österreich und in Europa entstandenen Arbeitsplätze sind zu einem Teil auf das Anwachsen des Sektors atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen, da das Arbeitsvolumen insgesamt nicht gestiegen ist. Dieser Trend zeigt an, daß in Zukunft verstärkt mit Diskontinuitäten im Erwerbsleben und Einschränkungen bisher gewohnter sozialstaatlicher Absicherung umzugehen sein wird. Eine gesellschaftspolitisch nicht unriskante Segmentierung der Gesellschaft zeichnet sich ab – in BesitzerInnen dauerhafter Vollzeitbeschäftigung und atypischer Jobs, in Stamm- und Randbelegschaften – mit der Folge einer bei bestimmten gesellschaftlichen Gruppen (zu einem hohen Prozentsatz Frauen) konzentrierten Armutsgefährdung und Existenzunsicherheit.

Der Wunsch nach (bzw. die starke Inanspruchnahme von) Teilzeitbeschäftigung durch Frauen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, ist Ausdruck der herrschenden Geschlechterverhältnisse, die Frauen die Zuständigkeit für Hausarbeit, Familie und Kindererziehung zuweisen. Die geschlechtsspezifische Rollenteilung wird dadurch eher verfestigt. Allerdings haben diese Teilzeitarbeitsplätze in den letzten Jahrzehnten auch erheblich dazu beigetragen, die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Ob sich für die Betroffenen eine Vergrößerung oder Beschränkungen ihres Handlungsspielraumes ergeben, hängt von den Lebensumständen des/der einzelnen Person sowie den Wahlmöglichkeiten und den Rahmenbedingungen ab, unter denen atypische Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden (müssen). Unter den gegenwärtigen Bedingungen bringen atypische Beschäftigungsverhältnisse Vorteile und erweiterte Handlungsspielräume für einige gesellschaftliche Gruppen; für viele bedeuten sie Nachteile, Gefahren und Risiken durch Ausschluß von Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie durch soziale Unsicherheit und Armutsgefährdung. Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht haben noch keine adäquaten Gestaltungsformen gefunden. Gesellschaftliche Werte und Normen, insbesondere was die Geschlechterverhältnisse betrifft, bieten noch keine guten Voraussetzungen dafür, daß die positiven Möglichkeiten der Flexibilisierung von allen genutzt werden können.

Der Einfluß des AMS auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen und einzelner Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist gering. Trotzdem sollte das AMS sich als wichtiger Kooperationspartner und Meinungsbildner aktiv

**Tabelle 4: Struktur der atypisch Beschäftigten\* – in Prozent**

	Arbeitskräfteüberlassungen	Heimarbeiten	Geringfüg. Beschäftigungen	Freie Dienstverträge	Werkverträge	Befristete Dienstverhältnisse	Teilzeitbeschäftigungen	Alle Beschäftigungen
Bis 25 Jahre	42	8	17	36	13	38	2	16
26–35 Jahre	25	9	23	28	49	42	32	28
36–45 Jahre	5	46	36	19	25	7	39	30
46–55 Jahre	8	10	12	14	11	12	22	21
56 Jahre und älter	20	27	13	3	2	1	5	6
Alle	100	100	100	100	100	100	100	100
Männlich	88	46	16	51	61	64	8	54
Weiblich	12	54	84	49	39	36	92	46
Alle	100	100	100	100	100	100	100	100
Pflichtschule allein	33	50	53	24	33	37	44	41
Lehre	43	20	29	24	5	17	23	32
Mittlere Fachschule	13	12	5	9	6	7	21	11
Höhere Schule	12	4	13	20	33	16	6	10
Hochschulabschluß	–	11	1	22	20	22	5	6
Alle	100	100	100	100	100	100	100	100
Verheiratet	45	55	71	46	46	37	75	60
Ledig	53	20	26	44	54	63	14	33
Geschieden	2	8	3	11	–	–	8	5
Verwitwet	–	17	1	–	–	–	2	1
Alle	100	100	100	100	100	100	100	100
Ostösterreich	55	60	38	77	47	42	37	42
Südösterreich	3	10	13	19	29	18	15	13
Oberösterreich	16	8	14	1	17	19	23	16
Westösterreich	27	23	36	4	7	21	25	29
Alle	100	100	100	100	100	100	100	100
Bis zu 20.000 EW	58	48	64	21	38	40	67	61
20.001–250.000 EW	7	11	20	16	29	34	17	18
Wien	34	40	17	63	34	27	15	21
Alle	100	100	100	100	100	100	100	100

\* Rundungsbedingt können die Summen mehr oder weniger als 100 Prozent betragen; EW = EinwohnerInnen; Quelle: IT-Institut

für die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von atypisch Beschäftigten einsetzen und sich in die Diskussion um einige wesentliche Rahmenbedingungen einschalten, wie z.B.:

- Bedingungen der Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarkt(re)integration;
- Verkürzung der Normalarbeitszeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Lohnausgleich;
- Entkoppelung von bestimmten finanziellen Leistungen von Erwerbsarbeitsbezug und Äquivalenzprinzip;
- eigenständige Alterssicherung von Frauen;
- Bedingungen und Verantwortlichkeit für Kindererziehung und Kinderbetreuung;
- Interessenvertretung für atypische Beschäftigungsverhältnisse.

Für den eigenen Wirkungsbereich – im Rahmen der Vermittlungstätigkeit und bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – werden empfohlen:

- Entwicklung vorbildlicher, sozialverträglicher und strategischer Modelle atypischer Beschäftigung und deren

Umsetzung und Evaluierung;

- Anlegen von Qualitätskriterien bei der Vermittlung und Durchsetzung gegen einen an quantitativen Kriterien orientierten Vermittlungsdruck;
- Beratung und Organisationsentwicklung (Flexi-Beratung): Betriebe, die flexible Arbeitszeitmodelle, Gewährung von Auszeiten, Turn-Modelle, Gleitpension etc. einsetzen wollen, bei der Umsetzung unterstützen;
- Mitarbeit an der Bildung überbetrieblicher Arbeitskräftepools als Alternative zur gewerblichen und als Ergänzung zur gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung;
- Informationspolitik und Arbeitsmarktforschung, so insbesondere über Formen der Berufseinmündung und die Langzeitwirkungen von Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf.

Für alle Aktivitäten wird die Beachtung eines Grundsatzes empfohlen: Pragmatische Maßnahmen, die aktuelle Probleme lösen, ergreifen, aber strategische Maßnahmen, die einen entscheidenden Schritt zur Systemverbesserung und Systemveränderung darstellen, nicht aus dem Auge verlieren.

#### **Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?**

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse dieser Analyse findet sich in einem für das vierte Quartal 2000 zur Publikation vorgesehenen AMS report. Bestellungen bitte schriftlich an den Verlag (s.u.).

#### **Anschrift des Auftragnehmers:**

Österreichisches Institut für Raumplanung (ÖIR)  
A-1011 Wien, Franz-Josefs-Kai 27,  
Tel.: +43/1/533 87 47-0, Fax: +43/1/533 87 47-66  
E-Mail: oir@oir.or.at, Homepage: <http://www.oir.at>

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

<http://www.ams.or.at/amsallg/index.htm>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

#### **AMS report Abonnement**

6 Ausgaben AMS report  
dazu kostenlos:  
12 Monatsberichte und 1 Jahresbericht der Informationsreihe »Arbeitsmarkt und Bildung« der Abt. Berufsinformations- und

Qualifikationsforschung des AMS Österreich

10 x AMS info

1-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 380,- (€ 27,60)

2-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 650,- (€ 47,20)

jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

#### **AMS report Einzelbestellungen**

öS 80,- (€ 5,80) inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

Der Versand von AMS report Einzelbestellungen erfolgt per Nachnahme.

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: [verlag@vh-communications.at](mailto:verlag@vh-communications.at)**

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 331695W99U