



AMS report **19**

Elisabeth Holzinger

Atypische Beschäftigung in Österreich

Trends und Handlungsoptionen vor dem
Hintergrund internationaler Entwicklungen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Seit Anfang der 90er Jahre ist europaweit eine Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen 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.

Vor dem Hintergrund der quantitativen Entwicklungen in Österreich und auf internationaler Ebene thematisiert der vorliegende AMS report die Ursachen und Motive sowie die gesellschaftspolitischen, beschäftigungspolitischen und individuellen Auswirkungen dieser »neuen« Beschäftigungsverhältnisse. Schwerpunktmäßig werden folgende Formen atypischer Beschäftigung analysiert:

- Teilzeitbeschäftigung
- Geringfügige Beschäftigung
- Befristete Beschäftigung
- Neue Selbständigkeit
- Heimarbeit – Arbeit zu Hause
- Telearbeit
- Arbeitskräfteüberlassung – Leiharbeit



P.b.b.

Verlagspostamt 1200, 334764W99E

ISBN 3-900936-13-7

Elisabeth Holzinger

Atypische Beschäftigung in Österreich

Trends und Handlungsoptionen vor dem
Hintergrund internationaler Entwicklungen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, März 2001 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2001
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-13-7

Inhalt

1	Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Randerscheinung oder Normalität?	5
2	Normal, typisch, atypisch: Definitionen und Abgrenzungen	7
3	Woher kommt das alles? Ursachen, Argumente, Motive	9
3.1	Ergebnisse der Literaturstudie	9
3.2	Befragungsergebnisse	13
3.2.1	Ergebnisse der Repräsentativbefragung	14
3.2.2	Ergebnisse der mündlichen Befragungen von ExpertInnen	17
3.2.3	Ergebnisse der mündlichen Befragungen von Betrieben und Betroffenen	18
4	Größenordnungen und Entwicklungstrends	22
4.1	Ergebnisse der Literaturstudie	22
4.1.1	Internationale Trends	22
4.1.2	Entwicklung in Österreich	26
4.2	Ergebnisse der Auswertung der EUROSTAT-Daten – Die Entwicklung zwischen 1993 und 2002	30
4.2.1	Internationale Entwicklung von 1993 bis 1998	30
4.2.2	Entwicklung in Österreich zwischen 1995 und 2003	38
4.3	Ergebnis der Repräsentativbefragung im Jahr 1999	43
4.4	Vergleich der Erhebungsergebnisse für Österreich	49
4.5	Ergebnisse der mündlichen Befragungen	49
5	Atypische Beschäftigungsverhältnisse zwischen Freiheit und Armut – Problemebenen	50
5.1	Ergebnisse der Literaturstudie	50
5.1.1	Gesellschaftspolitische Ebene	50
5.1.2	Ebene der Arbeitsbeziehungen	52
5.1.3	Individuelle Ebene	53
5.2	Ergebnisse der Repräsentativbefragung	53
5.2.1	Welches Einkommen wird durch die Aufnahme einer atypischen Beschäftigung erzielt?	54

5.2.2	Werden den atypisch Beschäftigten die gleichen Rechte wie der Stammbesellschaft gewährt?	55
5.3	Ergebnisse der mündlichen Befragungen	56
5.3.1	Ergebnisse der Befragungen von ExpertInnen	56
5.3.2	Ergebnisse der Befragungen von Betrieben	59
5.3.3	Ergebnisse der Befragungen von Betroffenen	60
6	Flexibilität regeln – Regeln flexibilisieren – Handlungsoptionen	62
6.1	Grenzen und Möglichkeiten der Steuerung	62
6.1.1	Das Repertoire	62
6.1.2	Wirksamkeit und Nebenwirkungen	64
6.2	Bestimmungsfaktoren des Handlungsbedarfs	65
6.2.1	Dringlichkeit	66
6.2.2	Politischer Wille	66
6.2.3	Größe der Betroffenenengruppe	67
6.2.4	Status quo: Lücken und Mängel	67
6.2.5	Umfeld:	
	Fördernde bzw. hemmende Rahmenbedingungen	69
6.3	Handlungsempfehlungen	70
6.3.1	Handlungsempfehlungen der ExpertInnen	70
6.3.2	Handlungsgrundsätze	71
6.3.3	Maßnahmen außerhalb des Wirkungsbereiches des Arbeitsmarktservice	73
6.3.4	Maßnahmen im Wirkungsbereich des Arbeitsmarktservice	74
7	Zur Methodik dieser Untersuchung	75
7.1	Repräsentativbefragung	75
7.1.1	Themen der Haupterhebung	76
7.1.2	Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Zusatzbefragung	77
7.2	Statistische Analyse	78
7.3	Mündliche Befragungen	80
8	Tabellenverzeichnis	83
9	Literatur	85

1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Randerscheinung oder Normalität?

Seit Beauftragung der diesem AMS report zugrunde liegenden Studie* durch das Arbeitsmarktservice Ende 1998 hat sich der Informationsstand über ein Phänomen, das mit dem Sammelbegriff »Atypische Beschäftigungsverhältnisse« bezeichnet wird, enorm erhöht. Ein Buch zeigt die österreichische und die internationale Entwicklung auf,¹ zahlreiche Buchbeiträge und Zeitungsartikel sind dem Thema gewidmet. Alle Befunde, d.h. auch die quantitativen Erhebungen im Rahmen dieses Projekts, lassen den Schluß zu: Atypische Beschäftigungsverhältnisse² werden immer zahlreicher und vielfältiger. Es handelt sich um keine vorübergehende Randerscheinung.

Die statistische Datenbasis zur genauen Beobachtung dieses Phänomens ist allerdings mangelhaft. Daten basieren auf nicht vergleichbaren Erhebungsmethoden, auf einer unterschiedlichen Referenzbasis oder fehlen überhaupt. Der Arbeitsmarkt und seine Veränderungen werden nicht mehr adäquat abgebildet. Es wurde daher im Rahmen dieser Studie eine Repräsentativbefragung durchgeführt, um den Status quo der Entwicklung aller ABV erstmals zusammenfassend darstellen zu können. Um einen Eindruck über die mengenmäßige Entwicklung der nächsten fünf Jahre zu geben, wurden die Ergebnisse der Europäischen Arbeitskräfteerhebung fortgeschrieben. Über die mengenmäßige Entwicklung hinaus stellen sich jedoch Fragen nach der Bewertung dieses Phänomens:

- Handelt es sich um etwas qualitativ Neues, das gesellschaftliche Normen und Arbeitsbeziehungen entscheidend verändert, oder um einen »alten Hut mit neuen Federn«?
- Welche Auswirkungen hat die Durchsetzung der Beschäftigung mit zeitlich, räumlich sowie arbeits- und sozialrechtlich neuen Formen? Bedeutet sie eine Vergrößerung der Handlungsspielräume oder neue Zwänge?
- Daraus ergibt sich eine dritte, wesentliche Frage für die politischen Akteure: Ist es besser, »den Tiger zu reiten oder ihn zu vertreiben«?

Das Arbeitsmarktservice hat als politischer Akteur eine besondere Verantwortung, da es im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik selbst Anwender von ABV ist. Es ist überdies in seiner Vermittlungstätigkeit von Veränderungen der Angebotsstruktur und der Arbeitsbeziehungen besonders betroffen. Antworten auf diese Fragen wurden aus einer ausführlichen Literaturstudie und durch Befragungen von ExpertInnen, Betrieben und Betroffenen gewonnen, um schlußendlich Handlungsvorschläge daraus ableiten zu können.

* Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklungstrends und Handlungsoptionen, Studie des Österreichischen Instituts für Raumplanung (ÖIR) im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Niederösterreich.

1 Talos (Hg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.

2 Dieser Begriff wird im folgenden mit ABV abgekürzt (gilt für Einzahl wie Mehrzahl).

Die Studie kommt zu der Einschätzung, daß es sich bei ABV um eine gesellschafts- und beschäftigungspolitisch bedeutende Entwicklung handelt, die den sozioökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandel widerspiegelt und die dabei ist, Produktionsweise, Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen tiefgreifend zu verändern. Flexibilisierung und ABV sind dann positiv zu bewerten, wenn sich die Handlungsspielräume aller Beteiligten erhöhen oder mit ABV bestimmte Funktionen für die (Wieder-)Eingliederung am Arbeitsmarkt erfüllt werden können. Unter den gegenwärtigen Bedingungen bringen ABV Vorteile und Handlungsspielräume für einige soziale Gruppen mit sich; für viele soziale Gruppen bedeuten sie hingegen Nachteile, Gefahren und Risiken. Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht haben noch keine (hinreichend) adäquaten Gestaltungsformen gefunden. Gesellschaftliche Werte und Normen, insbesondere was die Geschlechterverhältnisse betrifft, bieten noch keine guten Voraussetzungen dafür, daß die positiven Möglichkeiten von allen genutzt werden können.

2 Normal, typisch, atypisch: Definitionen und Abgrenzungen

Wenn etwas »atypisch« sein kann, muß etwas anderes normal sein. Als Normalarbeitsverhältnisse gelten Vollzeitbeschäftigungen, d.h. andauernde, sozialstaatlich voll erfaßte und abgesicherte Arbeitsverhältnisse. Die Leistungen werden primär in den Räumlichkeiten des vertragsabschließenden Unternehmens erbracht.³ Weichen Arbeitsverhältnisse auch nur in einem der Merkmale ab, wird von ABV gesprochen. Die Abweichungen können einzeln oder in Kombination auftreten, so vor allem:

- Fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes;
- geringeres oder höheres Arbeitsstundenausmaß;
- ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit;
- diskontinuierlicher Arbeitseinsatz;
- permanent außerbetrieblicher Arbeitseinsatz;
- Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn oder
- fehlende sozialrechtliche (Ab-)Sicherung.

Unterschieden wird auch zwischen atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen.⁴ ABV sind dann prekär, wenn sie durch niedriges und nicht kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, ungenügenden sozialen Schutz, mangelnden Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung bzw. geringe Karrierechancen gekennzeichnet sind.⁵

Um den Untersuchungsrahmen überschaubar zu halten, wurden bestimmte Formen der ABV, wie z.B. Schicht- und Nachtarbeit, Beschäftigung mit Überstunden und kapazitätsorientierter variabler Arbeitseinsatz (KAPOVAZ), nicht in die Analyse einbezogen. Die vorliegende Untersuchung bezieht sich auf folgende Arten von ABV:

Übersicht 1: Atypische Beschäftigungsverhältnisse – verschiedene Arten

Art des ABV	Überschneidung mit/Parallelen zu
<p>Teilzeitbeschäftigung</p> <p>Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte (gegebenenfalls kürzere) Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.</p>	<p>Geringfügiger Beschäftigung; diese ist im Prinzip eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung.</p>

³ Eine logisch scharfe Abgrenzung ist in der Realität nicht immer zur Gänze möglich: So sind z.B. natürlich viele InstallateurInnen, die ihre konkrete Arbeit zumeist außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte verrichten (also in den Räumlichkeiten der einzelnen gewerblichen oder privaten KundInnen), im Rahmen eines unbefristeten Normalarbeitsverhältnisses tätig.

⁴ Keller/Seifert 1995.

⁵ Gstöttner u.a. 1997.

<p>Geringfügige Beschäftigung</p> <p>Jene Personen, deren monatliche Entlohnung nicht über der geltenden Geringfügigkeitsgrenze angesiedelt ist bzw. deren wöchentliche Arbeitszeit unter zwölf Stunden liegt.</p>	
<p>Befristete Beschäftigung</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 Definition trifft im Prinzip auch auf Saisonbeschäftigte zu. Da sie im Tourismus und Baugewerbe zur Normalität gehören, stellen sie eine eigene Gruppe dar.</p>	<p>Arbeitskräfteüberlassung/Leiharbeit sind ebenfalls eine Form der befristeten Beschäftigung.</p> <p>Neuer Selbständigkeit (vor allem Freie Dienstverträge, aber auch Werkverträge)</p>
<p>Neue Selbständigkeit (auch Schein-Selbständigkeit)</p> <p>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 AuftragnehmerInnen zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer ArbeitnehmerInnen entspricht oder vergleichbar ist.</p>	<p>Befristeter Beschäftigung, Heimarbeit</p>
<p>Heimarbeit – Arbeit zu Hause</p> <p>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</p> <p>Telearbeit</p> <p>Eine der sechs Definitionsvarianten lautet: HeimarbeiterInnen i.e.S. mit dem besonderen Tätigkeitsfeld EDV.</p>	<p>Neuer Selbständigkeit</p>
<p>Arbeitskräfteüberlassung – Leiharbeit</p> <p>Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen (Überlassungsbetrieb) führen zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze in wechselnden Betrieben aus.</p>	<p>Befristeter Beschäftigung</p>

3 Woher kommt das alles?

Ursachen, Argumente, Motive

3.1 Ergebnisse der Literaturstudie

In der Diskussion über die Ursachen und Begründungen für das Zunehmen von ABV sind zwei prototypische Argumentationslinien beobachtbar.

Die erste: Die Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen für die Wirtschaft und der gesellschaftliche Strukturwandel verlangten von Unternehmen und Beschäftigten Flexibilität, die übrigens auch dem Wunsch letzterer nach mehr Gestaltungsspielräumen bei der Organisation des Lebens (Schlagwort: Lebensstil) entspräche. Beschäftigungsverhältnisse seien diesen Anforderungen anzupassen, Flexibilisierung ist (vergleichbar einem Imperativ) zu ermöglichen. Dies liege im Interesse beider Seiten – der Arbeitgeber wie der ArbeitnehmerInnen. Mangelnde Anpassungsfähigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und das Festhalten an strengen Regulierungen der Arbeitsbeziehungen förderten geradezu Beschäftigungskrisen.⁶ Es handle sich um eine zwangsläufige, nicht aufhaltbare und sinnvollerweise auch nicht aufzuhaltende Entwicklung der Arbeitsbedingungen – es ginge um eine Anpassungsstrategie, um den Anforderungen, die an Unternehmen heute gestellt würden, gerecht zu werden.

Die zweite: Die Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen für die Wirtschaft und der gesellschaftliche Strukturwandel hätten Anforderungen an die Flexibilität zur Folge. Der Strukturwandel sei nicht als automatisch ablaufender Prozeß zu sehen, schon gar nicht als einer, dessen negative Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen nicht zu verhindern wären. Es ist zu prüfen, inwiefern Flexibilisierungsstrategien notwendig und sinnvoll seien, inwiefern sie zur einseitigen Erhöhung der Handlungsspielräume von Unternehmen eingesetzt würden. Weder bei den Rahmenbedingungen noch bei dem davon ausgelösten Flexibilisierungsschub handle es sich um eine zwangsläufige Entwicklung. Diese sei vielmehr laufend auf ihre Sinnhaftigkeit und auf ihre positiven bzw. negativen Auswirkungen auf alle Beteiligten zu prüfen. Es ginge um eine für Gesellschaft, Unternehmen und Beschäftigte befriedigende Gestaltungsstrategie.

Die beiden Argumentationslinien stehen sich nicht immer feindlich gegenüber, vielmehr gibt es viele Überschneidungen – (zumindest einige) VertreterInnen der Anpassungsstrategie befürworten eine (voll) sozialverträgliche Gestaltung flexibler Beschäftigungsverhältnisse. VertreterInnen der Gestaltungsstrategie sperren sich nicht automatisch gegen ökonomische und gesellschaftspolitische Entwicklungen.

6 Büchtemann 1993.

Begründung: Strukturelle Rahmenbedingungen

Die Herausbildung der globalen Wirtschaft und die Internationalisierung der Standortkonkurrenz, verbunden mit der Einschränkung der wirtschafts- und sozialpolitischen Handlungsfähigkeit der nationalen Regierungen, stellen sozusagen Rahmenbedingungen für die Veränderung dar, die sowohl das Flexibilitätsparadigma als auch die reale Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse ausgelöst haben. Unter diesen Makrobedingungen müsse der radikale ökonomische Strukturwandel gesehen werden, dessen Merkmale hier nur exemplarisch aufgezählt werden können:

- Der Übergang vom extensiven zum intensiven Wachstum seit den 60er Jahren;
- die Ablösung der fordistisch organisierten Massenproduktion durch eine postfordistisch organisierte, skill-intensive Produktion;
- die Ausweitung der »Rund-um-die-Uhr«-Produktion;
- enorme Sektorverschiebungen und die dadurch erfolgte Zunahme nicht-industrieller Arbeit in einem sich laufend ausdifferenzierenden Dienstleistungssektor;
- die Erhöhung der Produktivität durch den Einsatz neuer Produktionstechniken mit einer in der Folge tiefgreifenden Veränderung in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung;
- die Veränderung der Arbeitsorganisation;
- die Entkoppelung von Wachstums- und Beschäftigungsentwicklung und die seit den 80er Jahren darauf folgende massive Beschäftigungskrise;
- die steigende Frauenerwerbsbeteiligung, einhergehend mit segmentierten Arbeitsmärkten, Prozessen der Dequalifizierung ganzer Branchen und Berufsgruppen und den spezifischen Arbeitszeitwünschen, die zum Ansteigen der Teilzeitbeschäftigungen erheblich beigetragen hätten.

Als Merkmale des gesellschaftlichen Strukturwandels, die Einfluß auf die Entwicklung der ABV gehabt hätten, werden die Individualisierung, die Ausdifferenzierung der Lebensstile und das gestiegene Anspruchsniveau bzw. die gestiegenen Möglichkeiten zur selbstbestimmten Gestaltung des Lebens angeführt. Sie lösten mehr und mehr den Wunsch nach größerer Zeitsouveränität aus, der für das Ansteigen der ABV in einem ebenso großen Ausmaß verantwortlich sei wie die »Zwänge« des ökonomischen Strukturwandels.

Begründung: Anpassungsbedarf

Aus den gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen folgen die Notwendigkeiten:

- Eine differenzierte Anpassung des Beschäftigungsstandes an konjunkturell/strukturbedingte wirtschaftliche Schwankungen zu ermöglichen;
- die Konkurrenzfähigkeit durch Senkung der Lohnkosten (und Lohnnebenkosten) zu erhöhen, was u.a. mittels Konzentration auf eine kleine Stammbesellschaft erzielt werden kann;
- die durch die »Rund-um-die-Uhr«-Ökonomie und Erweiterung der Öffnungszeiten ausgedehnte Gesamtarbeitszeit durch flexible Arbeitszeiten zu bedienen sowie
- Qualifikationsüberschüsse und Qualifikationsdefizite, aber auch Fehlqualifikationen durch verschiedene Maßnahmen der Arbeiterprobung mittels ABV in den Griff zu bekommen.

Begründung: Gestaltungsbedarf

Die Notwendigkeit zum Einsatz von ABV sei nicht nur die Folge struktureller Rahmenbedingungen, sondern diese hätte auch andere Gründe:

- Die seit den 80er Jahren konstant hohe Arbeitslosigkeit wird immer mehr zu einem Push-Faktor der Deregulierung von Arbeitsbeziehungen. Um Arbeitsplätze innerhalb nationalstaatlicher Grenzen zu halten, wird die geforderte bzw. umgesetzte Reduktion der Arbeitskosten zunehmend zu einem »Totschlagargument« gegenüber arbeits- und sozialrechtlichen Normen.
- Segmentierung und Spaltung des Arbeitsmarktes schwächten die kollektive Interessenvertretung und ermöglichten eine Differenzierung von Lohn- und Arbeitsverhältnissen sowie eine Individualisierung der Arbeitsbedingungen, die vom einzelnen nicht mehr überblickbar und gestaltbar wären und weitere Flexibilisierungstendenzen zur Folge hätten.
- Kleine Stammebelegschaften und große Randbelegschaften unter den Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit erhöhten den Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Unternehmen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, die diese allein zu ihren Gunsten ausnützen könnten.

Inwiefern Flexibilisierung eine notwendige Maßnahme zur Sicherung der wirtschaftlichen Basis von Unternehmen und ein erfolgreiches Instrument der Arbeitsmarktpolitik ist und/oder den Gestaltungsansprüchen der Menschen entspricht, kommt darauf an, »(...) was konkret flexibilisiert wird und wie dies im einzelnen geschieht«. ⁷ Eine Beurteilung der Zweckmäßigkeit kann jedenfalls nicht generell erfolgen. Sie kann anhand von zwei Indikatoren geprüft werden:

- Erstens daran, welche Auswirkungen ABV für wen haben und ob die Erwartungen, die in sie gesetzt werden, in Erfüllung gehen. Auf die Auswirkungen wird im nächsten Kapitel genauer eingegangen.
- Zweitens daran, welche Entscheidungsspielräume die Beteiligten haben, also das Maß an Freiwilligkeit, das beim Einsatz/Eingehen von ABV gegeben ist.

Exkurs: Freiwilligkeit

Eine Quelle, um das Ausmaß an Freiwilligkeit für das Eingehen von ABV abzuschätzen, sind Befragungen über die Gründe. Die Ergebnisse dieser Befragungen sind teilweise widersprüchlich. Dies hängt von den jeweiligen Fragestellungen ab, die im Vergleich oft mehrere Interpretationsmöglichkeiten zulassen. Aussagen, wie z.B.: »The overwhelming majority of the Part-Time-Jobs in Europe is voluntary«, ⁸ sind daher mit Vorsicht zu genießen. Die Europäische Arbeitskräfteerhebung, die bei der Teilzeitbeschäftigung einen etwa 50%igen Freiwilligenanteil (Antwort: »Wünsche keine Vollzeitätigkeit«) erbringt, läßt sich ohne ökonomischen Kontext und Analyse der Arbeitsmarktbedingungen nur schwer interpretieren. O'Reilly/Fagan (1998) bezeichnen es als die größte Schwäche dieser Befragungen, daß sie keinen Bezug zu Lebens- und Arbeitsbedingungen herstellen, nicht den Einfluß von Regulierungsformen berücksichtigen

⁷ Walwei 1996.

⁸ Delsen/Huijgen 1997, Seite 10.

und nicht auf den dynamischen Prozeß der Beziehungen innerhalb von Unternehmen eingehen.⁹ Eine international durchgeführte Befragung von Unternehmen ergibt bei der Frage nach den Motiven für den Einsatz von Teilzeitbeschäftigung durch Betriebe einen Anteil von 41% für »Bedürfnisse des Unternehmens« und 36,4% für »Bedürfnis der Beschäftigten«,¹⁰ bei der befristeten Beschäftigung kommen die »Wünsche der Beschäftigten« nur auf einen Anteil von 2,3%.¹¹

Ein ähnlicher Unterschied zwischen der Freiwilligkeit von Teilzeitbeschäftigung und der von befristeter Beschäftigung kommt auch in der Europäischen Arbeitskräfteerhebung zum Ausdruck: 57% der befragten Teilzeitbeschäftigten »wünschen keine Vollbeschäftigung«, hingegen trifft dies nur auf 7,5% der befristet Beschäftigten zu. Trotz Suche konnten 19% der Teilzeitbeschäftigten und 39% der befristet Beschäftigten keine Vollbeschäftigung finden.

Empirische Ergebnisse über die Abhängigkeit der Motive für den ABV-Einsatz von Firmengröße, Wirtschaftssektor und Qualifikationsniveau weisen darauf hin, daß es jeweils sehr komplexe Ursachen gibt, die nicht einfach auf Präferenzverschiebungen bei den Beschäftigten oder auf das Motiv der Kostensenkung bei den Unternehmen zurückzuführen sind.

Da die Frage nach der Präferenz nur bedingt Auskunft über die Freiwilligkeit gibt, wurde in einem Ländervergleich zwischen Deutschland und Großbritannien eine differenziertere Vorgangsweise gewählt. Über verschiedene Fragen, welche die Zufriedenheit mit der Teilzeitbeschäftigung messen, wurde eine Typologie der »Teilzeitmotive« abgeleitet. Diese brachte in beiden Ländern mit starken »Bread-Winner«-Traditionen etwa gleiche Ergebnisse. Demnach gibt es drei Motivtypen:

- Traditionelle Motive – etwa 53% der Beschäftigten wählen Teilzeitbeschäftigung, um Beruf und Haushalts- bzw. Erziehungspflichten vereinbaren zu können.
- Funktionale Motive – etwa 45% der Beschäftigten wählen Teilzeitbeschäftigung, um vorübergehend Arbeit mit anderen Bedürfnissen vereinbaren zu können.
- Postmoderne Motive – etwa 2% der Beschäftigten wählen Teilzeitbeschäftigung wegen der Erhöhung der Unabhängigkeit.

Während die oben erwähnte Untersuchung die Freiwilligkeit der Wahl stark relativiert, kommt Walwei (1996) zu dem Schluß, daß im internationalen Vergleich nur zwischen 3% und 6% unfreiwillig teilzeitbeschäftigt und die Hauptursachen für Teilzeitbeschäftigung in Präferenzverschiebungen hinsichtlich der Arbeitszeit begründet sind. Aus der Diffusion von Teilzeitbeschäftigung in alle Sektoren schließt er, daß sich Teilzeitbeschäftigung auch unabhängig vom sektoralen Strukturwandel und der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Beschäftigung entwickelt hätte. Daß in allen Sektoren der Teilzeitanteil der Frauen wesentlich höher ist und daher das Vereinbarkeitsargument zu beachten wäre, wird von ihm allerdings nicht berücksichtigt.

Bei aller Widersprüchlichkeit sind vor allem zwei Ergebnisse sicher: Teilzeitbeschäftigung ist bei weitem stärker von ArbeitnehmerInnenpräferenzen induziert als befristete Beschäftigung – für die anderen ABV liegen keine empirischen Ergebnisse vor. Man kann nicht von entwe-

9 Delsen/Huijgen 1997.

10 Dieselben Seite 19.

11 Dieselben Seite 23.

der rein unternehmensinduzierten oder rein beschäftigteninduzierten Entwicklungen ausgehen, sondern muß nach Sektoren, Qualifikationsniveau und Phase im Lebenszyklus differenziert die unterschiedlichen Gründe und Motive beachten.

Eine andere Quelle, um das Ausmaß an Freiwilligkeit für das Eingehen von ABV abzuschätzen, sind Analysen bezüglich der Rahmenbedingungen für Beschäftigte und der Handlungsspielräume, die diese überhaupt haben. Grundsätzliches Kriterium zur Beurteilung des Maßes an Freiwilligkeit: Da für die meisten Beschäftigten immer ein Zielkonflikt zwischen (mehr) Zeit und (mehr) Geld existiert, ist eine freie Entscheidung nur dann gegeben, wenn man sich ein ABV leisten kann. Wenn man unbedingt auf eine Erwerbsarbeit angewiesen ist, aber schlechte Voraussetzungen mitbringt, ist das Maß an Freiwilligkeit ebenfalls relativ. Dies trifft auf Niedrigqualifizierte und Personen mit geringer Arbeitsmarktmobilität und schlechten Beschäftigungschancen zu. »Nehmen, was sie kriegen«, müssen daher viele BerufseinsteigerInnen, AlleinerzieherInnen und ältere Arbeitskräfte. Unter Bedingungen von – vor allem struktureller – Arbeitslosigkeit ist für diese Gruppen, aber auch für alle anderen potentiellen Beschäftigten, das Maß an Freiwilligkeit, was die Wahl des Beschäftigungsverhältnisses betrifft, reduziert.

Als besonders gewichtiges Gegenargument gegen ein hohes Maß an Freiwilligkeit gilt der hohe Frauenanteil an den ABV. An der starken Präferenz für ABV durch Frauen zeige sich, daß die ABV – sofern sie nicht ohnehin existentielle Notwendigkeit und einzig erreichbare Möglichkeit sind – vorwiegend dem Vereinbarkeitsgebot dienen und nur zu einem geringen Teil ein Aufbegehren gegen die Dominanz der Erwerbsarbeit ausdrücken: »Die Hauptursache dafür, daß Frauen überhaupt Teilzeit arbeiten wollen, liegt in der altbekannten Problematik der Doppelbelastung erwerbstätiger Frauen durch Beruf und Familie«. ¹² Da die familiäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern üblicherweise immer noch traditionell gestaltet ist und nach wie vor ein Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen besteht, ist eine Vollzeitbeschäftigung in bestimmten Phasen des Lebenszyklus gar nicht möglich. ¹³

3.2 Befragungsergebnisse

Die im folgenden präsentierten Befragungsergebnisse vermitteln ein schillerndes Bild der in diesem Feld herrschenden Beweggründe für die Aufnahme und den Einsatz von ABV. Die ExpertInnenmeinungen stellen den Ergebnissen der Literaturstudie persönliche Einschätzungen gegenüber. Die Befragungen der Betroffenen und Betriebe zeichnen ein Bild, das zusammengestellt ist aus:

- Antworten auf die direkte Frage nach den Motiven für den Einsatz bzw. die Aufnahme von ABV und die eigenen Zukunftspläne und
- Antworten auf Fragen, die indirekt über die Gründe Auskunft geben können, wie die Frage nach der vorherigen Tätigkeit, der bisherigen Praxis, Einschätzungen, Vor- und Nachteilen etc.

¹² MittAB 3/96, Seite 405.

¹³ Angerler 1999.

3.2.1 Ergebnisse der Repräsentativbefragung

Welche Beweggründe führen zur Aufnahme eines ABV? Die Beweggründe, die jemanden zur Aufnahme eines ABV bewegen, sind unterschiedlich und werden durch die Art der Beschäftigung bestimmt.

Personalleasing wird angestrebt:

- Weil sich ein normales Arbeitsverhältnis nicht verwirklichen ließ;
- weil man/frau auf den Verdienst angewiesen ist;
- weil ein Wiedereinstieg ins Erwerbsleben (häufig nach einer Arbeitslosigkeit) erreicht werden soll.

Heimarbeit wird ausgeübt:

- Weil man/frau auf den Zusatzverdienst angewiesen ist;
- weil man/frau Freude an der Arbeit hat;
- weil man/frau mehr Freizeit haben will.

Geringfügige Beschäftigungen übt man/frau aus:

- Weil man/frau den Zusatzverdienst zur Aufbesserung des Familieneinkommens benötigt;
- weil das aus dieser Tätigkeit erzielte Einkommen steuerfrei ist.

Freie Dienstverträge werden angestrebt:

- Weil man/frau auf diesen Verdienst angewiesen ist;
- weil man/frau die Arbeit als Möglichkeit zu einem beruflichen Einstieg betrachtet.

Werkverträge werden angenommen:

- Weil man/frau auf diesen Verdienst angewiesen ist;
- weil man/frau sich mit der Arbeit identifiziert;
- weil man/frau die Arbeit als beruflichen Einstieg betrachtet.

Befristete Dienstverhältnisse:

- Werden häufig vom Betrieb gewünscht;
- sind überdies oft die einzige Verdienstquelle;
- werden als beruflicher Einstieg gewählt, wenn sich »nichts anderes ergibt«.

Teilzeitbeschäftigungen werden vornehmlich aus den folgenden Motiven gewählt:

- Man/frau braucht den Zusatzverdienst zum Familieneinkommen.
- Frauen, die so gut wie ausschließlich eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, benötigen vielfach die kürzere Arbeitszeit, um ihren Kinderbetreuungspflichten nachzukommen.
- Teilzeitbeschäftigung wird auch gelegentlich angestrebt, um ein Studium zu finanzieren.

Tabelle 1: Beweggründe für die Aufnahme von ABV (in %)

Art des ABV	Nichts anderes ergeben	Steuer- freies Einkommen	Mehr Freizeit	Auf (Zusatz-) Verdienst angewiesen	Beruflicher Einstieg	Beruflicher Wieder- einstieg	Interesse/ Spaß	Wunsch des Betriebes
Personalleasing	52	–	–	49	22	32	5	13
Heimarbeit	–	–	34	53	12	10	36	8
Geringfügige Beschäftigung	21	28	30	66	11	11	8	23
Freier Dienstvertrag	5	3	26	38	30	2	24	25
Werkvertrag	19	5	23	61	42	17	45	22
Befristetes Dienstverhältnis	33	3	11	62	39	6	10	31
Teilzeitbeschäftigung	15	1	53	55	11	26	13	23
Alle Befragten mit einem ABV	17	7	43	55	14	21	15	22

Quelle: IT-Institut

Sollen die ABV längerfristig ausgeübt werden?

Jobcharakter – also vorübergehende Beschäftigung – kommt Dienstverhältnissen bei Arbeitskräfteüberlassungen sowie bei der Heimarbeit zu. In beiden Fällen wird in einem hohen Maß (zwischen 44% und 58%) eine fixe Beschäftigung bei einem Beschäftigterbetrieb (bei der Arbeitskräfteüberlassung) bzw. eine Vollbeschäftigung in einem Fremdbetrieb (bei der Heimarbeit) angestrebt.

Teilzeitbeschäftigungen sind nur in den seltensten Fällen (nicht mehr als 15%) kurzfristiger Natur. Und nicht mehr als 18% (!) streben – zumindest zum Erhebungszeitpunkt – eine Vollzeitbeschäftigung an.

In ungefähr vier von zehn Fällen sollte die geringfügige Beschäftigung nur kurzfristiger Natur sein. Eine Vollbeschäftigung wird aber nur von jedem/jeder vierten Befragten angestrebt.

Bei Freien Dienstverträgen und auch bei befristeten Dienstverhältnissen strebt ungefähr jede/r zweite Befragte eine fixe Beschäftigung an.

Tabelle 2: Jobcharakter (in %)

Art des ABV	Vorübergehend	Fixe Beschäftigung/Vollbeschäftigung angestrebt
Personalleasing	42	44
Heimarbeit	49	58
Geringfügige Beschäftigung	34	26
Freier Dienstvertrag	23	49
Werkvertrag	29	34
Befristetes Dienstverhältnis (Vollbeschäftigung)	35	45
Teilzeitbeschäftigung	15	18
Alle Befragten mit einem ABV	21	22
Quelle: IT-Institut		

Welche Tätigkeiten wurden vor der Aufnahme eines ABV ausgeübt?

Die Struktur der ABV bestimmt den Erwerbsstatus, den die Befragten vor der Aufnahme einer solchen Beschäftigung einnahmen. So machen die Teilzeitbeschäftigungen 63% aller ABV aus und die geringfügigen Beschäftigungen 15%. Da diese Beschäftigungen zu über 90% bzw. zu über 80% von Frauen ausgeübt werden, sind sie vielfach die erste Tätigkeit nach einer Karenz.

Nach Abschluß einer Berufsausbildung führt der Eintritt ins Erwerbsleben vielfach über Personalleasing, nach Abschluß einer Schulausbildung vielfach über befristete Dienstverhältnisse, über Werkverträge sowie über Freie Dienstverträge. Dienstverhältnisse bei einer Arbeitskräfteüberlassung werden auch angestrebt, um aus der Arbeitslosigkeit zu entkommen. Wer zum Erhebungszeitpunkt Heimarbeit ausübte oder auch in der Rechtsform eines Freien Dienstvertrages tätig war, hatte vorher häufig eine Vollbeschäftigung.

Bei den geringfügigen Beschäftigungen sowie bei den Teilzeitbeschäftigungen waren viele auch vor der Aufnahme des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses in eben dieser jeweiligen atypischen Beschäftigungsart tätig. Dieser empirische Tatbestand wurde unter dem Merkmal »Anderes« subsumiert.

Tabelle 3: Tätigkeit vor der Aufnahme des ABV (in %)

Art des ABV	Berufs- und Schul- ausbildung	Arbeitslos	Vollbe- schäftigung	Zu Hause/ Karenz	Anderes
Personalleasing	32	27	25	–	15
Heimarbeit	5	–	75	19	–
Geringfügige Beschäftigung	19	5	29	30	17
Freier Dienstvertrag	29	–	61	3	3
Werkvertrag	35	–	21	27	17
Befristetes Dienstverhältnis	53	7	25	8	8
Teilzeitbeschäftig.	6	3	33	40	17
Alle Befragten mit einem ABV	13	4	32	34	17
Quelle: IT-Institut					

3.2.2 Ergebnisse der mündlichen Befragungen von ExpertInnen

Von allen GesprächspartnerInnen (GP)¹⁴ auf ExpertInnenebene wird Flexibilisierung als logische Konsequenz vor sich gehender Veränderungen in allen Lebensbereichen angesehen, die Anpassung erfordern und mit denen umzugehen daher auch in bezug auf die Gestaltung des Arbeitsprozesses notwendig sei. Um sich unter rasch ändernden Verhältnissen optimal bewegen zu können, sei es notwendig, »(...) heute flexibel zu sein«. Oder auch: »Flexibilität ist von allen zu verlangen, sofern sie gut geregelt und gesetzeskonform ist.« Wie notwendig der Einsatz von ABV ist, könne nicht allgemein beantwortet werden, sondern nur unter Berücksichtigung der verschiedenen Interessen, die Sinnhaftigkeit an sich stehe außer Zweifel. Flexibilität biete Chancen und Möglichkeiten, berge aber auch Gefahren. Letztere zu minimieren sei Aufgabe der Politik. Man müsse aber auch sehen, daß negative Auswirkungen, wie die Flucht aus dem Arbeits- und Sozialrecht oder ähnliches, keine neuen Erscheinungen seien, meint ein GP. Auslösende Faktoren für die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse seien also:

- Veränderungen der Arbeitsprozesse und der Arbeitsorganisation;
- der ökonomische Strukturwandel – Globalisierung der Wirtschaft, Konkurrenz- und Erfolgsdruck, unter dem Betriebe und ManagerInnen stehen, Nutzer- und Verbraucher-

¹⁴ Siehe Kapitel 7 bezüglich der ExpertInnen, mit denen Gespräche geführt wurden.

orientierung der Dienstleistungsgesellschaft;

- der technologische Wandel – Reduktion der Zahl der Arbeitsplätze sowie
- die hohe Veränderungsgeschwindigkeit, mit der alle Entwicklungen vor sich gehen.

Nicht alle stehen allerdings diesen Auslösern neutral gegenüber. Dies führt dann dazu, sich nicht nur mit einem Regulierungsrahmen für einzelne ABV auseinanderzusetzen, sondern sich generell mit einem sozialpolitischen Rahmen für Arbeitsverhältnisse zu befassen: *»Die Erwerbsarbeit wird weniger, das ist bedauerlich, aber das ist so, deshalb muß man sich Gedanken darüber machen, die Existenzsicherung von der Erwerbsarbeit in einem gewissen Maß abzukoppeln.«* Ein GP wehrt sich gegen die Annahme, die derzeit zu beobachtende Situation sei eine zwangsläufige Kette von Ursachen und Wirkungen. Er schätzt das Ansteigen von ABV zwar ebenfalls als logische Konsequenz des ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandels ein, stellt aber diesen selbst in Frage: *»Zwangsläufig muß gar nichts sein, das gibt es nicht. Globalisierung, Standortkonkurrenz, Beschleunigung und was man nicht alles als Begründung heranziehen könnte, haben zwar einen Erklärungswert, aber man könnte alles auch anders lösen.«* Es gehe nicht nur darum, sich Entwicklungen anzupassen, sondern diese zu hinterfragen bzw. zu verändern.

3.2.3 Ergebnisse der mündlichen Befragungen von Betrieben und Betroffenen

Befragte Betriebe

Können die Begründungen, die allgemein für das Entstehen und die Zunahme der ABV angeführt werden, durch die Aussagen der Betriebe bestätigt werden?

Zuerst ist bei den befragten Betrieben aber zwischen Non-Profit-Betrieben (sog. Gemeinnützigen Betrieben) und Profit-Betrieben zu unterscheiden. In Non-Profit-Betrieben, wie z.B. im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, ist das ABV Charakteristikum des Projekts, das für eine bestimmte Dauer gefördert wird: Das ABV dient der Wiedereingliederung, Arbeitserprobung und/oder Ausbildung der Betreuten. Ein Teil (in einem befragten Betrieb sogar der Großteil) der ProjektorganisatorInnen und BetreuerInnen steht ebenfalls in einem ABV. Diese Fälle repräsentieren den im gemeinnützigen Bereich häufig notwendigen Einsatz von ABV – *»(...) das ist die einzige Lösung, um nicht pleite zu gehen«*. In diesen Betrieben liegt der Anteil im Durchschnitt bei 80%, in einem Betrieb ist die Arbeit auf Werkvertragsbasis auch für die BetreuerInnen typisch. In einem anderen Betrieb ist die Befristung und jährliche Verlängerung im Rhythmus der Verlängerung des Projektbudgets für die Projektorganisatorin typisch – *»Das ist überall so in unserem Bereich.«* –, in den anderen kommt Teilzeitbeschäftigung für die MitarbeiterInnen des Sekretariats vor. Die Nachteile werden von den Beschäftigten sehr wohl gesehen und eine Fix- bzw. Vollzeitstellung durchaus gewünscht.

Die befragten Profit-Betriebe haben bereits eine langjährige Erfahrung mit ABV (im Durchschnitt elf Jahre), der Anteil der ABV lag im Befragungszeitraum bei etwa 10% der Beschäftigten, Tendenz steigend. Zwei Drittel der Betriebe verzeichnen einen Zuwachs an ABV um zumindest 50%. Der steigende Einsatz von ABV erfolgte zum überwiegenden Teil auf Initiative des Betriebes, und zwar vorwiegend, um die Disponierfähigkeit zu erhöhen, d.h. Auftragsspitzen und Produktionsausweitungen ohne Personalsteigerung zu bewältigen und um Personalkosten zu sparen. Nur zwei negative Stellungnahmen – bei gleichzeitigem Nicht-Anstieg der ABV in ihrem jeweiligen Betrieb – beziehen sich auf hohe Kosten und »(...) *ich fang mir den Zinnober nicht an, Freie Dienstverträge zu machen*«.

Der Einsatz von ABV, insbesondere von Teilzeit, ist bei den meisten Betrieben Teil der Beschäftigungsstrategie. Dazu kommt zusätzlich ein anlaßbezogener Einsatz von ABV, und zwar insbesondere von Leiharbeit – 19 Antworten beziehen sich darauf. Die meisten Betriebe bejahen auch die Frage, ob die Zahl der ABV zunehmen bzw. gleichbleiben wird. Von einer Abnahme ist kaum die Rede.

Nach der zukünftigen wirtschaftlichen Bedeutung von ABV (die alle im Ansteigen sehen) befragt, finden sich mehrfach jene Argumente wieder, die von einer Notwendigkeit für die moderne Arbeitsorganisation und einem gestiegenen Mobilitätsanspruch der Beschäftigten sprechen, so z.B.: »*Mobilität wird wichtiger*« bzw. der »(...) *Arbeitsmarkt muß flexibler werden*«.

Wie weit die allgemeinen Begründungen für die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von ABV auf die befragten Betriebe zutreffen, kann auch aus den Vorteilen von ABV für Unternehmen abgelesen werden. Die angeführten Vorteile überwiegen die angeführten Nachteile. So werden als betriebliche Vorteile angeführt:

- Bei den befristet Beschäftigten ist die Möglichkeit der Arbeitserprobung von Vorteil.
- Teilzeitbeschäftigung – verbunden mit flexibler Arbeitszeit – ist für Unternehmen interessant, um einen bedarfsgerechten Einsatz zu ermöglichen.
- Geringfügig Beschäftigte sparen vor allem Lohnnebenkosten.
- Mit LeiharbeiterInnen können vor allem Spitzen abgedeckt werden, und das Stammpersonal kann gering gehalten werden.
- Neue Selbständige werden geschätzt, weil sie kostengünstiger sind und ergebnisorientiert arbeiten.
- Die Betriebe schätzen auch die Motivation und den erhöhten Arbeitseinsatz der atypisch Beschäftigten.

Aus der Sicht der Unternehmen sind ABV auch vorteilhaft für MitarbeiterInnen, es werden allerdings sehr viel weniger Beispiele angeführt: Teilzeitbeschäftigung sei gut für Frauen mit Betreuungspflichten, geringfügige Beschäftigung eine Möglichkeit, zusätzlich Geld zu verdienen und Leiharbeit eine gute Möglichkeit, um Erfahrungen mit einem Betrieb zu sammeln.

Nachteile für die Beschäftigten – einige Nennungen beziehen sich auf LeiharbeiterInnen und geringfügig Beschäftigte – werden bei weitem weniger häufig angeführt als Vorteile, wobei für die Non-Profit-Betriebe die Sorge, daß ihre Klientel überhaupt einen Arbeitsplatz fin-

det, im Vordergrund steht: *»Eine Anstellung nach der Maßnahme in irgendeiner Form, am besten aber eine fixe, wäre erstrebenswert.«*

Die Antworten auf die Frage nach der Bekanntheit von Pro- und Kontra-Argumenten spiegeln weniger die öffentliche Debatte wider, sondern eher die individuelle Meinung der Befragten. Die Antworten sind eine Mischung aus allgemeinen und persönlichen Argumenten zur Begründung der Sinnhaftigkeit bzw. Gefahr von ABV.

Non-Profit-Betriebe unterscheiden sich bei dieser Fragestellung von Profit-Betrieben. Non-Profit-Betriebe haben ausgeprägte positive, aber auch negative Meinungen und einen hohen Informationsstand, während einige der Profit-Betriebe angeben, nicht informiert zu sein und nur sehr vage Angaben zu Pro-Argumenten, dafür aber Kritik an Beschränkungen von ABV anbringen: *»Viele reden darüber, ohne Bescheid zu wissen. Daß ABV eine Verschlechterung für die ArbeitnehmerInnen bedeuten, ist ein typisches Schlagwort der Gewerkschaften, die um ihre Pfründe fürchten.«* Oder auch: *»Konservative haben immer Angst vor Veränderungen.«* Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß drei Betriebe (ein Automobilzulieferer, ein metallverarbeitender Betrieb und eine Gaststätte) auf negative Auswirkungen für Frauen hinweisen: *»Teilzeit hat für Frauen auch den Aspekt des Zurückgedrängt-werdens-an-den-Herd.«* *»(...) dadurch wird die alte Rollenverteilung zementiert, die Hausarbeit bleibt wieder bei den Frauen hängen.«* *»(...) Männer geben Vollzeitbeschäftigung nicht so leicht auf.«*

Die sieben Non-Profit-Betriebe führen als Pro-Argumente im wesentlichen die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration und die arbeitsschaffende Wirkung an. Sie haben aber alle auch eine kritische Haltung gegenüber den ABV (*»Leiharbeit und Telearbeit ist ein modernes Sklavenwesen, das da aufgebaut wird.«*) und weisen vor allem auf die geringe Sicherheit und die Gefahren für Schwächere hin: *»Die können doch da nicht mit bei dem hire, ausprobieren und fire – geh', wenn du nicht gut genug bist!«*

Die Profit-Betriebe führen die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Frauen, insbesondere der Mütter, die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit der Begründung eines Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung als Pro-Argumente an.

Befragte Betroffene

Ausgenommen in den Fällen von drei Frauen (befristet und Teilzeit), die nach Abwesenheit vom Arbeitsmarkt *»(...) nichts anderes gefunden«* hatten – *»Da nimmt man alles.«* –, entspricht das ABV bei den anderen Befragten – unabhängig vom Typus – den momentanen Bedürfnissen und Möglichkeiten, und sie können dem jeweiligen ABV auch einiges abgewinnen. Das ist bei den geringfügig beschäftigten Studierenden nicht verwunderlich, aber auch bei den anderen entspricht das ABV den Anforderungen ihrer Lebenssituation. (Zusatz-)Verdienst und die Möglichkeit zu sozialen Kontakten, die Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungsarbeit und die flexible Arbeitseinteilung werden als Motive für das Eingehen des ABV genannt. Bei den befragten Neuen Selbständigen spielt vor allem das Sammeln von Praxiserfahrungen in einer Phase des Berufseinstiegs als Motiv eine Rolle. Bei vielen Befragten bezieht sich – so ist der Eindruck – die Zufriedenheit nicht allein auf das ABV an sich, sondern auf die Tatsache, im Moment

überhaupt Arbeit zu haben. Es mischen sich somit die Pro-Argumente für eine Beschäftigung im allgemeinen mit denen für das ABV im besonderen.

Eine Lösung für das gesamte Arbeitsleben ist das ABV allerdings nicht. Acht der 21 Befragten würden sofort eine Vollzeitbeschäftigung annehmen, und sechs würden dies nach Beendigung der Nutzung als zusätzliche Verdienstmöglichkeit tun. Unter den sechs Personen, die auch in Zukunft ein ABV bevorzugen, sind vier Frauen mit einem ähnlichen Motiv: »*Neben Kindern und Haushalt wäre mir das zu viel.*«

Der vorübergehende und den Lebensumständen entsprechende Charakter des ABV kann auch aus den Antworten zu den vorher ausgeübten Tätigkeiten abgeleitet werden. Demnach sind die bestehenden ABV eher den derzeitigen Lebensumständen zuzuschreiben als einem dezidierten Wunsch danach. Die meisten der Befragten – mit Ausnahme der Studierenden – haben vor Änderung der Umstände bereits in einem unbefristeten Vollzeitjob gearbeitet. Ein Viertel der atypisch Beschäftigten kommt aus der Karenz bzw. der Kinderbetreuung und kann bzw. will nicht ganztags arbeiten, für die Studierenden ist das ABV ein vorübergehender Nebenverdienst, die anderen sammeln praktische Erfahrung, finden das ABV »*besser als gar nichts*« oder sind damit konfrontiert, daß das Unternehmen nur ABV bietet.

Alle Befragten gehen davon aus, daß es ein weiteres Ansteigen der ABV geben wird. Sie beurteilen diese Entwicklung mehrheitlich als positiv und auch notwendig. Von der Häufigkeit der Nennungen her halten sich die angeführten Vor- und Nachteile die Waage.

Freie Zeiteinteilung, mehr Freiräume, die Möglichkeit, Familie, Kinderbetreuung und Arbeit zu vereinbaren, sind die Hauptargumente. Allerdings werden von etwas weniger als der Hälfte der Befragten Gefahrenmomente genannt: Die Gefahr der emotionalen und finanziellen Ausbeutung, der geringe Verdienst und die schlechteren Sozialleistungen stellten, so meinen sie, vor allem eine Gefahr für Problemgruppen am Arbeitsmarkt dar bzw. schafften solche Gruppen erst. Unsicherheit, geringe soziale Absicherung sowie geringes Einkommen sind die am häufigsten genannten Nachteile.¹⁵

15 Vgl. dazu Leichsenring/Stadler 1999.

4 Größenordnungen und Entwicklungstrends

4.1 Ergebnisse der Literaturstudie

Analysen und Statistiken dokumentieren ein stetiges Wachstum von ABV und sagen ein weiteres Wachstum flexibler Beschäftigungsformen aller Art voraus. Da die Entwicklung allerdings von einer Vielzahl an Faktoren abhängt, sind Aussagen über zukünftige Entwicklungen mit großer Vorsicht zu genießen. Walwei (1996) spricht von einer großen Reserve, und zwar unter der Voraussetzung, daß »die Flexibilität der Köpfe« gelingt. Ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, wie er für den Zeitraum ab 2001 vorausgesagt wird, sowie eine veränderte Haltung gegenüber der Erwerbsbeteiligung von Frauen können das herrschende Flexibilitätsparadigma durch rechtliche Regulierungen positiv und negativ beeinflussen.

4.1.1 Internationale Trends

Die folgenden, aus den verschiedensten Quellen zusammengestellten Daten geben einen Überblick und können als Referenzbasis für die Ergebnisse der Repräsentativerhebung und der aus der EUROSTAT¹⁶-Erhebung ermittelten Prognose herangezogen werden.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit stieg in den letzten 25 Jahren kontinuierlich an, besonders dynamisch seit den 90er Jahren. Um die Größenordnung dieses Zuwachses zu verdeutlichen: Im Zeitraum zwischen 1994 und 1999 stieg die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze um 10% (d.s. 2,4 Millionen Arbeitsplätze), gleichzeitig ging allerdings die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze um 125.000 zurück. Die Verlagerung zur Teilzeitbeschäftigung, die darin zum Ausdruck kommt, betraf Männer stärker als Frauen. Während sich die Zahl der auf Teilzeitbasis beschäftigten Männer um 20% erhöhte, stieg die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen nur um 8%.¹⁷ Die darin zum Ausdruck kommende Tendenz zum allmählichen Übergreifen von Teilzeitarbeit (auch auf die Arbeitsverhältnisse von Männern) war in allen EU-Ländern zu beobachten. Von den europäischen Ländern wiesen in den 90er Jahren Dänemark, Großbritannien, die Niederlande sowie Schweden die höchsten Teilzeitraten auf (zwischen 22% und 25%) und Belgien, die BRD, Frankreich, Großbritannien, Irland, die Niederlande, Österreich und Slowenien die höchsten Zuwachsraten.¹⁸ Österreich liegt mit seiner Teilzeiltrate von derzeit etwa 17% im europäischen Mittelfeld.

16 Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften.

17 Europäische Kommission 1998–1999.

18 Talos 1999, Seite 611.

Geringfügige Beschäftigung

Während Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung seit Jahren in der Arbeitskräfteerhebung erfaßt sind, ist der Informationsstand über die Entwicklung der anderen ABV, auch der geringfügigen Beschäftigungen, auf internationale Ebene beschränkt.

Finder und Walther (1997) heben hervor, daß der Anteil der geringfügig Beschäftigten in den letzten 20 Jahren parallel zur Teilzeitbeschäftigung in allen europäischen Industrieländern zugenommen hat, speziell in Ländern mit hohen Teilzeitquoten, wie vor allem Dänemark, Großbritannien und die Niederlande. Der Anteil liegt nach ihren Recherchen EU-weit bei 6% aller Beschäftigten, in den Niederlanden bei 20%. Offenbar gibt es eine hohe Korrelation zwischen der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Talos (1999) führt hohe Anteile (Erhebungsjahr: 1995) von 26% in Großbritannien und 29% in Dänemark an und streicht hervor, daß sich der Anteil dieses Beschäftigungsverhältnisses europaweit zwischen 1990 und 1996 verdoppelt hat und ein weiterer Anstieg zu erwarten ist.

Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung (bzw. Zeitarbeit) ist international eine vergleichsweise weniger verbreitete Beschäftigungsform. Die größte Bedeutung hat sie in Finnland, Frankreich, Schweden und Spanien. Die Variationsbreite der Quoten ist in den europäischen Ländern nicht so groß wie bei der Teilzeitbeschäftigung. Bei den in den letzten Jahren neugeschaffenen Arbeitsplätzen handelt es sich aber in einem unverhältnismäßig hohen Maß um befristete Arbeitsplätze. So bestand zwischen 1994 und 1997 das gesamte Beschäftigungswachstum bei den Männern in der EU aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen, in abgeschwächter Form gilt dies auch für die Frauenbeschäftigung. Wie bei der Teilzeitbeschäftigung läßt sich aus dieser Verdrängung von Vollzeitjobs auf einen anhaltenden Strukturwandel auf den europäischen Arbeitsmärkten schließen.¹⁹

Die Anteile haben sich zwischen 1983 und 1994 in den einzelnen Ländern unterschiedlich verändert: Sie stiegen merkbar in Frankreich (von 3,3% auf 10,3%), Großbritannien, Irland (von 6,1% auf 9,4%), den Niederlanden (von 5,8% auf 10,9%) und Spanien (von 15,6% auf 33,7%), sanken bzw. stagnierten aber in den anderen Ländern um einen Prozentsatz zwischen 3% (Luxemburg) und 13,5% (Finnland). Ein enger Zusammenhang besteht zwischen Teilzeitbeschäftigung und befristeter Beschäftigung. In Ländern mit einem niedrigen Anteil von befristet Beschäftigten, wie in Luxemburg oder Belgien, ist allerdings der Anteil von befristet Beschäftigten, die gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, im allgemeinen doppelt so hoch wie bei den Beschäftigten insgesamt.²⁰

Der Entwicklung wird keine hohe Dynamik beigemessen. In einer Befragung, die 1997 in acht europäischen Ländern durchgeführt wurde, antworteten 51% der befragten Unternehmen, daß sie keine Steigerung erwarten.²¹ Diese subjektive Meinung entspricht nicht ganz den Tat-

¹⁹ Europäische Kommission 1998–1999.

²⁰ Talos 1999, Seite 612.

²¹ Delsen/Huijgen 1997, Seite 22.

sachen, wenn man die Zuwachsraten betrachtet. Dazu kommt ein weiteres Merkmal dieses ABV-Typs: Er dient zunehmend der Beschäftigung von BerufseinsteigerInnen.

Neue Selbständigkeit

Bestimmungen von Selbständigkeit wurden immer als Gegenteil von abhängiger Beschäftigung vorgenommen. Als weitere Kriterien können Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie Steuer- und Gewerberecht herangezogen werden. Alle diese Kriterien werden der sich seit geraumer Zeit entwickelnden Gruppe der Neuen Selbständigen nicht gerecht, da diese als SubkontraktnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen in der »Grauzone zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit« angesiedelt sind und zahlenmäßig – wegen der unterschiedlichen Rechtslage schon gar nicht im internationalen Vergleich – schwer erfaßbar sind. Auch das Merkmal »Selbständige/r ohne MitarbeiterIn« ist für die Erfassung nicht hinreichend,²² wenn gleich innerhalb der Gruppe der Ein-Personen-Selbständigen die »Scheinselbständigen« einen beträchtlichen Anteil ausmachen dürften.

International vergleichbare Zahlen gibt es nicht, zumal für diese abhängige Selbständigkeit keine einheitlichen gesetzlichen Regelungen existieren. Eine Aussage läßt sich aufgrund der Länderanalysen²³ treffen: Abhängige Selbständigkeit spielt offenbar in Ländern mit einem hohen Anteil von vielen kleinen Selbständigen oder solchen, die sich im Graubereich zwischen offizieller und inoffizieller Beschäftigung befinden, eine geringe Rolle.

Abhängig von der Wahl des Abgrenzungsmodells²⁴ wurde für die BRD ein Anteil von 2,9% der Erwerbstätigen hinsichtlich ihrer Haupterwerbstätigkeit in die Grauzone zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit eingeordnet, wobei je nach Modellannahme zwischen 0,6% und 0,9% als ausgesprochen abhängig zu bezeichnen wären.

Heimarbeit/Telearbeit

Das Ausmaß dieser Abweichung vom »Normalarbeitsverhältnis« hinsichtlich des Arbeitsortes kann nicht wirklich eingeschätzt werden. Zu groß ist die Variationsbreite dessen, was darunter verstanden werden kann, zu ungenau sind die Antwortergebnisse hinsichtlich der Mikrozensus-Fragen. Die in der EUROSTAT-Arbeitskräfteerhebung unter der Kategorie »Arbeit zu Hause« erfaßten Fälle umfassen die Fertigstellung einer im Büro begonnenen Arbeit, die Unterrichtsvorbereitung von LehrerInnen, die Arbeiten von LandwirtInnen oder ÄrztInnen im kombinierten Arbeits- und Wohnbereich genauso wie die auf der Basis einer Heimarbeitsvereinbarung durchgeführte Telearbeit zu Hause. Eine Auswertung der EUROSTAT-Daten ergibt ein Ausmaß an »Heimarbeit«, das – zumindest für Österreich kann dies verifiziert werden – weit über systematische, auf der Basis bestimmter Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen beruhender Arbeit zu Hause hinausgeht. Nach dieser Auswertung beträgt der Anteil von Heimarbeit im europäischen Durchschnitt ca. 8% (relativ konstant zwischen

22 Dietrich 1999.

23 Talos 1999.

24 Dietrich 1999, Seite 97.

1993 und 1998), was bedeuten würde, daß etwa 10 Millionen Menschen EU-weit betroffen wären. Für Österreich wird ein Anteil von 11% (1997), d.s. ca. 340.000 Personen, ausgewiesen. Österreich würde mit dieser Zahl an zweiter Stelle nach Großbritannien in Europa stehen. Laut Auskunft des Österreichischen Statistischen Zentralamtes (ÖSTAT; nunmehr: Statistik Österreich) sind die von EUROSTAT erhobenen Zahlen wegen der Mehrdeutigkeit derzeit noch nicht aussagekräftig. Hier müssen noch Definitionsklärungen auf internationaler Ebene stattfinden.

Einigermaßen plausible Zahlen präsentiert Talos (1999): Sie stammen aus Untersuchungen für Großbritannien und Deutschland. Die Ergebnisse variieren zwischen 2,5% der Beschäftigten in Großbritannien und 7% in Deutschland. Nach einer anderen Studie hätten EU-weit 5% der Firmen mit Telearbeit schon experimentiert.

Auf der anderen Seite ist die Untererfassung hoch. Es wird angenommen, daß bei der regulären, auf Vereinbarungen beruhenden Heimarbeit mit einer Dunkelziffer von rund 40% ungemeldeter HeimarbeiterInnen zu rechnen ist.

Nach wie vor ist man hier sowohl national als auch international auf Schätzungen angewiesen, die früher viel zu hoch gegriffen waren. Der Bangemann-Report von 1994, der für das Jahr 2000 mit ca. zehn Millionen Telearbeitsplätzen für die EU rechnete, mußte revidiert werden. Realistischer dürfte die Schätzung sein, die Hochgerner (1998) präsentiert: 1997 waren von den rund 140 Millionen Arbeitsplätzen in der EU ca. 1,25 Millionen als Telearbeitsplätze anzusehen. Damit läge die Quote unter 1%.

Arbeitskräfteüberlassungen

Der Bundesverband Zentralarbeit (D) prognostiziert laut Hofstätter (1998a) für Großbritannien einen Anteil von 3,4%, für die Niederlande 2,7%, für Frankreich 1,7%, für Deutschland 0,5% LeiharbeiterInnen an den Gesamtbeschäftigten.

Über die Entwicklung im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung gibt es ebenfalls keine international vergleichenden Statistiken und auch keine Daten für alle europäischen Länder. Die Länderberichte in Talos (1999) nehmen in einigen Fällen auf diese Beschäftigungsform Bezug, in den wenigsten Fällen liegen Zahlen vor. Dies liegt an der unterschiedlichen gesetzlichen und statistischen Behandlung – in Griechenland sind »Agency Working« und Einschaltungen von Zeitarbeitsagenturen gesetzlich untersagt, oft werden befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen gemeinsam erfaßt, und in einschlägigen Berichten heißt es oft nur lapidar, daß »Leiharbeit ein ziemlich weit verbreitetes Phänomen« sei. Eine größere Rolle scheint Leiharbeit in Belgien, den Niederlanden, Frankreich und Großbritannien zu spielen. Leiharbeit kombiniert mit Teilzeitarbeit wird in den Niederlanden stark forciert. 26% der jugendlichen Arbeitskräfte arbeiten in dem sogenannten Polder-Modell.²⁵ Es deutet vieles darauf hin, daß konjunkturelle Schwankungen die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse stark beeinflussen.

25 Der Standard vom 9.11.1999.

4.1.2 Entwicklung in Österreich

In Österreich ist – soweit die statistischen Angaben die Darstellung einer Entwicklung ermöglichen – ebenfalls ein Ansteigen aller ABV zu verzeichnen gewesen. Aus den verschiedenen Quellen²⁶ kann folgendes Bild gezeichnet werden:

Teilzeitbeschäftigung

Den größten Bereich innerhalb der ABV stellt seit Jahren die Teilzeitbeschäftigung dar. Zwischen 1980 und 1997 hat sich der Anteil an den unselbständig Beschäftigten von 6,5% auf 16%²⁷ erhöht. Der Zuwachs fiel seit Beginn der 90er Jahre beträchtlich größer aus als im Jahrzehnt davor. Das vormalige BMAGS weist eine Quote von 14% aller Beschäftigten, d.s. im Jahresdurchschnitt 1997 in Summe 498.000 Personen, aus. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat bei den unselbständig Beschäftigten stärker zugenommen als bei den Selbständigen. Nur auf die unselbständig Beschäftigten bezogen, beträgt die Teilzeitquote 1997 16%, (483.100 Personen).²⁸

Wer sind die Teilzeitbeschäftigten?

Da die Strukturmerkmale dieser Beschäftigtengruppe gut bekannt und dokumentiert sind – sie decken sich auch mit den Ergebnissen der Repräsentativerhebung –, seien hier nur einige charakteristische Merkmale aufgezählt, ergänzt um die Ergebnisse von Sonderauswertungen, die nicht allgemein bekannt sind:

Teilzeitarbeit ist eine weibliche Domäne mit einem Anteil von 85% an den Gesamtbeschäftigten. Die vier Branchen mit dem höchsten Teilzeitanteil sind Handel, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Realitätenwesen und Sachgüterzeugung. Innerhalb des Bundesdienstes, in dem etwa 10% in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, sind die Anteile von Teilzeitbeschäftigung im Bildungs- und Gesundheitsbereich besonders hoch.

Bei den ausländischen Beschäftigten ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer doppelt so hoch wie jener bei den inländischen Beschäftigten. Die höchsten Anteile (1993) an Teilzeitbeschäftigung entfallen auf Frauen, die verheiratet sind und/oder im Familienverband leben, während ledige Frauen zu 95% Vollzeitbeschäftigte sind.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiten zwischen zwölf und 24 Stunden pro Woche (1997 waren es 55%), bei den Frauen liegt die Arbeitszeit darunter.

Geringfügige Beschäftigung

Zwischen 1994 – seit Beginn der Zählung – und 1998 nahm die Zahl der geringfügig Beschäftigten kontinuierlich zu. 1998 betrug sie 162.500 Personen oder etwa 5,3% der unselbständig Beschäftigten.

26 Wenn nicht anderes angegeben, wurden folgende drei Quellen verwendet: BMAGS (Hg.) (1997): Bericht zur sozialen Lage 1997; Talos, E. (1999): Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Manuskript; Spreitzer, H. (1999): Die dunklen Seiten des österreichischen Arbeitsmarktes, Dissertation, unveröffentlichtes Manuskript.

27 Spreitzer 1999, Seite 291.

28 Spreitzer 1999, Seite 291.

ten.²⁹ Da etwa die Hälfte der geringfügig Beschäftigten nur dieses Beschäftigungsverhältnis hat, ist diese Entwicklung als bedrohlich armutsgefährdend einzustufen. Aktuelle Zahlen: Für das Jahr 2000 wurde ein Ansteigen auf knapp über 200.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erwartet.³⁰

Wer sind die geringfügig Beschäftigten?

73% (laut Erhebung des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger 1997) der geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten hat nur dieses eine Beschäftigungsverhältnis und das damit entsprechende Versicherungsverhältnis – in dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 82%. Etwas mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten hat zusätzliche Versicherungsverhältnisse – in dieser Gruppe beträgt der Frauenanteil zwischen 57% und 69%. Den höchsten Anteil gab es im Handel (mit einem Frauenanteil von über 80%), gefolgt von unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem Gaststätten- und Beherbergungswesen. Geringfügig Beschäftigte verrichten überwiegend unqualifizierte Arbeiten bzw. Hilfsdienste und haben eine niedrigere formale Qualifikation.

Befristete Beschäftigung

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist seit 1995 der Arbeitskräfteerhebung zu entnehmen. Eine Darstellung der Entwicklung, die weiter zurückreicht, existiert nicht. 1995 weist der Bericht über die soziale Lage³¹ eine Quote von 3,7% (120.0000 Personen) der unselbständig Beschäftigten aus. Damit hat sich die Zahl der befristet Beschäftigten bis 1998 ebenfalls erhöht. Laut Mikrozensus 1998 beträgt die Zahl der Befristungen 130.300 (ohne Lehrverträge), d.s. 4,1% der unselbständig Beschäftigten.

Wer sind die befristet Beschäftigten?

Befristete Beschäftigung wird zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern ausgeübt. Deutliche Unterschiede gibt es je nach Altersgruppe. Die höchsten Anteile weisen Beschäftigte unter 25 Jahren auf. Angestellte werden häufiger (63%) befristet als ArbeiterInnen, wobei die Berufsgruppen LehrerInnen/ErzieherInnen, Büro- und Verwaltungsberufe, Hotel- und Gastgewerbeberufe und Gesundheitsberufe dominieren. Eine Gruppe mit sehr hohen Anteilen an befristet Beschäftigten sind die JungakademikerInnen – mehr als die Hälfte der StudienabsolventInnen des Jahres 1994 erhielten einen befristeten Arbeitsplatz. Etwa ein Drittel der Befristungen entfällt in die Zeitkategorie sechs bis zwölf Monate.

Ein typisches Muster läßt sich bei der Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Europa eindeutig belegen:³² Je jünger die Beschäftigten sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Beschäftigung, wobei BerufseinsteigerInnen die »prädestinierten« befristet Beschäftigten sind.

²⁹ Arbeitsmarktservice Österreich 1999, Seite 40.

³⁰ ÖGB-Nachrichtendienst 3015/9.

³¹ BMAGS 1996, Seite 64.

³² Schmid u.a. 1996.

Immer mehr (zuvor) Erwerbslose beginnen mit einem befristeten Job. Aus der SAMIS-Datenbank des Arbeitsmarktservice lassen sich Hinweise auf diesen Trend herauslesen.

Neue Selbständigkeit

In Österreich können seit 1996 Personen mit Freiem Dienstvertrag (nach ASVG) und WerkvertragsnehmerInnen (nach GSVG) – mit einiger Unschärfe – zur Gruppe der Neuen Selbständigen zusammengefaßt werden. Für 1997 ergab diese Zuordnung einen Kreis von 17.500 Personen oder einen Anteil von 0,5% der Beschäftigten. Aus der internationalen Entwicklung ist eine Steigerung dieser Art von Beschäftigungsverhältnissen abzuleiten, da es eine steigende Tendenz gibt, Beschäftigungsverhältnisse durch Werkverträge zu ersetzen. Man kann davon ausgehen,³³ daß der Zuwachs an unselbständiger Beschäftigung höher wäre, wenn nicht die Unternehmen einen Teil ihrer Leistungen nach außen an selbständig Erwerbstätige vergeben würden.

Wer sind die Neuen Selbständigen?

Überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Werkvertrag sind in den Wirtschaftsabteilungen »Unterricht und Forschung« (1,25%), »Wirtschaftsdienste« (1,06%) sowie »Geld- und Kreditwesen« (1,05%) zu finden. Überdurchschnittlich ist auch der Anteil von Angestelltentätigkeiten (0,75%). Die geschlechtsspezifische Aufteilung verhält sich folgendermaßen: Männer 0,4%, Frauen 0,37%.³⁴

Scheinselbständigkeit als eine Ausprägung der Erwerbsarbeit mit wirtschaftlicher Abhängigkeit und persönlicher »Unabhängigkeit« von einem/einer AuftraggeberIn ist mannigfaltig und kann z.B. von einem Schankkellner, der dem Wirt das Faß Bier abkauft, um es zu einem festgesetzten Preis zu verkaufen, über die Raumpflegerin mit eigenem Staubsauger, dem »selbständigen« Botenfahrer, der das Auto vom Auftraggeber mieten muß, bis hin zum hochqualifizierten EDV-Experten, der für eine Softwarefirma laufend Betriebsschulungen durchführt, reichen.³⁵ Sehr hoch dürfte der Anteil der Neuen Selbständigen im Kultur- und Forschungsbereich sein.

Heimarbeit/Telearbeit

Wie schon erwähnt, ist der hohe Anteil von fast 13% (1998) HeimarbeiterInnen, den die EUROSTAT-Auswertung ergab, nicht identisch mit jenem Personenkreis, der HeimarbeiterInnen im engeren Sinn bezeichnet. Das sind einerseits die Personen, die Heimarbeit nach dem Heimarbeitsgesetz ausführen. Die Zahl dieser Personen ist seit Jahren rückläufig – von 9.800 im Jahr 1980 auf 2.300 im Jahr 1997.³⁶ Die Dunkelziffer dürfte im Vergleich zu den Meldungen aber hoch sein. Als HeimarbeiterInnen müssen aber auch jene Personen bezeichnet werden, die re-

33 Müller-Wenzel 1999.

34 SYNTHESIS Forschungsgesellschaft 1997.

35 Müller-Wenzel 1999.

36 Spreitzer 1999.

gelmäßig, auf der Basis einer Vereinbarung mit einem Arbeitgeber, zu Hause arbeiten, und zwar vorwiegend als TelearbeiterInnen. Neue Selbständige fielen im Rahmen dieser Auswertung nicht in diese Kategorie, sind aber in verschiedenen Schätzungen manchmal inkludiert, manchmal nicht, sodaß den Analysen nur ein ungefähres Ausmaß entnommen werden kann.

Die Mengenaussagen liegen weit auseinander: Der Mikrozensus 1997³⁷ kommt – je nach Definitionsvariante – zu einer Zahl zwischen fast 22.000 und 52.000 aller Erwerbstätigen; gelegentlich oder hauptberuflich telearbeiteten 1998 nach einer Studie der Donauuniversität Krems³⁸ 30.000 selbständig und unselbständig Erwerbstätige. Die Fachhochschule für Telekommunikationstechnik und -systeme in Salzburg kommt bei Bedarfsschätzungen zu einem Anteil von 1,5%, wobei die Unselbständigen nur 0,2%, das wären etwa 6.000 Personen, ausmachen.³⁹ In der Presse vom 12. Februar 2000 wird ein »Potential« von 250.000 »Teleworkern« gemeldet. Das Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) schätzt die Zahl der TelearbeiterInnen auf rund 0,25% aller Beschäftigten, das sind rund 7.500 Personen. Die jährliche Zuwachsrate wird auf 0,75% geschätzt.⁴⁰

Noch eine weitere Zahl, beruhend auf der Definition »gelegentliche Telearbeit«, kann angeboten werden: Hochgerner (1998) schätzt die Zahl derer, die gelegentlich, d.h. zumindest einmal pro Woche, telearbeiten, auf ca. 30.000 Personen.

Wer sind die HeimarbeiterInnen/TelearbeiterInnen?

Während die »klassische« Heimarbeiterin im Sinne des Heimarbeitergesetzes die Textilarbeiterin ist, kann bei der »neuen« Heimarbeit von einer Dominanz hochqualifizierter Arbeitskräfte ausgegangen werden: »Die Technologiegebundenheit und die durch alle verfügbaren Zahlen über die Verbreitungsmuster von Telearbeit belegte Dominanz hochqualifizierter Arbeitskräfte unter den Pionieren dieser neuen Form des Arbeitens zeigen daher sehr deutlich, daß sich darin das in vorerst noch sehr spezifischer Weise ausdrückt, was für die Arbeitsorganisation der Zukunft generell kennzeichnend sein wird: Wissensbasiertes Arbeiten auf Basis von IuK-Technologien.«⁴¹

Arbeitskräfteüberlassung

Von 1980 bis 1997 ist die Zahl der LeiharbeiterInnen von ca. 10.000 auf 17.900, d.s. 0,5% der unselbständig Beschäftigten, gestiegen.⁴² Es gibt allerdings auch Schätzungen, die Anfang der 80er Jahre bereits auf eine Anzahl von 30.000 bis 70.000 Leiharbeitsverhältnissen kommen. Sollte in den vergangenen 15 Jahren die Leiharbeit in Österreich abgenommen haben? Diese Schwankungen deuten darauf hin, daß gerade bei dieser Form der ABV ein großer Graubereich existiert. Mühlberger (1998) vermutet, daß die Anzahl der Leiharbeitskräfte wesentlich höher

37 Statistische Nachrichten 12/1998.

38 Der Förderdienst, Heft 12/1998.

39 VISA-Magazin 2/99, Seite 44.

40 Edelmann u.a. 1998.

41 Hochgerner 1998, Seite 21.

42 Spreitzer 1999, Seite 235.

ist als die zum Stichtag zu meldenden Personen, da viele Firmen der Meldepflicht gar nicht nachkommen. Leiharbeit ist jedenfalls eine atypische Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren enorme Zuwachsraten verzeichnet hat.

Eine Meldung besagt, daß es in Österreich bereits 21.000 LeiharbeiterInnen, das wären bereits 0,7% der Unselbständigen, gibt.⁴³ Die Zahl der Überlasser lag 1998 bei 742 Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil oberösterreichischer Betriebe, während es im Jahr 1990 noch 356 Betriebe waren.⁴⁴

Wer sind die LeiharbeiterInnen?

Der Frauenanteil ist von 10% (1989) auf 16% (1998) gestiegen. Ein Großteil dürfte an Industrie- und Gewerbebetriebe verliehen werden,⁴⁵ der Rest verteilt sich auf soziale und öffentliche Dienste sowie Baugewerbe; Frauen werden vor allem in Handelsbetriebe verliehen, in denen ein Fünftel der überlassenen weiblichen Arbeitskräfte tätig sind.

Zum jeweiligen Erhebungsstichtag kann in Jahresvergleichen beobachtet werden, daß mehr als die Hälfte der Überlassungen noch keine drei Monate andauert. Nicht erhoben wurde bei dieser Stichtagsbetrachtung die Dauer von bereits beendeten Leiharbeitsverhältnissen. Aufgrund von Jahresvergleichen kann jedoch angenommen werden, daß ein Großteil der Leiharbeitsverhältnisse nicht länger andauert.⁴⁶

4.2 Ergebnisse der Auswertung der EUROSTAT-Daten – Die Entwicklung zwischen 1993 und 2002

4.2.1 Internationale Entwicklung von 1993 bis 1998

Teilzeitbeschäftigung

Der Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigten in allen EU-Ländern hat von 14,8% im Jahr 1993 auf 17,4% im Jahr 1998 zugenommen. Insgesamt ergibt sich eine durchschnittliche Zuwachsrate von 3,3%. Am höchsten ist der Anteil der Teilzeitkräfte in den Niederlanden, wo er etwa ein Drittel beträgt, am niedrigsten in Griechenland, das einen Anteil an Teilzeitbeschäftigten von unter 5% aufweist. Österreich liegt im Mittelfeld (vgl. Tabelle 4).

Betrachtet man die Anteile der Teilzeitbeschäftigten bei Männern und Frauen, zeigt sich, daß dieser bei beiden Geschlechtern im Untersuchungszeitraum ansteigt, und zwar bei den Männern stärker als bei den Frauen, nämlich von 3,3% im Jahr 1993 auf 4,9% im Jahr 1998 (durchschnittliche Zuwachsrate von 8,4%). Der Anteil der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung stieg von 30,3% auf 33,3%, dies entspricht einer durchschnittlichen Zuwachsrate von nur 1,9% (vgl. Tabelle 5).

43 Der Standard vom 9.11.1999.

44 Arbeitsmarktservice Österreich 1999, Seite 59.

45 Hier gibt es erhebliche Differenzen in verschiedenen Erhebungen.

46 Mühlberger 1998.

Überdurchschnittlich hoch sind die Männeranteile in den Niederlanden und in Schweden, unterdurchschnittlich in Luxemburg, Portugal und Spanien. Österreich liegt sowohl beim Männer- als auch beim Frauenanteil leicht unter dem europäischen Durchschnitt.

Teilzeitbeschäftigung ist in höheren Altersgruppen stärker vertreten. Bei den 20- bis 29jährigen ist der Anteil von 11,4% auf 15,1% gestiegen, bei den Über-50jährigen von 18,6% auf 20,6%. Betrachtet man jedoch die durchschnittlichen Zuwachsraten, zeigt sich die stärkste Zunahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten im Untersuchungszeitraum bei den 20- bis 29jährigen mit einer durchschnittlichen Zuwachsrate von 5,9% (zum Vergleich: 30–39: 2,8%; 40–49: 2,4%; 50+: 2,2% – vgl. Tabelle 6).

Die höchsten Anteile an Teilzeitbeschäftigten finden sich im Dienstleistungssektor (1993: 19,7%, 1998: 22,5% – durchschnittliche Zuwachsrate: 2,8%) und in der Land- und Forstwirtschaft (1993: 13,6%, 1998: 13,7% – durchschnittliche Zuwachsrate: 0,1%). Die höchste Zuwachsrate weist die Sachgüterproduktion (Anteile um 6%) mit einer jährlichen Zuwachsrate von 2,9% auf (vgl. Tabelle 7). Diese Relationen sind in Griechenland, Italien und Portugal (höchster Anteil in der Land- und Forstwirtschaft) anders. In den Niederlanden und in Schweden sind die Anteile überdurchschnittlich hoch, in Österreich liegen die Anteile leicht unter dem europäischen Durchschnitt.

Befristete Beschäftigung

Der Anteil der befristet Beschäftigten innerhalb der EU ist von 1993 bis 1998 von 9% auf 11,2% angestiegen (durchschnittliche Zuwachsrate: 4,6%). Einen besonders hohen Prozentsatz an befristet Beschäftigten hat Spanien mit etwa einem Drittel, Österreich liegt mit einem Anteil unter 5% an vorletzter Stelle vor Luxemburg (vgl. Tabelle 8).

Frauen sind im EU-Durchschnitt zu allen Meßzeitpunkten etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer. Die Unterschiede sind in allen Ländern etwa gleich niedrig. Bei den Männern ist der Prozentsatz der befristet Beschäftigten von 7,9% auf 10,4% angestiegen, bei den Frauen von 10,3% auf 12,4% (vgl. Tabelle 9).

Die Prozentsätze der befristet Beschäftigten sind am höchsten bei der jüngsten Altersgruppe (20–29 Jahre), in dieser sind sie von 16,8% auf 23% angestiegen. Dann folgt die nächstältere Gruppe (30–39 Jahre) mit einem Anstieg von 7,7% auf 9,6%; die zweitälteste Gruppe hatte im Jahr 1993 einen Anteil von 5,2%, 1998 von 6,6%. Bei der ältesten Gruppe änderte sich der Anteil im betreffenden Zeitraum von 4,9% auf 5,9%. Die Relationen zwischen den Altersgruppen sind in allen Ländern gegeben, extrem hohe Anteile der 20- bis 29jährigen fallen in Spanien und Finnland auf (vgl. Tabelle 10).

Betrachtet man die Anteile der befristet Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren, weist der Sektor Land- und Forstwirtschaft die höchsten Anteile auf (mit einem, allerdings nicht linearen Anstieg von 23,5% auf 27,8%). Im Dienstleistungssektor sind die zweithöchsten Anteile zu beobachten; diese sind von 9,5% auf 11,4% angestiegen. In der Sachgüterproduktion, mit den niedrigsten Anteilen, ist ein Anstieg von 7,1% auf 9,9% zu verzeichnen. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind in manchen Ländern extrem ausgeprägt (Spanien, Griechenland, Italien), in Österreich sind die Anteile eher gleichmäßig verteilt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 4: EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – Überblick

Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
1993	–	14,4	15,4	19,8	5,7	–	14,2	3,3	10,8	5,0	7,4	32,2	4,2	–	22,6	14,8
1994	–	14,4	16,4	18,1	6,4	–	15,3	3,5	11,8	5,9	7,8	33,6	4,3	–	22,9	15,6
1995	13,9	15,3	16,9	18,3	6,9	9,6	16,1	3,3	12,7	6,1	7,8	34,8	4,4	24,4	23,0	16,1
1996	14,8	15,7	17,2	18,4	7,5	9,7	16,6	3,6	12,2	6,5	7,4	35,7	4,6	23,8	23,3	16,5
1997	15,3	16,6	18,1	19,4	7,9	9,8	17,5	3,3	12,7	7,0	8,4	35,5	5,3	23,7	23,4	17,0
1998	16,2	17,7	18,9	19,0	8,0	9,9	18,0	4,3	16,2	7,6	9,5	35,9	5,4	22,9	23,2	17,4

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
Quelle: EUROSTAT

Tabelle 5: EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – nach Geschlecht

Geschlecht	Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
Männer	1993	–	2,3	2,4	6,4	1,6	–	3,8	2,0	4,1	1,8	0,8	11,5	1,4	–	4,3	3,3
	1994	–	2,6	2,9	5,6	2,0	–	4,3	2,4	5,0	2,3	0,8	12,3	1,6	–	4,5	3,7
	1995	3,0	2,8	3,1	6,1	1,9	5,4	4,9	2,0	5,4	2,4	0,8	13,2	1,5	7,8	5,0	4,1
	1996	3,1	2,9	3,3	7,0	2,4	5,3	5,1	2,4	4,9	2,7	1,0	13,2	1,4	7,1	5,3	4,4
	1997	3,3	3,3	3,7	8,3	2,7	5,1	5,4	1,8	5,0	2,9	0,9	13,0	1,8	7,7	5,9	4,7
	1998	3,7	3,7	4,1	7,3	2,7	4,3	5,6	2,3	6,5	3,2	1,4	13,9	1,9	7,4	5,8	4,9
	1993	–	31,8	33,0	33,9	13,7	–	26,5	5,7	19,8	10,4	19,0	62,7	7,6	–	42,7	30,3
	1994	–	31,5	34,2	32,0	14,8	–	28,2	5,5	20,8	11,9	20,0	64,2	7,5	–	43,2	31,4
1995	28,2	33,4	34,9	32,5	16,2	13,7	29,3	5,4	22,1	12,1	20,5	65,7	7,7	40,5	42,9	31,8	
1996	29,9	33,9	34,7	31,4	16,5	13,9	30,0	5,6	21,7	12,5	18,1	67,2	8,3	39,7	43,2	32,0	
1997	30,7	35,2	36,2	31,6	17,0	14,3	31,5	5,7	22,3	13,4	20,7	66,5	9,5	39,6	42,8	32,7	
1998	31,9	36,7	37,4	32,0	17,1	15,3	32,2	7,5	28,0	14,5	22,5	65,9	9,7	38,6	42,8	33,3	

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
Quelle: EUROSTAT

Tabelle 6: EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – nach Alter

Alter	Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
20–29	1993	–	13,6	9,0	18,9	6,8	–	14,7	4,8	7,6	5,9	4,7	29,6	3,6	–	13,0	11,4
	1994	–	13,6	9,7	19,2	8,3	–	16,3	5,4	8,0	7,8	5,4	31,4	3,8	–	13,9	12,6
	1995	10,5	13,6	9,7	20,7	9,1	18,8	17,3	5,3	8,9	7,7	5,4	33,4	3,5	23,3	14,6	13,3
	1996	12,2	14,0	10,8	19,1	10,2	19,1	18,3	5,4	8,4	7,9	5,9	34,0	3,7	23,1	15,1	14,0
	1997	12,7	14,5	11,5	21,9	10,8	17,9	19,7	5,3	8,8	8,3	5,7	33,3	4,5	25,2	15,6	14,7
	1998	13,0	15,4	12,4	22,7	10,7	17,7	19,7	6,8	10,6	9,3	6,2	34,6	4,4	24,6	15,9	15,1
	1993	–	16,5	16,7	15,6	4,9	–	14,0	2,9	10,3	5,6	9,0	32,2	3,2	–	23,3	15,0
	1994	–	16,4	17,6	15,4	5,7	–	14,9	2,7	11,8	6,1	10,2	33,4	3,3	–	23,0	15,7
30–39	1995	15,9	18,1	17,7	14,2	6,1	7,7	15,7	2,8	12,6	6,7	8,7	33,9	3,4	23,4	22,9	16,1
	1996	17,2	18,1	17,9	15,6	7,1	7,8	16,2	3,0	12,5	7,6	8,0	35,0	3,5	23,1	23,0	16,5
	1997	17,3	18,9	18,6	15,4	7,6	7,5	17,1	2,9	12,7	8,2	9,8	34,8	3,9	24,0	22,8	17,0
	1998	18,6	19,8	19,4	15,3	7,6	8,2	17,9	3,8	16,5	8,6	10,3	34,9	3,8	21,7	22,1	17,2
	1993	–	13,9	18,1	19,0	5,4	–	12,6	2,3	14,7	3,9	8,5	33,7	3,7	–	24,2	15,4
	1994	–	13,9	19,2	17,6	5,5	–	13,6	2,6	15,8	4,8	8,3	35,0	3,6	–	24,6	16,1
	1995	14,4	14,9	19,5	17,9	6,0	6,5	14,4	2,0	16,7	4,7	9,4	35,9	4,2	20,9	23,9	16,1
	1996	14,8	15,3	19,2	18,3	6,0	5,9	14,8	2,3	15,7	4,8	8,0	36,6	4,0	21,2	24,5	16,3
50+	1997	15,6	16,8	20,3	19,5	6,1	6,7	15,6	2,2	16,3	5,2	9,6	38,0	4,9	21,1	23,8	16,8
	1998	16,8	18,3	21,1	18,0	6,4	6,3	16,4	2,3	20,9	6,0	11,3	36,6	4,8	21,0	23,9	17,3
	1993	–	11,0	18,5	27,3	5,6	–	16,6	3,3	13,8	4,2	7,4	35,3	7,1	–	32,2	18,5
	1994	–	12,0	19,2	21,2	6,0	–	17,8	3,8	15,5	4,3	6,3	36,2	7,4	–	32,5	19,0
	1995	15,9	12,4	20,5	21,6	6,3	8,8	18,3	3,1	16,0	4,6	7,5	37,5	7,1	30,0	32,3	19,9
	1996	14,6	13,7	20,4	21,2	6,1	9,2	18,3	4,1	15,7	4,8	7,4	39,1	8,1	27,3	32,3	19,9
	1997	15,2	14,5	21,2	21,6	6,6	10,3	18,6	3,0	16,8	5,6	7,9	37,0	8,9	25,0	32,4	20,2
	1998	15,5	15,6	22,0	20,9	6,5	10,3	18,6	4,4	22,0	6,2	10,2	38,8	10,9	24,4	31,7	20,6

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
Quelle: EUROSTAT

Tabelle 7: EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – nach Wirtschaftssektoren

Wirt.-Sektor	Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft**)	1993	–	14,9	12,3	7,8	2,9	–	15,1	12,1	8,6	16,5	0,0	31,5	7,1	–	23,2	13,6
	1994	–	16,4	15,6	7,0	2,9	–	16,0	17,0	9,1	17,7	5,0	28,8	8,3	–	19,4	14,6
	1995	12,5	22,3	15,4	10,6	2,3	3,8	6,9	17,3	9,9	18,6	3,3	29,6	8,8	11,4	18,8	14,5
	1996	11,9	20,6	11,8	10,2	3,8	6,9	15,4	24,5	10,5	16,8	0,0	23,6	11,6	17,3	19,3	13,6
	1997	12,8	21,4	12,2	11,0	5,9	10,9	15,4	18,9	10,0	19,3	0,0	30,9	15,4	21,6	17,2	14,5
	1998	15,1	18,5	13,3	8,2	4,8	14,1	16,7	14,0	17,3	17,0	1,6	28,0	9,6	12,0	16,2	13,7
	1993	–	3,5	6,7	5,6	1,3	–	4,0	2,3	3,7	2,8	1,8	13,4	1,9	–	7,7	5,4
	1994	–	3,6	7,1	5,3	1,8	–	5,0	2,8	4,3	3,4	1,9	13,8	2,3	–	7,0	5,7
1995	6,3	3,8	7,4	4,6	1,9	2,4	5,2	2,2	4,6	3,6	1,5	14,9	2,2	9,2	7,3	6,0	
1996	6,4	3,8	7,6	5,3	2,1	1,7	5,2	2,9	4,3	3,7	1,9	14,2	2,1	9,3	7,3	6,1	
1997	6,6	4,5	7,9	6,1	2,0	2,5	5,3	1,7	4,1	3,8	1,6	14,0	2,2	8,1	7,3	6,1	
1998	6,8	4,7	8,4	4,6	2,2	2,3	5,7	2,4	5,8	4,1	2,9	14,1	2,0	7,6	6,8	6,2	
Dienstleistungen	1993	–	19,5	21,5	25,4	8,4	–	18,3	3,6	14,2	5,5	9,7	37,9	5,3	–	28,8	19,7
	1994	–	19,4	22,4	23,6	9,1	–	19,4	3,6	15,6	6,6	10,3	39,6	5,3	–	29,1	20,5
	1995	18,1	20,5	22,8	24,1	9,9	12,9	20,4	3,6	16,6	6,8	10,3	41,0	5,5	30,2	29,0	21,0
	1996	19,0	20,8	23,0	23,7	10,3	13,1	21,0	3,4	15,9	7,5	9,2	40,8	5,7	29,2	29,5	21,3
	1997	19,5	21,8	24,2	24,6	11,0	12,9	22,2	3,6	17,0	8,2	10,7	40,6	6,6	29,4	29,5	22,0
	1998	20,6	23,1	25,1	24,9	11,2	13,1	22,7	4,9	21,0	9,2	11,6	41,4	7,6	28,7	29,4	22,6

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.

** Es muß noch geprüft werden, wie dieser unerwartet hohe Anteil dieses Sektors zustande kommt.

Quelle: EUROSTAT

Tabelle 8: EU: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – Überblick

Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
1993	–	4,7	7,4	9,1	30,2	–	9,7	9,9	8,1	5,4	2,0	8,5	8,7	–	5,3	9,0
1994	–	4,8	7,6	10,4	31,8	–	10,0	9,9	8,4	6,8	2,3	9,2	8,2	–	5,9	9,5
1995	3,8	5,0	7,9	10,4	33,4	15,5	11,3	9,7	9,1	6,7	0,0	9,4	9,0	11,4	6,3	10,1
1996	4,6	5,4	8,3	9,6	32,1	16,4	11,5	10,5	8,2	6,8	2,2	10,4	9,6	11,0	6,5	10,3
1997	4,4	5,9	8,6	9,4	32,1	16,1	12,1	10,5	8,3	7,6	1,7	9,7	11,1	11,4	6,7	10,7
1998	4,5	7,4	9,2	9,1	31,4	16,8	12,7	12,6	6,1	8,1	2,5	10,5	16,4	12,0	6,5	11,2

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.

Quelle: EUROSTAT

Tabelle 9: EU: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – nach Geschlecht

Geschlecht	Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
Männer	1993	–	3,0	7,0	7,2	27,7	–	7,9	9,5	6,2	4,2	1,5	5,5	7,8	–	4,4	8,0
	1994	–	3,1	7,0	9,3	29,5	–	8,6	9,7	7,0	5,6	1,5	6,2	7,3	–	4,8	8,6
	1995	3,3	3,4	7,4	8,6	31,6	12,6	10,2	9,0	7,8	5,5	0,0	7,1	8,1	9,7	5,5	9,2
	1996	4,1	3,9	8,1	8,5	30,4	13,3	10,1	10,0	6,2	6,0	2,0	7,4	9,4	9,3	5,4	9,5
	1997	3,4	4,2	8,3	8,0	30,9	14,4	10,8	9,7	6,1	6,7	1,4	7,1	10,8	9,6	5,8	9,9
	1998	4,0	5,4	9,0	7,6	30,5	12,6	11,4	11,3	4,5	6,9	2,0	7,9	15,4	9,8	5,4	10,4
	1993	–	7,3	8,0	11,2	35,0	–	11,9	10,6	10,7	7,4	3,0	13,1	9,9	–	6,3	10,3
	1994	–	7,3	8,4	11,7	36,0	–	11,7	10,2	10,2	8,8	3,6	13,6	9,3	–	7,0	10,8
Frauen	1995	4,6	7,2	8,6	12,5	36,7	18,3	12,7	10,8	10,8	8,6	0,0	12,9	10,1	13,1	7,2	11,2
	1996	5,3	7,6	8,5	10,8	35,3	19,3	13,2	11,4	10,9	8,3	2,6	14,5	10,0	12,7	7,7	11,4
	1997	5,7	8,3	9,0	11,1	34,4	17,7	13,6	11,6	10,9	9,1	2,2	13,4	11,5	13,2	7,8	11,8
	1998	5,2	10,1	9,5	10,8	32,9	20,9	14,2	14,5	8,0	9,8	3,3	14,1	17,6	14,2	7,8	12,4

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.

Quelle: EUROSTAT

Tabelle 10: EU: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – nach Alter

Alter	Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
20–29	1993	–	9,7	14,7	20,2	57,3	–	21,1	16,8	10,8	9,7	4,1	13,0	19,3	–	6,4	16,8
	1994	–	10,9	15,4	22,5	58,4	–	22,6	16,5	11,0	11,7	4,5	15,1	17,9	–	7,6	18,1
	1995	6,8	11,0	16,3	22,5	61,6	34,5	25,6	17,2	12,0	11,9	0,0	16,6	19,5	25,2	8,2	19,5
	1996	7,8	12,0	17,9	20,8	60,8	36,0	26,5	17,7	10,6	12,6	4,9	18,6	22,3	24,6	8,9	20,4
	1997	8,1	13,9	20,2	20,0	60,0	35,1	28,2	18,0	10,5	13,4	3,4	17,6	24,5	26,0	9,0	21,6
	1998	7,1	17,5	23,0	19,9	57,9	37,9	29,6	20,5	8,6	15,5	5,0	18,7	28,3	28,2	8,3	23,0
	1993	–	4,0	6,3	6,7	25,2	–	7,5	7,8	6,6	5,2	1,4	6,1	7,5	–	5,4	7,7
	1994	–	3,6	6,5	8,0	28,0	–	7,6	7,9	7,0	6,4	1,8	6,8	7,5	–	5,7	8,2
30–39	1995	3,3	4,3	6,7	8,3	29,3	16,0	9,1	8,0	7,2	6,2	0,0	7,1	8,9	10,1	6,0	8,8
	1996	4,2	4,6	6,9	6,7	28,4	16,2	9,3	8,8	6,7	6,4	1,5	7,7	7,9	10,6	5,8	8,9
	1997	4,3	4,5	7,0	8,1	29,4	16,1	9,8	9,0	6,5	7,8	1,3	6,8	10,0	11,3	6,0	9,3
	1998	4,5	5,6	7,4	7,2	29,0	15,9	10,4	11,6	4,4	7,3	2,0	7,9	14,7	11,7	5,8	9,6
	1993	–	2,0	4,1	4,9	17,9	–	5,0	6,5	7,4	2,7	0,9	6,4	3,7	–	4,3	5,2
	1994	–	2,0	4,1	5,6	19,0	–	5,0	6,7	7,7	4,0	1,3	6,4	3,7	–	5,1	5,6
	1995	2,1	1,9	4,4	5,8	19,9	9,3	5,7	5,8	8,0	3,7	0,0	5,7	4,2	6,8	5,3	5,9
	1996	2,3	2,2	4,6	6,1	19,3	9,5	5,9	7,0	7,7	3,7	0,8	6,5	4,5	6,6	5,1	6,1
50+	1997	2,1	2,3	4,4	5,3	18,8	11,3	6,3	6,8	8,0	4,0	1,2	6,3	5,7	6,5	5,5	6,2
	1998	2,8	3,3	4,8	5,4	18,3	10,7	6,7	7,8	5,0	4,7	1,4	6,9	8,0	6,6	5,5	6,6
	1993	–	1,6	4,0	4,5	12,9	–	3,9	7,8	5,6	3,6	1,1	7,1	2,5	–	4,9	4,9
	1994	–	1,0	4,2	5,2	14,0	–	3,9	8,5	5,8	4,3	0,5	6,7	2,5	–	4,9	5,1
	1995	1,7	1,3	4,2	4,1	15,0	5,5	4,4	7,4	7,4	4,2	0,0	5,8	2,7	5,9	5,5	5,3
	1996	3,1	1,7	4,4	4,3	14,1	7,6	4,8	8,5	6,6	4,3	1,1	6,7	3,0	5,7	6,1	5,6
	1997	1,5	2,1	4,3	4,5	13,8	5,7	4,8	8,2	6,7	4,8	0,2	6,6	2,6	5,6	6,5	5,7
	1998	2,9	1,9	3,8	4,2	13,7	7,9	5,2	9,3	4,6	5,1	1,4	7,2	8,9	6,0	6,5	5,9

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
Quelle: EUROSTAT

Tabelle 11: EU: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998* – nach Wirtschaftssektoren

Wirt.-Sektor	Jahr	AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft	1993	–	3,0	14,5	14,3	53,3	–	13,4	38,5	9,0	27,4	2,7	17,7	13,3	–	5,4	23,5
	1994	–	4,2	16,3	18,9	54,1	–	15,7	41,1	9,4	33,8	2,8	17,2	13,6	–	6,0	25,8
	1995	4,5	3,9	19,0	18,3	58,5	21,8	18,4	35,7	8,6	36,1	0,0	15,0	13,9	15,7	6,3	27,3
	1996	5,4	10,1	19,1	20,0	57,2	21,5	18,8	41,7	8,8	32,7	0,0	13,4	12,6	12,3	6,8	25,8
	1997	4,3	11,9	18,2	20,7	58,1	21,4	21,3	47,3	8,5	31,6	0,0	18,7	11,6	14,5	6,2	26,6
1998	7,4	7,5	16,7	22,8	57,7	23,3	20,4	52,1	7,1	34,6	0,0	18,8	28,8	10,2	6,5	27,8	
Sachgüterproduktion	1993	–	2,2	4,9	5,9	32,1	–	6,1	12,1	5,5	3,6	1,0	5,3	9,1	–	3,7	7,1
	1994	–	2,6	5,1	7,7	33,6	–	7,2	12,4	5,8	4,9	1,0	5,4	7,7	–	3,9	7,6
	1995	2,7	3,1	5,5	5,1	37,6	8,9	9,4	11,3	6,2	4,7	0,0	6,1	9,6	7,0	4,6	8,4
	1996	3,2	3,2	5,7	5,6	36,7	9,3	8,9	12,8	4,8	4,9	1,2	6,6	10,1	5,7	4,5	8,4
	1997	2,6	3,7	6,1	6,1	37,9	11,3	9,9	11,5	4,6	6,1	0,9	6,4	11,2	6,0	4,7	9,2
1998	2,8	5,1	6,8	6,4	37,2	10,2	11,2	13,4	5,0	6,3	1,4	8,1	14,2	6,0	4,5	9,9	
Dienstleistungen	1993	–	6,0	8,9	10,2	27,4	–	11,1	8,1	9,3	5,0	2,5	8,2	8,3	–	5,9	9,5
	1994	–	5,8	9,0	11,2	29,3	–	11,0	8,1	9,5	6,2	2,7	9,1	8,3	–	6,6	9,9
	1995	4,4	5,8	9,1	12,3	29,5	18,2	12,0	8,3	10,5	6,0	0,0	9,4	8,5	13,0	7,0	10,4
	1996	5,3	6,4	9,5	10,9	28,5	19,2	12,4	8,8	9,6	6,5	2,5	9,8	9,3	12,9	7,2	10,7
	1997	5,3	6,8	9,8	10,5	27,7	18,0	12,7	9,3	9,9	7,3	2,0	9,0	11,0	13,3	7,5	10,9
1998	5,4	8,3	10,4	9,8	26,7	19,6	13,2	11,5	6,6	7,8	2,8	9,7	17,2	14,2	7,3	11,4	

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten

Quelle: EUROSTAT

4.2.2 Entwicklung in Österreich zwischen 1995 und 2003

Teilzeitbeschäftigung

Der Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigten hat in Österreich von 13,9% im Jahr 1995 auf 16,2% im Jahr 1998 zugenommen. Insgesamt ergibt sich eine durchschnittliche Zuwachsrate in diesem Zeitraum von 5,2%. Nimmt man diese Wachstumsrate für die folgenden Jahre als konstant an, ergibt sich im Jahr 2003 ein Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten von 20,8% (vgl. Tabelle 12).

Die Frauen weisen in allen Jahren einen wesentlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf als die Männer. Während bei den Männern dieser Prozentsatz von 3% auf 3,7% stieg – eine durchschnittliche Zuwachsrate von 7,4% – veränderte er sich bei den Frauen von 28,2% auf 31,9%, dies ist eine relativ geringere Zunahme (durchschnittliche Zuwachsrate: 4,2%). Nimmt man an, daß diese Zuwachsrate konstant bleibt, ergibt sich für die Männer im Jahr 2003 ein Anteil an Teilzeitbeschäftigten von 5,3%, für die Frauen ein Anteil von 39,1% (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Österreich: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003* – nach Geschlecht

Jahr	Teilzeit Insgesamt	In % aller	
		Männer	Frauen
1995	13,9	3,0	28,2
1996	14,8	3,1	29,9
1997	15,3	3,3	30,7
1998	16,2	3,7	31,9
1999	17,0	4,0	33,2
2000	17,9	4,3	34,6
2001	18,8	4,6	36,0
2002	19,8	4,9	37,5
2003	20,8	5,3	39,1

Ø Zuwachsrate insgesamt: 5,2%
Männer: 7,4%
Frauen: 4,2%
* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
Quelle: EUROSTAT

Die höchsten Anteile an Teilzeitbeschäftigten weist die Gruppe der 30- bis 39jährigen auf. Die stärksten Zuwächse sind aber bei den 20- bis 29jährigen zu verzeichnen (durchschnittliche Zuwachsrate: 7,3%). Am stärksten nahm dieser Anteil von 1995 auf 1996 zu – hier stieg er um 16,2%. Bei den Über-50jährigen nahm die Teilzeitbeschäftigung von 1995 auf 1996 um 7,9% ab, um danach wieder anzusteigen. Durch die anfängliche Abnahme ergibt sich eine leicht negative durchschnittliche Zuwachsrate (-0,8%).

Unter der Annahme konstanter Zuwachsraten ist im Jahr 2003 bei den 20- bis 29jährigen ein Anteil an Teilzeitbeschäftigten von 18,5%, bei den 30- bis 39jährigen von 24,4% und den

40- bis 49jährigen von 21,7% zu erwarten. Bei den Über-50jährigen wird der Anteil im Jahr 2003, sollte er weiterhin jährlich um 0,8% abnehmen, bei 14,9% liegen (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Österreich: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003* – nach Alter

Jahr	20- bis 29jährige	30- bis 39jährige	40- bis 49jährige	50+
1995	10,5	15,9	14,4	15,9
1996	12,2	17,2	14,8	14,6
1997	12,7	17,3	15,6	15,2
1998	13,0	18,6	16,8	15,5
1999	13,9	19,7	17,7	15,4
2000	14,9	20,8	18,6	15,3
2001	16,0	21,9	19,6	15,2
2002	17,2	23,1	20,6	15,1
2003	18,5	24,4	21,7	14,9
Ø Zuwachsrate: 20–29: 7,3% 30–39: 5,5% 40–49: 5,2% 50+: -0,8% * Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten. Quelle: EUROSTAT				

In der Land- und Forstwirtschaft war von 1995 auf 1996 eine Abnahme des Anteils an Teilzeitbeschäftigten um 4,9% zu verzeichnen. Danach stieg dieser Anteil jedoch wieder stark an, von 1996 auf 1997 um 8%, von 1997 auf 1998 sogar um 17,4%. Im Jahr 1995 waren 12,5% aller in diesem Sektor Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, im Jahr 1998 15,1%. Wagt man trotz dieser Schwankungen eine Prognose, werden bei Fortsetzung der durchschnittlichen Zuwachsrate von 6,5% bis 2003 bis zu 20,6% der in der Land- und Forstwirtschaft unselbständig Beschäftigten teilzeitbeschäftigt sein.

In der Sachgüterproduktion stiegen die Anteile von 6,3% (1995) auf 6,8% (1998) an. Es errechnet sich eine durchschnittliche Zuwachsrate von 2,7%. 2003 werden bei konstanter Zuwachsrate 7,8% teilzeitbeschäftigt sein.

Im Dienstleistungssektor sind in allen Jahren die höchsten Prozentanteile an Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen. Der Anteil stieg von 18,1% (1995) auf 20,6% (1998) an, wobei von 1995 auf 1996 und von 1997 auf 1998 stärkere Zuwächse zu verzeichnen waren. Die durchschnittliche Zuwachsrate beträgt 4,5%.

Im Dienstleistungssektor ergeben sich – bei gleicher Zuwachsrate – im Jahr 2003 25,7% Teilzeitbeschäftigte (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Österreich: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003* – nach Wirtschaftssektoren

Jahr	Land- und Forstwirtschaft	Sachgüterproduktion	Dienstleistungen
1995	12,5	6,3	18,1
1996	11,9	6,4	19,0
1997	12,8	6,6	19,5
1998	15,1	6,8	20,6
1999	16,0	7,0	21,6
2000	17,1	7,2	22,5
2001	18,2	7,4	23,6
2002	19,4	7,6	24,6
2003	20,6	7,8	25,7

Ø Zuwachsrate: Land- und Forstwirtschaft: 6,5%
 Sachgüterproduktion: 2,7%
 Dienstleistungen: 4,5%

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
 Quelle: EUROSTAT

Befristete Beschäftigung

In allen vier Jahren liegen die Anteile der befristet Beschäftigten an allen Befragten unter 5%.

Eine starke Zunahme der befristeten Beschäftigung ist von 1995 auf 1996 zu beobachten, und zwar ein Anstieg von 3,8% auf 4,6% (was umgerechnet einem Zuwachs von 20,6% entspricht). Im darauffolgenden Jahr nahm dieser Anteil wieder um 4,8% ab, um von 1997 auf 1998 um 3,1% zu steigen und sich auf 4,5% einzupendeln. Auch hier handelt es sich um starke Schwankungen. Nimmt man dennoch in den Folgejahren eine Zunahme um 5,8% (durchschnittliche Zuwachsrate von 1995 bis 1998) an, werden 2003 5,4% aller Beschäftigten befristet beschäftigt sein.

Frauen sind zu allen Meßzeitpunkten etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer. Die Zunahme von 1995 auf 1996 ist bei den Männern besonders stark (Zuwachs um 24,6%; bei den Frauen mit 16,7% geringer). Bei den Männern ist im darauffolgenden Jahr ein Rückgang, ein Jahr später wieder eine Zunahme festzustellen. Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen nimmt bis zum Jahr 1997 zu, um danach wieder zu fallen. Nimmt man trotz der Schwankungen die durchschnittlichen Zuwachsraten (Männer: 7,2%, Frauen: 4,3%) für die Folgejahre an, werden 2003 5,7% der Männer und 6,4% der Frauen befristet beschäftigt sein (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Österreich: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003* – nach Geschlecht

Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen
1995	3,8	3,3	4,6
1996	4,6	4,1	5,3
1997	4,4	3,4	5,7
1998	4,5	4,0	5,2
1999	4,8	4,3	5,4
2000	5,1	4,6	5,6
2001	5,4	5,0	5,9
2002	5,7	5,3	6,1
2003	6,0	5,7	6,4

Ø Zuwachsrate insgesamt: 5,8%
Männer: 7,2%
Frauen: 4,3%

* Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
Quelle: EUROSTAT

In allen vier Jahren ist der Anteil der befristet Beschäftigten bei der jüngsten Altersgruppe am höchsten, gefolgt von den 30- bis 39jährigen. Die Zuwachsraten unterliegen starken Schwankungen. Es ist jedoch festzustellen, daß sich bei der ältesten Gruppe die höchste (18%), bei der jüngsten Gruppe die geringste (1,7%) durchschnittliche Zuwachsrate errechnet. Bei den 20- bis 29jährigen stieg der Anteil bis 1997 an, um danach wieder zu fallen. Bei den 30- bis 39jährigen ist ein starker Anstieg von 1995 auf 1996 zu verzeichnen, danach werden die Zuwächse geringer, bei den 40- bis 49jährigen gibt es nach einer Zunahme von 1995 auf 1996 einen Rückgang und danach eine starke Steigerung. Bei der ältesten Gruppe nimmt der Anteil von 1995 auf 1996 besonders stark zu, um dann sehr stark zu fallen und danach wieder stark anzusteigen. Nimmt man trotz der Schwankungen konstante Zuwachsraten an, werden im Jahr 2003 7,7% der 20- bis 29jährigen, 7,4% der 30- bis 39jährigen, 4,6% der 40- bis 49jährigen und 6,6% der Über-50jährigen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Österreich: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003* – nach Alter

Jahr	20- bis 29jährige	30- bis 39jährige	40- bis 49jährige	50+
1995	6,8	3,3	2,1	1,7
1996	7,8	4,2	2,3	3,1
1997	8,1	4,3	2,1	1,5
1998	7,1	4,5	2,8	2,9
1999	7,2	4,9	3,1	3,4
2000	7,4	5,5	3,4	4,0
2001	7,5	6,1	3,8	4,7
2002	7,6	6,7	4,2	5,6
2003	7,7	7,4	4,6	6,6

Ø Zuwachsrate: 20–29: 1,7%
 30–39: 10,6%
 40–49: 10,2%
 50+: 18,0%
 * Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
 Quelle: EUROSTAT

In allen vier Jahren ist der Anteil der befristet Beschäftigten in der Sachgüterproduktion am geringsten. In den Sektoren Land- und Forstwirtschaft sowie Sachgüterproduktion nahm der Anteil der befristet Beschäftigten von 1996 auf 1997 stark ab. Im Sektor Land- und Forstwirtschaft ist daraufhin ein sehr starker, im Sektor Produktion wieder ein leichter Anstieg festzustellen. Im Dienstleistungssektor fand ein starker Anstieg des Anteils von 1995 auf 1996 statt, um in den darauffolgenden Jahren konstant zu bleiben. Wendet man die durchschnittlichen Zuwachsraten trotz der Schwankungen auf die Folgejahre an, ergeben sich im Jahr 2003 im Sektor Land- und Forstwirtschaft 17,2%, im Sektor Produktion 2,8% und im Sektor Dienstleistung 7,3% befristet Beschäftigte (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003* – nach Wirtschaftssectoren

Jahr	Land- und Forstwirtschaft	Sachgüterproduktion	Dienstleistungen
1995	4,5	2,7	4,4
1996	5,4	3,2	5,3
1997	4,3	2,6	5,3
1998	7,4	2,7	5,3
1999	8,8	2,8	5,7
2000	10,4	2,8	6,1
2001	12,3	2,8	6,4
2002	14,6	2,8	6,8
2003	17,2	2,8	7,3

Ø Zuwachsrate Land- und Forstwirtschaft: 18,3%
 Sachgüterproduktion: 0,7%
 Dienstleistungen: 6,4%
 * Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten.
 Quelle: EUROSTAT

Dauer der Beschäftigung

Betrachtet man die Dauer der befristeten Beschäftigung, fällt ins Auge, daß in allen Jahren die höchsten Prozentsätze bei Befristungen unter einem Jahr liegen. Darin enthalten sind wahrscheinlich alle Probezeiten. Der Anteil der bis zu einem Jahr befristet Beschäftigten an allen Befragten stieg von 2,4% im Jahr 1995 auf 3,3% im Jahr 1998 an (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Dauer der Befristungen

	1995	1996	1997	1998
Bis ein Jahr	2,4	3,0	3,0	3,3
Bis drei Jahre	0,8	0,9	0,9	0,9
Mehr als drei Jahre	0,3	0,4	0,4	0,3
Alle Angaben in % der (befragten) unselbständig Beschäftigten. Quelle: EUROSTAT				

Von allen befristet Beschäftigten hatten 1995 fast 70% Arbeitsverträge von bis zu einem Jahr, 1998 schon 73,5%. Ein stärkerer Anstieg als in den Vorjahren ist von 1997 auf 1998 zu verzeichnen. Die durchschnittliche Wachstumsrate der befristeten Verträge von bis zu einem Jahr ist 2,1%. Im gleichen Zeitraum nahmen die Befristungen von mehr als einem bis zu drei Jahren von 23,9% auf 19,6% ab. Die durchschnittliche Zuwachsrate ist hier negativ (minus 6,4%). Länger andauernde Befristungen unterlagen im Untersuchungszeitraum starken Schwankungen: Von 1995 auf 1996 nahmen sie um fast ein Drittel zu, um im nächsten Jahr noch einmal um 7,3% anzusteigen, jedoch von 1997 auf 1998 wieder um fast ein Drittel zu fallen. Daraus ergibt sich eine Abnahme von durchschnittlich einem Prozent (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Verteilung der Befristungsdauer innerhalb der befristet Beschäftigten (=100%)

	Bis ein Jahr (in %)	Bis drei Jahre (in %)	Mehr als drei Jahre (in %)
1995	69,0	23,9	7,1
1996	69,2	21,3	9,6
1997	69,8	20,0	10,3
1998	73,5	19,6	6,9
Quelle: EUROSTAT			

4.3 Ergebnis der Repräsentativbefragung im Jahr 1999

Zusammen erreichen die ABV 28% aller Beschäftigungsverhältnisse, d.h., daß im Erhebungsjahr 1999 ungefähr jedes dritte Beschäftigungsverhältnis in Österreich ein atypisches war (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: ABV in Österreich 1999 – Übersicht

Art des ABV	Atypische Beschäftigungen		Schwankungsbreiten*)		Spannbreite
	Relativ	Absolut	Untere Grenze	Obere Grenze	
Teilzeitbeschäftigung	17,4	654.891	14,5	20,3	±2,9
Geringfügige Beschäftigung	4,2	158.077	0,7	7,7	±3,5
Befristetes Dienstverhältnis	3,1	116.676	0	7,3	±4,2
Werkvertrag	1,0	37.637	0	4,6	±3,6
Freier Dienstvertrag	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
<p>*) 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 Beschäftigungen Teilzeitbeschäftigungen sind.</p> <p>***) Es ist zulässig, die einzelnen Anteile an atypischen Beschäftigungen zu addieren, um zu einer Gesamtaussage über die ABV insgesamt in Österreich zu gelangen, wengleich es Überschneidungen gibt. Aber diese spielen sich, wie beispielsweise jene zwischen Heimarbeit und Werkverträgen, im 1%-Bereich ab.</p> <p>Quelle: IT-Institut</p>					

Nicht mehr als 2,5% aller Beschäftigungsverhältnisse sind Zweit- und Mehrfachbeschäftigungen. In der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus wurden 1998 3,2% solcher Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Allerdings kann sich der Anteil an Zweit- und Mehrfachbeschäftigungen in einzelnen atypischen Beschäftigungsformen deutlich erhöhen, dies trifft zu auf:

- 9% aller Teilzeitbeschäftigungen;
- 11% aller geringfügigen Beschäftigungen;
- 16% aller Heimarbeit-Beschäftigungen;
- jeweils 22% bei den in Werkverträgen und Freien Dienstverträgen Beschäftigten.

Teilzeitbeschäftigung

17,4% aller Beschäftigungsverhältnisse sind Teilzeitbeschäftigungen. In absoluten Zahlen ausgedrückt entspricht dies 655.000 Beschäftigungsverhältnissen. Überschneidungen zu anderen ABV, wie beispielsweise zu befristeten Dienstverhältnissen, sind aber nur in einem geringen Ausmaß gegeben (nicht mehr als 5% der Teilzeitbeschäftigungen gegenüber 11% aller untersuchten Beschäftigungsverhältnisse). Den höchsten Anteil der Teilzeitbeschäftigung machen die Beschäftigtentrends des Dienstleistungssektors aus. Wenn auch nicht mehr als fast jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis eine Teilzeitbeschäftigung ist, so bilden sie doch in einigen Berufsgruppen die Mehrheit aller Beschäftigungsverhältnisse: Unterhaltungsberufe, Reinigungsberufe, Haushälterin/Hausmeister (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten Berufsobergruppen (in%)

AMS-Berufs-systematik-Code	Berufsobergruppe	Anteil an Teilzeitbeschäftigung	Frauenanteil in der Berufsobergruppe mit Teilzeitbeschäftigung
89	Unterhaltungsberufe	78	70
54	Reinigungsberufe	78	100
53	HaushälterIn, HausmeisterIn	65	80
85	JournalistIn	46	66
88	Turn- und Sportberufe	44	69
40	VerkäuferIn	38	99
56	Andere Reinigungsberufe	38	100
87	MusikerIn	34	19
77	BuchhalterIn, kfm. Rechnungsberufe	32	100
94	Bürohilfsberufe	31	89
80	Gesundheitsberufe	30	92
83	LehrerIn und ErzieherIn	24	92
51	KellnerIn und Stubenmädchen/ Stubenbursch	23	88
	Alle Beschäftigungsverhältnisse	17	–
	Alle Teilzeitbeschäftigungen	–	92

Quelle: IT-Institut

Geringfügige Beschäftigung

4,2% oder ungefähr 158.000 Beschäftigungsverhältnisse waren Teilzeitbeschäftigungen unter der zum Untersuchungszeitpunkt geltenden Geringfügigkeitsgrenze von öS 3.830,- monatlich. Geringfügige Beschäftigungen weisen ein ähnliches Profil wie Teilzeitbeschäftigungen auf:

- 84% sind Frauen (bei allen Beschäftigungsverhältnissen sind es 46%);
- 71% sind verheiratet (60% bei allen);
- 3% können lediglich die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Bildungsstufe vorweisen (41% bei allen).

Überschneidungen mit anderen atypischen Beschäftigungen bestehen neben der Teilzeitbeschäftigung (gilt für alle geringfügig Beschäftigten) noch mit der Befristung, und zwar 20% (11% aller Beschäftigungsverhältnisse). Überdurchschnittlich viele geringfügig Beschäftigte sind in den Reinigungsberufen (wie überhaupt im Dienstleistungssektor) zu finden (36% aller Beschäftigungsverhältnisse). Bei der Berufsobergruppe »VerkäuferIn« ist immerhin jedes zehnte Beschäftigungsverhältnis ein solches mit einer geringfügigen Beschäftigung. 17% der Beschäftigungsverhältnisse bei den Turn- und Sportberufen sind nur geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, ebenso wiederum 10% der EDV-Tätigkeiten (z.B. ProgrammiererInnen).

Befristete Vollbeschäftigung

3,1% oder ungefähr 117.000 aller Beschäftigungsverhältnisse sind befristete Dienstverhältnisse (Vollbeschäftigung als ArbeiterIn oder als Angestellte/r). In den befristeten Dienstverhältnissen, wenn sie einer Vollbeschäftigung zugrunde liegen, dominieren:

- Männer (64% gegenüber 54% bei allen Beschäftigungsverhältnissen);
- jüngere Altersgruppen zwischen 26 und 35 Jahren, vielfach knapp vor oder knapp nach einem akademischen Bildungsabschluß (42% gegenüber 28% bei allen Beschäftigungsverhältnissen);
- UniversitätsabsolventInnen (22% gegenüber 6% bei allen Beschäftigungsverhältnissen) und AbsolventInnen einer Höheren Schule – vornehmlich als Studierende (16% gegenüber 10%).

Befristete Dienstverhältnisse kommen am häufigsten im Dienstleistungssektor vor. Überdurchschnittlich häufig sind Befristungen (zwischen 10% und 20%) bei den WissenschaftlerInnen, den Reinigungsberufen, den TechnikerInnen, den Bank- und Versicherungsberufen und den JournalistInnen zu finden.

Neue Selbständigkeit – Werkverträge und Freie Dienstverträge

Ein Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse wurde als Werkverträge (ungefähr: 38.000) ausgewiesen und 0,6% als Freie Dienstverträge (ungefähr 23.000). Beide Arten von atypischen Beschäftigungen weisen ein ähnliches Profil auf: Jüngere, Bewohner von urbanen Zentren und Absolventen von Höheren Schulen sind deutlich überrepräsentiert. Werkverträge und Freie Dienstverträge werden zu etwa gleichen Teilen von Männern und Frauen ausgeübt. In der Befragung betrug der Männeranteil bei den Werkverträgen 61% und bei den Freien Dienstverträgen 51%. Der Männeranteil bei allen Beschäftigungsverhältnissen lag bei 56%. Zwischen vier und fünf von zehn Werkvertrags- oder Freien DienstvertragsnehmerInnen haben zumindest einen Maturaabschluss.

Freie Dienstverträge werden häufiger als dem Durchschnitt entsprechend (zwischen 6% und 10% gegenüber 0,6% bezogen auf alle Beschäftigungsverhältnisse) in den Nachrichtenverkehrsberufen, bei JournalistInnen, bei WissenschaftlerInnen und für EDV-Tätigkeiten vergeben. Die Sachgüterproduktion und der Dienstleistungssektor halten sich die Waage.

Werkverträge ihrerseits werden für JournalistInnen sowie WissenschaftlerInnen, für Turn- und Sportberufe, bei MusikerInnen und Unterhaltungsberufen, für HandelsvertreterInnen und auch für Bank- und Versicherungsberufe (AußendienstmitarbeiterInnen) überdurchschnittlich häufig gewählt – zwischen 7% und 26% aller Beschäftigungsverhältnisse gegenüber einem Prozent im Durchschnitt.

Heimarbeit

Ein Prozent oder auch ungefähr 38.000 aller Beschäftigungsverhältnisse werden zu Hause ausgeübt. Dabei werden diese Heimarbeiten in ungefähr 50% der Fälle als selbständige Tätigkeit

ausgeübt, in 40% in Form einer unselbständigen Tätigkeit als ArbeiterIn oder Angestellte/r und in 10% in Form einer atypischen Beschäftigung. Heimarbeit wird vornehmlich als Teilzeitbeschäftigung betrieben, und zwar in 45% der Fälle. Frauen sind bei der Heimarbeit überrepräsentiert (54% gegenüber 46% bei allen Beschäftigungsverhältnissen). Die in Heimarbeit Beschäftigten sind mehrheitlich dem primären Sektor zuzuordnen. Die Herstellung von Kleidung, Holzverarbeitung, graphische, journalistische und EDV-Arbeiten sind bevorzugte Tätigkeiten bei der Heimarbeit.

Arbeitskräfteüberlassung

Bei 0,5% oder auch ungefähr 19.000 der Beschäftigungsverhältnisse befanden sich die Ausübenden einer Tätigkeit in einem Dienstverhältnis bei einer Arbeitskräfteüberlassung. In diesem Sektor dominieren jüngere Männer in Arbeiterberufen mit Lehrabschluss. Teilzeitbeschäftigungen sind nur in den seltensten Fällen gegeben, eine Befristung erfolgte nicht häufiger als dem Durchschnitt aller Beschäftigungsverhältnisse entsprechend. Die Arbeitskräfteüberlassung ist speziell auf den metallverarbeitenden Bereich spezialisiert. 7% aller Beschäftigungsverhältnisse in den metallverarbeitenden Berufen entfallen laut Befragung auf die Arbeitskräfteüberlassung.

Die folgenden Tabellen 22a und 22b geben einen Überblick über die Verteilung der ABV und deren Struktur nach verschiedenen Merkmalen.

Tabelle 22a: Verteilung der atypischen Beschäftigungen (in %*)

Atypische Beschäftigungsformen	Verteilung
Teilzeitbeschäftigung	63%
Geringfügige Beschäftigung	15%
Befristetes Dienstverhältnis (Vollzeitbeschäftigung)	11%
Werkvertrag	4%
Freier Dienstvertrag	2%
Heimarbeit	4%
Arbeitskräfteüberlassung	2%
Alle atypischen Beschäftigungen	100%
*) Rundungsbedingt kann die Summe mehr als 100% betragen.	

Tabelle 22b: Struktur der atypisch Beschäftigten (in%*)

	Arbeitskräfteüberlassung	Heimarbeit	Geringfügige Beschäftigung	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag	Befristete Beschäftigung	Teilzeitbeschäftigung	Alle Beschäftigten
Alter								
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
Geschlecht								
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
Bildungsstand								
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
Familienstand								
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
Region								
Österreich	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
Gemeindegröße								
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% betragen; EW=EinwohnerInnen

Quelle: IT-Institut

Quelle: IT-Institut

4.4 Vergleich der Erhebungsergebnisse für Österreich

Tabelle 23: Erhebungsergebnisse im Überblick (in %)

Typus	Literaturstudie – diverse Angaben	EUROSTAT Arbeits- kräfteerhebung (Fort- schreibung für 1999)	Repräsentativ- befragung 1999
Teilzeitbeschäftigung	14–16 (1997)	17,0	17,4
Geringfügige Beschäftigung	5,3 (1998)	–	4,2
Befristete Beschäftigung	7,4 (1998)	4,8	3,1
Neue Selbständige	0,5 (1997)	–	1,6
Heimarbeit/Telearbeit	0,2 (1999)	–	1,0
Arbeitskräfteüberlassung	0,5 (1997)	–	0,5

4.5 Ergebnisse der mündlichen Befragungen

ExpertInnen wie Betroffene erklären, daß ihrer Meinung nach AVB zunehmen werden. Für die ExpertInnen ist diese Entwicklung sowohl notwendig als auch – bei entsprechender Gestaltung – wünschenswert. Etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen hält diese Entwicklung für positiv wegen der größeren Handlungsspielräume, die allen Beteiligten geboten werden. Immerhin nennt etwas weniger als die Hälfte der Befragten Gefahren und meint, ABV sollten nicht überhandnehmen.

Die zukünftige Bedeutung von ABV aus der Sicht der Betriebe kann mehreren Äußerungen entnommen werden. Einerseits gehört für mehr als zwei Drittel der Betriebe neben der fallweisen Nutzung der Einsatz von ABV prinzipiell zu ihrer Firmenstrategie, insbesondere was Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung betrifft. Fast ebensoviele Betriebe geben daher auch an, daß die Bedeutung von ABV sowohl in ihrem Betrieb als auch ganz allgemein zunehmen wird – insbesondere Teilzeitbeschäftigung und Leiharbeit –, wobei über die Hälfte der Meinung ist, diese Entwicklung sei positiv einzuschätzen.

Daß ABV keine Randerscheinung bleiben werden, geht auch aus den Antworten auf die Frage der Einschätzung der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung hervor: Sie wird zunehmen, meinen zwei Drittel der Befragten, wobei zwei Begründungstypen vorkommen: »Flexible Arbeitszeitgestaltung, Mobilität wird wichtiger, fixe Strukturen, eine »Beamtenmentalität« ist sicherlich im Schwinden begriffen« und »(...) man wird Mitarbeitern in Zukunft ihre Wünsche nach mehr Flexibilität« erfüllen müssen.

5 Atypische Beschäftigungsverhältnisse zwischen Freiheit und Armut – Problemebenen

5.1 Ergebnisse der Literaturstudie

Flexibilität ist derzeit wohl eine Verhaltensanforderung an Menschen, Institutionen und Organisationen, die wie keine andere positiv besetzt ist. Nichts gilt als lobenswerter und zeitgemäßer. Dabei gibt es mindestens zwei Auslegungen: 1) Flexibilität als Anpassungsfähigkeit sowie als Fähigkeit, sich Anforderungen zu unterwerfen und 2) Flexibilität als Gestaltungsfähigkeit sowie als Fähigkeit, mit Neuem umgehen zu können. Das Gebot, flexibel zu sein, wird meist erhoben, ohne das dahinter stehende Verständnis auszuweisen. Ohne eine solche Klärung sind aber weder Flexibilität noch die einzelnen Formen von ABV in ihren Auswirkungen positiv oder negativ zu bewerten. Es ist weiters eine Frage der Betrachtungsebene, wie die Auswirkungen des Flexibilitätsdrucks bewertet werden.

5.1.1 Gesellschaftspolitische Ebene

Welche Auswirkungen haben das allgemeine Gebot, flexibel zu sein, und die allmähliche Durchsetzung stabiler Arbeitsverhältnisse durch ABV auf soziale Gruppen, gesellschaftliche Normen und formal festgeschriebene und informelle Übereinkünfte? Es können zumindest drei Problemkreise ausgemacht werden.

Erstens: Signalwirkung

Erstens die Signalwirkung, die davon ausgeht, daß Normalarbeitsverhältnisse⁴⁷ nicht mehr länger das herrschende Paradigma sind. Gewißheiten und Gewohnheitsrechte werden in Frage gestellt, ungeschriebene Gesetze gelten als überholt, Diskontinuitäten im Erwerbsleben sind als normal hinzunehmen. Mit der »Normalisierung« des bisher »nicht Normalen« geht eine Senkung des allgemeinen Anspruchsniveaus einher – Berufseinmündung ist als schwierig anzusehen und nur über ABV zu bewerkstelligen, finanzielle Einbußen sind hinzunehmen, Gewohnheitsrechte gelten als »orthodoxe Position«. Die Signalwirkung betrifft das System sozialstaatlich garantierter Sicherheit und die Vorstellung von stabilen, ununterbrochenen Arbeitsverhältnissen. Verlangt wird der Umgang mit Ungewißheiten und Unsicherheit, der für manche soziale Gruppen eine Vergrößerung, für die meisten anderen eine Beschränkung ihrer

⁴⁷ Wenn sie real auch nie für alle sozialen Gruppen gegolten haben.

Handlungsspielräume bedeutet, da es derzeit keine diesem neuen Zustand angemessenen und geeigneten Systeme der Einkommenssicherheit bzw. sozialen Sicherheit gibt (wie es zu Zeiten der Durchsetzung der fordristisch organisierten Massenproduktion die Einführung der gesetzlichen Sozialversicherung war).

Von manchen AutorInnen wird ein »Scheeballeffekt« vermutet, der darin besteht, daß die Anwendung einer Form von ABV in einem Betrieb immer neue Anwendungen nach sich zieht. Diese These konnte auf betrieblicher Ebene noch nicht schlüssig bewiesen werden. Dazu sind die Einflußfaktoren zu komplex und vielfältig. Untersuchungen in Frankreich ergaben, daß das Wachstum von ABV, insbesondere befristeten Beschäftigungsverhältnissen, eher auf eine Intensivierung der Anwendung als auf eine Ausdehnung der Zahl der Firmen zurückgeht. Beobachtet werden auch Substitutionseffekte von Teilzeitbeschäftigung durch befristete Beschäftigung, insbesondere dann, wenn eine Liberalisierung der Regulierungen für befristete Beschäftigungsverhältnisse stattfindet.⁴⁸

Ein Entwicklungsimpuls geht aber sicherlich von der Ermunterung, positiven Propaganda und Lockerung von Regulierungen für Teilzeitbeschäftigung aus. Sie stellen eine positive Bestärkung dar, die Einfluß auf die Entwicklung der ABV-Quote insgesamt hat. O'Reilly/Fagan (1998) weisen jedenfalls darauf hin, daß bei ungesteuerter Hinnahme des Wachstums von ABV gleichzeitig auch mit einem Ansteigen der Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu rechnen ist.

Zweitens: Segmentierung der Gesellschaft

Eine neue Trennung der Gesellschaft in soziale Gruppen, die dauerhafte Arbeit haben, und solche, für die Berufsunterbrechungen zur Normalität gehören, in soziale Gruppen, die Vollzeitjobs haben, und solche, die zeitlich beschränkt arbeiten, zeichnet sich ab. Da die nicht dauerhaften und zeitlich beschränkten Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen und sozial schwächeren Gruppen konzentriert sind und mehrheitlich niedriger qualifizierte Tätigkeiten umfassen, schlecht bezahlt sind und mangelhaften Versicherungsschutz aufweisen, kommt es zu einer steigenden Armutsgefährdung, die auf bestimmte soziale Gruppen konzentriert ist: »Ein gemeinsamer Punkt hinsichtlich der Arbeitsbedingungen kann auch darin gesehen werden, daß die atypischen Beschäftigungsformen in mehr oder weniger ausgeprägter Weise nach wie vor ›Beschäftigung zweiter oder dritter Klasse‹ sind.«⁴⁹

Was diese Segmentierung für den Zusammenhalt der Gesellschaft bedeutet, ist noch nicht abzusehen.

Drittens: Stabilisierung bestehender Geschlechterverhältnisse

Frauen sind die flexibleren Menschen, mißt man Flexibilität an der Inanspruchnahme von ABV. Die Tatsache, daß ABV – Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung – zum überwiegenden Teil von Frauen eingegangen werden (müssen), kann allerdings nur als Flexibilisie-

48 Schmid u.a. 1996.

49 Talos 1999, Seite 626.

rung im Sinne von Anpassungsfähigkeit interpretiert werden. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ist Ausdruck der herrschenden Geschlechterverhältnisse, die Frauen die Zuständigkeit für Hausarbeit, Familie und Kindererziehung zuweisen, und trägt wenig zur Gleichstellung bei. Im Gegenteil – dieser Wunsch verfestigt die ökonomische Abhängigkeit von Frauen. Die geglückte Kombination von Teilzeitbeschäftigung, Integration im Betrieb und hochqualifizierter Tätigkeit ist zu selten. In der Mehrzahl der Fälle kommt es zu einer Kumulation von Benachteiligungen.

5.1.2 Ebene der Arbeitsbeziehungen

Die angeführten gesellschaftspolitischen Effekte gelten analog auch für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen. Auf betrieblicher Ebene wird der Segmentierung in Stamm- und Randbelegschaft bzw. in Voll- und Teilzeitbeschäftigte eine entsolidarisierende Wirkung zugeschrieben, die die Verhandlungsmacht der Beschäftigten insgesamt schwächt.

Vielfach wurden die tatsächliche Erhöhung der Zahl der Beschäftigten und gewisse Erfolge bei der Senkung der Arbeitslosenzahlen auf die positive Wirkung von ABV zurückgeführt. Tatsächlich kam es zu einer Umverteilung des Arbeitsvolumens, denn dieses ist in keinem europäischen Land gestiegen, sondern auf mehr Köpfe aufgeteilt worden. »Steigende Beschäftigungszahlen bei konstantem oder sogar sinkendem Arbeitsvolumen können nur so interpretiert werden, daß eine massive Arbeitsumverteilung mit entsprechender Einkommensumverteilung stattgefunden hat.«⁵⁰ Am stärksten trifft dies wohl auf das »Job-Wunder« in den Niederlanden zu. Kein OECD-Land hat derzeit eine so hohe Teilzeitbeschäftigung wie die Niederlande. Die Teilzeitquote stieg mit der Strategie »vom Verteilen zum Verdienen« innerhalb der letzten 20 Jahre von 5% auf 35%, die der Frauen sogar von 15% auf 65%. Die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigung wird als freiwillig bezeichnet. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigungen entfällt allerdings auf Arbeitszeiten unter zehn Wochenstunden. Die Niederlande haben es zwar geschafft, die Erhöhung der Beschäftigungsquote dank flankierender sozialpolitischer Maßnahmen nicht mit krasser Erhöhung der Ungleichheit zu erkaufen, diese kann jedoch der unbeabsichtigte Nebeneffekt einer solchen Strategie sein. Wegen der besonderen sozialpolitischen Bedingungen ist das Modell Niederlande auf Österreich nicht übertragbar.

Die Regierung in Frankreich setzt – vorläufig – auf kollektive Umverteilung von Arbeit (ohne Lohnverzicht) durch Einführung der 35-Stunden-Woche für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten. Wie weit diese Strategie umgesetzt und was sie bringen wird, bleibt abzuwarten.

Während die erwartete oder behauptete Beschäftigungswirkung durch den Einsatz von Teilzeitbeschäftigung enttäuschend war, gelang die Ausschöpfung des Arbeitskrätereservoirs: Der große Teil der neuen Beschäftigten – dies trifft auf ganz Europa zu – waren Frauen, die vorher nicht berufstätig waren. Man kann also von einer Mobilisierungswirkung und Übergangswirkung sprechen, da über ABV vielen der Zugang zum Arbeitsmarkt erstmals und wieder er-

50 WZB-Mitteilungen 1997.

leichtert wurde. Die Frage bleibt allerdings offen, warum Eingliederung in den Arbeitsmarkt bzw. Rückführung aus Arbeitslosigkeit oder Karenz nur über ABV möglich sein sollen.

5.1.3 Individuelle Ebene

Die Auswirkungen auf die VerhandlungspartnerInnen sind differenziert zu sehen, da es in hohem Ausmaß auf die Lebensumstände und die Art der Vereinbarung zwischen den VerhandlungspartnerInnen auf betrieblicher Ebene ankommt, welche positiven oder negativen Wirkungen sich für wen ergeben. Die für ABV im allgemeinen und für einzelne Formen im besonderen bestehenden Gefahren und Nachteile sind bekannt:

- Exklusion von sozialrechtlichen und betrieblichen Leistungen, von Weiterbildung und Karrierechancen;
- Desintegration im Betrieb;
- Vermischung von Arbeit und Wohnen läßt eine neue Form der Doppelbelastung entstehen;
- soziale Isolation;
- Abhängigkeit vom Einkommen anderer.

Die Vorteile ebenso:

- Möglichkeit, das Vereinbarkeitsgebot zu erfüllen;
- weniger arbeiten;
- mehr Zeitsouveränität und Selbstbestimmung;
- Arbeit zu Hause erspart lange Arbeitswege;
- Zusatzverdienst;
- Erwerb von Versicherungsjahren.

Die Frage ist, wie die Kräfteverhältnisse jeweils – im einzelnen Betrieb, in der Region, in der Branche – verteilt sind und wer die Gestaltungsmacht im jeweiligen Fall besitzt. Alles in allem ist Talos (1999) zuzustimmen, daß unter den gegebenen Umständen von einer »Dominanz von Nachteilen«⁵¹ zu sprechen ist. Potentiale bezüglich der Erweiterung von Handlungsspielräumen, der Erhöhung der Zeitsouveränität und eines kreativen Umganges mit Arbeits- und Lebenszeit können derzeit nur von einer kleinen Gruppe ausgeschöpft werden.

5.2 Ergebnisse der Repräsentativbefragung

Die folgenden repräsentativ erhobenen Fragen ergänzen die Informationsbasis über die Auswirkung von ABV.

51 Talos 1999, Seite 623.

5.2.1 Welches Einkommen wird durch die Aufnahme einer atypischen Beschäftigung erzielt?

Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen einer in der vorliegenden Erhebung erfaßten Tätigkeit (inkl. der Vollbeschäftigung) lag bei öS 13.500,-. Die monatlichen Nettoeinkommen für befristete Dienstverhältnisse lagen mit öS 15.800,- deutlich darüber und jene für Dienstverhältnisse bei einer Arbeitskräfteüberlassung mit öS 13.700,- etwas über diesem ausgewiesenen Durchschnittswert. Wer bei einer Arbeitskräfteüberlassung ein Dienstverhältnis aufnimmt oder auch wer in einem befristeten Dienstverhältnis steht, ist häufiger als andere nur auf diesen einen Verdienst angewiesen; daher sind die finanziellen Verhältnisse dieser Beschäftigtengruppen auch etwas beengter.

Das offizielle Einkommen aus geringfügigen Beschäftigungen ist mit der Geringfügigkeitsgrenze eingeschränkt. Aus den Teilzeitbeschäftigungen werden nach den Angaben der Befragten monatliche Nettoeinkommen in der Höhe von öS 9.400,- lukriert.

Einkommen aus Teilzeitbeschäftigungen und vor allem jene aus geringfügigen Beschäftigungen bilden aber nur in den seltensten Fällen das einzige Einkommen. In acht von zehn Fällen existieren von anderen Haushaltsmitgliedern noch weitere Einkommen.

Durch Heimarbeit werden im Durchschnitt monatlich nicht mehr als öS 9.400,- netto erzielt. Allerdings können 51% auf ein zweites Einkommen und 81% auf ein zusätzliches Einkommen von anderen Haushaltsmitgliedern verweisen.

Nicht mehr als durchschnittlich öS 10.000,- monatlich werden mit Freien Dienstverträgen und Werkverträgen verdient. Allerdings sind nur wenige auf dieses eine Einkommen angewiesen, und zwar nicht mehr als 13%. Die überwiegende Mehrheit hat ein weiteres eigenes Einkommen oder kann auf das Einkommen anderer Familienmitglieder zurückgreifen.

Tabelle 24: Einkommen von atypisch Beschäftigten

Art des ABV	Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen in öS	Auskommen mit dem Familieneinkommen: »Nicht so gut derzeit oder sogar schlechter«	Anzahl der Einkommen im Haushalt		
			Nur ein Einkommen	Mehrere Einkommen	Einkommen anderer Familienmitglieder
Personalleasing	13.700,-	19	45	17	38
Heimarbeit	9.400,-	10	–	51	74
Geringfügige Beschäftigung	Bis zur Geringfügigkeitsgrenze	15	8	21	81
Freier					
Dienstvertrag	10.000,-	3	13	35	70
Werkvertrag	10.000,-	2	3	34	74
Befristetes Dienstverhältnis	15.800,-	17	32	14	60
Teilzeitbeschäftigung	9.400,-	10	16	8	79
Alle Befragten mit einem ABV*)	13.500,-	10	15	13	77
Quelle: IT-Institut					

5.2.2 Werden den atypisch Beschäftigten die gleichen Rechte wie der Stammebelegschaft gewährt?

Daß atypisch Beschäftigte anders als die Stammebelegschaft behandelt werden, wird eigentlich nur von den Befragten, die ein Dienstverhältnis bei einer Arbeitskräfteüberlassung aufweisen, in einem größeren Ausmaß (in vier von zehn Fällen) geäußert. Wenn man eine Andersbehandlung erfahren hat, dann bezog sich diese vornehmlich auf drei Punkte:

- Ausschluß von innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen;
- Möglichkeiten zu einer innerbetrieblichen Karriere nicht vorhanden;
- Vorenthalten von Gratifikationen.

Bei den geringfügig Beschäftigten wie auch bei den Teilzeitbeschäftigten sind es allerdings nicht mehr als jeweils vier Prozent, die angeben, eine andere Behandlung als die Stammebelegschaft erfahren zu haben. Die Gründe für diese Einschätzung sind vielfältig: Zum einen wollen Personen mit einer atypischen Beschäftigung nicht stärker ins betriebliche Geschehen integriert werden, und zum anderen sind Personen mit atypischer Beschäftigung häufig in Betrieben, die durchwegs nur atypische Beschäftigungsverhältnisse aufweisen (zumindest für einen bestimmten Tätigkeitsbereich, wie z.B. Reinigungskräfte), beschäftigt.

Tabelle 25: Atypisch Beschäftigte haben die gleichen Rechte wie Stammitglieder eines Betriebes

Art des ABV	Nein, haben nicht die gleichen Rechte
Personalleasing	40%
Heimarbeit	8%
Geringfügige Beschäftigung	4%
Freier Dienstvertrag	16%
Werkvertrag	17%
Befristet	13%
Teilzeitbeschäftigung	4%
Alle Befragten mit einer atypischen Beschäftigung	6%
Quelle: IT-Institut	

5.3 Ergebnisse der mündlichen Befragungen

5.3.1 Ergebnisse der Befragungen von ExpertInnen

Die positiven oder negativen Auswirkungen werden von allen GesprächspartnerInnen (GP) auf ExpertInnenebene, mit denen Interviews geführt wurden, sehr differenziert gesehen. Nicht nur eine Betrachtung aus der Sicht von Betrieben und Betroffenen oder verschiedener Politikbereiche führt zu unterschiedlichen Einschätzungen, eine Trennungslinie verläuft ebenso zwischen (Hoch-)Qualifizierten, die mit einem hohen Maß an Verhandlungsmacht ausgestattet sind und für die Flexibilisierung ein Mehr an Selbstbestimmung bedeutet, und Menschen mit geringer Verhandlungsmacht – sei es durch niedrige Qualifikation, einschränkende Lebensbedingungen oder langandauernden Ausschluß vom Arbeitsmarkt –, denen Bedingungen diktiert werden können und die vor allem die Nachteile zu spüren bekommen.

Grundsätzlich hätten ABV Vorteile, wenn alle Beteiligten davon profitierten, Nachteile, wenn dies nicht der Fall ist: »*Alles hat Vorteile, wenn es den Wünschen und Forderungen der Betroffenen entspricht.*« Ein wesentliches Beurteilungskriterium ist das Maß an Freiwilligkeit und der Grundsatz der Wahlfreiheit. Gerade dieser Grundsatz führt aber bei einer GP auch zu folgender Schlußfolgerung: »*Vorteile hat es also für die Starken, Nachteile für die Schwachen.*« Ein eher skeptisch eingestellter GP besteht darauf, bei der Diskussion über Vor- und Nachteile auch immer zu bedenken, daß man nicht nur von gegebenen Rahmenbedingungen ausgehen könne. Unter anderen ökonomischen Bedingungen ließen sich überhaupt ganz andere Lösungen für die Organisation der Arbeit finden. Betriebe hätten vor allem folgende Motive bzw. Vorteile:

- Die Möglichkeit des kapazitätsorientierten Arbeitseinsatzes und damit die Möglichkeit, Arbeitskosten zu sparen bzw. vorhandene Kapazitäten effizient zu nützen. Die Betriebe können bei entsprechender Flexibilisierung den Einsatz der Labour-Force dem Auftragsvolumen anpassen und Leerzeiten vermeiden.

- Die Möglichkeit der »Rund-um-die-Uhr-Produktion« bzw. des »Rund-um-die-Uhr Angebots«. Die Betriebe könnten ohne Flexibilisierung nicht global agieren, den Maschinenpark auslasten und ihr Dienstleistungsangebot erweitern.
- Der kostensparende Einsatz von ABV sei für einen Teil der Betriebe (Soziale Dienste, Wohlfahrtsorganisationen, Non-Profit-Bereich) geradezu die Voraussetzung für ihr Bestehen.

Angemerkt wird, daß nicht alle Formen von ABV gleich effizient für die soeben genannten Aspekte sind. Teilzeitarbeit ist vor allem dann vorteilhaft, wenn sie mit einer flexiblen Lage der Arbeitszeit verbunden ist. Bei starren Arbeitszeitlagen kämen die Nachteile, nämlich die (relativ) höheren Arbeitsplatzkosten sowie Probleme in der Arbeitsorganisation, stärker zum Tragen. Ein weiterer Nachteil, der für alle anderen Formen von ABV gilt, ist die geringere Integration in den und Identifikation mit dem Betrieb. Die mit dem (massiven) Einsatz von ABV einhergehende Heterogenisierung der Belegschaft wird vielleicht von manchen Betrieben als Vorteil angesehen, weil es unter Umständen zu einer Entsolidarisierung kommt. Dies wird allerdings von den ExpertInnen als kurzsichtig beurteilt. Dienstleistungsbetriebe könnten die notwendige Kundenorientierung mit einer den Betriebszielen gegenüber gleichgültigen Belegschaft nicht aufrechterhalten und ein kapazitätsorientierter Arbeitseinsatz sei nur mit einer loyalen Stammschaft möglich. Auf lange Sicht brächte der Einsatz von ABV den Betrieben insbesondere im Hinblick auf zwei Gruppen von MitarbeiterInnen Vorteile: Einerseits bei hochqualifizierten MitarbeiterInnen, bei denen sich das Loyalitätsproblem nicht stellt, und andererseits bei MitarbeiterInnen geringer bis milderer Qualifikationsniveaus in repetitiven Tätigkeitsbereichen, nicht zuletzt aufgrund deren rascher Ersetzbarkeit.

Aus den Vorteilen für die Betriebe ergäben sich die möglichen Nachteile für die Beschäftigten. Die Gruppe der atypisch Beschäftigten sei allerdings dermaßen heterogen, sie reiche vom »selbständigen« Zeitungskolporteur bis hin zum befristet beschäftigten Manager, sodaß sich allgemeine Aussagen über Vor- und Nachteile für die Betroffenen nicht treffen ließen. Alle GP machen aber eine grundsätzliche Feststellung: Alle Formen haben Vorteile, wenn sie den Wünschen der Beteiligten entsprechen und den Bedürfnissen der jeweiligen wirtschaftlichen Lage/Lebenssituation angepaßt sind. So entspricht Teilzeitbeschäftigung dem Bedürfnis vieler Frauen, in einer bestimmten Lebensphase Familie und Arbeit miteinander verbinden zu können; die Möglichkeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, entspricht dem Bedürfnis von Menschen mit einer anderweitigen Grundversorgung (PensionistInnen, Studierende), die sie aufbessern wollen. Für eine andere Gruppe von Beschäftigten bieten ABV eine gute Möglichkeit der Arbeitserprobung bzw. erleichtern den beruflichen Wiedereinstieg. Es werden allerdings auch einschränkende Bedingungen für den Einsatz von ABV angeführt, die eingehalten werden müssen, um Nachteile zu vermeiden:

- Die Arbeitszeit darf nicht in einer Form über den Tag bzw. die Woche verteilt sein, daß unbrauchbare Lücken entstehen oder die An- und Abfahrtszeiten länger sind als die Arbeitszeiten.
- Bei Telearbeit sollte ein bestimmtes Maß an Einbindung in den Betrieb gewährleistet sein,

um soziale Isolation zu vermeiden. Sie verlange ein hohes Maß als Selbstorganisation, ohne daß Nachteile stärker zum Tragen kommen.

- Das Arbeitspensum von Neuen Selbständigen muß bewältigbar sein, um Selbstausschöpfung zu vermeiden. Es müssen Mindesthonorare vorliegen bzw. ausgehandelt werden.
- Alle ABV müßten mit einem Anspruch auf betriebliche Leistungen (Weiterbildung) verknüpft sein.

Indirekt kommen zwar in diesen Einsatzbedingungen einige Nachteile von ABV zum Ausdruck, aber unabhängig davon, ob sie das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses sind oder nicht, neigen die Befragten dazu, strukturelle, von der jeweiligen Lebenssituation und Gestaltungsmacht unabhängige Vor- und Nachteile nicht zu thematisieren. Strukturelle Nachteile, wie geringeres aktuelles, vor allem aber Lebenseinkommen, geschlechtsspezifische Betroffenheit oder geringere soziale Absicherung, kommen erst in der Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Auswirkungen zur Sprache.

Die Sichtweise, ABV seien nicht an sich schlecht, es käme nur darauf an, eine für alle zufriedenstellende Regelung zu treffen, geht von der Annahme gleichberechtigter VerhandlungspartnerInnen und ausgeglichener Kräfteverhältnisse aus. Daß dies nicht immer, für einzelne Beschäftigtengruppen überhaupt nicht, der Fall ist, wird von einer GP thematisiert: Angesichts der Arbeitsmarktsituation sei *»(...) der Betrieb immer der Stärkere«*, dies zeige sich schon daran, daß immer mehr Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der gesetzlichen Regelungen und an diesen vorbei eingegangen würden. Man müsse daher die Gefahr einer schleichenden Aufweichung gesetzlicher und vertraglicher Bindungen sehen. Ein weiteres Argument bringt ein GP ein: Da der Großteil der weiblichen Beschäftigten nicht zu der gestaltungsmächtigen Beschäftigtengruppe gehöre, sie aber den größten Anteil an den ABV stellen, könne davon ausgegangen werden, daß sich vor allem die Erfordernisse des Betriebes durchsetzen.

Die Skepsis gegenüber ABV bzw. die angeführten Bündel von Nachteilen steigen mit einer distanzierteren Betrachtung auf allgemeiner Ebene und Einbeziehung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in die Diskussion. Tendenzen mit negativen gesellschaftlichen Auswirkungen, die durch das Ansteigen von ABV noch verstärkt würden, werden von vier GP angeführt:

- Die fortschreitende Deregulierung, die immer mehr rechtsfreie Räume schaffe;
- die geschlechtsspezifische Rollenverteilung, die vor allem Frauen zu Teilzeit-Nachfragerinnen mache und zu nachhaltigen Einkommensnachteilen führe;
- die fortschreitende Ausdifferenzierung der Gesellschaft, die sich auch in der Ausdifferenzierung der Belegschaften widerspiegeln und Entsolidarisierung oder auch Ausschluß von Gruppen fördere;
- die Entstrukturierung der Gesellschaft durch eine »Rund-um-die-Uhr«-Ökonomie.

Von zwei GP wird dezidiert darauf hingewiesen, daß diese Tendenzen die Verhandlungsmacht der Beschäftigten schmälern und die negativen Seiten von ABV verstärken.

5.3.2 Ergebnisse der Befragungen von Betrieben

Hauptmotive für den Einsatz von atypisch Beschäftigten sind die bessere Möglichkeit, das Personal den jeweiligen Produktionsanforderungen anzupassen, und die Stammebelegschaft begrenzt zu halten. Das Ansteigen des Anteils der atypisch Beschäftigten bei den befragten Betrieben zeigt, daß die erwarteten Vorteile auch tatsächlich eingetreten sind. Dies bestätigen auch die Aussagen zu den Erfahrungen der Betriebe seit dem Einsatz von atypisch Beschäftigten: Sie sind zu einem großen Teil positiv.

Allerdings zeichnet sich im Detail eine kritische Einschätzung des Einsatzes von LeiharbeiterInnen ab, die auch noch in anderen Fragestellungen zum Ausdruck kommt: Ein Viertel der Antworten bezieht sich auf die geringe Verlässlichkeit und die Integrationsprobleme von LeiharbeiterInnen, was insgesamt ein schlechteres Betriebsklima zur Folge hätte. Dazu kommen – bezüglich Teilzeitbeschäftigten – zwei interessante Aussagen: Ihre geringere Anwesenheitszeit führe dazu, daß sich »(...) *das soziale Klima verdünnt*«.

Welche Auswirkungen hat nun der Einsatz von atypisch Beschäftigten auf das betriebliche Geschehen? Die Antworten zu diesem Themenkomplex geben Aufschluß über positive und negative Auswirkungen für Betriebe und Betroffene.

Die Regulierung der ABV erfolgt – dies gilt für alle Arten von ABV – über schriftliche vertragliche Vereinbarungen mit den Beschäftigten bzw. unter den in den Kollektivverträgen geregelten Bestimmungen. Mündliche Vereinbarungen beziehen sich auf die Regelung der Arbeitszeit. Bei den befragten Betrieben kam es nur zweimal vor, daß die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten unvorhersehbar waren. Die Betriebe bieten im wesentlichen rechtlich fundierte, regulierte ABV an.

Mit Ausnahme der LeiharbeiterInnen und teilweise auch der geringfügig Beschäftigten, denen gegenüber eine gewisse Distanz herrscht, funktioniert nach Aussagen der meisten Betriebe die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten problemlos. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses scheint einen relativ geringen Einfluß auf das Verhältnis Vorgesetzte/r – Beschäftigte/r zu haben. Wie weit dies daran liegt, daß die eingesetzten atypisch Beschäftigten einfach keine Probleme gemacht haben, muß offen bleiben, da »(...) *ein Leiharbeiter, der Probleme macht, gleich zurückgeschickt wird*«.

Ähnlich unproblematisch wird auch die Zusammenarbeit der KollegInnen untereinander gesehen. Vereinzelt wird angeführt, daß LeiharbeiterInnen und auch geringfügig Beschäftigte wenig Kontakt zu ihren KollegInnen hätten.

Probleme der Integration und der Gleichberechtigung innerhalb des Betriebes gibt es daher am ehesten mit LeiharbeiterInnen, die Desintegration von geringfügig Beschäftigten hängt wahrscheinlich auch damit zusammen, daß sie unqualifizierte Tätigkeiten ausüben.

Bei Non-Profit-Betrieben gehört Ausbildung zum Projektziel dazu. Aus den Aussagen der Profit-Betriebe läßt sich ableiten, daß für die Teilzeitbeschäftigten (in 14 von 20 Betrieben mit Teilzeitbeschäftigung) Weiterbildung ebenso wie für die Vollzeitbeschäftigten angeboten wird. Bei den anderen atypisch Beschäftigten beschränken sich Bildungsmaßnahmen auf eine einmalige Einschulung.

Eindeutig benachteiligt sind atypisch Beschäftigte, was ihre Aufstiegsmöglichkeiten betrifft: Solche gibt es in allen Kategorien von ABV so gut wie nicht. Diese Tatsache wird von den Betrieben in keinem der betreffenden Fragenkomplexe als Nachteil angeführt.

Trotz des Überwiegens der Vorteile wird auch eine Reihe von Problemen angeführt, die durch den Einsatz von atypisch Beschäftigten entstünden:

Die meisten Nennungen beziehen sich auf Teilzeitbeschäftigung und Leiharbeit. Teilzeitbeschäftigte *»(...) sind nicht da, wenn sie gebraucht werden«* und machen eine aufwendigere Diensterteilung notwendig. Bei LeiharbeiterInnen sei die Qualifikation schwer abschätzbar, *»man muß nehmen, was man kriegt«*, es bestünde eine geringe Betriebsbindung, dadurch eine hohe Fluktuation, was die Kontinuität der Arbeitsorganisation störe. Die anderen Aussagen sind zu sporadisch, als daß auf eine ausgeprägte Meinung zum jeweiligen ABV abgelesen werden kann.

5.3.3 Ergebnisse der Befragungen von Betroffenen

Betriebliche Rahmenbedingungen

Die betrieblichen Rahmenbedingungen, die die Befragten vorfinden, sind für die meisten gut. Unterschiede der Bewertung und (seltene) Kritik beruhen weniger auf dem Typus als auf der Betriebsgröße bzw. der Art der Tätigkeit. Sowohl die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und mit den Kollegen als auch die Integration in den Betrieb funktionieren. Deutliche Benachteiligungen gibt es – laut dieser Befragung – bezüglich der Karrierechancen (die von einigen aber auch gar nicht angestrebt werden) und der Unterstützung von Weiterbildung. Von beiden ist jeweils mehr als die Hälfte der Betroffenen ausgeschlossen.

Veränderungen und Schwierigkeiten

Da die meisten der befragten atypisch Beschäftigten zwar früher schon ganztags gearbeitet haben, aber unmittelbar davor keiner Vollzeitbeschäftigung nachgingen, beziehen sich die genannten Veränderungen durch die Aufnahme des ABV eigentlich auf die (Wieder-)Aufnahme einer Arbeit überhaupt. Man hat weniger Zeit und mehr Streß, ist daher auch gezwungen, sich die Zeit besser einzuteilen, und lernt generell (wieder), sich das Leben besser zu organisieren, was die meisten als positive Veränderungen hinsichtlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ansehen. Unerwartete Schwierigkeiten treten bei den Befragten folglich durch die Veränderung des Zeitregimes auf. Ca. zwei Drittel sind davon konkret betroffen.

Die Vor- und Nachteile, die angeführt werden, halten sich in etwa die Waage. Der größte Vorteil von ABV ist die flexible Zeiteinteilung und die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Da es sich bei den meisten Befragten um Personen handelt, die entweder nach Berufsunterbrechungen wieder in den Arbeitsprozeß einsteigen bzw. für die das ABV ein Zusatzverdienst ist, werden auch Vorteile, die mit einem Arbeitsverhältnis überhaupt verbunden sind – Verdienstmöglichkeiten, Abwechslung und Lernmöglichkeiten –, genannt.

Die Hälfte der Befragten führt aber auch finanzielle Vorteile für die Arbeitgeber bzw. keine Nachteile für den Arbeitgeber an.

Den genannten Vorteilen stehen ebenso viele Nachteile gegenüber: Am häufigsten genannt wird die Unsicherheit, gefolgt von »geringem Einkommen«, geringer sozialer Absicherung und geringen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten.

6 Flexibilität regeln – Regeln flexibilisieren – Handlungsoptionen

Maßnahmen können der Systemverbesserung und auch der Systemveränderung dienen. Im konkreten Fall reichen die Handlungsoptionen, die die öffentliche Diskussion bestimmen, von der sozialverträglichen Gestaltung von ABV im Rahmen des bestehenden Erwerbssystems im Sinne einer »Humanisierung der Arbeitswelt« bis zu einer »(...) grundlegenden kulturellen und sozialen Umorientierung der gesamten industriellen Zivilisation, des Verhältnisses von Arbeit und Muße, der Beziehungen des Privatinteresses zur Öffentlichkeit, der individuellen Bedürfnisse zum Gemeinwohl«. ⁵²

Unabhängig davon, welchem der beiden Zielsysteme man sich verpflichtet fühlt, werden im folgenden Kriterien angeführt, die eine Gewichtung der Bedeutung, Dringlichkeit und Nachhaltigkeit von Maßnahmen erlauben.

6.1 Grenzen und Möglichkeiten der Steuerung

6.1.1 Das Repertoire

Die Wirksamkeit von Maßnahmen hängt vom richtigen Einsatz des zur Verfügung stehenden Repertoires an Instrumenten ab. Es stehen folgende Maßnahmetypen zur Verfügung:

Übersicht 2: Maßnahmetypen

Direkte Maßnahmen zielen auf den betreffenden Bereich ab, z.B. Verbot von Kettenverträgen zur Regulierung von befristeter Beschäftigung, Recht auf Vollzeitbeschäftigung nach Teilzeit	Indirekte Maßnahmen zielen auf Rahmenbedingungen ab, z.B. Regulierungen im Bereich des Kündigungsschutzes, Förderung des Karenzurlaubs für Männer
Harte Maßnahmen: meist verschriftlichte, rechtswirksame Interventionen oder Festlegungen	Weiche Maßnahmen: Festlegung von Bandbreiten, Richtlinien, Leitbildern, Kultur des Interessenausgleichs
Einschränkende Maßnahmen oder Regulierungen mit Schutzfunktion, z.B. Nachtarbeitsverbot für Jugendliche	Ermöglichende Maßnahmen oder Regulierungen mit Gestaltungsfunktion, z.B. Optionen für die Teilnahme an Kursen, Rahmensetzung
Individuelle – auf Personen bezogene – Maßnahmen, Dienstvertrag	Kollektive – auf Gruppen bezogene – Maßnahmen, Kollektivvertrag
Einzemaßnahmen	Maßnahmenbündel

⁵² Gubitzer 1995.

Es gibt Probleme, die nicht direkt, d.h. durch ein Verbot oder einen Anreiz, gelöst werden können, sondern erst bzw. parallel dazu durch Maßnahmen, die an den Rahmenbedingungen ansetzen. Es gibt Probleme, die besser für eine ganze Gruppe gelöst werden, andere, die besser den individuellen Handlungsspielraum der betroffenen VerhandlungspartnerInnen erhöhen. Das Wissen um Wirkungszusammenhänge, Wirkungsbedingungen, Mitnahmeeffekte und andere Nebenwirkungen ist für die Wahl des richtigen Maßnahmentyps entscheidend.

Offensichtlich ist, daß das Problem der geschlechtsspezifischen Konzentration bei der Teilzeitbeschäftigung kaum durch einschränkende Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen gelöst werden kann, sondern eine Reihe von Maßnahmen erfordert, die indirekt an den Rahmenbedingungen für weibliche Erwerbstätigkeit ansetzen. Anhand dieser Maßnahmentypen kann die Ausrichtung des jeweiligen Regulierungssystems beurteilt werden.

Die 80er und 90er Jahre werden als die Ära des Überganges in Richtung Deregulierung und Privatisierung bezeichnet.⁵³ Was passierte, war, daß vor allem die Schutzfunktion von Regulierungen in Frage gestellt wurde und nach und nach wegfiel. Die Auflösung dieser Sicherheiten ging in verschiedenen Ländern unterschiedlich vonstatten. Zur expliziten Beseitigung oder Lockerung gesetzlicher Regelungen kam eine implizite Aufweichung. Zu geringe personelle Ressourcen von Kontrollinstitutionen, das In-Frage-stellen des Rechtes auf Schutz, das »hymnische« Gleichsetzen von Flexibilität mit Freiheit bis hin zur Diffamierung von Anpassungsbarrieren aller Art begleiteten die Ära des Überganges zu einer angebotsseitigen Arbeitsmarktpolitik und zu einer Ausweitung individualisierter Kontrakte. Mit Argumenten wie »Starrheit kostet Arbeitsplätze« wird bis heute die Erfolglosigkeit von nationalen Ökonomien auf die hohe Regulationsdichte des Beschäftigungssystems zurückgeführt.

Parallel dazu fand eine Diskussion eher auf der wissenschaftlichen Ebene über Grenzen und Möglichkeiten der Steuerung statt – einerseits als legitimatorische Begleitmusik, aber auch als Reaktion auf die offensichtlichen Schwächen traditioneller Steuerung. Zur Debatte standen vor allem die Formen direkter Steuerung mittels Ver- und Geboten, der die Steuerung mittels Anreizen, die indirekte, die Kontextsteuerung, als erfolgreichere Konzeption zur Seite gestellt wurde. Weiche Regulierungsformen spielen dabei eine wesentliche Rolle, um diesen Paradigmenwechsel zu unterstützen.

Dieses systemtheoretisch inspirierte Steuerungskonzept wird verstärkt zur Förderung von Entwicklungsprozessen in Regionen, Organisationen oder Institutionen eingesetzt, im Bereich der Regulierung der Arbeitsbeziehungen ist sie noch selten anzutreffen und die Regulierungsdichte noch immer relativ hoch.

Das neue Leitbild der Flexibilität trug zur Durchsetzung einiges bei, wobei das Flexibilitätsgebot sowohl als positives Leitbild als auch als »Rute im Fenster« wirkt. Der Prozeß der Herausbildung neuer Steuerungsmechanismen kann nicht pauschal als Deregulierung bezeichnet werden. Was stattfindet, ist eine Mischung aus Anpassung an und Unterwerfung unter die Bedürfnisse des global agierenden Kapitalismus sowie unter die neuen Ansprüche an Arbeitsbeziehungen.

53 Büchtemann 1993.

KritikerInnen der Deregulierung begründen ihre Gegnerschaft oft mit dem Hinweis auf das Wegfallen der Schutzfunktion, ohne ein gleichzeitiges Ansteigen der Gestaltungsfunktion durch neue Regulierungen (Gleitzeit) positiv zu werten. Eine differenzierte Sicht- und Vorgangsweise ist notwendig: Da ABV nicht ausschließlich von Unternehmerwünschen bestimmt sind, sondern auch den kulturellen Strukturwandel reflektieren, kann der Sinn von Regulierung und Interventionen nicht im Be- und Verhindern bestehen, sondern darin, den Wünschen und Bedürfnissen unter Beobachtung gesellschaftspolitischer Konsequenzen einen Rahmen zu geben.

6.1.2 Wirksamkeit und Nebenwirkungen

Seit dem Ansteigen der ABV beschäftigt man sich mit der Frage, welchen Einfluß Regulierungen auf die Steigerung bzw. Senkung der ABV-Quote haben. Natürlich sind formelle und informelle Regelungen nur einer der Einflußfaktoren auf diese Quote – »Part-time as well as fixed-term employment is influenced by economic, legal, social and cultural factors⁵⁴ –, aber ein nicht zu unterschätzender.

Welchen Einfluß die Regulierungsdichte und Regulierungsstärke auf die Quote haben, ist allerdings umstritten. Walwei (1996) kommt in seinen Untersuchungen zu dem Schluß, daß der rechtliche Rahmen für den Umfang und die quantitative Ausbreitung von ABV eine geringe Rolle spielt. Er mißt die größere Bedeutung sozioökonomischen (Sektorverschiebungen) und soziokulturellen (Anspruchsniveau, Verhaltensänderungen) Faktoren bei.

Vieles spricht aber auch für einen Zusammenhang von Regulierung und Quote. So führten in Spanien, das strenge Arbeitnehmer-Schutzbestimmungen noch aus der Franco-Zeit hatte, Lockerungen und Anreize für Unternehmen zum Einsatz von befristet Beschäftigten als Wiedereinstiegshilfe zu einem Ansteigen der Quote von 10% auf 30% (1984 bis 1991). Die spanische Regierung sah sich daraufhin genötigt, die Bestimmungen wieder zu verschärfen. Die Quote der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist in Spanien nach wie vor überdurchschnittlich hoch.

Es gibt aber auch Anzeichen für kontraproduktive Wirkungen: Strenge Regulierungen und hohe Regulierungsdichte können zur Flucht aus geregelten Arbeitsverhältnissen überhaupt führen. Dies gilt für Länder mit traditionell geringer Regulierungskultur. Wie stark soziokulturelle Verhältnisse die Quote bestimmen, zeigt die Tatsache, daß die Frauenerwerbsquote offensichtlich viel stärker die Teilzeitquote bestimmt als die jeweiligen Regulierungsformen, während die Befristungsquote besser durch gesetzliche Regelungen einflußbar scheint, allerdings auch durch solche, die nicht direkt auf die Regulierung der Befristung abzielen, wie die jeweilige Regelung des Kündigungsschutzes. Ist er extrem restriktiv geregelt, kommt es zum Ausweichen auf befristete Beschäftigung.

Ein weiterer Aspekt der Wirksamkeit von Regulierungen ist die Frage, wie angemessen oder zeitgemäß der jeweilige Regulierungstypus ist. Angesichts der Notwendigkeit von und der

54 Delsen/Huijgen 1994.

Bedürfnisse nach Mobilität und Flexibilität wird deren Beschränkung als dysfunktional bezeichnet. Es ginge vielmehr darum, welche Formen der Regulierung allen Beteiligten die notwendige und gewünschte Flexibilität bieten. Ziel einer Förderung von Arbeitnehmerflexibilität sollten sozial abgesicherte Formen sein, die Flexibilität attraktiv machen, die Männer und Frauen in bestimmten Lebenszyklen nützen können.⁵⁵

Das vielleicht wichtigste Bewertungskriterium für die Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit von Maßnahmen ist die Kapazität, umfassende und grundsätzliche Systemverbesserungen bzw. Systemveränderungen zu erreichen. Bezüglich der Nachhaltigkeit der Problemlösung gibt es eine Hierarchie von Maßnahmen:

- Pragmatische Maßnahmen, die momentan auftauchende oder vorhandene Probleme lösen, sowie
- strategische Maßnahmen, die einen entscheidenden Schritt zu Systemverbesserung oder Systemveränderung eröffnen.

Bei der Konzeption jeder Maßnahme sind drei Fragen zu stellen:

- Welchen Beitrag leistet der regulierende Eingriff zur Lösung eines akuten Problems?
- Welchen Beitrag leistet der regulierende Eingriff zur Lösung eines latent vorhandenen, mitunter sehr grundsätzlichen Problems?
- Ist die Maßnahme zur Lösung des akuten Problems auch ein Beitrag zur Lösung des grundsätzlichen Problems oder führt sie davon weg?

Das eine tun und das andere nicht aus dem Auge verlieren, wäre der optimale Maßnahmeneinsatz. Am Beispiel der vorgeschlagenen und durchgeführten Maßnahmen zur Erleichterung von Teilzeitbeschäftigung zeigt sich, daß zwar pragmatische, aber nicht immer strategische, strukturverändernde Lösungen angeboten und diskutiert werden.

6.2 Bestimmungsfaktoren des Handlungsbedarfs

Vorweg kann gesagt werden, daß der Handlungsbedarf groß ist: »(...) dieser wird noch dringlicher werden – angesichts einer weiteren Entwicklung, für die davon ausgegangen werden kann, daß der derzeitige Entwicklungstrend der Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen ein unumkehrbarer ist – mit erwartbar steigender Tendenz«.⁵⁶ Trotzdem: Nicht alle dringlichen Probleme sind auch politikrelevant, d.h. werden auch als solche wahrgenommen, nicht alle Probleme können mit den zur Verfügung stehenden Mitteln gelöst werden. Es sind daher Prioritäten zu setzen und die politischen wie ökonomischen Akteure und ihre Kooperationspartner (z.B. Interessenvertretungen) zu benennen und die »richtigen« Instrumente auszuwählen.

55 O'Reilly/Fagan 1998.

56 Talos 1999, Seite 650.

6.2.1 Dringlichkeit

Aus der Literaturstudie und den verschiedenen Befragungen können folgende Probleme als dringlich eingestuft werden:

Gesellschaftspolitische Probleme

Das Übergehen der ABV von einer Randerscheinung zu einer Normalität hat Signalwirkung, die über die rein mengenmäßige Wirkung hinausgeht. Es geht daher einerseits darum, das Problembewußtsein zu schärfen und andererseits Stellung zu beziehen. Einige Formen von ABV bieten den Beschäftigten keine ausreichende Einkommensquelle und soziale Sicherheit. Zusammen mit anderen Faktoren verstärkt diese Entwicklung die Marginalisierung und Armutsgefährdung bestimmter sozialer Gruppen, führt zu sozialer Desintegration und kann den Zusammenhalt der Gesellschaft lockern.

Die – in einigen Bereichen extreme – geschlechtsspezifische Ausprägung der Nutzung von ABV verstärkt die ökonomische, soziale und kulturelle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen. Eine Verstärkung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit bedeutet auch eine Ungleichverteilung von Lasten und eine Erhöhung der Einkommensungleichheit.

Arbeitsmarktpolitische Probleme

Der Beschäftigtenzuwachs der letzten Jahre kann nur bedingt als Erfolg gewertet werden. Es kann nicht wirklich von einer Erholung am Arbeitsmarkt gesprochen werden, da in Wirklichkeit (umgerechnet auf das Vollzeitäquivalent) Arbeitsplätze verloren gingen. Seit 1995 geht die Vollzeitbeschäftigung konstant – zwischen 1995 und 1998 um 50.000 Personen – zurück. Bezogen auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen kann die unkontrollierte Steigerung der ABV die Senkung der Zumutbarkeitsschwellen – »Nehme jede Arbeit« – und einen allgemeinen Lohndruck bewirken.

Probleme der individuellen Lebensqualität und Absicherung

ABV führen unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen – das betrifft insbesondere Frauen – zu einem nicht ausreichenden Einkommen, vor allem aber die materielle Absicherung im Alter ist gefährdet.

ABV verstärken die Diskontinuität und Instabilität von Erwerbskarrieren, was in vielen Fällen die Einkommens- und Arbeitsplatzunsicherheit verstärkt.

ABV führen in vielen Fällen zur Segmentierung der Belegschaft, Entsolidarisierung und Exklusion von betrieblichen Leistungen, insbesondere was Weiterbildung und Aufstieg betrifft, was zu einer Kumulation von Benachteiligung führen kann.

6.2.2 Politischer Wille

Es besteht derzeit kein an einem bestimmten Minimalkonsens ausgerichteter politischer Wille zur Problemlösung. Die Bewertungen von ABV gehen ebensoweit auseinander wie die strate-

gische Orientierung. Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und des sinkenden Arbeitsvolumens liegt die Gestaltungsmacht eher auf seiten der Unternehmen.

6.2.3 Größe der Betroffenengruppe

Unter der steigenden Zahl von Betroffenen sticht vor allem die Gruppe der Frauen hervor: »Die fraueninteressenpolitische Relevanz besteht unübersehbar darin, daß ein sonst gut ausgebautes und weitgehend funktionierendes soziales Sicherungssystem einem großen Teil teilzeitbeschäftigter Frauen keine eigenständige Absicherung materieller Teilhabechancen (im Fall der Pension selbst bei hoher Kontinuität) ermöglicht.«⁵⁷ Zu den Betroffenenengruppen zählen auch (weibliche) Beschäftigte in weniger qualifizierten Tätigkeitsbereichen, Personen mit niedriger formaler Qualifikation, Berufs(wieder)einsteigerInnen und ältere Beschäftigte.

6.2.4 Status quo: Lücken und Mängel

In Österreich sind alle Formen von ABV arbeits- und sozialrechtlich gut geregelt.⁵⁸ Von der relativ guten rechtlichen Absicherung ausgenommen sind Beschäftigungsformen wie Arbeit auf Abruf, KAPOVAZ und Telearbeit. Es wird allerdings vermutet, daß die Realität mit der Regelung nicht immer übereinstimmt und daß der relativ schlecht erfaßte Bereich der kollektivvertraglichen und innerbetrieblichen Regelungen eine weit größere Ungleichstellung der ABV aufweist. Formale Gleichstellung bei gleichzeitiger realer Ungleichstellung zeigt die beschränkte Wirksamkeit von direkten, harten Regulierungsformen an.

Teilzeitbeschäftigung

Status: Teilzeitbeschäftigung ist Normalbeschäftigungen arbeits- und sozialrechtlich gleichgestellt und regulierungstechnisch gegenüber den anderen ABV privilegiert.

Offene Probleme: Rechtsanspruch auf Wechsel von Vollzeit auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt; Einbindung in betriebliche Leistungen und Weiterbildung.

Geringfügige Beschäftigung

Status: Weitestgehende Gleichstellung mit anderen Dienstverhältnissen. Anmelde- und Unfallversicherungspflicht durch den Arbeitgeber. Seit 1998 Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung – »Opting-in« – ohne Arbeitslosenversicherung. Bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze ergeben, erfolgt eine automatische Einbindung in die gesetzliche Sozialversicherung (ohne Arbeitslosenversi-

⁵⁷ Talos 1999, Seite 633.

⁵⁸ Ein Überblick über die Regulierungsdichte und Regulierungsstrenge im internationalen Vergleich kann ebenfalls bei Talos 1999, Seite 637, nachgeschlagen werden.

cherung). Es besteht die Möglichkeit des Dazuverdienens bei Bezug anderer Transferleistungen.

Offene Probleme: Negative Anreizwirkung der Geringfügigkeitsgrenze auf die Erwerbstätigkeit von Frauen.⁵⁹ Dies betrifft einerseits die Gruppe der dazuverdienenden Hausfrauen, da trotz Mitversicherung die volle Versicherungspflicht einsetzt und der Alleinverdienerabsetzbetrag wegfällt, andererseits die Gruppe der Karenzurlauberinnen und Arbeitslosen, die bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze unter Umständen finanzielle Einbußen erleiden.

Befristete Beschäftigung

Status: Verbot von Kettenverträgen, sonst keine einschränkenden bzw. gestaltenden Regelungen.

Offene Probleme: Dieses Beschäftigungsverhältnis zählt zu den seitens der Beschäftigten am unerwünschtesten. Desintegration, Exklusion von Weiterbildung und Aufstieg sind hier am stärksten ausgeprägt – es eignet sich ausschließlich für Übergangslösungen.

Neue Selbständigkeit – »Ein-Personen-Selbständige«

Status: Für diese diffuse Gruppe in der »Grauzone zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit« gibt es zwei Regulierungsformen, und zwar über Werkverträge und über Freie Dienstverträge. Aufgrund der Novellierung des Sozialversicherungsgesetzes gilt für beide Typen (mit bestimmten Ausnahmen) die Versicherungspflicht. Erstere sind für ihre Versicherung bei der GSVG selbst verantwortlich, zweitere müssen vom Dienstgeber bei der Versicherung angemeldet werden. Beide Gruppen sind nicht arbeitslosenversichert.

Offene Probleme: Viel Flexibilität und wenig Sicherheit. Die meist projektbezogene Arbeit verführt zur Selbstaussbeutung. Neue Selbständige sind am weitesten vom betrieblichen Geschehen weg und am stärksten von betrieblichen Leistungen abgeschnitten. Fehlender Rechtsanspruch auf Anstellung und Einbindung in betriebliche Leistungen und Weiterbildung.

Heimarbeit/Telearbeit

Status: Mit Ausnahme des nur für eine kleine Gruppe von Beschäftigten gültigen Heimarbeitsgesetzes von 1980, das einen arbeitnehmerInnenähnlichen Status ermöglicht (ohne Abfertigung und Pflegefreistellung, praktisch ohne Kündigungsschutz), sind die sich neu entwickelnden Formen der Heimarbeit/Telearbeit praktisch unreguliert, d.h. einer individuellen Vereinbarung und Gestaltung überlassen.

Offene Probleme: Regelungen über Anschaffung und Abnutzung der Arbeitsmittel; Versicherungsschutz zu Hause.

Arbeitskräfteüberlassung

Status: Nach langen Jahren der Strategie des »Verbots von Leiharbeit« erfolgte 1987 die Regelung durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. LeiharbeiterInnen erhalten als Mindestlohn

⁵⁹ Kappeler u.a. 1999, Seite 128f.

den im Beschäftigterbetrieb ortsüblichen Kollektivvertragslohn und Entgeltfortzahlung während Stehzeiten. AusländerInnen können mit Einzelbewilligung als Leiharbeitskräfte arbeiten.

Offene Probleme: Die Kontrollierbarkeit und Exekutierbarkeit ist mangelhaft. Das AÜG »(...) wird umgangen, ausgehöhlt und mißbraucht«;⁶⁰ Regelung über die Teilnahme an betriebsinternen Sozialleistungen im Beschäftigterbetrieb.

6.2.5 Umfeld: Fördernde bzw. hemmende Rahmenbedingungen

Schließlich wird der Handlungsbedarf von den Rahmenbedingungen bestimmt, die den Status und die Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen in relevanter Weise formen. Sie zeigen an, wo Problemlösungen für ABV nicht ohne Veränderungen und Interventionen in anderen Politikfeldern möglich sind, wo hoher Koordinationsbedarf besteht und strategische Allianzen notwendig sind.

Da Frauen sowohl die größte Gruppe der Betroffenen als auch (und daher) die Gruppe mit den größten Problemen mit und durch ABV sind, ist zu fragen, welche Bedingungen Frauen, die erwerbstätig sein wollen, vorfinden. Das Problem wurde schon innerhalb von Kapitel 3.1 – Exkurs zur Freiwilligkeit – angesprochen. Sowohl die geschlechtstypischen Ausprägungen der Erwerbstätigkeit als auch die Konzentration weiblicher Beschäftigter innerhalb der meisten ABV berührt weiters eine Grundkonstante gesellschaftlicher Übereinkunft – die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung –, an deren Aufrechterhaltung eine Reihe von Politikbereichen beteiligt ist. Es ist daher davon auszugehen, daß Problemlösungen für ABV nur dann erfolgreich sein können, wenn auch Veränderungen in anderen Bereichen mitgedacht werden und stattfinden:

- Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration;
- Zeitregimes im Rahmen der Erwerbstätigkeit (von wöchentlich, jährlich bis Lebensarbeitszeit);
- Bildung/Ausbildung und Requalifizierung;
- Bedingungen des Einkommenserwerbs (Arbeitseinkommen, Transferleistungen, Alterssicherung);
- sozialer Ausgleich und soziale Sicherheit;
- Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik.

Bezogen auf die Frage des Handlungsbedarfs heißt dies, daß es einerseits besondere Maßnahmen zur Regelung des jeweiligen ABV geben muß, daß aber insbesondere auf eine Veränderung der Rahmenbedingungen abgezielt werden muß bzw. nichts zu machen ist, ohne über ihre Veränderung nachzudenken. Da ABV Frauendomäne sind, ergibt sich ein besonderer Auftrag im Sinne des Gender Mainstreaming zur Gegensteuerung.

⁶⁰ Freudenthaler/Gschwandtner/Pichler 1992.

6.3 Handlungsempfehlungen

6.3.1 Handlungsempfehlungen der ExpertInnen

Ausrichtung

Grundtenor in bezug auf den Regulierungsbedarf ist »(...) *Flexibilität ja, aber unter geregelten Rechtsverhältnissen*«. Funktion und Geltungsbereich von Regelungen wird differenziert gesehen. Gesetzliche Regelungen von Arbeitsverhältnissen hätten zwei Grundfunktionen zu erfüllen: Schützen und Gestaltung ermöglichen. Handlungsbedarf bestünde daher in zweierlei Hinsicht:

Einerseits sollten Mindeststandards, welche die gesamte heterogene Gruppe der ABV, insbesondere die Schwachen unter ihnen, schützen, überprüft werden. Die bestehenden Regulierungen zur Erfüllung dieser Schutzfunktion werden von den GP zwar als verwirrend, aber als ausreichend bezeichnet. Als Ergänzungen werden von zwei GP das Recht auf Teilzeitbeschäftigung und das Recht auf Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung als notwendig erachtet.

Andererseits sollten die Rahmenbedingungen für einvernehmliche Regelungen und die Entwicklung von Modellen geschaffen werden. Hier wird mehrheitlich Kritik an den zu starren Regulierungen geübt: »*Zu enge Richtlinien führen zur Flucht aus gesetzlichen Regelungen überhaupt. Gesetze müssen realistisch und den Veränderungen der Arbeitsorganisation angepaßt sein.*« Geht man vom Grundsatz des beiderseitigen Einvernehmens als Voraussetzung für ein eine »Win-Win-Strategie« (für ein Modell, das angenommen wird und auch funktioniert) aus, müsse die gesetzliche Regelung den Parteien mehr Verhandlungsspielraum lassen. Dieser sei derzeit zu eng: »*Viele Schutzbestimmungen richten sich gegen die Geschützten.*« Kritisiert wird vor allem das Arbeitszeitgesetz, das eine – wie betont wird, auch von den MitarbeiterInnen gewünschte – kapazitätsorientierte Zeitverwendung und Ansparmodelle nicht möglich macht.

Handlungsbedarf bestünde auch, um den Informationsstand über Regelungen und Konsequenzen von ABV zu erhöhen. Dieser wird derzeit als sehr gering eingeschätzt. Die Leute müßten vor allem dazu veranlaßt werden, ihre gesamte Lebensarbeitszeit zu betrachten und sich der langfristigen Konsequenzen von momentan wünschenswert erscheinenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses bewußt zu werden.

Die Möglichkeiten des Arbeitsmarktservice

Die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktservice als Gesetzesausführende Institution werden insgesamt als gering eingeschätzt. Formuliert wird zwar die Anforderung, das Arbeitsmarktservice sollte in seiner Vermittlungsfunktion mehr auf die Qualität der Arbeitsplätze achten, sie wird aber von der Einsicht begleitet, daß dies schwer möglich sein werde. Dazu müsse der Druck auf Erbringung von Vermittlungsleistungen vom Arbeitsmarktservice genommen werden, etwa durch Neuregelung der Zumutbarkeitsgrenzen oder eine Bindung der Vermitt-

lung an bestimmte betriebliche Auflagen (Kriterien, wie z.B. Relation von Arbeitszeit und Fahrzeit, Perspektive, Teilhabe an betrieblichen Leistungen). Solche Orientierungen werden aber unter den derzeitigen Arbeitsmarktverhältnissen als unrealistisch bezeichnet.

Ein GP hält grundsätzlich nicht viel vom Arbeitsmarktservice, da es sich bei diesem nicht um eine erfolgsgesteuerte Institution handle. Jedenfalls empfiehlt er eine stärkere Differenzierung der Betreuungsintensität je nach Schwierigkeitsgrad: *»Problemfälle brauchen eine ganz andere Betreuungsintensität und sollen sie auch bekommen.«*

Eine GP schlägt eine begleitende Umsetzungsberatung (Flexi-Beratung) zur Entwicklung und Umsetzung von einvernehmlich geregelten ABV vor, da alle Modelle, wie Stafette, Solidaritätsprämie, Sabbatical etc., eine komplexe Organisationsleistung erfordern und viele Betriebe überfordern.

Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

Alle GP sehen die Entwicklung der ABV in einem komplexen Zusammenhang. Angeführt werden folgende Aspekte:

- Arbeitszeitverkürzung gekoppelt mit Flexibilisierung der Arbeitszeit als Problemlösungsstrategie: Mit größerer Bandbreite und längeren Durchrechnungszeiten können 10%–15% Produktivitätssteigerung durch den kapazitätsorientierten Einsatz bei gleichzeitig hoher Akzeptanz durch die MitarbeiterInnen »herausgeholt« werden – dabei ginge es nicht um wöchentliche Arbeitszeitverkürzung. (von vier GP geäußert)
- Die Beseitigung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen: Wenn dies nicht gelingt, werden auch weiterhin immer die Frauen in Karenz gehen. Eine Maßnahme in die gewünschte Richtung wäre, Anreize für Männer zu setzen, in Teilzeit zu gehen. (ein GP)
- Grundsicherung für alle bzw. eigenständige Alterssicherung für Frauen. (zwei GP)
- »Entzauberung« des »Popanz« (Lohn-)Arbeit. (ein GP)
- Steuerliche Anreize für die Schaffung von Arbeitsplätzen. (ein GP)

6.3.2 Handlungsgrundsätze

Die Befunde über die Entwicklung der ABV, die Analysen der Motive, Auswirkungen und Probleme lassen aus der Sicht unselbständig Beschäftigter einen Schluß zu: Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind weder gut noch schlecht, sofern sie den Bedürfnissen, Wünschen und Ansprüchen der (potentiellen) Beschäftigten entsprechen. Dies trifft aber nur in einem geringen Ausmaß zu. Einerseits auf Personen, die andere Einkommensquellen und Versicherungsschutz haben, wie in Ausbildung Stehende und PensionistInnen, andererseits auf die sogenannten Zeitpioniere, die zur Erhöhung ihrer Lebensqualität und Zeitsouveränität kürzer arbeiten, ihren Berufsverlauf unterbrechen, nur befristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen oder ihre Unabhängigkeit wahren wollen. Sie werden zwar zahlreicher, sind aber noch immer eine verschwindende Minderheit.

Alle andere Formen von ABV stellen im Prinzip eine individuelle Arbeitszeitverkürzung und Risikoübernahme dar, die von den Personen aufgrund der herrschenden gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen und ihrer persönlichen Lebensumstände genutzt oder in Kauf genommen werden. Solange ABV, insbesondere Teilzeitbeschäftigung, nicht eine Option und praktizierte Arbeitsform für alle – Frauen, Männer, Hoch- und Niedrigqualifizierte in allen Berufen und Branchen – ist, muß die Entwicklung mit gebotener Skepsis beobachtet werden. Sie ist unumkehrbar, aber stark gestaltungsbedürftig. Gestaltungsbedürftig sind nicht nur die Bedingungen für ABV selbst, sondern die Rahmenbedingungen für das Arbeiten und die soziale Sicherheit überhaupt, die viele Probleme mit ABV erst schaffen.

Möglichkeiten der Arbeitserprobung, des Zusatzverdienstes, der Arbeit zu Hause oder unternehmerischer Selbständigkeit hat es immer gegeben. Das Neue ist, daß alle diese Formen von einer vormaligen Randerscheinung zur beruflichen Normalität für bestimmte Gruppen von Beschäftigten werden. Solange sie nicht zur Option für alle Beschäftigten werden, werden viele Probleme nicht zu beseitigen sein.

Das Arbeitsmarktservice hat in diesem gesellschaftspolitischen Feld zwei Funktionen: Es ist einmal arbeitsmarktpolitischer Akteur mit einem eigenen Wirkungsbereich, der allerdings in bezug auf Veränderungen von ABV sehr eingeschränkt ist; das Arbeitsmarktservice ist aber auch Diskussions- und Kooperationspartner, Meinungsbildner und betreibt Themensetting. Für beide Funktionen sollten folgende Handlungsgrundsätze gelten:

- Funktionale Flexibilisierung, d.h. der gezielte Einsatz von flexiblen und/oder verkürzten Arbeitszeitmodellen, Möglichkeiten der Arbeitserprobung durch befristete Beschäftigungsverhältnisse oder über gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung zur Verbesserung der Eingliederung und Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt, sollte neben dem pragmatischen immer auch ein strategisches Ziel verfolgen.
- Um Einfluß auf die Entwicklung der Zahl und die Bedingungen für ABV zu nehmen, muß es dem Arbeitsmarktservice ermöglicht werden – bzw. muß es sich die Bedingung erkämpfen –, eine selektive, an Qualitätskriterien ausgerichtete und nach den Bedürfnissen besonderer Problemgruppen orientierte Vermittlungstätigkeit auszuüben – auch in ABV.
- Wegen der großen Betroffenheit und Konzentration von negativen Auswirkungen bei Frauen, ist die Strategie des Gender Mainstreaming in diesem Bereich mit besonderem Nachdruck zu verfolgen.
- Das Arbeitsmarktservice sollte daran mitwirken, daß der Einsatz von ABV:
 - Auf der Basis von einheitlichen, kollektiven Regelungen für Beschäftigtengruppen, Branchen und ABV-Typen erfolgt;
 - auf der Basis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn – nach dem Prinzip der Freiwilligkeit – erfolgt;
 - den atypisch Beschäftigten die gleichen Rechte und Ansprüche wie Vollzeitbeschäftigten sichert.

6.3.3 Maßnahmen außerhalb des Wirkungsbereiches des Arbeitsmarktservice

Mitwirkung bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für alle ABV:

- Starke Anreize und gezielte Fördermaßnahmen für Arbeitsmarktintegration und Reintegration;
- Verkürzung der Normalarbeitszeit gekoppelt mit Flexibilisierung der Arbeitszeit;
- Entkoppelung von bestimmten finanziellen Leistungen vom Erwerbsarbeitsbezug und dem Äquivalenzprinzip;
- eigenständige Alterssicherung von Frauen;
- flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen;
- Personen mit ABV sind als Klientel der Interessenvertretungen und des Betriebsrates zu betrachten.

Verbesserung der Situation bei den einzelnen Formen von ABV:

A – Insbesondere für Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Ziele: Schutz durch Mindeststandards und Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung auf alle Beschäftigten als Option. Das bedeutet vor allem:

- Einkommensergänzende Leistungen bei Auszeiten und verkürzten Arbeitszeiten – Talos (1999) führt hierzu das Fonds-Modell oder das Modell der Elternversicherung an;
- Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung gekoppelt mit einem Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung;
- Anreize für Männer, verschiedene Formen von »Auszeiten« in Anspruch zu nehmen.

B – Insbesondere für befristete Beschäftigung

Ziel: Beseitigung dieser Form. Das bedeutet vor allem:

- Recht auf bevorzugte Festanstellung;
- Prekariatsprämien nach Auslaufen der Befristung (wie in Portugal).

C – Insbesondere für Neue Selbständigkeit

Ziel: Erhöhung der Regulierungsdichte. Das bedeutet vor allem:

- Klare Beschreibungs- und Abgrenzungskriterien entwickeln (Jahreseinkommensgrenze) und damit auch eine statistische Erfassung ermöglichen;
- Recht auf bevorzugte Festanstellung;
- Einbeziehung in die Arbeitnehmerrechte (Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall).

D – Insbesondere für Arbeitskräfteüberlassung

Ziel: Beschränkung der Ausbreitung. Das bedeutet vor allem:

- Die Bestimmung der Anpassung an den ortsüblichen Kollektivvertragslohn müßte erweitert werden auf eine Anpassung an betriebsübliche, gleichwertige Entlohnung.

E – Insbesondere für Heimarbeit/Telearbeit

Ziel: Erhöhung der Regulierungsdichte. Das bedeutet vor allem:

- Klare Beschreibungs- und Abgrenzungskriterien entwickeln (Zeitmaß, Arbeitsplatz) und damit auch eine statistische Erfassung ermöglichen.

6.3.4 Maßnahmen im Wirkungsbereich des Arbeitsmarktservice

Das aktive Eingreifen des Arbeitsmarktservice und die Teilnahme an einem Meinungs- und Bewußtseinsbildungsprozeß ist vor dem Hintergrund des Arguments zu prüfen, das Arbeitsmarktservice beteilige sich durch Vermittlung in ABV bzw. durch eigene Projekte (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) an der Ausweitung des Sektors bzw. setze positive Signale und mache ABV dadurch »salonfähig«. Die ambivalente Situation, in die ArbeitsmarktbetreuerInnen tatsächlich kommen können, kann dann besser bewältigt werden, und zwar vor allem dann, wenn die Aktivitäten des Arbeitsmarktservice in diesem Bereich, wie auch schon bisher, Modellcharakter haben und Wege im Sinne der oben angeführten Handlungsgrundsätze aufzeigen, wie die Bedingungen für ABV verbessert werden können.

Modellentwicklung und Modellumsetzung

Für die verschiedenen Formen von ABV sind sozialverträgliche und strategische Modelle zu entwickeln bzw. die bestehenden auszuweiten und zusammen mit Betrieben oder im eigenen Wirkungsbereich (z.B. gemeinnützige Betriebe) zu erproben und zu evaluieren.

Vermittlung und Arbeitsmarktförderung

Qualitätskriterien sind bei der Vermittlung anzuwenden und durchzusetzen. Das bedeutet, daß das Arbeitsmarktservice alles tun sollte, um einen an quantitativen Kriterien orientierten Vermittlungsdruck zurückzuweisen und bei der Regelung der Zumutbarkeit darauf zu drängen, Kriterien der Sozialverträglichkeit (SV-Kriterien) bei der Vermittlung in ABV einzubauen.

Beratung und Organisationsentwicklung

Entwicklung eines eigenen Beratungsangebotes, das Betriebe bei der Entwicklung und Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Gewährung von Auszeiten, Turn-Modellen, Gleitpension etc. unterstützt (Flexi-Beratung).

Mitarbeit an der Bildung überbetrieblicher Arbeitskräftepools als Alternative zur gewerblichen und als Ergänzung zur gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung.

Informationspolitik und Arbeitsmarktforschung

ABV und die herrschenden Arbeitsbedingungen sind zum Thema zu machen. Hier geht es vor allem um die Entwicklung von Haltungen und Standpunkten sowie die Offenlegung von Zielkonflikten.

7 Zur Methodik dieser Untersuchung

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden die Ergebnisse analytischer und empirischer Erhebungs- und Auswertungsmethoden angewandt (Literaturstudie, statistische Analyse, Repräsentativbefragung und mündliche Befragung).

Im Projektband 1 (Analyseband) zu dieser Studie sind die Ergebnisse der Analysen und Erhebungen ausführlich und umfassend dargestellt.⁶¹ Es ist aber auch möglich, die empirischen Erhebungen getrennt zu lesen. Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung sind in einem eigenen Band dokumentiert, die Ergebnisse der mündlichen Befragungen von Betrieben und Betroffenen können in der Reihenfolge der Fragen des jeweiligen Frageleitfadens nachgelesen werden (Projektband 2: Auswertungen und Tabellen).

7.1 Repräsentativbefragung

In den Monaten April und Mai, Juli und August sowie Oktober und November 1999 wurden bundesweit ungefähr 6.000 Haushalte über die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Haushaltsmitglieder in die Befragung einbezogen. Ausgewählt wurde nach dem Zufallsprinzip. Es wurde zudem eine grobe Quotierung nach den Bundesländern vorgegeben, um alle Bundesländer in der Umfrage vertreten zu haben.

Personen, sofern sie über 15 Jahre alt waren, wurden telefonisch gebeten, über die Beschäftigungsverhältnisse aller Haushaltsmitglieder Auskunft zu geben. Mit dieser Methode der Eigen- (Auskünfte über die eigenen Beschäftigungsverhältnisse) und Fremdinterviews (Auskünfte über die Beschäftigungsverhältnisse der anderen Haushaltsmitglieder) wurde der Vorgangsweise beim Mikrozensus des ÖSTAT gefolgt. Nur wenn man alle erwerbstätigen Mitglieder eines Haushaltes erfaßt, sind repräsentative Aussagen über die Beschäftigungsverhältnisse in Österreich möglich. Die Angaben über 48% aller Beschäftigungsverhältnisse beruhen auf Fremdauskünften.

Um die Durchführung der telefonischen Interviews zu erleichtern, um aber auch die Verweigerungsrate möglichst niedrig zu halten, wurden die Haushalte vorher schriftlich über Zeitpunkt und Zweck dieser Umfrage informiert. Nichtsdestotrotz waren zwischen 10% und 15% der Befragten nicht bereit, über ihre eigenen Beschäftigungsverhältnisse und die ihrer Haushaltsmitglieder Auskunft zu geben. In den unteren Bildungsschichten waren die Verweigerungen überrepräsentiert. Des weiteren hat sich auch gezeigt, daß die ABV in einem engen Zusammenhang mit der Gemeindegröße stehen: Beispielsweise sind in Kleingemeinden überdurchschnittlich häufig Teilzeitbeschäftigungen zu finden, in den urbanen Zentren des Landes sind es hingegen Werkverträge und Freie Dienstverträge.

⁶¹ Der vorliegende AMS report beruht maßgeblich auf diesem Projektband.

Um allfällige Verzerrungen durch Schulbildung und Gemeindegröße zu unterbinden, wurden die Ergebnisse nach diesen beiden Merkmalen gewichtet. In den drei Erhebungswellen wurden ca. 4.000 Haushalte befragt. In die Auswertung gelangten 3.093 (gewichtet: 3.104) Beschäftigungsverhältnisse. Die in der Umfrage erhobenen Beschäftigungsverhältnisse repräsentieren – in absoluten Zahlen ausgedrückt – ungefähr 3.764.000 Beschäftigungen.⁶²

7.1.1 Themen der Haupterhebung

In die Umfrage wurden alle bezahlten Beschäftigungsverhältnisse eines Haushaltes einbezogen: Selbständige Tätigkeiten (Freischaffende, gewerbliche Selbständige und LandwirtInnen), unselbständige Tätigkeiten als ArbeiterIn, Angestellte/r und Beamter/Beamtin, geringfügig Beschäftigte/r sowie freie Dienst- und Werkverträge.

Die Gliederung nach dem derzeitigen Erwerbstätigkeitsstatus erbrachte folgendes Ergebnis: Bei 9% der untersuchten Beschäftigungsverhältnisse waren die Ausübenden dieser Tätigkeit als Selbständige tätig. 78% übten die jeweilige Tätigkeit als ArbeiterIn, Angestellte/r oder Beamten/Beamter aus. 7% aller bezahlten Beschäftigungen waren Lehrverhältnisse. Bei nicht mehr als jeweils 1% der Beschäftigungsverhältnisse waren die Ausübenden dieser Nebenbeschäftigung in ihrem Erwerbs- und Sozialstatus in Pension oder arbeitslos. 4% aller Beschäftigungsverhältnisse wurden als Gelegenheitsjobs von Hausfrauen ausgeübt. Das heißt, es sind dies vor allem ABV, die unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Allfällige Tätigkeiten ohne steuerliche Veranlagung und Sozialversicherung über der Geringfügigkeitsgrenze (sogenann-

⁶² Die Zahlen über die Beschäftigungen stammen von den beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger in den Monaten April, Juli und Oktober 1999 gemeldeten Beschäftigungen. Diese drei Monate wurden deshalb gewählt, da in dieser Zeit die drei Befragungswellen abrollten.

	Gewerbliche Selbständige und Landwirte	Unselbständige	Geringfügig Beschäftigte	Freier Dienstvertrag	Beschäftigungsverhältnisse insgesamt
April	448.675	3.001.284	189.662	18.336	3.657.957
Juli	451.814	3.133.830	188.187	20.698	3.794.529
Oktober	452.786	3.060.864	191.674	20.505	3.725.829
Summe	1.353.275	9.195.978	569.253	59.539	11.178.315
Durchschnitt aus den drei Monaten	451.091,67	3.065.326	189.841	19.846,33	3.726.105

Im Durchschnitt wurden für diese drei Erhebungsmonate 3.726.105 Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Da die Werkverträge in der Aufstellung vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger fehlen, repräsentieren diese 3.726.105 Beschäftigungen nur 99% der Beschäftigungsverhältnisse in der Umfrage. Daher muß die Anzahl der Werkverträge dazu geschätzt werden. Wir kommen somit mit den Werkverträgen zu insgesamt etwa 3.763.742 Beschäftigungsverhältnissen.

In relativen Zahlen ausgedrückt: 12% aller Beschäftigungsverhältnisse bilden eine gewerbliche selbständige oder landwirtschaftliche Tätigkeit; 81% der Beschäftigungen stammen aus unselbständiger Tätigkeit (inkl. Lehrverhältnisse); 5% sind als geringfügige Beschäftigungen erfaßt und 0,5% sind Freie Dienstverträge.

tes »Schwarzarbeiten«) werden allerdings in Umfragen nicht immer zugegeben. Dies käme ja einer Selbstanzeige gleich.

Erhoben wurden die bezahlten Beschäftigungen, die zum Erhebungszeitpunkt von Mitgliedern eines Haushaltes ausgeübt wurden, und folgende Strukturmerkmale:

Übersicht 3: Erhobene Strukturmerkmale

<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Geschlecht • Höchste abgeschlossene Schulbildung • Erwerbstätigkeitsstatus zum Erhebungszeitpunkt • Familienstand • Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse • Haupt- oder Nebenbeschäftigung des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses • Berufsbezeichnung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ort der Beschäftigung • Befristung der Beschäftigung • Das Beschäftigungsverhältnis ist eine Arbeitskräfteüberlassung • Branche • Anzahl der Wochenstunden • Sozialversicherung • Rechtlicher Status • Einkommen • Wohnort der Befragten
--	--

7.1.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Zusatzbefragung

Von 594 Personen (gewichtet: 624 Personen) wurden weitere Aussagen hinsichtlich des ABV erbeten, um direkte und indirekte Auskünfte über die Motive für die Aufnahme eines ABV zu erhalten. Die Themen der Zusatzerhebung:

- Status der Erwerbstätigkeit vor der Aufnahme des jeweiligen ABV.
- Einzelne Beweggründe für die Aufnahme einer atypischen Beschäftigung:
 - »Es hat sich nichts anderes ergeben«;
 - »Steuerfreies Einkommen«;
 - »Um mehr Freizeit für Familie, für Kinder usw. zu haben«;
 - »Bin auf den (Zusatz-)Verdienst angewiesen«;
 - »Wunsch des Betriebes«;
 - »Beruflicher Einstieg«;
 - »Beruflicher Wiedereinstieg«;
 - »Interesse, Spaß, Identifikation«.
- Absicht, die Beschäftigung längerfristig auszuüben.
- Wenn die atypische Beschäftigung die einzige Beschäftigung und kein Gelegenheitsjob war:
 - Zufriedenheit mit der atypischen Beschäftigung oder Wunsch nach einer Vollbeschäftigung bzw. nach einer unbefristeten Beschäftigung;
 - Anzahl der Einkommen im Haushalt und Auskommen mit dem Haushaltseinkommen;
 - Rechte der atypisch Beschäftigten im Vergleich zu jenen der Stammbesellschaft.

7.2 Statistische Analyse

Schon vor Beginn der Studie war bekannt, daß eine Darstellung der quantitativen Entwicklungstrends aller ABV wegen des heterogenen und teilweise fehlenden Datenmaterials nur schwer möglich ist, da die verschiedenen statistischen Erhebungen zu unterschiedlichen, manchmal auch zu widersprüchlichen Ergebnissen kommen. Solche Probleme – um nur die wichtigsten aufzuzählen – sind:

Einzelne Formen, wie die geringfügig Beschäftigten, stellen Kategorien dar, die erst seit ihrer präzisen Definition, meist im Zusammenhang mit gesetzlichen Regulierungen, erfassbar sind. Es gibt daher »weiße Flecken« in der historischen Dimension, da vorhergehende Erfassungen nicht existieren und/oder mit den nachfolgenden nicht vergleichbar sind (Mikrozensus-Erfassung der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und Erfassung durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger aufgrund der Meldungen der Betriebe). Wo noch keine schlüssige Abgrenzung vorliegt, wie bei den Neuen Selbständigen, oder wo präzise Fragestellungen nötig sind, wie bei der Heim- bzw. Telearbeit, bestehen die Erfassungslücken nach wie vor.

Daten und Zahlen wurden oft mit unterschiedlichen Methoden erhoben, die ihre Stärken und Schwächen aufweisen, aber nicht miteinander vergleichbar sind. Über die Entwicklung der Leiharbeit gibt es z.B. seit Anfang der 80er Jahre verschiedene Erhebungen, die allerdings zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Seit 1989 führt das zuständige Ministerium (jetzt: BMWA) Stichtagserhebungen durch, die wegen der wahrscheinlichen Untererfassung die Entwicklung nur unzureichend wiedergeben.

Ein eigenes methodisches Problem stellen Stichtagserhebungen, wie die Arbeitskräfteerhebung und der Mikrozensus, dar, auch wenn die Erhebungen vierteljährlich durchgeführt und ein Durchschnitt berechnet wird. Sie geben nur eine Momentaufnahme wieder, und es ist anzunehmen, daß die tatsächliche Betroffenheit von der zum jeweiligen Stichtag erfaßten abweicht. Es wird bei den Stichtagserhebungen eher eine Unterschätzung als eine Überschätzung angenommen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten für die Wahl der Bezugsgröße, von der Anteile der ABV sinnvollerweise berechnet werden. Die größte Gruppe ist die der Berufstätigen, das sind alle unselbständig und selbständig Beschäftigten, einschließlich Arbeitsloser, Karenzurlauberinnen und Präsenz- und Zivildienstler, die kleinere Gruppe ist die der Beschäftigten, das sind unselbständig und selbständig Beschäftigte in Arbeit, die kleinste Gruppe ist die der unselbständig Beschäftigten. Diese Kategorien werden unterschiedlich, nicht immer korrekt, verwendet und oft nicht ausgewiesen. Die unterschiedliche Referenzbasis ist mit ein Grund für die voneinander abweichenden Zahlen und die Schwierigkeiten bei Vergleichen.

Zu den Problemen mit Längsschnitt-Darstellungen kommen noch jene Probleme, die auftauchen, wenn Strukturanalysen vorgenommen werden sollen. Bei manchen Erhebungen fehlt die geschlechtsspezifische Darstellungsmöglichkeit, bei anderen eine Aufgliederung nach Wirtschaftsklassen etc.

Die gleichen Probleme stellen sich, wenn man versucht, die Entwicklung auf internationaler Basis darzustellen. Die beiden internationalen Datensätze der OECD und von EUROSTAT weichen voneinander ab, einzelne Länder weisen bestimmte Formen von ABV nicht aus bzw. kennen bestimmte Kategorien nicht (geringfügige Beschäftigung). Da die oben geschilderten Probleme bei der Definition, Abgrenzung sowie in der lückenlosen Erfassung in allen Ländern in der einen oder anderen Form existieren, sind internationale Vergleiche über einen bestimmten Zeitraum hinweg mühsam. Vor allem ist daher auch die Interpretation der unterschiedlichen Ausprägungen besonders schwierig.

Definitionsprobleme, Probleme der Erfassung und die Abweichungen aufgrund methodischer Varianten machen sowohl einen Gesamtüberblick über den Anteil dieses Sektors als auch Strukturanalysen über einen längeren Zeitraum hinweg auf einer gesicherten Datenbasis kaum möglich. Um die Entwicklung der Beschäftigtenstrukturen realistisch abbilden zu können, wäre gemeinsam mit den erfassenden Stellen – ÖSTAT (nunmehr: Statistik Österreich) und EUROSTAT, Hauptverband der Sozialversicherungsträger etc. – und den NutzerInnen – Ministerien, Arbeitsmarktservice, Forschungsinstitute etc. – ein Konzept für die Definition und Abgrenzung und die Erfassung der Daten zu erstellen.

Für diese Studie wurde eine pragmatische Vorgangsweise beschlossen: Die quantitative Entwicklung hinsichtlich des Ausmaßes und der Struktur der ABV wird durch zwei Quellen erschlossen, erstens durch Zusammenfassung der verschiedenen publizierten Daten in offiziellen Statistiken, Studien und Periodika und zweitens durch eine eigene Datenauswertung von EUROSTAT.

Die Auswertung der Europäischen Arbeitskräfteerhebung

Die Arbeitskräfteerhebung erfaßt Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigungsverhältnisse und »Arbeit zu Hause«. Für den Zeitraum 1993 bis 1998 (Österreich von 1995 bis 1998) wurden die Anteile der Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Stunden, geringfügige Beschäftigungen sind daher enthalten) und der befristeten Beschäftigung an den unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht, Altersgruppen und Wirtschaftssektoren berechnet. Damit liegt eine homogene, wenn auch mit Mängeln behaftete Datenbasis über einen Zeitraum von fünf Jahren vor, die zum Ausgangspunkt einer Fortschreibung genommen werden kann. Die Berechnungen ergaben für die Kategorie »Arbeit zu Hause« so hohe Anteile, daß ihre Aussagekraft bezweifelt werden muß. Eine Rückfrage beim ÖSTAT ergab, daß die Angaben nicht dem entsprechen können, was üblicherweise (in dieser Studie und in Österreich) unter Heimarbeit bzw. Telearbeit verstanden wird, sondern alle Arten von Arbeiten umfassen, die auch zu Hause gemacht (z.B. Unterrichtsvorbereitung der LehrerInnen) oder fertiggestellt werden. Auf die Darstellung dieser Erhebungskategorie wurde daher verzichtet. Die hohen Anteile von Teilzeitbeschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft konnten im Rahmen der Studie nicht aufgeklärt werden. Die Zahlen sind daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Die Ergebnisse der Berechnungen wurden als Prozentanteile der jeweils betrachteten Beschäftigungsart an allen unselbständig Beschäftigten (= Befragten) dargestellt. Für die Fort-

schreibung wurde die prozentuelle Zuwachsrate des Vorjahres ermittelt. Daraus errechnet sich der Wachstumsfaktor ($= 1 + \text{Zuwachsrate}/100$), der die Grundlage für die Berechnung des geometrischen Mittels bildet. Aus diesem wurde die durchschnittliche Zuwachsrate pro Jahr ($\text{Geomettel} - 1$) * 100% ermittelt. Die durchschnittliche Zuwachsrate wurde für die Jahre 1998 bis 2003 als konstant angenommen.

Es muß darauf hingewiesen werden, daß Prognosen auf diesem Gebiet außerordentlich unsicher sind, weil Veränderungen des Arbeitsmarkts, der Sozialgesetzgebung und anderer gesetzlicher Grundlagen der Steuerung der Beschäftigung die Quote erheblich beeinflussen.

Da Informationen über mögliche zukünftige Veränderungen der Regulative (zumindest im Rahmen dieser Studie) nicht erhoben wurden, wurde auch das einfache statistische Verfahren der Fortschreibung auf der Basis eines relativ kurzen Veränderungszeitraums in Kauf genommen.

7.3 Mündliche Befragungen

Die Befragungen erfolgten anhand eines Frageleitfadens (vgl. Projektband 2: Tabellen und Auswertungen), der bei Bedarf die Stichworte liefert, die erzählende und soziale Komponente eines mündlichen Gespräches aber nicht durch ein »Abfragen« beeinträchtigen sollte. Dieser Erhebungsschritt diente dazu, die Motive, Haltungen, Einstellungen und persönlichen Erfahrungen mit ABV anschaulich zu machen. Die Auswertung enthält auch Angaben über die Häufigkeit der jeweiligen Aussagen der Befragten, die nicht für die Gruppe repräsentativ sind, aber Schwerpunkte erkennen lassen.

A – Fragegeleitete offene Interviews wurden mit fünf ExpertInnen in Wien geführt

- Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung: Kai Leichsenring;
- Institut für Arbeitsmarktbetreuung und Arbeitsmarktforschung (IFA) Wien: Bruno Schernhammer;
- Katholische Sozialakademie: Lieselotte Wohlgenannt;
- Neumann-Unternehmensberatung GesmbH: Herbert Unterköfler;
- ÖSB-Unternehmensberatung GesmbH: Gabriele Grottentaler.

B – Fragegeleitete, offene Interviews mit 30 Betrieben

Fragegeleitete, offene Interviews wurden mit 30 Betrieben in Wien, Niederösterreich, der Steiermark, Kärnten und Oberösterreich geführt. Die Auswahl der Betriebe erfolgte mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice und über die Kontakte regionaler Akteure. Den Betrieben wurde Anonymität zugesichert – oft eine Voraussetzung für ihre Zusage.

Tabelle 26: Fragegeleitete, offene Interviews – Betriebe

Wirtschaftsklassen	Absolut							Mit %-Anteil von ABV				Arbeitskräfte- überlassung
	Insgesamt Betriebe	Teilzeitbe- schäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Befristete Beschäftigung	Neue Selbständige	Heimarbeit ^{*)}						
Dienstleistungen	20	10	14	24	8	–					30	
Davon												
Handel	2	17	6	–	–	–					–	
Gastgewerbe	2	–	79	–	–	–					–	
Verkehr- und Nach- richtenübermittlung	7	6	7	1	10	–					2	
Wirtschaftsdienste	2	5	25	–	–	–					47	
Sonstige öffentliche und persönliche Dienste												
(Non-Profit-Betriebe)	7	15	1	67	13	–					40	
Sachgüterproduktion	10	3	–	1	–	–					8	

*) Alle Anteile unter 1%

C – Fragegeleitete offene Interviews mit 21 Betroffenen

Fragegeleitete offene Interviews wurden mit 21 Betroffenen in Wien, Niederösterreich, der Steiermark, Kärnten und Oberösterreich geführt. Die Betroffenen wurden von den InterviewerInnen und auf Empfehlung regionaler Akteure ausgewählt.

Tabelle 27: Fragegeleitete, offene Interviews – Betroffene

	Höchste abgeschlossene Ausbildung				Insgesamt
	Pflichtschule	Lehre/BMS	AHS	Hochschule	
Teilzeit- beschäftigung	1	2	1	2	6
Teilzeit-/befristete Beschäftigung	–	3	2	–	5
Geringfügige Beschäftigung	–	1	3*)	–	4
Befristete Beschäftigung	–	1	–	–	1
Neue Selbständige	–	–	3*)	2	5
*) Studierende					

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Beweggründe für die Aufnahme von ABV (in %)	15
Tabelle 2	Jobcharakter (in %)	16
Tabelle 3	Tätigkeit vor der Aufnahme des ABV (in %)	17
Tabelle 4	EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – Überblick	32
Tabelle 5	EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – nach Geschlecht	32
Tabelle 6	EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – nach Alter	33
Tabelle 7	EU: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – nach Wirtschaftssektoren	34
Tabelle 8	EUn: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – Überblick	35
Tabelle 9	EU: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – nach Geschlecht	35
Tabelle 10	EU: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – nach Alter	36
Tabelle 11	EU: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1993 bis 1998 – nach Wirtschaftssektoren	37
Tabelle 12	Österreich: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003 – nach Geschlecht	38
Tabelle 13	Österreich: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003 – nach Alter	39
Tabelle 14	Österreich: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003 – nach Wirtschaftssektoren	40
Tabelle 15	Österreich: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003 – nach Geschlecht	41
Tabelle 16	Österreich: Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003 – nach Alter	42
Tabelle 17	Anteil der befristet Beschäftigten an den unselbständig Beschäftigten 1995 bis 2003 – nach Wirtschaftssektoren	42
Tabelle 18	Dauer der Befristungen	43
Tabelle 19	Verteilung der Befristungsdauer innerhalb der befristet Beschäftigten (=100%)	43
Tabelle 20	ABV in Österreich 1999 – Übersicht	44
Tabelle 21	Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten Berufsgruppen, in %	45

Tabelle 22a	Verteilung der atypischen Beschäftigungen (in%)	47
Tabelle 22b	Struktur der atypisch Beschäftigten (in %)	48
Tabelle 23	Erhebungsergebnisse im Überblick (in %)	49
Tabelle 24	Einkommen von atypisch Beschäftigten	55
Tabelle 25	Atypisch Beschäftigte haben die gleichen Rechte wie Stammitglieder eines Betriebes	56
Tabelle 26	Fragegeleitete, offene Interviews – Betriebe	81
Tabelle 27	Fragegeleitete, offene Interviews – Betroffene	82

9 Literatur

- Arbeitsmarktservice Niederösterreich (Hg.) (2000): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklungstrends und Handlungsoptionen*, Wien.
- Arbeitsmarktservice Österreich (1999): *Arbeitsmarktvorschau 1999*, Wien.
- Angerler, E. (1999): *Flexibilisierung und atypische Arbeitsverhältnisse in Österreich*, in: *Beiträge zur historischen Sozialkunde* 4/1999.
- Beck, U. (1999): *Schöne neue Arbeitswelt. Vision Weltbürgerschaft*, Frankfurt/New York.
- Berka, G./Hochgerner, J. (1995): *Trends zu neuen betrieblichen Organisationsformen und Telearbeit*, in: *Kurswechsel* 1995/2, Seite 38ff, Wien.
- Bosch, G. (1998): *»Jobless Growth« in Verwaltung und Dienstleistungssektor?* In: *Vernetzte Zukunft*, Gewerkschaft der Privatangestellten, Seite 8ff, Wien.
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales – BMAGS/Bartunek, E. (Hg.) (1993): *Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1974–1990*, Wien.
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales – BMAGS/Finder, R. (Hg.) (1995): *Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Teilzeitarbeit – Bedeutung und Konsequenzen einer flexiblen Arbeitszeitorganisation*, Wien.
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales – BMAGS (Hg.) (1997): *Stichwort Telearbeit – Neue Arbeitsformen bestimmen die Zukunft*, Tagungsband des Informations- und Diskussionsforums vom 4. November 1997 in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), Wien.
- Büchtemann, C. (Hg.) (1993): *Employment Security & Labor Market Behavior*, New York.
- Delsen, L./Huijgen, F. (1997): *Analysis of Part-Time and Fixed-Term Employment in Europe Using Establishment Data. Working Paper – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions No WP4/14/EN*.
- Dietrich, H. (1998): *Empirische Befunde zur Scheinselbständigkeit*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) Werkstattbericht 7/1996.
- Dietrich, H. (1998): *Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit*, in: *Beitrag* 205. Nürnberg.
- Dietrich, H. (1999): *Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselbständiger Erwerbsverhältnisse*, in: *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1/99*, Nürnberg.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – DIW (Hg.) (1998): *Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollerwerbstätigkeit?* In: *Wochenbericht des DIW* 44/98, Seite 807ff, Berlin.
- Edelmann, F./Staumann, G./Tanner, H. (1998): *Telearbeit – Leitfaden für Klein- und Mittelbetriebe*, Krems.

- Europäische Kommission DG V (Hg.) (1994): Beschäftigungsobservatorium Statistischer Ergänzungsteil: Frauen und der Arbeitsmarkt. SYSDem, Trends Nr. 17, Brüssel.
- Europäische Kommission DG V (Hg.) (1995–1998): Beschäftigungsobservatorium. SYSDem, Trends Nr. 22, 26, 28, 29, 30, 31/1997, Berlin.
- Europäische Kommission DG V (Hg.) (1996): Tableau de Bord (Synoptic Table), Employment Observatory 1995, United Kingdom.
- Europäische Kommission DG V (Hg.) (1996, 1997, 1998): Beschäftigung in Europa, Brüssel.
- Europäische Kommission DG V (Hg.) (1998–1999): Beschäftigungsobservatorium, MISEP, Maßnahmen Nr. 61, 62, 63, 64, 65.
- Fasching, M. (1993): Arbeitskräfteerhebung: Gründe für Abweichungen von der Normalarbeitszeit, Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1992, in: Statistische Nachrichten 5/93, Seite 356ff Wien.
- Finder, R. (1992): Umfang und Auswirkungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Eine Bestandsaufnahme. Studie des Ludwig-Boltzmann-Instituts für Wachstumsforschung, Wien.
- Finder, R./Walther, H. (1997): Telearbeit: Situation und Erwartung österreichischer Unternehmen – Befragung von österreichischer Unternehmen und Beispiele aus ausgewählten Ländern, Wien.
- Freundthaler, E./Gschwandtner, U./Pichler, W. (1992): Menschenmarkt. Zur Praxis der Leiharbeit in Salzburg, Salzburg.
- Gewerkschaft der Privatangestellten – GPA (Hg.) (1996): Telearbeit – Vorschläge zur Gestaltung, Wien.
- Gewerkschaft der Privatangestellten – GPA (Hg.) (1997): Kollektivvertrag für die Angestellten der Erdölindustrie Österreichs – über die Beschäftigung in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte in Verbindung mit neuen Kommunikationstechnologien, Wien.
- Gewerkschaft der Privatangestellten – GPA (Hg.) (1999a): Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen von Telekom-Unternehmen, Wien.
- Gewerkschaft der Privatangestellten – GPA (Hg.) (1999b): Typische Atypische, in: Kompetenz 6/99, Seite 15, Wien.
- Giarni, O./Liedtke, P.M. (1997): Wie wir arbeiten werden – Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg.
- Goldberg, Ch. (1991): Qualifikation und Zeitstruktur moderner Arbeitsmärkte – Über die Entwicklung von »Leiharbeit« und Teilzeitbeschäftigung zwischen 1969 und 1984, Wien.
- Gstöttner-Hofer, G./Kaiser, E./Wall-Strasser, S./Greif, W. (Hg.) (1997): Die neuen Arbeitsverhältnisse: Grauzonen abhängiger Erwerbsarbeit, in: Was ist morgen noch normal? – Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse, Seite 13 ff, Wien.
- Gubitzer, L. (1995): Arbeit im Modernisierungsprozeß, in: Kurswechsel, Seite 11ff, Wien.
- Haller, B./Reinstaller, A. (1995): Mehr Markt am Arbeitsmarkt? in: Kurswechsel 2/95, Seite 47ff, Wien.

- Hammer, B. (1997): Employment Promotion – The Danish Case, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 4/97, Seite 816ff, Nürnberg.
- Hammer, G. (1998): Sonderformen der Arbeitszeit, Wien.
- Hammer, G. (1999): »Telearbeit» – Alltag oder Rarität? Wien.
- Herburger, W. (1985): Einfluß von Modellen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf die Unternehmung, Wien.
- Hochgerner, J./Höglinger, A. (1997): Nutzung der Möglichkeiten von Telearbeit – Analyse des Entwicklungsstandes von Telearbeit sowie von maßgeblichen Entscheidungsfaktoren durch Datenerhebung unter ArbeitnehmerInnen in Österreich, Wien.
- Hochgerner, J. (1998): Strategien zur künftigen Organisation von Telearbeit, in: SWS-Rundschau 3/98, Wien.
- Hofstätter, M. (1998a): Zukunft der Arbeit – Telearbeit und Telekommunikation. Neue Qualifikationen, in: SWS-Rundschau (38. Jg.) Heft 3/98, Seite 307ff, Wien.
- Hofstätter, M. (1998b): Qualifikationen: Gewinner und Verlierer des Strukturwandels, in: AMS Österreich (Hg.): AMS report 7: Die Zukunft der Arbeit, Wien.
- Holzmann, A./Reischl, I. (1995): Atypische Arbeitsverhältnisse, in: Kurswechsel 2/95, Seite 56 ff, Wien.
- Hoose, A. (1996): Telearbeit – Arbeitsform der Zukunft versus Arbeitslosigkeit, Wien.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte – AK (1997): Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft: Arbeitszeitverkürzung – eine Dokumentation, Teil 1–5, Wien.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte – AK (Hg.) (1998): E: Arbeitsmarkt: Flexibilität versus Adaptibilität. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 24. Jahrgang (1998), Heft 2, Seite 177ff, Wien.
- Keller, B./Seifert, H. (1995): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in dies. (Hg.): Atypische Beschäftigung, Seite 231ff, Köln.
- Kepplinger, H./Preslmaier, H. (1985): Arbeitszeitverkürzung – notwendig und zielführend und Berichte zur Teilzeit, in: WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW), Nr. 3/85, 8. Jahrgang, Linz.
- Klee, K. (1999): Leiharbeit: Kollege zu vermieten, in: Solidarität Nr.813/99, Seite 22ff, Wien.
- Klein, Ch. (o.J.): Telearbeit aus Arbeitnehmersicht (Manuskript für das Informatikforum), o.O.
- Komlosy, A./Parnreiter, Ch./Stacher, I./Zimmermann, S. (Hg.) (1997): Ungeregelt und ungezahlt – Der informelle Sektor in der Weltwirtschaft, HSK 11, Frankfurt/Main.
- Kreimer, M. (1998): Frauenarbeit und Flexibilisierung, in: Zilian, H.G./Flecker, J. (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung, Seite 137ff, Berlin.
- Kriechbaum, R. (1999): Mein Heim, mein ganz privater Arbeitsplatz, in: VISA-Magazin 2/99, Wien.
- Leichsenring, K./Stadler, M. (1999): Persönliche Dienstleistungen. Qualität der Dienstleistungen und Qualität der Arbeitsbeziehungen, Wien.
- Meager, N. (1997): British Experiences in the Reduction of Unemployment, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen

- aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 4/97, Seite 81 ff, Nürnberg.
- Meggeneder, O. (1990): Besondere Arbeitszeitregelungen – ihre Auswirkungen auf Arbeitsbelastungen, Arbeitsorganisation und Arbeitseinkommen, Wien.
- Mesch, M./Schwarz, B./Stemberger, G. (1987): Arbeitszeitgestaltung, AK-Band 6, Wien.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2/98, Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 3/96, Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1/99, Nürnberg.
- Molterer, W. (1998): Telearbeit – Wichtiger Eckstein der Ländlichen Entwicklung, in: Agrarische Rundschau 6/98, Wien.
- Mühlberger, U. (1998): Atypische Beschäftigung in Österreich, in: WISO Nr. 4/98, 21. Jg., Seite 73 ff, Wien.
- Müller-Wenzel, M. (1999): Gordischer Knoten, in Solidarität, Nr. 811, Seite 6 ff, Wien.
- O'Reilly, J./Fagan, C. (Hg.) (1998): Part-Time Prospects, London.
- OECD (Hg.) (1995): Flexible Working Time: Collective Bargaining and Government Intervention, Paris.
- Offe, C. (1999): Von der Arbeitsgesellschaft zur Gesellschaft ohne Arbeit. In: Pongs, A. (Hg.): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? München.
- Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hg.) (1982): Arbeitszeitpolitik – Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit, Frankfurt/Main.
- Osterland, M. (1990): »Normalbiographie“ und »Normalarbeitsverhältnis“, in: Soziale Welt 7, Seite 351 ff, Göttingen.
- Paetz, B. (1999): Sklaven im Konsensmodell – Leiharbeit: Wie man ein kaum aufzuhaltendes Übel in verträgliche Bahnen lenken könnte, in: Freitag vom 21.5.1999.
- Pesendorfer, Ch./Schernhammer, B. (1998): Arbeitszeiten in der Privatwirtschaft – Bestandsaufnahme – Trends – Bewertungen, Eine Repräsentativerhebung (Studie aus dem Forschungsprogramm »Neue Arbeitszeitstrukturen“ der Sozialwissenschaftlichen Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte), Wien.
- Ragl, C. (1998): Städter, jung, männlich, gebildet, in: Volksstimme vom 19.11.1998, Wien.
- Rolzhauser, E. (1997): Was ist morgen noch normal? Atypische Arbeit im Visier, in: Gstöttner-Hofer, G./Kaiser, E./Wall-Strasser, S./Greif, W. (Hg.) Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse, Seite 99 ff, Wien.
- Rubery, J. (1989): Precarious Forms of Work in the UK, in: Precarious Jobs in Labour Market Regulation, Seite 49 ff, Genf.
- Schettkat, R. (1997): Jobwunder Niederlande – Vom kranken Mann Europas zum weltweiten Vorbild, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 4/97, Seite 807 ff, Nürnberg.

- Schmid, G. (1997): »Jobwunder« Niederlande, in: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hg.): Mitteilungen 6/76, Seite 3ff, Berlin.
- Schmid, G./O'Reilly, J./Schömann, K. (Hg.) (1996): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham (UK)/Brookfield (USA).
- Schmid, T. (Hg.) (1958): Das Ende der starren Zeit – Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit, Berlin.
- Schömann, K./Rogowski, R./Krupp, T. (Hg.) (1995): Fixed-term Contracts and Labour Market Efficiency in the European Union, Nr. FS I 95-207, (discussion paper), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.
- Schrank, F. (1999): Arbeitsform für Individualisten, in: Der Standard vom 25.5.1999, Wien.
- Sennet, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin.
- Spreitzer, H. (1999): Die dunklen Seiten des österreichischen Arbeitsmarktes, Dissertation, unveröffentlichtes Manuskript, Wien.
- Statistische Nachrichten, verschieden Jahrgänge, Wien.
- Steiner, J. (1999): »Leiharbeit gehört zum Life-Style», in: Der Standard vom 11.6.1999, Wien.
- Streimelweger, M. (1999): Rabenvater Staat – Atypische Beschäftigung, in: Profil vom 8. 2. 1999, Seite 12ff, Wien.
- SYNTHESIS Forschungsgesellschaft (1998): Die Dynamik der Erwerbstätigkeit – Analysen zu den Erwerbskarrieren am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien.
- Talos, E. (1997): Atypische Beschäftigungsformen – Problemlagen und Herausforderungen. In: Gstöttner-Hofer, G./Kaiser, E./Wall-Strasser, S./Greif, W. (Hg.): Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse, Seite 67 ff, Wien.
- Talos, E. (Hg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.
- Vana, M. (1999): Fortschritt oder Falle, in: Planet Feb./März/99, Wien.
- Vlastos, M. (1999): Die austauschbare Belegschaft – Modernes Arbeitsverhältnis oder Sklavenarbeit? in: arbeit & wirtschaft 6/99, Seite 26ff, Wien.
- Vobruba, G. (1985): Wege aus der Flexibilisierungsfalle, in: Schmid, T. (Hg.): Das Ende der starren Zeit – Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit, Berlin.
- Voswinkel, S. (1995): Die Regulierung der Leiharbeit, in: Keller, B./Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung, Seite 108ff, Köln.
- Walwei, U. (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (Hg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2/96, Seite 219ff, Nürnberg.
- Winkler, G. (1999): Neue Lebensentwürfe für Frauen durch flexible Arbeit in der Informationsgesellschaft? EU-Konferenz Arbeit 2000 Zukunft der Frauen, Linz.
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung – WZB (Hg.) (1994): Fixed-Term Contracts in the Netherlands: Some Evidence from Panel Data, Nr. FS I 94-212 (discussion paper), Berlin.
- Zilian, H.G./Flecker, J. (Hg) (1998): Flexibilisierung – Problem oder Lösung, Seite 137ff, Berlin.