

# Atypische Beschäftigung in der Steiermark



Befunde, Problemlagen, Regulierungen

Meine AK. Ganz groß für mich da. AK-Hotline ☎ 05 7799-0



# DIE LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG IN DER STEIERMARK

**Aktuelle Befunde, unübersehbare Problemlagen,  
notwendige Regulierungen**

Eine kommentierte Datensammlung von Franz Heschl,  
Abteilung Wirtschaftspolitik der Arbeiterkammer Steiermark,  
unter Mitarbeit von Julia Fischmann,  
Studierende an der Universität Maastricht

Graz, November 2013



# VORWORT



Die Beschäftigtenzahlen steigen in der Steiermark kontinuierlich an. Das ist auf den ersten Blick eine durchaus erfreuliche Entwicklung. Auf den zweiten Blick ist aber erkennbar, dass sich der Arbeitsmarkt wandelt. Jene Beschäftigtenverhältnisse, die wir als „Normalarbeitsverhältnis“ kennen – also ein Vollzeitjob mit sozialrechtlicher Absicherung, regelmäßigem Einkommen und geregelter Arbeitszeit – stagnieren, während die sogenannte „atypische Beschäftigung“ rasant zunimmt.

Allen voran die Teilzeitarbeit, aber auch geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit oder freie Dienstverträge. Die vorliegende Studie der steirischen Arbeiterkammer quantifiziert diese Entwicklungen in den vergangenen Jahren und stellt Überlegungen zu Regulierungsmöglichkeiten an.

AK-Präsident  
**Josef Pesserl**



# INHALTSVERZEICHNIS

|                                                                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Einleitung .....</b>                                                                                                                                 | <b>9</b>  |
| <b>2. Das europäische Umfeld.....</b>                                                                                                                      | <b>11</b> |
| <b>3. Die Entwicklung in der Steiermark .....</b>                                                                                                          | <b>15</b> |
| <b>3.1. Das Gesamtausmaß: Ein erster Überblick.....</b>                                                                                                    | <b>15</b> |
| <b>3.2. Teilzeitarbeit.....</b>                                                                                                                            | <b>17</b> |
| <b>3.3. Geringfügige Beschäftigung .....</b>                                                                                                               | <b>20</b> |
| <b>3.4. Weitere Formen atypischer Beschäftigung in der Steiermark .....</b>                                                                                | <b>21</b> |
| 3.4.1. Befristete Arbeitsverhältnisse (ohne Lehrverhältnisse).....                                                                                         | 21        |
| 3.4.2. Leiharbeit.....                                                                                                                                     | 23        |
| 3.4.3. Freie Dienstverträge .....                                                                                                                          | 24        |
| 3.4.4. Werkverträge.....                                                                                                                                   | 26        |
| <b>3.5. Zwischenresümee.....</b>                                                                                                                           | <b>27</b> |
| <b>3.6. Atypische Beschäftigung oder doch nicht? Neuere, eher seltener<br/>        unter dem Adjektiv „atypisch“ diskutierte Beschäftigungsformen.....</b> | <b>29</b> |
| 3.6.1. Dienstleistungsscheck .....                                                                                                                         | 29        |
| 3.6.2. Einpersonenunternehmen.....                                                                                                                         | 30        |
| 3.6.3. Weitere Formen atypischer Beschäftigung? .....                                                                                                      | 31        |
| <b>4. Atypisch oder/und prekär? –<br/>    Einige Antworten auf eine häufig gestellte Frage .....</b>                                                       | <b>35</b> |
| <b>5. Was tun? Einige Überlegungen zu notwendigen Regulierungen .....</b>                                                                                  | <b>39</b> |
| <b>6. Literatur .....</b>                                                                                                                                  | <b>43</b> |



# VERZEICHNIS

## DER GRAFIKEN UND TABELLEN

|                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Grafik 1:</b> Prozentueller Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen<br>(von 15 bis 64) in verschiedenen Ländern Europas, 2009 .....                                                                                               | 12 |
| <b>Grafik 2:</b> Entwicklung: Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der Steiermark 1995–2012.....                                                                                                                                                       | 18 |
| <b>Grafik 3:</b> Weitere Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse<br>in der Steiermark und in Österreich .....                                                                                                                                  | 28 |
|                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| <b>Tabelle 1:</b> Atypische Beschäftigung unselbstständiger Erwerbstätiger<br>in der Steiermark 2004–2012.....                                                                                                                                      | 16 |
| <b>Tabelle 2:</b> Unselbstständig Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept (LFK)<br>in der Steiermark nach Voll- und Teilzeiterwerbstätigen .....                                                                                                | 17 |
| <b>Tabelle 3:</b> Unselbstständig Erwerbstätige (ILO) in der Steiermark nach Vollzeit/Teilzeit,<br>Alter, höchster abgeschlossener Schulbildung, Staatsangehörigkeit<br>und Geschlecht – Jahresdurchschnitte 2004 bis 2012: Teil 1 und Teil 2 ..... | 19 |
| <b>Tabelle 4:</b> Geringfügig Beschäftigte: Vergleich Österreich – Steiermark .....                                                                                                                                                                 | 20 |
| <b>Tabelle 5:</b> Weitere Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse<br>in der Steiermark und in Österreich.....                                                                                                                                  | 22 |
| <b>Tabelle 6:</b> Geringfügig freie Dienstverträge in der Steiermark und in Österreich.....                                                                                                                                                         | 26 |
| <b>Tabelle 7:</b> Atypische Beschäftigung in der Haupttätigkeit<br>unselbstständig Erwerbstätiger in der Steiermark 2004 bis 2012 .....                                                                                                             | 28 |
| <b>Tabelle 8:</b> Dienstleistungsscheck: Steiermark – Österreich.....                                                                                                                                                                               | 30 |





# 1. EINLEITUNG

Literatur zu atypischer Beschäftigung gibt es mittlerweile – zumindest im metaphorischen Sinne – fast so viel wie Sand am Meer. Auf den ersten Blick also wenig Grund, die vorliegende Arbeit zu schreiben – oder zu lesen. Der Umstand, dass diese Arbeit trotzdem geschrieben wurde und hoffentlich auch gelesen wird, hat seine primäre Ursache ausschließlich darin, dass hier versucht wird, die viel diskutierte Thematik der Entwicklung der atypischen Beschäftigung auf einen gut abgrenzbaren, relativ kleinen geografischen Raum herunterzubrechen, nämlich die Steiermark. Es werden sich deshalb hier nur wenige Bemerkungen zu Definitionen unterschiedlicher Formen und Arten atypischer Beschäftigung finden und auch nur sehr wenige arbeits- und sozialrechtliche Beschreibungen eben dieser. All das wurde schon oft erläutert und kann vielerorts nachgelesen werden. Hier interessiert in erster Linie die empirisch aufgrund der Datenlage festmachbare längerfristige quantitative Entwicklung dieses Phänomens des Arbeitsmarktes in der Steiermark.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist auf dem steirischen Arbeitsmarkt eine Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen festzustellen, die vom Normalarbeitsverhältnis, welches durch abhängige, vollzeitliche, kontinuierliche und auf geregelter Arbeitszeit und regeltem Einkommen basierende Tätigkeit charakterisiert wird, abweichen. Alle Beschäftigungsverhältnisse, die dieser Norm nicht entsprechen, werden in der einschlägigen Literatur, in öffentlichen Diskussionen und auch in vorliegender Arbeit unter dem Sammelbegriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst. Darunter fallen so unterschiedliche Ausprägungsformen wie Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, (Schein-) Selbstständigkeit in Form von Werk- und freien Dienstverträgen sowie Heimarbeit, Telearbeit usw. Aus arbeitsmarkt- und (interessen-) politischer Sicht ist diese Kategorisierung trotz mitunter berechtigter Kritik daran insofern

von Bedeutung, als es sich bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen teilweise um Vertragsformen handelt, deren arbeitsrechtliche Einbettung beträchtliche Mängel aufweist. Abgesehen von diesen Defiziten birgt atypische Beschäftigung die Gefahr in sich, eine Struktur von In- und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen oder bestehende Unterschiede zu verstärken. Die Insider im weiteren Sinne befinden sich in einem (relativ) sicheren Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis mit sämtlichen arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen sowie etwaigen Sozialleistungen innerhalb ihrer Unternehmen. Zu den Insidern im engeren Sinne könnte man jene Personengruppe zählen, der sich zusätzlich Aufstiegs- bzw. Karrieremöglichkeiten eröffnen. Die Outsider kennzeichnen häufige Jobwechsel, Phasen der Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsverhältnisse mit mangelhafter arbeits- und sozialrechtlicher Einbettung, bedenkliche Einkommenssituationen sowie fehlende berufliche Aufstiegsperspektiven. Die vorliegende Analyse zeichnet weniger diese unterschiedlichen qualitativen Aspekte als vielmehr die quantitative Entwicklung der atypischen Beschäftigung in der Steiermark nach.

Dabei wird folgende Vorgangsweise gewählt bzw. der folgende Argumentationsbogen konstruiert: Atypische Beschäftigung ist keinesfalls ein „steirisches“ Phänomen. Im nächsten Abschnitt wird kurz ein Schlaglicht auf den europäischen Kontext der Entwicklung atypischer Beschäftigung geworfen, welcher als Analyse- und Verständnisrahmen für die Entwicklungen in der Steiermark zu sehen ist. Im daran anschließenden dritten Abschnitt, welcher den Kern der vorliegenden Erörterungen bildet, erfolgt eine genaue, datenbasierte Beschreibung der mengenmäßigen Entwicklung einzelner Formen atypischer Beschäftigung in der Steiermark. Der darauf folgende Abschnitt beinhaltet eine etwas genauere Auseinandersetzung mit den begrifflichen Unterschieden zwischen „atypischer“ und „prekärer“ Be-

schäftigung. Diese Erörterungen sind insofern notwendig, als gerade auch in der Steiermark in öffentlichen Debatten immer wieder eine große „Begriffsverwirrung“ in dieser Hinsicht zu konstatieren ist. Diese kurzen, eher theoretischen Erklärungen werden zeigen, dass „atypische Beschäftigung“ einerseits keinesfalls mit „prekärer Beschäftigung“ gleichgesetzt werden darf, dass sie andererseits allerdings ein sehr hohes „Prekaritätspotenzial“ in sich bergen kann und in der Steiermark (auch) tatsächlich birgt. Eben weil das so ist, und darauf wird im abschließenden fünften Abschnitt kurz eingegangen, ist aus interessenpolitischer Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine umfassende politische Regulierung oder Re-Regulierung dieses Bereiches von Bedeutung. Wie diese aussehen könnte, wird in diesem Abschnitt anhand einiger Überlegungen skizziert.

## 2. DAS EUROPÄISCHE UMFELD

Atypische Beschäftigungsverhältnisse (ABV) sind ein viel diskutiertes Thema, nicht nur in der Steiermark, sondern in fast allen Ländern Europas und auch auf der Ebene der Europäischen Union. Dieser einleitende Teil soll eine kurze Übersicht über die Entwicklung, die Ursachen und die aktuelle Situation der ABV in Europa bieten.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind also weder eine österreichische noch eine besonders neue Erfindung: Es gibt sie schon seit eh und je in ganz Europa. Die Anzahl solcher Arbeitsverhältnisse ist jedoch in den letzten dreißig Jahren markant angestiegen (vgl. Le Blansch et al. 2000: 29). Einerseits hängt dieser Umstand mit ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen, welche in Europa verstärkt ab den 1980er Jahren auftraten, zusammen, andererseits mit der aktuellen Krise und hier insbesondere mit dem Jahr 2009.

Im Zuge der Krise der Arbeitsmärkte und des Anstiegs der Arbeitslosigkeit – Entwicklungen die in den 1980er Jahren viele Länder in Europa maßgeblich betrafen – fand bei vielen Akteurinnen und Akteuren ein wirtschaftliches Umdenken statt (vgl. Le Blansch et al. 2000: 38). Regierungen, Arbeitgeber sowie letztlich auch Gewerkschaften waren der Meinung, dass eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Schlüssel zu voller Beschäftigung sein könnte. So kam der Stein ins Rollen und in den darauffolgenden Jahren kann man einen deutlichen und stetigen Anstieg der ABV in vielen Ländern Europas beobachten. In den Jahren 1985–1995 stieg die Anzahl solcher Beschäftigungsverhältnisse in der damaligen Europäischen Union um insgesamt 15 % (vgl. Le Blansch et al. 2000: 37). Zwischen 1996 und 2009 ist sie um fast 20 % angewachsen (vgl. Schmeißer et al. 2012, eigene Berechnungen). Während der Trend insgesamt eindeutig steigend ist, muss hier jedoch auf große Diskrepanzen zwischen den Entwicklungen in einzelnen europäischen Ländern hingewiesen werden.

So ist der Anteil atypisch Beschäftigter in Staaten wie Deutschland, Irland und vor allem den Niederlanden durchwegs stark angestiegen, in Frankreich und Großbritannien erst zwar gewachsen, hat dann jedoch stagniert und in Rumänien ist er sogar gesunken (vgl. Schmeißer et al. 2012: 12–13). Solche Unterschiede sind auf die verschiedenen wirtschaftlichen Gegebenheiten in den einzelnen Ländern zurückzuführen (vgl. Schulze Buschoff 2011: 11). Ausschlaggebend dabei ist auch, inwiefern die nationale Politik eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes fördert und einen Wandel zu mehr atypischen Beschäftigungsverhältnissen auch arbeits- und sozialrechtlich unterstützt.

Im Zuge der Wirtschaftskrise und da vor allem im Jahr 2009 wurde in vielen Ländern Europas ein neuer Höhepunkt der Arbeitslosigkeit erreicht. Daher wurde ab 2009 wieder vermehrt auf die Strategie der Arbeitsplatzschaffung durch eine gesteigerte Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse gesetzt: Bei einem Großteil der seither neu geschaffenen Arbeitsplätze handelte es sich auch um ABV (vgl. Schulze Buschoff 2011: 3). Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Gesetzgebung der einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union wider (vgl. Clauwaert/Schönmann 2012: 14). So wurden in den letzten Jahren zum Beispiel in Spanien, Belgien, Großbritannien und Tschechien neue, großteils deregulierende Gesetze bezüglich Teilzeit- und Leiharbeit erlassen. In Griechenland wurde ein sogenannter „Jugendvertrag“ eingeführt, der es Arbeitgebern erlaubt, junge Leute unter 25 zu niedrigeren Löhnen einzustellen und sie für eine Probezeit von zwei Jahren ohne Sozialabgaben zu beschäftigen (vgl. Clauwaert/Schönmann 2012: 15). In Spanien gibt es mittlerweile ähnliche Regelungen.

Wenn man die Gründe für diese Entwicklungen näher beleuchtet, wird klar, dass nicht nur erhöhte Arbeitslosigkeit ausschlaggebend für den Anstieg von ABV in den letzten 30 Jahren

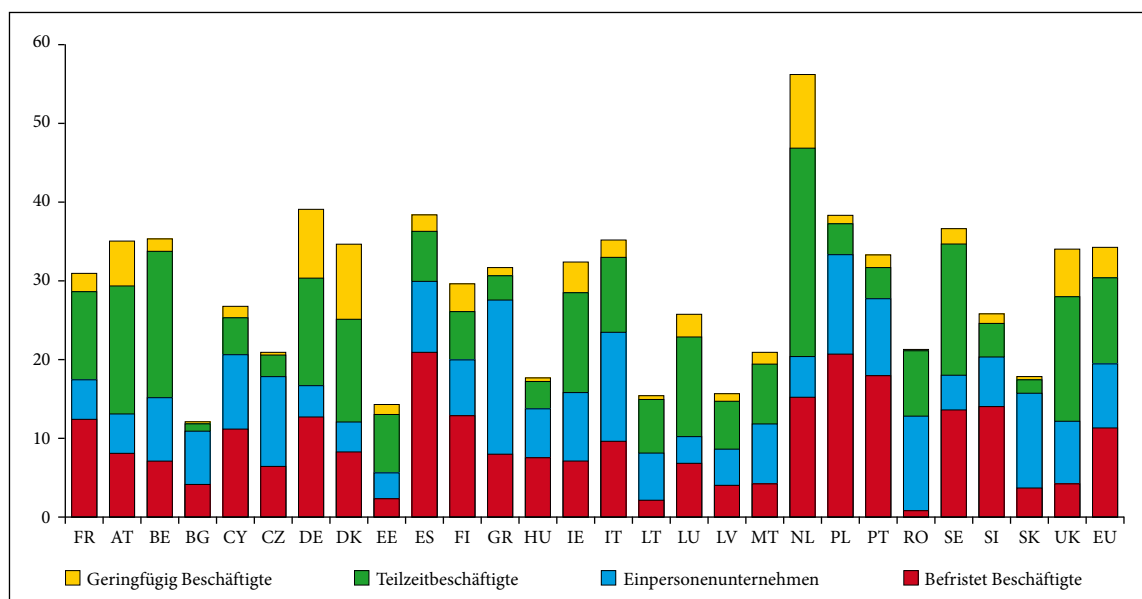
ist. Le Blansch et al. 2000: 39 beschreiben die Zunahme von ABV generell als einen „gesellschaftlichen Suchprozess [...] um sich den neuen wirtschaftlichen, technologischen, verwaltungstechnischen und kulturellen Umständen anzupassen“. Der durch den zusehends globalisierten Markt gesteigerte Wettbewerb war ein wichtiger systemischer Faktor, der zur Erhöhung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in vielen Ländern Europas beitrug. Der Versuch, angesichts dieses hohen Wettbewerbsniveaus Produktionskosten zu verringern und Flexibilität zu steigern, führt Unternehmen oft dazu, einen entscheidenden Teil ihrer Mitarbeiter atypisch zu beschäftigen (vgl. Grafl 2012: 8).

Ein weiterer Punkt ist, dass Unternehmen, um sich an ständig wandelnde Anforderungen und die erhöhte Flexibilität des Arbeitsmarkts anzupassen, auch auf flexiblere Mitarbeiter setzen, die sie z. B. nur für ein Projekt engagieren oder außerhalb der normalen Arbeitszeiten einsetzen. Neue Managementstrategien wie „lean production“, „outsourcing“ und „franchising“ spiegeln diesen Trend wider (vgl. Le Blansch et al. 2000: 38). Zusätzlich gewinnt in allen europäischen Ländern der tertiäre Sektor im Vergleich zum sekundären stetig an Bedeutung, sowohl hinsichtlich des Outputs als auch hinsichtlich der Beschäftigung (vgl. Grafl 2012: 8–9). Verschiedene Dienstleistungen erfordern

oft ungewöhnliche Arbeitszeiten und auch Arbeitsplätze. Ein erhöhtes Angebot an solchen Leistungen trägt deshalb auch zu einem Anstieg von ABV bei, Tertiärisierungsprozesse, so könnte hier salopp formuliert werden, tragen per se zum quantitativen Wachstum atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei.

Hinzu kommen auch die durch den technologischen Wandel veränderten und sich ständig verändernden Arbeitsbedingungen. Neue Kommunikationstechnologien erfordern oft nicht mehr die Anwesenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb und erleichtern zusätzlich Zusammenarbeit über Distanzen (vgl. Grafl 2012: 7). Unternehmen können daher auch vermehrt auf kurzfristige und ständig wechselnde Kooperationen bei Projekten bauen. Die vergangenen Jahre haben darüber hinaus auch eine gesellschaftliche Entwicklung in Richtung Emanzipation und Individualisierung erlebt, die atypische Beschäftigungsverhältnisse begünstigt (vgl. z. B. Clauwaert/Schömann 2012; Schulze Buschoff 2011). Die Emanzipation und die seit den 1960er Jahren europaweit steigende Teilnahme von Frauen an der Berufswelt hängen stark mit einer erheblichen Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen zusammen. Außerdem bewegen sich viele Gesellschaften weg von traditionellen Modellen zu individualisierten Zugängen zur Berufswelt:

**Grafik 1: Prozentueller Anteil atypisch Erwerbstätiger an allen Erwerbstätigen (von 15 bis 64) in verschiedenen Ländern Europas, 2009**



Quelle: Schulze Buschoff 2011: 10.

Lebenslange Anstellung beim selben Arbeitgeber ist nicht mehr so stark gefragt, stattdessen eher häufigerer Wechsel, oft individuelle Arbeitszeiten und ungewöhnliche oder individuell herausfordernde Standorte.

Was nun die aktuelle Situation atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Europa betrifft, muss wieder auf große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern verwiesen werden (zu den Daten dazu siehe Allmendinger et al. 2012 und Schulze Buschoff 2011). Die nachfolgende Grafik 1 zeigt beispielsweise, dass in Tschechien und Ungarn nur ein Zehntel der Bevölkerung im Alter von 15–65 atypisch beschäftigt ist. In Deutschland und Dänemark ist es aber ein Drittel und Österreich liegt mit 24 % auch nicht weit dahinter. Angeführt wird die Liste von den Niederlanden, wo fast jede/r zweite Erwerbstätige atypisch beschäftigt ist. Hierbei muss allerdings erwähnt werden, dass in den Niederlanden ein sehr großer Teil der ABV auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist. Fast ein Viertel aller erwerbstätigen Männer und ganze 75 % der Frauen arbeiten Teilzeit (vgl. Allmendinger et al. 2012: 12–13). Teilzeit ist auch die häufigste Form atypischer Beschäftigung im Rest Kontinentaleuropas und in Skandinavien. Im Süden und Osten Europas, in Ländern wie Italien, Griechenland, Portugal, Rumänien und Polen sind Einpersonenunternehmen relativ oft anzutreffen. In Griechenland sind es nicht nur Gering-, sondern auch Hochqualifizierte, die sich auf eine solche Arbeitssituation vermehrt einlassen. Die dritte Form atypischer Beschäftigung, die in Europa gesteigert auftritt, ist befristete Beschäftigung. Diese ist vor allem im Süden, also in Spanien und Portugal, aber auch in Polen und Slowenien recht häufig zu finden.

Auch in Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und Skandinavien machen befristete Beschäftigungen einen wichtigen Anteil an den ABV aus. Durchgehend ähnlich in ganz Europa sind nach wie vor die Bevölkerungsgruppen, die vorwiegend atypisch beschäftigt sind: Frauen, junge Menschen und Geringqualifizierte machen nahezu überall den größten Teil der atypisch Beschäftigten aus (vgl. Schmeißer et al. 2012: 6).



# 3. DIE ENTWICKLUNG IN DER STEIERMARK

Alle diese für den europäischen Kontext skizzierten Ursachen und Bestimmungsgründe für das Entstehen und die – vor allem in quantitativer Sicht unübersehbare – Bedeutungszunahme von atypischer Beschäftigung gelten natürlich auch für die Steiermark. Anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und damit verbundene Strategien der „Beschäftigungsschaffung“, die Auswirkungen von Internationalisierung und Globalisierung, enorm gestiegener Wettbewerbsdruck auch im Zuge des europäischen Integrationsprozesses, unter dem Schlagwort „Dienstleistungsgesellschaft“ zu subsumierende unübersehbar starke Tendenzen zur Tertiärisierung, der technische Fortschritt insbesondere in der Informations- und Kommunikationstechnik usw. sind wohl auch in unserem Bundesland wesentliche gesellschaftliche Entwicklungstendenzen, die in ihrem Zusammenwirken neben vielen anderen Ergebnissen eben auch zu einer Zunahme von atypischer Beschäftigung führen.

Man kann diese gesellschaftlichen Entwicklungslinien auch auf die individuellen Handlungsorientierungen relevanter Akteurinnen und Akteure herunterbrechen. In dieser „Mikroperspektive“ erklärt sich dann die zunehmende Bedeutung und Attraktivität atypischer Beschäftigung, beispielsweise für Betriebe aus den damit verbundenen Möglichkeiten einer Reduktion der Sozialabgaben und der Lohnnebenkosten, Flexibilisierungsmöglichkeiten nach dem Motto „arbeiten, wenn Arbeit vorhanden ist“, erleichterten Möglichkeiten zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, besseren Chancen zur Verlagerung unterschiedlicher Risiken des Arbeitslebens zu den Beschäftigten oder Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern. Letztere können ein Interesse an diesen atypischen Beschäftigungsformen haben, weil sie beispielsweise unter sehr widrigen Arbeitsmarktbedingungen immerhin noch mit einem grundsätzlichen Zugang zu Erwerbsarbeit verbunden sind und damit noch immer eine substanzielle Alternative zur

Arbeitslosigkeit darstellen. Auch der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität und Präferenzen zu erhöhter Selbstbestimmung können hinter der Annahme dieser Beschäftigungsverhältnisse stehen, ebenso die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – vor allem für Frauen (vgl. kritisch dazu Pernicka/Stadler 2006).

Hier sollen nun allerdings keine weiteren theoretischen Erklärungsversuche über die Bestimmungsgründe atypischer Beschäftigung angestellt, sondern empirische Befunde zu deren längerfristigen Entwicklung in der Steiermark vorgestellt werden. Die dabei präsentierten Daten stammen in erster Linie vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und Statistik Austria, die exakten Quellen und Hinweise zu Beschaffenheit und Aussagekraft der jeweiligen Daten finden sich in den Tabellen und Grafiken. Insgesamt wird versucht, eine langfristige Perspektive einzunehmen: Die Zahlenreihen beginnen überall dort, wo das möglich ist, mit dem erstmaligen Auftreten der jeweils diskutierten Formen atypischer Beschäftigung, oft ist das der Zeitpunkt, zu dem sie rechtlich in Österreich eingeführt oder ermöglicht wurden.

## 3.1. Das Gesamtausmaß: Ein erster Überblick

Die folgende Tabelle 1 (personenbezogene Daten) gibt einen ersten, sehr groben Überblick über die Entwicklung der atypischen Beschäftigung in der Steiermark im letzten Jahrzehnt und damit auch über den aktuellen Stand des Gesamtausmaßes atypischer Beschäftigung in diesem Bundesland. Die Anzahl der unselbstständig Erwerbstätigen in der Steiermark ist zwischen 2004 und 2012 um 9,4 % gestiegen. Dieser Wert enthält einen Anstieg der Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis um 1,9 % und einen Anstieg der atypischen Erwerbstätigkeit um 30,8 %! Diese Zahlen liefern einen ersten zentralen Befund: Der überwiegende Teil der (po-



sitiven) Dynamik am steirischen Arbeitsmarkt findet aktuell nahezu ausschließlich im Bereich der atypischen Beschäftigung statt, während die Entwicklung beim Normalarbeitsverhältnis nahezu stagniert. Innerhalb der atypischen Beschäftigung sind die Teilzeitarbeitsverhältnisse in diesem Beobachtungszeitraum um 36,6 % gestiegen, die sonstigen Formen atypischer Arbeit – diese umfassen in dem Tabelle 1 zugrundeliegenden Datensatz freie Dienstverträge, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigung – zusammengekommen um 21,4 %. Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass 2012 68,9 % der unselbstständig Beschäftigten in der Steiermark im Normalarbeitsverhältnis gearbeitet haben, 31,1 % in atypischer Erwerbstätigkeit.

Lohnenswert ist noch ein Blick auf die erheblichen Geschlechterdifferenzen bei diesen Entwicklungen. Männer arbeiten immer noch

überwiegend im Normalarbeitsverhältnis. Auch wenn sich die Anzahl der Teilzeit arbeitenden Männer ausgehend von einem äußerst niedrigen Niveau im hier betrachteten Zeitraum fast verdreifacht hat, waren 2012 nur 12,9 % der unselbstständig beschäftigten Männer in atypischer Erwerbstätigkeit, 2004 waren es 10,1 %, was einer nur sehr geringfügigen Zunahme entspricht. Ein völlig anderes Bild zeigt sich bei den Frauen. Das schon zu Beginn dieses Zeitraumes um vieles höhere Niveau von allen hier betrachteten Formen atypischer Beschäftigung ist im letzten Jahrzehnt auch noch sehr dynamisch gewachsen. Das hat dazu geführt, dass sich das Verhältnis zwischen Normalarbeitsverhältnis und atypischer Beschäftigung im Jahr 2010 erstmals umgedreht hat: Seit diesem Jahr arbeiten in der Steiermark mehr Frauen atypisch als im Normalarbeitsverhältnis! 2012 lag der entsprechende Wert bereits bei 52,1 %.

**Tabelle 1: Atypische Beschäftigung unselbstständiger Erwerbstätiger in der Steiermark 2004–2012**

| Gliederungsmerkmale                        | 2004         | 2005         | 2006         | 2007         | 2008         | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         |
|--------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Insgesamt in 1.000</b>                  |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>Unselbstständig Erwerbstätige</b>       | <b>465,9</b> | <b>470,6</b> | <b>480,6</b> | <b>486,1</b> | <b>500,7</b> | <b>502,4</b> | <b>508,6</b> | <b>509,1</b> | <b>509,5</b> |
| mit Normalarbeitsverhältnis <sup>1)</sup>  | 344,6        | 345,5        | 352,8        | 351,1        | 362,3        | 352,3        | 346,6        | 349,3        | 351          |
| Atypische Erwerbstätigkeit                 | 121,3        | 125,1        | 127,8        | 134,9        | 138,3        | 150,1        | 162          | 159,8        | 158,6        |
| Atypisch (ausschl. Teilzeit) <sup>2)</sup> | 73,7         | 71,7         | 80,4         | 83,1         | 84,2         | 92,8         | 97           | 96,1         | 100,7        |
| Atypisch (sonstige Formen) <sup>3)</sup>   | 47,6         | 53,5         | 47,4         | 51,8         | 54,1         | 57,3         | 65           | 63,7         | 57,8         |
| <b>Normalarbeitsverhältnis in %</b>        | <b>74</b>    | <b>73,4</b>  | <b>73,4</b>  | <b>72,2</b>  | <b>72,4</b>  | <b>70,1</b>  | <b>68,1</b>  | <b>68,6</b>  | <b>68,9</b>  |
| <b>Atypische Erwerbstätigkeit in %</b>     | <b>26</b>    | <b>26,6</b>  | <b>26,6</b>  | <b>27,8</b>  | <b>27,6</b>  | <b>29,9</b>  | <b>31,9</b>  | <b>31,4</b>  | <b>31,1</b>  |
| <b>Männer</b>                              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>Unselbstständig Erwerbstätige</b>       | <b>256,2</b> | <b>255,7</b> | <b>259,5</b> | <b>264,1</b> | <b>268,9</b> | <b>264,8</b> | <b>264,7</b> | <b>266,8</b> | <b>272,7</b> |
| mit Normalarbeitsverhältnis <sup>1)</sup>  | 230,5        | 227,7        | 235          | 235,6        | 239,5        | 232,7        | 229,2        | 230,1        | 237,5        |
| Atypische Erwerbstätigkeit                 | 25,8         | 28           | 24,5         | 28,5         | 29,4         | 32,1         | 35,5         | 36,6         | 35,2         |
| Atypisch (ausschl. Teilzeit) <sup>2)</sup> | 4,6          | 6,5          | 6,4          | 7,1          | 6,9          | 8,1          | 9,1          | 9,8          | 11,6         |
| Atypisch (sonstige Formen) <sup>3)</sup>   | 21,1         | 21,6         | 18,1         | 21,3         | 22,5         | 24           | 26,4         | 26,8         | 23,6         |
| <b>Normalarbeitsverhältnis in %</b>        | <b>89,9</b>  | <b>89</b>    | <b>90,6</b>  | <b>89,2</b>  | <b>89,1</b>  | <b>87,9</b>  | <b>86,6</b>  | <b>86,3</b>  | <b>87,1</b>  |
| <b>Atypische Erwerbstätigkeit in %</b>     | <b>10,1</b>  | <b>11</b>    | <b>9,4</b>   | <b>10,8</b>  | <b>10,9</b>  | <b>12,1</b>  | <b>13,4</b>  | <b>13,7</b>  | <b>12,9</b>  |
| <b>Frauen</b>                              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>Unselbstständig Erwerbstätige</b>       | <b>209,7</b> | <b>214,9</b> | <b>221</b>   | <b>222</b>   | <b>231,8</b> | <b>237,5</b> | <b>243,9</b> | <b>242,4</b> | <b>236,8</b> |
| mit Normalarbeitsverhältnis <sup>1)</sup>  | 114,1        | 117,8        | 117,8        | 115,5        | 122,9        | 119,6        | 117,4        | 119,2        | 113,5        |
| Atypische Erwerbstätigkeit                 | 95,6         | 97,1         | 103,3        | 106,5        | 108,9        | 117,9        | 126,5        | 123,2        | 123,3        |
| Atypisch (ausschl. Teilzeit) <sup>2)</sup> | 69,1         | 65,2         | 74           | 76           | 77,3         | 84,6         | 87,9         | 86,3         | 89,1         |
| Atypisch (sonstige Formen) <sup>3)</sup>   | 26,5         | 31,9         | 29,2         | 30,5         | 31,6         | 33,3         | 38,6         | 36,9         | 34,2         |
| <b>Normalarbeitsverhältnis in %</b>        | <b>54,4</b>  | <b>54,8</b>  | <b>53,3</b>  | <b>52</b>    | <b>53</b>    | <b>50,4</b>  | <b>48,1</b>  | <b>49,2</b>  | <b>47,9</b>  |
| <b>Atypische Erwerbstätigkeit in %</b>     | <b>45,6</b>  | <b>45,2</b>  | <b>46,7</b>  | <b>48</b>    | <b>47</b>    | <b>49,6</b>  | <b>51,9</b>  | <b>50,8</b>  | <b>52,1</b>  |

Anmerkung: Angaben in 1.000.

- 1) Unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (und kein Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis oder freier Dienstvertrag).
- 2) Alle unselbstständig Erwerbstätigen, die ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit (ab 12 h/Woche) als atypisch beschäftigt gelten.
- 3) Unselbstständig Erwerbstätige, auf die zumindest eine atypische Beschäftigungsform (freier Dienstvertrag, Leih- bzw.

Zeitarbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung unter 12h/ Woche, Befristung) außer der ausschließlichen Teilzeitarbeit zutrifft.

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Sonderauswertungen aus Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitte über alle Wochen). Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. Labour-Force-Konzept (LFK).

**Tabelle 2: Unselbstständig Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept (LFK) <sup>1)</sup>  
in der Steiermark nach Voll- und Teilzeiterwerbstätigen <sup>2)</sup>**

| Jahr               | Männlich |          |         | Weiblich |          |         | Insgesamt |          |         | Teilzeitquote <sup>3)</sup> |      |      |
|--------------------|----------|----------|---------|----------|----------|---------|-----------|----------|---------|-----------------------------|------|------|
|                    | Teilzeit | Vollzeit | Gesamt  | Teilzeit | Vollzeit | Gesamt  | Teilzeit  | Vollzeit | Gesamt  | m                           | w    | z    |
| 1995               | 5.917    | 253.118  | 259.035 | 42.946   | 117.422  | 160.368 | 48.863    | 370.540  | 419.403 | 2,3                         | 26,8 | 11,7 |
| 1996               | 5.087    | 253.733  | 258.820 | 43.934   | 116.587  | 160.521 | 49.021    | 370.320  | 419.341 | 2                           | 27,4 | 11,7 |
| 1997               | 5.273    | 251.392  | 256.665 | 50.295   | 117.069  | 167.364 | 55.568    | 368.461  | 424.029 | 2,1                         | 30,1 | 13,1 |
| 1998               | 6.112    | 249.577  | 255.689 | 56.713   | 117.996  | 174.709 | 62.825    | 367.573  | 430.398 | 2,4                         | 32,5 | 14,6 |
| 1999               | 5.487    | 250.322  | 255.809 | 56.716   | 117.221  | 173.937 | 62.203    | 367.543  | 429.746 | 2,1                         | 32,6 | 14,5 |
| 2000               | 5.197    | 254.503  | 259.700 | 61.102   | 114.340  | 175.442 | 66.299    | 368.843  | 435.142 | 2                           | 34,8 | 15,2 |
| 2001               | 6.434    | 251.584  | 258.018 | 64.891   | 117.508  | 182.399 | 71.325    | 369.092  | 440.417 | 2,5                         | 35,6 | 16,2 |
| 2002               | 8.398    | 249.348  | 257.746 | 73.098   | 117.965  | 191.063 | 81.496    | 367.313  | 448.809 | 3,3                         | 38,3 | 18,2 |
| 2003               | 8.044    | 253.224  | 261.268 | 76.520   | 118.897  | 195.417 | 84.564    | 372.121  | 456.685 | 3,1                         | 39,2 | 18,5 |
| 2004 <sup>4)</sup> | 11.000   | 245.000  | 256.000 | 94.000   | 116.000  | 210.000 | 105.000   | 361.000  | 466.000 | 4,3                         | 44,8 | 22,5 |
| 2005               | 12.700   | 243.000  | 255.700 | 90.700   | 124.200  | 214.900 | 103.400   | 367.200  | 470.600 | 5                           | 42,2 | 22   |
| 2006               | 13.100   | 246.400  | 259.500 | 97.000   | 124.000  | 221.000 | 110.100   | 370.400  | 480.500 | 5                           | 43,9 | 22,9 |
| 2007               | 16.500   | 247.600  | 264.100 | 101.200  | 120.800  | 222.000 | 117.700   | 368.400  | 486.100 | 6,2                         | 45,6 | 24,2 |
| 2008               | 15.900   | 253.000  | 268.900 | 104.800  | 127.000  | 231.800 | 120.700   | 380.000  | 500.700 | 5,9                         | 45,2 | 24,1 |
| 2009               | 16.500   | 248.300  | 264.800 | 110.300  | 127.200  | 237.500 | 126.800   | 375.500  | 502.300 | 6,2                         | 46,4 | 25,2 |
| 2010 <sup>5)</sup> | 19.000   | 245.700  | 264.700 | 117.300  | 126.600  | 243.900 | 136.300   | 372.300  | 508.600 | 7,2                         | 48,1 | 26,8 |
| 2011 <sup>5)</sup> | 19.500   | 247.300  | 266.800 | 113.900  | 128.500  | 242.400 | 133.400   | 375.800  | 509.200 | 7,3                         | 47   | 26,2 |
| 2012 <sup>5)</sup> | 21.100   | 251.600  | 272.700 | 113.300  | 123.500  | 236.800 | 134.400   | 375.100  | 509.500 | 7,7                         | 47,8 | 26,4 |

**Anmerkung:**

- 1) Als unselbstständig erwerbstätig nach dem Labour-Force-Konzept (LFK) gelten Personen, die in der Bezugswoche der Befragung mindestens eine Stunde als Unselbstständige gearbeitet haben oder nicht gearbeitet haben (z. B. wegen Krankheit oder Urlaub), aber normalerweise arbeiten. KarenzurlauberInnen und Zivil/Präsenzdienler sind nicht enthalten. Jahresdurchschnitte über alle Wochen.
- 2) Teilzeiterwerbstätige sind Personen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 1 bis 35 Stunden pro Woche.
- 3) Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an den Gesamterwerbstätigen in Prozent.
- 4) Aus einer Vielzahl von Gründen sind die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebungen ab 2004 mit den Daten früherer Arbeitskräfteerhebungen nur bedingt vergleichbar. Die Unterschiede betreffen dabei sowohl die Stichprobenziehung

als auch die Erhebungsmethode und – in den Konsequenzen besonders gravierend – den Erhebungszeitraum. Der Bruch in dieser Zeitreihe wird durch einen Querstrich verdeutlicht. Ab 2004 werden auch Karenz- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen zu den Erwerbstätigen gerechnet.

- 5) Bei einer Gruppe von Erwerbstätigen fällt die Zuordnung von Teil- oder Vollzeiterwerbstätigen nicht eindeutig aus, da die Arbeitszeit stark schwankend ist. In der Steiermark waren dies im Jahr 2012 ca. 100 unselbstständig Berufstätige (2011: 600). Werte unter 3.000 können aufgrund des zu großen Stichprobenfehlers nicht mehr interpretiert werden. Werte unter 6.000 sind bereits stark zufallsbehaftet.

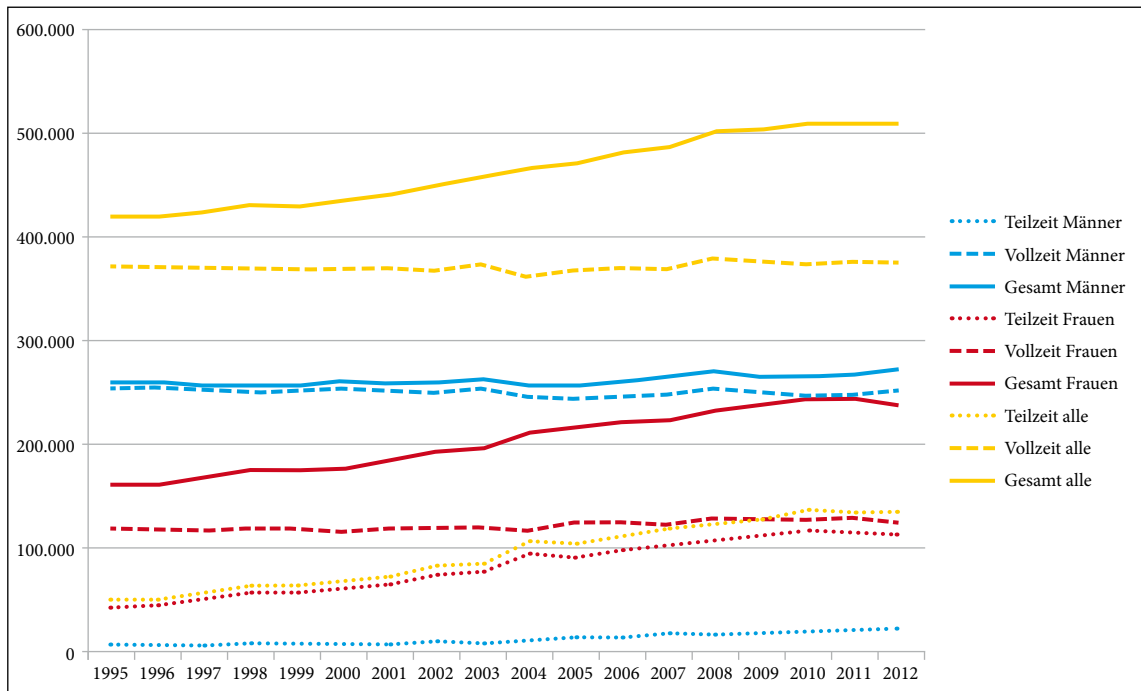
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus Jahresergebnisse bis 2003; ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresergebnisse Sonderauswertungen.

## 3.2. Teilzeitarbeit

Nach diesem ersten generellen Überblick geht es nun darum, die längerfristigen Entwicklungen bei den unterschiedlichen Formen atypischer Arbeit ein wenig zu skizzieren. Es zeigt sich dabei wieder, dass das eigentlich dynamische Element in der Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Steiermark die Entwicklung der Teilzeitarbeit darstellt. In den Zeitreihen in Tabelle 2 wurde der Beobachtungszeitraum im Vergleich zu Tabelle 1 nochmals verdoppelt – er umfasst nahezu zwei Jahrzehnte. Trotz all der statistischen Unsicherheiten, die derart lange Zeitreihen mit sich bringen und die in den Anmerkungen zu den jeweiligen Tabellen stets thematisiert werden, ist ein eindeutiger Trend in Richtung Teilzeitarbeit festzuhalten. Die Anzahl Teilzeit arbeitender Männer und Frauen in

der Steiermark ist zwischen 1995 und 2012 um 175,1 % (!) gestiegen, der Vergleichswert beim Normalarbeitsverhältnis beträgt 1,2 % (!). Hier zeigt sich auch in der Steiermark in den letzten beiden Jahrzehnten eine Entwicklung, welche insbesondere in den skandinavischen Staaten und auch in den Niederlanden auszumachen ist und auf welche in der Einleitung zumindest in einem Satz schon verwiesen wurde: Hohe bzw. steigende Beschäftigungsquoten, welche für die Finanzierung und das Funktionieren von Wohlfahrtsstaaten des skandinavischen und des kontinentaleuropäischen Typs unerlässlich sind, sind fast ausschließlich nur mehr durch den Anstieg der Teilzeitarbeit zu erreichen – und, um vollständig zu sein, durch die Teilzeitarbeit bei Frauen.

**Grafik 2: Entwicklung: Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der Steiermark 1995–2012**



Natürlich war der prozentuelle Anstieg der Teilzeitarbeit bei Männern im Beobachtungszeitraum größer, allerdings ausgehend von einem äußerst niedrigen Niveau. 1995 betrug die Teilzeitquote bei Männern in der Steiermark gerade einmal 2,3 % um dann nahezu ein Jahrzehnt lang auf diesem bescheidenen Niveau zu verharren. Erst in den letzten Jahren stieg die Teilzeitquote bei den Männern in der Steiermark erkennbar, bis 2012 auf 7,7 %. Ganz anders ist die Entwicklung bei den Frauen verlaufen. Schon 1995 arbeiteten 26,8 % der Frauen Teilzeit, 2012 war es mit bereits 47,8 % fast schon die Hälfte. In der Grafik 2 werden alle diese Entwicklungen nochmals sehr anschaulich visualisiert zusammengefasst. Alle Linien zur Vollbeschäftigung (männlich, weiblich, gesamt) stagnieren eigentlich, die Linien für die Teilzeitarbeit steigen – bei den Männern auf einem viel niedrigeren Niveau, als bei den Frauen – und nur durch diese Anstiege steigt auch die Gesamtbeschäftigung – bei den Männern wiederum um vieles geringer als bei den Frauen.

Tabelle 3 bietet noch eine Reihe weiterer Strukturdaten zur Entwicklung der Teilzeitarbeit in der Steiermark. Neben dem Geschlecht nimmt sie noch Bezug auf das Alter, die höchste abgeschlossene Schulbildung und die Staatsangehörigkeit. Hinsichtlich des Alters zeigt sich insgesamt, dass die Teilzeitquote bei den

15–34-Jährigen erkennbar geringer ist als bei den 35–54-Jährigen. In der Alterskategorie 55–66 Jahre steigt sie dann nicht mehr weiter an. Bezieht man das Geschlecht mit ein, sieht man, dass die Teilzeitquote bei den Männern der mittleren Alterskategorie auffallend niedrig, während sie bei den Frauen in dieser Kategorie – zumindest in den letzten Jahren – am höchsten ist. Dies spiegelt wohl auch für die Steiermark das für Wohlfahrtsstaaten des kontinentalen Typs – zu denen Österreich zweifellos gehört – nach wie vor typische „Male-breadwinner“-Modell wider.

Hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung zeigt sich in allen drei dargestellten Ausbildungskategorien ein erkennbarer Anstieg der Teilzeitquote, welcher in der Kategorie „Lehre/Pflichtschule“ – allerdings ausgehend vom niedrigsten Niveau – am deutlichsten ausfällt. Die höchsten Teilzeitquoten sind allerdings ganz deutlich über den gesamten Untersuchungszeitraum in der Kategorie „Berufsbildende Schule/AHS“ zu finden. Bezieht man wiederum das Geschlecht mit ein, findet man die absolut geringsten Teilzeitquoten bei den männlichen Absolventen einer Lehre oder Pflichtschule. Diese Facharbeiter arbeiten zu über 95 % im Normalarbeitsverhältnis. Bei den Frauen ist das gerade umgekehrt. Hier lässt sich der tendenzielle Trend festhalten, dass die

**Tabelle 3: Unselbstständig Erwerbstätige (ILO) in der Steiermark nach Teilzeit, Alter, höchster abgeschlossener Schulbildung, Staatsangehörigkeit und Geschlecht – Jahresdurchschnitte 2004 bis 2012: Teil 1 und Teil 2**

| Jahr | Alter insgesamt |      |       |      |       |     | 15–34 Jahre |      |       |      |       |     |
|------|-----------------|------|-------|------|-------|-----|-------------|------|-------|------|-------|-----|
|      | ♂ + ♀           |      | ♀     |      | ♂     |     | ♂ + ♀       |      | ♀     |      | ♂     |     |
|      | Insg.           | %    | Insg. | %    | Insg. | %   | Insg.       | %    | Insg. | %    | Insg. | %   |
| 2004 | 465,8           | 20,6 | 209,0 | 41,6 | 256,2 | 3,4 | 195,7       | 17,5 | 91,1  | 32,0 | 104,6 | 4,9 |
| 2005 | 470,6           | 21,4 | 214,9 | 41,0 | 255,7 | 4,9 | 196,1       | 18,0 | 91,6  | 30,9 | 104,5 | 6,7 |
| 2006 | 480,6           | 22,1 | 221,0 | 42,9 | 259,5 | 4,4 | 190,5       | 18,7 | 88,2  | 33,2 | 102,3 | 6,2 |
| 2007 | 486,1           | 23,4 | 222,0 | 44,6 | 264,1 | 5,6 | 191,9       | 21,1 | 88,8  | 36,9 | 103,1 | 7,4 |
| 2008 | 500,7           | 23,3 | 231,8 | 43,8 | 268,9 | 5,6 | 197,9       | 19,5 | 93,8  | 32,9 | 104,0 | 7,4 |
| 2009 | 502,4           | 24,6 | 237,5 | 45,7 | 264,8 | 5,8 | 198,2       | 20,9 | 95,1  | 35,2 | 103,0 | 7,7 |
| 2010 | 508,6           | 26,0 | 243,0 | 47,1 | 264,7 | 6,6 | 196,8       | 23,5 | 96,0  | 38,5 | 100,8 | 9,3 |
| 2011 | 509,1           | 25,4 | 242,4 | 46,0 | 266,8 | 6,7 | 201,5       | 20,1 | 94,3  | 33,8 | 107,2 | 7,5 |
| 2012 | 509,5           | 25,5 | 236,8 | 46,9 | 272,7 | 6,9 | 203,0       | 20,5 | 95,2  | 34,0 | 107,9 | 6,2 |

| Jahr | 35–54 Jahre |      |       |      |       |     | 55–64 Jahre |      |       |      |       |      |
|------|-------------|------|-------|------|-------|-----|-------------|------|-------|------|-------|------|
|      | ♂ + ♀       |      | ♀     |      | ♂     |     | ♂ + ♀       |      | ♀     |      | ♂     |      |
|      | Insg.       | %    | Insg. | %    | Insg. | %   | Insg.       | %    | Insg. | %    | Insg. | %    |
| 2004 | 244,9       | 22,5 | 110,3 | 48,1 | 134,6 | 1,5 | 23,6        | 22,9 | 7,5   | 58,0 | 16,1  | 6,7  |
| 2005 | 246,7       | 23,5 | 114,2 | 47,9 | 132,5 | 2,5 | 26,4        | 25,8 | 9,0   | 56,0 | 17,4  | 10,3 |
| 2006 | 258,2       | 24,1 | 121,3 | 48,8 | 136,8 | 2,2 | 30,3        | 22,9 | 10,6  | 52,9 | 19,7  | 6,7  |
| 2007 | 259,6       | 24,4 | 120,9 | 49,1 | 138,7 | 2,8 | 32,0        | 23,7 | 11,1  | 51,8 | 20,9  | 8,8  |
| 2008 | 265,8       | 25,5 | 12,9  | 51,1 | 142,9 | 3,4 | 34,7        | 24,8 | 14,3  | 50,8 | 20,4  | 6,5  |
| 2009 | 267,0       | 26,8 | 127,0 | 51,7 | 140,1 | 4,1 | 35,1        | 26,1 | 14,1  | 56,4 | 21,0  | 5,8  |
| 2010 | 270,1       | 27,3 | 128,8 | 52,9 | 141,3 | 4,1 | 38,6        | 24,1 | 17,3  | 46,6 | 21,3  | 5,9  |
| 2011 | 26,5        | 28,5 | 132,0 | 52,5 | 136,1 | 4,8 | 39,2        | 28,2 | 16,8  | 55,2 | 22,4  | 7,9  |
| 2012 | 261,2       | 28,8 | 123,6 | 55,8 | 137,5 | 4,6 | 43,9        | 27,8 | 33,7  | 51,0 | 28,9  | 4,4  |

| Jahr | Schulbildung        |      |       |      |                     |     |       |      |                   |      |       |      |
|------|---------------------|------|-------|------|---------------------|-----|-------|------|-------------------|------|-------|------|
|      | Lehre/Pflichtschule |      |       |      | Berufsb. Schule/AHS |     |       |      | Universität u. Ä. |      |       |      |
|      | ♂ + ♀               | ♀    | ♂     |      | ♂ + ♀               | ♀   | ♂     |      | ♂ + ♀             | ♀    | ♂     |      |
|      | Insg.               | %    | Insg. | %    | Insg.               | %   | Insg. | %    | Insg.             | %    | Insg. | %    |
| 2004 | 281,0               | 18,6 | 103,6 | 47,3 | 177,4               | 1,9 | 132,4 | 25,1 | 78,7              | 37,5 | 53,7  | 6,9  |
| 2005 | 286,3               | 18,7 | 107,2 | 44,6 | 179,2               | 3,2 | 129,0 | 29,1 | 78,4              | 41,4 | 50,6  | 10,0 |
| 2006 | 289,2               | 20,0 | 113,1 | 46,5 | 176,1               | 2,9 | 133,6 | 27,9 | 79,5              | 41,1 | 54,1  | 7,1  |
| 2007 | 302,7               | 20,8 | 116,6 | 47,7 | 186,1               | 3,9 | 124,9 | 28,5 | 75,6              | 41,2 | 49,3  | 9,1  |
| 2008 | 309,0               | 21,9 | 120,0 | 49,9 | 189,0               | 4,1 | 134,0 | 27,8 | 82,4              | 38,6 | 51,6  | 10,5 |
| 2009 | 298,2               | 22,9 | 119,7 | 50,9 | 178,5               | 4,2 | 141,6 | 30,2 | 86,3              | 43,1 | 55,2  | 10,2 |
| 2010 | 309,0               | 23,1 | 127,0 | 51,1 | 182,1               | 3,5 | 138,4 | 33,8 | 82,4              | 46,7 | 56,0  | 14,7 |
| 2011 | 307,9               | 21,6 | 125,6 | 46,9 | 182,3               | 4,4 | 137,0 | 34,8 | 81,9              | 48,2 | 55,0  | 15,1 |
| 2012 | 297,4               | 23,2 | 117,1 | 52,7 | 180,4               | 4,1 | 140,5 | 32,3 | 83,2              | 46,9 | 57,2  | 11,1 |

| Jahr | Staatsangehörigkeit |      |       |      |       |     |        |      |       |      |       |      |
|------|---------------------|------|-------|------|-------|-----|--------|------|-------|------|-------|------|
|      | Österreich          |      |       |      |       |     | Andere |      |       |      |       |      |
|      | ♂ + ♀               | ♀    | ♂     |      | ♂ + ♀ | ♀   | ♂      |      | ♂ + ♀ | ♀    | ♂     |      |
|      | Insg.               | %    | Insg. | %    | Insg. | %   | Insg.  | %    | Insg. | %    | Insg. | %    |
| 2004 | 437,4               | 20,8 | 199,4 | 41,6 | 238,0 | 3,4 | 28,5   | 16,9 | 10,2  | 42,2 | 18,3  | 2,8  |
| 2005 | 441,1               | 21,4 | 204,5 | 40,6 | 236,6 | 4,9 | 29,5   | 20,4 | 10,4  | 48,1 | 19,1  | 5,2  |
| 2006 | 452,9               | 21,9 | 209,4 | 42,6 | 243,5 | 4,2 | 27,7   | 25,3 | 11,6  | 49,8 | 16,0  | 7,5  |
| 2007 | 457,7               | 23,4 | 210,0 | 44,6 | 247,8 | 5,4 | 28,3   | 24,0 | 12,0  | 45,6 | 16,3  | 8,2  |
| 2008 | 469,7               | 23,3 | 218,2 | 44,0 | 251,5 | 5,3 | 31,1   | 23,0 | 13,6  | 40,9 | 17,4  | 9,1  |
| 2009 | 474,0               | 24,3 | 224,9 | 45,5 | 249,2 | 5,3 | 28,3   | 29,5 | 12,7  | 49,2 | 15,7  | 13,6 |
| 2010 | 470,6               | 25,6 | 226,3 | 46,4 | 244,3 | 6,2 | 38,0   | 30,9 | 17,5  | 54,3 | 20,5  | 10,9 |
| 2011 | 369,6               | 25,0 | 223,4 | 45,8 | 246,2 | 6,1 | 39,5   | 30,4 | 19,0  | 47,6 | 20,5  | 14,5 |
| 2012 | 473,2               | 25,3 | 222,3 | 46,7 | 250,9 | 6,3 | 36,3   | 28,1 | 14,5  | 50,0 | 21,8  | 13,6 |

♀ = Frauen    ♂ = Männer    ♂ + ♀ = Männer und Frauen zusammen    % = Teilzeitquote  
Insg. = Unselbstständig Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2004–2012, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienster. – Zur Definition nach ILO-Konzept siehe Erläuterungen. – Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6%-Quartalsstichprobe. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen für Österreich (Burgenland 2.000, Kärnten 3.000, Niederösterreich

6.000, Oberösterreich 7.000, Salzburg 3.000, Steiermark 6.000, Tirol, 4.000, Vorarlberg 2.000 und Wien 9.000) sind sehr stark zufallsbehaftet. – Werte mit weniger als 3.000 Personen für Österreich (Burgenland 1.000, Kärnten 2.000, Niederösterreich 3.000, Oberösterreich 3.000, Salzburg 2.000, Steiermark 3.000, Tirol 2.000, Vorarlberg 1.000 und Wien 4.000) sind statistisch nicht interpretierbar.

Teilzeitquote mit der höchsten abgeschlossenen Schulbildung in der Steiermark abnimmt, Akademikerinnen arbeiten deutlich weniger Teilzeit als Facharbeiterinnen.

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit gibt es keine grundsätzlichen Unterschiede zwischen Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und solchen mit einer anderen. Eventuell ist festzuhalten, dass die Teilzeitquote bei den Nicht-ÖsterreicherInnen gerade in den letzten Jahren etwas stärker gestiegen ist und nun diejenige der Österreicherinnen und Österreicher übertrifft. Dies hängt vor allem mit der Entwicklung der Teilzeitquote bei den Männern ohne österreichische Staatsbürgerschaft zusammen. In dieser Personengruppe ist die Teilzeitquote um vieles stärker gestiegen und daher aktuell auch auf einem deutlich höheren Niveau als bei den unselbstständig Beschäftigten Österreichern in der Steiermark.

### 3.3. Geringfügige Beschäftigung

Unter der Bezeichnung „geringfügige Beschäftigung“ werden in Österreich all jene Beschäftigungsverhältnisse subsummiert, die unter die Regelungen des § 5 Absatz 2 ASVG fallen. Im Sinne dieser rechtlichen Festlegung sind Beschäftigungsverhältnisse „geringfügig“, bei denen das monatliche Entgelt einen bestimmten Betrag, die „Geringfügigkeitsgrenze“, nicht übersteigt. Diese wird jährlich per Verordnung

festgelegt und beträgt für 2013 386,80 Euro. Alle weiteren, zum Teil sehr detaillierten – insbesondere sozialversicherungs-, aber auch arbeitsrechtlichen – Regelungen und Festlegungen zu dieser Beschäftigungsform interessieren im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht, sie können in einer mittlerweile nahezu unüberschaubaren Anzahl unterschiedlichster Veröffentlichungen zu dieser Thematik problemlos eingesehen werden. Hier interessiert vielmehr die Entwicklung der ökonomischen Bedeutung dieser Beschäftigungsform in der Steiermark.

In Tabelle 4 finden sich die relevanten empirischen Daten zur Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in der Steiermark und – um einen Vergleich anstellen zu können – auch für Österreich. Zunächst fällt dabei das äußerst dynamische Wachstum dieser Beschäftigungsform ins Auge. Waren 1996 – das erste Jahr, für das über einen längeren Zeitraum halbwegs vergleichbare Daten vorliegen – für die Steiermark insgesamt 25.386 Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen, so stieg dieser Wert in ungefähr eineinhalb Jahrzehnten bis 2012 auf 47.549. Dies entspricht einer Steigerung von 87,3 %. Diese Entwicklung ist in zweierlei Hinsicht bemerkenswert. Die auf dem Arbeitsmarkt vorzufindende „Attraktivität“ dieser Beschäftigungsform wird durch den Umstand untermauert, dass der Anstieg der unselbstständig Beschäftigten in diesem Zeitraum in der Steiermark nur 21,5 % betrug. Wie schon erwähnt

**Tabelle 4: Geringfügig Beschäftigte <sup>1)</sup>: Vergleich Österreich – Steiermark**

| Jahr               | Österreich |         |         | Steiermark |        |        |
|--------------------|------------|---------|---------|------------|--------|--------|
|                    | Männer     | Frauen  | Gesamt  | Männer     | Frauen | Gesamt |
| 1996               | 41.190     | 107.088 | 148.278 | 6.643      | 18.743 | 25.386 |
| 1997               | 45.073     | 120.048 | 165.120 | 7.087      | 20.461 | 27.548 |
| 1998               | 46.727     | 124.224 | 170.950 | 7.133      | 20.724 | 27.857 |
| 1999               | 52.843     | 136.498 | 189.341 | 7.879      | 22.033 | 29.912 |
| 2000               | 55.102     | 141.670 | 196.772 | 8.102      | 22.340 | 30.442 |
| 2001               | 57.593     | 147.594 | 205.187 | 8.259      | 23.098 | 31.357 |
| 2002               | 60.286     | 151.357 | 211.643 | 8.684      | 23.735 | 32.419 |
| 2003               | 62.684     | 154.364 | 217.048 | 9.017      | 24.182 | 33.199 |
| 2004               | 65.196     | 157.479 | 222.675 | 9.145      | 24.407 | 33.552 |
| 2005               | 68.008     | 161.454 | 229.462 | 9.541      | 25.051 | 34.592 |
| 2006               | 70.771     | 164.736 | 235.507 | 9.912      | 25.405 | 35.317 |
| 2007               | 74.892     | 170.241 | 245.133 | 10.575     | 26.348 | 36.923 |
| 2008 <sup>2)</sup> | 89.798     | 183.301 | 273.099 | 12.981     | 28.301 | 41.282 |
| 2009               | 97.483     | 187.810 | 285.293 | 14.696     | 29.440 | 44.136 |
| 2010               | 103.644    | 192.825 | 296.469 | 15.558     | 30.191 | 45.749 |
| 2011               | 109.113    | 198.627 | 307.741 | 16.060     | 30.709 | 46.769 |
| 2012               | 113.668    | 202.842 | 316.510 | 16.595     | 30.954 | 47.549 |

**Anmerkung:**

- 1) Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen. Von diesen Personen sind ca. 44 % nur geringfügig beschäftigt, 29 % gleichzeitig pensionsversichert, 15 % Bezieher einer Eigenpension und 12 % Leistungsbezieher in der Arbeitslosenversicherung.
- 2) Umstellung der Beschäftigtenstatistik durch Hauptverband mit Jänner 2011, rückwirkend ab 2008. Dadurch ist ein Vergleich mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.



wurde, beruht dieser Anstieg vorwiegend auf einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung. Die Vollzeitbeschäftigung ist in der Steiermark in diesem Zeitraum nur um 1,3 % gestiegen.

Andererseits relativiert sich dieser auf den ersten Blick sehr dynamische Anstieg der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in der Steiermark vor dem Hintergrund der gesamtösterreichischen Entwicklung. Dem genannten Steiermark-Wert von 87,3 % steht ein österreichweiter Anstieg von 113,5 % in diesem Zeitraum gegenüber. Nochmals sei hier festgehalten, dass es sich dabei um die Entwicklung der Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und nicht geringfügig beschäftigter Personen handelt. Einen ersten wichtigen Hinweis auf einen möglichen Zusammenhang zwischen diesen beiden Gruppen bietet die Anmerkung 1 in Tabelle 4. Zudem gehen Wöss et al. 2013: 198–199 davon aus, dass auf Österrikebene den 316.510 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aus dem Jahr 2012 etwa 286.500 geringfügig beschäftigte Personen entsprechen, als „Faustregel“ die Zahl der geringfügig beschäftigten Personen also um etwa 10 % geringer ist als die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Es gibt eigentlich keinen plausiblen Grund, daran zu zweifeln, dass diese Größenordnung nicht auch für die Steiermark ihre Richtigkeit haben könnte.

Hinsichtlich der Struktur der geringfügigen Beschäftigung in der Steiermark und deren längerfristigen Entwicklung ist festzuhalten, dass geringfügige Beschäftigung zwar nach wie vor stark „frauendominiert“ ist, Männer in dieser Hinsicht allerdings erkennbar aufgeholt haben. 1996 entfielen von den im Jahresdurchschnitt registrierten 25.386 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in der Steiermark 6.643 auf Männer und 18.743 auf Frauen. Dies entsprach relativen Anteilen von 26,17 % für Männer und 73,83 % für Frauen. Bis 2012 ist die Anzahl der auf Männer bezogenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse dann allerdings um 149,8 % gestiegen, während der Anstieg bei den Frauen nur bei 65,1 % lag. Das aktuelle Verhältnis (2012) liegt damit nunmehr bei 34,9 % (Männer) zu 65,1 % (Frauen).

Die in Tabelle 4 und im Text präsentierten Daten und die skizzierten Entwicklungen zur

geringfügigen Beschäftigung in der Steiermark zeigen ihre nach wie vor gegebene Bedeutung und ihre – wenn im Österreichvergleich auch unterdurchschnittliche – Entwicklungsdynamik. Fragt man nach den Gründen dieser ungebrochenen Bedeutung, so erhält man meist die auch bei Wöss et al 2013: 204 zu findenden Antworten: Auf der Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erfreuen sich diese Beschäftigungsverhältnisse vor allem wegen der flexibleren Einsatzmöglichkeiten Geringfügiger und der mit dieser Beschäftigungsform verbundenen Kostenvorteile großer Beliebtheit. „Neben diesen Punkten [...] deutet einiges darauf hin, dass auch der materielle Druck (bei Studierenden, bei SozialleistungsempfängerInnen, bei ‚working poor‘ etc.) in vielen Fällen eine Rolle spielt“ (ebenda). Auch PensionsbezieherInnen und BezieherInnen von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sehen sich oft gezwungen, geringfügige Beschäftigungen anzunehmen.

### **3.4. Weitere Formen atypischer Beschäftigung in der Steiermark**

Tabelle 5 informiert über die längerfristige Entwicklung und die derzeitige Bedeutung weiterer wichtiger Formen atypischer Beschäftigung in der Steiermark. Speziell geht es nun um die Entwicklung der befristeten Arbeitsverhältnisse, der Leiharbeitsverhältnisse, der freien Dienstverträge und der Werkverträge.

#### **3.4.1. Befristete Arbeitsverhältnisse (ohne Lehrverhältnisse)**

Im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses wird eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, schon im Vorhinein festgelegten Zeitraum beschäftigt oder es liegt ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vor. Kündigungen am zeitlichen Ende derartiger befristeter Beschäftigungsverhältnisse sind daher weder notwendig noch relevant. Die empirisch quantitativ am häufigsten anzutreffende Form befristeter Arbeitsverhältnisse auf dem österreichischen Arbeitsmarkt besteht im Lehrverhältnis. „Klassischerweise“ ist dieses mit der (gesetzlich vorgeschriebenen) Dauer der Ausbildungszeit befristet. Lehrar-

**Tabelle 5: Weitere Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse  
in der Steiermark und in Österreich**

| Jahr               | Steiermark                                                   |                                       |                                    |                            |
|--------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
|                    | Befristete<br>Arbeitsverhältnisse<br>(ohne Lehrverhältnisse) | Leiharbeitsverhältnisse <sup>1)</sup> | Freie Dienstverträge <sup>2)</sup> | Werkverträge <sup>3)</sup> |
| 1995               | –                                                            | 2.340                                 | –                                  | –                          |
| 1996               | –                                                            | 2.569                                 | –                                  | –                          |
| 1997               | –                                                            | 2.867                                 | –                                  | –                          |
| 1998               | –                                                            | 2.994                                 | 2.018                              | 1.867                      |
| 1999               | –                                                            | 3.320                                 | 2.503                              | 2.274                      |
| 2000               | –                                                            | 5.236                                 | 2.821                              | 2.57                       |
| 2001               | –                                                            | 5.339                                 | 3.017                              | 3.038                      |
| 2002               | –                                                            | 4.923                                 | 3.222                              | 3.464                      |
| 2003               | –                                                            | 5.325                                 | 3.254                              | 3.592                      |
| 2004 <sup>4)</sup> | 22.308                                                       | 7.813                                 | 3.475                              | 3.814                      |
| 2005               | 23.093                                                       | 7.822                                 | 3.681                              | 3.957                      |
| 2006               | 21.993                                                       | 8.407                                 | 3.762                              | 4.198                      |
| 2007               | 22.340                                                       | 10.656                                | 3.602                              | 4.383                      |
| 2008               | 22.685                                                       | 12.305                                | 3.403                              | 4.501                      |
| 2009               | 26.972                                                       | 9.551                                 | 2.797                              | 4.630                      |
| 2010               | 29.355                                                       | 12.848                                | 2.207                              | 4.697                      |
| 2011               | 28.962                                                       | 14.285                                | 2.049                              | 4.788                      |
| 2012               | 29.332                                                       | 14.469                                | 1.985                              | 4.946                      |

| Jahr               | Österreich                                                   |                                       |                                    |                            |
|--------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
|                    | Befristete<br>Arbeitsverhältnisse<br>(ohne Lehrverhältnisse) | Leiharbeitsverhältnisse <sup>1)</sup> | Freie Dienstverträge <sup>2)</sup> | Werkverträge <sup>3)</sup> |
| 1995               | 120.000                                                      | 12.503                                | –                                  | –                          |
| 1996               | 128.300                                                      | 14.548                                | –                                  | –                          |
| 1997               | 134.100                                                      | 17.980                                | –                                  | –                          |
| 1998               | 130.300                                                      | 20.772                                | 14.69                              | 17.167                     |
| 1999               | 127.000                                                      | 24.277                                | 19.228                             | 19.410                     |
| 2000               | 131.000                                                      | 30.119                                | 22.218                             | 23.184                     |
| 2001               | 136.000                                                      | 33.156                                | 23.693                             | 27.385                     |
| 2002               | 106.200                                                      | 31.207                                | 24.649                             | 30.31                      |
| 2003               | 113.400                                                      | 38.491                                | 23.684                             | 32.004                     |
| 2004 <sup>4)</sup> | 172.200                                                      | 44.125                                | 25.016                             | 33.904                     |
| 2005               | 174.300                                                      | 46.679                                | 26.663                             | 35.609                     |
| 2006               | 170.900                                                      | 59.262                                | 27.374                             | 37.474                     |
| 2007               | 173.300                                                      | 66.688                                | 26.077                             | 39.082                     |
| 2008               | 182.900                                                      | 68.081                                | 25.977                             | 40.213                     |
| 2009               | 188.000                                                      | 57.230                                | 24.231                             | 41.227                     |
| 2010               | 195.200                                                      | 66.054                                | 21.772                             | 41.631                     |
| 2011               | 200.300                                                      | 74.783                                | 19.887                             | 42.609                     |
| 2012               | 203.300                                                      | 78.414                                | 19.485                             | 44.191                     |

**Anmerkung:**

- 1) Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte per Stichtag 31. Juli.
- 2) Freie Dienstnehmer: Dienstnehmer, die gemäß § 4 Abs. 4 ASVG versichert sind.
- 3) Selbstständige, die gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG pflichtversichert sind. Darunter fallen auch Wirtschaftstreuhänder, Dentisten, Journalisten, Künstler und Tierärzte (Stand jeweils Ende Dezember).
- 4) Aus einer Vielzahl von Gründen sind die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebungen ab 2004 mit den Daten früherer Arbeitskräfteerhebungen nur bedingt vergleichbar. Zu den Details siehe Tabelle 2, Anmerkung 4.

Die Daten zu den befristeten Arbeitsverhältnissen sind personenbezogen – die Daten zu den drei anderen Formen atypischer Beschäftigung beziehen sich jeweils auf Vertragsverhältnisse.

*Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus Jahresergebnisse bis 2003, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresergeb., Sonderauswertung. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Statistische Daten aus der Sozialversicherung, diverse Jahrgänge; Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft; Bundesarbeiterkammer: Wirtschafts- und sozialistisches Taschenbuch, diverse Jahrgänge.*

beitsverhältnisse sind allerdings ein integraler Bestandteil des österreichischen Ausbildungssystems; daher macht es wenig Sinn, sie in der Kategorie atypischer Arbeit zu subsummieren. Alle folgenden Aussagen in Bezug auf befristete Arbeitsverhältnisse in der Steiermark beziehen sich daher auf befristete Arbeitsverhältnisse ohne Lehrverhältnisse.

Nach dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union wurde von Statistik Austria 1995 im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erstmals das Ausmaß befristeter Beschäftigung für Österreich erhoben (vgl. Kirisits 2002 bzw. Grafl 2012). Diese und die darauf folgenden Erhebungen ließen allerdings keine weiteren Regionalisierungen der Daten zu, weswegen für österreichische Bundesländer – und damit auch für die Steiermark – Daten erst ab 2004 zur Verfügung stehen. Für die Zeit davor ist hier im Zusammenhang mit der Steiermark jedenfalls folgende Überlegung von Kirisits 2002 relevant: Zwischen 1995 und 2003 war der Anteil der befristet beschäftigten Personen an den unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen in ganz Österreich nie über 4,3 %, zudem ist die absolute Anzahl gegen Ende dieses Zeitraumes stark zurückgegangen. Es gibt keinen Grund, anzunehmen, dass die Entwicklung in der Steiermark um vieles anders verlaufen ist als in Österreich insgesamt. Dies bedeutet, dass befristete Arbeitsverhältnisse für alle beteiligten Akteure – insbesondere die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – offensichtlich wenig attraktiv waren. Kirisits bringt dies in Zusammenhang mit dem sehr liberalen und flexiblen Kündigungsrecht in Österreich (vgl. Kirisits 2002: 22–24). Er verweist in diesem Zusammenhang auch auf die Bundesrepublik Deutschland, wo im gleichen Zeitraum die Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht zugenommen hat, obwohl die rechtlichen Möglichkeiten ihres Einsatzes stark ausgeweitet wurden. Gleichzeitig wurde allerdings auch das Kündigungsrecht im Normalarbeitsvertrag stark gelockert. Salopp zusammenfassen lässt sich diese Entwicklung mit dem Hinweis darauf, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber offensichtlich nicht attraktiv sind, wenn sie ihre Beschäftigten ohnehin relativ leicht (nahezu) jederzeit kündigen können.

Ab 2004 – und hier können wir aufgrund der Datenlage unser Augenmerk wieder auf die Steiermark legen – hat sich diese Situation erkennbar verändert. Die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse hat zwischen 2004 und 2012 mit 31,5 % doch sehr deutlich zugenommen, der Anteil befristet beschäftigter Personen an allen Arbeitsverhältnissen liegt nun schon bei 5,8 %. Stringente Erklärungen für diese im letzten Jahrzehnt erkennbare Abweichung von der Entwicklung im Jahrzehnt davor liegen – auch in der einschlägigen Literatur – derzeit (noch) nicht vor. Wir vermuten, dass in einem immer wettbewerbsintensiver werdenden ökonomischen Umfeld die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber letztlich jede sich ergebende Flexibilisierungschance zu nutzen versuchen und deshalb auch verstärkt auf Befristung – auch bei sehr liberalem Kündigungsrecht – zurückgreifen.

### 3.4.2. Leiharbeit

Bei der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit, Zeitarbeit, Mitarbeiterüberlassung, Arbeitnehmerüberlassung, Personalleasing usw.) wird sowohl in Österreich als auch international ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin (Leiharbeitnehmer/Leiharbeitnehmerin, Zeitarbeitnehmer/Zeitarbeitnehmerin, Leasingpersonal) von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zumeist gegen Entgelt zur Arbeitsleistung überlassen. Aus der Zweierbeziehung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn entsteht so zwischen dem Verleiher, dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer/der Leiharbeitnehmerin eine spezifische Dreiecksbeziehung, in der die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers teilweise auf den Entleiher übertragen werden (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Leiharbeit>, 23.8.2013). Damit entsteht eine doppelte Bindung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Sie sind in rechtlicher Hinsicht in erster Linie an die Leiharbeitsfirma, in sozialer Hinsicht an den Beschäftigetrieb gebunden (vgl. Grafl 2012: 39).

Die rechtliche Grundlage dafür bildet das österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgesetz aus dem Jahr 1988. Arbeitskräfteüberlassung ist demnach nur mit Konzession möglich, die Leiharbeitsfirmen sind seither verpflichtet, laufend Aufzeichnungen über die Anzahl der



überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu führen. Diese bilden die Grundlage für die folgenden Erörterungen zur Entwicklung der Leiharbeit in der Steiermark in quantitativer Hinsicht. Zudem trat mit 1.3.2002 ein eigener Kollektivvertrag für überlassene Arbeiterinnen und Arbeiter in Kraft. Er sieht auch einen Mindestlohn, basierend auf dem Kollektivvertrag für die Metallbranche, vor. Für Angestellte, die gewerbsmäßig überlassen werden, gilt der Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting. Grundsätzlich gelten für überlassene Arbeitskräfte die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, jedoch muss der Arbeitskräfteüberlasser, der für die Beitragsentrichtung zuständig ist, die Beiträge laufend an die Bezüge anpassen. Dies kann bei diskontinuierlicher Beschäftigung negative Auswirkungen auf die Ansprüche und Leistungen aus der Sozialversicherung mit sich bringen (vgl. zu all dem Grafl 2012: 39).

Leiharbeit hat sich – auch in der Steiermark – zu der am dynamischsten wachsenden Form von atypischer Beschäftigung entwickelt. Waren beispielsweise 1990, also zu Beginn der rechtlichen Etablierung dieser Beschäftigungsform in Österreich, in der Steiermark 1.408 überlassene Arbeitskräfte (vgl. Kirisits 2002: 25) zu verzeichnen, so waren es gut zwei Jahrzehnte später, im Jahr 2012 schon 14.469! Allein im letzten Jahrzehnt, zwischen 2003 und 2012, so ist der Tabelle 5 zu entnehmen, ist die Anzahl der Leiharbeitsverhältnisse um 171,7 % gestiegen; ein Anstieg, der bei allen anderen Formen atypischer Beschäftigung in der Steiermark in diesem Zeitraum bei Weitem nicht erreicht wird. Mittlerweile kann auch nicht mehr von einem starken Anstieg auf bescheidenem Niveau gesprochen werden, denn die Leiharbeit ist in ihrer ökonomischen Bedeutung – was auch sehr deutlich aus Tabelle 5 zu entnehmen ist – vor den freien Dienstverträgen und den Werkverträgen (ohne Gewerbeschein) zu reihen.

Diese Entwicklung, mit anderen Worten, diese „Attraktivität“ der Leiharbeit – zumindest bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern – liegt, das ist die hier zu vertretende These, unter anderem wohl auch daran, dass Leiharbeit in den

steirischen Unternehmen als „das“ Flexibilisierungsinstrument schlechthin eingesetzt wird. Dies zeigen unsere Daten und jene in Kirisits 2002 sehr anschaulich: Die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte ist in der Steiermark seit ihrer rechtlichen Etablierung kontinuierlich gestiegen. In jedem Jahr zwischen 1990 und 2012 war die Anzahl überlassener Arbeitskräfte höher als im Vorjahr – mit Ausnahme der Jahre 1993 und 2009! Diese beiden Jahre sind die einzigen in Österreich – und auch in der Steiermark –, in denen in den letzten Jahrzehnten eine negative Wirtschaftswachstumsrate zu verzeichnen war. Diese massiven Konjunktur-einbrüche sind auch an der Entwicklung der Leiharbeit erkennbar, am deutlichsten im „absoluten Krisenjahr“ 2009. In diesem Jahr ist die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte in der Steiermark um 22,4 % zurückgegangen, um in den Folgejahren wiederum um 34,5 % (2010) bzw. 11,2 % (2011) zu steigen. Im Umgang mit Wachstums- oder Auslastungsschwankungen wird von steirischen Unternehmen also sehr gerne das Instrument der Leiharbeit eingesetzt, natürlich neben einer Reihe anderer dafür zur Verfügung stehenden Instrumente, wie hier der Vollständigkeit halber noch festzuhalten ist.

### 3.4.3. Freie Dienstverträge

Freie Dienstverträge als eigene arbeits- und sozialrechtliche Kategorie wurden in Österreich per Gesetz mit 1.1.1998 eingeführt. Grundsätzlich liegt dabei ein Dauerschuldverhältnis, welches sich vom für den Werkvertrag charakteristischen Zielschuldverhältnis unterscheidet, vor. Die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin fehlt oder ist eingeschränkt, es besteht keine Weisungsgebundenheit. Der Ablauf der Arbeit kann selbstständig geregelt werden und ist jederzeit änderbar, die wesentlichen Betriebsmittel werden von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber bereitgestellt, die Bezahlung des Entgelts erfolgt nach der Arbeitsdauer. Freie Dienstnehmerinnen/freie Dienstnehmer haben nur einen eingeschränkten arbeitsrechtlichen Schutz, etwa keine Kündigungsfristen, keinen Urlaubsanspruch und keinen Anspruch auf Sonderzahlungen. Wenn sie unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind, sind sie von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vor Aufnah-

me ihrer Tätigkeit in der Unfallversicherung anzumelden. Wenn ihr monatliches Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, müssen sie bei der zuständigen Gebietskrankenkasse als freie Dienstnehmerinnen/freie Dienstnehmer angemeldet werden. Sie sind dann unfall-, kranken- und pensionsversichert, seit 2008 auch gegen Arbeitslosigkeit und der Arbeiterkammer zugehörig.

Aufgrund dieser arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen ist der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger seit 1998 in der Lage, Daten zur Entwicklung dieser Form atypischer Beschäftigung – auch auf der Ebene der Bundesländer – zu veröffentlichen. Die im Rahmen vorliegender Arbeit relevante Zeitreihe findet sich wiederum in Tabelle 5. Man erkennt dabei sofort, dass freie Dienstverträge in der Steiermark seit ihrer rechtlichen Ermöglichung im Vergleich zu anderen Formen atypischer Beschäftigung nur eine relativ untergeordnete Rolle gespielt haben. 2006 erreichten sie mit gezählten 3.762 gemeldeten Verträgen ihre quantitativ größte Bedeutung, seither sind sie um 47,2 % auf das seit ihrer Einführung niedrigste Niveau von 1.985 Verträgen zurückgegangen. Der Rückgang ist damit in der Steiermark noch deutlicher als im Österreichsdurchschnitt ausgefallen.

Vertreterinnen und Vertreter österreichischer Gewerkschaften haben diese Entwicklung vor Kurzem öffentlich thematisiert und ausdrücklich begrüßt. Sie haben darauf hingewiesen, dass freie Dienstverträge sehr oft als Instrument der Arbeitgeberseite genutzt werden, um de facto bestehende „normale“ Arbeitsverhältnisse zu umgehen: „Sie erledigen die gleiche Arbeit wie Kollegen, verdienen aber meist deutlich weniger und sind rechtlich schlechter gestellt: Von den [...] freien Dienstnehmern in Österreich müsste der Großteil in Wahrheit angestellt werden, sagt Dwora Stein, Bundesgeschäftsführerin der GPA-djp. ‚Umgehungskonstruktionen sind mittlerweile fast in jeder Branche zu finden, das wird immer absurder‘, sagt Stein. So sind zum Beispiel auch Baggerfahrer auf der Baustelle, Architekten sowie Kunst- und Kulturschaffende – oft unfreiwillig – als freie Dienstnehmer beschäftigt.“ (Wiener Zeitung, 31. Juli 2013). Den hier skizzierten – und aus ihrer Sicht wegen der beschriebenen Situation

begrüßenswerten – Rückgang bei der Anzahl freier Dienstverträge führt sie auf die deutlich gestiegenen Kontrollen seitens der Gebietskrankenkassen und entsprechende Aktivitäten der Gewerkschaften zurück.

Rein von ihrer absoluten Anzahl her gesehen, sind geringfügige freie Dienstverträge noch bedeutender als die bislang erörterten, über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden; vom tatsächlich unter dieser Rechtsform absolvierten Arbeitsvolumen her gesehen – wegen der Geringfügigkeitsgrenze und der damit unweigerlich in Zusammenhang stehenden relativ geringen Anzahl geleisteter Arbeitsstunden – wohl eher nicht. Daten hinsichtlich geringfügiger freier Dienstverträge erhebt und publiziert der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger seit 2003. Diese Daten sind die Grundlage der folgenden Tabelle 6, in welcher die Entwicklung der geringfügig freien Dienstverträge in den letzten zehn Jahren in Österreich und in der Steiermark einerseits insgesamt und andererseits nach einigen Strukturmerkmalen dargestellt ist.

Generell zeigt sich dabei sowohl für Österreich als auch für die Steiermark der schon vorhin bei den die Geringfügigkeitsgrenze überschreitenden freien Dienstverhältnissen skizzierte Entwicklungsverlauf. In der Steiermark erreichte diese atypische Beschäftigungsform 2007 in quantitativer Hinsicht mit 6.331 Dienstverhältnissen ihren Höhepunkt, in den Jahren davor wurde in etwa auch dieses Niveau erreicht. Seit 2007 gingen die Anzahl und damit auch die ökonomische Bedeutung geringfügiger freier Dienstverhältnisse stark zurück, bis 2012 um 39,4 %. Die Gründe dafür werden wohl auch wiederum jene sein, die schon vorhin im Zusammenhang mit den die Geringfügigkeitsgrenze übersteigenden freien Dienstverhältnissen erläutert wurden.

Hinsichtlich einiger Strukturmerkmale dieser Form der atypischen Beschäftigung ist festzuhalten, dass über den gesamten Beobachtungszeitraum mehr Frauen als Männer in geringfügigen freien Dienstverträgen gearbeitet haben, der Unterschied sich quantitativ allerdings in recht engen Grenzen gehalten hat. Hinsichtlich des Charakters der ausgeübten Tätigkeit – der Hauptverband der österreichischen Sozialver-

**Tabelle 6: Geringfügig freie Dienstverträge in der Steiermark und in Österreich**

| Jahr | Steiermark |        |        |          |             | Österreich |        |        |          |             |
|------|------------|--------|--------|----------|-------------|------------|--------|--------|----------|-------------|
|      | Gesamt     | Männer | Frauen | Arbeiter | Angestellte | Gesamt     | Männer | Frauen | Arbeiter | Angestellte |
| 2003 | 6.023      | 2.471  | 3.552  | 1.807    | 4.216       | 42.177     | 16.964 | 25.213 | 10.409   | 31.768      |
| 2004 | 6.121      | 2.570  | 3.551  | 1.720    | 4.401       | 44.278     | 18.143 | 26.135 | 10.409   | 33.869      |
| 2005 | 6.370      | 2.730  | 3.640  | 1.770    | 4.600       | 45.422     | 18.554 | 26.868 | 10.844   | 34.578      |
| 2006 | 6.313      | 2.620  | 3.693  | 1.782    | 4.531       | 43.708     | 17.508 | 26.200 | 11.070   | 32.638      |
| 2007 | 6.331      | 2.615  | 3.716  | 1.726    | 4.605       | 43.651     | 17.280 | 26.371 | 11.202   | 32.449      |
| 2008 | 6.247      | 2.593  | 3.654  | 1.627    | 4.620       | 44.878     | 17.420 | 27.458 | 10.959   | 33.919      |
| 2009 | 5.406      | 2.326  | 3.080  | 1.421    | 3.985       | 41.426     | 16.167 | 25.259 | 10.586   | 30.840      |
| 2010 | 4.309      | 1.914  | 2.395  | 1.294    | 3.015       | 37.472     | 14.804 | 22.668 | 10.365   | 27.107      |
| 2011 | 5.815      | 2.147  | 3.668  | 1.847    | 3.968       | 35.371     | 13.711 | 21.660 | 9.516    | 25.855      |
| 2012 | 3.837      | 1.694  | 2.143  | 910      | 2.927       | 34.546     | 13.403 | 21.143 | 8.966    | 25.580      |

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

sicherungsträger verwendet hier die Begriffe „Arbeiter“ und „Angestellte“ (da diese Zuordnung pensionsrechtlich eine Rolle spielt), die hier nicht hinsichtlich ihres arbeitsrechtlichen Gehaltes relevant sind, sondern vielmehr hinsichtlich der Art oder des Charakters der ausgeübten Tätigkeit – ist festzuhalten, dass in der überwiegenden Mehrheit dieser Dienstverhältnisse (2012 waren es z. B. in der Steiermark 76,3 %) „Dienste höherer Art“ nach dem ABGB erbracht werden, also jene Tätigkeiten, die im Normalarbeitsverhältnis einer Angestelltentätigkeit entsprechen würden.

#### 3.4.4. Werkverträge

Werkverträge umfassen, im Unterschied zu den bislang besprochenen Dauerschuldverhältnissen, immer ein Zielschuldverhältnis. Das bedeutet, dass sich Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer gegen Entgelt verpflichten, für eine/n andere/n eine bestimmte Leistung zu erbringen, z. B. ein Werk herzustellen oder eine Dienstleistung zu verrichten. Bei einem Werkvertrag ist nicht vorgeschrieben, wann, wo und wie jemand arbeitet, WerkvertragsnehmerInnen sind grundsätzlich selbstständig. Der Werkvertrag ist auf Erfolg ausgerichtet, es besteht keine persönliche Arbeitspflicht, Werkunternehmerinnen und -nehmer verwenden eigene Arbeitsmittel, sie sind nicht in die Organisation der Werkbesteller eingegliedert, d. h., es besteht keine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit. Damit gelten natürlich auch viele arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen nicht.

Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer ohne Gewerbeschein, immer wieder auch als „neue

Selbstständige“ bezeichnet, wurden allerdings – zumindest zu einem großen Teil – mit 1.1.1998 in die Sozialversicherung eingegliedert. Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer müssen sich seither selbst bei der Gewerblichen Sozialversicherung melden. Wenn sie nur aus Werkverträgen Einkommen beziehen, müssen Sie sich ab jährlich 6.453,36 Euro Bruttoverdienst (laut Einkommenssteuerbescheid) versichern. Wenn Sie zusätzlich zu Werkverträgen noch während des Kalenderjahres andere Einkünfte haben, besteht die Versicherungspflicht ab € 4.641,60 Gewinn im Kalenderjahr (Stand 2013). Diese grundsätzliche Meldepflicht und die (selektive) Versicherungspflicht bilden auch die Grundlage dafür, dass der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger statistische Daten zur Entwicklung der Werkverträge (ohne Gewerbeschein) in Österreich seit 1998 zur Verfügung stellen kann.

In der Tabelle 5 finden sich auch diese Daten zur Entwicklung der Werkvertragsverhältnisse in der Steiermark seit 1998. Insgesamt zeigt sich ein vor allem im Vergleich mit der Entwicklung der freien Dienstverträge doch recht unterschiedlicher Verlauf. Zu Beginn der Zeitreihe, Ende der 1980er Jahre, lagen das quantitative Niveau und damit auch die Bedeutung dieser beiden Beschäftigungsformen ungefähr gleichauf. Auch die Entwicklung verlief dann entlang eines ähnlichen Pfades bis in die Mitte der 2000er Jahre sehr dynamisch. So stieg die Anzahl freier Dienstverträge in der Steiermark beispielsweise zwischen 1998 und 2006 um 86,4%, jene der Werkvertragsverhältnisse um 124,9%. Ab diesem Zeitpunkt verlief die Entwicklung dann allerdings völlig konträr. Die Anzahl freier Dienstverhältnisse begann, wie

schon festgehalten, stark zurückzugehen, zwischen 2006 und 2012 etwa um 47,2 %. Damit ist 2012 das Niveau an freien Dienstverhältnissen de facto geringfügig unter jenem von 1998; einige Ursachen dafür wurden im vorangegangenen Abschnitt skizziert.

Bei den Werkverträgen hingegen hat es diese Entwicklung nicht gegeben. Hier blieb die Wachstumsdynamik auch in den letzten Jahren ungebrochen, zwischen 2006 und 2012 ist diese atypische Beschäftigungsform in der Steiermark um weitere 17,8 % gestiegen, so dass deren quantitatives Niveau heute ungefähr zweieinhalbmal höher ist als 1998 und damit auch zweieinhalbmal höher als jenes der freien Dienstverträge. In Gewerkschaftskreisen wird dies damit erklärt, dass es in diesem Bereich um vieles weniger gelungen ist, arbeits- und sozialrechtliche Standards durchzusetzen, „Umgehungsverträge“ zu verhindern und diese Beschäftigungsformen damit wieder in Normalarbeitsverhältnisse oder andere – weniger problematische Formen atypischer Beschäftigung, wie Teilzeitarbeit – überzuführen, was, ähnlich wie bei den freien Dienstverträgen, zu einer entsprechenden Stagnation geführt hätte. Gerade im Pflegebereich „boome“ die Werkvertragsform. „Allein 40.000 bis 50.000 Menschen arbeiten auf Werkvertragsbasis als 24-Stunden-Betreuerinnen für ein Tageshonorar von 40 bis 60 Euro. ‚Das ist Ausbeutung,‘ kritisiert Stein“ (Wiener Zeitung, 31. Juli 2013).

Neben diesen Entwicklungen bei den Werkvertragsnehmerinnen und -nehmern ohne Gewerbeschein, also den „neuen Selbstständigen“, ist hier auch noch eine Bemerkung zu Entwicklungen bei den Werkvertragsnehmerinnen und -nehmern mit Gewerbeschein notwendig. Diese, oft als „klassische“ oder „alte“ Selbstständige bezeichnete Beschäftigtengruppe ist aufgrund des Besitzes eines Gewerbescheines formal als selbstständig zu betrachten und so auch den österreichischen Wirtschaftskammern zugehörig. De facto arbeiten allerdings viele von ihnen – sehr oft als Einpersonenunternehmen – unter Bedingungen, welche viel mehr für unselbstständige Arbeit kennzeichnend sind. Insbesondere wiederum für den Pflege- und Betreuungsbereich gilt diese Feststellung. Aus diesem Grund finden sich einige weitere Überlegungen dazu im einschlägigen Abschnitt

2.6.2. über Einpersonenunternehmen in dieser Arbeit.

### 3.5. Zwischenresümee

An dieser Stelle scheint ein erstes kurzes Zwischenresümee hinsichtlich der Entwicklung jener Beschäftigungsformen in der Steiermark, die in öffentlichen und auch wissenschaftlichen Debatten üblicherweise als „atypisch“ bezeichnet werden, angebracht. Grundlage dieses Zwischenresümees sind die vorangegangenen Ausführungen und die beiden folgenden zusammenfassenden Darstellungen in Tabelle 7 (personenbezogene Daten) und insbesondere in Grafik 3 (Daten beziehen sich auf Dienstverhältnisse).

Die bisherigen Ausführungen haben recht deutlich gemacht, wie weit der „Prozess der Atypisierung“ des Arbeitsmarktes auch in der Steiermark schon vorangeschritten ist. Wirklich sehr generalisierend zusammengefasst, könnte man an dieser Stelle festhalten, dass das Normalarbeitsverhältnis hinsichtlich seiner quantitativen Ausprägung nicht mehr wächst bzw. in den letzten Jahren stagniert hat, mehr oder weniger dynamisches Wachstum hat nur im Bereich der unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung stattgefunden. Die quantitativ mit Abstand wichtigste dieser atypischen Beschäftigungsformen ist die Teilzeitbeschäftigung – insbesondere bei Frauen, in den letzten Jahren allerdings auch mit einer stärker werdenden Dynamik und Bedeutung bei den Männern. Hinsichtlich der quantitativen Bedeutung folgt dann die sich ebenfalls sehr dynamisch entwickelnde geringfügige Beschäftigung.

Die am stärksten wachsende Form der atypischen Beschäftigung in der Steiermark ist die Leiharbeit. Sie erzielte seit ihrer rechtlichen Etablierung Ende der 1980er Jahre sowohl in Österreich (plus 527,2 % seit 1995) als auch in der Steiermark (plus 518,3%), wie hier gezeigt werden konnte, die höchsten Wachstumsraten. Grafik 3 fasst diese Entwicklung nochmals anschaulich zusammen. Nicht täuschen lassen sollte man sich dabei von den unterschiedlichen Steigungen der jeweiligen Kurven, diese sind auf das stark unterschiedliche Niveau zurückzuführen. Die etwa zehn Jahre nach der

**Tabelle 7: Atypische Beschäftigung in der Haupttätigkeit unselbstständig Erwerbstätiger in der Steiermark 2004 bis 2012**

| Gliederungsmerkmale                  | 2004         | 2005         | 2006         | 2007         | 2008         | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Insgesamt in 1.000                   |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>Unselbstständig Erwerbstätige</b> | <b>465,8</b> | <b>470,6</b> | <b>480,6</b> | <b>486,1</b> | <b>500,7</b> | <b>502,4</b> | <b>508,6</b> | <b>509,1</b> | <b>509,5</b> |
| Teilzeit                             | 95,8         | 100,6        | 106,2        | 113,8        | 116,6        | 123,8        | 132,3        | 129,3        | 129,9        |
| darunter bis 12 Wochenstunden        | 15,4         | 18,9         | 17,7         | 19,2         | 22,5         | 20,7         | 24,8         | 22,4         | 19,2         |
| Befristung (ohne Lehre)              | 22,3         | 23,1         | 22           | 22,3         | 22,7         | 27           | 29,4         | 29           | 29,3         |
| Leih-Zeitarbeit                      | 9,5          | 12           | 8,3          | 9,3          | 11           | 12,9         | 12,4         | 14,1         | 11           |
| Freie(r) Dienstnehmer(in)            | (5,7)        | 7,2          | 7,2          | 9,5          | 7            | 6,1          | 7            | 6,4          | 4            |
| Männer                               |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>Unselbstständig Erwerbstätige</b> | <b>256,2</b> | <b>255,7</b> | <b>259,5</b> | <b>264,1</b> | <b>268,9</b> | <b>264,8</b> | <b>264,7</b> | <b>266,8</b> | <b>272,7</b> |
| Teilzeit                             | 8,6          | 12,5         | 11,3         | 14,7         | 15           | 15,3         | 17,4         | 17,9         | 18,9         |
| darunter bis 12 Wochenstunden        | (x)          | (3,4)        | (3,6)        | (4,2)        | (5,7)        | (4,7)        | (5,3)        | (5,1)        | (5,2)        |
| Befristung (ohne Lehre)              | 11,4         | 10,3         | 9,9          | 10,3         | 10,2         | 12,6         | 13,6         | 12,3         | 12,3         |
| Leih-Zeitarbeit                      | 7            | 7,5          | (5,7)        | 6,6          | 7,8          | 9,3          | 8,6          | 9,8          | 7            |
| Freie(r) Dienstnehmer(in)            | (3,1)        | (3,5)        | (x)          | (4,2)        | (x)          | (x)          | (3,2)        | (3,1)        | (2,1)        |
| Frauen                               |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>Unselbstständig Erwerbstätige</b> | <b>209,6</b> | <b>214,9</b> | <b>221</b>   | <b>222</b>   | <b>231,8</b> | <b>237,5</b> | <b>243,9</b> | <b>242,4</b> | <b>236,8</b> |
| Teilzeit                             | 87,2         | 88,1         | 94,9         | 99,1         | 101,6        | 108,4        | 114,8        | 111,4        | 111,1        |
| darunter bis 12 Wochenstunden        | 13           | 15,4         | 14           | 15,1         | 16,8         | 15,9         | 19,5         | 17,3         | 14           |
| Befristung (ohne Lehre)              | 10,9         | 12,8         | 12,1         | 12           | 12,4         | 14,4         | 15,7         | 16,6         | 17,1         |
| Leih-Zeitarbeit                      | (x)          | (4,4)        | (x)          | (x)          | (3,2)        | (3,5)        | (3,8)        | (4,3)        | (4,0)        |
| Freie(r) Dienstnehmer(in)            | (x)          | (3,7)        | (4,4)        | (5,3)        | (4,6)        | (3,8)        | (3,9)        | (3,3)        | (1,9)        |

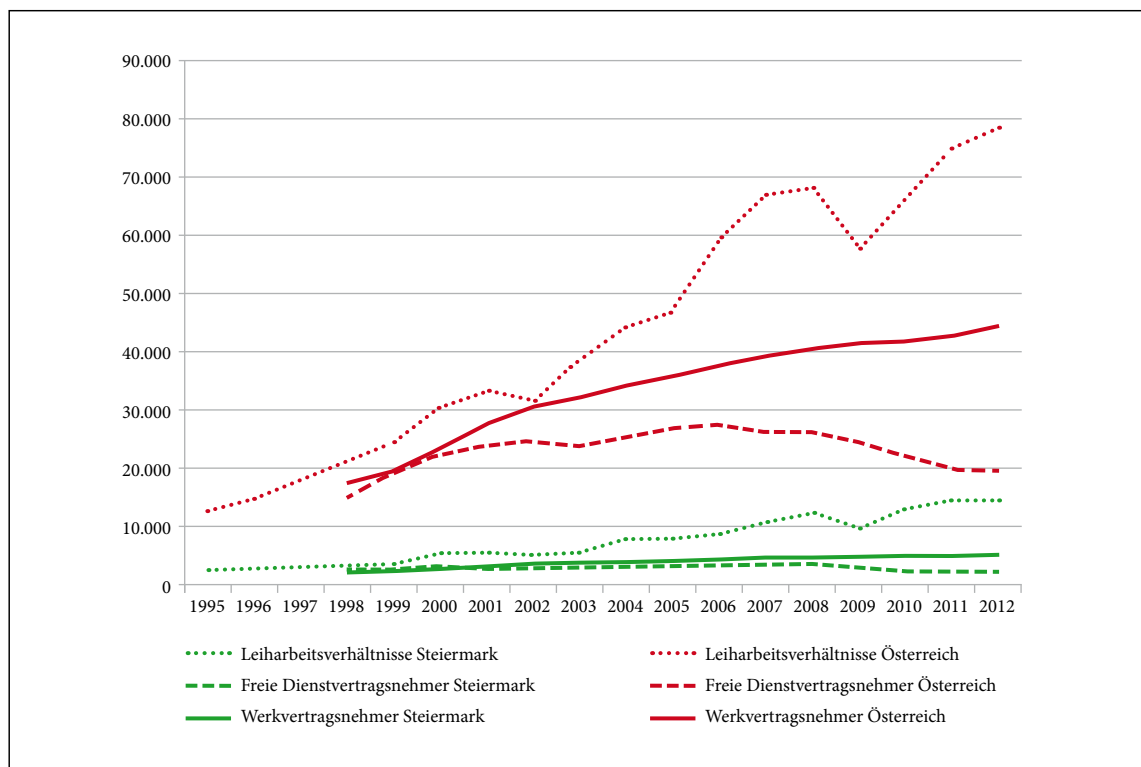
**Anmerkung:**

Angaben in 1.000. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen für Österreich (Burgenland 2.000, Kärnten 3.000, Niederösterreich 6.000, Oberösterreich 7.000, Salzburg 3.000, Steiermark 6.000, Tirol 4.000, Vorarlberg 2.000 und Wien 9.000) sind sehr stark zufallsbehaftet. – (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen für Österreich, (Burgenland 1.000, Kärnten

2.000, Niederösterreich 3.000, Oberösterreich 3.000, Salzburg 2.000, Steiermark 3.000, Tirol 2.000, Vorarlberg 1.000 und Wien 4.000) sind statistisch nicht interpretierbar.

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Sonderauswertungen aus Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitte über alle Wochen). Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. Labour-Force-Konzept (LFK).

**Grafik 3: Weitere Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Steiermark und in Österreich**





Einführung der Leiharbeit rechtlich etablierten bzw. konsolidierten atypischen Beschäftigungsformen „Werkverträge ohne Gewerbeschein“ und „freie Dienstverhältnisse“, welche schon auch auf der Basis der Überlegung, den Unternehmen damit neue „Flexibilisierungsinstrumente“ in die Hand zu geben, geschaffen wurden, haben diese Bedeutung der Leiharbeit in keiner Weise erreicht. Die Anzahl der freien Dienstverträge geht, sowohl in Österreich als auch in der Steiermark, nach anfänglichen moderaten Wachstumsraten seit der Mitte des vorigen Jahrzehnts sogar deutlich zurück. Zum von den Unternehmen bevorzugten Instrument der Flexibilisierung wurde damit die Leiharbeit, was auch der in Grafik 3 sehr deutlich zum Vorschein tretende „Knick“ im Krisenjahr 2009 zum Ausdruck bringt.

### **3.6. Atypische Beschäftigung oder doch nicht? Neuere, eher seltener unter dem Adjektiv „atypisch“ diskutierte Beschäftigungsformen**

In den letzten Jahren haben auch in der Steiermark einige Beschäftigungsformen zumindest quantitativ an Bedeutung gewonnen, welche in Überlegungen zur Entwicklung atypischer Beschäftigung bislang eher selten diskutiert und analysiert wurden und werden, allerdings ganz unzweifelhaft ebenfalls sehr viele der hier verwendeten Definitionskriterien atypischer Arbeit erfüllen. Aus diesem Grund soll die Entwicklung einiger dieser Formen in der Steiermark in den letzten Jahren noch kurz skizziert und einige Anmerkungen dazu gemacht werden.

#### **3.6.1. Dienstleistungsscheck**

Das Problem der Schwarzarbeit in Privathaushalten hat eine sehr lange Geschichte. Ebenso lang ist die Geschichte – oft gescheiterter Versuche –, dieser Problematik seitens unterschiedlichster europäischer Gesetzgeber mit unterschiedlichsten arbeitsmarktpolitischen Ansätzen und Instrumenten beizukommen. In Österreich wurde zu diesem Zweck vom Nationalrat 2005 das Dienstleistungsscheckgesetz

beschlossen, welches mit 1.1.2006 in Kraft getreten ist. Mit diesem Gesetz sollten Arbeitgeber eine relativ unbürokratische Möglichkeit erhalten, ihre in Privathaushalten beschäftigten Arbeitnehmer ordentlich zur Sozialversicherung anzumelden. Der Dienstleistungsscheck ist allerdings nur zur Entlohnung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in privaten Haushalten verwendbar (vgl. Stöffler 2012: 20). Das österreichische Sozialministerium präzisiert in unterschiedlichen Informationsmaterialien für die Öffentlichkeit, welche konkreten Tätigkeiten damit in erster Linie gemeint sind. Mit dem Dienstleistungsscheck können beispielsweise haushaltsnahe Dienstleistungen in Privathaushalten wie Reinigungsarbeiten (Wohnung, Eigenheim, Wäsche, Geschirr), Beaufsichtigung von Klein- oder Schulkindern, Einkäufe von Lebensmitteln, Bedarfsgütern des täglichen Lebens, Medikamenten (jedoch nicht deren Verabreichung), Heizmaterial sowie die Beheizung von Räumen und auch einfache Gartenarbeiten (z. B. Laub kehren, Rasen mähen) entlohnt werden.

Zum nominellen Kaufpreis eines Dienstleistungsschecks kommen 2 % hinzu. Dabei handelt es sich um 1,4 % für die Unfallversicherung und eine Verwaltungsabgabe von 0,6 %. Damit sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unfallversichert, nicht jedoch kranken- oder pensionsversichert. Dieses Modell lehnt sich in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht also an die geringfügige Beschäftigung an. Zudem können mit dem Dienstleistungsscheck Arbeitszeiten nur bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze abgegolten werden. Daneben ist eine Reihe weiterer arbeitsrechtlicher Vorschriften einzuhalten. Zu beachten ist z. B., dass für im Haushalt Beschäftigte der Mindestlohnstarif für im Haushalt Beschäftigte zur Anwendung kommt. Dieser sieht entsprechende Mindeststundenlöhne vor. Ebenso müssen die vom Scheck Begünstigten einen legalen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können den für ihre Dienstleistungen erhaltenen Scheck dann bei verschiedenen Krankenkassen gegen Bargeld einlösen (vgl. dazu Stöffler 2012: 20–21). Die nachfolgende Tabelle 8 zeigt die Entwicklung der Inanspruchnahme dieses Dienstleistungsschecks seit seiner Einführung

2006 bis in das Vorjahr für die Steiermark und für Österreich. Im ersten Jahr der Einführung dieses Instruments wurden in der Steiermark Dienstleistungsschecks für 191.727,- Euro eingelöst. Bei einer angenommenen durchschnittlichen stündlichen Entlohnung von 11,- Euro entspricht dies 17.430 Arbeitsstunden, die durch dieses Instrument in der Steiermark aus dem „Schwarzmarkt“ gelöst und legalisiert werden konnten. 19,2 % aller in diesem Jahr in Österreich eingelösten Dienstleistungsschecks entfielen auf die Steiermark.

### 3.6.2. Einpersonenunternehmen

Alle bisherigen Erörterungen zur längerfristigen Entwicklung der atypischen Beschäftigung in der Steiermark zeigen bei vielen ihrer „klassischen“ Formen also eine starke quantitative Zunahme. Daneben ist in diesen Jahren auch die Anzahl der Unternehmensgründungen in der Steiermark sehr stark gestiegen. Interessant ist in unserem thematischen Zusammenhang, der ja die atypische Beschäftigung im Auge hat, dass nicht nur die Unternehmensgründungen

**Tabelle 8: Dienstleistungsscheck: Steiermark – Österreich**

| Jahr   | Steiermark  | Arbeitsstunden <sup>1)</sup> | Österreich   | Arbeitsstunden <sup>1)</sup> |
|--------|-------------|------------------------------|--------------|------------------------------|
| 2006   | € 191.727   | 17.430                       | € 997.432    | 90.676                       |
| 2007   | € 332.809   | 30.255                       | € 1.591.849  | 144.714                      |
| 2008   | € 429.532   | 39.048                       | € 2.001.634  | 181.967                      |
| 2009   | € 521.529   | 47.412                       | € 2.244.605  | 204.055                      |
| 2010   | € 693.341   | 63.031                       | € 2.700.910  | 245.537                      |
| 2011   | € 883.462   | 80.315                       | € 3.283.244  | 298.477                      |
| 2012   | € 1.132.130 | 102.921                      | € 4.277.088  | 388.826                      |
| Gesamt | € 4.184.530 | 380.412                      | € 17.096.762 | 1.554.251                    |

Anmerkung: 1) Unter Annahme eines durchschnittlichen Stundenlohns von € 11,-

Die weitere Entwicklung dieser Beschäftigungsform verlief – natürlich ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau – noch um vieles dynamischer als die Entwicklung der anderen hier dargestellten Formen atypischer Beschäftigung. In den wenigen Jahren bis 2012 kam es zu einer knappen Versechsfachung der Summe eingelöster Dienstleistungsschecks in der Steiermark, österreichweit wuchs das Aufkommen etwa um den Faktor 4,3. Der Steiermarkanteil ist damit auf 26,5 % gestiegen. Seit der Einführung dieses Instrumentes wurden – unter Zugrundelegung der Annahme von vorhin – mit diesem Instrument österreichweit bereits mehr als 1,5 Millionen Arbeitsstunden legalisiert, alle weiteren Details der Entwicklung auch für die Steiermark können problemlos Tabelle 8 entnommen werden. Ohne dazu eine konkrete empirische Datengrundlage zu haben, darf abschließend noch gemutmaßt werden, dass dieses Instrument zur Legalisierung vormals „schwarz“ erbrachter Haushaltsarbeit in erster Linie in städtischen Ballungszentren seine doch erkennbare Wirkung – und auch Dynamik – entfaltet hat.

insgesamt zugenommen haben, sondern auch die Zahl der Einpersonenunternehmen (EPU) stark gestiegen ist.

Die österreichischen Wirtschaftskammern versuchen in Zusammenführung unterschiedlicher Datenquellen die Entwicklung von Einpersonenunternehmen zu schätzen. Diese definieren sie dabei als Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, die eine erkennbare Orientierung am Markt aufweisen und ihre Tätigkeit auf Dauer ausrichten. Es darf kein Mitunternehmertum vorliegen, d.h. im Wesentlichen nur Einzelfirmen und Ein-Personen-GmbHs. Diese Unternehmen haben aktuell keine fest angestellten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, unabhängig davon, ob früher MitarbeiterInnen beschäftigt waren. „Fest angestellt“ bezieht sich auf eine dauerhafte Anstellung (ab 5 Monaten/Jahr), d.h. zu Spitzenzeiten kann auch Teil- oder Vollzeitpersonal beschäftigt werden. Damit zählen Unternehmen mit einem während des ganzen Jahres geringfügig Beschäftigten nicht zu den EPU, während Unternehmen mit drei Teilzeitbeschäftigten z.B. während des

Schlussverkaufs im Handel als EPU definiert werden (vgl. [http://wko.at/statistik/epu/Erla-euterungen\\_Internet.pdf](http://wko.at/statistik/epu/Erla-euterungen_Internet.pdf), 23.8.2013).

Unternehmen dieser Art liegen sehr oft an der Schnittstelle zwischen selbstständiger und un-selbstständiger Arbeit. Ihre Berücksichtigung in einer Arbeit über atypische Beschäftigung erscheint daher durchaus sinnvoll. Die Daten zeigen für die Steiermark ein im Vergleich zu den bisher erörterten Formen atypischer Beschäftigung sehr hohes Niveau an EPU und auch eine sehr dynamische Entwicklung. 2006, dem ersten Jahr, für welches diese Daten vorliegen, gab es in unserem Bundesland 24.982 EPU, 2007 25.373 und 2008 27.452. Dies entspricht jährlichen Wachstumsraten von 1,6 % (2007) bzw. 8,2 % (2008). Die in der vorhandenen Zeitreihe höchste jährliche Steigerungsrate wurde mitten in der großen Wachstumskrise erreicht (2009: 30.098 oder 9,6%)! Der weitere Verlauf: 2010: 31.855 oder 5,8%, 2011: 32.398 oder 1,7%, 2012: 33.947 oder 4,8 %.

Gerade der Umstand, dass zum Zeitpunkt des stärksten konjunkturellen Einbruches die Einpersonenenunternehmen am stärksten gewachsen sind, kann als wesentlicher Hinweis darauf gelten, dass diese Beschäftigungsform doch auch sehr eng im Kontext atypischer Beschäftigung zu sehen ist. Die mitten in der Krise „glänzendsten“ Gewinnaussichten für Unternehmen werden ja wohl kaum der Grund für diese Personen gewesen sein, ein Einpersonenenunternehmen zu gründen. Um vieles plausibler und wohl nach wie vor gültig ist in diesem Zusammenhang eine Überlegung, die sich schon in Kirisits 2002 findet: Hinter dem rasanten Wachstum von Einpersonenenunternehmen steht sicherlich nach wie vor auch ein Trend einer zumindest teilweisen Verdrängung von unselbstständiger durch selbstständige Arbeit. „Konkret bedeutet das, dass Dienstnehmer im Besitz einer Gewerbeberechtigung als Selbstständige Tätigkeiten nachgehen, die sie vorher auf Basis eines Dienstverhältnisses ausgeübt haben, oder selbstständige Tätigkeiten angeboten bekommen, für die sich auch die Form des Dienstverhältnisses anbieten würde“ (Kirisits 2002: 30). Die in vielen Studien immer wieder herausgearbeitete enge Kooperation vieler neu gegründeter Selbstständiger bzw. Einpersonenenunternehmen mit ihren früheren

Dienstgeberinnen und Dienstgebern stützen diesen Erklärungsansatz nochmals. In der Krise kommt dann die allgemein angespanntere Situation auf dem Arbeitsmarkt noch dazu. Die Gründung eines Unternehmens ist hier oft der einzig mögliche Weg, einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Neben den Prozessen der Verdrängung un-selbstständiger durch selbstständige Arbeit und den Auswirkungen der Krise ist hier noch eine dritte Ursache für das sehr dynamische Wachstum von Einpersonenenunternehmen festzumachen. Im Jahr 2007 wurde die österreichische Gewerbeordnung geändert und im neuen § 159 das freie Gewerbe der „Personenbetreuung“ reglementiert. Demnach gibt es nunmehr für die Form der selbstständigen, gewerblichen Tätigkeit der häuslichen Pflege ein neues Gewerbe – die „Personenbetreuung“. Zugelassen sind sowohl in- als auch ausländische Personen (EWR). Umfasst sind haushaltsnahe Tätigkeiten wie Reinigung, Zubereitung von Mahlzeiten, Hilfestellungen bei alltäglichen Verrichtungen sowie die soziale Betreuung, nicht aber die „medizinische“, welche den Krankenpflegeberufen vorbehalten ist. Die Tätigkeit der „Personenbetreuung“ unterliegt der Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung im GSVG. Steuerlich führt die Tätigkeit zu Einkünften aus einem Gewerbebetrieb, für die eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung geführt werden muss (vgl. <http://www.medtax.at/index.php?idcatside=96>, 26.8.2013). Wohl auch diese rechtliche Regelung hat zum dynamischen Wachstum der Anzahl der Einpersonenenunternehmen in der Steiermark beigetragen.

### 3.6.3. Weitere Formen atypischer Beschäftigung?

Am Ende dieses Abschnittes bleibt noch auf einige Beschäftigungsformen hinzuweisen, welche in öffentlichen und manchmal durchaus auch in wissenschaftlichen Debatten immer wieder auch unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsummiert und auch diskutiert, hier aber nicht weiter erörtert werden.

Eine dieser Beschäftigungsformen sind Praktika und Volontariate. Gerade das Schlagwort von der „Generation Praktikum“ ist heute ein viel verwendetes, wenn es darum geht, lang



andauernde Übergänge von Ausbildungswegen ins Berufsleben zu beschreiben, welche oft aus einer Aneinanderreihung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Praktika und Volontariaten geprägt sind. Doch nicht nur an diesen Übergängen sind Praktika von Relevanz, immer stärker steigt auch ihre Bedeutung in den Ausbildungswegen selbst. Ursula Strohmayer führt dazu in ihrer Studie über Pflichtpraktika in der Steiermark aus: „Pflichtpraktika sollen jungen Menschen in Ausbildung einen Einblick in reale Berufs- und Arbeitssituationen geben, Verständnis für unternehmerische Aufgaben und Tätigkeitsfelder bringen, aber auch Fähigkeiten und Haltungen vermitteln, die zum Bestehen im wirtschaftlichen Wettbewerb erforderlich sind. Waren Pflichtpraktika einst vor allem berufsbildenden Schulen vorbehalten, wurden diese in den letzten Jahren auf immer mehr Ausbildungen ausgeweitet. Durch die Einführung der Fachhochschulstudien ist der Anteil der Pflichtpraktika enorm gestiegen. Aber auch bei Studien an Universitäten werden immer mehr praktische Übungen bzw. Pflichtfächer eingeführt“ (Strohmayer 2007: 9). Interessant sind dann ihre quantitativen Erhebungen für das Jahr 2006, die zeigen, dass in diesem Jahr in der Steiermark ca. 11.300 ausbildungsbezogene Pflichtpraktika absolviert wurden. Neben den Praktika der „Generation Praktikum“ und diesen ausbildungsbezogenen Pflichtpraktika ist noch eine dritte Gruppe von Praktika empirisch häufig anzutreffen, die freiwilligen Praktika. Menschen absolvieren diese aus den unterschiedlichsten Gründen, sei es, um die Arbeitswelt kennen zu lernen, um damit Geld zu verdienen oder weil sich eine längere Liste absolvierter (attraktiver) Praktika in einem Lebenslauf auch als echter Trumpf bei späteren Bewerbungen herausstellen kann.

In arbeitsrechtlicher Hinsicht können alle diese Formen von Praktika als Arbeitsverhältnisse oder Ausbildungsverhältnisse gestaltet werden. Alle einschlägigen rechtlichen Details dazu, welche im Kontext vorliegender Arbeit wiederum nicht von Relevanz sind, finden sich z. B. in Strohmayer 2007 oder Eichmann/Saupe 2011. Werden Praktika in Form von Arbeitsverhältnissen gestaltet, und das ist hier relevant und auch der Grund, warum auf diese Beschäftigungsform hier nicht näher eingegangen wird,

so geschieht dies immer in einer Form, welche in den bislang präsentierten Daten schon enthalten ist: Ein Praktikum kann ein „normales“ Arbeitsverhältnis sein, es wird sehr oft ein befristetes Arbeitsverhältnis sein, es kann als geringfügige Beschäftigung absolviert werden, im Rahmen eines freien Dienstvertrages usw. Egal, um welche dieser Formen es sich handelt, sie alle finden sich in den Daten, die die empirische Grundlage vorliegender Arbeit bilden. Werden Praktika als Ausbildungsverhältnisse gestaltet, so kommt den somit entstandenen „Volontären“ im arbeitsrechtlichen Sinne keine Arbeitnehmereigenschaft zu. Diese Volontärinnen und Volontäre unterliegen nur der Unfallversicherung bei der AUVA. Strohmayer weist allerdings darauf hin, dass Volontariate dieser Form bei Pflichtpraktika ausgeschlossen sind (vgl. Strohmayer 2007: 19). Damit ist der quantitativ sicher bedeutendste Teil aller in der Steiermark geleisteten Praktika in den hier vorgelegten Daten enthalten, dies ist auch der Grund, warum diese Thematik nun nicht mehr weiter ausgeführt wird.

Exakt dieses Argument gilt mit der Telearbeit auch für eine weitere Beschäftigungsform, welche immer wieder im Kontext von „atypischer Beschäftigung“ gesehen wird. Unter dem Begriff „Telearbeit“ kann man Arbeitsformen zusammenfassen, bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest einen Teil ihrer Arbeit außerhalb der Gebäude der Arbeitgeber verrichten. Oftmals werden die Arbeitsergebnisse dabei dem Arbeitgeber über digitale Kanäle übermittelt. Dazu werden häufig Kommunikationsgeräte wie Computer, Fax und Telefon genutzt. Für diese Arbeitsformen wird immer wieder auch der Begriff „e-Work“ verwendet (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Telearbeit>, 22.8.2013). Trotz ihres unbestreitbar in vielerlei Hinsicht „atypischen“ Charakters wird hier darauf nicht näher eingegangen, da Telearbeit erstens quantitativ in der Steiermark sicherlich keine große Rolle spielt, da es zweitens dazu keine empirischen Daten gibt – welche auch die Vermutung von vorhin bestätigen könnten – und da sie drittens – und das ist das entscheidende Argument – immer auch in einer Rechtsform stattfindet, welche von vorliegender Arbeit mit hoher Wahrscheinlichkeit schon erfasst wird.

Bleibt ein letzter kurzer Hinweis auf die immer wieder, gerade in älteren Studien (vgl. dazu Grafl 2012: 34), auch als „atypisch“ gesehene Heimarbeit. Für die Vorgangsweise, sie hier nicht weiter zu erörtern, sprechen zumindest zwei der im Falle der Telearbeit angeführten Argumente. Heimarbeit hat zwar eine eigene Rechtsgrundlage im Österreichischen Heimarbeitsgesetz aus 1960. Demnach ist „Heimarbeiter, wer, ohne Gewerbetreibender nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein, in eigener Wohnung oder selbst gewählter Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Personen, die Heimarbeit vergeben, mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt ist“ (Heimarbeitsgesetz 1960: §2). Heimarbeit in diesem Sinne ist daher dezidiert nicht in den bislang hier erörterten Rechtsformen atypischer Arbeit inkludiert. Wenn sie hier trotzdem nicht weiter behandelt wird, liegt dies in dem Umstand, dass sie heute in Österreich de facto nur mehr geringe Bedeutung haben dürfte und dass es dazu wiederum auch keine, einen längeren Zeitraum umfassende Datengrundlage gibt.



## 4. ATYPISCH ODER/UND PREKÄR? – EINIGE ANTWORTEN AUF EINE HÄUFIG GESTELLTE FRAGE

Alle bisher hier vorgestellten Befunde lassen nur eine schlüssige Zusammenfassung zu: Die atypische Beschäftigung hat in (fast) allen ihren Formen und Ausprägungen in den letzten zwei Jahrzehnten in der Steiermark quantitativ erheblich an Bedeutung gewonnen. Sie ist heute ein unübersehbarer, integraler und dynamisch wachsender Teil des heimischen Arbeitsmarktes. Atypische Beschäftigungsverhältnisse können sehr wohl wirtschaftliche und auch soziale Vorteile bringen (vgl. Le Blansch et al. 2000: 29), für die Gesellschaft insgesamt, für einzelne Interessengruppen oder auch auf individueller Ebene. Einerseits wird der Arbeitsmarkt durch gesteigerte atypische Anstellungen dynamischer, mobiler und anpassungsfähiger an sich ständig wandelnde wirtschaftliche Situationen. Andererseits wird er zugänglich für jene Menschen, die aufgrund ihrer persönlichen oder familiären Situation nicht Vollzeit oder im Normalarbeitsverhältnis in einem Betrieb beschäftigt sein können oder wollen. Zudem haben ABV eine wichtige Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt (vgl. Hohendanner/Walwei 2013).

Demgegenüber stehen unübersehbare, mit der atypischen Beschäftigung untrennbar verbundene Problemlagen und Risiken: ABV entfalten oft enorm problematische Konsequenzen hinsichtlich sozialer und materieller Teilhabechancen von Menschen in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen. Sie stehen immer wieder für instabile Arbeitsverhältnisse mit unzureichender Arbeitsmarktintegration, schlechten Arbeitsbedingungen, schlecht kalkulierbaren oder unregelmäßigen Arbeitszeiten, nicht ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, geringem und/oder unregelmäßig anfallendem Einkommen, geringen Aufstiegs- und Karrierechancen, keinen oder nur sehr geringen Transferleistungen aus dem sozialen System, zusammengefasst also de facto keine ausreichenden Möglichkeiten zur Existenzsicherung inklusive

sozialer Absicherung und damit häufig keine Möglichkeit zu ökonomischer Eigenständigkeit – besonders für Frauen.

Damit sind wir mitten in der Prekaritätsdebatte. Wegen der vorhin genannten Problemlagen wird atypische Beschäftigung nahezu unweigerlich immer wieder auch mit Prekarität in Zusammenhang gebracht, oft werden die Begriffe „atypisch“ und „prekär“ nahezu als Synonyme verwendet. Dazu kommt, dass durch die skizzierte Bedeutungszunahme von atypischer Beschäftigung in der Steiermark natürlich auch deren erhebliche Prekaritätsrisiken zunehmen. Einige Aspekte des vielschichtigen Zusammenhangs zwischen „atypischer Beschäftigung“ und „Prekarität“ sollen hier nun noch kurz beleuchtet werden.

In den Sozialwissenschaften gibt es verschiedene Sichtweisen, wie Prekarität definiert werden soll. Im wissenschaftlichen Diskurs steht vor allem die Frage im Vordergrund, ob man Prekarität an objektiven (wie z. B. Rodgers, zitiert nach Keller/Seifert 2011a) oder subjektiven (wie z. B. Dörre et al., zitiert nach Keller/Seifert 2011a) Kriterien messen soll. Der an der Universität Graz lehrende Wirtschaftssoziologe Klaus Kraemer kombiniert die beiden Ansätze und weist auf die Wichtigkeit einer mehrdimensionalen Konzeptualisierung von Prekarität hin, die sowohl objektive Kriterien als auch subjektive Bewertungen in Betracht zieht.

Prekarität kann laut Kraemer 2008 mittels drei konsekutiver Faktoren operationalisiert und daher objektiv festgestellt werden. Der erste bezieht sich auf die Erwerbsstelle und umfasst die soziale, finanzielle und rechtliche Absicherung, die eine solche Stelle bietet. Als Referenzmaßstab wird die Situation eines vergleichbaren Normalarbeitsverhältnisses (NAV) hinzugezogen. Ist die Situation der atypisch Beschäftigten schlechter als die der im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten, so kann in diesem Punkt

Prekarität festgestellt werden. Als Maßstab könnte dabei der Definitionsversuch bei Bammer et al. 2008 gelten. Demnach ist prekäre Beschäftigung an den Kriterien „existenzielle Sicherheit“ (geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung, unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität, ökonomische Abhängigkeit vom/von der ArbeitgeberIn), „Zeitautonomie“ (permanenter Zeitdruck bzw. zeitweise Unterbeschäftigung, ständige Verfügbarkeit, Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf), „Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme“ (keine Wahlfreiheit, keine berufliche Perspektive, geringe Karrieremöglichkeiten, geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie während der Arbeit) und „Möglichkeit der kollektiven Einflussnahme“ (mangelnde betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit, geringe betriebliche Integration, ungenügende Interessenvertretung, Desolidarisierung unter den Beschäftigten) festzumachen (vgl. Bammer et al. 2008: 6).

Nach der Erwerbsstelle muss laut Kraemer allerdings auch der Erwerbsverlauf einer Person betrachtet werden. Innerhalb des Erwerbsverlaufs sind die Stetigkeit des Einkommens und die Beschäftigungsstabilität wichtig. Ausschlaggebend hierbei ist nicht, dass die Personen immer beim selben Arbeitgeber angestellt sind, sondern dass nahtlose Übergänge zwischen eventuell wechselnden Beschäftigungsverhältnissen geschaffen werden oder vorhanden sind oder nicht (vgl. dazu auch Brehmer/Seifert 2008: 504). Mit dem Erwerbsverlauf bringt Kraemer eine wichtige zeitliche Komponente in die Diskussion über Prekarität ein. So ist zum Beispiel eine zeitlich begrenzte prekäre Anstellung, die als Brücke zu einem NAV genutzt wird, als weniger gravierend „prekär“ einzustufen als eine lang anhaltende atypische Beschäftigung, die keinerlei Aufstiegschancen bietet.

Die dritte Komponente in Kraemers Prekaritätsmodell ist die Lebenssituation, die hilft, eine atypische Erwerbssituation in ihrem sozialen Zusammenhang zu betrachten. So kann sich die individuelle Wohlstandslage oder Familiensituation entweder ausgleichend auf eine atypische oder auch prekäre Erwerbssituation auswirken oder umgekehrt die negativen Konsequenzen dieser auch verstärken. Dieser As-

pekt von Prekarität ist abhängig von mehreren Faktoren, wie zum Beispiel von der Anzahl und Situation anderer Erwerbstätiger im Haushalt, der Anzahl Nicht-Erwerbstätiger (z. B. Kinder), anderen Einnahmequellen usw. Prekarität ist nach Kraemer also immer in der Zusammenschau dieser drei Analyseebenen zu sehen.

Abgesehen von dieser objektiv messbaren, „erlebten“ Prekarität verweist Kraemer aber auch auf subjektive, „gefühlte“ Prekarität. Diese hängt stark mit den Erwartungen einer Person an eine Anstellung zusammen. Werden finanzielle Erwartungen oder Erwartungen über soziale Absicherung enttäuscht, so kann eine Person sich durchaus in einer prekären Lebenslage fühlen, obgleich sie sich objektiv nicht in einer solchen befindet. Zum Beispiel kann eine relative Verschlechterung der Situation ein Gefühl der Prekarisierung auslösen. Kraemer 2008: 86 verweist hier auch auf die Tatsache, dass viele Menschen ihre Erwartungen nach dem „sozialen Nachbarn“ richten und sich deshalb beispielsweise im Vergleich zu ihm in einer prekären Lage fühlen. Er unterstreicht auch die Wichtigkeit, „gefühlte“ Prekarität in die Debatte mit einzubeziehen. Kraemer unterscheidet also die subjektive und objektive Ebene von Prekarität. Diese können, müssen aber nicht gemeinsam auftreten. Während er objektive Prekarität empirisch öfter in materiell unterprivilegierten Berufsklassen vorfindet, ist subjektive Prekarität in mittleren Berufsklassen häufiger (vgl. Kraemer 2008: 88).

Wie verhalten sich nun aber atypische Beschäftigungsverhältnisse in einem generelleren Sinne zu Prekarität? ABV werden, wie schon angedeutet, fälschlicherweise häufig mit prekärer Beschäftigung gleichgesetzt. Deshalb muss man hier betonen, dass atypische Beschäftigungen nicht per se prekär sind, genauso wenig wie NAV umfassend vor Prekarität schützen (vgl. z. B. Brehmer/Seifert 2008: 516), wie ja die ganze „Working-poor“-Debatte anschaulich dokumentiert hat. Fakt ist jedoch, dass atypische Formen der Beschäftigung ein höheres Prekaritätsrisiko haben als normale Arbeitsverhältnisse (siehe z. B. die Ergebnisse vieler empirischer Studien dazu, wie Brehmer/Seifert 2008). Mit ein Grund dafür ist, dass soziale Absicherungssysteme sich nach dem imaginären Bild des „typischen Arbeiters“ in einem NAV richten

und daher oft nicht an die spezielle Situation verschiedener atypischer Beschäftigungsverhältnisse angepasst sind (vgl. Le Blansch et al. 2000). ABV werden auch häufig schlechter bezahlt und versichert, da Unternehmen angesichts des wachsenden Wettbewerbsdrucks versuchen, Kosten zu reduzieren. Selbst wenn ABV rechtlich gleich behandelt werden müssen (was bei einigen, aber nicht allen Formen von ABV zutrifft), ist eine Benachteiligung von ABV nicht auszuschließen, weil die Umstände und Bedingungen im tatsächlichen betrieblichen Kontext oft ganz andere sind als im Normalarbeitsverhältnis.

Da atypische Beschäftigung jedoch, wie auch für die Steiermark gezeigt werden konnte, so viele verschiedene Formen annehmen kann, müssen auch diesbezüglich Unterschiede gemacht werden. So sind zum Beispiel die wichtigsten Formen atypischer Beschäftigung von Lohndiskriminierung betroffen, am stärksten ausgeprägt ist diese jedoch, wie für die BRD herausgefunden wurde, bei geringfügig Beschäftigten und in der Leiharbeit (vgl. Keller/Seifert 2011a: 141). Die Beschäftigungsstabilität kann in einem unbefristeten Teilzeitverhältnis gleich hoch oder sogar höher sein wie in einem NAV (vgl. Keller/Seifert 2011a: 141). Als besonders instabil hingegen wird Leiharbeit eingestuft. Außerdem werden atypisch Beschäftigten, und hier wieder vor allem bei Leiharbeit und befristeter Arbeit, weniger Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung geboten, was wiederum ihre Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigt. Ein atypisches Beschäftigungsverhältnis kann als Sprungbrett in eine Vollzeit-Fixanstellung dienen. Es besteht aber auch die Gefahr, dass dem ersten viele weitere ABV folgen und Personen so in eine Spirale atypischer und auch prekärer Beschäftigung geraten. In diesem Zusammenhang sei auch auf den wichtigen Punkt der Pensionsversicherung verwiesen (vgl. Keller/Seifert 2011a: 142). Vor allem Menschen, die ihr ganzes Leben nur in ABV gearbeitet haben, bekommen oft nur minimale Pensionsleistungen.

Diese Überlegungen abschließend ist es noch wichtig, auf eine weitere Konsequenz des Zusammenhanges zwischen ABV und Prekarität einzugehen. Atypische Beschäftigung verteilt sich nicht gleich auf unterschiedliche Bevöl-

kerungsgruppen. Insbesondere Frauen, Geringqualifizierte und ethnische Minderheiten sind häufiger atypisch beschäftigt und daher von einem höheren Prekaritätsrisiko betroffen (vgl. Kraemer 2008: 88). Man kann deshalb von einem Ungleichgewicht sprechen, was die beruflichen Chancen dieser Gruppen im Vergleich zum der Norm entsprechenden (fiktiven) „white male breadwinner“ anbelangt. Bestehende strukturelle und soziale Ungleichheiten werden also durch ein erhöhtes Prekaritätsrisiko von ABV verstärkt und noch rigider (vgl. dazu auch Le Blansch et al. 2000).

Auf der anderen Seite sollte aber auch noch erwähnt werden, dass ABV durchaus eine lukrative Form der Beschäftigung sein können. Für Hochqualifizierte in bestimmten Branchen kann die Freiheit, die bestimmte Formen von ABV bieten, von großem Vorteil sein. Das Problem bei der Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts entlang des Strukturmerkmals „normal“, „atypisch“ und „prekär“, das mit einer Zunahme der ABV unweigerlich einhergeht, liegt darin, dass es dadurch zu einer weiteren Ausbildung und Stärkung von vorhandenen Ungleichheiten kommen kann; salopp formuliert, dass dadurch zwar die gut Verdienenden reicher, jedoch zugleich die schlecht Verdienenden ärmer werden können. Aus dem österreichischen Sozialbericht (vgl. z. B. BMASK 2010) geht regelmäßig hervor, dass atypisch Beschäftigte generell einer erhöhten Armutsgefährdung ausgesetzt sind. Neben geringer Entlohnung ist unregelmäßige Beschäftigung von weniger als zehn Monaten pro Jahr ein weiteres Merkmal dieser Beschäftigungssituationen und einer unsicheren Einkommenslage. Betroffen sind vor allem Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter, aber auch „neue Selbstständige“ (Tätigkeit unter Werkvertrag) oder Personen mit freiem Dienstvertrag. Beschäftigungsverhältnisse von weniger als zwölf Arbeitsstunden pro Woche werden hier zu den prekären Beschäftigungsarten gezählt, da diese oft mit einem geringfügigen Einkommen und verringertem arbeits- und sozialrechtlichen Schutz einhergehen.

Der Zusammenhang dieser Beschäftigungsformen mit erhöhter Armutsgefährdung ist deutlich ersichtlich – auch wenn die Einkommen anderer Haushaltsmitglieder, im Sinne der

Überlegungen von Kraemer, möglicherweise ausgleichend hinzukommen. Die empirischen Befunde zeigen auch, dass atypisch Beschäftigte deutlich häufiger von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis (vgl. Geisberger/Knittler 2010). Sowohl für die atypische Erwerbstätigkeit als auch für die Niedriglohnbeschäftigung gilt, dass Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Maßnahmen, die das Prekaritätsrisiko unterschiedlicher Formen der atypischen Beschäftigung verringern, sollten deshalb aus interessenpolitischer Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Priorität haben. Hinsichtlich dieses Regulierungsbedarfes sind im abschließenden Abschnitt dieser Arbeit nun noch einige Erörterungen anzustellen.



## 5. WAS TUN? EINIGE ÜBERLEGUNGEN ZU NOTWENDIGEN REGULIERUNGEN

Wie viele Ausschnitte der sozialen Realität sind auch die hier beschriebenen Entwicklungen und Strukturen des steirischen Arbeitsmarktes Ausflüsse komplexer dahinter liegender Machtbalancen und deren Veränderungen. Diese Machtbalancen beziehen sich beispielsweise auf das Verhältnis unterschiedlicher Kapitalfraktionen (Finanzkapital, Realkapital) zueinander, auf deren Verhältnis zu den unterschiedlichen Interessenkonglomeraten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Geschlecht, Alter, Bildungsgrad, ethnische Zugehörigkeit usw.), auf Insider/Outsider-Strukturen auf Arbeitsmärkten usw. Fundamentale Änderungen oder Verbesserungen der Situation atypisch Beschäftigter sind vor diesem Hintergrund nur möglich, wenn sich die dahinterliegenden Machtbalancen entsprechend ändern würden. Die Aussichten darauf sind derzeit allerdings gering: Politische Mehrheiten in diese Richtung sind kaum realisierbar, Gewerkschaften befinden sich europaweit immer wieder in der Defensive, NGOs und die vielzitierte und oft mit hohen Erwartungen verbundene „Zivilgesellschaft“ sind hinsichtlich ihrer Interessen stark ausdifferenziert und oft auch zersplittert (vgl. dazu Keller/Seifert 2011b: 37–39). Nichtsdestotrotz sollen hier noch einige Überlegungen hinsichtlich notwendiger Regulierungen im Interesse atypisch Beschäftigter angestellt werden. Leichter realisierbar sind jedenfalls eher punktuelle Verbesserungen, sowohl politischer Wille als auch die notwendige Gewerkschaftsmacht sind dafür – wie die Entwicklungen der letzten Jahre auch gezeigt haben – jedenfalls vorhanden.

Wie die bisherigen Ausführungen sehr deutlich gezeigt haben, können einerseits sehr wohl bestimmte Formen der atypischen Beschäftigung an sich bzw. von ihrem Grundcharakter her schon ein Problem sein, jedenfalls problematisch ist das jeweilige Prekaritätspotenzial verschiedener Formen atypischer Beschäftigung. Als atypische Beschäftigungsform, welche aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mern schon alleine aufgrund ihrer Rechtskonstruktion als sehr problematisch einzustufen ist (z. B. kein Anspruch auf Kollektivvertragslohn und, soweit nicht ausdrücklich anders vereinbart, auf Sonderzahlungen und Urlaub usw.), haben sich im Laufe dieser Ausführungen die **freien Dienstverhältnisse inklusive der geringfügig freien Dienstverhältnisse** herausgestellt. Diese sind – nach wie vor – sehr oft Instrumente zur für die ArbeitnehmerInnen nachteiligen Umgehung an sich vorliegender unselbstständiger Beschäftigung. Drei Varianten ihrer stärkeren Regulierung sind hier anzudenken: Erstens ist jedenfalls eine **verstärkte Kontrolle** notwendig, zweitens eine **Änderung ihrer Rechtsbasis** mit dem Ziel ihrer quantitativen Einschränkung auf tatsächlich stattfindende weitgehend selbstständige Arbeit inklusive einer Verbesserung des arbeits- und sozialrechtlichen Rahmens und drittens ist gerade bei dieser Beschäftigungsform sicher auch ihre **völlige Abschaffung** und die Überführung des Rechtsrahmens in den Rechtsrahmen unselbstständiger Arbeit zu diskutieren. Umgehungen können damit verhindert werden, für tatsächlich in diesem Rechtsrahmen stattfindende weitgehend selbstständige Erwerbsarbeit stünde ja auch eine Reihe anderer Rechtsrahmen (Einpersonenunternehmen, Werkverträge usw.) zur Verfügung.

Weiteren Verboten verschiedener Formen atypischer Beschäftigung soll hier allerdings nicht das Wort geredet werden. Viele von ihnen sind mittlerweile ökonomisch so bedeutend, dass es nicht mehr darum geht, sie zu verhindern, sondern vielmehr darum, sie arbeitsrechtlich arbeitnehmerInnenfreundlicher zu regulieren und sozialversicherungsrechtlich besser abzusichern. Generell ist damit eine **Hebung des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzniveaus von ABV gemeint**. Wir halten es hier mit Keller und Seifert, welche dazu ausgeführt haben: „Wir vertreten die Position, dass die aufgezeigten sozialen Risiken (Einkommenshöhe, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit,

Integration in die sozialen Sicherungssysteme) durch Schritte einer Re-Regulierung möglichst weitgehend eliminiert werden sollten. Es geht nicht um Verbot oder Abschaffung, wie früher häufig gefordert, sondern um eine andere rechtlich-institutionelle Gestaltung der Formen atypischer Beschäftigung, die notwendigerweise eine gewisse Umverteilung der bestehenden Risiken von mehr Flexibilität bzw. verbesserter sozialer Sicherheit impliziert“ (Keller/Seifert 2011a: 143). Gerade bei der Frage der sozialen Sicherheit von ABV entsteht oft das Problem, dass bei jenen Formen, die in Richtung Selbstständigkeit gehen, kein(e) Arbeitgeber(in) vorhanden ist, der/die – wie bei unselbstständiger Beschäftigung – zur Mitfinanzierung herangezogen werden kann. Hier wäre zu überlegen, inwieweit nicht auch die Auftraggeber, z. B. in Form einer **Auftraggeberabgabe**, in die Finanzierung eingebunden werden könnten (vgl. Keller/Seifert 2011b: 43).

Neben diesen notwendigen, aber doch punktuellen Maßnahmen sollen hier abschließend noch einige Überlegungen zu einer eher ganzheitlichen arbeitnehmerInnenfreundlichen Umgestaltung des Gesamtsystems bzw. Gesamtverhältnisses zwischen NAV und ABV angestellt werden. Begrüßenswert wäre in diesem Zusammenhang eine auch schon von Keller und Seifert vorgeschlagene **Risikoprämie**, da diese genau bei der Entlohnungsproblematik atypischer und prekärer Arbeit ansetzen würde: „Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind [...] weniger stabil als NAV. Die Einführung einer sog. Risikoprämie würde das [...] im Vergleich zum NAV erhöhte Risiko des Arbeitsplatzverlustes und des damit verbundenen Einkommensverlustes zwar nicht eliminieren können, zumindest aber finanziell kompensieren. Diese Prämie könnte durchgängig als Zuschlag zum regulären Entgelt oder als Pauschale bei Eintritt des Risikos gezahlt werden. Derartige Regelungen bestehen bereits in den Rechtsordnungen einiger EU-Mitgliedsländer (Frankreich, Portugal)“ (Keller/Seifert 2011a: 143). Hier wären unterschiedlichste Modelle konkreter Ausgestaltungsmöglichkeiten denkbar. Beispielsweise könnte bei Arbeitgeberkündigungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse eine von diesen an den/die Arbeitnehmer/

in oder in einen „Sozialtopf“ zu entrichtende Prämie fällig werden usw.

Beschäftigungsstabilität – und deren nur eingeschränktes Vorhandensein im Erwerbsverlauf ist nach Kraemer ja ein wesentliches Kriterium von Prekarität – hängt natürlich immer auch eng mit dem Vorhandensein von Beschäftigungsfähigkeit zusammen, diese wiederum sehr eng mit allen Aspekten beruflicher Erst- und Weiterbildung. Letztere findet sehr oft im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen statt, damit ist auch die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik ein relevanter Faktor bei der Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Kurt Greussing und Eva Häfele haben für die Arbeiterkammer Vorarlberg einen umfangreichen Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung von Prekarität erarbeitet, der schwerpunktmäßig exakt in diesem Bereich der **Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik** ansetzt (vgl. Greussing/Häfele 2008: 166–183). Alle diese eingeforderten Maßnahmen können hier nur vorbehaltlos unterstützt werden. Sie alle leisten einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung des Prekaritätspotenzials von atypischer Beschäftigung.

Schließlich würde selbst die Umsetzung all dieser Maßnahmen immer wieder auftretende Phasen von Arbeitslosigkeit nicht prinzipiell oder grundsätzlich verhindern können. Im NAV sind diese empirisch betrachtet durchschnittlich weniger häufig und kürzer als bei den ABV. Die von der im Rahmen der GPA-djp institutionalisierten Interessengemeinschaft work@flex immer wieder geforderte gesetzliche Gleichstellung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Krankheit und Arbeitslosigkeit (vgl. [http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03\\_1.a\\_2006\\_04.a&cid=1181066433701,5.9.2013](http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2006_04.a&cid=1181066433701,5.9.2013)) könnte zumindest hinsichtlich des Zuganges zu Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung die Situation bei den atypisch Beschäftigten sicherlich deutlich verbessern. Die Arbeiterkammer fordert schon seit Längerem die **Anhebung der Höhe des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe** und den Entfall der Einkommensanrechnung von Partnerinnen und Partnern bei der Notstandshilfe, die insbesondere viele Frauen benachteiligt (vgl. [40](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Arbeits-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

markt\_im\_Fokus\_1\_2013.pdf, 5.9.2013). Vor dem Hintergrund der Ausführungen in dieser Arbeit müsste nun klar geworden sein, welche Bedeutung die Realisierung dieser Forderungen gerade für die Reduktion des Prekaritätspotenzials atypischer Beschäftigung hätte.



## 6. LITERATUR

- ◆ Allmendinger, Jutta/Giesecke, Johannes/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Stuth, Stefan 2012: Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa, <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/62136/1/721447856.pdf> (29.7.2013).
- ◆ Bammer, Doris/Völkerer, Petra/Ziegler, Petra 2008: Prekarisierung und (Über-)Lebensstrategien, Hochschuljubiläumsstiftung der Stadt Wien, Wien.
- ◆ BMASK 2010: Sozialbericht 2009-2010, [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/2/3/CH2171/CMS1289832560842/sozialbericht\\_2010\\_web.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/2/3/CH2171/CMS1289832560842/sozialbericht_2010_web.pdf) (29.8.2013).
- ◆ Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut 2008: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär?
- ◆ Eine empirische Analyse sozialer Risiken, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, 501–531.
- ◆ Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Fridrich Ebert Stiftung, Bonn.
- ◆ Clauwaert, Stefan/Schömann, Isabelle 2012: Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten – eine Bestandsaufnahme in Europa, [http://www.nachdenkseiten.de/upload/pdf/120628\\_web\\_version.pdf](http://www.nachdenkseiten.de/upload/pdf/120628_web_version.pdf) (29.7.2013).
- ◆ Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard 2011: Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen (unter Mitarbeit von Marion Vogt und Sara Scheiflinger), [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/5/4/CH2141/CMS1242116496119/forba-endbericht\\_studie-praktika-bmask\\_090611.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/5/4/CH2141/CMS1242116496119/forba-endbericht_studie-praktika-bmask_090611.pdf) (29.7.2013).
- ◆ Eppel, Rainer/Horvath, Thomas/Mahringer, Helmut 2013: Die Struktur und Dynamik von Arbeitslosigkeit, atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung in der Längsschnittanalyse 2000/2010, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.
- ◆ Greussing, Kurt/Häfele, Eva 2008: Schicksal Prekarität? Maßnahmen für Vorarlberg, Arbeiterkammer Vorarlberg, Feldkirch.
- ◆ Geisberger, Tamara/Knittler, Käthe 2010: Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich, Statistische Nachrichten 4, 448–461.
- ◆ Grafl, Andreas 2012: Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Segmentationstheoretische Erklärung und empirische Analyse der Entwicklung in Österreich, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 112, Wien.
- ◆ Hohendanner, Christian/Walwei, Ulrich 2013: Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, WSI Mitteilungen 4, 239–246.
- ◆ Keller, Berndt/Seifert, Hartmut 2011a: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion, WSI Mitteilungen 3, 138–145.
- ◆ Keller, Berndt/Seifert, Hartmut 2011b: Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn (unter Mitarbeit von Susanne Schulz und Barbara Zimmer).
- ◆ Kirisits, Marcel 2002: Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark, Arbeiterkammer Steiermark, Graz.
- ◆ Kraemer, Klaus 2008: Prekarität – was ist das? Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 1, 77–90.
- ◆ Le Blansch, Kees/Muller, Guido/Wijn-tuin, Patricia 2000: Atypical Work in the EU, [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2440&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2440&langId=en) (29.7.2013).

- ◆ Pernicka, Susanne/Stadler, Bettina 2006: Atypische Beschäftigung – Frauensache? Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit, ÖZS 3, 3–21.
- ◆ Schmeißer, Claudia/Stuth, Stefan/Behrend, Clara/Budras, Robert/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Giesecke, Johannes 2012: Atypische Beschäftigung in Europa 1996 – 2009, <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2012/p12-001.pdf> (29.7.2013).
- ◆ Schulze Buschoff, Karin 2011: Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut – ein europäischer Vergleich, <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08473.pdf> (29.7.2013).
- ◆ Stöffler, Robert J. 2012: Atypische Beschäftigung, [http://www.voegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=contenttype&blobheadername2=contentdisposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22AR21\\_Atypische\\_Besch%25C3%25A4ftigung.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342534741730&sbinary=true&site=S08](http://www.voegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=contenttype&blobheadername2=contentdisposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22AR21_Atypische_Besch%25C3%25A4ftigung.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342534741730&sbinary=true&site=S08) (26.7.2013).
- ◆ Strohmayer, Ursula 2007: Pflichtpraktikum. Erprobung der Arbeitswelt: Analyse der Ist-Situation und Perspektiven für die Zukunft, Arbeiterkammer Steiermark, Graz.
- ◆ Wöss, Josef/Wagner, Norman/Reiff, Charlotte 2013: Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit Mitte der 1990er-Jahre – eine rechtliche und ökonomische Bestandsaufnahme, Wirtschaft und Gesellschaft 2, 193–206.

|                                                                                                |                      |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|
| <b>Auskünfte arbeits- und sozialrechtliche Fragen</b> .....                                    | ☎ 05 7799-0 .....    | Fax: 05 7799-2403 |
| <b>Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik</b> .....                                        | ☎ 05 7799-2501 ..... | Fax: 05 7799-2528 |
| <b>Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen</b> .....                                              | ☎ 05 7799-0 .....    | Fax: 05 7799-2521 |
| <b>Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten<br/>und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen</b> ..... | ☎ 05 7799-2448 ..... | Fax: 05 7799-2499 |
| <b>Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport</b> .....                                       | ☎ 05 7799-0 .....    | Fax: 05 7799-2420 |
| <b>AK-Saalverwaltung</b> .....                                                                 | ☎ 05 7799-2267 ..... | Fax: 05 7799-2256 |
| <b>AK-Broschürenzentrum</b> .....                                                              | ☎ 05 7799-2296 ..... | Fax: 05 7799-2223 |
| <b>Präsidialbüro/Presse</b> .....                                                              | ☎ 05 7799-2205 ..... | Fax: 05 7799-2232 |
| <b>Marketing und Kommunikation</b> .....                                                       | ☎ 05 7799-2234 ..... | Fax: 05 7799-2223 |
| <b>Bibliothek und Infothek</b> .....                                                           | ☎ 05 7799-2371 ..... | Fax: 05 7799-2394 |

## AUSSENSTELLEN

|                                                     |                      |                   |
|-----------------------------------------------------|----------------------|-------------------|
| <b>8600 Bruck/Mur</b> , Schillerstraße 22.....      | ☎ 05 7799-3100 ..... | Fax: 05 7799-3109 |
| <b>8530 Deutschlandsberg</b> , Rathausgasse 3 ..... | ☎ 05 7799-3200 ..... | Fax: 05 7799-3209 |
| <b>8330 Feldbach</b> , Ringstraße 5.....            | ☎ 05 7799-3300 ..... | Fax: 05 7799-3309 |
| <b>8280 Fürstenfeld</b> , Hauptplatz 12.....        | ☎ 05 7799-3400 ..... | Fax: 05 7799-3409 |
| <b>8230 Hartberg</b> , Ressavarstraße 16.....       | ☎ 05 7799-3500 ..... | Fax: 05 7799-3509 |
| <b>8430 Leibnitz</b> , Karl-Morré-Straße 6 .....    | ☎ 05 7799-3800 ..... | Fax: 05 7799-3809 |
| <b>8701 Leoben</b> , Buchmüllerplatz 2 .....        | ☎ 05 7799-3900 ..... | Fax: 05 7799-3909 |
| <b>8940 Liezen</b> , Ausseer Straße 42.....         | ☎ 05 7799-4000 ..... | Fax: 05 7799-4009 |
| <b>8850 Murau</b> , Bundesstraße 7 .....            | ☎ 05 7799-4100 ..... | Fax: 05 7799-4109 |
| <b>8680 Mürzzuschlag</b> , Bleckmannngasse 8.....   | ☎ 05 7799-4200 ..... | Fax: 05 7799-4209 |
| <b>8570 Voitsberg</b> , Schillerstraße 4.....       | ☎ 05 7799-4300 ..... | Fax: 05 7799-4309 |
| <b>8160 Weiz</b> , Birkfelder Straße 22.....        | ☎ 05 7799-4400 ..... | Fax: 05 7799-4409 |
| <b>8740 Zeltweg</b> , Hauptstraße 82 .....          | ☎ 05 7799-4500 ..... | Fax: 05 7799-4509 |

## AK-VOLKSHOCHSCHULE

|                                     |                      |                   |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz ..... | ☎ 05 7799-5000 ..... | Fax: 05 7799-5009 |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------|

## OTTO-MÖBES-AKADEMIE

|                                       |                      |                   |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz..... | ☎ 05 7799-6000 ..... | Fax: 05 7799-6009 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|

## SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!