



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

## Atypische Beschäftigungsformen – erzwungen oder ermöglicht am österreichischen Arbeitsmarkt?

Verfasserin

Eva-Maria Sallaberger

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, März 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Soziologie: Rechts-, Sozial- und  
Wirtschaftswissenschaftliche  
Studienrichtung

Diplomarbeitsbetreuer:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland



## Abstract

In der vorliegenden Diplomarbeit werden das Erscheinen, die Auswirkungen und die Entwicklung der verschiedenen neuen Beschäftigungsformen am österreichischen Arbeitsmarkt untersucht.

Das Normalarbeitsverhältnis, mit all seinen arbeits- und sozialrechtlichen Richtlinien, wird zunehmend durch eine Erwerbstätigkeit in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis ersetzt. Da jedoch nur eine Vollzeitstelle den maximalen rechtlichen Schutz für einen Erwerbstätigen bietet, stellt sich hier die Frage, ob der Wechsel in diese Beschäftigungsformen den erwerbstätigen Personen nicht oftmals gewissermaßen aufgezwungen wird.

Demgegenüber zeigt sich aber auch, dass viele erwerbstätige Personen bewusst eine atypische Beschäftigungsform wählen, um so den Vorgaben eines Normalarbeitsverhältnisses zu entgehen. Dadurch erhalten sie die Möglichkeit ihr Erwerbsleben freier und flexibler zu gestalten.

Um die Entwicklung sowie die Beweggründe für die atypische Beschäftigung am österreichischen Arbeitsmarkt untersuchen zu können, werden sozial statistische Sekundärdaten, die sich auf das Erwerbsleben der österreichischen Bevölkerung beziehen, zur Berechnung herangezogen.

Die Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 werden als Quelle der Sekundäranalyse zur Bearbeitung und Analyse dieses Themas verwendet.

Neben den vorrangig eingesetzten statistischen Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, werden des Weiteren auch statistische Daten und Ergebnisse des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), der Statistik Austria sowie des Wirtschaftsforschungsinstituts Österreich (WIFO) verwendet. Zur Darstellung und Aufzählung der Registerdaten die auf den österreichischen Arbeitsmarkt Bezug nehmen, sind die beiden Online-Datenbanken "bali-web" sowie "elis-web" des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz von großem Nutzen. Insbesondere aus dem System BALI (Beschäftigung Arbeitsmarkt Leistungsbezieher Informationen), das ein Online-Datenbankabfragesystem von Arbeitsmarktinformationen darstellt und vom APF-Team (Arbeitsmarkt-Prognose-Forschung) der Sektion VI im Bundesministerium für

Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreut wird, werden zahlreiche statistische Informationen bezogen.

Im Besonderen liegt der Fokus dieser Arbeit, neben dem Normalarbeitsverhältnis, auf den neuen Beschäftigungsformen, wie der Teilzeitarbeit, der geringfügigen Beschäftigung sowie der Arbeitskräfteüberlassung.

Die statistischen Ergebnisse bestätigen, dass das Vorhandensein atypischer Beschäftigungsverhältnisse in erster Linie auf die Geschlechtertrennung zurückzuführen ist. Es entscheiden sich vermehrt Frauen aufgrund von Familie und Haushalt für eine neue Beschäftigungsform und der damit verbundenen Reduzierung von Arbeitszeit. So ist die Beschäftigung auf geringfügiger- sowie auf Teilzeitbasis vorrangig weiblich dominiert, wohingegen in der Arbeitskräfteüberlassung überwiegend Männer beschäftigt sind.

Ob eine Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig ist, unterliegt soziodemographischen Einflüssen. In erster Linie sind dabei das Geschlecht sowie auch das Alter entscheidend.

Abschließend werden weiterführende Perspektiven und Fragestellungen, die die Entwicklung und die Beweggründe atypischer Beschäftigungsverhältnisse betreffen, vorgestellt.

# INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG .....	9
PROBLEMSTELLUNG DIESER ARBEIT .....	11
SOZIOLOGISCHE RELEVANZ .....	12
3.1. DIE STRUKTURELLEN VERÄNDERUNGEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT .....	12
3.2. DIE ARBEITSMARKTLAGE IN ÖSTERREICH IM JAHR 2007 .....	13
3.3. DIE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH 2007 .....	16
3.3.1. Die Teilzeitbeschäftigung .....	17
3.3.2. Die geringfügige Beschäftigung .....	17
3.3.3. Die Arbeitskräfteüberlassung – auch Leiharbeit genannt .....	18
3.4. DIE ARBEITSLOSIGKEIT IN ÖSTERREICH IM JAHR 2007 .....	19
THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN .....	21
4.1. DIE ARBEIT ALS ZENTRALER GESELLSCHAFTLICHER TATBESTAND .....	21
4.2. DIE FORTLAUFENDE SEKTORENVERSCHIEBUNG AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT .....	24
DIE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR .....	25
5.1. DIE DREI-SEKTOREN-HYPOTHESE NACH JEAN FOURASTIÉ .....	25
5.2. BISHERIGE ERWERBSBIOGRAPHIEN ÄNDERN SICH .....	27
5.3. DIE GEGENWÄRTIGE ARBEITSWELT UND DIE ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE .....	30
DAS KONZEPT VON FLEXICURITY .....	34
6.1. FLEXIBILITÄT DURCH SICHERHEIT .....	34
6.2. STABILITÄT UND FLEXIBILITÄT IM BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM .....	35
DIE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IN ÖSTERREICH .....	38
7.1. DAS NORMALARBEITSVERHÄLTNIS .....	40
7.1.1. Das Normalarbeitsverhältnis als zentraler arbeitsrechtlicher Bezugspunkt .....	40
7.1.2. Die Vorteile des Normalarbeitsverhältnisses .....	42
7.1.3. Der Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsformen .....	43
7.1.4. Die traditionelle Erwerbsbiographie .....	44
7.2. DIE TEILZEITARBEIT IN ÖSTERREICH .....	46
7.2.1. Die arbeitsrechtlichen Regelungen der Teilzeitarbeit .....	47
7.2.2. Frauen und die Teilzeitarbeit .....	48
7.3. DIE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG .....	54
7.3.1. Abgrenzung und Definition der geringfügigen Beschäftigung .....	54
7.3.2. Geringfügige Beschäftigung – Entwicklung und Verlauf .....	55
7.3.3. Die Motive zur Nutzung der geringfügigen Beschäftigung .....	56

7.4. DIE LEIHARBEIT BZW. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG .....	57
7.4.1. Unechtes oder echtes Leiharbeitsverhältnis?.....	57
7.4.2. Das Leiharbeitsverhältnis und die Beteiligten .....	58
7.4.3. Die Branchen der Leiharbeit.....	59
METHODIK.....	61
8.1. BESCHREIBUNG DER VERWENDETEN SEKUNDÄRDATEN .....	61
8.1.1 Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung .....	61
8.2. ANALYSE DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IN ÖSTERREICH .....	63
8.3. DIE METHODISCHE AUSGANGSLAGE .....	67
8.4. DER WUNSCH NACH NORMALARBEITSZEIT .....	71
8.4.1. Zusammenhangsmaße für ordinalskalierte Variablen .....	73
8.5. DIE BINÄR LOGISTISCHE REGRESSION .....	77
8.5.1. Die Unterschiede der logistischen zur linearen Regression .....	78
8.5.2. Datenanforderungen der binär logistischen Regression.....	79
8.5.3. Die Berechnung der binär logistischen Regressionsanalyse .....	82
8.6. DIE WEIBLICHE TEILZEITARBEIT .....	93
8.6.1. Kreuztabellen und Chi <sup>2</sup> -Tests in nominalskalierten Variablen.....	97
8.7. DIE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG ALS BESONDERE BESCHÄFTIGUNGSFORM .....	100
8.7.1. Die Branchen der Leiharbeit.....	101
RESÜMEE.....	103
LITERATUR .....	108
10.1. LITERARISCHE QUELLEN .....	108
10.2. INTERNETRECHERCHE .....	112
ANHANG .....	115
ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....	123
TABELLENVERZEICHNIS.....	123
LEBENSLAUF.....	125

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, z. B. Arbeiter/Innen, verzichtet.

Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.



## EINLEITUNG

Der Europäische Rat der Europäischen Union versammelte sich im März 2000 in Lissabon zu einer Sondertagung um für die Union neue strategische Ziele zu vereinbaren.

Wichtige Bereiche wie Beschäftigung, Wirtschaftsreform und sozialer Zusammenhalt als Bestandteile einer wissensbestimmten Wirtschaft, sollen auch in Zukunft noch weiter gestärkt werden. Insbesondere auf dem Gebiet der Beschäftigung stellt die zukünftige Vollbeschäftigung in der Bevölkerung eines der dabei vorrangig gesetzten Ziele dar.

Als Zielwert wurden dabei bis 2010 eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70% und eine Frauenbeschäftigungsquote von 60% festgelegt.<sup>1</sup> In Österreich lag im Jahr 2007 die Gesamtbeschäftigungsquote bei 71,4%, die der Frauen bei 64,4%. Bemerkenswert ist dabei der Aspekt, dass sich der heimische Arbeitsmarkt aufgrund dieser statistischen Ergebnisse damit bereits über den von der Europäischen Union vorgelegten Zielwerten befand.

Die Beschäftigungsquote setzt sich in Österreich anhand der Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter - von 15-64 Jahren - zusammen. Die Zahlen der Gesamt- sowie der Frauenbeschäftigungsquote sind in Österreich als durchaus positiv anzusehen, jedoch herrscht mit einer Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer (im Alter von 56-64 Jahren) von lediglich 38,6% noch ein großer Abstand zu anderen Mitgliedsländern.<sup>2</sup>

Insbesondere die Globalisierung und die Herausforderungen einer neuen wissensbestimmten Wirtschaft verlangen von der Bevölkerung die Bereitschaft nach Anpassung und Neugestaltung auf dem Arbeitsmarkt. Somit ist auch das Alltagsleben der Menschen bedeutenden Veränderungen ausgesetzt und diese Neuerungen erfordern demzufolge eine umfassende Umgestaltung der europäischen Wirtschaft.

Aufgrund des fortwährenden Strukturwandels hin zu einer Wissensgesellschaft präsentieren sich der Gesellschaft stetig neue Wachstumschancen und Beschäftigungsmöglichkeiten.

---

<sup>1</sup> AMS-Geschäftsbericht 2007: 4

<sup>2</sup> Statistische Nachrichten; Statistik Austria; Oktober 2008: 929

Die Europäische Union profitiert von einer im Allgemeinen hoch qualifizierten Erwerbsbevölkerung und auch das Beschäftigungswachstum befindet sich im Ansteigen, wodurch auch stetig neue Arbeitsstellen geschaffen werden.

Dennoch waren noch im Jahre 2000 mehr als 15 Millionen Europäer arbeitslos und die damit einhergehende Beschäftigungsquote galt als zu niedrig. In vielen Ländern war, und ist auch heute noch, eine vorherrschende geringe Beteiligung der Frauen sowie älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zu beobachten. Der Europäische Rat hat sich somit, im Hinblick auf eine sich neu herausbildende Gesellschaft mit besseren individuellen Wahlmöglichkeiten für Frauen und Männer, als Ziel die Erreichung der Vollbeschäftigung gesetzt.<sup>3</sup>

Der gegenwärtig andauernde soziale Wandel und die damit verbundenen Umgestaltungen am Arbeitsmarkt haben mitunter deutliche und einflussreiche Auswirkungen auf den Alltag. Ein Umbruch in Gesellschaft und Wirtschaft äußert sich in fortlaufenden Neuerungen von Technologien, gesellschaftlichen Strukturen und damit verbundenen Umformungen am Arbeitsmarkt. Beginnend bei der Agrarwirtschaft hin bis zur Industriegesellschaft, entwickelt sich der wirtschaftlich-berufliche Strukturwandel heute immer mehr in Richtung Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Diese Entwicklung verändert demzufolge auch zwangsläufig die Struktur des Arbeitsmarktes und die Nachfrage nach verschiedenen Beschäftigungsformen.

So ergibt sich die Notwendigkeit, die Erwerbstätigkeit in der Gesellschaft besser und auch zukunftsgerichteter zu organisieren. Junge Menschen, die erstmals in den Arbeitsmarkt einsteigen, müssen sich gegenwärtig einem höherem Maß an (erwerbs-)biographischer und sozialer Unsicherheit stellen (vgl. Willke 1999: 9), was nur eine der zahlreichen Auswirkungen des Wandels des Arbeitsmarktes darstellt.

Da eines der grundlegenden Ziele der Lissabon-Strategie die Steigerung der Erwerbstätigkeit ist, liegt der Fokus der Entwicklung insbesondere auf der so genannten „Beschäftigungsquote“ der Bevölkerung.

Diese Quote, die auch „Erwerbstätigenquote“ genannt wird, definiert sich als der Anteil

---

<sup>3</sup> Zielsetzungen des Vertrages von Lissabon auf der Internetseite des Europäischen Rat [www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm)

der Erwerbstätigen laut Labour-Force-Konzept an der jeweiligen Wohnbevölkerung. Bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen lag in Österreich im Jahr 2007 die Beschäftigungsquote gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung bei insgesamt 71,4%. Die Quote für Männer betrug dabei 78,4%, jene der Frauen 64,4%.<sup>4</sup>

## PROBLEMSTELLUNG DIESER ARBEIT

Gegenwärtig treten Beschäftigungsformen - die sich von dem gewohnten „normalen“ Beschäftigungsverhältnis in unterschiedlichem Ausmaß abgrenzen - zunehmend in den Vordergrund. Der Begriff des „normalen“ Beschäftigungsverhältnisses bezieht sich auf das in Österreich vorherrschende Normalarbeitsverhältnis. Dieses definiert sich als ein unbefristetes Dauerschuldverhältnis im Ausmaß der Normalarbeitszeit von 38,5 bzw. 40 Stunden pro Woche.<sup>5</sup>

Die Zahl der Erwerbstätigen in unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Normalarbeitsverhältnissen sinkt, im Gegensatz dazu steigt jedoch die Zahl der Arbeitnehmer die in atypischen Beschäftigungsformen beschäftigt sind.

Aktuelle Zahlen der Statistik Austria besagen, dass derzeit über 220.000 Personen keinen Job haben, und noch viel mehr nur über den sogenannten "Bruchteil" eines Arbeitsplatzes verfügen.<sup>6</sup> Die geleisteten Stunden pro Arbeitsplatz nehmen deutlich ab, und Beschäftigung in Vollzeit verlagert sich immer mehr in Richtung Teilzeitarbeit.

Folglich seien bisher 70.000 Vollzeitjobs "verschwunden". Welche Auswirkungen hat demnach eine so genannte „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Deml 1998: 42) oder anders gesagt, der Wandel der individuellen Erwerbsbiographie für die Gesellschaft? Insbesondere die heute (noch) vorherrschende Dienstleistungsgesellschaft bietet eine angemessene Basis für die Entstehung diverser Arten flexibler Beschäftigungsformen.

---

<sup>4</sup> Statistische Nachrichten; Statistik Austria; Oktober 2008: 929

<sup>5</sup> siehe dazu auch Tabelle 4 auf Seite 39 dieser Arbeit

<sup>6</sup> Artikel "Vollzeitjobs werden immer rarer" der Online-Nachrichtenseite des ORF vom 17.12.2009

Ausgenommen bei der Arbeitskräfteüberlassung, sind geringfügig Beschäftigte sowie Erwerbstätige in Teilzeitarbeit vorwiegend in den Dienstleistungsbranchen wie Handel und Gewerbe beschäftigt.<sup>7</sup> Vorzugsweise bieten diese neuen Beschäftigungsformen besonders Frauen die Möglichkeit, aufgrund der flexibleren Zeitgestaltung neben ihren Aufgaben in Haushalt und Familie auch aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen zu können. Dies betrifft vor allem die Bereiche typisch weiblicher Beschäftigung in der Dienstleistungsbranche, wie etwa Berufe im Pflegebereich oder auch im Verkauf und Reinigungssektor. Daraus ergeben sich vor allem Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbasis.

Einerseits sind durch den Druck der steigenden Arbeitslosenquote viele Beschäftigte gezwungen in atypische Beschäftigungsformen ein- bzw. umzusteigen, andererseits bieten jene flexiblen Beschäftigungsformen dem einzelnen Erwerbstätigen die Möglichkeit einer individuell gestaltbaren Arbeitszeiteinteilung, die nicht innerhalb der zeitlichen Beschränkungen einer Vollzeitbeschäftigung liegt.

Dennoch sind jene Beschäftigten die ausdrücklich den Wunsch haben in einer flexiblen Beschäftigungsform arbeiten zu können (noch) in der Minderheit. Die Risiken, die aufgrund des Mangels an sozialer Absicherung auf einen atypisch beschäftigten Arbeitnehmer zukommen, sind nicht zu unterschätzen. Bereiche wie Pensionsvorsorge, Arbeitslosenversicherung oder auch finanzielle Absicherung im Krankheitsfall sind hier im Gegensatz zum Normalarbeitsverhältnis nicht umfassend geregelt.

## SOZIOLOGISCHE RELEVANZ

### 3.1. Die strukturellen Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt

In den letzten Jahren waren der Arbeitsmarkt und insbesondere das Beschäftigungssystem in Österreich von wesentlichen Veränderungen geprägt.

Der strukturelle Wandel der Erwerbsgesellschaft vom Industrie- zum Dienstleistungs- und Informationssektor ist unübersehbar, und seine Auswirkungen - positive wie auch

---

<sup>7</sup> Statistische Nachrichten; Statistik Austria; Dezember 2008: 1151ff.

negative - sind in vielen Bereichen der Arbeitswelt bemerkbar.

Die Verbreitung neuer Beschäftigungsformen – so genannter atypischer Beschäftigungsformen – nimmt zu, wobei sich Frauen und Männer unterschiedlich auf die einzelnen Bereiche aufteilen.

Im Monatsbericht des Wirtschaftsforschungsinstitut Österreich (WIFO) ist zu lesen, dass die Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre in Österreich insbesondere von Einwirkungen wie Internationalisierung, Strukturwandel, technologischen und demographischen Veränderungen, internationalen Migrationsströmen, Änderungen des Lebensstils und einem Aufbrechen von traditionellen Familienformen geprägt ist.<sup>8</sup>

### 3.2. Die Arbeitsmarktlage in Österreich im Jahr 2007

Da die Sekundärdaten, die dieser Diplomarbeit zugrunde liegen, dem Mikrozensus-Datensatz des Jahres 2007 entnommen werden, wird hier die Arbeitsmarktlage in Österreich im Jahr 2007 - basierend auf einem Bericht des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) - kurz dargestellt. Zur Darstellung der Beschäftigungsentwicklung werden Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV-SV), sowie Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und natürlich auch Daten des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) verwendet.<sup>9</sup> Insbesondere sind für dieses Thema Begriffe wie Erwerbstätige, Arbeitslosigkeit, oder auch Arbeitskräftepotential von Bedeutung. Da sich die Untersuchungen auf unterschiedliche Aspekte des österreichischen Arbeitsmarktes konzentrieren, erfolgt auch die Erhebung der Daten anhand unterschiedlicher Konzepte. Die zentrale Bezugsgröße zu jeglicher wissenschaftlicher Untersuchung am österreichischen Arbeitsmarkt ist die Zahl der Erwerbspersonen, also folglich die erwerbstätigen Personen und die Arbeitslosen. Für das Jahr 2007 ergab dies laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 4.213.500 Erwerbspersonen laut Labour-Force Konzept und damit nach internationaler Definition.<sup>10</sup>

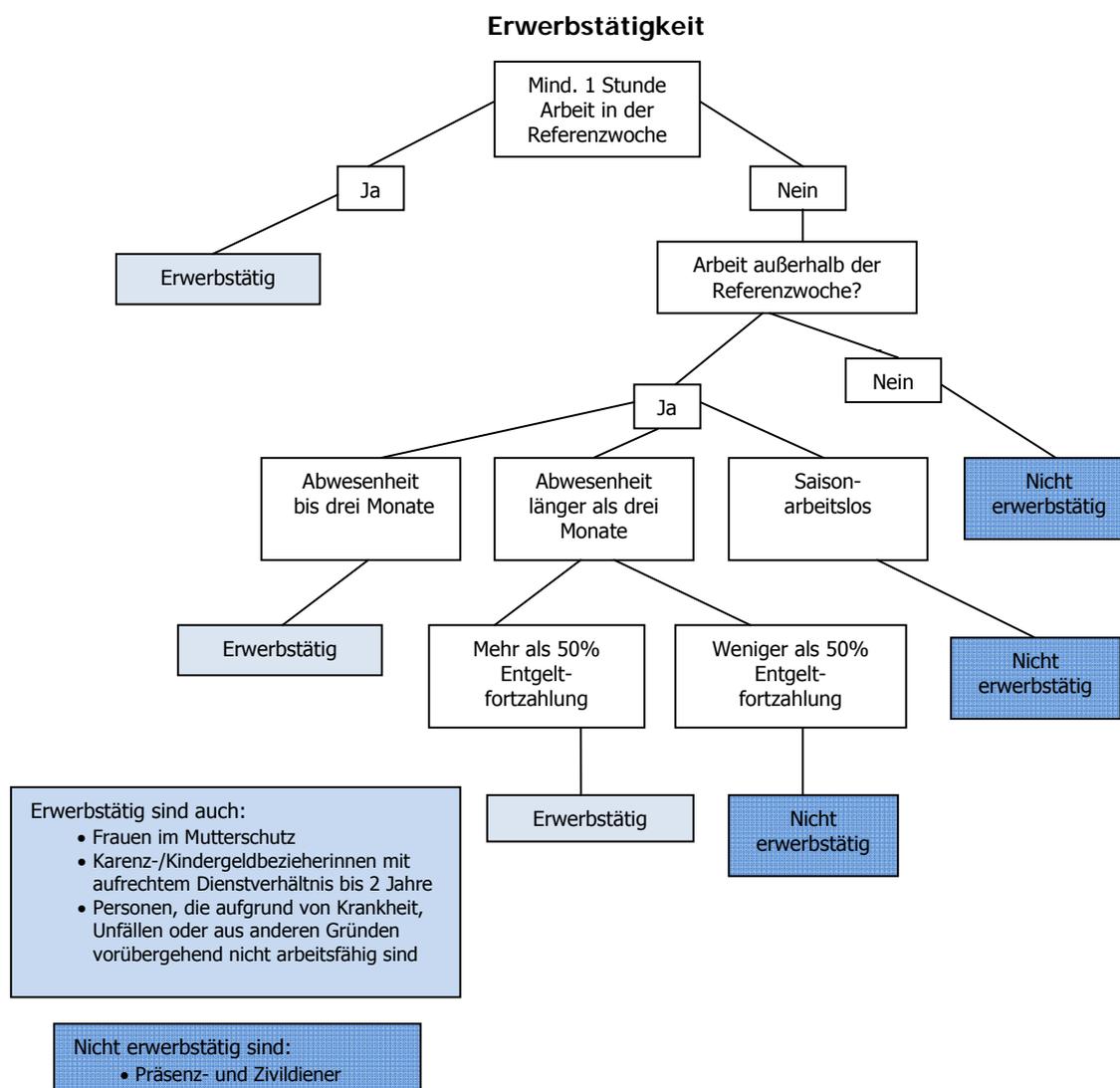
---

<sup>8</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger WIFO Monatsbericht 12/2008: 941

<sup>9</sup> zusammengefasst in den Statistischen Nachrichten der Statistik Austria 2007

<sup>10</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 10/2008: 927

**Abbildung 1: Definition von Erwerbstätigkeit nach Labour-Force-Konzept**



Quelle: Statistik Austria; Statistische Nachrichten, Übersicht 1 "Erwerbstätigkeit nach Labour-Force-Konzept"; 6/2004: 514

Das Labour-Force Konzept – auf dem auch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung basiert – wird in Abbildung 1 dargestellt.

Es legt fest, dass alle Personen, die in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung oder als Selbständige bzw. als mithelfende Familienangehörige erwerbstätig waren oder – z.B. wegen Krankheit oder Urlaub – zwar nicht gearbeitet haben, aber in einem Arbeitsverhältnis standen, sowie auch Personen in Elternkarenz

mit aufrechtem Dienstverhältnis, als erwerbstätig gezählt werden.<sup>11</sup> Den zentralen Bezugspunkt hinsichtlich des Labour-Force-Konzeptes stellt demnach die Frage dar, ob eine Person in der Referenzwoche erwerbstätig war oder nicht.

Um genaue Zahlen hinsichtlich der Erwerbsbevölkerung in Österreich zu erhalten, müssen einerseits das "reine" Arbeitskräftepotential und andererseits die erwerbstätigen Personen genau voneinander abgegrenzt werden. Demnach lag das Arbeitskräftepotential 2007 in Österreich bei 3.563.247 Personen, davon 1.920.945 Männer und 1.642.302 Frauen.<sup>12</sup> Da das Arbeitskräftepotential die Summe der unselbständig Beschäftigten und der Arbeitslosen darstellt, muss man hier aber genauer unterscheiden. In Hinblick auf die Anzahl an erwerbstätigen Personen muss hier klar definiert werden, dass hierzu vom AMS Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen gezählt werden. Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch die Krankenversicherungsträger. Erfasst werden dabei alle Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, sowie auch Personen die sich ergänzend in einer Krankenversicherung befinden. Im genaueren Sinne sind dies einem Dienstnehmer gleichgestellte Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden. Auch werden Karenz-, Kinderbetreuungsgeldbezieher, Präsenz(Zivil)dienstleistende sowie im Krankenstand befindliche Personen einbezogen. Folglich waren im Jahr 2007 3.344.039 Personen in Österreich erwerbstätig, genauer gesagt 1.797.982 Männer und 1.546.057 Frauen.<sup>13</sup>

Da sich die statistischen Daten die dieser Arbeit zugrunde liegen, auf das Jahr 2007 beziehen, lässt sich zum Vergleich mit dem Vorjahr 2006 laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ein Anstieg der unselbständig Beschäftigten um 1,9% innerhalb eines Jahres beobachten. Da die Daten des Mikrozensus jedoch anhand internationaler Standards erhoben werden, ergab sich hier sogar ein Anstieg bei den Erwerbstätigen um 2,5%.<sup>14</sup> Somit steigt die Anzahl der unselbständig Beschäftigten zwar stetig an, jedoch lässt sich beobachten, dass sich diese immer mehr auch auf die "neuen" Beschäftigungsformen aufteilen. Die Zahl der Erwerbstätigen in einem

---

<sup>11</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 10/2008: 928

<sup>12</sup> Statistik Austria; Statistisches Jahrbuch 2009: 199

<sup>13</sup> Bali Web; [www.dnet.at/bali](http://www.dnet.at/bali) - freie Abfrage nach unselbständig Beschäftigten; Stand Dezember 2009  
*BALI ist ein Online-Datenbankabfragesystem von Arbeitsmarktinformationen und wird vom APF-Team (Arbeitsmarkt-Prognose-Forschung) der Sektion VI im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreut.*

<sup>14</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 10/2008: 927

Normalarbeitsverhältnis nimmt ab, hingegen steigt die Zahl der Beschäftigten die in einer "atypischen" Beschäftigungsform angestellt sind, stetig an. Diese Beschäftigungsverhältnisse gewinnen somit immer mehr an Bedeutung.<sup>15</sup>

Noch genauere Zahlen erhält man allerdings, wenn man Statistiken zur Aktivbeschäftigung in Österreich betrachtet. Dies ergibt für das Jahr 2007, aufgeteilt auf die drei Wirtschaftssektoren, folgende Werte:

**Tabelle 1: Aktivbeschäftigung in Österreich 2007**

	2007	Veränderung zu 2006 absolut	Veränderung zu 2006 relativ (in %)
Primärsektor	28.358	+ 1.277	+ 4,7
Produktionssektor	872.711	+ 19.792	+ 2,3
Dienstleistungssektor	2.328.380	+ 44.449	+ 1,9
Aktivbeschäftigung gesamt	3.227.449	+ 65.518	+ 2,1

Quelle: Hauptverband der SV-Träger in AMS-Geschäftsbericht 2007: 4

Im Gegensatz zum langjährig beobachteten Rückgang der Beschäftigten im primären Sektor, gab es 2007 im Vergleich zum Vorjahr 2006 einen Anstieg von 4,7% in Land- und Forstwirtschaft. Im Produktionssektor sowie im Dienstleistungssektor vollzogen sich geringfügige Steigerungen der Beschäftigtenzahlen von jeweils 2,3% bzw. 1,9%.<sup>16</sup>

Die Aktivbeschäftigung (Präsenz- und Zivildienstler, sowie Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbezieher werden hier nicht mitgezählt) summiert sich dabei auf 3.277.449 Personen.

### 3.3. Die atypische Beschäftigung in Österreich 2007

Für diese wissenschaftliche Arbeit sind insbesondere drei neue Beschäftigungsformen von Bedeutung: die Teilzeitarbeit, die geringfügige Beschäftigung und die Leiharbeit. Später werden aber noch weitere atypische Beschäftigungsarten erläutert.

<sup>15</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 6/2004: 518

<sup>16</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 10/2008: 933

### 3.3.1. Die Teilzeitbeschäftigung

Betrachtet man die Zahlen für den österreichischen Arbeitsmarkt im Jahr 2007 so stellen die Teilzeitbeschäftigten die Mehrheit der atypisch Beschäftigten dar.

Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung unterscheidet bei der Berechnung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten zwei Methoden:

Einerseits werden alle Beschäftigten die bis zu 35 Stunden pro Woche arbeiten, also auch inklusive geringfügig Beschäftigter, gezählt. Dies ergibt für das Jahr 2007

946.000 Erwerbstätige, davon 773.100 Frauen und 173.500 Männer.

Werden die Erwerbstätigen allerdings direkt danach befragt, ob sie in Teilzeit oder in Vollzeit beschäftigt sind, so ergab dies 908.900 Teilzeitbeschäftigte (aufgeteilt in 749.700 Frauen und 159.200 Männer). Die Teilzeitquote ergab nach dieser Methode für die Frauen 41,2% und für die Männer 7,2%.

Der Grund für diese Unterscheidung der Befragungsarten ist, dass die Beurteilung, ob jemand vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist, je nach Branche und Tätigkeit unterschiedlich sein kann. So gibt es auch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen, nach denen 35 Stunden pro Woche als Normalarbeitszeit gezählt wird, in anderen Bereichen würde diese Anzahl an Arbeitsstunden jedoch "nur" als Teilzeit angesehen.<sup>17</sup>

### 3.3.2. Die geringfügige Beschäftigung

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten verhielt sich 2007 in Bezug auf die Geschlechterverteilung ähnlich wie die Teilzeitbeschäftigung. Von den laut Hauptverband der SV-Träger 245.100 geringfügig Erwerbstätigen, stellten fast drei Viertel, genauer 170.200 Frauen, dar. Diese Daten belegen, dass geringfügige Beschäftigung – wie auch Teilzeitarbeit – sehr oft weiblich dominiert ist.

Das entscheidende Motiv für die Wahl zur geringfügigen Beschäftigung ist, etwa für einen Studenten betrachtet, dass dies eine relativ einfache und vor allem unkomplizierte Gelegenheit darstellt, um sich neben dem Studium etwas dazuzuverdienen. Demnach sind die Möglichkeit kurzfristig Geld zu verdienen, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die ansonsten drohende Arbeitslosigkeit, bestimmende Gründe für die Wahl eines Arbeitnehmers zur atypischen Beschäftigung. So ist die geringfügige

---

<sup>17</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 6/2004: 518

Beschäftigung für Studenten oft Ergebnis der individuellen, freien Entscheidung, für Frauen stellt es jedoch oft die einzige Möglichkeit dar – neben Familie und Haushalt – auch am Arbeitsmarkt teilzunehmen. (vgl. Koeck: 166)

Die Anfänge der atypischen Beschäftigung – und damit auch der geringfügigen Beschäftigung – lassen sich laut dem Wiener Politologen Emmerich Talós in den 1970er Jahren finden. Demnach war schon in dieser Zeit eine "konstatierbare Ausbreitung von Beschäftigungsformen, die vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen" zu beobachten. (Talós 1999: 7)

Zur Bestimmung der Anzahl der Erwerbstätigen in geringfügiger Beschäftigung muss man auch hier zwei unterschiedliche Arten der Berechnung unterscheiden.

So grenzt der Hauptverband der SV-Träger geringfügige Beschäftigung anhand der Einkommensgrenze (im Jahr 2007 höchstens 341,16 €) ab, wohingegen im Mikrozensus die Berechnung anhand der geleisteten Arbeitsstunden vollzogen wird. Geringfügige Beschäftigung liegt demnach laut Mikrozensus bei einer höchst geleisteten Arbeitszeit von elf Stunden pro Woche.

### 3.3.3. Die Arbeitskräfteüberlassung – auch Leiharbeit genannt

Die Leiharbeit – auch als Arbeitskräfteüberlassung oder Zeitarbeit bezeichnet – beschreibt den Umstand, dass Erwerbstätige bei Leiharbeitsfirmen – die auch als "Überlasser" bezeichnet werden - angestellt sind. Im Auftrag dieser Leiharbeitsfirmen üben diese Beschäftigten zeitlich befristete Arbeitstätigkeiten in verschiedenen Betrieben aus. Das grundlegende Merkmal bei dieser Form der atypischen Beschäftigung ist somit, dass die Leiharbeitskräfte ihre Erwerbstätigkeit nicht bei ihrem eigentlichen Arbeitgeber sondern bei einem anderen Betrieb, einem "Beschäftiger" durchführen.

Mit dem Stichtag vom 31.7.2007 waren genau 66.688 Personen bei so genannten „Überlassern“ beschäftigt. Im Vergleich zum Juli 2006 stieg die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte um 12,5%. Im Gegensatz zu Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung ist die Arbeitskräfteüberlassung grundsätzlich männlich dominiert. Der Anteil der Frauen an den Leiharbeitern betrug 2007 lediglich 18%.

Der Großteil der männlichen Leiharbeiter, nämlich 71,5%, war in den Branchen der Industrie und Gewerbe beschäftigt.<sup>18</sup>

### 3.4. Die Arbeitslosigkeit in Österreich im Jahr 2007

Die nach „eurostat“ - dem Statistischen Amt der Europäischen Union - errechnete Arbeitslosenquote erreichte im Dezember 2007 in Österreich eine Höhe von 4,3%.

Der Durchschnitt der EU25 lag im Vergleich dazu höher, genauer bei 6,8%.<sup>19</sup> Dabei ist zu beachten, dass die Arbeitslosenquote gemäß „eurostat“ aus Haushaltsbefragungen ermittelt wird und sich dadurch auch für internationale Vergleiche eignet.

In Österreich erfolgen die Berechnungen zur Arbeitslosigkeit anhand der Mikrozensusdaten der Statistik Österreich und den monatlichen Registerdaten des Arbeitsmarktservices zur Arbeitslosigkeit. Dies stellt somit die am internationalen Beschäftigungsmarkt besser vergleichbare Arbeitslosenquote dar. Die Registerarbeitslosenquote in Österreich basiert auf der Anzahl der auf dem Arbeitsmarktservice vorgemerkten Arbeitslosen sowie den beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfassten unselbständig Beschäftigten. Es werden alle Personen mitgezählt, die in einem bestimmten Zeitraum auf Arbeitssuche waren.

So entspricht die Arbeitslosenquote des AMS Österreich für das Jahr 2007 6,2%. Aufgrund unterschiedlicher Berechnungsarten ist die Registerarbeitslosenquote nur für nationale Vergleiche verwendbar.

Da die EU-Quote einer eingeschränkten Definition von Arbeitslosigkeit nachgeht, und auch eine tendenzielle Untererfassung von Arbeitslosen bei der Arbeitskräfteerhebung vorherrscht, liegt diese Quote häufig unter der nationalen Registerquote.

---

<sup>18</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 10/2008: 933

<sup>19</sup> AMS-Österreich; Arbeitsmarktlage im Jahr 2007: 1

**Tabelle 2: Die EU-Arbeitslosenquote im Jahr 2007 - in Prozent**

EU-27	Quote im Dezember 2007
1. Niederlande	2,9
2. Dänemark	3,1
3. Litauen	3,9
3. Zypern	3,9
<b>5. Österreich</b>	4,3
5. Slowenien	4,3
7. Tschechien	4,7
15. Italien	6,0
19. Ungarn	7,3
20. Deutschland/Frankreich	7,8
27. Slowakei	10,8

Quelle: AMS Österreich; Bericht zur Arbeitsmarktlage 2007: 2

In der Tabelle 2 sind die "Spitzenreiter" und die Nachbarländer Österreichs anhand ihrer Platzierung innerhalb der EU27 bezüglich ihrer Arbeitslosenquote in Prozent gereiht. Die Niederlande und Dänemark führen mit 2,9% sowie 3,1% die Reihung an.

Österreich befindet sich gemeinsam mit Slowenien und 4,3% auf einem guten 5. Platz. Tschechien hält als einziges Nachbarland eine annähernd gleiche Arbeitslosenquote. An unterer Stelle sind mit 7,8 % Deutschland und mit 10,8% die Slowakei, die gleichzeitig auch den letzten Platz einnimmt, gereiht.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote der 27 EU-Mitgliedsstaaten lag im Dezember 2007 bei 6,8%.

Im Jahresdurchschnitt 2007 wurden insgesamt 222.248 Personen als arbeitslos gezählt, davon 124.346 Männer (55,95%) und 97.902 Frauen (44,05%).<sup>20</sup>

So gab es zudem im Jahr 2007 zwar 903.628 Zugänge in die Arbeitslosigkeit, demgegenüber stehen aber 1.044.524 Abgänge aus der Arbeitslosigkeit. Dabei ist noch zu erwähnen, dass die durchschnittliche Verweildauer der Abgänge bei Männern bei 91 und bei Frauen bei 92 Tagen lag.

Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen – Personen die länger als 6 Monate arbeitslos sind - lag 2007 mit 28.598 gemeldeten Personen, 18,09% unter der des Vorjahres.

<sup>20</sup> AMS-Österreich; Bericht zur Arbeitsmarktlage im Jahr 2007: 4

Der Bestand der Langzeitarbeitslosen über 12 Monaten sank sogar noch deutlicher, mit minus 26,4% im Vergleich zum Vorjahr.<sup>21</sup>

## THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN

### 4.1. Die Arbeit als zentraler gesellschaftlicher Tatbestand

*Heimisch in der Welt wird man nur durch Arbeit. Wer nicht arbeitet, ist heimatlos.*

Berthold Auerbach (1812-1882; deutscher Schriftsteller)

Der gesellschaftliche Alltag ist geprägt von Aussagen wie: „Der Mensch definiert sich über seine Arbeit!“ oder auch: „Ich arbeite um zu leben, ich lebe nicht um zu arbeiten!“ Solche und ähnliche Äußerungen sind in unserer Gesellschaft allgegenwärtig.

Manfred Füllsack, ein Wiener Philosoph, versucht in seiner Definition von Arbeit den Begriff zunächst umfassend zu beschreiben.

Die Arbeit des Menschen soll demnach als jene Tätigkeit markiert werden, „die unternommen wird, wenn ein bestimmter Zustand oder eine Gegebenheit in der Welt als unbefriedigend oder mangelhaft erlebt wird, oder wenn sich Ressourcen, die uns wichtig erscheinen, als knapp erweisen.“ (Füllsack 2009: 8)

Diesen Umstand betrachtete auch die deutsche Philosophin Hannah Arendt in ihrem 1958 erschienen Werk über den Begriff der Vita activa. Dabei unterteilte sie das „tätige Leben“ der Gesellschaft grundsätzlich in die drei Aspekte des Arbeitens, Herstellens und Handelns. Arendt geht dabei in ihrer Definition von Arbeit indes sogar noch tiefer, sie sieht im Leben selbst die Grundbedingung für die Arbeit. (vgl. Arendt 1999: 16)

Da sich die moderne Gesellschaft im Laufe ihrer Entwicklung in eine Konsumgesellschaft wandelt, gewinnt auch die Arbeit immer mehr an Bedeutung. Denn, so Arendt, besitzen einerseits die Konsumgüter unter allen Gegenständen den geringsten Grad an

---

<sup>21</sup> AMS-Österreich; Bericht zur Arbeitsmarktlage im Jahr 2007: 1

Beständigkeit – kaum fertig gestellt werden sie auch wieder verbraucht – andererseits ist es jedoch die grundlegende Eigenschaft von Arbeit, dass sie nichts Fassbares hinterlässt, und gleichsam das hergestellte Produkt gleich wieder verzehrt wird. (vgl. Arendt 1999: 105)

Wir, als Mitglieder einer Konsumgesellschaft, befinden uns dadurch in einem stetigen Kreislauf von Herstellen und Verbrauchen.

So sieht Arendt das Arbeiten und Konsumieren als „zwei Stadien des gleichen, dem Menschen von der Lebensnotwendigkeit aufgezwungene Prozesse“, (Arendt 1999: 150) und damit ist die moderne Gesellschaft auch ebenso eine Arbeitsgesellschaft.

Der moderne Mensch definiert seinen Platz in der Gesellschaft - wenn auch nicht vollständig, so aber doch zum Großteil - durch seinen Beruf und die berufliche Position, die er einnimmt. So sind Fragen nach Beruf und Einkommen im Alltag fortwährend anzutreffen und damit auch unabwendbar. Die Arbeit ist zweifellos untrennbar mit dem gesellschaftlichen Leben verbunden und für das Alltagsleben bestimmend.

Beschäftigte gelangen über Erwerbsarbeit auch zu ihrer sozialen Identität, denn so ist „die Arbeit in der modernen Welt zu einer besonderen, von anderen Lebensbereichen getrennten und spezifisch definierten Dimension des öffentlichen Lebens der Gesellschaft geworden.“ (Mikl-Horke 2000: 8)

Für den modernen, arbeitenden Menschen gliedert sich das tägliche Leben in die zwei Bereiche der Arbeitszeit und der verfügbaren Freizeit.

Claus Offe, ein deutscher Soziologe, bezeichnet die Arbeit sogar als „den zentralen gesellschaftlichen Tatbestand“. (Offe 1983: 38) Will man somit den sozialen Status eines Menschen belegen, so hilft einem dabei die Betrachtung der beruflichen Position des Einzelnen.

Berufliche Sozialisation findet ständig statt und ist selbst mit der Berufswahl sowie dem anschließenden Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht endgültig abgeschlossen.

Die gesellschaftlichen Strukturen und die sozialen Beziehungen in denen Arbeit stattfindet, sind ständigen Wandlungen und Veränderungen unterlegen. Die berufliche Sozialisation wird aber auch als die persönliche Entwicklung des Einzelnen in Folge von

Anforderungen und Bedingungen im Arbeitsprozess, betrachtet.

Da sich die Arbeit selbst ständig ändert und reformiert, muss sich dementsprechend auch der Arbeitende selbst diesen Neuordnungen immer wieder neu anpassen. So werden Arbeitsprozesse geändert und verbessert und so entstehen auch zwangsläufig neue Arbeit und Arbeitsformen. Immer soll dabei die Produktivität im Vordergrund stehen. Arbeit macht deshalb naturgemäß nur dann Sinn, wenn als Resultat später mehr herauskommt als vorher in Arbeit investiert wurde.

Die Entwicklung der Arbeit steht niemals still und bedingt sich gewissermaßen immer wieder selbst. Vereinfacht gesagt, macht Arbeit also Arbeit. (Füllsack 2009: 20)

Um wieder auf die Tatsache der Arbeit als den zentralen Tatbestand der Gesellschaft zurückzukommen, so ist die bestehende Situation gegenwärtig vor allem dadurch gekennzeichnet, dass neue Ansprüche an die Art der Tätigkeit aber auch neue Einstellungen der Menschen zur Arbeit selbst entstehen. Arbeit ist zentral in der Gesellschaft. So wird diese Tatsache bereits dadurch deutlich, dass der arbeitende Mensch den Großteil seines Lebens in der Arbeitswelt verbringt. (vgl. Schulz 1998: 301ff.) Die moderne Gesellschaft wird durch Innovationen und Wandel gestaltet, dadurch entstehen neue soziale Verhältnisse und neue Strukturen entwickeln sich. (vgl. Bell 1979: 35). So entstehen neben den herkömmlichen Arbeitsstrukturen neue Modelle, die darauf ausgerichtet sind Beruf, Familie und auch Freizeit miteinander zu verbinden.

Somit kann atypische Beschäftigung in mancher Hinsicht als Chance der Beteiligung am Arbeitsmarkt gesehen werden. Für bestimmte Personengruppen bieten neuen Formen der Beschäftigung durchaus individuelle Vorteile und Handlungsfreiräume, jedoch sind viele erwerbstätige Personen damit auch jenen langfristigen negativen Auswirkungen ausgeliefert, die atypische Beschäftigungsverhältnisse mitunter mit sich bringen (vgl. Koeck: 168). Diese negativen Folgen lassen sich an der geringeren Anzahl an getätigten Arbeitsstunden - und das damit verbundene verringerte Gehalt - aber auch an der geringeren sozialen- und arbeitsrechtlichen Absicherung der atypisch Beschäftigten beobachten.

## 4.2. Die fortlaufende Sektorenverschiebung am österreichischen Arbeitsmarkt

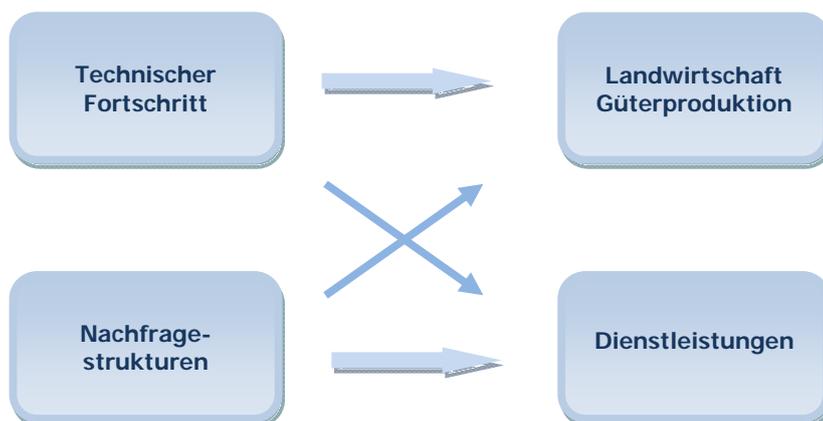
Die Organisation von Arbeit und Arbeitsbeziehungen in den verschiedensten Arbeits- und Lebenslagen definiert sich fortlaufend neu.<sup>22</sup>

Die gesellschaftliche Entwicklung lässt sich als Verbindung von technischem, sozialem und ökonomischem Fortschritt betrachten. Wobei der technische Fortschritt, gesehen an der Steigerung der Arbeitsproduktivität wiederum als Folge von wissenschaftlichen und technischen Neuerungen gesehen wird. (Haller 2008: 225)

So stellt der österreichische Soziologe, Max Haller, ein Bild des Übergangs zur gegenwärtigen Arbeitswelt dar - wie in Abbildung 2 zu sehen ist.

Technischer Fortschritt und die geänderten Nachfragestrukturen beeinflussten zuerst die Landwirtschaft und die Güterproduktion und nachfolgend immer mehr die Dienstleistungen.

**Abbildung 2:** Darstellung des Übergangs zur postindustriellen Gesellschaft



Quelle: Haller 2008: 226. Die Theorie des Übergangs zur postindustriellen Gesellschaft

<sup>22</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger. WIFO Monatsbericht 12/2008: 941

## DIE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

### 5.1. Die Drei-Sektoren-Hypothese nach Jean Fourastié

Die berühmte Drei-Stadien-Theorie der Wirtschaft – die dabei hilft wirtschaftliches Verhalten in der Gesellschaft anhand dreier Sektoren voneinander zu unterscheiden – dient hier als theoretischer Ausgangspunkt.

Jean Fourastié, ein französischer Ökonom, griff in den 1950er Jahren in seinem großen Werk „Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“ erstmals die Theorie eines Strukturwandels anhand des technischen Fortschritts auf.<sup>23</sup>

Entwicklungen und Veränderungen der modernen Gesellschaft werden, wie bereits erwähnt, durch technischen, ökonomischen und sozialem Fortschritt bedingt.

Fourastié sah insbesondere im technischen Fortschritt – der Steigerung der Arbeitsproduktivität als Folge wissenschaftlich-technischer Neuerungen – den Auslöser für wirtschaftlichen Aufschwung in der Gesellschaft.

Die grundsätzliche Idee an der Drei-Sektoren-Theorie ist, dass sich, abhängig vom Einfluss des technischen Fortschrittes auf die gesellschaftliche Produktivität, das wirtschaftliche Leben in drei Sektoren aufteilen lässt. Im Detail sind dies der primäre, der sekundäre und der tertiäre Wirtschaftssektor.

So begründete Fourastié sein Konzept mit folgender Definition:

„Ich möchte als primär alle Produktionszweige mit mittelmäßigem technischen Fortschritt (Landwirtschaft), als sekundär alle Wirtschaftszweige mit starkem technischem Fortschritt (im wesentlichen Industrie) und als tertiär alle wirtschaftlichen Tätigkeiten bezeichnen, die nur einen geringen technischen Fortschritt kannten und kennen (Handel, Verwaltung, freie Berufe, Dienstleistungsberufe u. ä.)“ (Fourastié 1969: 30)

Wirtschaftliches Leben ist definiert durch Produktion und Verbrauch, der Arbeitsmarkt ist bestimmt von Angebot und Nachfrage. „Der Mensch produziert, um zu verbrauchen; der Verbrauch ist das Ziel, die Produktion das Mittel. Zwischen Produktion und Verbrauch vollzieht sich jede wirtschaftliche Tätigkeit.“ (Fourastié 1969: 37)

---

<sup>23</sup> vgl. Fourastié Jean, "Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts". Köln, 1969

Ebenso ist der Kreislauf von Produktion und Verbrauch ebenfalls unabdingbar mit dem technischen Fortschritt verbunden. Technische Entwicklungen helfen im zunehmenden Maße natürliche Rohstoffe für die Gesellschaft verwertbar zu machen.

Die Beschäftigung in der Bevölkerung entwickelte sich demzufolge auch in drei aufeinander folgenden Phasen.

Die Agrargesellschaft, in der vornehmlich Traditionen und das Familienleben die Hauptrolle spielten, stellte dabei die erste Phase dar. Mit dem darauf folgenden Übergang in die Industrialisierung zogen immer mehr Menschen vom Land in die Stadt um Arbeit in den dort neu gegründeten Betrieben zu finden – der Beginn der zweiten Phase.

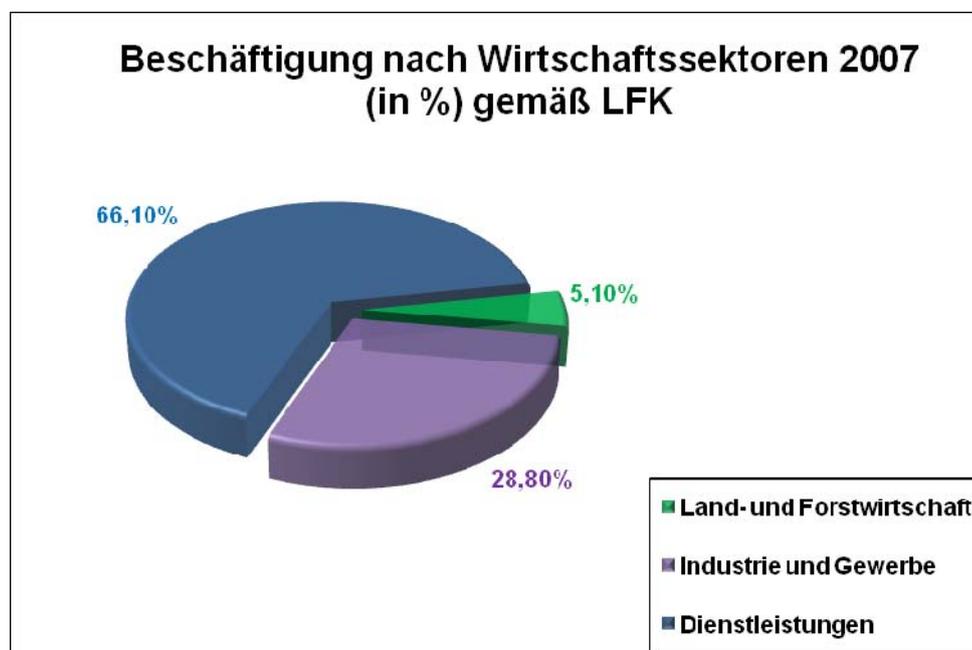
Der Dienstleistungsbereich trat in der darauf folgenden dritten Phase in den Vordergrund, wobei hier aktuell ein Übergang in den quaternären Sektor der Wissensarbeit zu beobachten ist.

Als „die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“ bezeichnete Fourastié demnach auch die soziale Entwicklung hin zur Dienstleistungsgesellschaft. (vgl. Füllsack 2009: 82)

Fourastié beschrieb in diesem Prozess folglich die Aufnahme jener Erwerbstätigen, die aus dem primären und sekundären Wirtschaftssektor austraten, in den tertiären Sektor. Aktuell arbeitet die Mehrheit der Erwerbstätigen im tertiären, im Dienstleistungssektor. Knapp ein Viertel der Beschäftigten sind in Industrie und Gewerbe, und eine stetig kleiner werdende Minderheit arbeitet noch in Land- bzw. Forstwirtschaft.

Für das Jahr 2007 ergibt dies folgende Werte:

**Abbildung 3:** Beschäftigung in Österreich nach Wirtschaftssectoren



Quelle: Statistik Austria; Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2007: 24; Zahlen laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen

Doch genau in diesem Verlauf sieht Ludwig Bußmann, ein deutscher Ökonom, das grundlegende Problem des Strukturwandels zugrunde liegen. (vgl. Bußmann 1999: 11) Der Dienstleistungssektor wächst zwar stetig an, muss aber auch immer mehr Erwerbstätige aufnehmen.

Folglich wirkt sich der wirtschaftliche Strukturwandel, mit steigender Zunahme der Beschäftigten am tertiären Sektor, aber nicht nur auf die Anzahl der Erwerbstätigen, sondern auch auf die Qualität der Beschäftigungsform, aus.

## 5.2. Bisherige Erwerbsbiographien ändern sich

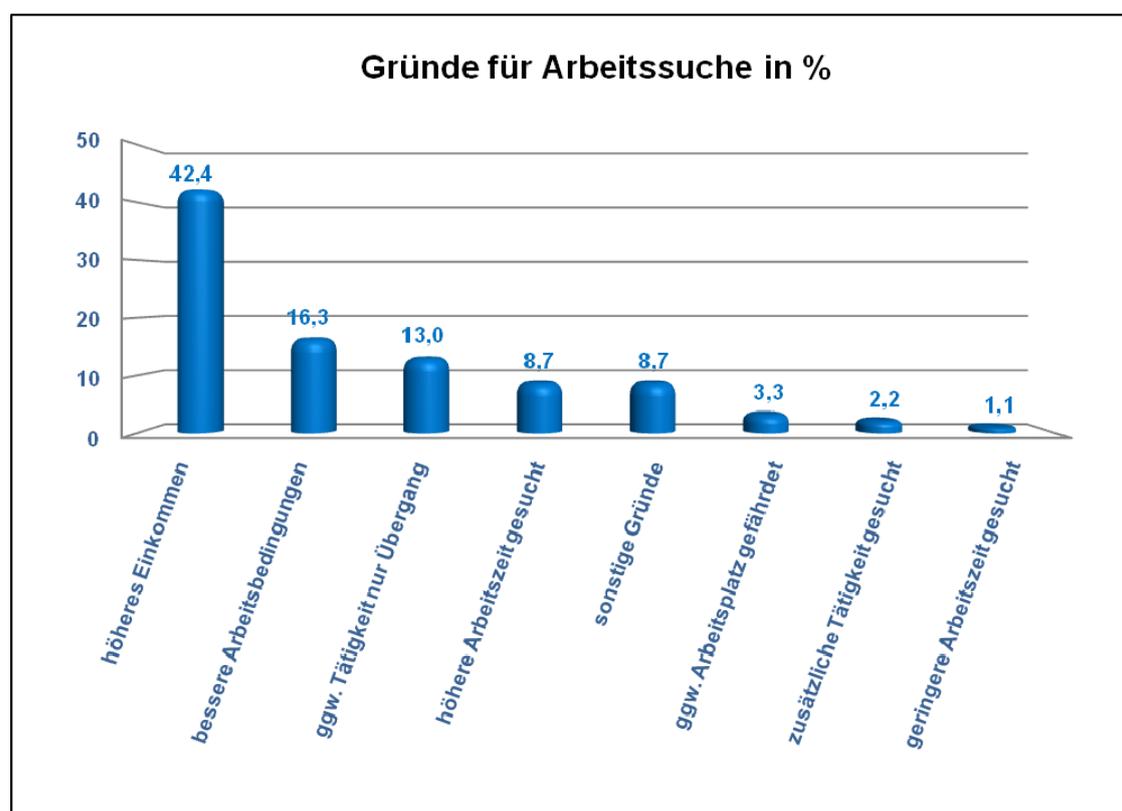
Geradlinige Erwerbsbiographien und so genannte „normale“ Arbeitsverhältnisse werden in Zukunft immer seltener.

Die „Beschäftigung auf Lebenszeit“ an ausschließlich einem Arbeitsplatz oder in zumindest einem Berufsfeld wird in Zukunft nur mehr vereinzelt anzutreffen sein.

Im Gegensatz dazu wird eher der mehrmalige Wechsel des Arbeitsplatzes im Verlauf einer Berufslaufbahn das gegenwärtige Gesellschaftsbild prägen. Im Laufe eines Erwerbslebens muss der einzelne Arbeitnehmer verschiedenste individuelle Entscheidungen treffen.

Es geschieht dies meist aus finanziellen Gründen, aber auch persönliche Veränderungen spielen häufig eine Rolle.

**Abbildung 4: Gründe für die Arbeitssuche im Jahr 2007**



Quelle: vgl. Statistik Austria; Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007; eigene Berechnungen;

So gaben im Rahmen der Befragung zum Mikrozensus 2007, fast die Hälfte (42,4%) der Arbeitssuchenden an, dass sie ein höheres Einkommen anstreben.

Bedeutende Gründe für die Arbeitssuche sind auch die Suche nach besseren Arbeitsbedingungen (16,3%), oder dass die gegenwärtige Arbeit nur als

Übergangslösung (13,0%) gesehen wird.

Relativ unbedeutend ist für Personen die Arbeit suchen, die Aussicht auf eine geringere Anzahl an Arbeitsstunden (2,2%). Gar nur knapp ein Prozent der Befragten gibt an eine zusätzliche Tätigkeit zu suchen.

Mit der zunehmenden Individualisierung und dem Weg Richtung „Multioptionsgesellschaft“, ändert sich auch die Struktur der Gesellschaft.

Die Arbeitswelt selbst geht in eine neue Richtung, und damit ändern sich auch bisher typisch verlaufende Erwerbsbiographien.

Die These der Multioptionsgesellschaft des Schweizer Soziologen Peter Gross geht, in einfachen Worten gesagt, davon aus, dass sich die bisherigen Verpflichtungen und Richtlinien die dem Einzelnen vorgegeben sind, zunehmend auflösen und stattdessen in individuelle Optionen wandeln. Die Pflichten und Aufgaben die meist auf Traditionen beruhen, werden im Alltag zunehmend durch subjektive Wahlmöglichkeiten ersetzt. Auch hier führt wieder insbesondere die technische und ökonomische Weiterentwicklung die Gesellschaft, so Gross, in diese neue Richtung.<sup>24</sup>

Die moderne Gesellschaft definiert sich auch über den stetigen Willen zur Steigerung, denn so "gründet die Moderne auf dem Drang nach Mehr." (Gross, 1994: 11). So will der moderne Mensch im Leben stets vorwärts kommen – das gilt für das Alltagsleben wie auch für das Berufsleben.

Die traditionelle Erwerbsbiographie, mit dem traditionellen Normalarbeitsverhältnis, ist in der heutigen Gesellschaft immer seltener anzutreffen. Doch genau in dieser Tatsache kann auch ein positiver Aspekt im Hinblick auf die neuen Beschäftigungsformen gesehen werden. So ist ein atypisch Beschäftigter - flüchtig betrachtet - vorerst nicht an die zeitlichen und strukturellen Vorgaben eines Normalarbeitsverhältnisses gebunden. Die Beschäftigung kann somit auch besser an die individuellen Wünsche und Bedürfnisse angepasst werden.

Doch genau hier liegt aber wiederum das Problem der "Multioptionsgesellschaft", denn mit dem Mehr an Freiheiten und individuellen Anpassungen der eigenen Arbeit, verliert der atypisch Beschäftigte auch den Schutz, den die Richtlinien und Regelungen eines traditionellen Normalarbeitsverhältnisses bieten würden.

---

<sup>24</sup> vgl. Gross, Peter. Die Multioptionsgesellschaft. 1995

### 5.3. Die gegenwärtige Arbeitswelt und die atypischen Beschäftigungsverhältnisse

In den vergangenen zwei bis drei Jahrzehnten unterlag der Arbeitsmarkt auch in Hinblick auf den Beschäftigungsmarkt einem ständigen Wandel. Insbesondere jene Arbeitsformen nahmen zu, die nicht dem typischen Normalarbeitsverhältnis entsprechen.

Neben dem Rückgang so genannter typischer, geradliniger Erwerbsbiographien ist die gegenwärtige Arbeitswelt auch immer mehr definiert durch neue Beschäftigungsformen wie der Teilzeitarbeit, der geringfügigen Beschäftigung, der freien Dienstverträge oder auch der Leiharbeit. Ein Ende dieser Entwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt ist auch zukünftig nicht in Sicht – eher werden sich atypische Beschäftigungsverhältnisse noch vermehren.

Es können jedoch auch vielfältige Vorteile in diesen neuen Beschäftigungsverhältnissen entdeckt werden. Diese könnten zu einem Punkt in der erhöhten Flexibilität der Arbeitnehmer gesehen werden.

Dennoch überwiegen meist die Nachteile und es können sich negative Folge ergeben, wie etwa ein diskontinuierlicher Arbeitseinsatz, kein geregeltes Einkommen und geringe sozialer Absicherung für atypisch Beschäftigte. (vgl. Holzinger 2001: 7)

Deshalb liegt vermutlich auch der Wunsch der Mehrheit dieser Arbeitnehmer die sich in einem atypischen Arbeitsverhältnis befinden, im Einstieg in die Vollbeschäftigung.

Anhand des Geschäftsberichtes des Arbeitsmarktservices Austria aus dem Jahr 2007 lässt sich feststellen, dass im Vergleich zu der aktiven Erwerbsbetätigung die Zahl der flexiblen Beschäftigungsformen überdurchschnittlich angestiegen ist.<sup>25</sup>

Die jahresdurchschnittliche Beschäftigung lag in Österreich im Jahr 2007 bei 3.344.039 Personen (davon 1.546.057 Frauen) und stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um 63.162 Personen bzw. 1,9% (Steigerung der Frauenbeschäftigung 2,0%).<sup>26</sup> Im Vergleich zur Entwicklung der Aktivbeschäftigung war aber insbesondere eine überdurchschnittliche Steigerung flexibler Beschäftigungsformen zu beobachten.

---

<sup>25</sup> AMS Österreich; Geschäftsbericht 2007: 5

<sup>26</sup> AMS Österreich; Geschäftsbericht 2007: 5

Dazu eine Tabelle aus dem AMS Geschäftsbericht 2007:

**Tabelle 3: Anteil der flexiblen Beschäftigungsformen in Österreich**

	2007 gesamt	Veränderung zu 2006 absolut	Veränderung zu 2006 relativ (%)	2007 davon Frauen	Veränderung zu 2006 absolut	Veränderung zu 2006 relativ (%)
<b>Teilzeit- beschäftigung*</b>	779.200	+15.100	+1,98	669.000	+12.100	+1,84
<b>Zeitarbeit**</b>	66.688	+7.426	+12,53	12.490	+1.911	+18,06
<b>Geringfügige Beschäftigung***</b>	245.832	+10.026	+4,25	170.581	+5.666	+3,44
<b>Freie Dienstverträge***</b>	26.077	-1.295	-4,73	13.528	-509	-3,63

Quelle: BMWA, Hauptverband, Statistik Austria in AMS Österreich; Geschäftsbericht 2007: 5

Wie aus Tabelle 3 ersichtlich hat insbesondere die Zeitarbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung einen deutlichen Aufschwung erlebt. Im Jahr 2007 waren 66.688 Personen in einem Arbeitskräfteüberlassungsverhältnis beschäftigt, was eine Zunahme von 7.426 Beschäftigten bzw. ein Plus von 12,53 % bedeutet.

Bemerkenswert ist auch die Tatsache, dass von den gesamt 779.200 Teilzeitbeschäftigten, allein 669.000 weiblich waren.

Somit waren mehr als 85,86 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Auch hat diese Beschäftigungsform 2007 einen Zuwachs von 12.100 Beschäftigten zu verbuchen. Lediglich die freien Dienstverträge haben sich im Vergleich zu 2006 um 4,73% (1.295 Beschäftigte) leicht vermindert.

Als weitere Folge der Übergänge am Arbeitsmarkt ist auch zu beobachten, dass mitunter Wissensarbeit zum neuen Leitmodell für Arbeit wird.

Wissen, sowie die Organisation von Arbeit und die individuellen Qualifikationsanforderungen unterliegen stetigen Neuerungen. Neue Arbeitsformen verlangen beständig nach neuen und besseren individuellen Qualifikationen - Lernen und Arbeit

muss heute Hand in Hand gehen.

Eine beständige Weiterbildung des Einzelnen um mit den technischen, wissenschaftlichen oder auch wirtschaftlichen Innovationen Schritt halten zu können, wird deshalb in der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft vorausgesetzt.

Wissen wird als „strategischer Rohstoff und Produktionsfaktor der Zukunft gesehen.“ (Willke 1999: 184) Arbeit läuft wissensbasiert ab, und ist gleichzeitig auch wissensschaffend.

Bildungsarbeit ist hingegen auch stark zukunftsweisend, da sie die Fähigkeit besitzt Menschen sozial zu mobilisieren. Bildet sich jemand so verändert er sich auch, neue Bedürfnisse und Wünsche treten in den Vordergrund. Schließlich werden Erwartungen an das Umfeld gestellt, die ohne Bildung möglicherweise nicht vorhanden wären. (vgl. Füllsack 2009: 76)

Gleichwohl ständig neue Beschäftigungsfelder aufgrund der Vielfalt und dem Auftauchen verschiedener neuer Wirtschaftsbereiche entstehen, fallen im Gegensatz dazu jedoch eher traditionelle, nicht mehr wettbewerbsfähige Beschäftigungsfelder kontinuierlich weg.

Es entstehen neue Modelle die dabei helfen Beruf, Freizeit und Familie besser miteinander zu vereinen. Des Weiteren wird beiderseits – sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber - immer mehr in Aus- und Weiterbildung investiert.

Die Arbeitswelt verändert sich ständig, und als Folge davon gewinnen neue Beschäftigungsformen wie etwa freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung oder auch Leiharbeit in unserer heutigen Gesellschaft immer mehr an Einfluss.

Demgegenüber verliert das Normalarbeitsverhältnis jedoch stetig an Bedeutung.

In einem Forschungsprojekt der Arbeiterkammer Wien mit dem Titel „Atypisch beschäftigt – Typisch für die Zukunft der Arbeit?“ aus dem Jahr 2006 wird dargestellt, dass sich der europaweite Trend zu neuen Beschäftigungsformen auch immer mehr in Österreich bemerkbar macht. So sind bereits mehr als eine Million Arbeitnehmer in Österreich atypisch beschäftigt.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Schönbauer, AK WIEN 2006: 7

Die Organisation der Arbeit wird neu definiert und auch die Arbeitsbeziehungen in den verschiedenen Arbeits- und Lebenslagen richten sich neu aus.

"Neue Beschäftigungsformen gewinnen an Bedeutung, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis der abhängigen, unbefristeten, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Vollzeitbeschäftigung entsprechen oder unter eine traditionelle selbständige Tätigkeit fallen."<sup>28</sup>

Neue Beschäftigungsfelder eröffnen sich - alte, traditionelle fallen immer mehr weg.

Die mengenmäßige Vermehrung von Arbeitsplätzen und die Einführung neuer Arbeitsformen erzeugen neue Arten von "Jobs", deren soziale Auswirkungen oft erst im Nachhinein sichtbar werden. Auch der traditionelle "Arbeitsplatz" verschwindet zunehmend. Im Verlauf eines Arbeitslebens müssen viel häufiger "Berufe" und "Tätigkeitsfelder" geändert werden als früher. Neben den vertrauten Arbeitsstrukturen entstehen zudem neue Modelle, die Beruf, Freizeit, Familie, Pflegeleistungen sowie Aus- und Weiterbildung miteinander vereinen oder auch produktionsbedingte Schwankungen abfedern können.<sup>29</sup>

Neue Tätigkeitsformen wie Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit sowie freie Dienstverträge gestalten den gegenwärtigen österreichischen Arbeitsmarkt immer mehr mit. Die Folge davon ist, dass sich die Struktur und Organisation der Arbeit diesen neuen Aspekten anpasst, und dadurch neue Beschäftigungsformen entstehen und auch an Bedeutung gewinnen. Dies sind neue Beschäftigungsformen, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis der abhängigen, unbefristeten, arbeits- und sozialrechtlichen abgesicherten Vollzeitbeschäftigung entsprechen oder unter eine traditionelle selbstständige Tätigkeit fallen.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Bock-Schappelwein, Mühlberger. WIFO Monatsbericht 12/2008: 941

<sup>29</sup> Bock-Schappelwein, Mühlberger. WIFO Monatsbericht 12/2008: 941

<sup>30</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger. WIFO Monatsbericht 12/2008: 941

## DAS KONZEPT VON FLEXICURITY

### 6.1. Flexibilität durch Sicherheit

Am gegenwärtigen Arbeitsmarkt ist die "Beschäftigung auf Lebenszeit" bei nur einem Arbeitgeber oder in auch nur einem Berufsfeld immer seltener anzutreffen.

Der Erwerbstätige wird mit dem Aspekt der beruflichen Mobilität konfrontiert, der mehrmalige Wechsel des Arbeitsplatzes im Verlauf eines Berufslebens ist heute nichts Ungewöhnliches mehr. Die Tatsache der beruflichen Mobilität findet als Folge des gesellschaftlichen Wandels statt. Im Rahmen der sich verändernden Berufsbiographien tritt insbesondere die durch bildungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ermöglichte "Beschäftigungsfähigkeit" in den Vordergrund.

Berufliche Mobilität an sich kann für den Erwerbstätigen sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben. Arbeitnehmer in atypischer Beschäftigung, dabei insbesondere die befristeten Beschäftigten, werden zwangsläufig mit mehrmaligen Arbeitsplatzwechseln konfrontiert. Da Mobilität am Arbeitsmarkt unterschiedlich motiviert bzw. verursacht sein kann, kann sie dem Arbeitnehmer zwar einerseits aufgezwungen sein, andererseits kann berufliche Mobilität aber auch aufgrund einer freien, individuellen Entscheidung erfolgen. (vgl. Jellasitz 2008: 1) Berufliche Mobilität verlangt von dem Arbeitnehmer ein gewisses Maß an Flexibilität. Im gegenwärtigen Strukturwandel stellt die Flexibilität eine der wichtigsten Voraussetzung an den Arbeitnehmer dar.

Das Konzept von Flexicurity soll dabei als neue Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit auftreten. (vgl. Schweighofer 2008: 1)

Die neuen Beschäftigungsformen, die den gegenwärtigen Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussen, sind somit auch untrennbar mit dem Konzept von „Flexicurity“ verbunden. Allgemein betrachtet wird damit die Kombination aus Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt dargestellt.

Gesellschaftliche Entwicklungen wie die voranschreitende Globalisierung, der rasante technische Fortschritt und der demographische Wandel, verlangen von der erwerbstätigen Bevölkerung immer mehr Flexibilität.

Der gegenwärtige Arbeitnehmer muss in erster Linie flexibel sein, und so verlaufen gegenwärtig individuelle Erwerbsbiographien in den seltensten Fällen ein Leben lang geradlinig. Arbeitszeiten, -orte und -aufgaben, sowie auch die Berufe selbst wechseln und ändern sich fortlaufend. (vgl. Ehrlinghagen in Kronauer 2005: 31)

## 6.2. Stabilität und Flexibilität im Beschäftigungssystem

Um den fortlaufenden Strukturwandel, und dabei vor allem Arbeitszeit und Freizeit besser aufeinander abstimmen zu können ist vom Arbeitnehmer insbesondere eine individuelle Eigenschaft gefragt – die Flexibilität.

Flexibilität steht dabei, laut dem deutschen Soziologen Klaus Semlinger, für die „Möglichkeit eines Systems zu quantitativen oder qualitativen Anpassungen bei veränderten Umweltzuständen.“ (Semlinger 1991: 20)

Um dabei auf dem gegenwärtigen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, muss der Arbeitnehmer vor allem anpassungsfähig sein. Der vorherrschende Wandel am Arbeitsmarkt und die damit verbundene Dynamik eröffnen dem Arbeitnehmer zwar vielerlei Möglichkeiten können jedoch auch nachteilige Auswirkungen mit sich bringen. So sieht Semlinger die Flexibilität des Einzelnen sogar als die „Wunderwaffe gegen Wachstumsschwäche und Beschäftigungsmangel.“ (Semlinger 1991: 5)

Damit eine Flexibilisierung ermöglicht werden kann, müssen insbesondere die Richtlinien einer Normalbeschäftigung hinterfragt werden. Die vorgegebene, rechtlich festgelegte Arbeitszeit unterläuft dabei genauso Änderungen, wie auch der Aspekt der unbefristeten Beschäftigung selbst stetig Umgestaltungen durchläuft.

Der Arbeitsprozess selbst unterliegt ständigen Änderungen und kann sich somit auch besser der ständigen Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen anpassen.

Dies stellt grundsätzlich einen entscheidenden Nutzen für den Arbeitgeber dar.

Für die Arbeitnehmer kann die befristete Beschäftigung sowohl positive wie auch negative Konsequenzen haben.

Einerseits bieten gelockerte Kündigungsschutzregelungen zwar eine geringere Arbeitsplatzsicherheit, andererseits können sich dadurch aber mehr Möglichkeiten für

Arbeitssuchende ergeben. Insbesondere für geringer qualifizierte Arbeitnehmer die häufig mit andauernder Arbeitslosigkeit kämpfen müssen, kann dies mitunter einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt bedeuten. Denn so erlaubt die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung dem Arbeitgeber, einen möglichen Kandidaten für einen Arbeitsplatz vorerst einmal für einige Zeit „auszutesten“, ohne ihm sofort eine permanente Arbeitsstelle garantieren zu müssen. (vgl. Groß, Giesecke 2002: 87)

Flexibilität im Erwerbsleben kann sich aber auch als immer häufigere Unterbrechungen im individuellen Erwerbsverlauf darstellen. Zwischenbetriebliche Mobilität kann so durchaus als positive Erwerbsunterbrechung angesehen werden, wohingegen Arbeitslosigkeit ein typisch negativer, aber leider auch ein häufig beobachtbarer Aspekt, ist. Die Auswirkungen der Flexibilität am Arbeitsmarkt sind deshalb grundlegend zu betrachten. So vollziehen sich unterschiedliche Formen von Wechsel und Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie aufgrund verschiedenster Anlässe, und so muss man diese auch unterscheiden und bewältigen können. (vgl. Bender, Konietzka 2000: 476)

Je länger man in einem konstanten Arbeitsverhältnis beschäftigt ist umso mehr Kenntnisse und Fähigkeiten kann man sich aneignen. Folglich sinkt mit andauernder Arbeitslosigkeit die Möglichkeit am Beschäftigungsmarkt wieder einen passenden Job zu finden. Dementsprechend bedeutend ist somit der kontinuierliche Verlauf der Erwerbsbiographie einer Person. Es ändern sich sowohl die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber. Die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen unterliegt ständigen Schwankungen und verlangt daher nach einer konstanten Anpassung, sowie auch ebenso entsprechenden Entwicklungen auf dem Beschäftigungssektor. Dabei Flexibilität und Sicherheit zu vereinen wird somit zu den bedeutenden zukünftigen Aufgaben seitens der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gehören. (Klammer in Kronauer 2005: 249) Wie der neu geschaffene Terminus „Flexicurity“ schon deutlich vorgibt, wird eine erfolgreiche Verbindung der zunehmenden Flexibilität am Arbeitsmarkt (flexibility) mit angemessener sozialer Sicherheit (security) angestrebt. (vgl. Kronauer, Linne 2005: 9) In einer von Strukturwandel gekennzeichneten Wirtschaft benötigen Unternehmen in Zeiten der Unsicherheit von Seiten ihrer Arbeitnehmer Flexibilität und Anpassung. (vgl. Keller/Seifert 2007: 128)

Der fortschreitende ökonomische Wandel betrifft natürlich nicht nur Österreich allein, auch andere europäische Arbeitsmärkte sind davon betroffen. Die Europäische Union will deshalb mit dem Konzept von Flexicurity nicht nur die internationale Wettbewerbsfähigkeit einzelner Gesellschaften gewährleisten, sondern es soll gleichzeitig auch das europäische Sozialmodell beibehalten bzw. sogar erhöht werden. Insbesondere die Abteilung von Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der europäischen Kommission befasst sich umfassend mit dem Aspekt von Flexicurity in der europäischen Arbeitswelt.

Dabei wurden verschiedene Handlungsanweisungen als Leitmotive des Konzepts von „flexicurity“ zusammengefasst:

- Arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen
- Sicherheit bei Arbeitsplatzverlust bzw. bei Wiedereinstieg einen Arbeitsplatz zu erlangen
- Einkommensersatzleistungen während der Arbeitslosigkeit
- Absicherung bei Krankheit, Arbeitsunfall, Alter etc.
- Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, Aus- und Weiterbildung
- Lohnverhandlungssysteme <sup>31</sup>

Die Gesetzesvorgaben die auf Basis der Flexicurity festgelegt werden, sollen Arbeitnehmern die in neuen Beschäftigungsformen angestellt sind, somit die gleiche arbeitsrechtliche Absicherung gewährleisten wie Erwerbstätigen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung.

Als praktisches Beispiel von Flexicurity in Österreich soll kurz das „Flexicurity“-Paket dargestellt werden.

Diese „Abfertigung Neu“ oder auch allgemein Mitarbeitervorsorge genannt, dient der gesteigerten sozialen Absicherung.

Im Detail soll die soziale Absicherung für freie Dienstnehmer und Selbständige verbessert werden, die Bildungskarenz soll für Arbeitnehmer attraktiver gestaltet

---

<sup>31</sup> Erläuterungen zu Flexicurity und dem Europäischen Lebensmodell auf der Internetseite zur österreichischen EU-Ratspräsidentschaft:  
[www.eu2006.at/de/News/Background\\_Information/2001bartensteinbeso2.html](http://www.eu2006.at/de/News/Background_Information/2001bartensteinbeso2.html) (Stand 21.3.2010)

werden, sowie die Zumutbarkeitsbestimmungen bei der Vermittlung von Arbeitslosen soll modernisiert werden.

Genauere Einzelheiten des „Flexicurity“-Pakets des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend werden im Anhang dargelegt.<sup>32</sup>

## DIE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IN ÖSTERREICH

Der österreichische Arbeitsmarkt präsentiert eine Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsformen.

In erster Linie geschieht eine Abgrenzung zum typischen „Normalarbeitsverhältnis“ anhand der getätigten Arbeitszeit bzw. des Entgeltes, aber es sind auch arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen von Bedeutung. Vereinfacht gesagt, werden zu den Formen atypischer Beschäftigung zusammenfassend all jene Beschäftigungsformen gezählt, die nicht in die genau definierte Bestimmung des Normalarbeitsverhältnisses passen. (vgl. Keller/Seifert 2007: 235) Folgende Tabelle 4 soll dabei helfen, einen kurzen Überblick der vorhandenen Beschäftigungsformen in Österreich zu gewinnen.

---

<sup>32</sup> Erläuterungen zum „Flexicurity“-Paket auf der Internetseite des Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend:  
[www.bmsk.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0129&doc=CMS1218187771225](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0129&doc=CMS1218187771225)

**Tabelle 4: Die Beschäftigungsformen in Österreich**

<b>Beschäftigungsform</b>	<b>Definition bzw. Abgrenzung anhand getätigter Arbeitszeit</b>	<b>Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung</b>
<b>Normalarbeitsverhältnis</b>	Unbefristetes Dauerschuldverhältnis im Ausmaß der Normalarbeitszeit unter Weisungsbefugnis des und wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber/s; Persönliche Leistungserbringungen durch den/die Arbeitnehmer	Volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, des Mutterschutzgesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsrechtes (ASVG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes; es gelten i.d.R. sektorale Kollektivverträge
<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	Wie Normalarbeitsverhältnis bei einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 35 Stunden	Wie Normalarbeitsverhältnis
<b>Geringfügige Beschäftigung</b>	Dauerschuldverhältnis, dass die Bruttoentgeltung im Monat 366,33 € (gilt für 2010) nicht übersteigt	Volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts; keine Sozialversicherungspflicht, nur Unfallversicherung keine Arbeitslosenversicherung
<b>Befristete Beschäftigung</b>	Wie Normalarbeitsverhältnis, allerdings Beendigung zu einem vereinbarten Zeitpunkt	Wie Normalarbeitsverhältnis
<b>Leiharbeit</b>	Dreiecksverhältnis: Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeitnehmer und Überlasser; Überlassungsvertrag zwischen Einsatzbetrieb und Überlasser;	Wie Normalarbeitsverhältnis; für Angestellte und Arbeiter existiert ein Kollektivvertrag
<b>Freier Dienstvertrag</b>	Befristetes oder unbefristetes Dauerschuldverhältnis; keine betriebliche Einbindung und kein Weisungsrecht durch den Arbeitgeber	Keine Geltung des Arbeitsrechts, des Mutterschutzgesetzes; seit 1998 Geltung des ASVG, wenn Einkünfte über der Versicherungsgrenze; keine Kollektivvertragsregelung
<b>Neue Selbstständige</b>	Zielschuldverhältnis in der Form eines Werkvertrags ohne Gewerbeschein	Wie freier Dienstvertrag

Quelle: vgl. Pernicka & Stadler 2006: 7; eigene Darstellung

## 7.1. Das Normalarbeitsverhältnis

Das Normalarbeitsverhältnis stellt in Österreich den zentralen Bezugspunkt für Erwerbstätigkeit dar. Es orientieren sich im Besonderen die atypischen Beschäftigungsverhältnisse an den Regelungen und Richtlinien des Normalarbeitsverhältnisses.

„Normalität“ garantiert das Normalarbeitsverhältnis einerseits anhand der großen Anzahl an Erwerbstätigen die in so einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, sowie andererseits durch die Regelmäßigkeit und Leitbildfunktion die es gegenüber anderen Beschäftigungsformen darstellt. (vgl. Szwuart, 2008: 5)

Dies lässt sich gut am Aspekt der sich verändernden Arbeitszeiten darstellen. Speziell die angestrebte Verkürzung der Arbeitszeiten – Reduzierung der täglichen sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, flexiblere und längere Urlaubszeiten, etc. - gewinnt aktuell immer mehr an Bedeutung.

Max Haller führt die Arbeitszeitverkürzung einerseits auf die veränderte Organisation der Arbeitnehmer sowie auch auf den vorherrschenden Produktivitätsfortschritt zurück. (vgl. Haller 2008: 229)

Die Nachkriegszeit in Österreich war geprägt vom wirtschaftlichen Aufschwung und folglich einem rasant anwachsenden industriellen Sektor. Diese Situation trug maßgeblich zur Entstehung des Normalarbeitsverhältnisses bei. Die abhängige Beschäftigung durchlief im Laufe ihrer Entwicklung bedeutende Verbesserungen hinsichtlich materieller und rechtlicher Absicherung. Schrittweise verkürzte sich die wöchentlich geleistete Arbeitszeit und auch die Gehaltunterschiede zwischen Männern und Frauen reduzierten sich.

Ziel war es, dass die Erhaltung des Lebensstandards auch bei Alter, Krankheit oder Arbeitslosigkeit gewährleistet sein sollte. (vgl. Szuwart 2008: 6)

### 7.1.1. Das Normalarbeitsverhältnis als zentraler arbeitsrechtlicher Bezugspunkt

Das Normalarbeitsverhältnis gilt auch heute noch als der zentrale Bezugspunkt in den gegenwärtigen arbeitsmarktrechtlichen Debatten, und in den sozialwissenschaftlichen Forschungen über Entwicklungen am Arbeitsmarkt. (vgl. Szuwart 2008: 4)

Die Arbeitszeiten waren lange Zeit den traditionellen – familiären und gesellschaftlichen – Zeitvorgaben angepasst. Doch mit dem voranschreitenden strukturellem und sozialem Wandel und dem damit verbundenen Änderungen der gesellschaftlichen und familiären Verhältnisse, befinden sich nun auch diese Zeitvorgaben im Umbruch.

So durchlief das Normalarbeitsverhältnis dauernden Veränderungen, wie etwa die Verkürzung der vorerst 40-Stunden-Woche auf heute gesetzlich geregelten 38,5 Stunden Arbeit pro Woche. So war der Arbeitstag lange Zeit von den stets gleichen, geregelten Arbeitszeiten geprägt. Eine Arbeitswoche unterteilte sich gewöhnlich in fünf Tage mit jeweils acht Stunden.

Eine Veränderung dieser vorgegebenen, jahrelang gefestigten Regelungen der Arbeitszeiten hatte damit insbesondere auch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zum Ziel. Die Strukturen der Arbeitszeit werden durch die Verkürzung bzw. Verschiebung der Arbeitszeiten beeinflusst. Feste, geregelte Arbeitszeiten brachten den traditionellen Tagesablauf in eine bestimmte Ordnung.

Jedoch stellt ein weiteres Merkmal des sozialen Wandels auch der Wandel an individuellen Wünschen und Bedürfnissen dar, und somit dient eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch dazu, mehr zeitliche Freiräume außerhalb der Arbeit für die Erwerbstätigen zu ermöglichen. (vgl. Willke 1999: 89f.)

Arbeits- und Sozialrechte orientieren sich in der Vergabe ihrer Leistungen stets an dem Normalarbeitsverhältnis, wodurch mit einer Vollzeitbeschäftigung auch stets grundlegende Vorteile für den Arbeitnehmer verbunden sind.

Durch die Aufzählung seiner bekannten Kennzeichen definiert sich das Normalarbeitsverhältnis und unterscheidet sich von den anderen, „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen.

Wie bereits in Tabelle 4 zu den unterschiedlichen Beschäftigungsformen in Österreich angeführt, wird das Normalarbeitsverhältnis als „unbefristetes Dauerschuldverhältnis im Ausmaß der Normalarbeitszeit unter Weisungsbefugnis des und wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber/s, sowie der persönlichen Leistungserbringungen durch den/die Arbeitnehmer“, dargestellt.

Des Weiteren wird die Normalarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz folgendermaßen definiert:

Nach §3 Abs 1 AZG beträgt die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, wobei viele Kollektivverträge jedoch auch eine verkürzte Normalarbeitszeit (z. B. 38,5 Wochenstunden) vorsehen.

Soweit nichts anderes bestimmt, darf die tägliche Normalarbeitszeit diese acht Stunden, bzw. die wöchentlich vierzig Stunden aber auch nicht überschreiten.<sup>33</sup>

Insbesondere die arbeits- und sozialrechtlichen Regulierungen bieten durch die volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, des Mutterschutzgesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsrechtes (ASVG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes<sup>34</sup>, eine umfangreiche rechtliche und soziale Absicherung für den Arbeitnehmer.

Die Weisungsgebundenheit und die Einbindung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers definieren die unselbständige Beschäftigung. So ist "der arbeitsrechtliche Status von zentraler Bedeutung, da daran Fragen der sozialen Sicherheit und des Arbeitsrechts geknüpft sind."<sup>35</sup>

#### 7.1.2. Die Vorteile des Normalarbeitsverhältnisses

Die Vorzüge dieser Beschäftigungsform lassen sich somit durch die entsprechende Vollzeitätigkeit mit geregelter Einkommen, der Integration des Arbeitnehmers in die Sozialsicherungssysteme sowie durch das Bestehen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses definieren. (vgl. Keller, Seifert 2007; 235)

Erwerbsarbeit ist für die meisten Mitglieder einer Gesellschaft die „Voraussetzung für individuelle Selbständigkeit, Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung“. (Haller 2008: 238)

Die Mehrheit der österreichischen Arbeitnehmer befindet sich demzufolge in der „Normalarbeit“ bzw. streben jene, die sich in so genannten atypischen

---

<sup>33</sup> Bestimmung zu Normalarbeitszeit auf

[www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12095918/NOR12095918.html](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12095918/NOR12095918.html)

*www.ris.bka.gv.at - Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) ist eine vom Bundeskanzleramt betriebene elektronische Datenbank. Sie dient der Kundmachung der im Bundesgesetzblatt zu verlautbarenden Rechtsvorschriften sowie der Information über das Recht der Republik Österreich.*

<sup>34</sup> siehe Tabelle auf Seite 39

<sup>35</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger. WIFO Monatsbericht 12/2008: 941

Arbeitsverhältnissen befinden, die Aufnahme in ein Normalarbeitsverhältnis an.

Somit kann hier die Hypothese abgeleitet werden, dass *die Mehrzahl der atypisch Beschäftigten die Aufnahme in eine Vollzeitstelle anstrebt.*

*Da das Normalarbeitsverhältnis immer noch die von den Erwerbstätigen bevorzugte Beschäftigungsform darstellt. (H 1)*

Eine Vollzeitstelle garantiert durch ihre arbeitsrechtlichen Richtlinien grundsätzlich auch in möglichen schlechten Phasen, wie zum Beispiel Krankheit oder Arbeitslosigkeit, einen gewissen Rückhalt und Unterstützung – finanziell wie auch sozial - für den Erwerbstätigen.

Neben dem entsprechend geregelten Einkommen, stellen demnach die umfassenden sozialrechtlichen Absicherungen den unumstrittenen Vorteil eines Normalarbeitsverhältnisses dar.

Dennoch ergibt sich in der heutigen Gesellschaft das Problem, dass sich die allgemeinen Anordnungen der Beschäftigung ändern und das Normalarbeitsverhältnis gegenüber atypischer Beschäftigungsverhältnisse zunehmend an Bedeutung verliert. Jene atypischen Beschäftigungsverhältnisse die sich demnach hinsichtlich arbeits- und sozialrechtlicher Richtlinien vom Normalarbeitsverhältnis unterscheiden gewinnen deshalb gegenwärtig immer mehr an Bedeutung.

### 7.1.3. Der Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsformen

Das Normalarbeitsverhältnis mit seiner stabilisierenden und festgesetzten Struktur stellte gleichsam auch den Ausgangspunkt für die im Arbeitsleben häufig genannte Normalbiographie dar. Lange Zeit war das traditionelle Familienleben von der Erwerbstätigkeit der Männer geprägt. So gingen die Männer des Hauses arbeiten, und die Frauen kümmerten sich um Haushalt und Familie. Doch werden die traditionellen Ungleichheiten im Beruf zwischen Frauen und Männer immer geringer, und somit treten auch vermehrt Frauen in die Arbeitswelt ein. So ist der tertiäre Sektor, der Dienstleistungssektor, geprägt von einer Zunahme an weiblichen Erwerbstätigen in vielen Beschäftigungsbereichen.

**Tabelle 5: Die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung seit 1977 – im Vergleich Frauen und Männer (in Prozent)**

	Frauen	Männer
<b>1977</b>	39,42%	60,58%
<b>1980</b>	40,04%	59,96%
<b>1990</b>	41,31%	58,69%
<b>2000</b>	43,93%	56,07%
<b>2007</b>	46,23%	53,77%

Quelle: vgl. AMS Österreich, HV; Tabelle- Übersicht über die Arbeitsmarktlage seit 1961; eigene Berechnungen

Aus Tabelle 5 mit der Darstellung der Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in den letzten Jahrzehnten, lässt sich ablesen, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen stetig angestiegen ist.

In absoluten Zahlen waren 1977 1.078.890 Frauen (39,42%) unselbständig beschäftigt. Im Jahre 2007 waren dies bereits 1.546.057.

Die unselbständige Erwerbsbeteiligung der Männer nimmt zwar auch stetig zu, jedoch nur geringfügig. 1977 betrug die absolute Zahl der Männer laut AMS Österreich 1.658.258, im Jahr 2007 waren es nur unwesentlich mehr, genauer gesagt 1.797.982. Im Verlauf der letzten Jahrzehnte hat sich somit in absoluten Zahlen die unselbständige Beschäftigung gesamt gesteigert, der Anteil der Frauen in Erwerbsbeteiligung nahm jedoch konstant zu.

#### 7.1.4. Die traditionelle Erwerbsbiographie

Die traditionelle Erwerbsbiographie erfolgte stets in drei Schritten:

**Abbildung 5: Der Verlauf der traditionellen Erwerbsbiographie**



Quelle: Willke 1999: 156ff.; eigene Darstellung

Wobei der erste Block, die Ausbildung, die Funktion hatte junge Menschen auf die Erwerbstätigkeit vorzubereiten. Dies erfolgte meist sehr spezifisch und klar auf einen bestimmten Beruf festgelegt.

Der zentrale, wichtige zweite Abschnitt, die Erwerbstätigkeit, war grundlegend auf eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit ausgerichtet. Ein Normalarbeitsverhältnis, in dem man wenn möglich, bis zur Pensionierung beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist. Schließlich diente der letzte, der dritte Block, der Erholung von der jahrzehntelangen Erwerbstätigkeit und dem Lebensabend. (vgl. Willke 1999: 156)

Jedoch wird die Tatsache, dass man ein Leben lang im erlernten Beruf – und eventuell auch noch konstant beim selben Arbeitgeber - beschäftigt sein wird, in naher Zukunft immer mehr zu den einzelnen, wenigen Ausnahmen gehören. Ebenso wie sich die Strukturen der Beschäftigungsformen ändern, so ändern sich auch die individuellen Lebensläufe der Beschäftigten. Der mehrmalige Wechsel des Arbeitsplatzes, aber auch hierarchische Veränderungen innerhalb des Betriebes, sind im Verlauf einer Berufslaufbahn immer häufiger anzutreffen.

War Beständigkeit früher ein grundlegendes Element einer Erwerbsbiographie, so wird künftig der häufige Wechsel des Arbeitsplatzes, des Arbeitsgebers oder auch des Berufes selbst zum beruflichen Alltag gehören.

Die Anzahl der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen wird im weiteren Verlauf immer weniger, und damit werden Erwerbsbiographien zunehmend unstetiger.

So hat sich der Anteil der unselbständig Beschäftigten im Jahresvergleich 1987 bis 2007 nur sehr geringfügig erhöht – um nicht einmal ein Prozent – wohingegen sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum um beinahe das Vierfache erhöht hat.<sup>36</sup>

Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeit treten immer mehr in den Vordergrund. Der technische Wandel wirkt sich nicht nur nachhaltig auf die industrielle Produktion und deren Arbeitsprozesse aus, auch in der Administration und Verwaltung eines Betriebes hält der technische Fortschritt zunehmend Einzug.

---

<sup>36</sup> genaue Zahlen dazu in Tabelle 6 " Erwerbstätigkeit in Österreich im Jahresvergleich 1987-2007"

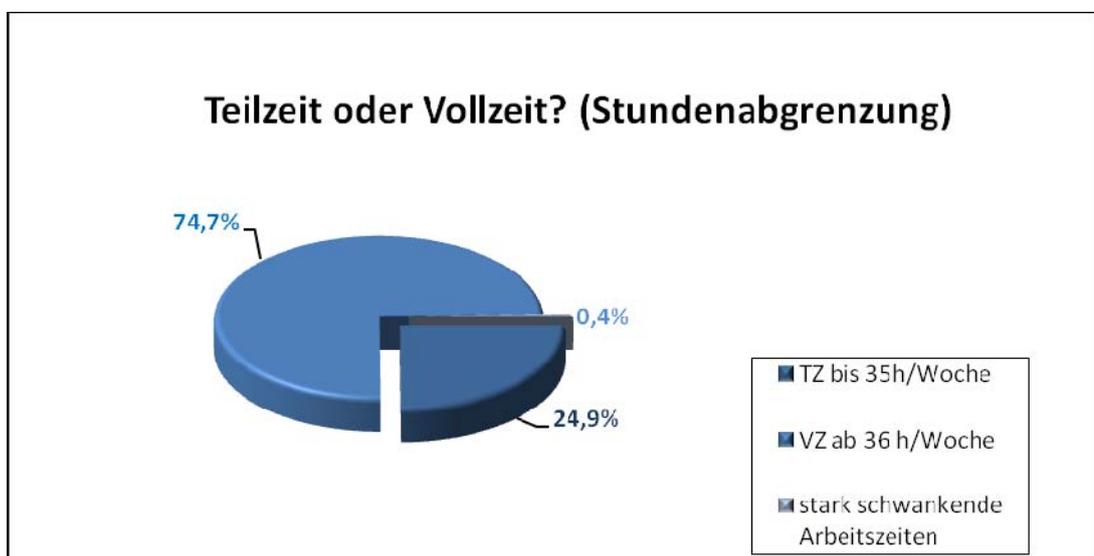
## 7.2. Die Teilzeitarbeit in Österreich

Die Teilzeitarbeit nimmt in Österreich unter den „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen die bedeutendste Rolle ein. Im ersten Quartal 2009 waren 24,7% der erwerbstätigen Personen in einer Teilzeitstelle beschäftigt, wobei die überwiegende Mehrheit hier Frauen darstellen.<sup>37</sup>

Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer ist in den letzten Jahrzehnten stetig angewachsen. Eine Entwicklung die auch auf die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen ist. So machte im Jahr 1974 der Anteil der teilzeiterwerbstätigen an allen beschäftigten Frauen (Teilzeitquote) noch 15,1% aus, 2007 waren es bereits 41,2%.<sup>38</sup>

Unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen kommt die Teilzeitarbeit den Regelungen und Richtlinien der Normalarbeitszeit am nächsten, so unterscheiden sich diese beiden Formen lediglich anhand der geleisteten Arbeitszeit.

**Abbildung 6:** Aufteilung in Vollzeit und Teilzeit im Jahr 2007



Quelle: vgl. Statistik Austria; Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007; eigene Berechnungen; N = 3611

<sup>37</sup> vgl. Statistik Austria; Publikationen – Tabelle: Teilzeit und Teilzeitquote im Zeitvergleich seit 1974 – im Anhang

<sup>38</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 12/2008: 1142

Die Abgrenzung Vollzeit und Teilzeit erfolgt in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung anhand der getätigten Arbeitsstunden.

So gelten Personen die eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 35 Stunden haben, als teilzeitbeschäftigt. Mehr als drei Viertel der Befragten, 76,60%, gaben 2007 an sich in einem Vollzeit-Arbeitsverhältnis zu befinden. Der Rest gibt mit 22,86% an in Teilzeit zu arbeiten, bzw. arbeitet ein sehr geringer Anteil von knapp einem halben Prozent, innerhalb stark schwankender Arbeitszeiten.

#### 7.2.1. Die arbeitsrechtlichen Regelungen der Teilzeitarbeit

Rechtlich gesehen liegt Teilzeitarbeit laut §§19d ff AZG dann vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.<sup>39</sup>

In arbeits- und sozialrechtlichen Belangen sind Teilzeitbeschäftigte Vollzeitbeschäftigten jedoch völlig gleichgestellt, denn als echter Dienstnehmer ist der Teilzeitbeschäftigte gänzlich in die Sozialversicherung aufgenommen.

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ist unfall-, kranken-, pensions- und arbeitslosenversichert, ungeachtet der Stundenanzahl, sofern das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt. (vgl. Spreitzer 2006: 33 ff.) Das Gleichbehandlungsgebot legt klar vor, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber den Vollzeitbeschäftigten in einem Betrieb grundsätzlich nicht benachteiligt werden dürfen. Insbesondere gilt dies in Hinsicht auf die betriebliche Mitarbeitervorsorge oder etwaige Sonderzahlungen.

In den letzten Jahren reduziert sich die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse stetig, demgegenüber steht ein konstanter Zuwachs an Teilzeitstellen. Dazu ein Vergleich von geleisteter Normalarbeitszeit (unselbständig Beschäftigte) und Teilzeit (im 10-Jahresvergleich):

---

<sup>39</sup> rechtliche Definition von Teilzeitarbeit auf der Internetseite des Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)  
[www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40090341/NOR40090341.html](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40090341/NOR40090341.html)

**Tabelle 6: Erwerbstätigkeit in Österreich im Jahresvergleich 1987-2007**

	Unselbständig Beschäftigte			Frauen-	Frauen-	
	(gesamt)	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit	Teilzeitquote	Teilzeitquote
1987	2.749.400	2.645.100	203.300	182.500	7,4	17,3
1997	3.122.500	2.668.700	453.800	396.300	14,5	29,2
2007	3.450.200	2.671.000	779.200	669.000	22,6	41,9

Quelle: Statistik Austria; Tabelle: Teilzeiterwerbstätige und Teilzeitquote seit 1985 vom 07.09.2009 anhand der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

*Hierbei gilt zu beachten dass bis 1993 Erwerbstätige nach dem Lebensunterhaltskonzept gezählt wurden. Ab 1994 wurden Erwerbstätige nach internationaler Definition - ab einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde - gezählt. Die Teilzeitquote wurde als Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen gerechnet. Bis 2003 galt ein/e Erwerbstätige/r mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit bis 35 Stunden als teilzeitbeschäftigt, ab 2004 liegt Teilzeit nach direkter Frage zum Vorliegen von Teilzeitarbeit vor.*

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich der Anteil der unselbständig Beschäftigten in Vollzeit von 2.645.100 auf 2.671.000 Personen, und damit um lediglich 0,98% erhöht.  
 $[(100/2.645.100)*2.671.000]$

Hingegen hat sich im selben Zeitraum die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von 203.300 im Jahre 1987 auf 779.200 im Jahre 2007 erhöht, also somit fast um das Vierfache. Die Teilzeitquote selbst hat sich um 15,2% erhöht, davon hat sich die Teilzeitquote der Frauen auf 669.000 Beschäftigte, auf 41,9%, im Jahr 2007 erhöht.

### 7.2.2. Frauen und die Teilzeitarbeit

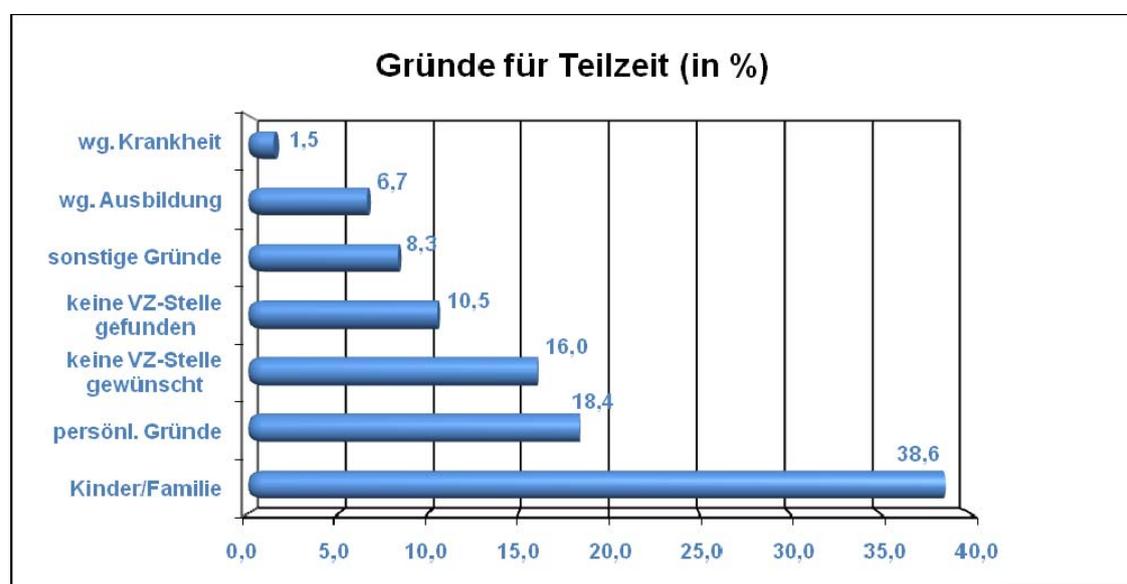
Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen ist in den letzten Jahren in Österreich insbesondere auf die Teilzeitarbeit zurückzuführen. So kann die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben durch Teilzeitarbeit wesentlich erleichtert werden.

Nicht umsonst geben die meisten Teilzeitbeschäftigten als entscheidendes Motiv zu dieser Arbeitsform an, dass diese leichter mit der Familie vereinbar ist.

Es kann somit hier die Hypothese formuliert werden, dass *Frauen vermehrt in Teilzeitarbeitsstellen beschäftigt sind, da sich diese Form der Beschäftigung im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigung besser mit dem Familienleben vereinbaren lässt.*

(H 2)

### Abbildung 7: Gründe für Teilzeitbeschäftigung in Österreich



Quelle: vgl. Statistik Austria; Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007, eigene Berechnungen

So gibt die Mehrheit der Befragten mit 38,6% an, dass diese Arbeitsform gut mit dem Familienleben vereinbar ist. 18,4% wollten aus persönlichen Gründen nur in Teilzeit arbeiten, wohingegen 16,0% der Teilzeitbeschäftigten ausdrücklich keine Vollzeitstelle wünschen.

In Hinblick auf den kontinuierlichen Anstieg der weiblichen Erwerbstätigenquote spielt die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern eine große Rolle. Durch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die verbesserten Bedingungen für Teilzeitarbeitsstellen ist heute die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheinbar leichter möglich als noch vor einigen Jahrzehnten, und so treten auch zunehmend Frauen mit

Kindern ins Erwerbsleben ein.<sup>40</sup>

Dies kann mitunter auch als ein Motiv dafür angesehen werden, dass Teilzeitarbeit größtenteils von Frauen ausgeübt wird. Eine Tatsache die sich auch in Zukunft kaum ändern wird. So ist es für Frauen trotz Familie möglich mit Hilfe von Teilzeitbeschäftigung eine dauerhaftere Erwerbsbiographie aufzuweisen, jedoch ist dies meist mit bestimmten Einschränkungen verbunden.

"Die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation wird durch Teilzeitarbeit nochmals verstärkt. Teilzeitbeschäftigte Frauen sehen sich einem noch engeren Berufs- und Tätigkeitsfeld gegenüber." (Mühlberger 1998: 56)

Die typisch teilzeitbeschäftigte Person ist eine Frau mittleren Alters.

Mehr als jede zweite erwerbstätige Frau (51,8% bzw. 137.000) im Alter von 35 bis 39 Jahren ging 2007 einer Teilzeittätigkeit nach. Am Geringsten ist das Teilzeitausmaß bei den Jüngsten – 17.300 Frauen zwischen 15 und 19 Jahren arbeiteten Teilzeit. Nach dem Höchstwert bei den 35- bis 39-jährigen Frauen nimmt die Teilzeitquote bis zum Alter von 54 Jahren wieder ab, um ab 55 Jahren wieder zuzunehmen. Dieser Verlauf der Teilzeitquote in Form einer Kurve „endet“ schließlich bei 63,7% der Frauen von 60 bis 64 Jahren im Jahr 2007. Allerdings stellt sich die absolute Zahl an Frauen die in diesem Alter teilzeitbeschäftigt sind, als relativ gering mit 16.300 dar.

Dieser Aspekt ist vermutlich auf eine Abnahme der Arbeitszeit (zum Teil in Form der sogenannten „Altersteilzeit“) im Hinblick auf einen allmähliche Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand zurückzuführen.<sup>41</sup>

#### Exkurs:

Die sogenannte "Altersteilzeit" sieht vor, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit um 40 bis 60% verringern können und so - mit einem Zuschuss des Arbeitsmarktservice (AMS) - zwischen 70 und 80% des bisherigen Einkommens erhalten. Die Sozialversicherungsabgaben für Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden in der bisherigen Höhe (max. bis zur geltenden Höchstbeitragsgrundlage) vom Arbeitgeber weiterbezahlt. Bis Ende 2010 beträgt das Zugangsalter für Frauen 53 Jahre,

---

<sup>40</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 12/2008: 1146

<sup>41</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 12/2008: 1156

für Männer 58 Jahre. Des Weiteren muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in den letzten 25 Jahren mindestens 15 Jahre arbeitslosen-versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.<sup>42</sup>

Häufig wird argumentiert, dass Teilzeitarbeit die Beschäftigungs- und Beteiligungschancen von Frauen am Arbeitsmarkt erhöht, doch mitunter ist der Umstieg von der Voll- zur Teilzeitarbeit auch mit einem beruflichen Abstieg verbunden. Die Karrierechancen vermindern sich, die berufliche Anerkennung wird weniger und natürlich reduziert sich auch das bisherige Einkommen.

Zusätzlich zum Aspekt des geringen Einkommens ist Teilzeitarbeit auch häufig im unteren Arbeitssegment konzentriert, weshalb Frauen in der Teilzeitbeschäftigung häufig Schwierigkeiten haben mit ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

So sind drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich verheiratet, da sie meist zusätzlich noch auf das Einkommen ihres Ehegatten angewiesen sind.

Demgegenüber stehen allerdings die alleinstehenden Frauen und dabei vor allem die Alleinerzieherinnen, die in der Teilzeitarbeit beschäftigt sind. Die soziale Sicherung der Ehe fällt bei ihnen weg, und deshalb sind diese erwerbstätigen Frauen häufig von finanziellen Problemen betroffen. Für den Lebensunterhalt einer Familie reicht das alleinige Einkommen der Frauen meist nicht aus. Auch müssen viele, die vorwiegend im Handel- bzw. Gesundheits- und Sozialberufen tätig sind, später eine unzureichende Altersversorgung durch zu geringe Pensionsbeiträge befürchten.

Teilzeitarbeit ist in Österreich in bestimmten Branchen vermehrt anzutreffen.

Beinahe jede zweite im Handel beschäftigte Frau arbeitet Teilzeit, hauptsächlich sind dies Verkäuferinnen in der Lebensmittelbranche. Im Dienstleistungssektor ist meist das Reinigungsgewerbe betroffen.

Auch ist geringe berufliche Qualifikation häufig ein Ausgangspunkt für diese Form der atypischen Beschäftigung. Aber auch bei den Männern nahm das Teilzeitausmaß – allerdings auf viel geringerem Niveau als bei den Frauen – in den letzten Jahrzehnten zu,

---

<sup>42</sup> Definition von Altersteilzeit auf der Internetseite der österreichischen Arbeiterkammer: [www.arbeiterkammer.at/online/altersteilzeit-867.html](http://www.arbeiterkammer.at/online/altersteilzeit-867.html)

die Teilzeitquote nahm demnach von 1,4% im Jahr 1974 auf 7,2% in 2007 zu.<sup>43</sup>

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass immer mehr Menschen sich aus den verschiedensten Gründen in gleich mehreren Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen befinden.

Das Problem hier ist jedoch, dass diese Personen in den offiziellen Statistiken folglich aber auch häufig als mehrere Beschäftigte aufscheinen und somit die eigentliche Zahl der Beschäftigungsverhältnisse verfälschen. Dies führt dann mitunter zu den vorschnellen Aussagen, dass zwar einerseits leider die Zahl der Arbeitslosen zunimmt, gleichzeitig es aber so viele Beschäftigte wie schon lange nicht gibt.

Das bedeutendste Problem im Bezug auf die Teilzeitarbeit ist jedoch das damit verbundene geringe Teilzeiteinkommen, welches sich später auch auf die Sozialleistungen negativ auswirkt. Aufgrund des geringeren Einkommens fallen auch Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld oder Abfertigung entsprechend gering aus, und somit sammeln sich bei langfristiger Teilzeitarbeit für später nur geringe Pensionsbeiträge an.

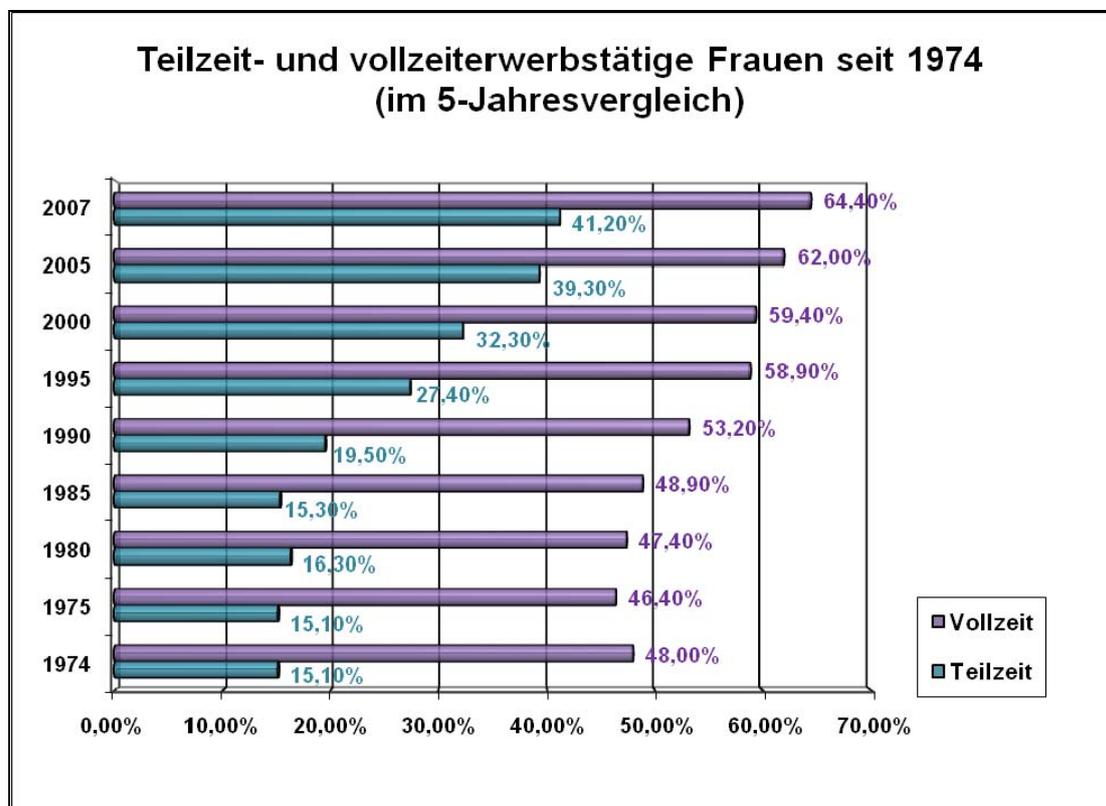
Aber nicht nur das geringere Einkommen, auch eine schwächere Integration in den Betrieb und auch womöglich schlechtere Karriere- und Aufstiegschancen, stellen einige wesentliche Nachteile der Teilzeitarbeit dar. Des Weiteren ist auch eine Reduzierung der getätigten Arbeitszeit meist nicht in allen Berufen und in allen beruflichen Positionen durchführbar.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 12/2008: 1148

<sup>44</sup> Statistik Austria; Statistische Nachrichten 12/2008: 1142

**Abbildung 8: Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit bei Frauen  
im Jahresverlauf seit 1974**



Quelle: (Statistik Austria; Statistische Nachrichten 12/2008: 1147; eigene Berechnungen)

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen lag zu Beginn der Berechnungen 1974 bei 15,1% zu gesamt 48% erwerbstätigen Frauen.

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen stieg anschließend von 53,2% im Jahr 1990 zu 59,4% im Jahr 2000 und schließlich 2007, auf 64,4%.

Im Vergleich dazu waren von diesen erwerbstätigen Frauen 1990 19,5% in Teilzeit beschäftigt, 2000 waren es bereits 32,3% und schließlich im Jahr 2007 41,2 %.

Es lässt sich aus dieser Abbildung demnach gut ablesen, dass sich die Zahlen der teilzeit- bzw. vollzeitbeschäftigten Frauen in den Jahren immer mehr einander annäherten.

Somit steigt im Laufe der Zeit der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den gesamt erwerbstätigen Frauen. So lässt sich folglich die Hypothese aufstellen, *dass mit der Anzahl der Frauen die am Erwerbsleben teilnehmen, auch die Anzahl der Frauen in Teilzeitarbeit steigt.* (H 3)

### 7.3. Die geringfügige Beschäftigung

Für geringfügige Beschäftigung gilt in Österreich als abgrenzendes Kriterium das Einkommen – diese Definition ist vor allem sozialrechtlich betrachtet von Bedeutung. Bei einer Entlohnung unter diesem Betrag (ab 1.1.2010 liegt die Grenze bei € 366,33 pro Monat) ist ein Beschäftigungsverhältnis dann – mit Ausnahme der Beitragspflicht zur Unfallversicherung - nicht sozialversicherungspflichtig.

#### 7.3.1. Abgrenzung und Definition der geringfügigen Beschäftigung

#### **Abbildung 9: Die Geringfügigkeitsgrenze**

---

##### Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Erwerbseinkommen des Versicherten einen bestimmten Wert - die so genannte Geringfügigkeitsgrenze - nicht, bewirkt es keine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pensionsversicherung.

Die Geringfügigkeitsgrenze im ASVG beträgt 2010

- täglich EUR 28,13
  - monatlich EUR 366,33 <sup>45</sup>
- 

Geringfügig Beschäftigte können seit 1998 die so genannte Option des "Opting-In" nützen, und so freiwillig in Pensions- und Krankenversicherung einzahlen. Dies ist aktuell für das Jahr 2010 ein freiwilliger monatlicher Beitrag von 51,69 EUR.

---

<sup>45</sup> Unternehmensservice Portal. Definition Geringfügig Beschäftigte.  
Darstellung der Geringfügigkeitsgrenze:  
<http://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/secure/module?gentic.am=Content&p.contentid=10007.37484>

Jedoch ist bei geringfügiger Beschäftigung eine Selbstversicherung im Falle einer Arbeitslosigkeit nicht möglich, dieser Aspekt muss demzufolge auch zu den negativen Aspekten dieser Art der Beschäftigung gezählt werden.<sup>46</sup>

Traditionell wird geringfügige Beschäftigung im Gastgewerbe, Handel/Reparatur und im Bereich der sozialen Dienstleistungen ausgeführt.

Im Grunde handelt es sich bei der geringfügigen Beschäftigung um eine Sonderform der Teilzeitarbeit, denn nur in den Aspekten der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung wird unterschieden.<sup>47</sup> Damit kann geringfügige Beschäftigung mitunter auch als eine Variante von Teilzeitarbeit angesehen werden.

Doch liegt die Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis hier nicht in der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden sondern ausschließlich in der vorgeschriebenen Grenze des Einkommens. Es kommt dabei lediglich auf die Höhe des Entgelts an, ob dieses aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen stammt, ist nicht von Bedeutung.

Somit lässt sich hier des Weiteren auch die Hypothese ableiten, dass *Personen die geringfügig beschäftigt sind, sich aufgrund der geringen Anzahl der Arbeitsstunden häufig in mehreren Arbeitsverhältnissen befinden.* (H 4)

Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer gelten dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für die übrigen Arbeitnehmer.

Rechtlich gesehen haben Personen die bei ihrem Arbeitgeber geringfügig beschäftigt sind auch Anspruch auf Urlaub, auf Pflegefreistellung, sowie auf Abfertigung. In Hinsicht auf die Sozialversicherung sind jene Arbeitnehmer allerdings lediglich unfallversichert.

### 7.3.2. Geringfügige Beschäftigung – Entwicklung und Verlauf

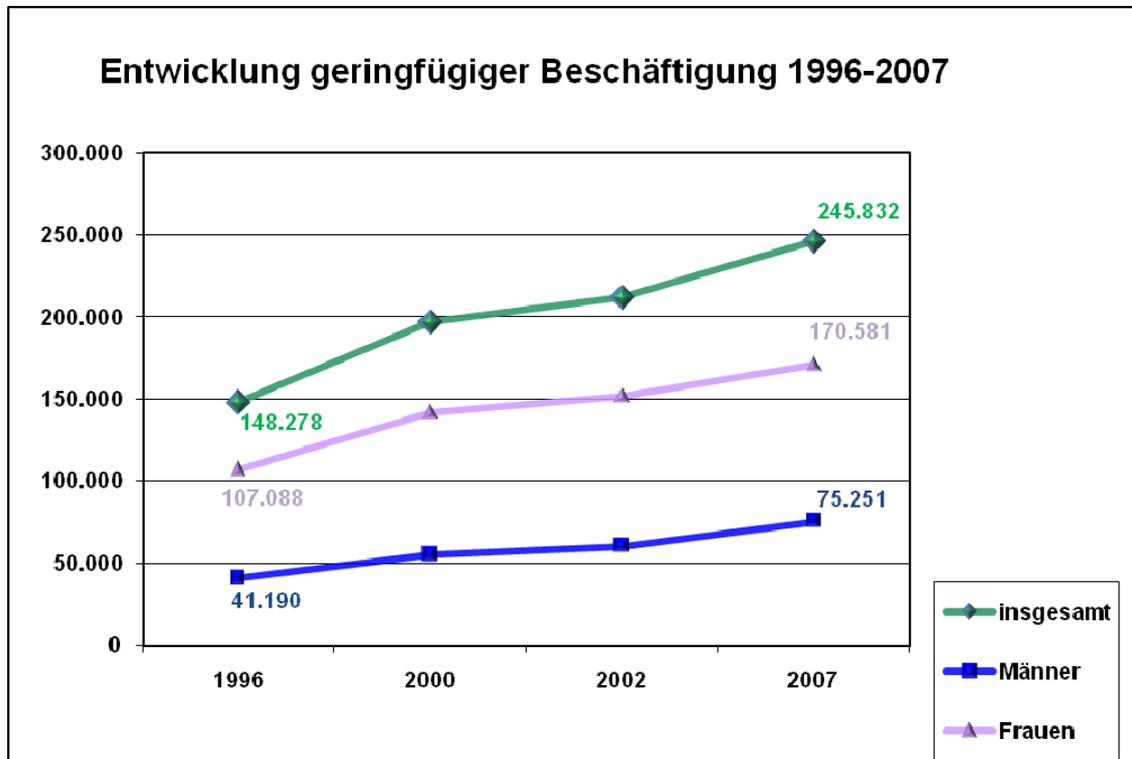
Die Abbildung 9 gibt einen Überblick über die Entwicklung der geringfügig Beschäftigten von 1996 bis 2007.

---

<sup>46</sup> Erläuterung der "Opting-In" auf der Internetseite der österreichischen Arbeiterkammer: [www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1690.html](http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1690.html)

<sup>47</sup> vgl. Holzinger 2001: 7;  
Übersicht-Tabelle Atypische Beschäftigungsverhältnisse – verschiedene Arten – im Anhang

Abbildung 10: Die geringfügige Beschäftigung im Jahresverlauf seit 1996



Quelle: Daten lt. Bali Web – freie Abfrage; Dezember 2009; eigene Berechnungen

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass sich die Anzahl der geringfügig beschäftigten Personen, wie jede andere atypische Beschäftigungsform auch, im Ansteigen befindet. Waren 1996 insgesamt 148.278 Personen geringfügig beschäftigt, so sind es im Jahr 2007 bereits bei 245.832, gleichbedeutend mit einem Anstieg von 65,79%. Geringfügige Beschäftigung ist wie Teilzeitarbeit weiblich dominiert. Von insgesamt 245.832 Beschäftigten im Jahr 2007, sind beinahe zwei Drittel weiblich (170.581 Frauen – ein Anteil von 69,39%).

### 7.3.3. Die Motive zur Nutzung der geringfügigen Beschäftigung

Aus Sicht der Betriebe sprechen grundsätzlich drei verschiedene Motive für die geringfügige Beschäftigung. (vgl. Mühlberger 1998: 60)

Erstens ist geringfügige Beschäftigung vorwiegend tätigkeitsbedingt, und so werden Beschäftigte häufig für unregelmäßig anfallende, aber zeitlich limitierte Tätigkeiten

eingesetzt.

Zweitens ist die erhöhte Flexibilität vielfach ausschlaggebend. Wenn die Umsatzerwartungen ungewiss sind, bietet die geringfügige Beschäftigung die Möglichkeit bei den Fixkosten für das Stammpersonal zu sparen.

Abschließend ist das dritte Motiv die Kostenersparnis in Hinsicht auf Sozialversicherungsbeiträge, keine Überstundenzuschläge und auch grundsätzlich niedrigere Stundenlöhne.

Für den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer sprechen hingegen grundsätzlich die Vorteile der besseren Vereinbarkeit mit der Familie oder schlicht die zusätzliche Verdienstmöglichkeit. Es lässt sich hier somit die Hypothese ableiten, *dass Erwerbstätige geringfügige Beschäftigung wählen, da sich diese aufgrund der geringeren Arbeitszeiten besser mit dem Familienleben vereinbaren lässt.* (H 5).

Ein anderer entscheidender Grund für geringfügige Beschäftigung könnte aber auch sein, dass *die Wahl zu dieser Beschäftigungsform aufgrund der relativ unkomplizierten Möglichkeit zu einem zusätzlichen Verdienst, getroffen wird.* (H 6)

## 7.4. Die Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung

Bei der so genannten Leiharbeit spricht man im eigentlichen Sinn von Arbeitskräfteüberlassung, wobei auch hier zwischen echten und unechten Leiharbeitsverhältnissen unterschieden werden muss.

### 7.4.1. Unechtes oder echtes Leiharbeitsverhältnis?

Die grundsätzliche Trennung erfolgt für das echte Leiharbeitsverhältnis in der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer prinzipiell im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt ist und nur ausnahmsweise seine Arbeitskraft überlassen wird.

Das unechte Leiharbeitsverhältnis könnte hingegen auch als die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften gesehen werden, hier beziehen sich Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse nicht auf denselben Betrieb. (vgl. Walter 2004: 6)

Die Leiharbeit als Zeitarbeitsform wird in Österreich durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geregelt – das AÜG.

"Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz regelt die Aufteilung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Verantwortung zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetrieb mit dem Ziel, dass Leiharbeitskräfte nicht schlechter gestellt sind als die Beschäftigten im Beschäftigerbetrieb."<sup>48</sup>

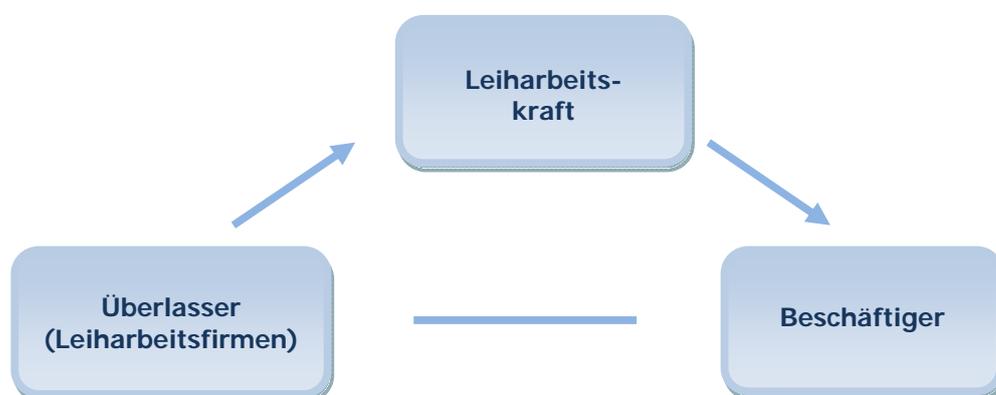
Als Leiharbeiter ist man – auf Vollzeitbasis – zwar nicht schlechter abgesichert als ein Beschäftigter in einem Normalarbeitsverhältnis, jedoch sind die Nachteile die sich durch die geringe Stabilität der Beschäftigung sowie das niedrigere Einkommen ergeben, zu beachten. (vgl. Keller, Seifert 2007)

#### 7.4.2. Das Leiharbeitsverhältnis und die Beteiligten

Eine Arbeitskräfteüberlassung bringt immer drei Beteiligte zusammen - den Überlasser, den Beschäftiger und die Arbeitskraft.

Grundlegend lässt sich Leiharbeit darin definieren, dass Bedienstete von Leiharbeitsfirmen (auch "Überlasser" genannt), zeitlich befristete Tätigkeiten in verschiedenen Betrieben (die "Beschäftiger") ausüben – ein so genanntes Dreiecksverhältnis entsteht.

**Abbildung 11:** Das "Dreiecksverhältnis" in der Arbeitskräfteüberlassung



Quelle: vgl. Mühlberger 1998: 121; eigene Darstellung

<sup>48</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger WIFO 12/2008: 944

Zur Erklärung von Abbildung 11 lässt sich feststellen, dass Leiharbeitskräfte ihre Arbeit nicht bei ihrem eigentlichen Arbeitgeber erledigen, sondern in einem anderen Betrieb. Der Arbeiter wird vom Überlasser, der Leiharbeitsfirma, somit an den Beschäftiger vermittelt.

Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, welche in Normalarbeitsverhältnissen generell zusammenfallen, sind bei der Leiharbeit getrennt. Der Arbeitnehmer hat mit dem Überlasser ein Beschäftigungsverhältnis und mit dem Beschäftiger ein Arbeitsverhältnis. (vgl. Mühlberger 1998: 121) Rechtlich fixiert wird dies, durch einen Arbeitsvertrag zwischen der Arbeitskraft und dem Überlasser sowie einem Überlassungsvertrag zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger.

#### 7.4.3. Die Branchen der Leiharbeit

Im Gegensatz zu anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung zeigt sich hier jedoch ein überwiegender Anteil an männlichen Beschäftigten.

Der Grund dafür liegt darin, dass die Arbeitskräfteüberlassung häufig in Branchen wie Industrie- und Gewerbe sowie dem Baugewerbe stattfindet. Sind dennoch Frauen als Leiharbeiterinnen beschäftigt, dann vorwiegend in Handelsbetrieben.

Hier kann die Hypothese konstruiert werden, *dass vermehrt Männer in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt sind.*

*Denn diese Beschäftigungsform ist gehäuft in den Branchen von Industrie und Gewerbe anzutreffen. (H 7)*

Im dafür eigens gestalteten Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist folglich auch die Entlohnung geregelt. Leiharbeiter erhalten als Mindestlohn den im Beschäftigerbetrieb ortsüblichen Kollektivvertrag und Entgeltfortzahlungen auch während den so genannten Stehzeiten. (vgl. Holzinger 2001: 69)

Abgesehen von der befristeten Beschäftigung zählt die Leiharbeit zu den typischen Zeitarbeitsformen. Der Begriff Zeitarbeit bezieht sich dabei auf die zeitliche Dimension dieser beiden Beschäftigungsformen.

International wird im Bezug auf diese Zeitarbeitsformen auch von "temporary work" gesprochen. Der Ausdruck "temporary" bezieht sich dabei auf die zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses. (vgl. Mühlberger 1998: 39)

Für Personen die möglichst rasch der Arbeitslosigkeit entfliehen möchten, oder die nur eine zeitlich befristete Beschäftigung suchen, bietet sich in der Leiharbeit eine gute Alternative. Überdies besteht später immer auch die Möglichkeit vom Beschäftiger in eine Normalarbeitsverhältnis übernommen zu werden.

Hieraus kann die Hypothese abgeleitet werden, dass *eine Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis von vielen Erwerbstätigen als ein Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis betrachtet wird.* (H 8)

Dennoch kann die Beschäftigung als Leiharbeiter auch einige negative Aspekte im Erwerbsleben mit sich bringen. In erster Linie ist die drohende Stigmatisierung ein bedeutender, negativ besetzter Aspekt. So können vermehrte Leiharbeitsverhältnisse im Lebenslauf im ungünstigsten Fall ein schlechtes Bild abgeben und somit die angestrebten Chancen auf ein Normalarbeitsverhältnis herabsetzen.

In der Literatur werden als Nachteile für Leiharbeiter zudem das erhöhte Berufsunfallrisiko, die schlechtere Bezahlung und die damit verbundenen geringeren Sozialleistungen, das doppelte Machtverhältnis sowie die nicht zu unterschätzende meist schwierige Beziehung zur Stammebelegschaft in den Betrieben der Beschäftiger beschrieben. (vgl. Mühlberger 1998: 45)

## METHODIK

### 8.1. Beschreibung der verwendeten Sekundärdaten

#### 8.1.1 Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

Neben den verwendeten statistischen Daten der Statistik Austria, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger sowie des Arbeitsmarktservice Österreich, dient insbesondere der Jahresdatensatz 2007 der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als empirische Arbeitsgrundlage. Einige, der im theoretischen Teil dieser Arbeit, aufgestellten Hypothesen sollen dabei anhand einer Sekundärdatenanalyse bearbeitet und überprüft werden.

Die Statistik Austria gibt als grundlegendes Forschungsziel der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung an, wissen zu wollen "wie viele Österreicher arbeiten oder eine Arbeit suchen, wie viele Personen in einem Haushalt leben, was sie gelernt haben und welchen Beruf sie ausüben".<sup>49</sup>

Im Rahmen der Datenerhebungsphase bleibt jeder befragte Haushalt für insgesamt fünf Quartale in der Stichprobe, danach wird ausgetauscht. Somit fällt bei jeder weiteren Befragungsrunde ein Teil der Haushalte weg und rund 4.500 "neue" Haushalte werden in die Stichprobe aufgenommen. Die befragten Personen in diesen Haushalten werden fünf Mal - in einem dreimonatigen Abstand - befragt, um so auch Veränderungen im Jahresverlauf darstellen zu können.

Der Schwerpunkt der Fragen des Mikrozensus 2007 liegt bei den Themen "Erwerbstätigkeit" und "Wohnen". Des Weiteren beinhaltet der Fragebogen natürlich auch die für empirische Berechnungen erforderlichen soziodemographischen Fragen nach dem Geburtsdatum, dem Geschlecht und auch der Schulbildung.

Vergleichbare Befragungen der Bevölkerung finden auch in allen anderen Ländern der Europäischen Union und in den Beitrittsländern statt, und werden dort anhand der Richtlinien der Labour Force Survey durchgeführt.

---

<sup>49</sup> vgl. Statistik Austria; Mikrozensus-Infofolder 2004: 2

Die Labour Force Survey, oder auch Arbeitskräfteerhebung genannt, liefert der europäischen Kommission Daten zur Erwerbstätigkeit, die nach Definition und Erhebungsmethode international vergleichbar sind.<sup>50</sup>

Die erhaltenen Antworten aus der Mikrozensus-Befragung sollen somit auch dabei behilflich sein, die richtigen Maßnahmen zur Förderung des sozialen Lebens und der wirtschaftlichen Entwicklung setzen zu können, sowie auch um aussagekräftige Angaben über die Lebenssituation der Österreicher treffen zu können.<sup>51</sup>

Den zentralen Aspekt der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung bilden die Daten zur Erwerbstätigkeit und zur Arbeitslosigkeit. Diesen statistischen Daten kommt insoweit besondere Aufmerksamkeit zu, da diese Angaben später zur weiteren Berechnung der international vergleichbaren österreichischen Arbeitslosenquote verwendet werden.<sup>52</sup>

Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, bei der pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt werden. Im Sinne einer Stichprobenerhebung wird folglich eine statistische Erhebung verstanden, bei der nur ein Teil der Grundgesamtheit befragt wird, und aus den jeweiligen Antworten dieser Teilmenge von Befragten Rückschlüsse auf Merkmale der Grundgesamtheit gezogen werden. Zur Grundgesamtheit des Mikrozensus werden jene Personen gezählt, die ihren Hauptwohnsitz in Österreich haben - dies waren im Jahr 2007 rund 8,316 Mio. Personen.<sup>53</sup> Mithilfe dem dieser Arbeit zugrunde liegenden Jahresdatensatz des Mikrozensus 2007 mit einer Substichprobe von N = 9.948 Haushalten wird so eine Sekundäranalyse ausgearbeitet.

In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung orientiert sich die Stundenabgrenzung am international üblichen Labour-Force-Konzept. Die Stundenabgrenzung der getätigten Arbeitszeit dient der Einteilung der befragten erwerbstätigen Personen in die verschiedenen Beschäftigungsformen. So werden jene Personen, die angeben in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung als Unselbständige oder Selbständige gearbeitet zu haben, als erwerbstätig in die Befragung aufgenommen. Dazu zählen demnach auch geringfügig Beschäftigte mit einer wöchentlichen

---

<sup>50</sup> vgl. Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zum Mikrozensus ab 2004; Statistik Austria 2008:6

<sup>51</sup> vgl. Statistik Austria; Mikrozensus-Infofolder 2004: 4

<sup>52</sup> vgl. Infofolder Statistik Austria; Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Erläuterungen 2007: 32

<sup>53</sup> vgl. Bevölkerungszahlen der Statistik Austria;  
[www.grosszaehlung.at/web\\_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/025109](http://www.grosszaehlung.at/web_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/025109)

Normalarbeitszeit von höchstens 11 Stunden oder Personen mit freiem Dienstvertrag.<sup>54</sup> Als Erhebungsmethode werden bei der Statistik Austria vornehmlich mündliche Befragungen – so genannte Face to face-Befragungen – und telefonische Befragungen angewendet.

Die Erstbefragung erfolgt grundsätzlich persönlich, die späteren Folgebefragungen werden telefonisch durchgeführt.

## 8.2. Analyse der atypischen Beschäftigungsformen in Österreich

Anhand des Datensatzes der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 sollen einige der bisher im theoretischen Teil erarbeiteten Hypothesen zu atypischer Beschäftigung behandelt werden. Zu Beginn sind die Fragen zur Bestimmung der Erwerbstätigkeit von Bedeutung. Mithilfe der Variable zur „Erwerbstätigkeit in der Referenzwoche“, werden die teilnehmenden Personen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung direkt danach befragt, ob sie in der Referenzwoche einer Erwerbsbeschäftigung nachgingen.

**Tabelle 7: Die Erwerbstätigkeit in der Referenzwoche – Häufigkeitsauszählung nach Geschlecht**

Häufigkeitsauszählung der Erwerbstätigkeit						
	Anzahl der Fälle			in Prozent		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Erwerbstätigkeit in der Referenzwoche	1.872	2.328	4.200	54,7	70,0	62,2
keine Erwerbstätigkeit in der Referenzwoche	1.552	996	2.548	45,3	30,0	37,8

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 6.748

Wie aus Tabelle 7 ersichtlich, sind laut der direkten Frage nach getätigter Erwerbstätigkeit in absoluten Zahlen gesamt 4.200 Personen erwerbstätig, das sind

<sup>54</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger WIFO 12/2008: 945

62,2% aller - im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - befragten Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren.

Diese Zahl lässt sich prozentuell auf 36,9% Frauen und 48,3% Männer umlegen.

Zur besseren Unterscheidung wurde der Mikrozensus-Befragung noch eine weitere Variable mit der Frage nach Erwerbstätigkeit beigefügt.

Wie bereits erwähnt, orientiert sich diese Befragung am Labour-Force Konzept, demzufolge werden auch jene Personen als erwerbstätig in den Datensatz aufgenommen, die anführten, in der entsprechenden Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung in unselbständiger Beschäftigung gearbeitet zu haben.<sup>55</sup> Die befragten Personen werden mithilfe der Variable „Erwerbstätigkeit“ gemäß der Definition des Labour-Force-Konzeptes nach Erwerbstätigkeit eingeordnet.

Da im Verlauf dieser Arbeit immer wieder Bezug auf die Zahl der Erwerbstätigen genommen wird, wird demnach mit gesamt 4.744 Erwerbstätigen gerechnet.

Wie in Tabelle 8 ersichtlich sind 70,3 % aller befragten Personen, genauer sind davon 63,5% weiblich und 77,3% männlich.

**Tabelle 8: Erwerbstätigkeit – Häufigkeitsauszählung nach Geschlecht**

Häufigkeitsauszählung der Erwerbstätigkeit						
	Anzahl der Fälle			in Prozent		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Erwerbstätigkeit nach LFK	2.175	2.569	4.744	63,5	77,3	70,3
<u>keine</u> Erwerbstätigkeit nach LFK	1.249	755	2.004	36,5	22,7	29,7

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 6.748

Vergleicht man diese Zahlen mit den Jahresergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007, so ergibt sich hier eine Erwerbstätigenquote für Personen

<sup>55</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger WIFO 12/2008: 946

im Alter von 15-64 Jahren von 71,4%.<sup>56</sup> Laut Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, waren im Jahr 2007 gesamt 4,028 Millionen Menschen in Österreich erwerbstätig.

Gemäß der Registerdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zur unselbständigen Beschäftigung, sowie den Daten des Arbeitsmarktservice Österreichs, die im Online-Datenbankabfragesystem BALI veröffentlicht werden, ergibt sich für 2007 eine Erwerbsquote von 77,1% bei den Männern und 63,8% bei den Frauen.<sup>57</sup>

Als eine mögliche Erklärung zu den doch deutlichen Unterschiede in den Erwerbstätigenquote der Tabellen 7 und 8 – es ergibt sich eine Differenz von 8,1% - muss hier angeführt werden, dass bei Tabelle 7 Personen direkt nach ihrer Erwerbstätigkeit befragt wurden.

Hingegen sind in Tabelle 8 die statistischen Ergebnisse anhand der berechneten Daten zur Erwerbstätigenquote, die der Mikrozensus-Befragung entnommen wurden, dargestellt.

Da insbesondere die neuen Beschäftigungsformen am österreichischen Arbeitsmarkt von grundlegendem Interesse in dieser Arbeit sind, muss man diese anhand unterschiedlicher Definition und Richtlinien voneinander abgrenzen.

Dazu wird in Tabelle 9 eine Übersicht der Merkmalsausprägungen der Beschäftigungsformen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, die unter anderem dem Monatsbericht 12/2008 des Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) entnommen wurde, abgebildet:<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresergebnisse 2007:5

<sup>57</sup> BALI web – [www.dnet.at/bali](http://www.dnet.at/bali) - freie Abfrage der Erwerbsquote 2007

<sup>58</sup> vgl. Bock-Schappelwein, Mühlberger WIFO 12/2008

**Tabelle 9: Unterscheidung der Beschäftigungsformen im Mikrozensus**

	Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung
<b>Unselbständige Beschäftigung</b>	Labour-Force-Konzept: Personen in Privathaushalten, die in der der Referenzwoche mindestens 1 Stunde gegen Bezahlung in unselbständiger Beschäftigung gearbeitet haben
<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	Arbeitszeit höchstens 35 Stunden pro Woche oder direkte Frage nach Teilzeiterwerbstätigkeit
<b>Geringfügige Beschäftigung</b>	Arbeitszeit höchstens 11 Stunden pro Woche
<b>Leiharbeit</b>	Arbeitskräfteüberlassung; Beschäftigte üben ihre Tätigkeit nicht bei ihrem eigentlichen Überlasser aus, sondern in einem anderen Betrieb; zeitlich befristete Tätigkeit

Quelle: WIFO-Monatsbericht 12/2008; Übersicht: Merkmalsausprägungen der Beschäftigungsformen in der der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und im Hauptverbandsdatensatz; S. 946; eigene Darstellung

Die unselbständige Beschäftigung dient auch im methodischen Teil als Maßstab zur Abgrenzung der neuen Beschäftigungsformen.

Wie bereits mehrfach erwähnt, erfolgt die Abgrenzung der neuen Beschäftigungsformen zum Normalarbeitsverhältnis anhand der getätigten Arbeitszeit in Stunden.

Demnach ist eine erwerbstätige Person, die eine Arbeitszeit von bis zu 35 Stunden pro Woche vorweisen kann, teilzeitbeschäftigt. Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden und mehr werden den Vollzeit-Erwerbstätigen zugeordnet. Die Grenze zur geringfügigen Beschäftigung liegt bei 11 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche.

Die Leiharbeit, die zwar durchaus zu den atypischen Beschäftigungsformen gezählt wird, wird im theoretischen Teil dieser Arbeit genau beschreiben und analysiert. Jedoch wird diese neue Form der Beschäftigung in den methodischen Teil nur begrenzt aufgenommen, da man hier keine genaue Abgrenzung anhand der getätigten Arbeitszeit in Stunden durchführen kann. So stellt die Leiharbeit eine befristete Tätigkeit dar, und wird demnach zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gezählt, allerdings kann es bei der Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis auch durchaus zu einem Arbeitsstundensatz im Ausmaß einer Vollzeitstelle kommen.

### 8.3. Die methodische Ausgangslage

Dieser erste methodische Teil soll einen kurzen Einblick in die Lage des österreichischen Arbeitsmarktes im Jahr 2007, anhand der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, geben.

Pro Quartal werden rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt.

Der für die folgenden statistischen Berechnungen verwendete Datensatz, besteht aus einer Substichprobe von N= 9.948 befragten Personen. Diese Substichprobe stellt einen Teil der Grundgesamtheit der Mikrozensus-Befragung dar, und es werde dabei jene Haushalte ausgewählt, in denen mindestens eine Person im Alter von 16 bis 74 Jahren lebt.<sup>59</sup> Somit präsentiert diese Substichprobe ein gutes Abbild der gegenwärtigen Erwerbsbevölkerung in Österreich.

---

<sup>59</sup> vgl. Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zu Mikrozensus ab 2004; Statistik Austria 2008:5

**Tabelle 10:** Die Beschäftigungsformen in Österreich –  
aufgeteilt anhand der tatsächlich Arbeitszeit

Beschäftigungsformen in Österreich						
tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit:	Anzahl der Fälle			in Prozent		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
bis 11 Std.	113	19	132	6,7	1,0	3,7
bis 35 Std.	674	93	767	40,1	4,9	21,3
36 Std. und mehr	895	1.801	2.696	53,2	94,1	75,0

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.595

In einem ersten Schritt wurden aus dem bestehenden Datensatz von N=9.948 befragten Personen, jene Personen die sich im erwerbsfähigen Alter befinden herausgefiltert.

Die Zeitspanne des erwerbsfähigen Alters liegt in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren.<sup>60</sup> Insbesondere ist hier auch der Aspekt zu beachten, dass für den methodischen Teil dieser Arbeit, jene Erwerbstätigen die in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt sind, herausgenommen wurden, da diese nicht anhand der Stundenabgrenzung der getätigten Arbeitszeit als eine neue Beschäftigungsform ausgewiesen werden können.

In Folge dieser Bereinigung der vorhandenen Daten, sind in dieser Substichprobe der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007, 3.595 befragte Personen erwerbstätig.

Bereits auf den ersten Blick ist die besonders hohe Anzahl von Männern, die 36 Stunden und mehr in der Woche arbeiten, bemerkenswert. Demnach sind anhand der getätigten Stundenabgrenzung, 94,1% aller erwerbstätigen Männer in einer Vollzeitstelle beschäftigt. Demgegenüber sind nur knapp mehr als die Hälfte der Frauen, genauer 53,2%, in einer Vollzeitstelle beschäftigt.

Die andere Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeiten bis zu 35 Stunden in der Woche

<sup>60</sup> Glossar der Österreichischen Nationalbank; siehe Definition Erwerbsquote  
[www.oenb.at/de/glossar/glossar\\_alles.jsp?letter=e&category=03\\_Geldpolitik+und+Volkswirtschaft#tcm:14-145489](http://www.oenb.at/de/glossar/glossar_alles.jsp?letter=e&category=03_Geldpolitik+und+Volkswirtschaft#tcm:14-145489)

und damit sind 40,1% in Teilzeit beschäftigt.

Diese Ergebnisse lassen sich anhand einer Untersuchung vom September 2008, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, der Industriellenvereinigung Österreich sowie der Wirtschaftskammer Österreich durchgeführt wurde, bestätigen. Die Studie mit dem Titel „Potenziale für qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich“ besagt, dass die Erwerbsbevölkerung im Österreich im Zeitraum vom 2004 bis 2007 um 7,3% angestiegen ist.

Demnach lag der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im 1. Quartal 2008 bei 41,2%, und jener der Männer im gleichen Zeitraum bei 8,1%.

Im Gesamten betrachtet, hat sich von 2004 bis 2007 sowohl die Zahl der Vollzeitbeschäftigten, genauer um 3,7%, als auch die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, um 23,5%, erhöht. Die zunehmende Steigerung der Anzahl der Erwerbstätigen in einer Teilzeitbeschäftigung ist maßgeblich durch den steigenden Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen erklärbar.<sup>61</sup>

Frauen treten zunehmend in die Erwerbstätigkeit ein, eine Entwicklung die sich insbesondere anhand der Zahlen in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung beobachten lässt. Warum immer mehr Frauen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt sind, und welche Gründe und Auswirkungen diese Zunahme zur Folge hat, wird in einem späteren Kapitel dieser Arbeit noch genauer erläutert werden.

Die Ergebnisse in Hinblick auf die Anzahl jener Personen die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig sind, sind zwar anhand der beobachteten Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung statistisch nachvollziehbar, bedürfen aber einer weiteren Erklärung.

Jene Berechnungen, die mithilfe der statistischen Ergebnisse aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung durchgeführt wurden, ergeben einen Anteil von 3,7% geringfügig beschäftigter Personen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, aufgeteilt in 6,7% Frauen und nur ein Prozent Männer.

---

<sup>61</sup> Studie zum Thema "Potenziale für Qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich"; Wien 2008: 14 ff.  
[www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Qualifizierte\\_Teilzeitarbeit\\_%20in\\_oesterreich\\_Endbericht\\_Sep08.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Qualifizierte_Teilzeitarbeit_%20in_oesterreich_Endbericht_Sep08.pdf)

Betrachtet man allerdings die Registerdaten die im Online-Datenabfragesystem des Bundesministerium für Arbeit, genannt BALI (kurz für Beschäftigung-Arbeitsmarkt-Leistungsbezieher-Information), veröffentlicht werden, so ergeben sich im Hinblick auf geringfügige Beschäftigung doch sehr abweichende Ergebnisse.<sup>62</sup> BALI veröffentlicht die Registerdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zur unselbständigen Beschäftigung sowie die Daten des Arbeitsmarktservice Österreichs zur Arbeitslosigkeit.

Die auf dieser Internetseite veröffentlichten Werte, ergeben für das Jahr 2007 in absoluten Zahlen einen Anteil von 3.344.039 unselbständigen Beschäftigten, unterteilt in 1.797.982 Männer und 1.546.057 Frauen. Betrachtet man in einem weiteren Schritt die Zahl der registrierten geringfügig Beschäftigten, so ergibt sich hier insgesamt ein Anteil von 245.581 erwerbstätigen Personen, die im Jahr 2007 in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt waren – wiederum aufgegliedert in 75.251 Männer und 170.581 Frauen. In Prozentwerten betrachtet, stellt dies einen Anteil von 7,35% geringfügig Beschäftigter an den registrierten unselbständig Beschäftigten am österreichischen Arbeitsmarkt dar.

Somit steht dieser Anteil von 7,35% geringfügig Beschäftigter der gesamt Erwerbstätigen in einem Widerspruch mit dem weitaus geringeren Wert von 3,7%, die den Berechnungen der Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung entnommen wurden. Dies ergibt eine Differenz von 3,65%, und es stellt sich somit zwangsläufig die Frage, worin die Gründe für diese beträchtlichen Unterschiede in den statistischen Ergebnissen zur geringfügigen Beschäftigung liegen?

In erster Linie lässt sich dies anhand der unterschiedlich durchgeführten Berechnung von geringfügiger Beschäftigung erklären.

So werden in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung all jene Personen als geringfügig beschäftigt gewertet, die einen wöchentlichen Arbeitsstundensatz von bis zu elf Stunden aufweisen. Rechtliche Abgrenzungen etwa anhand des Entgelts,<sup>63</sup> wonach jene erwerbstätigen Personen die 2007 bis zu 341,16 Euro im Monat verdienten als geringfügig beschäftigt gewertet werden, sind hier nicht von Bedeutung. Genau jene Geringfügigkeitsgrenze des monatlichen

---

<sup>62</sup> Freie Abfrage zur Erwerbstätigkeit im Online-Datenbankabfragesystem: [www.dnet.at/bali](http://www.dnet.at/bali)

<sup>63</sup> siehe Seite 54 dieser Arbeit – Abbildung 9 zur Geringfügigkeitsgrenze

Entgelts wird aber in den Registerdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, sowie auch des AMS Österreich, im Gegensatz zu der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, durchaus berücksichtigt. Ein weiterer möglicher Erklärungsansatz für die unterschiedlichen statistischen Zahlen im Hinblick auf die geringfügige Beschäftigung, könnte in der Art der Datengewinnung liegen. So stellen die offiziellen Daten, die auch im Online-Datenabfragesystem BALI veröffentlicht werden, fehlerbereinigte Registerdaten dar, wohingegen in der Mikrozensus-Befragung lediglich dahingegen unterschieden wird, inwieweit die befragten Erwerbstätigen ihre wöchentliche Arbeitszeit mit bis zu elf Stunden angeben oder nicht.<sup>64</sup>

#### 8.4. Der Wunsch nach Normalarbeitszeit

Wie im theoretischen Teil dieser Arbeit bereits erwähnt wurde, stellt in Österreich das Normalarbeitsverhältnis das häufigste Beispiel an Erwerbstätigkeit dar, da sich daran die atypischen Beschäftigungsverhältnisse orientieren.<sup>65</sup>

Folgende erste Hypothese soll in diesem Zusammenhang anhand des Mikrozensus-Datensatzes erarbeitet werden:

##### Hypothese 1:

*Da das Normalarbeitsverhältnis die bevorzugte Beschäftigungsform in Österreich darstellt, strebt die Mehrzahl der atypisch Beschäftigten die Aufnahme in eine Vollzeitstelle an.*

In Österreich werden all jene Beschäftigungsformen die nicht den Richtlinien des Normalarbeitsverhältnisses entsprechen, zu den atypischen Beschäftigungsformen gezählt. „Atypische Beschäftigung“ gilt demnach als Oberbegriff für jene Beschäftigungsverhältnisse die in ihren Auslegungen nicht vollständig den Richtlinien des Normalarbeitsverhältnisses entsprechen bzw. die nicht auf Dauer und Kontinuität sowie nicht auf Vollzeit angelegt sind. (Talós 2008: 3)

In Zahlen umgelegt, werden somit all jene Erwerbstätigen die eine wöchentliche Arbeitszeit von 36 und mehr Stunden aufweisen können, als Beschäftigte in einem

---

<sup>64</sup> siehe Tabelle 9 "Unterscheidung der Beschäftigungsformen"

<sup>65</sup> siehe dazu Seite 42; Kapitel 7.1.2. "Die Vorteile des Normalarbeitsverhältnisses"

Normalarbeitsverhältnis gezählt. Personen die eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 35 Stunden erbringen, werden den Teilzeitbeschäftigten zugeordnet, sowie Personen die bis zu 11 Stunden in der Woche arbeiten den geringfügig Beschäftigten zugerechnet werden.<sup>66</sup>

In Tabelle 11 soll nun die Frage geklärt werden, inwieweit die tatsächlich getätigte Arbeitszeit Einfluss auf die gewünschte Arbeitszeit ausübt.

Nachdem auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eben nur das Normalarbeitsverhältnis die maximale soziale und rechtliche Absicherung für den Erwerbstätigen darstellt<sup>67</sup>, sollten insbesondere jene Personen, die in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig sind, die Aufnahme in ein Normalarbeitsverhältnis, mit mehr als 36 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche, wünschen.

**Tabelle 11:** Die gewünschte Arbeitszeit an der Grenze zur Normalarbeitszeit - anhand der tatsächlichen Arbeitszeit

Wunsch nach Gesamtarbeitszeit anhand getätigter Arbeitszeit								
gewünschte wöchentliche Arbeitszeit:	tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit:							
	Anzahl der Fälle				in Prozent			
	bis 11 Std.	bis 35 Std.	36 Std. und mehr	gesamt	bis 11 Std.	bis 35 Std.	36 Std. und mehr	gesamt
bis 11 Std.	88	7	13	108	66,7	0,9	0,5	3,0
bis 35 Std.	29	653	112	794	22,0	85,1	4,2	22,1
36 Std. und mehr	15	107	2.571	2.693	11,4	14,0	95,4	74,9

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.595

Vergleicht man hierzu nun aber die Werte aus Tabelle 10 und 11, so entsprechen diese Ergebnisse zwar den Erwartungen, sie benötigen allerdings in Hinblick auf die Annahme, dass die meisten atypischen Beschäftigten auch eine Aufnahme in ein Normalarbeitsverhältnis anstreben, noch weiterführenden Erläuterungen.

<sup>66</sup> siehe Tabelle 9 "Unterscheidung der Beschäftigungsformen"

<sup>67</sup> siehe Seite 40; Kapitel 7.1.1. "Normalarbeitsverhältnis als zentraler arbeitsrechtlicher Bezugspunkt"

Betrachtet man die prozentualen Werte jener Beschäftigten die in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, so scheint es, dass der Großteil der atypisch Beschäftigten mit der tatsächlichen Arbeitszeit pro Woche durchaus zufrieden ist.

Dazu lässt sich ein Lesebeispiel zur Erklärung wie folgt darstellen:

66,7% der geringfügig Beschäftigten sind mit elf Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche zufrieden, nur etwa knapp ein Viertel dieser beobachteten Gruppe wünscht sich eine Arbeitszeit von bis zu 35 Stunden pro Woche und nur 11,4% möchten 36 Stunden oder auch mehr pro Woche erwerbstätig sind.

Bei den Teilzeitbeschäftigten zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Mehrheit, 85,1%, wünschen sich auch nur bis zu 35 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche, und nur 14% möchten mehr Stunden arbeiten und damit zu den Vollzeitbeschäftigten gezählt werden.

Betrachtet man also die absoluten sowie die prozentualen Ergebnisse im Hinblick auf die gewünschte Arbeitszeit, so würde dies die Annahme, dass ein Großteil der atypisch Beschäftigten die Aufnahme in ein Normalarbeitsverhältnis anstrebt, widerlegen. In einem weiteren Schritt lassen sich diese Ergebnisse auch anhand bekannter Zusammenhangsmaße in Mehrfeldertabellen überprüfen.

#### 8.4.1. Zusammenhangsmaße für ordinalskalierte Variablen

Assoziationsmaße für ordinalskalierte Variablen basieren stets auf den richtigen Zuordnungen sowie auch den Fehlordnungen der Variablen. Fehlordnungen, oder auch Inversionen genannt, erhält man indem die Werte einer Variable in aufsteigender Reihenfolge notiert werden und anschließend die Werte der anderen Variable entsprechend zuordnet. Setzt man diese Fehlordnungen in Verbindung mit den entsprechenden, richtigen Zuordnungen so kann anhand entsprechender Kennwerte eine Aussage über die Stärke der Assoziation von ordinalskalierten Variablen getroffen werden.

Diese Kennwerte können Werte zwischen minus 1 und plus 1 annehmen. (vgl. Bühl 2008: 275) Anhand des Assoziationsmaß Gamma soll nun die Stärke des Zusammenhangs der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit berechnet werden.

Gamma ( $\gamma$ ) berechnet sich aus folgender Formel, in der das Kürzel "P" für die Proversionen, also die richtigen Zuordnungen, und das Kürzel "I" für die Inversionen, die Fehlorderungen, steht:

$$\gamma = (P - I) / (P + I)$$

Quelle: vgl. Bühl 2008: 275; eigene Darstellung

Sollten sich nun anhand der Berechnungen keine Fehlorderungen ergeben, und  $I = 0$ , so ergibt sich ein Wert für Gamma von 1, und es besteht ein perfekter Zusammenhang. Treten hingegen keine richtigen Zuordnungen auf, und  $P = 0$ , so handelt es sich um einen perfekt negativen Zusammenhang und Gamma wird -1. Ergeben sich allerdings gleich viele richtige wie falsche Zuordnungen, also  $P = I$ , so wird Gamma null. (vgl. Bühl 2008: 275)

Da Gamma überdies noch eine PRE-Interpretation besitzt, gilt es als der häufigste ordinale Assoziationskoeffizient und wird deshalb zur Bestimmung der Aussagekraft der vorliegenden ordinalen Variablen angewendet. PRE steht für "Proportional Reduction of Error" und besagt die Vorhersagbarkeit einer Variable aufgrund ihrer gemeinsamen Verteilung mit einer anderen Variable. Das Modell der proportionalen Fehlerreduktion wird dabei anhand folgender Schritte berechnet:

Zuerst wird der Fehler einer ersten Vorhersage der abhängigen Variable bestimmt, diese erste Vorhersage wird lediglich mithilfe der Verteilung der abhängigen Variablen berechnet. Anschließend wird jener Wert errechnet, in deren Höhe sich dieser Vorhersagefehler reduzieren würde, wenn in einer zweiten Vorhersage jene Information mit einbezogen würde, die man über die gemeinsame Verteilung von abhängiger und unabhängiger Variable erhalten würde.

Somit ergibt sich zur Berechnung der PRE-Maße folgende Formel:

$$\text{PRE-Maß} = (\text{Fehler der ersten Vorhersage} - \text{Fehler der zweiten Vorhersage}) / (\text{Fehler der ersten Vorhersage})$$

Quelle: vgl. Bühl 2008: 273; eigene Darstellung

Demnach geben alle PRE-Maße jenen Anteil an, um den sich der Vorhersagefehler (bei der Vorhersage einer Variablen auf der Basis ihrer Häufigkeitsverteilung) bei Kenntnis einer statistischen Beziehung (zu einer zweiten Variablen) reduziert. (vgl. Kühnel, Krebs 2007:358)

Zur Bestimmung der Vorhersageverbesserung der gewünschten Arbeitszeit anhand der tatsächlichen Arbeitszeit, werden nun mithilfe der beobachteten Werte aus Tabelle 11 folgende Berechnungsschritte durchgeführt:

Für die Angabe des Fehlers der ersten Vorhersage, muss davon ausgegangen werden, dass in der Häufigkeitsverteilung vorerst nur die Randverteilungen bekannt sind. Eine Schätzung der Ausprägungen der abhängigen Variablen ist in einem solchen Fall folglich nur möglich, indem man die häufigste Kategorie wählt.

Die häufigste Kategorie der abhängigen Variablen - also der gewünschten Arbeitszeit - stellt die Kategorie „36 Stunden und mehr“ mit 2.693 beobachteten Fällen dar. Somit würden 2.693 von gesamt 3.595 Fällen richtig vorhergesagt werden, aber wiederum 902 Fälle falsch [ $108+794 = 902$ ]. Für den Fehler der ersten Vorhersage ergibt dies einen Wert von 902.

Ähnliche Berechnungsschritte werden auch in Hinblick auf den Fehler der zweiten Vorhersage durchgeführt, jedoch sind nun auch die Werte der unabhängigen Variablen - der tatsächlichen Arbeitszeit - gegeben. Für die erste Kategorie „0 bis 11 Stunden“ ist ebenso die erste Kategorie der abhängigen Variable, also auch „0 bis 11 Stunden“, die häufigste. Betrachtet man die jeweiligen Werte für die beiden anderen Kategorien so ergibt sich ein ähnliches Bild. Für die Ausprägung „bis zu 35 Stunden“ wird ebenso die Kategorie „bis zu 35 Stunden“, sowie auch für „36 Stunden und mehr“ die Kategorie „36 Stunden und mehr“ die häufigsten beobachteten Fälle vorweisen kann.

Es ergibt sich also ein Fehler der zweiten Vorhersage mit einem Wert von 283 [ $29+15+7+107+13+112 = 283$ ]. Nach der ersten Vorhersage wurden demnach noch 902 Fehler gemacht, nach der zweiten nur mehr 283.

Somit ergibt sich eine proportionale Fehlerreduktion von 0,6863 [ $(902-283) / 902 = 0,6863$ ], und die Prognose hat sich aufgrund der Aufnahme der Information der unabhängigen Variablen, also der tatsächlichen Arbeitszeit, demnach um 68,63% verbessert.

**Tabelle 12:** Die Stärke des Zusammenhangs der gewünschte und der tatsächlichen Arbeitszeit

ordinales Messniveau	Symmetrische Maße	
	Wert	näherungsweise Signifikanz
Goodman und Kruskals Gamma ( $\gamma$ )	0,968	0,000
Spearman's Rangkorrelationskoeffizient $\rho$ (rho)	0,811	0,000

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.595

Mit einem hochsignifikanten Alpha von 0,000, weist Gamma einen Wert von 0,968 und damit einen starken Zusammenhang zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit auf.

Assoziationsmaße für ordinalskalierte Variablen basieren stets auf den richtigen Zuordnungen sowie auf den Fehlern der Variablen. In Hinblick auf den Zusammenhang der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit, würde ein positiver Zusammenhang bedeuten, dass mit dem Anstieg der tatsächlichen Arbeitszeit auch die gewünschte Anzahl an Arbeitsstunden steigt. Im Gegensatz dazu würde eine Verminderung der tatsächlichen Arbeitszeit auch eine reduzierte Anzahl an gewünschten Arbeitsstunden bewirken.

Da die Kennwerte für Gamma Ergebnisse zwischen minus 1 und plus 1 annehmen können, würde folglich der Wert 1 eine perfekt positive Beziehung und der Wert -1 eine perfekt negative Beziehung bedeuten. Demzufolge stellt der Wert 0,968 einen nahezu perfekt positiven Zusammenhang der tatsächlichen mit der gewünschten Arbeitszeit dar. Neben dem Assoziationsmaß Gamma liefert das Korrelationsmaß "rho" neben Aussagen über die Stärke bzw. die Schwäche eines Zusammenhangs, auch noch Angaben über die Art und Richtung der Verbindung. Als Korrelationsmaß zwischen ordinalen Variablen wird dazu der Spearman'sche Korrelationskoeffizient "rho" berechnet. (vgl. Bühl 2008: 267f.) Dieser Korrelationskoeffizient betrachtet die einander zugeordneten Variablen im Hinblick auf ihre Rangordnung. Folglich wird eine Aussage darüber getätigt, ob für das „Variablenpaar“ der geringfügig Beschäftigten der gleiche Zusammenhang der tatsächlichen mit der gewünschten Arbeitszeit, wie für das „Variablenpaar“ jener

Beschäftigten die bis zu 35 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, festgestellt werden kann. Der Wert von 0,811, bei einer Signifikanz von 0,000, weist somit im Hinblick auf die einzelnen Beschäftigungsformen zusätzlich auf eine hohe positive Korrelation zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit hin.<sup>68</sup>

## 8.5. Die binär logistische Regression

Die logistische Regressionsanalyse wird durchgeführt, wenn Unterschiede in Gruppen von Variablen erklärt bzw. Zugehörigkeiten zu Gruppen vorausgesagt werden sollen. Es wird dabei versucht, jene Variablen zu identifizieren die diese Unterschiede produzieren, und die Stärke und Richtung ihres Einflusses auf ein bestimmtes Ereignis  $X$  zu bestimmen.

Dabei wird versucht über einen Regressionsansatz zu bestimmen, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Ereignis – ein bestimmtes Ereignis das eintreten kann oder NICHT - in Abhängigkeit von verschiedenen Einflussgrößen (Alter, Schulbildung, Geschlecht, usw.) zu erwarten ist. (vgl. Backhaus 2006:426)

Der logistische Regressionsansatz berechnet demnach die Wahrscheinlichkeit für das Eintreten des Ereignisses  $X=1$  unter Verwendung der logistischen Funktion (vgl. Backhaus 2006:431) Die untersuchte abhängige Variable wird dabei binär kodiert, die Ausprägung 1 wird für das Eintreten des Ereignisses sowie 0 für das Nicht-Eintreten, vergeben. Bei der so entstehenden binär logistischen Regression können die unabhängigen Variablen, die auch als Kovariaten, Regressoren oder auch Prädiktoren bezeichnet werden, jedoch sowohl nicht-metrisches als auch metrisches Skalenniveau aufweisen. Genauer gesagt, berechnet die binäre logistische Regression die Wahrscheinlichkeit des Eintreffens in Abhängigkeit von den Werten der unabhängigen Variablen.

---

<sup>68</sup> Tabelle zur Interpretation der Werte des Korrelationskoeffizienten; vgl. Bühl 2008: 269

Die Wahrscheinlichkeit für das Eintreten des Ereignisses wird dabei mit dem Ansatz zur logistischen Funktion berechnet:

$$p = 1 / (1 + e^{-z}) \quad \text{wobei} \quad z = b_1 * x_1 + b_2 * x_2 + \dots + b_n * x_n + a$$

Quelle: vgl. Bühl 2008: 376; eigene Darstellung

„ $x_i$ “ sind dabei die Werte der unabhängigen Variablen, und „ $b_i$ “ sind jene Koeffizienten, deren Berechnung durch die binäre logistische Regression durchgeführt wird – „ $a$ “ steht für die Konstante.

Zum Aspekt der Wahrscheinlichkeit lässt sich noch sagen, dass man bei einem Wert  $p$  der kleiner als 0,5 ist, annimmt, dass das Ereignis nicht eintritt. (vgl. Bühl 2008:376)

#### 8.5.1. Die Unterschiede der logistischen zur linearen Regression

Im Fall der binär logistischen Regression hat die abhängige Variable nur zwei Ausprägungen, und diese werden mit den Werten 0 und 1 kodiert. Die dabei neu entstandene Variable wird auch als Dummy-Variable bezeichnet.

Soll eine solche Dummy-Variable in einem Regressionsmodell durch eine oder mehrere unabhängige Variablen prognostiziert werden, so müssen auch deren bedingte Mittelwerte und deren Schätzungen, die Vorhersagewerte, ebenfalls zwischen null und eins liegen. Würde man nun bei einer dichotomen abhängigen Variable ein lineares Regressionsmodell anwenden, so kann es vorkommen, dass die Vorhersagewerte außerhalb des möglichen Wertebereichs der abhängigen Variable liegen. Liegt also der Wertebereich der unabhängigen Variablen außerhalb null und eins, so kann der Zusammenhang zwischen abhängiger und unabhängiger Variable nicht korrekt dargestellt werden.

Bei der Verteilungsfunktion der logistischen Verteilung, auch Logit-Funktion genannt, nähert sich der Minimalwert null bei  $-\infty$  sowie der Maximalwert eins bei  $+\infty$ .

Im Unterschied zur linearen Regression gibt das Regressionsgewicht bei der logistischen Regression also nicht an, um welchen Betrag die Vorhersagewerte steigen oder sinken, wenn die abhängige Variable um eine Einheit ansteigen würde. Denn die Änderungen der Vorhersagewerte bei unterschiedlichen Werten der erklärenden Variablen - also

Werten die auch außerhalb des Messbereichs von null und eins liegen – können verschieden stark sein, und so ändert sich auch die Steigung der Regressionskurve. (vgl. Kühnel, Krebs 2007; 606f.)

Die logistische Regression versucht in dieser Arbeit über einen Regressionsansatz zu bestimmen, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig ist. Um nun eine Lösung für diese Problemstellung zu finden, wird diese Wahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von verschiedenen Einflussgrößen analysiert. (vgl. Backhaus 2006: 426)

Für die Durchführung einer aussagekräftigen Regressionsanalyse in Hinblick auf diese Fragestellung unterliegen nun sowohl die unabhängigen wie auch die abhängigen Variablen bestimmten methodischen Anforderungen.

#### 8.5.2. Datenanforderungen der binär logistischen Regression

Wie bereits erwähnt können die unabhängigen Variablen, die Kovariaten, in der binär logistischen Regression sowohl kategoriales als auch metrisches Skalenniveau aufweisen. Die abhängige Variable ist binär, und damit mit null und eins kodiert.

Welche Variablen nun in die Berechnung der logistischen Regressionsanalyse aufgenommen werden, lässt sich anhand folgender Darstellung zur Arbeitsmarktsituation im Jahr 2008 festlegen.

In der Dezember-Ausgabe 2008 der Statistischen Nachrichten, belegt die Statistik Austria dass mehr als jede zweite erwerbstätige Frau (51,8%) auf Teilzeitbasis beschäftigt ist. Diese Gruppe der Frauen lässt sich meist der Altersgruppe der 35- bis 39- Jährigen zuzuordnen.

Soziodemographische Merkmale wie das Alter und das Geschlecht sind demzufolge zur Ermittlung der Beweggründe für das individuell gewählte Ausmaß an Erwerbstätigkeit von Bedeutung. Die in unserer Gesellschaft angenommene Rollenverteilung der Geschlechter, wonach sich Frauen um Haushalt und Kinder kümmern und die Männer erwerbstätig sind um den Lebensunterhalt zu verdienen, übt somit vermutlich einen Einfluss auf die Wahl der Form der Beschäftigung aus.

Neben den soziodemographischen Variablen Alter und Geschlecht ist anzunehmen, dass auch das Bildungsniveau einen Einfluss auf das gewählte Beschäftigungsverhältnis hat.

Folgende Hypothese zum Einfluss der soziodemographischen Merkmale auf die Wahl der Beschäftigungsform wird in den folgenden Berechnungsschritten anhand einer binär logistischen Regression genauer analysiert werden:

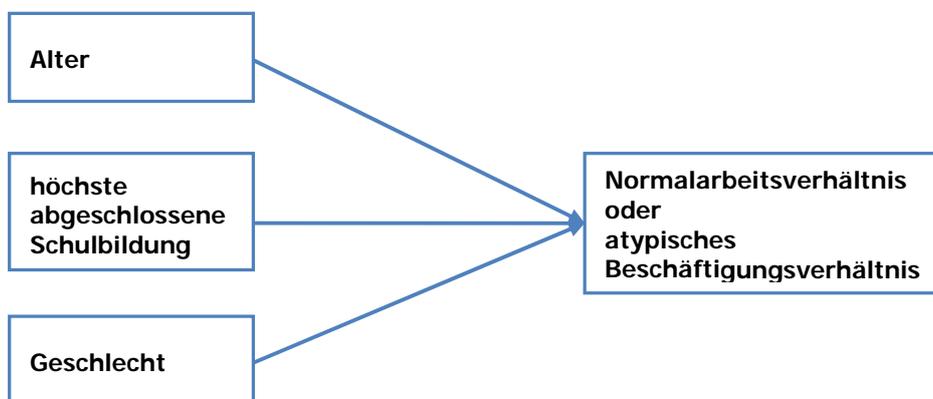
*Die soziodemographischen Variablen Alter, Geschlecht sowie Bildungsniveau üben einen bestimmenden Einfluss auf das Ausmaß der individuellen Erwerbstätigkeit aus. (H9)*

Bei der abhängigen, dichotomen Variable handelt es sich um ein Ereignis das eintreten kann oder nicht; eine erwerbstätige Person kann demnach in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt sein oder nicht.

Die binär logistische Regression berechnet folglich die Wahrscheinlichkeit des Eintreffens des Ereignisses in Abhängigkeit von den Werten der unabhängigen Variablen. In diesem Fall der Einflussgrößen von Alter, Schulbildung und Geschlecht. (vgl. Bühl 2006: 372)

unabhängige Variablen (Kovariaten):

abhängige Variable:



Oder anders gesagt, soll anhand der Berechnungen einer binär logistischen Regression mithilfe der Kovariaten Alter, Bildungsniveau und Geschlecht die Höhe des Grades der Wahrscheinlichkeit vorhergesagt werden, ob eine erwerbstätige Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt ist oder nicht.

Die unabhängigen Variablen unterteilen sich in Alter, höchste abgeschlossene Schulbildung und Geschlecht, wobei die jeweiligen Ausprägungen der Variablen folgendermaßen aufgeteilt wurden:

Alter: (befragt wurden nur Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren)

- 1 = 15 bis 29 Jahre
- 2 = 30 bis 39 Jahre
- 3 = 40 bis 54 Jahre
- 4 = 55 bis 64 Jahre

höchste abgeschlossene Schulbildung:

- 1 = höchstens Pflichtschulabschluss
- 2 = Lehr- bzw. Fachschulabschluss
- 3 = Abschluss mit Matura
- 4 = Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss

Geschlecht:

- 1 = Männer
- 2 = Frauen

Die abhängige Variable geht der Frage nach, ob eine erwerbstätige Person in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt ist oder nicht?

Da in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung die Zuweisung der erwerbstätigen Personen in die Beschäftigungsformen anhand der Stundenabgrenzung getätigt wird, soll auch hier die Grenze bei bis zu 35 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche bzw. 36 Stunden und mehr Erwerbstätigkeit pro Woche gezogen werden.

Normalarbeitsverhältnis oder atypische Beschäftigung:

- 0 = wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden und mehr
- 1 = bis zu 35 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit

Zur besseren Übersicht sind in Tabelle 13 nochmals jene Variablen, die in die Berechnung des binär logistischen Regressionsmodells aufgenommen werden, mit deren jeweiligen Ausprägungen, dargestellt:

**Tabelle 13:** Die Variablen der binär logistischen Regression

	Variablenname	Value labels	Ausprägungen
<b>abhängige Variable</b>	atypisches Beschäftigungsverhältnis/	1	bis 35 Stunden Arbeitszeit
	Normalarbeitsverhältnis	0	ab 36 Stunden Arbeitszeit
<b>unabhängige Variable</b>	Alter	1	15-29 Jahre alt
		2	30-39 Jahre alt
		3	40-54 Jahre alt
		4	55-64 Jahre alt
	Schulbildung	1	höchstens Pflichtschule
		2	Lehre/Fachschule
		3	Matura
		4	Universität bzw. FH
	Geschlecht	1	Männer
		2	Frauen

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; eigene Darstellung

Bei der Berechnung einer binär logistischen Regressionsanalyse ist auch die Stichprobengröße von Bedeutung. Demnach gilt als Untergrenze 50 Beobachtungen, bei der binär logistischen Regression sollten für jede Gruppe mindestens 25 Beobachtungen vorliegen. (vgl. Fromm 2005:6) Für diese Berechnung stellt dieser Aspekt kein Hindernis dar, da  $N = 3.595$  Beobachtungen vorliegen.

### 8.5.3. Die Berechnung der binär logistischen Regressionsanalyse

Die Stichprobe weist eine Größe von  $N = 3.595$  befragten Personen im erwerbsfähigen Alter von 15-64 Jahre auf.

**Tabelle 14:** Die Verteilung der Variablen in der logistischen Regression

Normalarbeitsverhältnis oder atypisches Beschäftigungsverhältnis?		
	Anzahl der Fälle	in Prozent
bis 35 Std.	899	75,0
36 Std. und mehr	2.696	25,0
fehlende Fälle	16	
Gesamt	3.595	

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.595; eigene Berechnung

Da die atypische Beschäftigungsform der Leiharbeit, nicht anhand der Anzahl der Arbeitsstunden vom Normalarbeitsverhältnis unterschieden werden kann, wurden jene Personen die anführten in einem Arbeitskräfteüberlassungsverhältnis beschäftigt zu sein, nicht in die Stichprobe aufgenommen. Von diesen 3.595 befragten Personen wurden 3.581 in die Regressionsanalyse mit einbezogen, genau drei Viertel der Befragten befinden sich demnach gemäß Stundenabgrenzung in einem Normalarbeitsverhältnis und die restlichen 25% gliedern sich in Teilzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte bis zur Geringfügigkeitsgrenze auf.

**Tabelle 15: Die Codierung der kategorialen Variablen**

Codierung kategorialer Variablen					
		Häufigkeit	Parametercodierung		
			(1)	(2)	(3)
Schulbildung	Pflichtschulabschluss	699	1,000	0,000	0,000
	Lehre bzw. Fachschule	2.028	0,000	1,000	0,000
	Matura	569	0,000	0,000	1,000
	Universität bzw. FH	285	0,000	0,000	0,000
Alter	15-29 Jahre	1.011	1,000	0,000	0,000
	30-39 Jahre	933	0,000	1,000	0,000
	40-54 Jahre	1.367	0,000	0,000	1,000
	55-64 Jahre	270	0,000	0,000	0,000
Geschlecht	Männer	1.906	1,000		
	Frauen	1.675	0,000		

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.581; eigene Berechnung

In einem weiteren Schritt lässt sich darstellen, wie sich die gesamt 3.581 befragten Personen innerhalb der Kovariaten Bildungsniveau, Alter und Geschlecht aufteilen.

Es wurden demnach 1.906 Männer und 1.675 Frauen in die Berechnung mit einbezogen. Der Großteil der befragten Personen, 2.028, kann als höchsten Schulabschluss einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss aufweisen. Die jeweiligen Altersgruppen sind innerhalb der Stichprobe gut aufgeteilt, lediglich die erwerbstätigen Personen von 55-64 Jahren stellen nur mehr einen relativ kleinen Anteil, mit absolut 270 von gesamt 3.581 Personen, dar. Diese geringere Anzahl älterer erwerbstätiger Personen lässt sich aber mit dem üblichen Verlauf einer Berufslaufbahn erklären. So sind viele Personen, die sich zwar noch im erwerbsfähigen Alter befinden würden, bereits pensioniert und somit nicht mehr aktiv erwerbstätig.

Den statistischen Werten der Tabelle 15 kann des Weiteren auch die für die weiteren Berechnungsschritte der Regressionsanalyse wichtige Zuweisung der Referenzkategorien entnommen werden.

Da in dieser binär logistischen Regressionsanalyse die einfache Kontrastmethode zur Anwendung kommt, wird folglich jede Kategorie der unabhängigen Variablen mit der jeweiligen Referenzkategorie verglichen. Eine Ausnahme bildet dabei natürlich die Referenzkategorie selbst. Jedes Item bis auf eines, wird in diesem Berechnungsschritt mit 0 und 1 kodiert. Ausgenommen davon ist die letzte Kategorie, diese wird auf 0 gesetzt und dient als Referenzkategorie.

Nimmt man nun als Beispiel etwa die Kovariate Alter, so wird jede Kategorie mit der Referenzkategorie (4) 55-64 Jahre verglichen, bis auf die Kategorie (4) selbst.

**Tabelle 16:** Die Signifikanzüberprüfung der Koeffizienten

Variablen in der Gleichung		Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Wald	Freiheits- grade	Signifikanz	Exp(B)
<b>Alter</b>	55-64 Jahre			110,070	3	0,000	
	15-29 Jahre	-1,510	0,193	61,111	1	0,000	0,221
	30-39 Jahre	-0,307	0,185	2,770	1	0,096	0,735
	40-54 Jahre	-0,500	0,179	7,848	1	0,005	0,606
<b>Schulbildung</b>	Universität bzw. FH			3,699	3	0,296	
	Pflichtschulabschluss	-0,222	0,186	1,424	1	0,233	0,801
	Lehre bzw. Fachschule	-0,273	0,168	2,654	1	0,103	0,761
	Matura	-0,109	0,192	0,326	1	0,568	0,896
<b>Geschlecht</b>	Männer	-2,776	0,114	591,493	1	0,000	0,062
	Konstante	0,754	0,227	11,082	1	0,001	2,126

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.581; eigene Berechnung

Eine der wichtigsten Ausgabetafeln der binär logistischen Regression ist die Tabelle der Variablen in der Gleichung, wie sie in Tabelle 16 dargestellt sind.

Diese Tabelle gibt die Wahrscheinlichkeiten dass eine erwerbstätige Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt ist, in Abhängigkeit der jeweiligen Kovariaten, an. Dazu ein Lesebeispiel:

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein junger Erwerbstätiger, im Alter von 15-29 Jahren, sich in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis befindet, liegt verglichen mit den älteren Erwerbstätigen - die in der Referenzkategorie von 55-64 Jahre liegen – um 77,9% niedriger.

Die Berechnung der jeweiligen Wahrscheinlichkeiten in Prozent wird dazu anhand der jeweiligen Exponentialfunktion, die der letzten Spalte der Tabelle zu entnehmen ist, durchgeführt. Für die Alterskategorie von 15-29 Jahren ergibt sich somit bei einem Wert von  $\text{Exp}(B)$  von 0,221 eine geringere Wahrscheinlichkeit von 77,9%, [ $1 - 0,221 = 0,779$ ].

Auch für die nächsthöhere Alterskategorie ist die Wahrscheinlichkeit, sich in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis zu befinden, geringer als für die Referenzkategorie der älteren Arbeitnehmer. Im Gegensatz zu den jungen Arbeitnehmern von 15-29 Jahren, liegt hier der Prozentsatz allerdings nur mehr bei 26,5% [ $1 - 0,735 = 0,265$ ]. Jedoch steigt dieser „negative“ Wahrscheinlichkeitssatz in der nächsten Alterskategorie dann wieder an. Diesen etwas unbeständig erscheinenden Verlauf der statistischen Ergebnisse, wird die Häufigkeitsauszählung in Tabelle 17 später noch genauer darlegen. Besonders auffallend ist der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen. Hier liegt die Wahrscheinlichkeit für einen Mann in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig zu sein, um 93,8% unter jener der Frauen. Um dieses Ergebnis praktisch darstellen zu können, muss man sich folgende Situation vorstellen:

Wenn man von zwei erwerbstätigen Personen nur die Information über das jeweilige Geschlecht hat - man befragt demnach einen erwerbstätigen Mann und eine erwerbstätige Frau nach deren Beschäftigungsverhältnis - so ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Mann in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig ist, um knapp 94% niedriger als jene der Frau. Für diese Aussage darf aber lediglich die Information über das Geschlecht der jeweiligen befragten Person bekannt sein, man hat also weder Kenntnis über das Alter noch über das jeweilige Bildungsniveau.

Im Gegensatz zu den Einflussgrößen Alter und Geschlecht, lässt sich anhand der Kovariate Bildungsniveau keine korrekte Aussage über die Wahrscheinlichkeit in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt zu sein, treffen. So sind sämtliche Werte der Signifikanz in den jeweiligen Merkmalsausprägungen als nicht signifikant zu werten.

Für die Ausprägungen „nur Pflichtschulabschluss“, „Lehr- bzw. Fachschulabschluss“, „Abschluss mit Matura“ sowie „Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss“ ergeben sich Werte über der festgelegten Grenze von 0,005 für ein signifikantes Ergebnis.<sup>69</sup>

Diese Erkenntnis lässt sich noch weiter anhand der Häufigkeitsauszählung der jeweiligen Kovariaten belegen.

Die Überprüfung, ob sich die Koeffizienten signifikant von null unterscheiden, erfolgt über die Chi-Quadrat-verteilte Wald-Statistik, die den quadrierten Quotienten aus dem jeweiligen Koeffizienten und seinem Standardfehler darstellt. (vgl. Bühl 2008:380)

In diesem Beispiel ergibt dies eine hochsignifikante Konstante von  $a = 0,754$ .

Die Konstante bezieht sich auf das Nullmodell, jenes Modell in das eben nur die Konstante aufgenommen wurde und noch keine Koeffizienten. Mithilfe dieser Konstanten und den in das Modell aufgenommenen Koeffizienten, lassen sich anhand der logit-Funktion die Wahrscheinlichkeiten, das eine Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig ist, errechnen.

Für eine befragte Person, die demnach 15-29 Jahre alt (1) ist, höchstens über einen Pflichtschulabschluss (1) verfügt und männlich (1) ist, ergibt sich demnach eine Wahrscheinlichkeit von 97,7% in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt zu sein.

Die Berechnung erfolgt zunächst anhand der logistischen Funktion:

$$z = 0,754 - 1,510 * 1 - 0,222 * 1 - 2,776 * 1 = -3,754^{70}$$

dieser logit-Wert von -3,754 wird in einem weiteren Schritt der Wahrscheinlichkeitsfunktion hinzugefügt:

$$p = 1 / 1 + e^{3,754} = 0,977$$

Über den Standardfehler prüft wiederum der Wald-Test, ob die einzelnen Kovariaten des Modells untereinander verglichen werden.

---

<sup>69</sup> siehe Tabelle 24 „Wertebereich der Irrtumswahrscheinlichkeit“

<sup>70</sup> siehe Formel zur Berechnung auf Seite 78

Im vorliegenden Fall kann zwar der Einfluss der Schulbildung nicht gegen den Zufall abgesichert werden - da die Signifikanz größer als der kritische Wert von 0,05, nämlich 0,296, ist. Jedoch können die Einflüsse des Alters (Signifikanz = 0,000), des Geschlechts (Signifikanz = 0,000) als zufällig betrachtet werden, und damit als statistisch signifikant.

Der Effekt-Koeffizient [Exp(B)] gibt die aus der logarithmischen Funktion berechneten logit-Koeffizienten als "Odds Ratios" wieder. So werden etwa, beispielsweise bei Frauen die einzelnen "Chancen" atypisch beschäftigt zu sein, als "Odds" bezeichnet. Das gleiche gilt hier auch für die Männer. Diese Chancen dann in ein Verhältnis gesetzt, ergeben die "Odds Ratios".

Ein Wert von 1 bedeutet in diesem Fall keine Veränderung, und somit keinen Einfluss der Kovariaten. So verbessert sich jedoch das Wahrscheinlichkeitsverhältnis, sich in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis zu befinden, sobald eine Veränderung um eine Skaleneinheit eintritt.

Somit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die befragte Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig ist, mit der Skaleneinheit „höchstens Pflichtschulabschluss“ bei der Variable zum Bildungsniveau um das 0,8 fache. Die Chancen vermehren sich demnach um knapp 20% [ $100 * (0,801 - 1)$ ]

**Tabelle 17: Die Verteilung der Ausprägungen zu Teilzeit und Vollzeit in den Kovariaten**

		Häufigkeitsauszählungen der Kovariaten in der unabhängigen Variable				Gruppen-Gesamtwert	
		Normalarbeitsverhältnis oder atypisches Beschäftigungsverhältnis?					
		36 Std. und mehr		bis 35 Std.		Anzahl	Spalten-%
Anzahl	Spalten-%	Anzahl	Spalten-%				
<b>Alter</b>	15-29 Jahre	870	86,1%	141	13,9%	1.011	100,0%
	30-39 Jahre	645	69,1%	288	30,9%	933	100,0%
	40-54 Jahre	988	72,3%	379	27,7%	1.367	100,0%
	55-64 Jahre	191	70,7%	79	29,3%	270	100,0%
<b>Gruppen-Gesamtwert</b>		2.694	75,2%	887	24,8%	3.581	100,0%
<b>Schulbildung</b>	höchstens Pflichtschule	511	72,7%	192	27,3%	703	100,0%
	Lehre bzw. Fachschule	1.562	76,8%	472	23,2%	2.034	100,0%
	Matura	418	73,5%	151	26,5%	569	100,0%
	Universität bzw. FH	205	70,9%	84	29,1%	289	100,0%
<b>Gruppen-Gesamtwert</b>		2.696	75,0%	899	25,0%	3.595	100,0%
<b>Geschlecht</b>	Männer	1.801	94,1%	112	5,9%	1.913	100,0%
	Frauen	895	53,2%	787	46,8%	1.682	100,0%
<b>Gruppen-Gesamtwert</b>		2.696	75,0%	899	25,0%	3.595	100,0%

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.595; eigene Berechnungen

Auch anhand der Häufigkeitsauszählungen liefern die Werte der Kovariaten deutliche Ergebnisse in Hinblick auf die Frage ob eine Person in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig ist oder nicht.

So sind 46,8% der Frauen bis zu 35 Stunden pro Woche erwerbstätig - sind also demnach atypisch beschäftigt - und nur knapp 6% der Männer. Im Hinblick auf das

Normalarbeitsverhältnis ist der Großteil der Männer, 94,1%, 36 Stunden und mehr erwerbstätig, jedoch nur knapp etwas mehr als die Hälfte der Frauen, 53,2%. Mit diesen Häufigkeitsauszählungen in Bezug auf das Geschlecht der Befragten lassen sich auch die eindeutigen Ergebnisse der Wahrscheinlichkeitsberechnungen, wie sie in Tabelle 16 dargestellt sind, erklären.

Betrachtet man die Ergebnisse für das Alter der befragten Personen, so bestätigt sich auch hier der wellenförmige Verlauf der Beschäftigung in einem atypischen Arbeitsverhältnis. So sind nur etwa 13,9% der jungen Erwerbstätigen, im Alter von 15-29 Jahren, atypisch beschäftigt, allerdings bereits knapp ein Drittel der Personen im Alter von 30-39 Jahren. In der nächsten Alterskategorie - von 40-54 Jahren - sinkt dieser Wert wieder etwas, um dann bei den älteren Arbeitnehmern - von 55-64 Jahren - wieder auf 29,3% anzusteigen.

Dieser Anstieg bei den älteren Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, lässt sich anhand der häufig betriebenen Reduzierung der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, und dem damit verbundenen Umstieg in Altersteilzeit, erklären.<sup>71</sup>

Der etwas geringe Wert für die jungen Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, scheint auf den ersten Blick nicht den allgemeinen Vermutungen zu entsprechen, da viele Studenten - vorausgesetzt sie sind neben dem Studium erwerbstätig - in Teilzeit oder auch geringfügig beschäftigt sind. Jenen Personen, die sich noch in Ausbildung befinden und neben Schule oder Studium erwerbstätig sind, stehen die jungen Erwerbstätigen gegenüber die sich in einem Lehrvertrag befinden. So sind viele junge Erwerbstätige aufgrund ihrer Lehrlingsausbildung bereits in einem Normalarbeitsverhältnis, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden und mehr, beschäftigt.

Die dritte Kovariate, das Bildungsniveau, bietet jedoch keine gute Erklärungskraft für die Wahrscheinlichkeit in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig zu sein. Tabelle 17 lässt sich auch entnehmen, dass die Fälle jener Personen die bis zu 35 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, auf alle Bildungsschichten relativ gleich verteilt sind. Demnach verfügen 27,3% der befragten Person höchstens über einen Pflichtschulabschluss, demgegenüber stehen jedoch die Akademiker die ebenfalls beinahe zu einem Drittel in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt sind – 29,1%. Bei jenen erwerbstätigen Personen die über einen Lehrabschluss bzw. einen

---

<sup>71</sup> siehe Seite 50 in dieser Arbeit – Exkurs zu Altersteilzeit

Schulabschluss mit Matura verfügen, stellen sich die Ergebnisse als relativ gleich dar – 23,2 und 26,5 Prozent.

Diese mithilfe der Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 errechneten Werte, lassen sich wiederum anhand der Ergebnisse der Studie „Potenziale für qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich“, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, der Industriellenvereinigung Österreich sowie der Wirtschaftskammer Österreich im September 2008 durchgeführt wurde, bestätigen.<sup>72</sup>

Demnach verteilt sich die Teilzeitquote anhand des höchsten formalen Bildungsabschluss folgendermaßen: Auf 24,4% der erwerbstätigen Personen mit Pflichtschulabschluss, 17,8% erwerbstätiger Personen mit Lehrabschluss, 27,4% der Absolventen einer Allgemein- und Berufsbildenden höheren Schule sowie 20,7 % erwerbstätiger Personen mit Abschluss eines Hochschulstudiums.

Eine Erklärung für die relativ gleichen Anteile atypisch Beschäftigter innerhalb der Bildungsschichten, könnte der Aspekt der - im theoretischen Teil bereits ausreichend behandelten - zunehmenden Entwicklung hin zur atypischen Beschäftigung sein.

Neue Beschäftigungsformen prägen verstärkt den gegenwärtigen Arbeitsmarkt und sind somit auch bereits in vielen Berufssparten vertreten, unabhängig davon, ob es sich um Berufe für Pflichtschulabsolventen oder eben Akademiker handelt.

**Tabelle 18:** Die Anpassungsgüte des Regressionsmodells

Omnibus-Test der Modellkoeffizienten		Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Schritt 1	Schritt	996,289	7	0,000
	Block	996,289	7	0,000
	Modell	996,289	7	0,000

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.581

Die Güte der Anpassung des Regressionsmodells wird mit der Likelihood-Funktion dargestellt. Dazu wird als Berechnungsmaß der negative doppelte Wert des sich darauf beziehende Logarithmus verwendet.

<sup>72</sup> vgl. Studie „Potenziale für qualitative Teilzeitarbeit in Österreich“; Tabelle zur Verteilung von unselbständig teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen nach Geschlecht und höchsten formalen Bildungsabschluss; 2008: 19

Als Anfangswert für dieses -2LL wird jener Wert verwendet, der sich für das Regressionsmodells ergeben würde, wenn es nur die Konstante enthalten würde, dieser Wert ist in der Tabelle 16 zu den Bestimmtheitsmaßen des Regressionsmodells angeführt.

Nachdem die Einflussvariable Alter in Schritt 1 mit einbezogen wurde, ergibt sich ein -2LL-Wert von 3.012,927, dieser Wert ist damit um 996,289 kleiner als der Anfangswert. Verringert sich dieser Wert so verbessert sich das Modell, die Differenz stellt hier der Chi<sup>2</sup>-Wert dar, dieser ist signifikant mit 0,000 und kann der Tabelle 18 zur Anpassungsgüte des Regressionsmodells entnommen werden.<sup>73</sup>

Dies bedeutet für das Modell auch, dass das Anfangsmodell eine signifikante Verbesserung durchläuft, wenn die erste Einflussvariable Alter in die Berechnung aufgenommen wird. (vgl. Bühl 2007: 376)

**Tabelle 19:** Die Bestimmtheitsmaße des Regressionsmodells

Modellzusammenfassung			
Schritt	-2 Log-Likelihood	Cox & Snell R-Quadrat	Nagelkerke's R-Quadrat
1	3.012,927	0,243	0,361

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.581

Die beiden Bestimmtheitsmaße Cox & Snell-R<sup>2</sup> sowie Nagelkerke-R<sup>2</sup> sind statistische Maßzahlen, die den Anteil der durch die logistische Regression erklärten Varianz darstellen.

Dabei unterscheidet sich der Wert von Nagelkerke-R<sup>2</sup> von Cox & Snell-R<sup>2</sup> dadurch, dass er nur Werte kleiner 1 annehmen kann, und somit der Maximalwert von 1 nie erreicht werden kann. Wohingegen Nagelkerke-R<sup>2</sup> so definiert ist, dass es auch Maximalwerte von 1 erreichen kann. (vgl. Backhaus 2006:449) Betrachtet man nun den in Tabelle 19 ausgewiesenen Wert für Nagelkerke`s R<sup>2</sup> so lässt sich die Feststellung anführen, dass 36,1% der Varianz erklärt werden.

Die Anpassungsgüte sowie auch die Bestimmtheitsmaße werden in der binär logistischen Regressionsanalyse stets anhand der in Schritt 1 in das Modell aufgenommenen

<sup>73</sup> siehe dazu auch Bühl 2008: 379 ff.

Einflussvariable berechnet, in diesem Fall die Variable Alter.

Somit bestimmt der Wert von 0,361 bei Nagelkerke`s  $R^2$ , dass durch die zusätzliche Aussagekraft der Variable Alter, 36,1% der Varianz - und damit der durchschnittlichen quadrierten Abweichung aller Realisationen einer Verteilung von ihrem Mittelwert - erklärt werden. (Kühnel, Krebs 2007: 106)

**Tabelle 20:** Die Zuordnungen der Merkmalsausprägungen

			vorhergesagte Fälle		
			36 Std. und mehr	bis zu 35 Std.	Prozentsatz der richtig zugeordneten Fälle
beobachtete Fälle			0,00	1,00	
Schritt 1	36 Std. und mehr	0,00	2.327	367	86,4
	bis zu 35 Std.	1,00	427	460	51,9
Gesamtprozentsatz					77,8

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 3.581; eigene Berechnungen

Anhand der Werte aus Tabelle 20 lassen sich die korrekten Zuordnungen der Ausprägungen bestimmen. Demnach sind von insgesamt 887 atypisch Beschäftigten 460 Personen auch korrekterweise als atypisch beschäftigt erkannt worden. Von den insgesamt 2.694 Personen im erwerbsfähigen Alter die in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind, wurden 2.327 richtig zugeordnet worden, das ergibt einen Vorhersagewert von 86,4%. Insgesamt wurden 2.787 von 3.581 Fällen richtig zugeordnet, das entspricht einem Prozentsatz von 77,8.

## 8.6. Die weibliche Teilzeitarbeit

Aus der Literatur sowie den verschiedensten statistischen Datenauswertungen lässt sich entnehmen, dass vorwiegend Frauen in Teilzeitarbeit beschäftigt sind. So wird bereits auf Seite 50 dieser Arbeit erwähnt, dass die typisch teilzeitbeschäftigte Person eine Frau mittleren Alters ist, meist auch mit Kindern.<sup>74</sup>

<sup>74</sup> siehe dazu theoretischen Bezug auf Seite 50

### Hypothese 2:

Dementsprechend wurde folgende Hypothese aufgestellt, wonach *Frauen vermehrt in Teilzeitarbeitsstellen beschäftigt sind, da sich diese Form der Beschäftigung im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigung besser mit dem Familienleben vereinbaren lässt.* (H 2)

Zur besseren Vergleichbarkeit der Daten wurden im Verlauf dieser Arbeit, jene Personen die direkt antworteten in Teilzeit beschäftigt zu sein, nach den genannten Gründen für diese Form der Beschäftigung eingeteilt.

Um insbesondere die Beweggründe für Frauen in Teilzeitarbeit eruieren zu können, wurde in einer weiteren Berechnung der vorhandene Datensatz der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nur auf die Antworten von Frauen im erwerbsfähigen Alter die teilzeitbeschäftigt sind – ohne Leiharbeit – reduziert. Gründe für die Beschäftigung in Teilzeit sind in erster Linie die Vereinbarkeit mit Familie und Haushalt, aber auch weil erwerbstätige Personen keine Vollzeitstelle finden konnten bzw. wollten sowie auch die Teilzeitarbeit als Nebenbeschäftigung neben Aus- bzw. Fortbildung.

**Tabelle 21:** Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung bei Frauen

	Anzahl der Fälle				in Prozent			
	15-29 Jahre	30-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	15-29 Jahre	30-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre
familiäre Gründe	32	221	230	24	24,8	80,4	65,7	39,3
in Bezug auf Vollzeit	43	44	119	37	33,3	16,0	34,0	60,7
Aus- bzw. Fortbildung	54	10	1	0	41,9	3,6	0,3	0,0

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 815

Betrachtet man die Gründe für Teilzeitarbeit anhand des Alters als verursachenden Faktor, so bestätigt sich auch hier wieder das Bild der Frau mittleren Alters, die meist aufgrund ihrer Familie, teilzeitbeschäftigt ist. So geben 80,4 % der Frauen im Alter von 30-39 Jahren an, wegen familiärer Gründe, nicht Vollzeit erwerbstätig zu sein. Auch bei

Frauen im Alter von 40-54 Jahren ist die Familie der ausschlaggebende Faktor, nicht jedoch bei jungen Frauen von 15-29 Jahren sowie älteren Arbeitnehmerinnen von 55-64 Jahren. Dieser Kurvenverlauf von Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Haushalt und Familie, lässt sich jedoch nicht mehr beobachten, wenn man eine eventuelle Vollzeitbeschäftigung oder auch die Teilzeitarbeit neben der Ausbildung betrachtet.

Denn in die 41,9% der Fälle in denen Frauen im Alter von 15-29 Jahren teilzeitbeschäftigt sind, fallen offensichtlich auch die Schüler und Studentinnen die neben der Ausbildung in einer Teilzeitbeschäftigung erwerbstätig sind. Dieser Anteil fällt später mit steigendem Alter der befragten Frauen zunehmend wieder ab. So geben nur mehr 3,6% der 30-39 teilzeitbeschäftigten Frauen, und nicht einmal ein Prozent der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ab einem Alter von 40 Jahren an, aufgrund von Aus- bzw. Fortbildung atypisch beschäftigt zu sein.

Ein interessanter Aspekt ist jedoch auch der Beweggrund für teilzeitbeschäftigte Frauen in Bezug auf Vollzeitbeschäftigung. In diesem Teil der Berechnung wurde auf die Frage, warum man in Teilzeit beschäftigt ist geantwortet, dass man entweder keine Vollzeitstelle finden konnte bzw. auch keine Vollzeitstelle haben wollte.

So ist genau ein Drittel der jungen teilzeitbeschäftigten Frauen weniger als 35 Stunden pro Woche erwerbstätig, da sie keine Vollzeitstelle finden konnten oder auch wollten. Die Ergebnisse in Hinblick auf Vollzeitbeschäftigung sinken jedoch bei Frauen von 30-39 Jahren auf 16% ab, um dann mit zunehmendem Alter ab 40 Jahren wieder anzusteigen. Besonders bemerkenswert ist die Tatsache dass 60% der teilzeitbeschäftigten Frauen ab 55 Jahren keine Vollzeitstelle mehr finden konnte oder auch in keiner Vollzeitstelle mehr angestellt sein wollten.

Zusammenfassend lassen sich somit, im Hinblick auf die Beweggründe für Teilzeitbeschäftigung, folgende Aussagen treffen:

Familie und Haushalt ist besonders für Frauen mittleren Alters ein Motiv für Teilzeitarbeit. Viele junge Frauen sind auf Teilzeitbasis erwerbstätig, da sie neben Schule oder Studium Geld dazuverdienen wollen. Die älteren weiblichen Teilzeitbeschäftigten wollen zum Großteil keine Vollzeitstelle mehr haben, oder konnten auch keine mehr finden. Aber auch hier könnte der Umstieg in die Altersteilzeit ein erklärender Faktor sein.

**Tabelle 22: Kategorisierung der Gründe für Teilzeitbeschäftigung**

Gründe für Teilzeit bei Frauen und Männer				
	Anzahl der Fälle		in Prozent	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
familiäre Gründe	483	29	65,8	32,2
in Bezug auf Vollzeit	209	38	28,5	42,2
Aus- bzw. Fortbildung	42	23	5,7	25,6

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 815

Werden wieder alle teilzeitbeschäftigten Personen in die Berechnung aufgenommen, so ergibt sich in Bezug auf die Beweggründe für Teilzeitbeschäftigung mit dem Geschlecht als verursachender Faktor ein anderes Bild.

So sind für Frauen wiederum in erster Linie familiäre Gründe ausschlaggebend – mit 65,8%. Knapp ein Drittel der weiblichen Teilzeitbeschäftigten gibt Motive in Bezug auf Vollzeit an, und gar nur knapp sechs Prozent nennt Aus- bzw. Fortbildung.

Wohingegen die beobachteten Fälle der männlichen Erwerbstätigen relativ gleich auf die drei Beweggründe für Teilzeitbeschäftigung aufgeteilt sind.

Der größere Anteil der befragten Männer, 42,2%, geben an keine Vollzeitstelle gefunden zu haben bzw. auch keine zu wollen, und deshalb weniger als 35 Stunden pro Woche erwerbstätig zu sein. Nur knapp über ein Drittel der Männer arbeitet in Teilzeit da die verringerte wöchentliche Arbeitszeit besser mit Familie und Haushalt vereinbar ist. Wohingegen aber ähnlich viele Fälle in Bezug auf Aus- bzw. Fortbildung zu beobachten sind – 25,6% der Männer arbeiten aufgrund von Bildungsmaßnahmen weniger als 35 Stunden pro Woche.

So bestätigt sich auch hier wieder das Bild der teilzeitbeschäftigten Frau die sich um Familie und Haushalt kümmert. Jedoch lässt die relativ hohe Anzahl von Männern die aufgrund familiärer Motive teilzeitbeschäftigt sind vermuten, dass doch auch immer mehr Männer weniger arbeiten um sich neben dem Beruf auch verstärkt Familie und Kinder zu widmen.

### 8.6.1. Kreuztabellen und Chi<sup>2</sup>-Tests in nominalskalierten Variablen

Da die Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zum Großteil in Form von nominalskalierten Variablen dargestellt sind, lassen sich eventuelle Zusammenhänge am Besten in Form von Kreuztabellen darstellen.

Hat nun eine Variable mehr als zwei Ausprägungen so weist die daraus resultierende Kreuztabelle mehr als vier Zellen auf, wie auch in Tabelle 22 gut ersichtlich ist. (vgl. Kühnel, Krebs 2007: 343) Die Signifikanz der Abweichungen zwischen erwarteten und beobachteten Häufigkeiten kann mithilfe der Teststatistik Chi<sup>2</sup> berechnet werden. (vgl. Kühnel, Krebs 2007: 347)

Dadurch lassen sich interessante Fragen beantworten, wie etwa

- ob es überhaupt einen Zusammenhang zwischen den interessierenden Variablen gibt?
- und wenn ja, was sich über die Stärke des Zusammenhangs sagen lässt?
- und auch welche Informationen über die Richtung und die Art des Zusammenhangs gewonnen werden können?

Der aus den Kreuztabellen gewonnene Chi<sup>2</sup>-Wert dient des Weiteren dazu, die Unabhängigkeit der beiden verglichenen Variablen und damit den Zusammenhang der beiden Merkmale zu erörtern. (vgl. Bühl 2008:247)

**Tabelle 23:** Die Messung des Zusammenhangs der Gründe für Teilzeitarbeit und der Kovariaten "Geschlecht"

	Chi-Quadrat-Test		
	Wert	Freiheitsgrade	asymptotische Signifikanz
Gründe für Teilzeitarbeit UND Geschlecht	59,584	2	0,000

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 824

Anhand des hochsignifikanten Alpha mit einem Wert von 0,000, ließe sich von einem perfekten Zusammenhang zwischen den Beweggründen für die Beschäftigung in Teilzeit

und des Geschlechts der erwerbstätigen Personen schließen. Mit einem Chi<sup>2</sup>-Wert von 59,584, und bei einem Alpha von 0,000, kann von einem hochsignifikanten Ergebnis ausgegangen werden. Somit kann die Nullhypothese, die in diesem Fall belegen würde das KEIN Zusammenhang zwischen den Merkmalen besteht, abgelehnt werden.

Exkurs:

Von prinzipiellem Interesse ist bei der analytischen Statistik ob ein auftretender Mittelwertsunterschied, oder aber auch ein Zusammenhang zufällig entstanden ist oder nicht. Zu dieser Überprüfung dient das Aufstellen der Nullhypothese bzw. der Alternativhypothese. Kommt es im Verlauf der statistischen Auswertung zur Annahme der Nullhypothese so entstammen beide Stichproben der gleichen Grundgesamtheit, dass heißt auch, dass der Mittelwertsunterschied demnach zufällig entstanden ist. (vgl. Bühl 2008:121)

Wenn man nun diese Nullhypothese ablehnt, und davon ausgeht, dass ein Zusammenhang zwischen beiden Variablen besteht, begeht man in unserem Beispiel demzufolge mit einer Wahrscheinlichkeit zu 0,000% einen Irrtum. Diese Wahrscheinlichkeit wird auch als Irrtumswahrscheinlichkeit bezeichnet. (vgl. Brosius 2002:400) Oder allgemein gesagt, ist dies jene "Wahrscheinlichkeit, sich zu irren, wenn man die Nullhypothese verwirft und die Alternativhypothese annimmt." (Bühl 2008:121). Dieser Fehler 1. Art bedingt die Irrtumswahrscheinlichkeit und wird synonym auch als Alpha-Fehler bezeichnet, in der Literatur wird die Irrtumswahrscheinlichkeit meist durch ein "p" gekennzeichnet.

$\alpha$  ist demnach die Irrtumswahrscheinlichkeit eines Tests und wird auch als das Signifikanzniveau betrachtet (vgl. Backhaus 2006:71)

**Tabelle 24:** Der Wertebereich der Irrtumswahrscheinlichkeit

Irrtumswahrscheinlichkeit	Bedeutung
$p > 0,05$	nicht signifikant
$p \leq 0,05$	signifikant
$p \leq 0,01$	sehr signifikant
$p \leq 0,001$	höchst signifikant

Quelle: vgl. Bühl 2008: 121; eigene Darstellung

Demzufolge lässt sich hier die Aussage treffen, dass das Geschlecht doch auch einen Einfluss auf die individuelle Entscheidung der erwerbstätigen Person zur Teilzeitbeschäftigung hat.

Soweit ist aber lediglich festgestellt worden dass ein Zusammenhang zwischen beiden Merkmalen besteht, um die Stärke des Zusammenhangs zu deuten muss man die Assoziationsmaße nominalskalierte Variablen – Phi oder Cramer`s V – genauer betrachten.

Die beiden Assoziationsmaße für nominalskalierte Daten die in dieser Arbeit von Interesse sind, sind sowohl der Phi-Koeffizient als auch Cramer`s V.

Beide Koeffizienten basieren auf dem Chi<sup>2</sup>-Wert.

Der Chi<sup>2</sup>-Test hat folglich eine Abhängigkeit der Variablen angezeigt, nun versucht man mit weiteren Messwerten Informationen über die Art des Zusammenhangs - wie Stärke oder Richtung - zu erörtern.

Das einfachste Maß hierzu ist der Phi-Koeffizient ( $\phi$ ):

$$\phi = \chi^2/n$$

Quelle: vgl. Kühnel, Krebs 2007: 336; eigene Darstellung

Je größer der Wert von Phi ist, desto stärker ist der Zusammenhang. (vgl. Backhaus 2006:244). Bei Assoziationsmaßen liegt bei 1 immer der maximale Wert einer Korrelation. Ein Nachteil von Phi ist jedoch, dass dieser Koeffizient nur für 2\*2-Tabellen anwendbar ist, da er sonst den Wert 1 übersteigen kann. (vgl. Bühl 2008:272).

In solchen Fällen dient das Assoziationsmaß Cramer`s V als Ersatz:

$$V = \sqrt{\chi^2 / n * \min(r - 1, c - 1)}$$

Quelle: vgl. Kühnel, Krebs 2007: 356; eigene Darstellung

Cramer`s V nimmt stets einen Wert zwischen 0 und 1 an, wobei der Wert 1 auch bei allen Tabellen unabhängig von deren Größe erreicht werden kann. (vgl. Brosius 2002:410)

**Tabelle 25:** Die Stärke des Zusammenhangs der Motive für Teilzeitarbeit

	Phi	
	Wert	näherungsweise Signifikanz
Gründe für Teilzeitarbeit UND Geschlecht	0,269	0,000
	Cramer`s V	
	Wert	näherungsweise Signifikanz
Gründe für Teilzeitarbeit UND Geschlecht	0,269	0,000

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 824

So erweist sich hier der Zusammenhang zwischen den Gründen für Teilzeitbeschäftigung und dem Geschlecht mit einem Phi von 0,269 – auch wenn eine näherungsweise Signifikanz von 0,000 errechnet wurde – als nur mittlerer Stärke.

Eine Erklärung für den relativ schwachen Zusammenhang könnte der geringe Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten sein, so stehen 90 Männer in Teilzeit 734 Frauen gegenüber.

### 8.7. Die Arbeitskräfteüberlassung als besondere Beschäftigungsform

Da die Leiharbeit in die bisherige Berechnung zur atypischen Beschäftigung aufgrund ihrer doch etwas komplizierten Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis nicht aufgenommen wurde, folgen hier nun statistische Berechnungen die sich nur auf den Aspekt der Leiharbeit in Österreich konzentrieren.

So unterscheidet sich die Leiharbeit vom Normalarbeitsverhältnis lediglich aufgrund der befristeten Beschäftigung, sowie dass der Arbeitnehmer bei einem sogenannten Überlasser beschäftigt ist, und von diesem zeitweise an Arbeitgeber „verliehen“ wird.

Insbesondere soll hier der Fokus auf die Branchen der Leiharbeit gelegt werden.

### 8.7.1. Die Branchen der Leiharbeit

Sind bei geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit die Erwerbstätigen insbesondere in den Dienstleistungen anzutreffen, so wird angenommen dass Leiharbeit vor allem in Industrie und Gewerbe anzutreffen ist.

#### Hypothese 7

Demnach sind *vermehrt Männer in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt sind.*

*Denn diese Beschäftigungsform ist gehäuft in den Branchen von Industrie und Gewerbe anzutreffen. (H 7)*

**Tabelle 26:** Die Branchen der Leiharbeit aufgeteilt nach Geschlecht der erwerbstätigen Personen

Branchen der Leiharbeit						
	Anzahl der Fälle			in Prozent		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Industrie und Gewerbe	12	24	36	52,2	82,8	69,2
Dienstleistungen	11	5	16	47,8	17,2	30,8

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 52

Betrachtet man die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich aufgeteilt auf die Wirtschaftsbranchen so ist der Großteil der Leiharbeiter, 69,2 %, in der Industrie beschäftigt. Besonders auffallend ist hier der deutlich erhöhte Anteil der Männer, so sind mehr als drei Viertel der Männer - 82,8% - in der Industrie und nur 17,2 % in der Dienstleistungsbranche erwerbstätig.

Die absoluten Zahlen zwischen männlichen und weiblichen Leiharbeitern unterscheiden sich zwar nicht deutlich – von den befragten 52 Leiharbeitern sind 23 Frauen und 29 Männer - jedoch teilen sich beobachteten Fälle von Leiharbeiterinnen, im Gegensatz zu

ihren männlichen Kollegen, zu beinahe gleichen Teilen auf die Branchen der Industrie und der Dienstleistungen auf. 52,2% der Frauen sind demnach im sekundären und 47,8% im tertiären Wirtschaftssektor beschäftigt

Insgesamt gaben demnach 52 Personen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 an, in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt zu sein, ein Wert der im Verhältnis zu den gesamt 4.200 Personen, die anführten erwerbstätig zu sein, einem Prozentsatz von 1,24% an atypisch Beschäftigten in einem Arbeitskräfteüberlassungsverhältnis entspricht. Der Geschäftsbericht des Arbeitsmarktservice legt fest, dass im Jahr 2007, 66.688 Personen in einem Zeitarbeitsverhältnis beschäftigt waren, verglichen mit der Aktivbeschäftigung gesamt von 3.227.449 Erwerbstätigen, ergibt dies einen Anteil von 2,01%.

Anhand der statistischen Ergebnisse der Kreuztabelle lässt sich also die Hypothese 7 durchaus bestätigen. So geht auch der Chi<sup>2</sup>-Wert mit 5,633 bei einer geringen Irrtumswahrscheinlichkeit von 1,8% von einer statistischen Unabhängigkeit aus. Jedoch erweist sich die Stärke des Zusammenhangs mit einem Phi von 0,329 bei einer näherungsweisen Signifikanz von 0,018 als lediglich mittlerer Stärke. Dies kann aber wiederum auch auf die geringe Anzahl der beobachteten Fälle in dieser Kreuztabelle zurückzuführen sein.

**Tabelle 27:** Die Messung Zusammenhangs der Wirtschaftssektoren und der Leiharbeit

	Chi-Quadrat-Test	
	Wert	asymptotische Signifikanz
Branchen der Leiharbeit	5,633	0,018
	Phi	
	Wert	näherungsweise Signifikanz
Branchen der Leiharbeit	0,329	0,018

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 52

## RESÜMEE

Diese Diplomarbeit geht der Frage nach, warum in Österreich vermehrt Personen in atypischen Beschäftigungsformen erwerbstätig sind. Wirkt sich so ein Arbeitsverhältnis auf die Rahmenbedingungen der Beschäftigungssituation solcher Arbeitnehmer positiv aus, oder hat es doch in erster Linie einen erzwungenen Charakter.

Es scheint so, dass atypische Beschäftigungsformen für viele Erwerbstätige oft die einzige Möglichkeit darstellen, aktiv am Arbeitsmarkt tätig zu sein. Um ihren Lebensunterhalt verdienen zu können und nicht in die Arbeitslosigkeit abzugleiten, zwingt die aktuelle Entwicklung, die weg von den Vollzeitstellen hin zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen verläuft, viele Personen einer Erwerbstätigkeit in einer dieser neuen Arbeitsform nachzugehen.

Die Möglichkeit in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis berufstätig zu sein, und damit über eine flexiblere Zeiteinteilung der Arbeitsstunden zu verfügen, bietet vielen Personen individuelle Freiräume und so die Chance sich das Erwerbsleben besser gestalten zu können.

Studenten, die vorrangig ihrer Ausbildung nachgehen, sich jedoch nebenbei in einer Teilzeitbeschäftigung oder einer geringfügigen Beschäftigung etwas Geld dazuverdienen, dienen dazu als bestes Beispiel.

Die Arbeitsmarktlage in Österreich im Jahr 2007 und die damit verbundene Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen, entspricht in ihrem Erscheinungsbild der aktuellen Situation der Erwerbstätigkeit. So ist die Anzahl der erwerbstätigen Personen die in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt sind im Sinken, hingegen steigt der Anteil der atypisch Beschäftigten. Diese neuen Beschäftigungsformen unterliegen einer Geschlechtertrennung. Es zeigt sich, dass Frauen vorwiegend in einem Arbeitsverhältnis auf Teilzeit- oder geringfügiger Basis erwerbstätig sind.

Auch Männer sind in Teilzeit oder in einer geringfügigen Beschäftigung erwerbstätig, allerdings nur zu geringen Anteilen, sie dominieren vorwiegend den Sektor der Arbeitskräfteüberlassung.

Im Hinblick auf die Entwicklung der Beschäftigung im Allgemeinen, und den neuen Beschäftigungsformen im Besonderen, wird in dieser Diplomarbeit als Ausgangs- und Berechnungsgrundlage das Normalarbeitsverhältnis herangezogen.

In Österreich werden all jene Beschäftigungsformen die nicht den Richtlinien des Normalarbeitsverhältnisses entsprechen, zu den atypischen Beschäftigungsformen gezählt. Da gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung die Abgrenzung der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse anhand der tatsächlich wöchentlichen Arbeitszeit durchgeführt wird, unterscheiden sich die Beschäftigungsformen wie folgt voneinander:

Eine Vollzeitstelle beginnt ab 36 Stunden Erwerbstätigkeit in der Woche. Drei Viertel aller erwerbstätigen Personen sind folglich auch in einem solchen Arbeitsverhältnis angestellt. Bemerkenswert ist dabei vor allem der Aspekt der Geschlechtertrennung, wonach fast 95% der Männer jedoch nur 53,2% der Frauen laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung auf Vollzeitbasis erwerbstätig sind.

Die Grenze zur Beschäftigung auf Teilzeitbasis wird bei höchstens 35 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche gezogen. Über 20% aller erwerbstätigen Personen befindet sich in solch einem Beschäftigungsverhältnis. Die Tatsache, dass die Teilzeitbeschäftigung vor allem weiblich geprägt ist, lässt sich daran festlegen, dass beinahe 40% der Frauen und jedoch nur knapp 5% der Männer dieser Beschäftigungsform zugeordnet werden können. Ein ähnliches Bild hinsichtlich der Geschlechtertrennung in den atypischen Beschäftigungsformen ergibt sich auch für die geringfügige Beschäftigung, also all jenen Personen die gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung bis zu elf Stunden pro Woche erwerbstätig sind.

Die Arbeitskräfteüberlassung ist die atypische Beschäftigungsform mit dem geringsten Anteil an beschäftigten Personen, nur knapp 2% aller Erwerbstätigen waren im Jahr 2007 in einem Leiharbeitsverhältnis tätig.

Allerdings wurde die Arbeitskräfteüberlassung in die statistischen Berechnungen dieser Diplomarbeit nur bedingt aufgenommen, da eine mit den anderen Beschäftigungsformen vergleichbare Abgrenzung anhand der vorhandenen Daten des Mikrozensus 2007 nicht durchführbar ist.

Der Aufbau des Datensatzes der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 stellt sich im Hinblick auf die Abgrenzung der einzelnen Beschäftigungsformen als etwas unzulänglich dar.

Wie in Tabelle 9 zur Unterscheidung der Beschäftigungsformen zu entnehmen ist, erfolgt die Einteilung anhand der tatsächlichen Arbeitsstunden pro Woche. Im Fall der Leiharbeit ist eine solche Abgrenzung jedoch nicht durchführbar, da diese Erwerbstätigkeit meist im Stundenausmaß einer Vollzeitstelle ausgeübt wird.

Des Weiteren stellt sich diese Stundenabgrenzung bei der Berechnung der Anzahl der geringfügig Beschäftigten als problematisch dar. In Österreich liegt eine Beschäftigung auf geringfügiger Basis rechtlich gesehen dann vor, wenn einem Erwerbstätigen ein Gehalt bis zu einer maximalen Verdienstgrenze (366,33€ im Jahr 2010) ausgezahlt wird. In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wird diese Abgrenzung anhand des Entgelts allerdings außer Acht gelassen. Demzufolge gilt eine Person dann als geringfügig beschäftigt, wenn sie bis zu elf Stunden pro Woche erwerbstätig ist. Die Probleme, die sich aufgrund dieser unterschiedlichen Berechnung ergeben, wirken sich daher auch nachteilig auf die statistischen Berechnungen aus.

So ergibt sich anhand der Daten des Mikrozensus 2007 eine Quote von 3,7% auf geringfügiger Basis, vergleicht man dieses Ergebnis jedoch mit den Registerdaten, etwa des AMS oder des Hauptverbandes der SV-Träger, so ergibt sich hier eine Beschäftigungsquote von 7,35%. Für eine bessere Berechnung der Daten zur Geringfügigkeit wäre folglich eine direkte Frage nach geringfügiger Beschäftigung, bezogen auf die damit verbundene monatliche Verdienstgrenze besser geeignet als eine Abgrenzung die lediglich anhand der wöchentlichen Arbeitsstunden vorgenommen wird.

Als Ausgangspunkt für die Ermittlung der Einflussfaktoren, welche die atypische Beschäftigung bedingen, dient das allgemeine Rollenbild eines solchen Arbeitnehmers.

Dazu wurden auf der Suche nach den Motiven für atypische Beschäftigung die soziodemographischen Merkmale der erwerbstätigen Personen, wie Alter, Geschlecht und das Bildungsniveau genauer analysiert. Es wird angenommen, dass eine typisch

teilzeitbeschäftigte Person meist eine Frau mittleren Alters mit Kindern und geringem Bildungsabschluss ist.

Es lässt sich feststellen, dass in erster Linie das Geschlecht den bestimmenden Faktor für atypische Beschäftigung darstellt. Fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen, 46,8%, arbeiten bis zu 35 Stunden pro Woche und werden somit gemäß der Arbeitsstundenabgrenzung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zu den atypisch Beschäftigten gezählt. Dagegen tätigen nur knapp sechs Prozent der Männer diese geringere Anzahl an Arbeitsstunden.

Die in unserer Gesellschaft angenommene Rollenverteilung der Geschlechter, wonach sich Frauen um Haushalt und Kinder kümmern und die Männer erwerbstätig sind um den Lebensunterhalt zu verdienen, übt somit vermutlich einen Einfluss auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit aus.

Auch die Ergebnisse im Hinblick auf das Erwerbsalter bestätigen dieses Rollenbild des atypisch Beschäftigten.

In der Gruppe der 15-29 Jährigen beläuft sich diese Zahl auf knapp 14%, hingegen steigt dieser Anteil ab einem Alter von 30 Jahren bereits auf 30% an.

Man sieht, dass atypische Beschäftigung in einem Alter, in dem sich die erwerbstätigen Personen auch vermehrt mit Familie und Haushalt auseinandersetzen müssen, eine verstärkte Rolle spielt. Allerdings ergibt sich auch für die älteren Arbeitnehmer – im Alter von 55 -64 Jahren – ein Anteil von knapp 30 Prozent an atypisch Beschäftigten. Es lässt sich vermuten, dass die naturgemäße Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit sowie auch der eventuelle Umstieg in die Altersteilzeit dabei bedeutende Einflüsse darstellen.

Interessanterweise stellt jedoch das Bildungsniveau keinen aussagekräftigen Faktor im Hinblick auf eine mögliche atypische Beschäftigung dar. So ist der Anteil jener Personen die bis zu 35 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, anteilmäßig etwa gleich auf die verschiedenen Bildungsschichten aufgeteilt. Ein Ergebnis von 27,3% atypisch

Beschäftigter mit höchstens Pflichtschulabschluss steht demnach einem ähnlichen Wert von 26,5% erwerbstätiger Personen mit Absolvierung der Reifeprüfung oder auch 29,1% an Akademikern gegenüber. Die Vermutung, wonach insbesondere Personen mit einem niedrigen Bildungsabschluss atypisch beschäftigt sind, lässt sich somit nicht bestätigen.

Die atypischen Beschäftigungsformen sind nicht mehr ausschließlich in den geringer bezahlten Berufssparten vertreten, sie teilen sich längst auf den gesamten Arbeitsmarkt

auf. Somit liefert die Schulbildung in dieser Hinsicht keinen zuverlässigen Erklärungsfaktor.

Abschließend lässt sich festlegen, dass sich die vermuteten Zusammenhänge in Hinblick auf die atypische Beschäftigung durchaus bestätigen lassen. So sind im Besonderen Frauen in diesen Beschäftigungsformen erwerbstätig, da sie sich neben dem Beruf auch meist verstärkt um Familie und Haushalt kümmern müssen und so im Gegensatz zu den Männern eine geringere Anzahl an Arbeitsstunden tätigen können. Sind Beschäftigte auf Teilzeit- oder geringfügiger Basis vermehrt in der Dienstleistungsbranche anzutreffen, so sind Leiharbeiter vorwiegend in der Industrie angestellt. Auch hier bestätigt sich die Vermutung, dass Leiharbeit jene atypische Beschäftigungsform darstellt, die von männlicher Erwerbstätigkeit geprägt ist. Die allgemeinen Vermutungen und Aussagen die atypische Beschäftigung in Österreich betreffend, lassen sich somit anhand der statistischen Ergebnisse dieser Diplomarbeit weitgehend bestätigen.

Weiterführend ergeben sich allerdings noch Fragen und Problemstellungen die einer anschließenden Diskussion bedürfen. In Bezug auf die Teilzeitarbeit wäre besonders die Frage, in welchen Branchen und Arbeitsbereichen der geringe Anteil von männlichen Teilzeitbeschäftigten erwerbstätig ist, bedeutend. In weiterer Folge, auch im Hinblick auf geringfügige Beschäftigung, wäre auch hier die Frage nach den Beweggründen der männlichen atypisch Beschäftigten von Interesse. Der alters-mäßige Kurvenverlauf, der sich aufgrund der statistischen Ergebnisse zu atypischer Beschäftigung ergibt, gibt auch Anlass für eine weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung. Was sind die Gründe für den erneuten Anstieg der älteren Arbeitnehmer in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen in atypischer Beschäftigung? Ist hier der Umstieg in die Altersteilzeit die Erklärung, oder ist aufgrund der allgemein niedrigen Anzahl an älteren Arbeitnehmern in Österreich hierzu keine aussagekräftige Antwort möglich? Die Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe wurde vom Europäischen Rat im Jahr 2001 bei einem Zielwert von 50% bis zum Jahr 2010 festgelegt. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer lag im Jahr 2007 jedoch erst bei lediglich 38,6%.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> AMS Österreich; Geschäftsbericht 2007: 5

# LITERATUR

## 10.1. Literarische Quellen

- Abraham, Martin. Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden, 2005
- Arendt, Hannah. Vita activa oder vom tätigen Leben. Piper-Verlag. München, 1999
- Arndt, Helmut. Vollbeschäftigung. Einführung in Theorie und Politik der Beschäftigung. Duncker & Humblot Verlag. Berlin. 1984
- Backhaus, Klaus. Multivariate Analysemethoden. 11. Auflage. Springer Verlag. Berlin. 2006
- Beck, Ulrich. Soziologie der Arbeit und Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Rowohlt Verlag. Reinbek bei Hamburg. 1980
- Bell, Daniel. Die nachindustrielle Gesellschaft. Rowohlt Verlag. Reinbek bei Hamburg. 1979
- Bender, Stefan & Konietzka, Dirk & Sopp, Peter. Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 52. Jahrgang 2000
- Berger, Peter. Die Erwerbsgesellschaft. Leske – Budrich Verlag. Opladen, 2001
- Berger, Peter A. Sozialstruktur und Lebenslauf. Leske + Budrich Verlag. Opladen. 1995
- Biffi, Gudrun & Lutz, Hedwig. Die Zukunft der Arbeit. AMS Report 7. Wissenschaftsverlag. Wien. 1998
- Bock-Schappelwein Julia & Mühlberger. Ulrike. Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Monatsbericht 12/2008.
- Böhle, Fritz. Die gesellschaftliche Organisation von Arbeit als Problem der Sozialpolitik. In: Burkart, Lutz. Soziologie und gesellschaftliche Entwicklung. Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 1985
- Bourdieu, Pierre. Gegenfeuer. Universitätsverlag Konstanz. Konstanz 2004
- Bourdieu, Pierre. Das Elend der Welt. Universitätsverlag Konstanz. Konstanz 2005
- Brodil, Wolfgang. Arbeitsrecht in Grundzügen. LexisNexis-Verlag. Wien. 2009

- Brosius, Felix. SPSS 11. mitp-Verlag. Bonn. 2002
- Butschek, Felix. Der österreichische Arbeitsmarkt. Von der Industrialisierung bis zur Gegenwart. Fischer Verlag. Stuttgart. 1992
- Bühl, Achim. SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse. Pearson Studium Verlag. München. 2008
- Bußmann, Ludwig. Vollbeschäftigung und Tertiarisierung (Drei-Sektoren-Hypothese). Verlag Duncker und Humblot. Berlin, 1999
- Castel, Robert. Die Metamorphosen der sozialen Frage. Universitätsverlage Konstanz. Konstanz, 2000
- Deml, Jörg. Formen flexibler Beschäftigung. Umfang und Regulierungserfordernisse. VSA-Verlag. Hamburg, 1998
- Eichinger, Julia & Sacherer, Remo. Arbeitskriptum. Einführung in das Arbeits- und Sozialrecht. Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien. Facultas-Verlag.
- Ettmayer, Wendelin. Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt in Europa. Panorama-Verlag. Wien, 1978
- Faßmann, Heinz. Arbeitsmarktsegmentation und Berufslaufbahnen. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Wien, 1993
- Fourastié, Jean. Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Bund-Verlag. Köln. 1969
- Fourastié, Jean. Gesetze der Wirtschaft von morgen. Econ-Verlag. Düsseldorf, 1967
- Franz, Wolfgang. Arbeitsmarktökonomik. Springer Verlag. Berlin. 2006
- Füllsack, Manfred. Arbeit. Facultas WUV-Verlag. Wien, 2009
- Groß, Martin. Auswirkungen des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. In: Berger, Peter A. Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Leske + Budrich Verlag. Opladen, 2001.
- Gross, Peter. Die Multioptionsgesellschaft. Suhrkamp Verlag. Frankfurt am Main 1994
- Giesecke, Johannes & Groß, Martin. Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 54. Jahrgang 2002

- Haller, Max. Die österreichische Gesellschaft. Sozialstruktur und sozialer Wandel. Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 2008
- Haller, Max. Österreich im Wandel. Werte, Lebensformen und Lebensqualität. Verlag für Geschichte und Politik. Wien. 1996
- Haller, Max. Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel. Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 1983
- Helmut, König & Burckhardt, Martin. Sozialphilosophie der industriellen Arbeit. Westdeutscher Verlag. Opladen. 1990
- Hauser, Bernhard. Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. Wien, 2005
- Holzinger, Elisabeth. Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. Report 19 des Österreichischen Arbeitsmarktservice. Wien. 2001
- Hoppe, Manfred. Berufsorientierung. Studien zur Praxis der Arbeitslehre. Beltz Verlag. Weinheim. 1980
- Jany, Brigitte & Wallmuth, Lisa. Arbeit und Gesellschaft. Beltz Verlag. Weinheim, Basel. 1978
- Janssen, Jürgen & Laatz, Wilfried. Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows. Springer Verlag. Berlin. 2005
- Jellasitz, Robert. Themenbereich "Berufliche Mobilität". Hintergrundinformation. Informeller Rat Beschäftigung und Soziales. Luhačovice. 2008
- Kallab, Thomas & Ullmann, Erich. Arbeitsrecht. ÖGB-Verlag. Wien. 2004
- Keller, Berndt. Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Bund-Verlag. Köln. 1995
- Keller Berndt & Seifert, Hartmut. Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. edition sigma Verlag. Berlin, 2007
- Kronauer, Martin & Linne, Gudrun. Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Ed. Sigma – Verlag. Berlin, 2005
- Lutz, Burkart. Soziologie und gesellschaftliche Entwicklung. Deutscher Soziologentag. Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 1985
- Lutz, Hansheinz. Theoretische Grundlagen des österreichischen Mikrozensus. Physica-Verlag. Wien. 1969

- Matthes, Joachim. Krise der Arbeitsgesellschaft? Deutsche Gesellschaft für Soziologie. Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 1983
- Mikl-Horke, Gertraude. Industrie- und Arbeitssoziologie. Oldenbourg Verlag. München, 2000
- Mitterndorfer, Brigitte. Motive und soziale Hintergründe für atypische Beschäftigung – Push oder Pull? Wien, 2005
- Mühlberger, Ulrike. Atypische Beschäftigung in Österreich. sozial- und arbeitsmarktpolitische Implikationen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Wien, 1998
- Neuberger, Oswald. Arbeit. Begriff-Gestaltung-Motivation-Zufriedenheit. Enke Verlag. Stuttgart, 1985
- Offe, Claus. Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie.  
In: Matthes, Joachim. Krise der Arbeitsgesellschaft?  
Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 1983
- Offe, Claus. Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 1982
- Pernicka, Susanne; Stadler, Bettina. Atypische Beschäftigung – Frauensache? Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit; herausgegeben von der Österreichischen Zeitschrift für Soziologie. Heft3; 31. Jahrgang; 2006. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. 2006
- Sackmann, Reinhold. Generation Wende. Berufs- und Lebensverläufe im sozialen Wandel. Westdeutscher Verlag. Wiesbaden. 2000.
- Scheuch, Erwin K. Theorien des sozialen Wandels. 2003
- Schmid, Günther. Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Campus-Verlag. Frankfurt/Main. 2002
- Schweighofer, Johannes. Flexicurity im Beschäftigungssystem: Arbeitsmarktinstitutionen und Umschlagsdynamik am österreichischen Arbeitsmarkt. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend. Abteilung internationale Arbeitsmarktpolitik. Wien. 2008
- Schulz, Wolfgang. Einführung in die Soziologie. Arbeit, Organisation, asymmetrische Gesellschaft. Wien, 1998
- Semlinger, Klaus. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Campus Verlag. Frankfurt/Main. 1991
- Sennett, Richard. Der flexible Mensch. Goldmann Verlag. München, 2000

- Sesselmeier, Wolfgang. Arbeitsmarkttheorien. Physica-Verlag. Heidelberg, 1998
- Spreitzer, Susanne: Atypisch beschäftigt - Ihre Rechte. Verein für Konsumenteninformation. Wien, 2006
- Statistik Austria. Wiedenhofer-Galik, Beatrix. Entwicklung der Teilzeittätigkeit. Statistische Nachrichten Dezember 2008
- Statistik Austria. Vötsch, Werner. Erwerbstätigkeit 2007. Statistische Nachrichten Oktober 2008
- Statistik Austria. Fasching, Melitta. Ungenütztes Erwerbspotential – Konzepte und empirische Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus. Statistische Nachrichten März 2008
- Statistik Austria. Statistische Nachrichten Juni 2004
- Szuwart, Tobias. Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Igel-Verlag. Hamburg, 2008
- Tálos, Emmerich. Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Verlag Manz. Wien. 1999
- Trattner, Hans. ABC des Arbeitsrechts. Linde Verlag. Wien. 1998
- Walterskirchen, Ewald. Aktive Beschäftigung in Österreich. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Bundesarbeitskammer. Verlag Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien. 2006
- Willke, Gerhard. Die Zukunft unserer Arbeit. Campus-Verlag. Frankfurt/Main, 1999
- Zapf, Wolfgang. Theorien des sozialen Wandels. Verlagsgruppe Athenäum, Hain, Scriptor, Hanstein. Königstein. 1979

## 10.2. Internetrecherche

- Arbeitsmarktservice Österreich. Geschäftsbericht 2007  
[http://www.ams.at/docs/001\\_EndversionGB2007.pdf](http://www.ams.at/docs/001_EndversionGB2007.pdf)  
 [Stand: 21.3.2010]

- Arbeitsmarktstatistik. Jahresbericht 2007 anhand der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/index.html)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Bali Web; freie Abfrage nach unselbständig Beschäftigten  
[www.dnet.at/bali](http://www.dnet.at/bali)  
 [Stand März 2010]
  
- Dichatschek, Günther. Berufswahltheorien/Berufswahl als Prozess.  
 aus [www.textfeld.ac.at](http://www.textfeld.ac.at) - Publikations-Netzwerk für wissenschaftliche AutorInnen.  
<http://textfeld.ac.at/pdf/304.pdf>  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Fromm, Sabine. Binäre logistische Regressionsanalyse. Bamberger Beiträge zur empirischen Sozialforschung. Nr. 11, 2005  
[http://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/sowi\\_lehrstuehle/empirische\\_sozialforschung/pdf/bambergerbeitraege/Log-Reg-BBES.pdf](http://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/sowi_lehrstuehle/empirische_sozialforschung/pdf/bambergerbeitraege/Log-Reg-BBES.pdf)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Internetseite zur österreichischen EU-Ratspräsidentschaft:  
 Erläuterungen zu Flexicurity und dem Europäischen Lebensmodell:  
[www.eu2006.at/de/News/Background\\_Information/2001bartensteinbeso2.html](http://www.eu2006.at/de/News/Background_Information/2001bartensteinbeso2.html)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Internetseite des Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend:  
 Erläuterungen zum "Flexicurity"-Paket:  
[www.bmsk.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0129&doc=CMS1218187771225](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0129&doc=CMS1218187771225)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Internetseite des Rechtsinformationssystems des Bundes (RIS):  
 Rechtliche Definition von Teilzeitarbeit:  
[www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40090341/NOR40090341.html](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40090341/NOR40090341.html)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Internetseite des Rechtsinformationssystems des Bundes (RIS):  
 Bestimmungen zu Normalarbeitszeit:  
[www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12095918/NOR12095918.html](http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12095918/NOR12095918.html)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Internetseite der österreichischen Arbeiterkammer:  
 Definition von Altersteilzeit:  
[www.arbeiterkammer.at/online/altersteilzeit-867.html](http://www.arbeiterkammer.at/online/altersteilzeit-867.html)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Internetseite der österreichischen Arbeiterkammer:  
 Erläuterung der "Opting-In" bei Geringfügiger Beschäftigung:  
[www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1690.html](http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1690.html)  
 [Stand: 21.3.2010]

- Köck, Miriam. Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Chance oder Fluch? Analyse des Phänomens und der politischen Spielräume  
<http://www.diskurs.cc/texte/koectext.html>  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Mairhuber, Ingrid. "Flexicurity" – Mindeststandards für eine soziale Absicherung. FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt-) Schriftenreihe 2/2001  
<http://www.forba.at/data/downloads/file/46-SR%202001.pdf>  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Online-Nachrichtenseite des ORF. Artikel vom 17.12.2009 "Vollzeitjobs werden immer rarer"  
<http://oesterreich.orf.at/stories/410371/>  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Schönbauer, Ulrich & Laburda, Angelika S. Atypisch beschäftigt – Typisch für die Zukunft unserer Arbeit? Forschungsprojekt Arbeiterkammer Wien, 2003  
[http://wigbit.voegb.at/images/9/96/Atypisch\\_besch%C3%A4ftigt.pdf](http://wigbit.voegb.at/images/9/96/Atypisch_besch%C3%A4ftigt.pdf)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Statistik Austria. Mikrozensus-Informationenfolder 2004  
[http://www.statistik.at/web\\_de/frageboegen/private\\_haushalte/mikrozensus/index.html#index4](http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/index.html#index4)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Unternehmensservice Portal. Definition Geringfügig Beschäftigte. Darstellung der Geringfügigkeitsgrenze:  
<http://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/secure/module?genetics.am=Content&p.contentid=10007.37484>  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Untersuchung im Auftrag des AMS Österreich, Industriellenvereinigung Österreich, Wirtschaftskammer Österreich. „Potenziale für qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich. Eine empirische Untersuchung in ausgewählten Betrieben.“ Wien, September 2008  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Qualifizierte\\_Teilzeitarbeit\\_%20in\\_oesterreich\\_Endbericht\\_Sep08.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Qualifizierte_Teilzeitarbeit_%20in_oesterreich_Endbericht_Sep08.pdf)  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Walter, Florian. Atypische Beschäftigung. Formen- Motive – Auswirkungen. aus [www.textfeld.ac.at](http://www.textfeld.ac.at) - Publikations-Netzwerk für wissenschaftliche AutorInnen.  
<http://textfeld.ac.at/pdf/487.pdf>  
 [Stand: 21.3.2010]
  
- Zielsetzungen des Vertrages von Lissabon auf der Internetseite des Europäischen Rat  
[www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm)  
 [Stand: 21.3.2010]

## ANHANG

\*\*\* AUFTEILUNG DER DATEN \*\*\*

\*\*\* KREUZTABELLEN UND HÄUFIGKEITSAUSZÄHLUNGEN \*\*\*

\*\*\* Filter - nur Personen im erwerbsfähigen Alter 15-64 Jahre \*\*\*

```
USE ALL.  
COMPUTE filter_$=(balt5.erw = 1).  
VARIABLE LABEL filter_$ 'balt5.erw = 1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMAT filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

\*\*\* Filter, Personen im erwerbsfähigen Alter - ohne Leiharbeit\*\*\*

```
USE ALL.  
COMPUTE filter_$=(dleih.rec = 2).  
VARIABLE LABEL filter_$ 'dleih.rec = 2 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMAT filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

\*\*\*Kreuztabelle 11: gewünschte Arbeitszeit MIT tatsächlicher Arbeitszeit;  
Berechnung von Gamma\*\*\*

```
CROSSTABS  
  /TABLES=dwstd.neu.kat BY xdstd6.neu.kat  
  /FORMAT=AVALUE TABLES  
  /STATISTICS=CHISQ CORR GAMMA D BTAU CTAU  
  /CELLS=COUNT COLUMN  
  /COUNT ROUND CELL.
```

\*\*\* Filter nur erwerbstätige Frauen gefragt \*\*\*

```
USE ALL.  
COMPUTE filter_$=(bsex.rec = 2).  
VARIABLE LABEL filter_$ 'bsex.rec = 2 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMAT filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

\*\*\* Kreuztabelle 21: Gründe für Teilzeit MIT Alter\*\*\*

```
CROSSTABS  
  /TABLES=dteil2.rec BY balt5.kat4  
  /FORMAT=AVALUE TABLES  
  /STATISTICS=CHISQ PHI  
  /CELLS=COUNT COLUMN  
  /COUNT ROUND CELL.
```

\*\*\* Filter nur Leiharbeiter\*\*\*

```
USE ALL.  
COMPUTE filter_$=(dleih.rec = 1).  
VARIABLE LABEL filter_$ 'dleih.rec = 1 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMAT filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

\*\*\* Kreuztabellen Wirtschaftssectoren MIT Geschlecht\*\*\*

```
CROSSTABS  
  /TABLES=xdwzsekt.rec BY bsex.rec  
  /FORMAT=AVALUE TABLES  
  /STATISTICS=CHISQ PHI  
  /CELLS=COUNT COLUMN  
  /COUNT ROUND CELL.
```

\*\*\* BINÄRE LOGISTISCHE REGRESSION \*\*\*

\*\*\* Rekodierung Variable „getätigte Arbeitszeit“ in „Variable“

Normalarbeitsverhältnis/atypisches Beschäftigungsverhältnis\*\*\*

```
RECODE xdstd6 (-3=SYSMIS) (6=SYSMIS) (0 thru 2=1) (3 thru 5=0) INTO xdstd6.logReg.  
VARIABLE LABELS xdstd6.logReg 'Stundenabgrenzung.atyp.Beschäftigung'.  
EXECUTE.
```

\*\*\* Berechnung der binär logistischen Regression\*\*\*

\*\*\*unabhängige Variable „xdstd6.logReg“-Normalarbeitsverhältnis oder atypisches Beschäftigungsverhältnis;

abhängige Variablen: „bsex.rec“-Geschlecht, „xkartab.rec“-höchste abgeschlossene Schulbildung, „balt5.kat4“ – Alter in vier Kategorien\*\*\*

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES xdstd6.logReg  
  /METHOD=ENTER balt5.kat4 xkartab.rec bsex.rec  
  /CONTRAST (bsex.rec)=Indicator  
  /CONTRAST (xkartab.rec)=Indicator  
  /CONTRAST (balt5.kat4)=Indicator  
  /CLASSPLOT  
  /CASEWISE OUTLIER(2)  
  /PRINT=GOODFIT CORR ITER(1)  
  /CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
```

\*\*\* Kreuztabelle 17: getätigte Arbeitszeit MIT Geschlecht, Alter, Schulbildung \*\*\*

```
CROSSTABS  
  /TABLES=xdstd6.logReg BY bsex.rec xkartab.rec balt5.kat4  
  /FORMAT=AVALUE TABLES  
  /STATISTICS=CHISQ  
  /CELLS=COUNT COLUMN  
  /COUNT ROUND CELL.
```

**Tabelle zu 7.2.: Teilzeit und Teilzeitquote im Zeitvergleich seit 1974**

Berichts- jahr, -quartal	Erwerbstätige				Unselbständig Erwerbstätige			
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit- quote in %	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit- quote in %
	in 1.000				in 1.000			
	Insgesamt							
1974	3.085,5	2.842,2	199,2	6,5	2.485,6	2.278,0	173,2	7,1
1975	3.021,5	2.784,1	192,8	6,5	2.446,1	2.239,0	170,5	7,1
1980	3.123,9	2.865,6	216,5	7,0	2.599,9	2.374,2	189,7	7,4
1985	3.189,3	2.972,5	216,8	6,8	2.706,3	2.522,4	183,9	6,8
1990	3.339,9	3.042,8	297,0	8,9	2.850,4	2.594,6	255,7	9,0
1995	3.669,6	3.154,3	515,2	14,0	3.137,7	2.720,5	417,2	13,3
2000	3.685,7	3.082,0	603,7	16,4	3.198,5	2.672,6	525,9	16,4
2005	3.824,4	3.016,8	807,6	21,1	3.317,0	2.595,5	721,6	21,8
2007	4.027,9	3.119,1	908,9	22,6	3.450,2	2.671,0	779,2	22,6
2008	4.090,0	3.135,2	954,8	23,3	3.528,0	2.708,7	819,3	23,2
3. Quartal 2008	4.138,4	3.195,7	942,7	22,8	3.567,1	2.759,2	807,9	22,6
4. Quartal 2008	4.097,0	3.123,9	973,1	23,8	3.551,4	2.712,6	838,7	23,6
1. Quartal 2009	4.021,7	3.027,7	993,9	24,7	3.485,2	2.625,6	859,6	24,7
2. Quartal 2009	4.080,3	3.062,5	1.017,8	24,9	3.532,1	2.652,4	879,7	24,9
3. Quartal 2009	4.119,3	3.125,2	994,1	24,1	3.563,8	2.706,1	857,7	24,1
Änderung zum								
Vorjahres quartal	-19,1	-70,4	51,4	1,4	(x)	-53,1	49,7	1,4
Vorquartal	39,0	62,7	-23,7	-0,8	31,7	53,7	-22,0	-0,8
	<b>Männer</b>							
1974	1.915,1	1.866,9	26,3	1,4	1.587,3	1.551,0	19,3	1,2
1975	1.892,0	1.843,8	25,2	1,3	1.572,8	1.533,7	20,2	1,3
1980	1.944,5	1.890,2	27,1	1,4	1.646,5	1.599,8	22,3	1,4
1985	1.949,8	1.922,9	26,9	1,4	1.680,9	1.661,1	19,8	1,2
1990	2.000,6	1.964,3	36,3	1,8	1.722,4	1.694,3	28,1	1,6
1995	2.097,7	2.013,5	84,2	4,0	1.790,6	1.740,2	50,4	2,8
2000	2.077,6	1.993,9	83,7	4,0	1.788,1	1.730,0	58,1	3,2
2005	2.095,2	1.967,0	128,3	6,1	1.775,9	1.676,1	99,9	5,6

2007	2.208,5	2.049,4	159,2	7,2	1.853,9	1.743,7	110,2	5,9
2008	2.222,1	2.043,0	179,1	8,1	1.874,1	1.751,8	122,3	6,5
3. Quartal 2008	2.254,6	2.079,3	175,2	7,8	1.897,9	1.778,4	119,4	6,3
4. Quartal 2008	2.220,0	2.040,1	179,9	8,1	1.881,2	1.755,9	125,4	6,7
1. Quartal 2009	2.140,0	1.960,0	180,0	8,4	1.804,2	1.678,3	125,9	7,0
2. Quartal 2009	2.184,7	1.993,5	191,2	8,8	1.843,1	1.706,9	136,2	7,4
3. Quartal 2009	2.214,0	2.023,6	190,4	8,6	1.870,2	1.737,8	132,4	7,1
Änderung zum								
Vorjahresquartal	-40,6	-55,8	15,2	0,8	-27,6	-40,6	13,0	0,8
Vorquartal	29,3	30,1	(x)	(x)	27,2	30,9	(x)	(x)
	Frauen							
1974	1.170,4	975,3	172,9	15,1	898,3	727,0	153,9	17,5
1975	1.129,5	940,2	167,6	15,1	873,2	705,2	150,2	17,6
1980	1.179,4	975,4	189,4	16,3	953,5	774,4	167,3	17,8
1985	1.239,5	1.049,5	189,9	15,3	1.025,4	861,3	164,1	16,0
1990	1.339,3	1.078,5	260,7	19,5	1.128,0	900,3	227,7	20,2
1995	1.571,8	1.140,9	431,0	27,4	1.347,1	980,3	366,8	27,2
2000	1.608,1	1.088,1	520,0	32,3	1.410,4	942,6	467,8	33,2
2005	1.729,2	1.049,9	679,3	39,3	1.541,1	919,4	621,7	40,3
2006	1.780,7	1.065,4	715,4	40,2	1.578,7	921,8	656,9	41,6
2007	1.819,4	1.069,7	749,7	41,2	1.596,2	927,2	669,0	41,9
2008	1.867,9	1.092,2	775,7	41,5	1.653,9	956,9	697,0	42,1
3. Quartal 2008	1.883,8	1.116,3	767,5	40,7	1.669,3	980,8	688,5	41,2
4. Quartal 2008	1.877,0	1.083,8	793,2	42,3	1.670,1	956,8	713,3	42,7
1. Quartal 2009	1.881,7	1.067,8	813,9	43,3	1.680,9	947,2	733,7	43,6
2. Quartal 2009	1.895,6	1.069,0	826,6	43,6	1.689,0	945,5	743,5	44,0
3. Quartal 2009	1.905,3	1.101,6	803,7	42,2	1.693,6	968,3	725,3	42,8
Änderung zum								
Vorjahresquartal	21,5	-14,7	36,2	1,4	24,3	-12,5	36,8	1,6
Vorquartal	9,7	32,6	-22,9	-1,4	(4,5)	22,8	-18,3	-1,2

Quelle: Statistik Austria; Tabelle - Teilzeit und Teilzeitquote im Zeitvergleich seit 1974. Erstellt am: 11.12.2009; eigene Darstellung

**Tabelle zu 7.3.1.: Atypische Beschäftigungsverhältnisse**  
– verschiedene Arten

<b>Art des ABV</b>	<b>Überschneidung mit/Parallelen zu</b>
<p><b>Teilzeitbeschäftigung</b> Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte (gegebenenfalls kürzere) Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet</p>	<p>Geringfügiger Beschäftigung; diese ist im Prinzip eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung.</p>
<p><b>Geringfügige Beschäftigung</b> Jene Personen, deren monatliche Entlohnung nicht über der geltenden Geringfügigkeitsgrenze angesiedelt ist bzw. deren wöchentliche Arbeitszeit unter zwölf Stunden liegt.</p>	
<p><b>Befristete Beschäftigung</b> Von einer befristeten Beschäftigung wird gesprochen, wenn eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum beschäftigt wird oder wenn ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vorliegt; das Beschäftigungsverhältnis endet bei Erreichung des vereinbarten Ziels bzw. bei Eintritt der vereinbarten Bedingung. Diese Definition trifft im Prinzip auch auf Saisonbeschäftigte zu. Da sie im Tourismus und Baugewerbe zur Normalität gehören, stellen sie eine eigene Gruppe dar.</p>	<p>Arbeitskräfteüberlassung/Leiharbeit sind ebenfalls eine Form der befristeten Beschäftigung. Neuer Selbständigkeit (vor allem Freie Dienstverträge, aber auch Werkverträge)</p>

<p><b>Neue Selbständigkeit (auch Schein-Selbständigkeit)</b></p> <p>Ein Konstrukt in der Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit. Die Gruppe weist Merkmale von beiden Arbeitsformen auf, eine Abgrenzung wird je nach Fallkonstruktion variieren.</p> <p>Grundsätzlich handelt es sich bei der Neuen Selbständigkeit um Verträge (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag), in denen sich formal selbständige AuftragnehmerInnen zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer ArbeitnehmerInnen entspricht oder vergleichbar ist.</p>	<p>Befristeter Beschäftigung, Heimarbeit</p>
<p><b>Heimarbeit – Arbeit zu Hause</b></p> <p>Im engeren Sinn sind damit unselbständig Beschäftigte gemeint, deren Arbeitsort ganz oder teilweise die eigene Wohnung ist. In den Statistiken sind HeimarbeiterInnen nach dem Heimarbeitsgesetz, Neue Selbständige, FreiberuflerInnen, KünstlerInnen oder Personen enthalten, die i.w.S. Arbeit auch zu Hause erledigen, sodaß eine Eingrenzung kaum möglich ist. Dasselbe gilt für Telearbeit</p> <p>Eine der sechs Definitionsvarianten lautet: HeimarbeiterInnen i.e.S. mit dem besonderen Tätigkeitsfeld EDV.</p>	<p>Neuer Selbständigkeit</p>
<p><b>Arbeitskräfteüberlassung – Leiharbeit</b></p> <p>Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen (Überlassungsbetrieb) führen zeitlich begrenzte Arbeitseinsätze in wechselnden Betrieben aus.</p>	<p>Befristeter Beschäftigung</p>

Quelle: Holzinger, Elisabeth. Atypische Beschäftigung in Österreich. 2001: 7

**Tabelle zu 8.3.4.:** gewünschte Arbeitsstunden Grenze Normalarbeitszeit  
- anhand der getätigten Arbeitszeit

**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

Ungewichtete Fälle		Anzahl der Fälle	in Prozent
Ausgewählte Fälle	Einbezogen in Analyse	3.581	99,2
	Fehlende Fälle	30	0,8
	Gesamt	3.611	100,0
Nicht ausgewählte Fälle		0	0,0
Gesamt		3.611	100,0

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007;

Codierung abhängiger Variablen	
Ursprünglicher Wert	Interner Wert
0,00	0
1,00	1

Quelle: MZ-Jahresdatensatz 2007; N = 4.799



## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1: DEFINITION VON ERWERBSTÄTIGKEIT NACH LABOUR-FORCE-KONZEPT .....	14
ABBILDUNG 2: DARSTELLUNG DES ÜBERGANGS ZUR POSTINDUSTRIELLEN GESELLSCHAFT .....	24
ABBILDUNG 3: BESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN .....	27
ABBILDUNG 4: GRÜNDE FÜR DIE ARBEITSSUCHE IM JAHR 2007 .....	28
ABBILDUNG 5: DER VERLAUF DER TRADITIONELLEN ERWERBSBIOGRAPHIE .....	44
ABBILDUNG 6: AUFTEILUNG IN VOLLZEIT UND TEILZEIT IM JAHR 2007 .....	46
ABBILDUNG 7: GRÜNDE FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH .....	49
ABBILDUNG 8: TEILZEIT- UND VOLLZEITERWERBSTÄTIGKEIT BEI FRAUEN .....	53
ABBILDUNG 9: DIE GERINGFÜGIGKEITSGRENZE .....	54
ABBILDUNG 10: DIE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG IM JAHRESVERLAUF SEIT 1996 .....	56
ABBILDUNG 11: DAS "DREIECKSVERHÄLTNIS" IN DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG .....	58
ABBILDUNG ZU 8.3.4.: HISTOGRAMM DER VORHERGESAGTEN WAHRSCHEINLICHKEITEN .....	122

## TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1: AKTIVBESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH 2007 .....	16
TABELLE 2: DIE EU-ARBEITSLIQUENQUOTE IM JAHR 2007 - IN PROZENT .....	20
TABELLE 3: ANTEIL DER FLEXIBLEN BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IN ÖSTERREICH .....	31
TABELLE 4: DIE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IN ÖSTERREICH .....	39
TABELLE 5: DIE ENTWICKLUNG DER UNSELBSTÄNDIGEN BESCHÄFTIGUNG SEIT 1977 .....	44
TABELLE 6: ERWERBSTÄTIGKEIT IN ÖSTERREICH IM JAHRESVERGLEICH 1987-2007 .....	48
TABELLE 7: DIE ERWERBSTÄTIGKEIT IN DER REFERENZWOCHE .....	63
TABELLE 8: ERWERBSTÄTIGKEIT – HÄUFIGKEITSAUSZÄHLUNG .....	64
TABELLE 9: UNTERSCHIEDUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IM MIKROZENSUS .....	66
TABELLE 10: DIE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN IN ÖSTERREICH – .....	68
TABELLE 11: DIE GEWÜNSCHTE ARBEITSZEIT AN DER GRENZE ZUR NORMALARBEITSZEIT .....	72
TABELLE 12: DIE STÄRKE DES ZUSAMMENHANGS DER GEWÜNSCHTE UND .....	76
DER TATSÄCHLICHEN ARBEITSZEIT .....	76
TABELLE 13: DIE VARIABLEN DER BINÄR LOGISTISCHEN REGRESSION .....	82
TABELLE 14: DIE VERTEILUNG DER VARIABLEN IN DER LOGISTISCHEN REGRESSION .....	83
TABELLE 15: DIE CODIERUNG DER KATEGORIALEN VARIABLEN .....	84
TABELLE 16: DIE SIGNIFIKANZÜBERPRÜFUNG DER KOEFFIZIENTEN .....	85
TABELLE 18: DIE ANPASSUNGSGÜTE DES REGRESSIONSMODELLS .....	91
TABELLE 19: DIE BESTIMMTHEITSMASSE DES REGRESSIONSMODELLS .....	92
TABELLE 20: DIE ZUORDNUNGEN DER MERKMALSAUSPRÄGUNGEN .....	93
TABELLE 21: DIE GRÜNDE FÜR EINE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG BEI FRAUEN .....	94
TABELLE 22: KATEGORISIERUNG DER GRÜNDE FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGUNG .....	96

TABELLE 23: DIE MESSUNG DES ZUSAMMENHANGS DER GRÜNDE .....	97
FÜR TEILZEITARBEIT UND DER KOVARIATEN "GESCHLECHT" .....	97
TABELLE 24: DER WERTEBEREICH DER IRRTUMSWAHRSCHEINLICHKEIT .....	98
TABELLE 25: DIE STÄRKE DES ZUSAMMENHANGS DER MOTIVE FÜR TEILZEITARBEIT .....	100
TABELLE 26: DIE BRANCHEN DER LEIHARBEIT AUFGETEILT NACH GESCHLECHT .....	101
TABELLE 27: DIE MESSUNG ZUSAMMENHANGS DER WIRTSCHAFTSEKTOREN .....	102
UND DER LEIHARBEIT .....	102

# Lebenslauf

## Persönliche Daten

Name: Eva-Maria Sallaberger  
Geburtsdatum: 17. August 1985  
Geburtsort: Linz  
E-Mail: eva\_sallaberger@yahoo.de

## Schulbildung

1991 – 1995: Volksschule in Eferding  
1995 – 1999: Hauptschule in Eferding  
1999 – 2004: Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Wels  
Fachrichtung: Fremdsprachen und Wirtschaft  
Abschluss mit Reifeprüfung im Juni 2004

## Hochschulbildung

WS 2004 – WS 2009: Diplomstudium Soziologie (rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung)  
an der Universität Wien  
Spezialisierung auf Soziologie der Arbeit und Wirtschaft  
SS 2008: Auslandssemester an der Masaryk Universität in Brünn, Tschechien

## Berufliche Erfahrung

September 2005: Praktikum Raiffeisenlandesbank Oberösterreich;  
Abteilung Financial Institutions  
Sommer 2006: freie Mitarbeit bei der Firma VMC (Vertrieb Marketing Consulting)  
Hartkirchen, Oberösterreich; im Bereich Markt- und Meinungsforschung  
seit September 2007: projektbezogene Mitarbeit im Ludwig Boltzmann Institut für  
Health Technology Assessment, Wien  
Datenerfassung und –auswertung medizinischer Studien  
seit Februar 2010: Mitarbeit im Telefonstudio der Firma  
Triconsult Wirtschaftsanalytische Forschung, Wien