



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Atypische Beschäftigungsverhältnisse –
Segmentationstheoretische Erklärung und empirische
Analyse der Entwicklung in Österreich“

Verfasser

Andreas Grafl

angestrebter akademischer Grad

Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im November 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 140

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Volkswirtschaft

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Rosner

Vorwort und Danksagung

Nachdem es nach einiger Zeit und Kraftanstrengung endlich gelungen ist, meine Diplomarbeit und damit das Studium abzuschliessen, gilt es hier noch einige Worte an diejenigen zu richten, ohne deren Hilfe ich diese Aufgabe nicht gemeistert hätte.

Zuerst danke ich meinem Betreuer, Peter Rosner, für die Tipps bezüglich möglicher Erklärungsansätze zu Beginn und die laufende Betreuung und Nachbesprechung der einzelnen Teile. Auch wenn ich dabei größtenteils inhaltliche Freiheit bekam und diese im Hinblick auf die Größe der Teile auch nützte, waren die Besprechungen immer sehr informativ und anregend für die weitere Arbeit. Das Referat und die Diskussion im Konversatorium bildete dazu einen gelungenen Abschluß.

Weiters möchte ich mich vor allem bei meinen Eltern, Renate und Walter, bedanken, die mir neben einer unbeschwerten Kindheit ein Gefühl gaben, mich ohne Druck auf meinem Weg zu unterstützen und immer offene Ohren für mich zu haben. Die regelmäßigen Telefonate gaben, trotz örtlicher Distanz, einen Halt, der von größerer Bedeutung war als jegliche finanzielle Zuwendungen. Auch für die Zeit nach dem Auslandssemester in Spanien sei nochmals gedankt, zusätzlich noch bei meinen zwei Schwestern, Christina und Barbara. Sie haben dabei mit geholfen, dass ich in einer so gut funktionierenden und liebevollen Familie aufwachsen durfte.

Zudem bedanken möchte ich mich bei meiner Freundin Michaela, die mir vor allem nach meinem zweiten Anlauf des Studiums sehr geholfen hat und ohne die ich es mitunter nicht geschafft hätte. Natürlich waren dabei auch alle Freunde in Wien und Vorarlberg sehr wichtig und ich danke allen für die erlebte Studienzeit, ohne sie einzeln aufzuzählen, mit dem Hintergedanken damit nicht auf den einen oder die andere zu vergessen.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, daß ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, am 16. 11. 2010

Andreas Graf

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Darstellungsverzeichnis	I
Abkürzungsverzeichnis	II
1 Einleitung	1
2 Theoretische Erklärung	3
2.1 Definition und Funktion	4
2.1.1 Das Normalarbeitsverhältnis	4
2.1.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	5
2.1.3 Dualer Arbeitsmarkt	8
2.2 Begründungsstränge	9
2.2.1 Wirtschaftlicher Strukturwandel	9
2.2.1.1 Wandel zur Informationsgesellschaft	9
2.2.1.2 Globalisierung / zunehmender Konkurrenzdruck	10
2.2.1.3 Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor	11
2.2.2 Veränderte gesellschaftliche Ansprüche an die Erwerbsarbeit	12
2.2.2.1 Erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen	13
2.2.2.2 Vermischung von Bildung und Arbeit	13
2.2.2.3 höheres Bildungsniveau und Individualisierung	14
2.2.3 Anhaltende Arbeitslosigkeit	15
2.3 Überleitung in die ökonomische Theorie	16
2.3.1 Beschäftigungs- vs. Arbeitsmarkttheorie	16
2.3.2 Erklärung des beobachteten Trends	17
2.3.3 Marktakteure	18
2.3.4 Eingliederung der Segmentationstheorien	19
2.4 Neoklassisches Standardmodell	19
2.4.1 Allgemeine Gleichgewichtstheorie	20
2.4.1.1 Rationales Verhalten	21

2.4.1.2 Preis als Allokationsmechanismus	22
2.4.2 Anwendung auf Arbeitsmarkt	23
2.4.3 Das Arbeitsangebot	25
2.4.4 Die Arbeitsnachfrage	28
2.4.5 Das Marktgleichgewicht am Arbeitsmarkt	29
2.4.6 Erweiterungen des Standardmodells	31
2.5 Segmentierungstheorien	33
2.5.1 Differenzen zur neoklassischen Theorie	35
2.5.2 Arten der Arbeitsmarktsegmentation	36
2.5.2.1 Abgleichung mit NAV / ABV	38
2.5.3 Vertikale Segmentation	39
2.5.3.1 Definition der Teilarbeitsmärkte	40
2.5.3.2 Institutionalistischer Ansatz	41
2.5.3.3 Betriebsspezifischer Segmentationsansatz	42
2.5.3.4 Synthetischer Ansatz	44
2.5.4 Zusammenfassung der Begründungen	45
2.5.4.1 Verknüpfung mit Begründungsstränge	46
3 Empirische Analyse	48
3.1 Formen ABV in Österreich	49
3.1.1 Atypische Kontraktarbeitszeitformen	51
3.1.1.1 Teilzeitbeschäftigung	51
3.1.1.2 Geringfügige Beschäftigung	52
3.1.2 Neue Selbständige	53
3.1.2.1 Freie Dienstverträge	53
3.1.2.2 Geringfügige freie Dienstverträge	54
3.1.2.3 Werkverträge (ohne Gewerbeschein)	55
3.1.2.4 Einpersonen-Unternehmen (EPU)	56
3.1.3 Zeitarbeitsformen	56
3.1.3.1 Leiharbeit / Arbeitskräfteüberlassung	57
3.1.3.2 Befristete Arbeitsverhältnisse	58

3.1.4 Atypische vs. prekäre Beschäftigung	59
3.1.4.1 Prekaritätspotential der ABV	60
3.2 Verwendete Datenquellen	62
3.2.1 SV-Daten	63
3.2.2 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung	65
3.2.3 Statistik der AKÜ	67
3.2.4 EPU Auswertung	67
3.3 Arbeitsmarktentwicklung in Österreich	68
3.3.1 Analyse des Arbeitskräfteangebots	69
3.3.2 Analyse der Arbeitskräftenachfrage	72
3.4 Entwicklung der atypischen Beschäftigung	74
3.4.1 Darstellung des Gesamtausmaßes	74
3.4.1.1 Genauere Betrachtung 1999-2009	77
3.4.2 Verteilung atypischer Beschäftigung 2008	78
3.4.2.1 ABV nach Geschlecht	80
3.4.2.2 ABV nach Bundesländer	81
3.4.2.3 ABV nach Altersgruppen	84
3.4.2.4 ABV nach Branchen	86
4 Schlußbetrachtung	93
Literaturverzeichnis	101
Datenquellen	105
<u>Anhang:</u>	
Zusammenfassung (auf Deutsch)	108
Abstract (Zusammenfassung auf Englisch)	109
Lebenslauf des Autors	110

Darstellungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätigkeit in Österreich 1956-2009

Abbildung 2: Erwerbsquoten in Österreich 1956-2009

Abbildung 3: Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren 1950-2008

Abbildung 4: Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung, 1974-2009

Abbildung 5: Anteil ABV an der Erwerbstätigkeit, 1974-2009

Abbildung 6: Zusammenstellung der ABV in Wien und Niederösterreich 2008

Tabelle 1: Formen der Flexibilität

Tabelle 2: Segmentation des Arbeitsmarktes

Tabelle 3: Kriterien prekärer Beschäftigung (anhand verschiedener Aspekte)

Tabelle 4: Prekaritätsgefährdung bei atypischen Beschäftigungsformen

Tabelle 5: Datenquellen und ihre Merkmale

Tabelle 6: Arbeitskräftepotential in Österreich 1955-2009

Tabelle 7: Arbeitskräftenachfrage in Österreich 1955-2009

Tabelle 8: Ausmaß der Formen ABV, 1999-2009

Tabelle 9: Formen ABV und Erwerbstätige nach Geschlecht 2008

Tabelle 10.1: Formen ABV und Erwerbstätige nach Bundesländer 2008, 1. Teil

Tabelle 10.2: Formen ABV und Erwerbstätige nach Bundesländer 2008, 2. Teil

Tabelle 11.1: Formen ABV und Erwerbstätige nach Altersgruppe 2008, 1. Teil

Tabelle 11.2: Formen ABV und Erwerbstätige nach Altersgruppe 2008, 2. Teil

Tabelle 12: Formen ABV und Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten 2008

Tabelle 13: Formen ABV und Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren 2008

Tabelle 14: AKÜ und unselbständige Beschäftigung nach Sparten 2008

Tabelle 15: EPU und aktive Spartenmitglieder der WKÖ 2009

Abkürzungsverzeichnis

ABV	Atypisches Beschäftigungsverhältnis (Singular und Plural)
AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
AGT	Allgemeine Gleichgewichtstheorie
ALG	Arbeitslosengeld
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AV	Arbeitsverhältnis (Singular und Plural)
AZG	Arbeitszeitgesetz
BV	Beschäftigungsverhältnis (Singular und Plural)
DV	Dienstvertrag (Singular und Plural)
EPU	Einpersonen-Unternehmen (Singular und Plural)
FDV	Freier Dienstvertrag (Singular und Plural)
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GRS	Grenzrate der Substitution
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HV	Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
ISF	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München
ISIC	International Standard Industrial Classification
LFK	Labour Force Konzept
LUK	Lebensunterhaltskonzept
NACE	Nomenclature of economic activities
NAV	Normalarbeitsverhältnis (Singular und Plural)
ÖNACE	Österreichische Untergliederung der NACE
SV	Sozialversicherung
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
WTO	World Trade Organisation

1 Einleitung

Nachdem sich durch die Industrialisierung und speziell im 20. Jahrhundert eine bestimmte Beschäftigungsform der abhängigen Erwerbsarbeit als Standard profilierte und sich die Gesetzgebung sowie das Sozialsystem daran orientierte, können wir nun schon seit den 1980er und vor allem seit den 1990er Jahren einen Trend hin zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen (ABV) und, leicht verzögert, weg vom so genannten Normalarbeitsverhältnis (NAV) beobachten. Diese Entwicklung wird als die Erosion des NAV bezeichnet und konnte in ganz Europa in unterschiedlichem Maße beobachtet werden.

Die weit verbreiteten Erklärungen für diese Entwicklung sind zum einen, dass dieser Trend eine Folge der Anforderungen von Unternehmen ist, welche aufgrund des höheren Konkurrenzdrucks durch die globalisierte Wirtschaft versuchen die Flexibilität zu erhöhen. Zum anderen werden die ABV, gestützt durch diverse Erkenntnisse ökonomischer Theorien, verwendet, um die persistente Arbeitslosigkeit seit den 1980er Jahren zu bekämpfen.

Nach Werner Sesselmeier, auf den insbesondere im theoretischen Teil der vorliegenden Diplomarbeit neben seinem Lehrbuch über die Arbeitsmarkttheorien aufgrund seines Versuchs der Erklärung atypischer Beschäftigung (Sesselmeier 2007) des öfteren verwiesen wird, stellen diese Erklärungen „Ad hoc-Begründungen exogener Art“ dar.

Davon unterscheidet sich die Herangehensweise einer ökonomischen und theoriebasierten Erklärung, da diese in einem ersten Schritt die Basis für die standardisierte Arbeitsform des Normalarbeitsverhältnis im Sinne eines internen Arbeitsmarktes ergründet und erst dann untersucht, ob sich diese Begründung „endogen“ verändert hat und ob dadurch der Trend zu ABV erklärt werden kann.

Der erste Teil der Diplomarbeit, die theoretische Erklärung, versucht eine solche ökonomische Erklärung mit Hilfe der Segmentationstheorien zu liefern und damit die veränderte Nachfrage nach Humankapital von den Unternehmen zu erklären. Im

zweiten Teil der Diplomarbeit, der empirischen Analyse, wird zudem untersucht, wie sich die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Österreich seit den 1970er Jahren darstellt und auf welche Bevölkerungsgruppen sich diese verteilt. Die zwei Teile der Diplomarbeit werden weiters in der Schlußbetrachtung mit Hilfe der jeweils zu Beginn aufgeworfenen Fragen zusammengefasst, die Diplomarbeit wird dabei noch einer kritischen Betrachtung unterzogen und letztlich wird versucht ein Ausblick auf die zukünftige Entwicklung der ABV zu geben.

In der theoretischen Erklärung wird zuerst definiert was unter einem NAV und in Abgrenzung dazu unter ABV zu verstehen ist und deren Funktionen werden dargelegt. Im Rahmen der Begründungsstränge wird im Anschluß daran ein Überblick gegeben, welche Faktoren im wissenschaftlichen Diskurs als mögliche Ursachen für den Trend zu ABV genannt wurden und wie diese den Trend beeinflussen. Diese sollen lediglich eine Ergänzung zur theoriebasierten Erklärung darstellen, welche nach der Überleitung zur ökonomischen Theorie mit Hilfe der Begründung interner Arbeitsmärkte von den Segmentationstheorien folgt. Da die Segmentationstheorien in kritischer Auseinandersetzung mit der neoklassischen Theorie und vor allem dem Standardmodell entstanden sind und auch öfters darauf Bezug genommen wird, findet sich zuerst noch eine ausführliche Darstellung von diesem.

In der empirischen Analyse wird für Österreich eine Abgrenzung der Formen ABV vorgenommen und diese in drei Gruppen gegliedert. Die einzelnen Formen werden dann genauer beschrieben sowie bezüglich geltender arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen beleuchtet. Bevor die Beschäftigtenzahlen betrachtet werden, wird auf die verwendeten Datenquellen genauer eingegangen. Um die Entwicklung der atypischen Beschäftigung in die Gesamtentwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes einbetten zu können, wird dieser zuerst noch seit den 1950er Jahren dargestellt und das Arbeitskräfteangebot sowie die –nachfrage analysiert. Sodann wird versucht die Gesamtentwicklung der atypischen Beschäftigung, beginnend mit den ersten Daten über die Teilzeibeschräftigung, ab 1974 darzustellen. Aufgrund der Unterschiede von den verwendeten Datenquellen stellt das Gesamtausmaß eine aufgrund von Doppelzählungen überschätzte Annäherung dar. Abschließend wird die Verteilung der atypischen Beschäftigung für das Jahr 2008 in Österreich nach Geschlecht, Bundesland, Alter und Branche untersucht.

2 Theoretische Erklärung

Im ersten Teil der Diplomarbeit werden, nach der Definition der Beschäftigungsformen und der Zusammenfassung wissenschaftlicher Begründungen für diese Entwicklung, verschiedene Ansätze der Arbeitsmarkttheorie, welche sich mit diesem Phänomen befassen, vorgestellt. Der Schwerpunkt wird dabei auf segmentationstheoretische Ansätze gelegt, wobei diese in Auseinandersetzung mit der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie dargestellt werden, in der sie auch entstanden sind.

Die Begründungsstränge sollen dabei nur einen ersten Überblick geben, welche Faktoren im Diskurs als mögliche Gründe für den Trend zur atypischen Beschäftigung genannt wurden. Die eigentliche theoriebasierte Erklärung, welche versucht die langfristigen Beschäftigungen der NAV zu begründen und dann diese mit der realen Entwicklung verknüpft, folgt erst bei der Erörterung der Segmentationstheorien.

Im Hinblick auf die verschiedenen Marktakteure sollen die entscheidenden Faktoren für das Interesse an stabilen Arbeitsverhältnissen sowie für dessen Abnahme in den letzten Jahren und Jahrzehnten aufgefunden gemacht werden. Zu diesem Zweck werden die Segmentationstheorien herangezogen, da sie eine Reihe von möglichen Faktoren liefern. So ergeben sich für den theoretischen Teil der Diplomarbeit die folgenden Fragen, auf die im Weiteren eingegangen wird:

- Was versteht man unter einem NAV und wie werden die ABV in Abgrenzung dazu definiert?
- Welche Funktionen haben die verschiedenen Beschäftigungsformen bzw. aus welchen Gründen werden diese nachgefragt?
- Wie haben sich die Bedingungen seit den 1960er Jahren verändert, sodass es zu einem Wandel der Beschäftigungsformen gekommen ist?
- Wodurch erklärt sich die ökonomische Theorie die Standardisierung in Form des NAV und somit dessen weite Verbreitung? und
- Wie haben sich die dem NAV zugrundeliegenden Faktoren verändert und kann dadurch der beobachtete Trend hin zu ABV erklärt werden?

2.1 Definition und Funktion

Zuerst wird eine genaue Definition von ABV und des NAV geliefert und deren Funktionen erläutert, um zum einen den darauf folgenden Begründungssträngen für den Wandel der Beschäftigungsformen besser folgen zu können und zum anderen die Definitionen mit den verwendeten Begriffen der ökonomischen Theorien abgleichen zu können.

2.1.1 Das Normalarbeitsverhältnis

An der Bezeichnung NAV erkennt man welchen Stellenwert dieses, im Sinne der Norm, erlangt hat (vgl. Sesselmeier 2007: 67). Da die ABV in negativer Abgrenzung vom NAV definiert werden, sind für beide Begriffsbestimmungen die Definition des NAV bezeichnend. Dieses ist im Wesentlichen durch folgende Merkmale gekennzeichnet (vgl. Brehmer/ Seifert 2007: 4; Greussing/ Häfele 2008: 22; Tálos 2008: 1):

- Nicht-Befristung;
- Vollzeitätigkeit mit kontinuierlicher Arbeitszeit sowie Entlohnung;
- Arbeitsrechtlicher Schutz (meist Kollektivverträge und Gesetze wie AZG) und soziale Absicherung (Vollversicherung in der SV);
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis d.h. Arbeitgeber und Beschäftigter sind die gleiche Rechtspersönlichkeit;
- Betriebliche Einbindung und
- Weisungsgebundtheit gegenüber Arbeitgeber.

Die Rahmenbedingungen für diese Arbeitsverhältnisse sind meist geregelt durch kollektivvertragliche Vereinbarungen wie einen Kündigungsschutz, Mindestlöhne und Urlaubsansprüche. Das NAV ist somit in den meisten Fällen eine auf längere Dauer angelegte, stabile Beschäftigung, welche mit der Bindung an ein Unternehmen einhergeht und bei dem auch Zeiten der Nichtarbeit wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz entlohnt werden. Wichtig ist auch festzuhalten, dass das NAV (interne) Flexi-

bilität nicht ausschließt, sondern durch die Regelungen ein Rahmen vorgegeben wird, in dem diese ermöglicht wird (vgl. Bosch 2005: 12).

Außerdem wird in einigen Studien ein bestimmtes Einkommen als kennzeichnend bezeichnet, Greussing/ Häfele (2008: 22) verwenden dazu die Formulierung „*mit entsprechender Entlohnung*“ während Tállos (2008: 1) von einem „*Existenz sichernden Einkommen*“ spricht. Dieses Kennzeichen ist jedoch aus Sicht des Autors nicht immer zutreffend, da es auch bei einem NAV zu einer vergleichsweise geringen Entlohnung kommen kann (Niedriglohnbereich).

Das NAV kann unterschiedlich breit definiert werden. Die hier verwendete Definition schließt vergleichsweise viele Beschäftigungsverhältnisse ein und es könnten zusätzliche Merkmale hinzugefügt werden. In bisherigen Studien wird neben der Einkommenshöhe gelegentlich auch die Lage der Arbeitszeit dazu verwendet. Im Extremfall können auch nur beamtenähnliche, lebenslange Beschäftigungen dazu gezählt werden. Dies hätte dann zur Folge, dass dies nur mehr auf wenige Beschäftigungsverhältnisse zutrifft und eine Auflösung des NAV empirisch leichter festzustellen ist.

Auch wenn es in der verwendeten Definition nicht zu den Merkmalen gezählt wird, hat das NAV nach Bosch (2005: 13) im Allgemeinen die Funktion einen existenzsichernden Lohn zu gewährleisten. Da das NAV auf dem Familienmodell des männlichen Alleinverdieners basierte, bezieht sich der Lohn auf die Existenz der ganzen Familie. Neben dieser hat es nach ihm zwei weitere Funktionen, die Unterstützung der langfristigen Vertragsbeziehungen und die Dekommodifizierung der Ware „Arbeitskraft“. Darunter ist zu verstehen, dass das Arbeitsverhältnis vor den Schwankungen auf dem Markt und die Beschäftigten vor unvorhersehbaren Ereignissen, zumindest teilweise, geschützt werden.

2.1.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

ABV weichen auf verschiedenste Art und Weise von den aufgezählten Merkmalen des skizzierten NAV ab und stellen damit keine inhaltlich klar bestimmte Kategorie

dar (vgl. Tálos 1999: 418). Die Einteilung entspricht hingegen einer Sammelkategorie heterogener Beschäftigungsformen, welche im positiven Sinne nicht viel Ähnlichkeit aufweisen (vgl. Brehmer/ Seifert 2007: 4). Die Abgrenzung, welche Beschäftigungsverhältnisse als atypisch gelten, unterscheidet sich in den bisherigen Studien und dies soll für die Diplomarbeit erst im empirischen Teil näher bestimmt werden.

Allen ABV gemein ist, dass diese mit einem höheren Unsicherheitspotential verbunden sind (vgl. Greussing/ Häfele 2008: 42). Nach Holzinger (2001: 7) sind es die folgenden Abweichungen vom NAV, welche entweder einzeln oder in Kombination bei ABV auftreten.

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

ABV haben auf dem Arbeitsmarkt die Funktion die Produktionskosten, im Vergleich zu einem NAV, zu reduzieren. Dies gilt nicht unbedingt für die laufenden Kosten, sondern bezieht sich speziell auf Fluktuationskosten, welche mit der Einstellung und Kündigung der Beschäftigten verbunden sind.

Außerdem soll durch sie die Flexibilität des Arbeitseinsatzes gesteigert werden, um damit auf Marktschwankungen reagieren zu können. Die einzelnen ABV haben dabei verschiedene Funktionen bezüglich der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, welche gut anhand der Zuteilung zu unterschiedlichen Formen der Flexibilität veranschaulicht werden können. Aufgrund der verschiedenen Art der Produktionsanpassung kann in eine numerische (der Anpassung der Arbeitszeit), eine funktionale (eine Veränderung der Arbeitsorganisation), eine temporale (die Anpassung der Einteilung der Arbeitszeit) und eine monetäre Flexibilisierung (der Variation des Einkommens) unterschieden werden. Diese Formen werden zudem noch in interne und externe Maßnahmen eingeteilt, wobei bei externen auf den nicht firmeninternen Arbeitsmarkt

zurückgegriffen wird. Zum Vergleich der Maßnahmen werden in der folgenden Tabelle auch jene berücksichtigt, welche im Rahmen des NAV möglich sind (vgl. Keller/ Seifert 2007: 16):

Tabelle 1: Formen der Flexibilität

	intern	extern
numerisch	<ul style="list-style-type: none"> • Überstunden • Kurzarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskräfteüberlassung • Entlassungen / Einstellungen • befristete Beschäftigung
funktional	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung • Interne Veränderung der Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkverträge • Ein-Personen Unternehmen (EPU)
temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Geringfügige Beschäftigung • Teilzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Freie Dienstverträge
monetär	<ul style="list-style-type: none"> • Geringfügige Beschäftigung • Leistungsbezogene Bezahlung 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnkostenzuschüsse bzw. –subventionen

Eine weitere Funktion ist, dass ABV mehr Menschen ermöglichen, am Berufsleben teilzunehmen. Während ein NAV darauf ausgerichtet ist, diesem als einzige laufende Tätigkeit nachzugehen, lassen sich einige ABV mit der Kindererziehung oder auch mit einer Bildungstätigkeit vereinbaren. Deshalb wird ABV auch ein beschäftigungswirksamer Impuls zugesprochen, vor allem hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung. Die Problematik dabei ist, dass die entstehenden Arbeitsplätze meist nicht einer Vollzeit-erwerbstätigkeit entsprechen und die resultierenden Arbeitsmarktdaten wie Erwerbs- und Arbeitslosenquoten dementsprechend zu interpretieren sind.

ABV bilden außerdem in einigen Fällen eine Brückenfunktion zu einem NAV in einem Betrieb, da einige der Formen für die Unternehmen eine erweiterte Möglichkeit der Erprobung des/der DienstnehmerIn darstellen.

Neben der Erosion des NAV wird der Trend zu ABV auch von einigen ForscherInnen als „Prekarisierung“ bezeichnet (vgl. Brinkmann et al. 2006). Dies würde bedeuten, dass atypische Beschäftigung generell mit Prekariät einhergeht, was jedoch aufgrund der Verschiedenheit der Beschäftigungsformen und der meist zeitlich begrenzten

Inanspruchnahme von ABV zu hinterfragen ist. Aufgrund des höheren Unsicherheitspotentials kann aber zumindest eine Tendenz in diese Richtung festgestellt werden.

Die ABV bewegen sich in geringerem Maße im Rahmen der öffentlichen sozialen Sicherungssysteme als die NAV. Dies hat zur Folge, dass die Risiken und Chancen der Erwerbsbiografie mehr auf die Beschäftigten übergehen. Die Fragen, was unter prekärer Beschäftigung zu verstehen ist und wie hoch das Prekaritätspotential bei den einzelnen ABV ist, werden im empirischen Teil der Diplomarbeit behandelt.

2.1.3 Dualer Arbeitsmarkt

Die Einteilung der Beschäftigungsformen abhängiger Erwerbstätigkeit in jene, welche einem NAV entsprechen und in ABV deutet auf eine Zweiteilung des Arbeitsmarktes in gute und schlechte Jobs hin. Diese Übertragung ist etwas problematisch, weil die einzelnen ABV ein unterschiedliches Prekaritätsausmass bzw. mehr oder weniger Ähnlichkeit zum NAV aufweisen und sie teilweise auch mit Chancen auf ein höheres Einkommen als bei einem NAV verbunden sind.

Nehmen wir als Referenz die Unterscheidung von segmentationstheoretischen Ansätzen, welche in weiterer Folge noch zur theoretischen Erklärung der Standardisierung des NAV herangezogen werden, in ein primäres und ein sekundäres Segment (horizontale Segmentation des Arbeitsmarktes), sprechen andere charakteristische Eigenschaften von diesen für diese Übertragung. Insbesondere betrifft dies die Stabilität der Arbeitsplätze und die Häufigkeit der Fluktuation (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997: 223).

Eine genauere Auseinandersetzung mit dieser begrifflichen Abgleichung und eine Schärfung des Profils der Arbeitsmarktsegmente, auch hinsichtlich einer vertikalen Segmentation, folgt bei der Behandlung der Segmentationstheorien. Vorerst sollen diese Ähnlichkeiten ausreichen, um den Trend zu ABV bzw. die Erosion des NAV als Entwicklung in Richtung eines dualen Arbeitsmarktes zu bezeichnen.

2.2 Begründungsstränge

Vor der Überleitung zur ökonomischen Theorie sollen hier noch die verschiedenen Faktoren, welche in der wissenschaftlichen Diskussion als Gründe für die Erosion des NAV aufgeworfen wurden, zusammengefasst werden. Neben diversen Aspekten eines wirtschaftlichen Strukturwandels und den Reformen auf dem Arbeitsmarkt, um der Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken, spielen hier auch veränderte gesellschaftliche Ansprüche an die Erwerbsarbeit eine Rolle. Damit wird neben der ökonomisch, theoriebasierten Erklärung mit Hilfe der Segmentierungstheorien ein ergänzender Überblick möglicher Faktoren gegeben.

2.2.1 Wirtschaftlicher Strukturwandel

Die wirtschaftlichen Bedingungen haben sich seit den 1950er und 1960er Jahren, in denen das NAV florierte, in vielerlei Hinsicht verändert. Ein hohes wirtschaftliches Wachstum, die Dominanz des industriellen Sektors, geringe Internationalisierung der Produktion sowie Vollbeschäftigung bildeten damals die Basis für das NAV. Seither sehen wir uns mit einem geringeren Wachstum, einem Trend zur Dienstleistungsgesellschaft, der Öffnung der Märkte nach außen und einer anhaltenden Arbeitslosigkeit konfrontiert. Ein weiterer begünstigender Faktor für den Trend hin zu ABV stellt der Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnologien in den letzten 20 Jahren dar.

2.2.1.1 Wandel zur Informationsgesellschaft

Durch den informationstechnologischen Fortschritt, vor allem die Einführung des World Wide Web, ergeben sich ganz neue Möglichkeiten sich zu informieren und miteinander zu kommunizieren, welche die bisherigen räumlichen, zeitlichen und sozialen Strukturen der Erwerbsarbeit in Frage stellen. Die Informations- und Kom-

munikationsmittel können jederzeit und überall abgerufen bzw. verwendet werden, was dem Gedanke einer Normalarbeitszeit widerspricht. Dabei gewinnen kurzfristige Beziehungen wie virtuelle Netzwerke und wechselnde Zusammenarbeit bei Projekten im Vergleich zu den traditionellen Unternehmensstrukturen an Bedeutung (vgl. Bosch 2005: 11).

Dieser Wandel führt zum einen dazu, dass sich die bisherige Produktion von Gütern und Dienstleistungen höher technologisiert und in Folge zumeist vereinfacht wird. Zum anderen entsteht dadurch ein eigener Informationssektor neben der traditionellen Dreiteilung (vgl. Sesselmeier 2007: 74).

Ein weiterer Aspekt dieser Entwicklung ist die Schwierigkeit für die Beschäftigten mit diesem technologischen Wandel hinsichtlich der Qualifikationen mitzuhalten. So wird eine weitere Basis für eine stabile Erwerbstätigkeit im Sinne des NAV, das angelegte berufliche und betriebliche Wissen, mit zunehmender Geschwindigkeit entwertet (vgl. Bosch 2005: 11).

2.2.1.2 Globalisierung / zunehmender Konkurrenzdruck

Die Öffnung der Märkte durch den Abbau von Handelsbeschränkungen im Rahmen des GATT-Abkommen und ab 1994 der WTO führte zu einer Internationalisierung der Produktion und der Finanzmärkte. Dadurch versuchte man der Verringerung des wirtschaftlichen Wachstums entgegenzuwirken. Diese Entwicklung wurde begünstigt vom bereits behandelten Fortschritt der Kommunikationstechnologien, aber auch des Transportwesens. Einher ging die Privatisierung und Liberalisierung vieler staatlicher Aktivitäten, was ebenfalls den Konkurrenzdruck erhöhte (vgl. Kirisits 2002: 36).

Für Österreich kam noch der Systemwechsel in den real-sozialistischen Staaten und der Beitritt in die EU hinzu, welche sich beide stimulierend auf die Handelsaktivitäten auswirkten. Der freie Waren- und Devisenverkehr innerhalb der EU und Handelsabkommen zwischen der EU und den ehemaligen Ostblock Staaten in den 1990er Jahren sowie die EU-Osterweiterung intensivierten den europäischen Handel. Dies

führte auch dazu, dass Unternehmen ihre Standortentscheidungen ausweiteten und speziell arbeitsintensive Produktionen in osteuropäische Länder verlagerten bzw. neue Konkurrenten auf den österreichischen Markt drängten.

Mit dem steigenden Konkurrenzdruck versuchten die Unternehmen zusehens ihre Produktionskosten so niedrig wie möglich zu halten. Deshalb und aufgrund der geänderten Produktionsweise, welche im nächsten Punkt genauer betrachtet wird, entstand eine größere Nachfrage nach dem Einsatz von zeitlich flexiblen, nur befristet beschäftigten und möglichst billigen Arbeitskräften. Diese Funktionen erfüllen die ABV in unterschiedlicher Weise (vgl. Mitterndorfer 2005: 14).

2.2.1.3 Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor

Seit den 1960er Jahren verlagerte sich die österreichische Wirtschaft, ähnlich wie in vielen anderen Industriestaaten, immer mehr vom sekundären (Bergbau, Sachgüterproduktion, Energie- und Wasserversorgung, Bauwesen) zum tertiären Sektor (Dienstleistungen), der im Jahr 2008 bereits mehr als 2/3 der Bruttowertschöpfung in Österreich ausmachte (Quelle: Statistik Austria 2009A).

Da im Dienstleistungssektor eine andere Arbeitsorganisation als in der industriellen Massenproduktion vorherrscht, sind auch die Beschäftigungsformen von diesem Trend betroffen. Ausschlaggebend dafür ist zum einen das für die meisten Dienstleistungen geltende uno-actua-Prinzip (vgl. Sesselmeier 2007: 74). Das bedeutet, dass diese zugleich produziert und konsumiert werden und deshalb eine Lagerung, im Unterschied zu Sachgütern, nicht möglich ist. In der im sekundären Sektor verbreiteten Massenproduktion war es üblich die Lagerung als Puffer zwischen Markt und Produktion zu benützen (vgl. Bosch 2005: 17). Dieser Puffer entfällt größtenteils im Dienstleistungssektor und die Rolle wird von der Arbeitszeit übernommen.

Zudem wurden die Öffnungszeiten von Dienstleistungsbetrieben, speziell im Handel, in den letzten Jahren ausgeweitet. Bei Dienstleistungen, welche vor allem als Projektarbeiten erbracht werden, wie etwa Architekturkonzepte oder Software-

entwicklungen, kommt oft noch ein Termindruck dazu. In anderen Bereichen des tertiären Sektors, wie etwa im Sozial- und Pflegebereich, lässt sich der Bedarf nicht immer genau planen und dieser hängt oft von den Kunden selbst ab.

Zusammenfassend entspricht die Struktur der Arbeitsorganisation im Dienstleistungsbereich nicht einer Normalarbeitszeit und es werden zunehmend andere Beschäftigungsformen von Unternehmen nachgefragt. Da die Unternehmer aufgrund von diversen Investitionen in die Mitarbeiter ein Interesse daran haben, zumindest einen Teil davon (Stammebelegschaft), längerfristig zu halten, kommt es deshalb eher zu verschiedenen Formen interner Flexibilität, speziell auch im Rahmen des NAV.

Neben der Verlagerung in den tertiären Sektor, hat sich auch die Produktion im sekundären Sektor in eine Richtung entwickelt, welche eine verbreitete Verwendung von ABV erklärt. Zum einen wurde in vielen Unternehmen neben der Stammebelegschaft, je nach Auftragslage, ein gewisses Kontingent einer Randbelegschaft mittels externer Flexibilisierung wie der Arbeitskräfteüberlassung auf- und wieder abgebaut. Zum anderen wurde die Massenproduktion oft ausgelagert und die hier verbliebene, spezialisierte Produktion erfolgt, aufgrund der Vielzahl an Teilen und verschiedenen Varianten, oftmals nur mehr auf Bestellung (vgl. Bosch 2005: 17). Dies führt dann zu sehr unterschiedlichen Auslastungen, denen von Unternehmenseite mittels flexiblem Einsatz von Beschäftigten begegnet wird.

2.2.2 Veränderte gesellschaftliche Ansprüche an die Erwerbsarbeit

Auch bei den Beschäftigten haben sich jene Bedingungen, auf denen das NAV basierte, in vielerlei Hinsicht verändert. Jene waren vor allem durch das Familienmodell des männlichen Alleinverdieners und die Erwerbstätigkeit im Stile einer „Normalerwerbsbiographie“ geprägt. Dies bedeutete eine längerfristige bis lebenslange Bindung der Beschäftigten an ein Unternehmen im Rahmen eines NAV, was durch die Bildungsexpansion seit den 1960er Jahren und die damit einhergehende Individualisierung zunehmend in Frage gestellt wurde. Da die höhere Bildung zudem immer häufiger mit einer Erwerbstätigkeit kombiniert wird und sich die Erwerbstätig-

keit von Frauen massiv ausweitete, soll in diesem Unterpunkt hauptsächlich die veränderte Nachfrage nach Beschäftigungsformen von Seiten der Beschäftigten behandelt werden.

2.2.2.1 Erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen

Neben der Auflösung des traditionellen Familienmodells war auch die Ausweitung des weiblichen Bildungsniveaus ein Grund für die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen seit den 1980er Jahren (vgl. Mitterndorfer 2005: 15). Da diese aber zumeist nicht, wie beim Familienmodell des männlichen Alleinverdieners, von der Reproduktionsarbeit befreit ist, spiegelte sich diese Entwicklung zu einem großen Teil in der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung wieder.

So werden, zumindest für eine Phase der individuellen Lebensplanung, ABV und speziell die Teilzeibeschieftigung attraktiv, ebenso wie bei der neueren Möglichkeit der Altersteilzeit. In was für einem Umfang dies geschieht, hängt mit der gesellschaftlichen Organisation der Kindererziehung zusammen. Nach Bosch (2005: 18) zeigt ein europäischer Vergleich, *„dass die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Frauen und Männern um so niedriger sind, je besser die Infrastruktur für Kindererziehung ist“*.

Da die Entscheidung, wer die Erwerbsarbeit reduzieren bzw. beenden soll, in Österreich meist auf die Frau fällt (u.a. aufgrund finanzieller Überlegungen), müsste dieser Entwicklung insbesondere durch Anreize nach der Geburt eines Kindes begegnet werden. Auch ein gesellschaftlicher Bewußtseinswandel über die Aufteilung der Reproduktionsarbeit scheint dazu notwendig zu sein.

2.2.2.2 Vermischung von Bildung und Arbeit

Seit den 1960ern wurde die Hochschulbildung in Österreich massiv ausgeweitet. Während im Wintersemester 1970/71 noch knapp unter 45.000 ordentliche Studie-

rende an den österreichischen Universitäten inskribiert waren, stieg diese Zahl bis zum Wintersemester 2000/01 auf annähernd 210.000 (inkl. Fachhochschulen). Nach einer Reduktion in Folge der Einführung von Studiengebühren 2001, ist diese Zahl bis im Wintersemester 2009/10 auf über 250.000 angestiegen. Von diesen gehen in etwa 60% einer Erwerbstätigkeit neben dem Studium nach, entweder das ganze Semester oder gelegentlich während des Semesters (Quelle: BMWF 2007 bzw. Statistik Austria 2010A). Diese Erwerbstätigkeit entspricht nur selten einem NAV, beispielsweise bei berufsbegleitenden Fachhochschul-Studiengängen, und zum größten Teil handelt es sich dabei um ABV, wie Teilzeit-, geringfügige und/oder befristete Beschäftigung.

Zudem wird die vorlesungsfreie Zeit bzw. die Ferien zunehmend dazu verwendet, um, entweder freiwillig oder verpflichtet, Berufspraxis mittels eines Praktikums zu sammeln oder Geld zur Studienfinanzierung durch einen Ferialjob zu erhalten. Beides sind per se befristete Beschäftigungsverhältnisse. Auch von Schülern und Schülerinnen werden Ferialtätigkeiten bzw. Praktika vermehrt nachgefragt. Zum einen erwarten sie sich dadurch positive Effekte auf zukünftige Bewerbungen, zum anderen spielen dabei finanzielle Aspekte eine Rolle. Dieser Faktor für den Wandel der Beschäftigungsverhältnisse bestimmt aber nur für eine gewisse Zeit der Erwerbsbiographie die Nachfrage der Beschäftigten und in Folge wirkt sich eine gute Bildung eher stabilisierend auf die Erwerbsverläufe aus (vgl. Bosch 2005: 18).

2.2.2.3 höheres Bildungsniveau und Individualisierung

Die Erhöhung des allgemeinen Bildungsniveaus seit den 1960er Jahren führte in Kombination mit dem steigenden Wohlstand und dem Bewusstsein insbesondere sozialer Grundrechte zu einer zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft (vgl. Mitterndorfer 2005: 16). Dies bedeutet, dass die Menschen sich aus deren Herkunftsbindungen, hierarchischen Verhältnissen und vorgegebenen Lebensmustern versuchten zu lösen. Dabei spielte das „Ich“ eine immer größere Rolle gegenüber einer Einordnung in das „Wir“ der Gemeinschaft (vgl. Kirisits 2002: 32).

Diese Entwicklung führte zu einer Auflösung traditioneller Rollen wie z.B. des bereits behandelten Familienmodells des männlichen Alleinverdieners und zum anderen zu einer Abkehr von Normalerwerbsbiographien, i.e. einer lebenslangen Beschäftigung im Rahmen eines NAV, und zu einer individuellen Lebensplanung. Diese war immer mehr geprägt von einer diskontinuierlichen Erwerbstätigkeit und einer flexiblen Erwerbsbiographie. Damit kam es aber auch zu einer Übertragung der Risiken und Chancen der Erwerbsbiographie auf die Beschäftigten.

2.2.3 Anhaltende Arbeitslosigkeit

Die Vollbeschäftigung in Österreich in den 1960er und 1970er Jahren war für die Standardisierung und Absicherung des NAV sehr förderlich. Die Verhandlungsmacht der Beschäftigten war in diesem Zustand weit größer, als sie seit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit in den 1980er Jahren ist. Aber auch von Unternehmensseite werden bei Vollbeschäftigungsniveau standardisierte Formen präferiert, da diese die Forderungen von den knappen Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt in einem gewissen Rahmen halten (vgl. Bosch 2005: 20).

Um das seither hohe Level der Arbeitslosigkeit, weltweit und speziell in Europa, zu reduzieren, wurden die Arbeitsverhältnisse zunehmend dereguliert und neue Formen der Beschäftigung geschaffen. Zum einen reagierte man so auf die zunehmende Nachfrage von Unternehmen sowie Beschäftigten, zum anderen versprach man sich dadurch, gestützt durch die ökonomische Theorie, positive Effekte auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit. Wie im empirischen Teil noch gezeigt werden wird, stieg in Folge zwar die Erwerbsbeteiligung (insbesondere von Frauen), die Arbeitslosigkeit verblieb aber auf dem höheren Niveau.

So waren es in Europa die Reformen in den 1980er und 1990er Jahren, welche die Flexibilität von Unternehmen erhöhen und mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren sollten, welche damit den Arbeitsmarkt zerteilten. In den USA bildete sich ein dualer Arbeitsmarkt schon weit früher heraus und fand Anfang der 1970er Jahre bereits erste Aufmerksamkeit in der Forschung (vgl. Saint-Paul 1996: 2).

2.3 Überleitung in die ökonomische Theorie

Die Erklärung der persistenten Arbeitslosigkeit wurde aufgrund des Anstiegs seit den 1980er Jahren zu einer zentralen Herausforderung der Volkswirtschaftslehre. In den Worten von einem der einflussreichsten Ökonomen des 20. Jahrhunderts, Robert M. Solow:

„There is a fact, a big unmistakable unsubtle fact: Essentially everywhere in the modern industrial capitalist world, unemployment rates are much higher than they used to be two or three decades ago. Why is that? If macroeconomics is good for anything, it ought to be able to understand and explain this fact (Solow 1986, zit. nach Saint-Paul 1996: 1).“

Innerhalb der ökonomischen Theorie haben sich seither zwei große Argumentationsblöcke herausgebildet, welche auf unterschiedliche Art und Weise versuchen, dieses Phänomen zu erklären, die Beschäftigungstheorie und die Arbeitsmarkttheorie (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 1).

2.3.1 Beschäftigungs- vs. Arbeitsmarkttheorie

Die Beschäftigungstheorie nähert sich dem Problem auf der makroökonomischen Ebene an. Die Ursache von Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung findet sich dabei nicht auf dem Arbeitsmarkt, sondern auf anderen Faktor- und Gütermärkten, welche aufgrund von Rigiditäten nicht im Gleichgewicht sind. Darunter fallen diverse Ansätze von keynesianischer Seite sowie die Ungleichgewichtstheorie.

Die Arbeitsmarkttheorie hingegen untersucht die Geschehnisse auf dem Arbeitsmarkt selbst und lässt dabei andere Märkte außer Acht. Dabei wird durch eine mikroökonomische Analyse vom individuellen Verhalten der Marktakteure ausgegangen, um dadurch auf den Arbeitsmarkt als Ganzes schließen zu können. Die verschiedenen Erklärungsansätze bilden aber nicht eine große Theorie, sondern widersprechen

oder ergänzen sich gegenseitig. Ihnen gemein ist die Referenz auf ein neoklassisches Standardmodell und den zugrunde liegenden Annahmen (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997: 2).

2.3.2 Erklärung des beobachteten Trends

Für die Erklärung des Trends zu ABV bzw. der Erosion des NAV sollen arbeitsmarkttheoretische Ansätze herangezogen werden. Zum einen weil mit ihnen das Arbeitsmarktgeschehen untersucht wird und auf die spezifischen Eigenheiten des Arbeitsmarktes eingegangen werden kann. Zum anderen gibt es innerhalb der Arbeitsmarkttheorie bereits verschiedene Ansätze, im Rahmen der Segmentationstheorien, welche versuchen die Existenz von dualen Arbeitsmärkten zu erklären.

Der beobachtete Trend soll in den theoretischen Erklärungen der Diplomarbeit nicht einfach mit der Funktion, dass ABV die Flexibilität in Zeiten eines gesteigerten Konkurrenzdrucks erhöhen, erklärt werden, sondern über die Veränderung in der Nachfrage nach Humankapital von Seiten der Unternehmen. Unter der Annahme rationaler Unternehmen greift eine Erklärung durch den erhöhten Flexibilitätsbedarf zu kurz, da dies bedeuten würde, dass zuvor eine ineffiziente Leistungserbringung stattgefunden hat (vgl. Sesselmeier 2007: 77).

Die Erklärung durch die erhöhte Flexibilität entspricht auch nicht der Herangehensweise der Arbeitsmarkttheorie. Diese geht von einem vertragsfreien Zustand aus und versucht dann, durch die Analyse des Verhaltens der Marktakteure, zu erklären, wie und warum es zu Tauschhandlungen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Somit müssen zuerst die theoretischen Grundlagen typischer Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des NAV ergründet werden.

Die Segmentationstheorien liefern eine Reihe von Begründungen und diese sollen von den verschiedenen Ansätzen gegenüber gestellt werden, um mit Hilfe der dargelegten Begründungsstränge zu untersuchen, ob sie sich auf eine Weise verändert haben, dass dadurch die Erosion des NAV erklärt werden kann.

2.3.3 Marktakteure

Was aus den Begründungssträngen bereits ersichtlich wurde, soll hier noch theoretisch verallgemeinert werden. Wir haben es auf dem Arbeitsmarkt mit drei Akteuren zu tun, welche die verschiedenen Beschäftigungsformen bzw. Formen interner und externer Flexibilisierung nachfragen.

1. Unternehmen: entsprechend den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und dem sich ergebenden Flexibilisierungsbedarf;
2. Beschäftigte: je nach Lebenslage und Situation; ABV bieten Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes und vereinbaren Beruf und Bildungstätigkeit oder Kindererziehung;
3. Staat: versucht Arbeitsmarktintegration zu fördern und Arbeitslosigkeit möglichst gering zu halten.

Von diesen drei Nachfragern muss bei der theoretischen Erklärung ausgegangen werden. Die Schwerpunktsetzung ist jedoch innerhalb der Arbeitsmarkttheorie verschieden.

Im neoklassischen Standardmodell wird den Unternehmen und Beschäftigten eine gleichbedeutende Stellung bei der Lohnfindung zugestanden. Im Mittelpunkt der Analyse stehen die einzelnen, autonom handelnden Marktakteure, ein Wirtschaftssubjekt bzw. ein Haushalt und ein Unternehmen, welche sich rational verhalten. Staatlicher Einfluss wird zuerst nicht analysiert und bei der Berücksichtigung in der Analyse wirkt sich jeder Eingriff negativ auf die Wohlfahrt der Akteure aus.

Die Segmentationstheorien hingegen gehen davon aus, dass die vorhandenen Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen einen maßgeblichen Einfluss auf das Geschehen am Arbeitsmarkt haben und damit ein autonomes Handeln nur schwer möglich ist. Die Nachfrage wird in erster Linie von den Unternehmen, dem Staat sowie nicht-ökonomischen Aspekten bestimmt und erst in zweiter Linie von den Beschäftigten, die nur im jeweiligen Segment Arbeit nachfragen können.

2.3.4 Eingliederung der Segmentationstheorien

Wie bereits konstatiert, verbindet die verschiedenen Theorien innerhalb der Arbeitsmarkttheorie die Referenz auf ein neoklassisches Standardmodell. Dieses ist geprägt von einer sehr vereinfachten Modellwelt unter extremen Bedingungen bzw. Annahmen, von denen die verschiedenen Theorien dann in unterschiedlicher Weise Abstand nehmen, um eine realitätsnähere Erklärung des Arbeitsmarktes zu geben und bestimmte Aspekte bzw. Phänomene zu untersuchen. Dies trifft auch auf die Segmentationstheorien zu.

Deshalb ist es zunächst notwendig, dieses Referenzmodell auszuführen, um in Folge die Annahmen unter die Lupe zu nehmen, welche von Seiten der Segmentationstheorien aufgeweicht bzw. ganz aufgegeben werden. Da es bei den verschiedenen segmentationstheoretischen Ansätzen auch meist Segmente gibt, auf denen angenommen wird, dass dort der neoklassische Lohnwettbewerb herrscht, dient eine Ausführung auch dem Verständnis der Funktionsweise dieser Segmente.

2.4 Neoklassisches Standardmodell

In einem größeren Rahmen betrachtet, wurzelt das neoklassische Standardmodell in der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie (AGT), dem zentralen Theorieelement der Neoklassik, in dem deren Vorstellungen und Annahmen direkt auf die spezifischen Gegebenheiten des Arbeitsmarkts und die Ware Arbeitskraft abgeleitet wird. Es stellt somit ein Spezialfall der AGT dar (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 47).

Der Arbeitsmarkt wird dabei in einer mikroökonomischen Analyse nicht anders behandelt als andere Gütermärkte, auf denen der vollkommene Wettbewerb herrscht. Die Waren, die auf ihm angeboten und nachgefragt werden, sind Arbeitsleistungen und der Preis für diese stellt der Reallohn dar. Durch die vordefinierten Ziele der Marktteilnehmer, die Nutzen- bzw. Profitmaximierung, und

die getroffenen Annahmen existiert ein Gleichgewichtslohn, an dem sich Angebot und Nachfrage treffen und der Markt geräumt wird.

Eine zentrale Rolle beim Zustandekommen des Gleichgewichtslohn spielt das individuelle Verhalten der einzelnen, autonom handelnden Marktakteure, eines Haushalts und eines Unternehmens. Durch die (extremen) Annahmen, welche im Unterpunkt 2.4.2 genauer ausgeführt werden, kann das aus der Nutzen- bzw. Profitmaximierung resultierende Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage deduktiv auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfragefunktion hoch aggregiert werden.

Das neoklassische Standardmodell bildet einen „idealen“ Bezugspunkt für die weitere Analyse innerhalb der Arbeitsmarkttheorie. Von ihm aus wird die Realität betrachtet, wobei nicht angenommen wird, dass diese dem Modell entspricht. Durch Erweiterung und Modifikation wird versucht, dieses Modell an die Realität anzupassen. Es besteht aber der Hintergrundgedanke, dass unter den gegebenen Bedingungen und ausreichend flexiblen Löhnen und Preisen eine optimale Allokation, im Sinne der Markträumung beim Gleichgewichtslohn, möglich ist (vgl. Rothschild 1994: 6). So zielen auch viele wirtschaftspolitische Ratschläge betreffend des Arbeitsmarktes auf die Annäherung an diese Modellwelt ab.

2.4.1 Allgemeine Gleichgewichtstheorie

Die AGT wurde in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts von Léon Walras begründet, erhielt ihre bekannte axiomatische Form jedoch erst zu Beginn der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, nachdem das mathematische Rüstzeug dafür in der Zwischenzeit entwickelt wurde. Sie stellt ein marktübergreifendes Konzept für die Erklärung der Funktionsweise eines ökonomischen Systems, in dem die Preise vollkommen flexibel sind, dar (vgl. Sesselmeier/ Blauermeil 1997: 45).

Die entscheidende Schlussfolgerung der AGT ist, dass sie, unter den Annahmen flexibler Preise, vollkommenen Wettbewerbs, vollkommener Information und des rationalen sowie autonomen Handelns der Marktakteure, zeigen kann, dass in einer

beliebig großen Marktwirtschaft ein allgemeines Gleichgewicht existiert, bei dem alle Teilmärkte der Wirtschaft geräumt sind, d.h. dass es auf ihnen weder ein Überschuss des Angebots noch der Nachfrage gibt. Damit entspricht sie auch einem der wichtigsten Theoreme der klassischen Wirtschaftslehre, dem Sayschen Gesetz.

Es wird eine Tauschökonomie mit relativen Preisen betrachtet und angenommen, dass Entscheidungen von Unternehmen bzw. Haushalten, ob Güter gekauft oder verkauft werden, rein von ihrer Kaufkraft (in Form der Anfangsausstattung), den eigenen Produktionskosten bzw. Präferenzen und den Marktpreisen abhängen. Jedes Gut bildet dabei einen eigenen unabhängigen Teilmarkt und es wird angenommen, dass es sich bei allen um homogene und nicht teilbare Güter handelt, was speziell für den Arbeitsmarkt noch von Interesse sein wird. Das rationale Verhalten wird bei den Akteuren durch deren Nutzen- bzw. Gewinnmaximierung modelliert. Das allgemeine Gleichgewicht, welches die Form eines Preissystems annimmt, führt neben der Markträumung dazu, dass alle Pläne der Marktteilnehmer aufeinander abgestimmt werden (vgl. Rothschild 1994: 6).

2.4.1.1 Rationales Verhalten

Die Vorstellung von einem rein rational handelnden, frei wählenden und tauschenden Wirtschaftssubjekt, dem homo oeconomicus, spielt in der AGT eine zentrale Rolle und steht am Ausgangspunkt des wirtschaftlichen Handelns. Um das rationale Verhalten auf das individuelle Ziel der Nutzen- bzw. Gewinnmaximierung zu übertragen und dadurch formalisieren zu können, ist aber eine genaue Definition mit Annahmen über das rationale Verhalten der Individuen notwendig.

Die Handlungen des homo oeconomicus ergeben sich, gemäß dem Eigennutzenaxiom, rein aus dem Eigeninteresse. Dabei besitzt er eine individuelle Präferenzordnung und hat die Fähigkeit aus sehr vielen Möglichkeiten, diejenige auszuwählen welche ihm den größten Nutzen bringt. Dazu muss die Entscheidungssituation wohldefiniert sein, was sehr vereinfacht bedeutet, dass es eine eindeutige Kenntnis darüber gibt, mit welchen Mitteln welche klar definierten Ziele zu erreichen sind. Die

Folge dieser Verhaltensannahmen und ein wichtiges Merkmal der AGT ist, dass sich die ökonomischen Probleme als Entscheidungs- bzw. Optimierungssituationen darstellen lassen (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 45f).

Die Nutzenmaximierung des Haushalts führt dazu, dass das Verhältnis der Grenznutzen (Grenzrate der Substitution) aller mit dem Einkommen gekauften Güter dem Verhältnis der relativen Preise dieser Güter entspricht.

Bei der Gewinnmaximierung des Unternehmen ist hingegen zuerst die Annahme des vollkommenen Wettbewerbs von entscheidender Bedeutung. Dadurch werden die Unternehmen zu Preisnehmern und passen lediglich die Mengen zur Erreichung des optimalen Absatzes an. Die optimale Entscheidung bildet zum einen der Einsatz der Produktionsfaktoren in dem Ausmaß, das das Verhältnis der Grenzproduktivität der Inputs (Grenzrate der technologischen Substitution) dem Verhältnis der relativen Faktorpreise entspricht. Und zum anderen werden so viele Güter produziert, bis die Grenzkosten der letzten produzierten Mengeneinheit dem Preis entspricht.

Da die resultierenden Angebots- und Nachfragefunktionen deduktiv auf die Gesamtwirtschaft übertragen werden, und diese der Ermittlung des gleichgewichtigen Preissystems dienen, entspricht die AGT auch einer weiteren Vorstellung der Klassik, der unsichtbaren Hand des Marktes von Adam Smith. Demnach führt das eigennützige Handeln der einzelnen Individuen in einem selbstregulierenden System zu einem gesamtwirtschaftlichen Optimum.

2.4.1.2 Preis als Allokationsmechanismus

Das System relativer Preise, das selbst durch die Interaktion von Angebot und Nachfrage auf den Teilmärkten zustande kommt, bestimmt die Aufteilung der Güter innerhalb des ökonomischen Systems. Durch die Annahme flexibler Preise entsteht in Kombination mit der Mengenanpassung von Seiten der Unternehmen ein selbst-reguliertes ökonomisches System, das zum allgemeinen Gleichgewicht tendiert.

Die relativen Preise bestimmen alle Entscheidungen der Marktteilnehmer auf dem Markt, wo der Tausch stattfindet. Dazu wird durch die Annahme vollkommener Information und die Betrachtung als Punktmarkt (Mobilität der Marktteilnehmer) eine Chancengleichheit der Anfrager bzw. Nachfrager simuliert, wobei sich diese nur auf die Situation am Markt bezieht. Die Kaufkraft bzw. das Einkommen in Form der Anfangsausstattung ist bereits im Voraus gegeben, wodurch die Höhe nicht endogen erklärt wird und damit Verteilungsaspekte ausgeklammert werden.

Als Voraussetzung für dieses ökonomische System gilt insbesondere noch eine freie Marktwirtschaft, in der jeder Zugang zu den Märkten hat und diese transparent sind, Mobilität zwischen Arbeit und Kapital sowie Konkurrenz besteht. Außerdem herrscht beim Güterbesitz privates Eigentum vor und es gibt Vertragsfreiheit (vgl. Rothschild 1994: 6; Sesselmeier/ Blauermel 1997: 46).

Wie das neoklassische Standardmodell der Arbeitsmarkttheorie bildet die AGT, aufgrund der extremen Annahmen wie rationalem Verhalten, flexibler Preise oder vollkommenem Wettbewerb, lediglich einen Bezugs- bzw. Ausgangspunkt für die mikroökonomische Analyse.

2.4.2 Anwendung auf Arbeitsmarkt

Da der Arbeitsmarkt in mehrerer Hinsicht nicht einem Gütermarkt entspricht, müssen die Annahmen der AGT auf die Ware Arbeitskraft adaptiert werden. So treten auf dem Arbeitsmarkt nicht Unternehmen als Anbieter auf und Haushalte als Nachfrager, sondern genau umgekehrt. Es gelten die folgenden Annahmen (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 47f).

- (i) Der Preis für die Ware Arbeitskraft stellt der Reallohn w dar. Um diesen zu erhalten, wird der Nominallohn W durch das Preisniveau P dividiert. In der Modellwelt gibt es nur einen einheitlichen Lohnsatz, was bedeutet, dass es keinen Unterschied zwischen Brutto- und Nettolohn gibt.

- (ii) Die Löhne sind vollkommen flexibel und passen sich augenblicklich an ein neues Gleichgewicht an, welches aus Änderungen der Arbeitsangebots- oder Arbeitsnachfragefunktion resultiert.
- (iii) Es besteht vollkommene Konkurrenz auf den Gütermärkten und auf dem Arbeitsmarkt. Jedes Wirtschaftssubjekt hat unbeschränkt Zutritt auf die Märkte und es existieren jeweils so viele Marktakteure, dass keine Marktmacht ausgeübt werden kann. Dadurch werden die Akteure zu Preisnehmern und können nur die angebotene bzw. nachgefragte Menge anpassen.
- (iv) Der Produktionsfaktor Arbeit ist homogen. Es wird angenommen, dass keine Unterschiede bei den Anbietern von Arbeit bezüglich ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen existieren. Die Produktivität von allen Haushalten ist gleich hoch in allen Berufen und sie sind untereinander ohne Transaktionskosten austauschbar.
- (v) Alle Marktakteure verhalten sich ökonomisch rational. Dadurch kann, wie beim Exkurs über die AGT beschrieben, die Situation als Entscheidungs- und Optimierungssituation dargestellt und mit Hilfe der Nutzen- bzw. Gewinnmaximierung modelliert werden.
- (vi) Die Marktakteure verfügen über vollkommene Information. So herrscht zum einen auf dem Arbeitsmarkt Transparenz über die derzeitige sowie künftige Situation auf dem Markt (Höhe der offenen Stellen, Entwicklung des Lohnsatzes usw). Und zum anderen verfügen die Unternehmen auf dem Gütermarkt über dieselbe Technologie bzw. einen kostenlosen Transfer.
- (vii) Es besteht eine uneingeschränkte Mobilität von Seiten der Arbeitsanbieter bezüglich des Ortes und des Berufes, sodass diese sofort dorthin wechseln, wo der Reallohn höher ist. Zudem handelt es sich um einen Punktmarkt, was bedeutet, dass räumliche Aspekte wie die Trennung von Arbeits- und Wohnort, nicht untersucht werden bzw. keine zusätzlichen Kosten verursachen.
- (viii) Der gewinnmaximale Absatz kann von den Unternehmen zur Gänze verkauft werden und es existieren keine Lager für Fertigprodukte. Die Unternehmer auf dem Markt haben zudem bereits über den Markteintritt entschieden und die angefallenen Fixkosten gelten als versunken.

2.4.3 Das Arbeitsangebot

Zur Bestimmung der Arbeitsangebotsfunktion wird zunächst ein einzelner Haushalt betrachtet. Die Nutzenfunktion sowie die Budgetbeschränkung von diesem werden verwendet, um durch die eigene Nutzenmaximierung das individuelle Arbeitsangebot für verschiedene Reallohniveaus herzuleiten.

Der Haushalt zieht seinen Nutzen, gemäß der Nutzenfunktion $U = U(C, F)$, aus dem Konsum von zwei Gütern, Konsumgüter C und Freizeit F . Die Konsumgüter C bilden einen Warenkorb, der sich, je nach Höhe des Einkommens, von Lebensmittel bis zu Luxusgüter wie Zigarren erstreckt. Die Freizeit F stellt das Pendant zur Arbeitszeit A dar, wobei diese nicht nur die im eigentlichen Sinn gemeinte Freizeit beinhaltet, sondern auch andere Aktivitäten wie Bildung, Hausarbeit oder Kindererziehung. Es wird angenommen, dass die Nutzenfunktion existiert und jedem Güterbündel einen Nutzen, in Form einer (reellen) Zahl, zuordnet, wobei für beide Güter gilt, dass sie einen positiven und abnehmenden Grenznutzen haben (vgl. Wagner/ Jahn 2004: 18f).

Durch die Entscheidung über die Einteilung der zur Verfügung stehenden Zeit T in Arbeits- und Freizeit bestimmt der Haushalt das eigene Nutzenniveau. Über das Ausmaß der Freizeit F wird somit direkt entschieden, die Höhe der konsumierten Güter C bestimmt sich hingegen erst indirekt über die Entscheidung der Arbeitszeit A . Für jede Einheit von A erhält der Haushalt einen bestimmten Reallohn $w = W / P$, der dann zum Kauf von Konsumgüter, deren Preis mit 1 normiert ist, verwendet werden kann. Daraus ergibt sich die Budgetbeschränkung des Haushalts, $C \leq w * A$, in die die für A aufgelöste Aufteilung der zur Verfügung stehenden Zeit $T = A + F$ eingefügt werden kann. Es kann somit nicht mehr für den Konsum ausgegeben werden, als durch Arbeit verdient wird bzw. eine Verschuldung ist nicht möglich.

$$C + \frac{W}{P} F \leq \frac{W}{P} T$$

In der eingefügten Budgetbeschränkung sind die Opportunitätskosten für die Freizeit gut ersichtlich. Sie kann so interpretiert werden, dass zuerst die zur Verfügung

stehende Zeit T zur Gänze für Arbeit verwendet wird und dann das Einkommen entweder für Konsumgüter oder für den Rückkauf von Freizeit aufgewendet werden kann. Für eine Einheit Freizeit zahlt der Haushalt Opportunitätskosten in Höhe des Reallohns, da dieser in der alternativen Verwendung verdient werden würde (vgl. Dörfler 1998: 5).

Anhand der Nutzenfunktion und der Budgetbeschränkung, welche als Nebenbedingung berücksichtigt wird, kann die Lösung der Nutzenmaximierung des Haushalts, mittels Optimierung, berechnet werden. Da der Nutzen in beiden Argumenten (C, F) monoton wachsend ist, muss die optimale Lösung auf der Budgetgerade liegen.

$$\begin{aligned} & \max U(C,F) \\ \text{s.t. } & C + \frac{W}{P}F = \frac{W}{P}T \end{aligned}$$

Als Ergebnis dieser Optimierungsaufgabe erhält man, nach der Auflösung der Ableitungen der Lagrange Funktion mit der Nebenbedingung, die folgende Bedingung für ein Optimum.

$$\frac{\frac{\partial U}{\partial F}}{\frac{\partial U}{\partial C}} = \frac{W}{P} = w$$

Der maximal erreichbare Nutzen wird mit der Einteilung erreicht, bei der das Verhältnis der Grenznutzen, auch als Grenzrate der Substitution (GRS) bezeichnet, dem Reallohn entspricht. Die GRS gibt an, wieviel Konsumgüter C der Haushalt bereit ist, im Tausch gegen eine zusätzliche Einheit Freizeit F, aufzugeben, sodass der erzielte Nutzen gleich hoch bleibt. Da im Optimum, aufgrund des positiven Grenznutzens von Konsumgüter C, das ganze Einkommen $w \cdot A$ ausgegeben wird, muss die GRS nur für diese Fälle betrachtet werden. Die Annahme der positiven und abnehmenden Grenznutzen beider Güter sowie die Aufteilung der Zeit in Arbeits- oder in Freizeit, haben zur Folge, dass die GRS mit fortlaufendem Konsum von Freizeit F abnimmt. Das Optimum ist erreicht, wenn die GRS genau der Höhe des Reallohns entspricht.

Nun kann, mit Hilfe der Optimalitätsbedingungen und einer Nutzenfunktion, für jeden Reallohn das optimale Arbeitsangebot des Haushalts bestimmt werden, was der Herleitung der individuellen Arbeitsangebotsfunktion entspricht. Dabei ist es auf dem Arbeitsmarkt möglich, dass aufgrund der individuellen Präferenzen eine Erhöhung des Preises, in Form des Reallohns, zu einer Verringerung des Angebots führt, was auf Gütermärkten nicht sein kann (vgl. Dörfler 1998: 6).

Um die Auswirkungen einer Reallohnerhöhung auf das Arbeitsangebot differenzierter zu untersuchen, wird üblicherweise zwischen einem Substitutionseffekt, der das Angebot erhöht, und einem Einkommenseffekt, der es verringert, unterschieden.

Der Substitutionseffekt gibt allein den Effekt der relativen Verteuerung der Freizeit bei konstantem Nutzen wieder, was eine Substitution von Freizeit durch Arbeit und damit eine Ausweitung des Arbeitsangebots bewirkt. Der Einkommenseffekt hingegen geht von dieser neuen Freizeit/Arbeit Aufteilung aus und bemisst dann die erhöhte Inanspruchnahme von Freizeit aufgrund des zusätzlichen Einkommens, was einer Verringerung des Arbeitsangebots entspricht.

Durch die Annahme der positiven und abnehmenden Grenznutzen beider Güter kann sicher gesagt werden, dass der Substitutionseffekt positiv und der Einkommenseffekt negativ auf das Arbeitsangebot wirkt. Welcher davon im Ausmaß überwiegt, kann ohne zusätzliche Annahmen über die Präferenzen des Haushalts nicht eindeutig festgestellt werden (vgl. Wagner/ Jahn 2004: 22f). Dies ist jedoch entscheidend für das Verhalten der Arbeitsangebotsfunktion, wofür es drei verschiedene Möglichkeiten gibt, die auch kombiniert auftreten können.

- Das Arbeitsangebot bleibt konstant bei steigendem Reallohnniveau, es ist „preisunelastisch“, was der Aufhebung der zwei Effekte entspricht.
- Das Arbeitsangebot steigt mit dem Reallohnniveau. Dies ist der Fall, wenn der Substitutionseffekt einen größeren Effekt hat als der Einkommenseffekt.
- Das Arbeitsangebot sinkt mit dem Reallohnniveau und ist damit „backward-bending“. In diesem Falle überwiegt der Einkommenseffekt.

2.4.4 Die Arbeitsnachfrage

Bei der Herleitung der Arbeitsnachfrage wird ähnlich vorgegangen wie beim Angebot. So wird ebenfalls die individuelle Ebene betrachtet, ein einzelnes Unternehmen, das Arbeit nachfragt. Anhand der kurzfristigen Produktionsfunktion und der Annahme des vollkommenen Wettbewerbs kann die individuelle Arbeitsnachfrage durch das Ziel der Gewinnmaximierung bestimmt werden.

Das Unternehmen kann Güter durch den Einsatz von zwei Produktionsfaktoren, Kapital K und Arbeit A , gemäß der Produktionsfunktion $F(K,A) = Q$ produzieren, wobei Q die produzierte Menge darstellt. Die Produktionsfunktion gibt die technischen Möglichkeiten der Firma wieder, wobei jeder Inputkombination (K,A) ein entsprechender Output Q zugeordnet wird. Um die optimale Menge des Inputs Arbeit zu bestimmen, wird nur die kurzfristige Produktionsfunktion $f(A)$ betrachtet, für die angenommen wird, dass der Kapitalstock K konstant bleibt und nur die Arbeit ein variabler Faktor bildet, mit dem auf Preisänderungen reagiert wird (vgl. Wagner/ Jahn 2004: 26)

Für die kurzfristige Produktionsfunktion $f(A) = Q$ wird angenommen, dass

- ohne Einsatz von Arbeitskraft A kein Output erreicht wird, $f(0) = 0$.
- das Grenzprodukt einer zusätzlichen Einheit Arbeit A positiv ist, $f'(A) > 0$, und
- dieses mit fortlaufendem Einsatz des Faktors Arbeit, bei konstantem Kapitalstock, abnimmt, $f''(A) < 0$.

Durch die Annahme des vollkommenen Wettbewerbs kann weder der Nominallohn W noch der Absatzpreis der Güter P beeinflusst werden. Das Unternehmen maximiert die eigene Gewinnfunktion, indem es den optimalen Einsatz des Faktors A bestimmt.

$$\max \Pi = P * f(A) - W * A$$

Die Lösung dieses Optimierungsproblems beschreibt bereits die optimale Arbeitsnachfrage des Unternehmens, in Abhängigkeit vom Verhältnis des Nominallohns und des Preises, das dem Reallohn entspricht.

$$f'(A) = \frac{W}{P} = w$$

Der optimale Einsatz des Faktors Arbeit A in der kurzfristigen Produktionsfunktion bildet jenes Inputlevel, dessen Grenzprodukt dem Reallohn entspricht. Somit wird die Arbeitsnachfragefunktion aus der fallenden Grenzproduktivitätskurve hergeleitet (vgl. Dörfler 1998: 8).

Da das Grenzprodukt des Faktors A positiv bleibt und abnimmt, gibt es für jedes Reallohniveau eine optimale Arbeitsnachfrage, die bei einem niedrigen Reallohn bzw. Grenzprodukt relativ hoch ist und sich mit der Erhöhung des Reallohns immer mehr reduziert. Die Arbeitsnachfrage sinkt somit mit dem Reallohniveau, was einer negativ geneigten Nachfragekurve entspricht (vgl. Wagner/ Jahn 2004: 31).

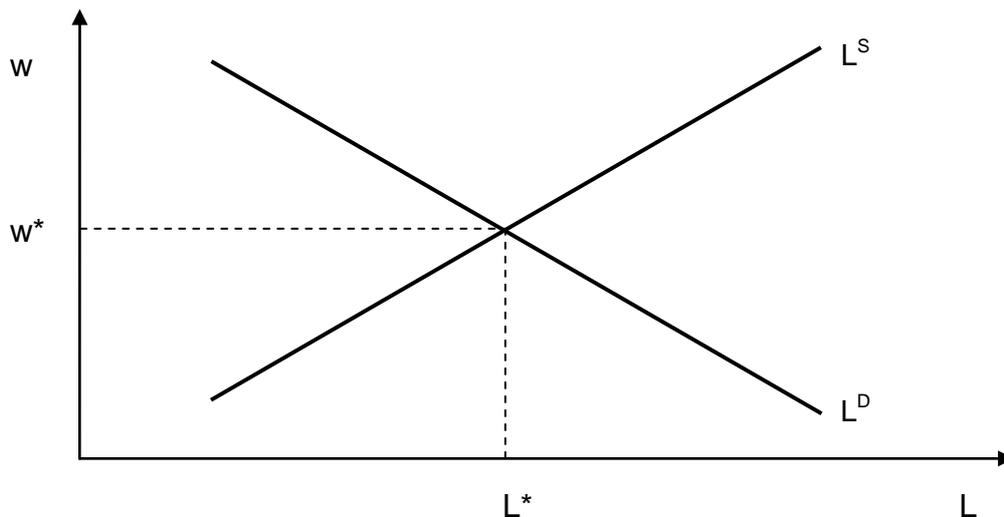
2.4.5 Das Marktgleichgewicht am Arbeitsmarkt

Die getroffenen Annahmen erlauben es das Arbeitsangebot des Haushalts und die Arbeitsnachfrage des Unternehmens auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfragefunktion und damit auf die Makroebene zu aggregieren.

Insbesondere die Homogenität des Faktors Arbeit, der vollkommene Wettbewerb und die Substituierbarkeit, welche durch die Mobilität und das Nicht-Anfallen von Transaktionskosten bei Fluktuationen garantiert wird, sorgen dafür, dass es keinem Haushalt bzw. Unternehmen möglich ist, vom beschriebenen Verhalten des Preis- bzw. Lohnnehmers abzuweichen.

Für die individuellen Elemente der Akteure, die Nutzen- bzw. die Produktionsfunktion, von denen davon ausgegangen wird, dass sie sich unter den Haushalten bzw. Unternehmen unterscheiden, werden repräsentative Funktionen, welche die gesamte Gruppe innerhalb des ökonomischen Systems charakterisieren sollen, eingefügt (vgl. Wagner/ Jahn 2004: 32).

Für die vereinfachte Darstellung der Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfragefunktion wurde erstens eine Angebotsfunktion verwendet, bei der für alle Reallohniveaus der Substitutionseffekt überwiegt und die deshalb mit dem Reallohn steigt. Zweitens wird für beide ein proportionaler Verlauf gewählt, was eher nicht der Herleitung aus einer konkaven Nutzen- bzw. Grenzproduktivitätsfunktion entspricht. Ein kurvenförmiger erscheint, aufgrund des abnehmenden Grenzprodukt und –nutzen, plausibler.



Das Reallohniveau w^* und die Menge an Arbeitsleistungen L^* , bei denen sich die Arbeitsangebotsfunktion L^S und die Arbeitsnachfragefunktion L^D schneiden, bilden das Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt. Die Kombination aus flexiblen Löhnen und Mengenanpasserverhalten führt dazu, dass der Arbeitsmarkt zum Gleichgewicht tendiert. Sind Angebot und Nachfrage nicht im Gleichgewicht bzw. kommt es zu Änderungen bei diesen, tritt durch den vollkommenen Wettbewerb ein Mechanismus in Gange, der eine Anpassung des Reallohns an das neue Gleichgewicht bewirkt, was dazu führt, dass die Akteure die angebotenen bzw. nachgefragten Arbeitsleistungen in Abhängigkeit vom Reallohn neu festlegen.

Da sich die Funktionen schneiden, gilt in diesem Gleichgewicht, zum einen, dass es keine Unternehmen gibt, die zu diesem Reallohn Arbeiter einstellen möchten und keine finden. Und zum anderen, dass es keine Arbeitskräfte gibt, welche bereit sind zu diesem Reallohn zu arbeiten, sie aber keine Arbeit erhalten. Somit besteht nur eine „freiwillige“ Arbeitslosigkeit (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 51).

2.4.6 Erweiterungen des Standardmodells

Durch die Annahme eines homogenen Produktionsfaktors Arbeit kann mit Hilfe des neoklassischen Standardmodells weder die Unterscheidung in NAV und ABV noch die Erosion des NAV erklärt werden. Die Bedingungen des neoklassischen Standardmodells entsprechen eher jenen von ABV, da bei diesen das Ausmaß der Arbeits- bzw. Freizeit freizügiger gewählt werden kann als bei einem NAV und die Substierbarkeit der Arbeitskräfte im Vergleich zu einem NAV eher gegeben ist.

Wie bereits erwähnt, besteht die Forschungspraxis innerhalb der Arbeitsmarkttheorie darin, dieses Standardmodell zu erweitern, indem Annahmen aufgeweicht oder ganz aufgegeben werden und das Modell dadurch näher an die Realität angepasst wird. Bevor in weiterer Folge die Segmentationstheorien vorgestellt werden, soll hier noch ein kurzer Überblick über Erweiterungen des Standardmodells gegeben werden, mit denen es ebenfalls möglich ist, unterschiedliche Beschäftigungsformen und damit die Unterscheidung in NAV und ABV zu erklären.

- (i) Humankapitaltheorie: Die Humankapitaltheorie stellt die älteste Erweiterung des Standardmodells dar. Durch die Aufgabe der Homogenität der Arbeitskräfte und damit der unbegrenzten Substierbarkeit wurde versucht, die unterschiedliche Einkommensverteilung zu erklären. Der Faktor Arbeit wird dabei als Kapital betrachtet, in das investiert wird. Die Arbeitskräfte besitzen zwar unterschiedliche Fähigkeiten und Begabungen, durch Bildungsinvestitionen kann die individuelle Produktivität jedoch gesteigert werden. Bei den Investitionen wird unterschieden in allgemeines und spezifisches Humankapital, was bei den Segmentationstheorien noch von Relevanz sein wird. Die Unterscheidung in NAV und ABV könnte somit durch eine unterschiedliche Humankapitalausstattung erklärt werden, die verschiedene Grenzproduktivitäten zur Folge hat, was jedoch aufgrund der Heterogenität von ABV problematisch ist.

Im Lichte der angestiegenen Arbeitslosigkeit seit den 1980er Jahren entstanden die zwei nächsten hier behandelten Erweiterungen, die beide versuchten „unfreiwillige Arbeitslosigkeit“ zu erklären. Die Erklärung der Arbeitslosigkeit durch diese Theorien

kann für die Erklärung der Existenz von ABV übernommen werden. Beide Erweiterungen gehen vom Principal-Agent Ansatz, dass Arbeitsverträge unspezifisch ausformuliert werden, aus. Dadurch ist die Arbeitsleistung ex ante noch nicht festgelegt.

- (ii) Effizienzlohntheorie: Die Effizienzlohntheorien basieren auf der Annahme, dass die Produktivität der Arbeitskräfte und der Lohnsatz positiv korrelieren. Unter der Voraussetzung von Marktmacht haben die Unternehmen einen Anreiz Effizienzlöhne zu zahlen, die über dem Markträumungsniveau liegen, um dadurch die Produktivität der Arbeitskräfte zu steigern. Dies führt dazu, dass sich Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nicht ausgleichen und einige, die bereit wären für die Effizienzlöhne zu arbeiten, keine Beschäftigung bzw., zum Zwecke der Erklärung von ABV, nur ABV erhalten. In Folge der Verbreitung der Segmentationstheorien gab es auch Versuche, duale Arbeitsmärkte durch Effizienzlöhne zu erklären, wie u.a. von Saint-Paul (1996: 25ff).

- (iii) Insider-Outsider Theorie: Bei dieser Theorie gibt es ebenfalls einen Anreiz, die Reallöhne über das markträumende Niveau zu heben, nur besteht dieser auf Seiten der Beschäftigten. Grund dafür sind die sogenannten „labor turnover costs“, die u.a. anfallen, wenn neue Arbeitskräfte eingestellt und eingeschult werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Kosten nicht auf die Beschäftigten überwältzt werden können, was einer Marktmacht auf Seiten der Belegschaft entspricht. Die bereits Beschäftigten (Insider) können diese Kosten als Druckmittel zur Erlangung höherer Löhne einsetzen, da sich diese bei ihnen noch nicht amortisiert haben. Neben den Insidern gibt es noch Personen in der Einarbeitungsphase (Entrants) sowie Arbeitslose (Outsider). Zur Erklärung von ABV können Outsider als atypisch Beschäftigte interpretiert werden.

- (iv) Transaktionskosten-Ansatz: Der Transaktionskostenansatz zeichnet sich durch eine große Ähnlichkeit mit den Segmentationstheorien aus. Wie bei den Ansätzen, die sich mit einer vertikalen Segmentation beschäftigen, wird versucht, die Existenz von internen Arbeitsmärkten zu erklären. Die Begründungen sind zum einen die Existenz von Beschäftigungsfixkosten, zum anderen die Problematik der individuellen Zurechnung von Grenzproduktivitäten.

2.5 Segmentationstheorien

Im streng methodologischen Sinne kann bei den Segmentationstheorien nicht von einer Theorie gesprochen werden, da sie keine einheitliche Erklärung des Arbeitsmarkts liefern und die Ansätze sich unterscheiden. Das Gemeinsame ist aber die Vorstellung, dass der Arbeitsmarkt nicht einheitlich ist, sondern in Teilmärkte bzw. Segmente gegliedert ist, welche getrennt voneinander existieren und aufgrund dauerhafter Barrieren kaum überwunden werden können. Die Segmentationstheorien finden sich auch oft unter der Bezeichnung „Theorien dualer Märkte“ innerhalb der wissenschaftlichen Forschung, da die meisten Ansätze davon ausgehen, dass die Spaltung in zwei Segmente erfolgt (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 219).

Sie entstanden alle in kritischer Auseinandersetzung mit der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, welche Ende der 1960er Jahre neben dem Standardmodell insbesondere noch mit der Humankapitaltheorie und der Suchtheorie präsent war. Mit diesen versuchte der neoklassische Theoriezweig beobachtete Lohndifferentiale auf dem Arbeitsmarkt durch Produktivitätsunterschiede aufgrund der Bildung und Qualifikation, in Form von allgemeinem und beruflichem Humankapital, und vorübergehende unfreiwillige Arbeitslosigkeit durch Mobilitätsprobleme zu erklären.

Damit wurden einige Lücken in der Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens geschlossen, der Arbeitsmarkt entsprach jedoch in vielen weiteren Aspekten nicht dem Bild der neoklassischen Gleichgewichtswelt. Unterschiedliche Zugangschancen zu attraktiven Arbeitsplätzen sowie eine weitgehende vertragliche Bindung und Absicherung der dort Beschäftigten widersprachen der angenommenen Konkurrenz unter allen Arbeitnehmern und Unternehmen und der unbeschränkten Substituierbarkeit.

Zudem stieg in den USA der 1960er Jahre die Anzahl von schlechter bezahlten und weniger gesicherten Arbeitsplätzen, die speziell von gesellschaftlich benachteiligten Gruppen besetzt wurden. Die rein angebotsseitige Arbeitsmarktpolitik, welche auch aus der neoklassischen Theorie abgeleitet wurde, in der Form eines verbesserten Bildungszugangs, zur Steigerung der Produktivität, und der Förderung einer erhöhten

Mobilität dieser Gruppen, war im Hinblick auf die Überwindung dieser Spaltung nur wenig erfolgreich (vgl. Sengenberger 1978: 20).

In dieser Situation wurden die segmentationstheoretischen Ansätze als alternative Erklärung des Arbeitmarktes entwickelt. Sie zielten durch ihr induktives Vorgehen darauf ab, ein näher an der Wirklichkeit gelegenes Bild des Arbeitsmarkts zu geben. Die Vorgehensweise war somit genau umkehrt, wie bei der deduktiven Methode der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, und es wurden spezielle Arbeitsmarktphänomene durch empirische Belege in allgemeine Theorien übertragen. In Bezug auf die betrachtete Ebene können die Segmentationstheorien weder als mikro- noch als makroökonomisch eingeordnet werden, sondern als „meso-ökonomisch“, was einer Erklärung des Verhaltens bestimmter Interessensgruppen auf mittlerer Aggregationsebene entspricht (vgl. Rothschild 1994: 111).

Die wissenschaftliche Pioniersarbeit auf diesem Gebiet wurde von US-amerikanischen Forschern geleistet. Neben dem Paper „On the Job Training in a Dual Labor Market (1969)“ von Michael J. Piore, dem von ihm und Peter B. Doeringer verfassten Buch „Internal Labor Markets and Manpower Analysis (1971)“ stellt auch das Buch „Theories of Poverty and Underemployment; Orthodox, Radical, and Dual Labor Market Perspectives (1972)“ von David M. Gordon eine der ersten Publikationen dar.

Indem sie auf der soziologisch geprägten Sichtweise der Institutionenökonomie aufbauen, die das Individuum in einem Geflecht von Verhältnissen und Strukturen sehen und deshalb nicht von einem autonomen Handeln ausgehen, versuchen die Segmentationstheorien die Basis für die Entstehung interner bzw. primärer Arbeitsmärkte zu ergründen.

Die Erklärung erfolgt dabei nicht nur anhand der ökonomischen Rationalität der handelnden Akteure, sondern unter Berücksichtigung von soziologischen, rechtlichen, historischen und politischen Aspekten. Allen Ansätzen gemeinsam ist die Ansicht, dass *„der Lohnmechanismus als dominante oder gar einzige Allokationsregel ein viel zu dürftiges Kriterium [ist], um die Vielfalt der Einflussgrößen auf die realen Arbeitsmarktvorgänge auch nur annäherungsweise wiedergeben zu können“* (Lärm 1982, 144, zit. nach Sesselmeier/ Blauermeil 1997: 220).

Die Segmentationstheorien gehen von einer Verfestigung der Marktkräfte auf den einzelnen Segmenten aus. Diese ergibt sich als Folgewirkung institutioneller Gegebenheiten, wie der Marktstruktur oder Arbeits- und Tarifverträge, und unterschiedlichem Nachfrageverhalten, wie unter anderem der rational erscheinende Verzicht auf Lohnwettbewerb auf bestimmten Segmenten zur Förderung der betriebs- oder fachspezifischen Humankapitalbildung (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 221).

2.5.1 Differenzen zur neoklassischen Theorie

Die Ausgangssituation für das wirtschaftliche Handeln unterscheidet sich bei den segmentationstheoretischen Ansätzen erheblich von jener des neoklassischen Standardmodells. Während in der neoklassischen Theorie das autonome Handeln der individuellen Marktakteure am Anfang der wirtschaftlichen Aktivität steht, ist dieses aus der institutionalistisch geprägten Sicht der Segmentationstheoretiker, insbesondere für die Arbeitsanbieter, nicht möglich.

Die neoklassische Theorie schließt durch die Entwicklung der Humankapitaltheorie die Existenz von verschiedenen Teilarbeitsmärkten nicht mehr aus. Durch das Zugeständnis, dass der Faktor Arbeit nach bestimmten Kriterien inhomogen ist, kann es auch für sie zur Entstehung von Teilarbeitsmärkten kommen. Diese Segmente funktionieren aber alle über den Lohnmechanismus und deshalb nach identischen Prinzipien, sind nicht voneinander abgetrennt und durch Humankapitalinvestitionen überwindbar. Die Lohndifferenzen zwischen den Segmenten bilden dabei Steuerungsinstrumente für die Aufteilung auf die Teilarbeitsmärkte (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 220).

Die Segmentationstheorien hingegen bestreiten den Lohn als universal geltenden Allokationsmechanismus und nehmen an, dass Teilarbeitsmärkte *„durch bestimmte Merkmale von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften abgegrenzte Struktureinheiten des Arbeitsmarktes [sind], innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen, mehr oder weniger stark institutionalisierten*

Regelung unterliegt“ (Sengenberger 1979: 15, zit. nach Sesselmeier/ Blauermel 1997: 220).

Die Annahme der vollkommenen Konkurrenz bleibt in der Humankapitaltheorie gültig, da die verschiedenen Arbeitsanbieter, trotz unterschiedlicher Humankapitalausstattung, alle miteinander konkurrieren. Von den Segmentationstheorien wird diese aber größtenteils aufgegeben. Zum einen besteht keine Konkurrenz zwischen den Arbeitsanbietern verschiedener Segmente, da angenommen wird, dass die Segmente für jeweils mehr oder weniger große Gruppen von Arbeitsanbietern nicht oder kaum zugänglich sind. Zum anderen wird auf einigen Segmenten angenommen, dass auf ihnen der Lohnwettbewerb mit Hilfe langfristiger Verträge bewusst ausgeschaltet wird. Damit besteht, im Unterschied zur neoklassischen Theorie, nur noch eine sehr eingeschränkte Substituierbarkeit.

Die Segmentationstheorien legen ein weit größeres Gewicht auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts, als ihr von der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie zugestanden wird. Zwar wird im neoklassischen Standardmodell die Angebots- und Nachfrageseite gleichbedeutend gegenüber gestellt, die Erweiterungen sowie die neoklassischen Arbeitsmarktanalysen und die daraus resultierenden arbeitsmarktpolitischen Ratschläge, speziell zur Gründungszeit der Segmentationsansätze, zielen aber zumeist auf angebotsseitige Probleme ab, wie die Qualifikation oder Mobilität der Arbeitskräfte (vgl. Sengenberger 1978: 41f).

2.5.2 Arten der Arbeitsmarktsegmentation

Die segmentationstheoretischen Ansätze gehen alle von einer Spaltung des Arbeitsmarktes aus, sie widmen sich aber entweder einer horizontalen oder einer vertikalen Segmentation, wobei einige Ansätze auch beide Konzepte integrieren.

Die horizontale bezieht sich auf die Spaltung in primäre und sekundäre Teilarbeitsmärkte, die durch eine unterschiedliche Entlohnung, Stabilität und Qualität der Arbeitsplätze gekennzeichnet sind. So finden sich im primären Segment laut

Sesselmeier/ Blauermel (1997: 223f) relativ stabile Arbeitsverhältnisse mit hohem Einkommen, guten Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen, was zu einem stabilen Erwerbsverhalten in diesem Sektor führt. Dagegen charakterisieren sich die Arbeitsplätze im sekundären Sektor durch schlechte Arbeitsbedingungen, unsichere Dauer, wenig Aufstiegschancen sowie geringe Qualifikationsanforderungen, was eine häufige Arbeitslosigkeit, instabiles Erwerbsverhalten und hohe Fluktuationen auf diesem Segment zur Folge hat.

Die vertikale Segmentation hingegen bezieht sich auf die Differenzierung eines internen und externen Teilarbeitsmarktes, welche sich insbesondere durch die institutionellen Rahmenbedingungen unterscheiden. Der interne Teilarbeitsmarkt ist dabei jener Sektor, dessen Funktionieren, im Sinne der Allokation, Lohnbestimmung und Weiterbildung der Arbeitskräfte, durch institutionelle Regelungen bestimmt wird, während auf dem externen Segment der neoklassische Lohnwettbewerb herrscht.

Tabelle 2: Segmentation des Arbeitsmarktes

		vertikal	
		intern	extern
horizontal	primär		
	sekundär		

In der Tabelle 2 wird mit einer Vier-Felder Matrix versucht, die Spaltung des Arbeitsmarktes in einem Gesamtkonzept zu skizzieren. Da die einzelnen Ansätze in der Einteilung verschiedene Kriterien benützen, wird zunächst nur ein Gitter vorgegeben, um in Folge bei den Ansätzen herauszufinden, welche Teile des Arbeitsmarktes jeweils den einzelnen Segmenten zugeordnet werden und wie sie diese definieren.

Nach eingängiger Literaturanalyse und aufgrund des bisherigen Ausmaßes des theoretischen Teils werden in Folge nur die Ansätze behandelt, welche sich mit der vertikalen Segmentation des Arbeitsmarktes beschäftigen. Zum einen liefern diese aus meiner Sicht plausiblere Begründungen für die Standardisierung des NAV und zum anderen entspricht die vertikale Segmentation eher der Differenzierung in ABV und NAV, was noch vor den einzelnen Ansätzen dargelegt werden soll.

2.5.2.1 Abgleichung mit NAV / ABV

Wie bereits im ersten Unterpunkt der theoretischen Erklärung, den Definitionen und Funktionen, angedeutet, kann die Unterscheidung zwischen einem NAV und den ABV auch als Zweiteilung des Arbeitsmarktes betrachtet werden. Hier soll darauf eingegangen werden, inwiefern diese den von den Segmentationstheorien behandelten Konzepten der horizontalen und vertikalen Segmentation entspricht.

Beim Versuch den primären Teilarbeitsmarkt mit den NAV und den sekundären mit den ABV in Gleichklang zu bringen, spricht zunächst die unterschiedliche Stabilität für diesen. Jedoch gibt es auch ABV, welche sich meist über eine längere Dauer erstrecken, wie beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung. Für alle anderen ABV in Österreich, die erst im empirischen Teil genauer definiert werden, trifft dieses Kriterium aber größtenteils zu. Dasselbe gilt im Übrigen für die vorhandenen Aufstiegschancen, aufgrund des Zusammenhangs mit der Stabilität.

Die Charakterisierung des primären Segments bezüglich der hohen Einkommen und des sekundären hinsichtlich der geringen Qualifikationsanforderungen mit dieser Abgleichung zu vereinbaren, ist dagegen problematischer. Zwar trifft dies auch auf einige ABV zu, jedoch verhält es sich bei anderen, insbesondere Teile der Gruppe Neue Selbständige, genau umgekehrt. Diese sind meist höher qualifiziert als Beschäftigte in einem NAV und zudem erzielen sie auch oft höhere Einkommen.

Die vertikale Segmentation und damit die Differenzierung in einen internen und einen externen Teilarbeitsmarkt entspricht, aus meiner Sicht, eher der Einteilung in NAV und ABV, da die Beschäftigung im Rahmen eines NAV, im Sinne eines internen Arbeitsmarktes, in großem Maße institutionalisiert ist.

Interne Arbeitsmärkte zeichnen sich nach Sesselmeier/ Blauermel (1997: 207f) durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse, Zugangsbeschränkungen auf bestimmte Eintrittspositionen, Existenz von Aufstiegsleitern und einem Nebeneinander von preislicher und nicht-preislicher Allokation aus. In Kombination mit der Existenz von Transaktionskosten als Merkmal interner Arbeitsmärkte, korrespondiert die Beschrei-

bung größtenteils mit jener des NAV. Da eine Funktion von ABV gerade die Reduzierung von Fluktuationskosten ist, die neben anderen als Transaktionskosten gelten, erscheint eine Zuordnung der ABV zum sekundären Teilarbeitsmarkt vorerst ebenfalls zutreffend.

Doch während das NAV durchaus als interner Arbeitsmarkt gesehen werden kann, entspräche es nicht der Realität die heterogene Kategorie ABV als Ganzes dem externen Teilarbeitsmarkt, auf dem der neoklassische Lohnwettbewerb herrscht, zuzuordnen. Gerade Beschäftigungsformen, die eine große Ähnlichkeit mit dem NAV aufweisen, wie beispielsweise die Teilzeitbeschäftigung, sind ebenfalls in hohem Maße institutionalisiert.

Die Tendenz in die Richtung eines unreglementierten Arbeitsmarktes, im Sinne des neoklassischen Lohnwettbewerbs, der Sammelkategorie ABV soll aber ausreichen, um diese Übertragung durchzuführen und die Ursachen für interne Arbeitsmärkte als Gründe für die Standardisierung des NAV zu interpretieren.

2.5.3 Vertikale Segmentation

Die verschiedenen Segmentationsansätze, welche sich mit der Spaltung des Arbeitsmarkts in einen internen und einen externen Teilarbeitsmarkt beschäftigen, werden nun einzeln ausgeführt. Von diesen sollen jeweils die Begründungen für die Entstehung von internen Arbeitsmärkten herausgearbeitet und in Folge dazu verwendet werden, um sie in Bezug mit der realen Entwicklung seit den 1960er Jahren zu bringen. Zu diesem Zweck werden die folgenden Ansätze behandelt:

- (i) Der institutionalistische Ansatz;
- (ii) der betriebsspezifische Segmentationsansatz und
- (iii) der synthetische Ansatz.

Das Warteschlangenmodell von Thurow soll nicht herangezogen werden, da es keine Erklärung für das Ausmaß des internen Teilarbeitsmarkts liefert. Die Begründung für

die Existenz interner Arbeitsmärkte ist zudem die selbe wie jene des institutionalistischen Ansatzes (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 243).

2.5.3.1 Definition der Teilarbeitsmärkte

Da die drei behandelten Segmentationsansätze alle auf der Einteilung der Teilarbeitsmärkte nach Kerr beruhen, wird diese zuerst dargelegt. Bei dieser wird die unterschiedliche Situation in den USA deutlich und die definierten Teilarbeitsmärkte müssen für Österreich bzw. Deutschland adaptiert werden. Kerr identifizierte in seiner Arbeit „The Balkanization of Labor Markets (1954)“ drei Segmente am US-amerikanischen Arbeitsmarkt (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 238).

- Der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt (bestehend aus Mitgliedern der Gewerkschaft sowie gleichartigen Arbeitsplätzen; in Ö / D : Arbeitsplätze in einer Branche, für die die selben Kollektiv- bzw. Tarifverträge gelten);
- der betriebsinterne Teilarbeitsmarkt (Arbeitskräfte eines Unternehmens) und
- der offene Teilarbeitsmarkt (Arbeitskräftereservoir der zwei Segmente, nur auf diesem herrscht der neoklassische Lohnwettbewerb).

Diese drei Segmente unterscheiden sich zunächst hinsichtlich der Mobilitätsketten von den auf ihnen beschäftigten Arbeitskräften und aufgrund des angewandten Lohnsetzungsmechanismus.

Auf dem betriebsinternen Segment beginnen die Arbeitskräfte auf niedrigem Niveau und besitzen dann in den Unternehmen die Möglichkeit in der Hierarchie aufzusteigen. Erfolgt ein Wechsel zu einem anderen Unternehmen, beginnt die Beschäftigung wieder auf niedrigem Niveau. Dies stellt sich auf dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt anders dar, wo die Arbeitskräfte trotz Unternehmenswechsel auf der selben Arbeitsplatzhierarchie verbleiben.

Der Lohn wird auf dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt nicht durch Angebot und Nachfrage bestimmt, sondern durch Kollektivverträge und Lohnverhandlungen. Auf

dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt wird die Lohnhöhe speziell unter Berücksichtigung der Beschäftigungsstabilität bestimmt. Dies hat zur Folge, dass Kündigungsschutzmaßnahmen wie eine Abfertigungszahlung eingeführt werden. Im Gegenzug, als eine Art Kompensation, wird die Lohnhöhe im Vergleich zum berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt gesenkt, wobei aber zusätzlich ein Mindestlohn garantiert wird (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 239).

Beim Lohnmechanismus wird die unterschiedliche Situation in den USA deutlich. In Österreich bzw. Deutschland, woher zwei der behandelten Ansätze stammen, sind die Gewerkschaften anders organisiert und institutionalisiert. Durch die Kollektiv- bzw. Tarifverträge werden Kündigungsschutzmaßnahmen und die Löhne für den betriebsinternen und berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt gemeinsam bestimmt.

Die Einteilung wird aber auch bei den Ansätzen, welche sich mit dem deutschen Arbeitsmarkt beschäftigen, angewandt, da sich die drei Teilarbeitsmärkte in Deutschland, so wie in Österreich, neben den beschriebenen Mobilitätsketten immer noch durch die jeweils relevanten Qualifikationen voneinander abgrenzen. Speziell die betriebsspezifischen Qualifikationen tragen dazu bei, dass die Mobilität zwischen den definierten Teilarbeitsmärkten stark eingeschränkt ist.

Von den drei behandelten Ansätzen der vertikalen Segmentation analysiert der institutionalistische den US-amerikanischen und der betriebszentrierte sowie der synthetische den bundesdeutschen Arbeitsmarkt. Diese Orientierung führt neben dem beschriebenen Unterschied beim Lohnsetzungsmechanismus auch dazu, dass die Teilarbeitsmärkte von den Ansätzen in unterschiedlicher Weise den Arbeitsmarktsegmenten, laut Tabelle 2, zugeordnet werden. Nun zu den einzelnen Ansätzen und ihren Begründungen für die Entstehung von internen Arbeitsmärkten.

2.5.3.2 Institutionalistischer Ansatz

Der institutionalistische Ansatz geht auf Doeringer/Piore (1971) zurück und war der erste Versuch segmentierte Arbeitsmärkte zu erklären. In Anlehnung an die Einteilung

lung von Kerr wird der berufsfachliche sowie der betriebsinterne Teilarbeitsmarkt dem internen Segment zugeordnet und der offene Teilarbeitsmarkt dem externen Segment. Der Wechsel ist nur über sogenannte „ports of entry“ möglich.

Als Begründung für die Herausbildung interner Segmente werden zwei Faktoren genannt, die als Triebkräfte im mikro-strukturellen Bereich erkannt werden. Zum einen sind dies arbeitsplatzspezifische und fachspezifische Fertigkeiten („job-specific and technology-specific skills“), zum anderen ist dies die Entwicklung betriebsinterner Gemeinschaftsregeln („customary law“) (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 240).

Die arbeitsplatz- und fachspezifischen Fertigkeiten werden während des Arbeitens bei einem „on the job training“ erlernt, indem die bereits Beschäftigten ihr Wissen an Auszubildende weitergeben. Damit diese Weitergabe ohne Sabotageakte vonstattengeht, ist es notwendig den Lohnwettbewerb unter den ArbeiterInnen auszuschalten. Erst wenn der Arbeitsplatz gesichert ist, funktioniert die innerbetriebliche Ausbildung, den ansonsten werden zum Schutz des eigenen Arbeitsplatzes die Kenntnisse nicht geteilt. Je nach unterschiedlicher Ausprägung der Fertigkeiten, was u.a. von der Standardisierung und Technologisierung der produzierten Güter bzw. Dienstleistung abhängt, können die Arbeitsplätze den Teilarbeitsmärkten zugeordnet werden.

Die zweite Begründung stellt eine soziologische und psychologische Einflußgröße dar. Durch die Bildung einer stabilen Gemeinschaft in einem Unternehmen entwickeln sich betriebsinterne Regeln, wie die ArbeiterInnen und das Management miteinander umgehen. Weicht jemand von diesen ab, kommt es zu Sanktionen. Damit Unternehmen funktionieren können, ist diese Basis notwendig, die zugleich dazu führt, dass sich interne Segmente herausbilden.

2.5.3.3 Betriebsspezifischer Segmentationsansatz

Der nächste Ansatz, der betriebsspezifische Segmentationsansatz, fand von jenen Ansätzen, die sich mit dem deutschen Arbeitsmarkt beschäftigten, die vermutlich größte Aufmerksamkeit. Er wurde von Lutz und Sengenberger am ISF entwickelt.

Wie bereits bei den Definitionen der Teilarbeitsmärkte erwähnt, zeichnen sich die drei Teilarbeitsmärkte bei den Ansätzen, welche den deutschen Arbeitsmarkt beleuchten, durch die unterschiedlichen Qualifikationen aus. Diese bilden das Abgrenzungskriterium, indem jeweils verschiedenartige Qualifikationen auf den Teilarbeitsmärkten relevant sind (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 244).

- Der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt bildet den Markt für fachspezifische Qualifikationen und wird dem externen Primärsegment zugeordnet;
- der betriebsinterne Teilarbeitsmarkt stellt den Markt für betriebsspezifische Qualifikationen dar und wird dem internen Primärsegment zugeordnet; und
- der offene Teilarbeitsmarkt wird mit Jedermannsarbeitsmarkt benannt und bildet den Markt für unspezifische Qualifikationen. Zugeordnet wird er dem internen und externen Sekundärsegment.

Die Zuordnung zu den Arbeitsmarktsegmenten deckt sich somit nicht mit jener des institutionalistischen Ansatzes, da der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt dem externen Segment zugeordnet wird und der Jedermannsarbeitsmarkt teilweise dem internen. Ein Grund für die Einordnung des berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt zum externen Segment bildet das in Deutschland ausgebaute Berufsbildungssystem, welches in ähnlicher Form auch in Österreich besteht. Zudem wird auch noch auf die horizontale Segmentierung der Teilarbeitsmärkte eingegangen.

Die Begründung des internen Arbeitsmarktes wird durch eine Uminterpretation der Humankapitaltheorie dargelegt, in dem die Unternehmen Humankapitalinvestitionen in Form der Ausbildung betriebsspezifischer Qualifikationen tätigen und nicht die ArbeiterInnen. Damit haben sie ein Interesse daran, dass ihre Investitionen gesichert sind und sie sich amortisieren können, was zu einer Strategie der Personalstabilisierung durch höhere Löhne, Aufstiegschancen und Kündigungsschutzmaßnahmen führt (vgl. Sengenberger 1978: 31). Die betriebsspezifischen Qualifikationen erschweren die Mobilität der Arbeitskräfte, da ein Wechsel mit Kosten verbunden ist.

Zusätzlich zu dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt in Form einer Stammebelegschaft wird in den Unternehmen auch noch eine instabile Randbelegschaft aufgebaut, die von der Größe des konjunkturabhängigen in Relation zum davon unabhängigen Teil

der Produktion abhängt. Die Randbelegschaft wird nur mit minimalen betrieblichen Qualifikationen ausgestattet und kann damit dem Jedermannsarbetsmarkt zugeordnet werden, was die teilweise Zuordnung zum internen Segment erklärt. Bei Schwankungen auf dem Absatzmarkt wird zuerst die Randbelegschaft entlassen.

Die Dominanz der Unternehmen wird mit Hilfe des industriesoziologisch geprägten „Betriebsansatz“ erklärt. Dieser geht davon aus, dass das Unternehmen ein nach Autonomie strebendes System ist und die zentrale Rolle bei der Ausformung der Teilarbeitsmärkte spielt. Dies drückt sich durch den Einfluß auf die Qualifikation, Allokation und Entlohnung der Arbeitskräfte aus (vgl. Sengenberger 1978: 33).

2.5.3.4 Synthetischer Ansatz

Der letzte der drei behandelten Ansätze ist der synthetische Ansatz, der sich ebenfalls mit dem deutschen Arbeitsmarkt auseinandersetzt. „Synthetisch“ wurde er benannt, da er einen Versuch darstellt, eine Synthese aus neoklassischen und segmentationstheoretischen Ansätzen zu bilden. Dies wurde, insbesondere von Hermann Biehler und Wolfgang Brandes, unter Verwendung der soziologischen Systemtheorie angestrebt (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 249).

Die Einteilung der Teilarbeitsmärkte und die Zuordnung zu den Segmenten deckt sich mit dem ISF-Ansatz, wobei der interne Arbeitsmarkt beim synthetischen Ansatz nur aus dem betrieblichen Teilarbeitsmarkt besteht. Zudem bilden nicht die Qualifikationen selbst das Abgrenzungskriterium zwischen den drei Teilarbeitsmärkten, sondern die Definition von Eigentums- und Verfügungsrechten an diesen.

Die Arbeitsmarktsegmentation stellt bei diesem Ansatz eine Folge der Anforderungen, die an die Unternehmen gestellt werden, dar. Das Unternehmen wird als hierarchisch strukturierte Organisation angesehen, welches als offenes System zum einen seine interne Struktur stabilisieren, zum anderen sich der Umwelt und damit dem Absatzmarkt laufend anpassen muss.

Als Ergebnis dieser Problematik stabilisiert das Unternehmen einen Teil der Beschäftigten, in Form einer Stammebelegschaft und ein zweiter Teil, die Randbelegschaft, dient der flexiblen Reaktion. Durch die Eigentums- und Verfügungsrechte an den Qualifikationen wird entschieden, welche Beschäftigte der jeweiligen Belegschaft zugeordnet werden. Anhand einer humankapitaltheoretischen Erklärung stellt die Ausbildung von Qualifikationen eine Investition dar und das Unternehmen hat zwei Möglichkeiten, Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten zu stellen.

- Es orientiert sich entweder an betriebsextern erworbenen Standards, was bei den Beschäftigten des berufsfachlichen und offenen Teilarbeitsmarkt zutrifft;
- oder es bildet die Beschäftigten selbst aus, was bei Beschäftigten des betrieblichen Teilarbeitsmarkt gilt und zur Herausbildung interner Arbeitsmärkte führt.

2.5.4 Zusammenfassung der Begründungen

Die Gründe für die Herausbildung interner Arbeitsmärkte sollen hier noch einmal für die drei behandelten Ansätze zusammengefasst werden, um sie in Folge als potentielle Gründe für die Standardisierung des NAV zu interpretieren und in Bezug mit der realen Entwicklung seit den 1960er Jahren zu bringen. In Klammer stehen jeweils die Teilarbeitsmärkte nach Kerr, welche dem internen Segment zugeordnet werden.

- Institutionalistischer Ansatz (betriebsintern und berufsfachlich):
 - Arbeitsplatz- und fachspezifische Fertigkeiten und deren gesicherte Weitergabe beim „on-the-job training“; und
 - betriebsinterne Gemeinschaftsregeln.
- Betriebsspezifischer Segmentationsansatz (betriebsintern und tw. offener):
 - Humankapitalinvestitionen von Unternehmen in Beschäftigte zur Ausbildung betriebsspezifischer Qualifikationen bzw. Randbelegschaften.
- Synthetischer Ansatz (betriebsintern)
 - Die Ausbildung betriebsinterner Eigentums- und Verfügungsrechte an Qualifikationen, ebenfalls im Sinne von Humankapitalinvestitionen.

Für alle drei Ansätze spielen somit betriebs- bzw. arbeitsplatzspezifische Fähigkeiten die zentrale Rolle bei der Herausbildung interner Arbeitsmärkte. Die zusätzliche Berücksichtigung fachspezifischer Fertigkeiten beim institutionalistischen Ansatz soll aufgrund der unterschiedlichen Situation in Deutschland bzw. Österreich bei der folgenden Verknüpfung mit den Begründungssträngen vernachlässigt werden.

2.5.4.1 Verknüpfung mit Begründungsstränge

Durch die Verknüpfung mit den Begründungssträngen, welche als mögliche Ursachen für die Erosion des NAV zusammengefasst wurden, soll nun dargelegt werden, dass mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel seit den 1960er Jahren eine abnehmende Relevanz betriebsspezifischer Qualifikationen verbunden ist. Interpretiert man diese Qualifikationen, in Anlehnung an die behandelten Segmentationstheorien, als Basis für die Standardisierung des NAV, stellt dies ein Faktor für die Erosion des NAV dar. Die Erklärung bildet damit eine Alternative zur einfachen These, dass ABV aufgrund erhöhtem Flexibilitätsbedarf zunehmen.

Die Erklärung lehnt sich an den Beitrag von Werner Sesselmeier „(De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation?“ im von Berndt Keller und Hartmut Seifert herausgegebenen Sammelband „Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken (2007)“ der Hans Böckler-Stiftung an. In diesem Beitrag skizziert er zwar eine transaktionskosten- und humankapitaltheoriebasierte Begründung für die Standardisierung des NAV. Beim Einfluss des sozioökonomischen Strukturwandels auf die Humankapitalnachfrage beschreibt er aber einen Trend zur Entberuflichung, der mit der Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor und mit dem Fortschritt der Informationstechnologie einher geht und hier für die Erklärung verkürzt wiedergegeben werden soll. Dieser Trend führt nach ihm zu einer Auflösung der Grenzen zwischen allgemeinem und fachspezifischem Humankapital und zur Aufwertung der Relevanz von diesen im Vergleich zu betriebsspezifischen Qualifikationen. Für diesen Trend identifiziert er vier Ursachen, die alle in die selbe Richtung wirken (vgl. Sesselmeier 2007: 75ff).

- (i) Standardisierung von Dienstleistungen: Da standardisierte Dienstleistungen, im Vergleich zu individuell kundenorientierten, kostengünstiger angeboten werden können, kommt es zu einer vermehrten Produktion und Inanspruchnahme von diesen. Die Informationsmöglichkeiten bewirken eine erhöhte Mobilität der Kunden, da sich Preise und Leistungen leichter vergleichen lassen. Die Strategie vieler Unternehmen, periphere Bereiche auszugliedern und die Leistungen einzukaufen, verstärken diese Tendenz. Viele einfache Dienstleistungen, beispielsweise im Reinigungsgewerbe, zeichnen sich zudem häufiger durch standardisierte Arbeitsabläufe aus. Auch die Standardisierung von EDV-Programmen wie SAP oder Microsoft Office erfordern mehr fachliche Kenntnisse, die über das Unternehmen hinausgehen. Die Standardisierung führt dazu, dass berufliche Qualifikationen von höherer Relevanz sind als betriebsinterne und Beschäftigte nicht an ein Unternehmen gebunden sind.
- (ii) Wandel im Bildungsbereich: Unter dem Schlagwort „Employability“ wird im Schul- und Ausbildungsbereich neben der fachlichen Berufsausbildung immer mehr Gewicht auf die Beschäftigungsfähigkeit gelegt. Dabei werden überfachliche Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke oder Konfliktlösungspotential, und die Arbeitsfähigkeit in den Vordergrund gestellt.
- (iii) Erhöhte Nachfrage nach extrafunktionalem Humankapital: Der Wandel im Bildungsbereich kann als Folge der erhöhten Nachfrage nach extrafunktionalem Humankapital betrachtet werden. Da im tertiären Sektor neben fachlichem Wissen auch so genannte „soft skills“ von Bedeutung sind, werden neben betriebs- und fachspezifischen Qualifikationen zusätzlich extrafunktionale Fähigkeiten nachgefragt, die zumeist als allgemeines Humankapital gelten.
- (iv) Rückläufige Unternehmensgröße: Aufgrund der Spezialisierung und der Verlagerung zum Dienstleistungssektor treten mehr Unternehmen auf den Markt, was zu einer Verkleinerung der Unternehmen im Durchschnitt führt. Während große Unternehmen eher zu geschlossenen Beschäftigungssystemen mit internen Arbeitsmärkten neigen, finden sich in kleinen meist offene, welche eher auf externe Flexibilisierungsmaßnahmen setzen.
- (v) Als fünfte Ursache soll hier noch die, bereits bei den Begründungssträngen erwähnte, schnellere Entwertung des beruflichen und betrieblichen Wissens, aufgrund des beschleunigten technologischen Wandel, ergänzt werden.

3 Empirische Analyse

In diesem Kapitel, das den zweiten Teil der Diplomarbeit bildet, wird die Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Österreich genauer betrachtet. Dazu wird zuerst eine Abgrenzung sowie Einteilung der einzelnen Formen atypischer BV in Österreich vorgenommen. Diese Formen werden beschrieben und aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht beleuchtet. In einem eigenen Punkt wird zudem kurz auf die prekäre Dimension dieser Beschäftigungsformen eingegangen.

Darauf folgt der eigentliche empirische Teil der Diplomarbeit. Mit Hilfe der zur Verfügung stehenden Datenquellen wird versucht das Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung in Österreich im Zeitverlauf darzustellen. Zu diesem Zweck gibt es zuvor noch einen Überblick über die verwendeten Datenquellen und die jeweiligen Unterschiede. Außerdem wird die allgemeine Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes seit den 1950er Jahren nachskizziert, um die Entwicklung der atypischen Beschäftigung darin einbetten zu können.

Um ein möglichst genaues Bild über die ABV zu liefern, soll die Verteilung der einzelnen Formen anhand bestimmter Charakteristika wie Geschlecht, Alter oder Bundesland aufgeschlüsselt werden. Als Konnex mit dem theoretischen Teil soll zuletzt die These überprüft werden, dass mit der Tertiarisierung ein Trend zu ABV einhergeht. Für diese wäre eine notwendige Bedingung, dass ABV überproportional im Dienstleistungsbereich zu finden sind. Zusammenfassend sollen im empirischen Teil der Diplomarbeit die folgenden Fragen behandelt werden:

- Welche Beschäftigungsformen können konkret in Österreich als atypisch bezeichnet werden und wie definieren sich diese?
- Wie werden diese erfasst und wodurch unterscheiden sich die Datenquellen?
- Wie stellt sich die Gesamtentwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes in der zweiten Republik dar?
- Was für ein Ausmaß nehmen dabei die Formen ABV in Österreich ein?
- Wie verteilen sich die einzelnen Formen auf die Bevölkerung und wird die These aus den theoretischen Erklärungen empirisch gestützt?

3.1 Formen ABV in Österreich

Wie bereits im theoretischen Teil dargelegt, wird die atypische Beschäftigung zur Definition von dem NAV abgegrenzt. Welche BV konkret als atypisch gelten sowie deren Unterteilung in verschiedene Formen unterscheidet sich jedoch in den bisherigen Studien bzw. wissenschaftlichen Arbeiten.

Während Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Arbeitskräfteüberlassung sowie die neuen Selbständigen in Form freier Dienstverträge und der Werkverträge ohne Gewerbeschein bei nahezu allen Autorinnen und Autoren berücksichtigt werden, verhält es sich bei anderen Formen anders. So werden befristete Arbeitsverhältnisse, Einpersonen-Unternehmen und die Heim- und Telearbeit oftmals außer Acht gelassen. Grund hierfür wird, unter anderem, das Fehlen genauer Daten sein.

Die befristeten AV werden nur bei der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria ermittelt. Darunter fallen neben den befristeten NAV (Lehrverhältnisse, Saisonarbeit, Arbeit zur Probe, Ferienjobs, zum Teil: Praktika und Volontariate, u.a.), welche von Interesse wären (mit Ausnahme der Lehrverhältnisse), auch zum Teil befristete atypische Formen, wie die Arbeitskräfteüberlassung oder befristete Beschäftigung von freien Dienstnehmern, geringfügigen und Teilzeitbeschäftigten.

Bei den Einpersonen-Unternehmen (EPU), welche nach der Beschreibung in Punkt 3.1.2.4 auch als atypisch einzuordnen sind, gibt es erst seit 2006 von Seiten der Wirtschaftskammer eine eigene Erhebung. Zuvor konnte die Zahl nur mit Hilfe des Anstiegs der gewerblichen Selbständigen in den letzten Jahren und einer Gegenüberstellung mit dem Anstieg der Betriebe, die abhängige ArbeitnehmerInnen beschäftigten, geschätzt werden. Da die beiden Formen (Befristete AV, EPU) zum einen als atypisch einzustufen sind und zum anderen in einem relevanten Ausmaß in Österreich vorkommen, sollen sie in die weitere Analyse aufgenommen werden.

Anders sieht es bei den, vor allem in etwas älteren Studien, auch öfters als atypisch eingestuften Formen der Heim- und Telearbeit aus (vgl. Mühlberger 2000: 31, Holzinger 2001: 8). Diese gelten zwar, aufgrund der fehlenden Einbindung in den

Betrieb, auch als atypisch, jedoch sollen sie aufgrund der fehlenden Daten und speziell auch wegen des geringen Ausmaßes in weiterer Folge nicht berücksichtigt werden. Es kann zudem angenommen werden, dass diese teilweise bei anderen Formen atypischer Beschäftigung, wie Werkverträge oder geringfügige Beschäftigung, zahlenmäßig erfasst werden.

Zusammenfassend wird für die weitere Arbeit die folgende Abgrenzung sowie Unterteilung atypischer Beschäftigungsformen verwendet. Neben den Abweichungen vom NAV, ähnlicher Charakteristika und den juristischen Einordnungen war vor allem die Datenerfassung ein Kriterium für diese Gliederung.

1. Atypische Kontraktarbeitszeitformen (nicht vollzeittätig)
 - a. Teilzeitbeschäftigung
 - b. geringfügige Beschäftigung
2. Neue Selbständige (Grauzone zwischen Abhängigkeit und Selbständigkeit)
 - a. Freie Dienstverträge
 - b. Geringfügige freie Dienstverträge
 - c. Werkverträge (ohne Gewerbeschein)
 - d. Einpersonen-Unternehmen (EPU)
3. Zeitarbeitsformen (nur auf bestimmte Dauer angelegt)
 - a. Leiharbeit / Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ)
 - b. befristete Arbeitsverhältnisse

Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung werden nun genauer beschrieben und aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht beleuchtet. Diesbezüglich unterscheiden sich alle atypischen Beschäftigungsformen mehr oder weniger vom NAV, an dem sich die wesentlichen sozialstaatlichen Schutznormen und Leistungen in erster Linie orientieren (vgl. Tálos 1999: 7).

Zum Vergleich, betragen die SV-Beiträge bei einem echten Dienstvertrag, in Abgrenzung zum freien Dienstvertrag sowie zum Werkvertrag, 18,7% für den/die ArbeitnehmerIn und 29,33% für den/die ArbeitgeberIn, jeweils vom Bruttogehalt (vgl. GPA-djp 2008: 19). Die Beitragspflicht reicht von der Geringfügigkeitsgrenze (siehe Punkt 3.1.1.2) bis zur monatlichen Höchstbeitragsgrundlage von € 4.110,- (2010).

3.1.1 Atypische Kontraktarbeitszeitformen

In diese Kategorie fallen Beschäftigungen, deren Arbeitszeit im Durchschnitt ein geringeres, Ausmaß annehmen als die in der kollektiven Rechtsprechung festgelegte „Normalarbeitszeit“ (vgl. Holzinger 2001: 7).

3.1.1.1 Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeitarbeit gelten alle Dienstverhältnisse, deren durchschnittliche Wochenarbeitszeit die wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. falls geringer, die kollektivvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, unterschreiten (vgl. Kalab 2007: 35; Kirisits 2002: 63). Die geringfügige Beschäftigung, welche im nächsten Punkt behandelt wird, kann als Sonderform der Teilzeitarbeit angesehen werden. Sie wird zahlenmässig bei der Erfassung der Teilzeitbeschäftigung im Zuge der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria seit 1994 mitberücksichtigt, unterscheidet sich aber, wie wir noch sehen werden, in sozialrechtlicher Sicht.

Die Teilzeitarbeit gilt, sofern sie nicht geringfügig ist, als *„die am besten abgesicherte Form von atypischer Beschäftigung und wird deshalb in manchen Darstellungen nicht als solche bewertet“* (Bammer et al. 2008: 12). Aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht sind Teilzeitbeschäftigte den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt, sie dürfen nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) gegenüber Vollzeittätigen nicht diskriminiert werden. Durch die Berechnungsmethoden bei Arbeitslosengeld (55% des Letztbezugs in Österreich) und speziell bei den Pensionsansprüchen (40 Jahre Durchrechnungszeitraum) kann sich Teilzeitarbeit negativ auf die soziale Absicherung auswirken.

Für die geleistete, über der vereinbarten Wochenarbeitszeit liegende, Mehrarbeit haben die Teilzeitbeschäftigten seit 01.01.2008 Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag von 25%, sofern es nicht zu einem Zeitausgleich innerhalb von 3 Monaten bzw. innerhalb des Quartals kommt (vgl. Eder 2009: 34). Überschreitet die Mehrarbeit sogar die wöchentliche Normalarbeitszeit bzw. die kollektivvertragliche

Wochenarbeitszeit besteht der Anspruch auf einen Überstundenzuschlag von 50%, wie dies bei Vollzeitbeschäftigten der Fall ist. Für Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit unter 1/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit gilt beidseitig eine verkürzte Kündigungsfrist von 14 Tagen.

Seit 01.07.2004 besteht ein gesetzlicher Anspruch von Eltern (mit Kindern unter 7 Jahren) in Teilzeit zu gehen, sofern das Elternteil bereits mehr als 3 Jahre im Betrieb gearbeitet hat und das Unternehmen mindestens 20 ArbeitnehmerInnen hat (vgl. Kalab 2007: 35). Für ältere ArbeitnehmerInnen gibt es diese Möglichkeit bereits länger, in Form der Altersteilzeit.

3.1.1.2 Geringfügige Beschäftigung

Ein Dienstverhältnis gilt dann als geringfügig, wenn das Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze (2010: € 366,33 im Monat bzw. € 28,13 am Tag) liegt, welche jährlich vom Gesetzgeber neu festgelegt wird (vgl. Eder 2009: 37).

Der Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung besteht vor allem in der Versicherungspflicht, arbeitsrechtlich sind die Formen gleichgestellt. Geringfügig Beschäftigte müssen nur unfallversichert werden. Seit 1998 besteht aber die Möglichkeit sich freiwillig in der Pensions- und Krankenversicherung auf eigene Kosten selbst zu versichern (Opting-in). Dabei müssen die jährlichen Beiträge im Nachhinein bezahlt werden. Für den Fall, dass die monatliche Lohnsumme eines Arbeitgebers das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, muss dieser ein Dienstgeberbeitrag leisten (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 943). Eine zusätzliche Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich. Das bedeutet es gibt keinen Anspruch auf Arbeitslosen- bzw. Karenzgeld und Notstandshilfe (vgl. Kalab 2007: 37).

Durch eine geringfügige Beschäftigung kommt es weder zu der Einstellung von Pensionsbezügen noch des ALG, diese können weiter bezogen werden. Falls aufgrund mehrerer Arbeitsverhältnisse die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, führt dies zu einer automatischen Vollversicherung (vgl. Eder 2009: 37). Die zusätzliche Versi-

cherungspflicht bezieht sich hier wiederum nur auf die Kranken- und Pensionsversicherung und nicht auf die Arbeitslosenversicherung. Die jährlichen Beträge müssen selber bezahlt werden (vgl. Rolzhauser-Kantner 2008: 46).

3.1.2 Neue Selbständige

In die zweite Kategorie atypischer Beschäftigungsformen fallen jene Formen, die sich in der Grauzone zwischen Selbständigkeit und Abhängigkeit befinden. Dies bedeutet, dass bei diesen Merkmalen von beiden erkennbar sind. Nach Holzinger (2001: 8) handelt es sich bei dieser Kategorie um Formen, *„in denen sich formal selbständige AuftragnehmerInnen zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer ArbeitnehmerInnen entspricht oder vergleichbar ist“*. Es gibt mehrere Ansätze, welche Beschäftigungsformen in die Kategorie „Neue Selbständige“ fallen.

Der Leitfaden der GPA-djp (2008: 21) bezeichnet nur die Werkverträge ohne Gewerbeschein (GSVG) als Neue Selbständige, gemäß der Einteilung der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft innerhalb den Selbständigen. In den Studien von abif & SORA (2002: 9), Holzinger (2001: 8) und Kalab (2007: 37) werden auch die freien Dienstverträge (ASVG) in diese Kategorie aufgenommen. Die hier verwendete Kategorisierung schließt zudem Einpersonen-Unternehmen ein, welche auch in der Analyse von Greussing/ Häfele (2008: 108) einbezogen werden, sowie in ähnlicher Weise von Kirisits (2002: 29) beim „Gründerboom“ erfasst werden.

3.1.2.1 Freie Dienstverträge

Bei einem freien Dienstvertrag liegt ein Dauerschuldverhältnis vor, d.h. es ist nicht auf ein bestimmtes Arbeitsergebnis, sondern auf eine fortlaufende Leistungserbringung, ausgerichtet. Die Betriebsmittel werden vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Im Unterschied zu einem echten Dienstvertrag ist die bzw. der ArbeitnehmerIn

dabei nicht weisungsgebunden und die persönliche Abhängigkeit ist geringer bzw. es gibt gar keine mehr (vgl. Bammer et al. 2008: 16). Dies bedeutet, *„die Weisungsbefugnis der Dienstgeber/in, wann (Arbeitszeit) und wo (Arbeitsort) die Dienstleistungen zu erbringen sind, fehlt oder ist sehr eingeschränkt“* (Rolzhauser-Kantner 2008: 48).

Die meisten arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für freie DienstnehmerInnen. So werden sie nicht den Kollektivverträgen zugeordnet, es existiert kein Anspruch auf Sonderzahlungen, bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Überstundenzuschläge und es gibt geringere Kündigungsfristen (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 942; Rolzhauser-Kantner 2008: 48). Sie sind aber bei Haftungsfragen und der Insolvenzentgeltsicherung (seit 01.01.2008) echten DienstnehmerInnen gleichgestellt. Von steuerrechtlicher Seite werden sie wie Selbständige behandelt. Sie sind somit einkommens- und umsatzsteuerpflichtig und müssen selbst für die Versteuerung des Einkommens beim Finanzamt sorgen.

Seit 01.01.1998 gibt es diese Vertragsform und seither besteht eine Versicherungspflicht für freie DienstnehmerInnen nach dem ASVG. Die Beiträge sind geringer als bei echten DienstnehmerInnen und entsprechen 22,81% für den/die AuftraggeberIn und 17,62% für den/die DienstnehmerIn (vgl. GPA-djp 2008: 20). Die Sozialversicherung umfasst die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie seit 01.01.2008 auch die Arbeitslosenversicherung. Mit diesem Datum traten weitere rechtliche Bestimmungen, und zwar ein Anspruch auf Kranken- (ab dem 4. Tag) und Wochengeld (für Frauen acht Wochen vor und nach dem Geburtstermin), die Pflichtmitgliedschaft in der Arbeiterkammer sowie eine verpflichtende betriebliche Altersvorsorge, in Kraft (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 942).

3.1.2.2 Geringfügige freie Dienstverträge

Wenn das Einkommen eines freien Dienstvertrages die Geringfügigkeitsgrenze (gleiche Höhe wie bei der geringfügigen Beschäftigung in Kap. 3.1.1.2) unterschreitet, liegt ein geringfügiger freier Dienstvertrag vor. Dies hat, so wie bei der geringfügigen Beschäftigung, sozialrechtliche Konsequenzen. Die Versicherungspflicht umfasst

dann nur noch die Unfallversicherung, es besteht die Möglichkeit eines Opting-in in die Kranken- und Pensionsversicherung auf eigene Kosten. Bei der Arbeitslosenversicherung ist dies auch hier nicht möglich (vgl. GPA-djp 2008: 20).

3.1.2.3 Werkverträge (ohne Gewerbeschein)

Der Werkvertrag ist, im Unterschied zu einem echten oder freien Dienstvertrag, ein Zielschuldverhältnis. Dies bedeutet, dass dabei die Erbringung einer bestimmten Leistung, entweder die Herstellung eines Werks oder die Verrichtung einer Dienstleistung, gegen Entgelt übernommen wird und der Vertrag bei Vollendung automatisch endet. Der bzw. die Auftragnehmer/in kann selber entscheiden, wie und wann er die Arbeit verrichtet (keine Weisungsgebundenheit), dabei werden meist eigene Arbeitsmittel verwendet. Das Haftungs- und Gewährleistungsrisiko trägt der/die WerkvertragsnehmerIn (vgl. Rolzhauser-Kantner 2008: 51).

WerkvertragsnehmerInnen sind von sehr vielen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, wie der Zuordnung zu Kollektivverträgen, dem Anspruch auf Sonderzahlungen, Elternkarenz und dem Arbeitszeitgesetz, ausgenommen (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 943). Wie bei den freien DienstnehmerInnen besteht eine Einkommens- und Umsatzsteuerpflicht.

Die Werkverträge ohne Gewerbeschein wurden mit 01.01.1998 in die Gewerbliche Sozialversicherung einbezogen und ab einem bestimmten Jahreseinkommen liegt eine Versicherungspflicht nach GSVG in der Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung vor. Im Jahr 2010 waren dies € 6.453,36 bei hauptberuflicher und € 4.395,96 bei nebenberuflicher Selbständigkeit. Die Beitragshöhe liegt bei 23,4% für Kranken- und Pensionsversicherung und € 7,65 monatlich für die Unfallversicherung. Unter den Einkommensgrenzen besteht die Möglichkeit zu einem Opting-in in die drei SV-Säulen. Seit 01.01.2009 gibt es zudem die Option des freiwilligen Einstiegs in die Arbeitslosenversicherung (vgl. Rolzhauser-Kantner 2008: 51)

3.1.2.4 Einpersonen-Unternehmen (EPU)

In die letzte Form der Kategorie Neue Selbständige fallen Teile der „alten Selbständigen“ (mit Gewerbeschein). Zu den EPU zählen Unternehmen, die keine fest angestellten MitarbeiterInnen beschäftigen- unabhängig davon ob früher MitarbeiterInnen beschäftigt waren.

Grund für die Berücksichtigung von EPU unter den atypischen Beschäftigten ist der starke Anstieg, den diese in den letzten Jahren zu verzeichnen hatten. Wie dies Kirisits (2002: 30) für die Einzelunternehmen beschreibt, ist hinter dieser Zunahme *„auch eine teilweise Verdrängung oder zumindest Ergänzung von unselbständiger durch selbständige Beschäftigung zu vermuten“*. So haben empirische Analysen gezeigt, dass *„in vielen Branchen rechtlich Selbständige oft für nur ein Unternehmen tätig und stark in diesen Betrieb integriert [sind]“* (Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 942), was eine wirtschaftliche Abhängigkeit der Betroffenen von diesen Unternehmen vermuten lässt.

Selbständige unterliegen keiner Weisungsgebundenheit und tragen für ihre Tätigkeit selbst das Risiko, was auch eine Chance zu einem relativ hohen Einkommen für diese sein kann. Für sie gilt eine Versicherungspflicht nach dem GSVG, diese umfasst die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Seit 01.01.2009 besteht die Möglichkeit eines Opting-in in die Arbeitslosenversicherung (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 944).

3.1.3 Zeitarbeitsformen

In diese Gruppe fallen BV, welche nur auf eine bestimmte Dauer angelegt sind. Zu unterscheiden sind hier Arbeitsverhältnisse, die aus diversen Gründen im Vorhinein vertraglich befristet sind, und die Arbeitskräfteüberlassung von LeiharbeiterInnen, die eigens geregelt ist und bei der weitere Abweichungen vom NAV festzustellen sind.

3.1.3.1 Leiharbeit / Arbeitskräfteüberlassung

Bei der Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ), wie die Leiharbeit juristisch korrekt genannt wird, kommt es zu einem Dreiecksverhältnis, da der/die ArbeitnehmerIn vom eigentlichen Arbeitgeber, der Leiharbeitsfirma, an einen anderen Betrieb, den Beschäftiger, für einen bestimmten Zeitraum überlassen wird. Somit existiert eine doppelte Bindung des Arbeitnehmers: in rechtlicher Hinsicht an die Leiharbeitsfirma, in sozialer Hinsicht an den Beschäftigerbetrieb (vgl. abif & SORA 2002: 10). Neben der Nicht-Identität von Arbeitgeber und Beschäftiger weicht diese Form auch bezüglich der kontinuierlichen Arbeitszeit und Entlohnung vom NAV ab.

Die rechtliche Grundlage dazu bildet das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) aus dem Jahr 1988, indem die AKÜ arbeitsrechtlich geregelt ist. So ist die AKÜ nur mit Konzession möglich und die Leiharbeitsfirmen sind seither verpflichtet laufend Aufzeichnungen über die Anzahl der überlassenen ArbeitnehmerInnen zu führen und diese für den Stichtag 31. Juli dem AMS zu übermitteln (vgl. Kirisits 2002: 24). In Österreich gibt es im Unterschied zu anderen europäischen Ländern keine gesetzliche Höchstdauer einer Überlassung (vgl. abif & SORA 2002: 10).

Für überlassene ArbeiterInnen trat mit 01.03.2002 ein eigener Kollektivvertrag, für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, in Kraft. Er sieht auch einen Mindestlohn, basierend auf dem Kollektivvertrag für die Metallbranche, vor. Dieser gilt aber nur für ArbeiterInnen. Für Angestellte, die gewerbsmäßig überlassen werden, gilt der Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting (vgl. Greussing/ Häfele 2008: 118).

Prinzipiell gelten für überlassene Arbeitskräfte nach dem AÜG die selben sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen wie für andere ArbeitnehmerInnen, jedoch muss der/die ÜberlasserIn, welche für die Beitragsentrichtung zuständig ist, die Beiträge laufend an die Bezüge anpassen. Dies hat bei diskontinuierlicher Beschäftigung negative Auswirkungen auf die Ansprüche und Leistungen bei der Sozialversicherung (vgl. Fink et al. 2005: 32).

3.1.3.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Bei der befristeten Beschäftigung muss unterschieden werden zwischen einer vertraglichen zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit (Dauerschuldverhältnis) und einer Eingrenzung auf die Lieferung eines festgelegten Arbeitsproduktes (Zielschuldverhältnis, vgl. Kalab 2007, 32). Während beim Zielschuldverhältnis rechtlich ein Werkvertrag vorliegt, handelt es sich beim Dauerschuldverhältnis entweder um einen freien Dienstvertrag oder um einen echten Dienstvertrag. Bei den letzten Beiden kann zudem eine geringfügige Beschäftigung vorliegen. Aus der richtigen Einteilung des Dienstverhältnisses resultieren die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen.

Aufgrund der Befristung des Dienstverhältnisses ist keine eigene Kündigung mehr notwendig und die Kündigungsfrist entfällt somit. Bei einer Fortsetzung der Tätigkeit wird im Zweifelsfalle ein unbefristetes BV angenommen (vgl. Mühlberger 2000, 37). Ein Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverhältnissen (Kettenarbeitsverträge) ist ohne sachliche Begründung vom Arbeitgeber nicht zulässig (vgl. Kirisits 2002, 66). Da eine befristete Tätigkeit meist von kurzer Dauer ist, wirken sich diese negativ auf Ansprüche aus, die sich an der Dauer des Dienstverhältnisses orientieren und es keine Berücksichtigung von Vordienstzeiten gibt (z.B. Entgeltfortzahlung bei Krankheit für Angestellte, vgl. Mühlberger 2000, 38).

Die erstmalige Erhebung des Umfangs befristeter Beschäftigung fand 1995 im Zuge der EU-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria statt (vgl. Mühlberger 2000, 78). Bei dieser laufenden Erhebung befristeter AV werden auch befristete Verträge im Rahmen anderer atypischer Formen und die Lehrlingsausbildung, welche nicht als atypisch eingestuft wird, erfasst. Die häufigste Kombination mit sonstigen atypischen Formen stellt die befristete Teilzeitbeschäftigung dar (vgl. Stadler 2005: 1099).

Die restlichen Arten befristeter Beschäftigung sind sehr unterschiedlich. Sie reichen von der Karenz- oder Urlaubsvertretung (u.a. Ferialjobs) bis hin zu verschiedenen Arten von Praktika bzw. Volontariate. Außerdem verbreitet sind Arbeitsverträge zur Probe (laufen ohne neuen Dienstvertrag aus) oder saisonale Tätigkeiten, zB im Tourismus oder als GärtnerIn.

3.1.4 Atypische vs. prekäre Beschäftigung

Nach der Erörterung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung soll hier noch kurz eine Begriffsabgrenzung mit einer prekären Beschäftigung erfolgen. In einschlägigen Lexika wird der Begriff „prekär“ entweder mit „widerruflich“, „unsicher“ oder mit „heikel“ übersetzt. „Eine prekäre Beschäftigung wäre somit eine unsichere, weil auf Widerruf gewährte und daher heikle Erwerbsarbeit“ (Brinkmann et al 2006: 16).

Was das konkret bedeutet und welche Bewertungskriterien dafür herangezogen werden, wird in den vorliegenden Studien unterschiedlich breit ausgelegt. Eine eher breite Darstellung der Kriterien bieten Bammer et al. (2008), welche in Tabelle 3 übernommen wurde, da sie einen guten Überblick bietet, auf welche Aspekte sich prekäre Beschäftigung erstrecken kann.

Tabelle 3: Kriterien prekärer Beschäftigung (anhand verschiedener Aspekte)

<i>Existenzielle Sicherheit</i>	<i>Zeitautonomie</i>	<i>Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme</i>	<i>Möglichkeit der kollektiven Einflussnahme</i>
Geringes Einkommen	Permanenter Zeitdruck bzw. zeitweise Unterbeschäftigung	Keine Wahlfreiheit	Mangelnde betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit
Mangelnde soziale Absicherung	Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit	Keine berufliche Perspektive	Geringe betriebliche Integration
Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität	Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich	Geringe Karrieremöglichkeiten	Ungenügende Interessensvertretung
Ökonomische Abhängigkeit (vom/von der AuftraggeberIn)	Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie während Arbeit	Desolidarisierung unter den Beschäftigten

Quelle: Bammer et al (2008: 6)

Dabei ist zu beachten, dass nicht gleich bei Zutreffen eines Kriteriums prekäre Beschäftigung vorliegt. Die Definition ist so zu verstehen, dass *„umso mehr Risikofaktoren zusammentreffen, desto größer [ist] die Gefahr von prekärer Beschäftigung“* (Bammer et al. 2008: 7). Den Kriterien ist auch eine unterschiedliche Gewichtung zuzuordnen. Geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung und unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität wiegen weit schwerer als geringe Karrieremöglichkeiten, denen relativ wenig Gewicht zuzordnen ist (vgl. Bammer et al. 2008: 7).

3.1.4.1 Prekaritätspotential der ABV

Während somit eine prekäre Beschäftigung durch mehrere Risikofaktoren bestimmt werden kann, fallen in die Gruppe atypischer Beschäftigung sehr unterschiedliche Beschäftigungsformen. So liegt es auf der Hand, dass für jede der atypischen Beschäftigungsformen das Prekaritätsausmaß einzeln bestimmt werden muss.

Aufgrund der Heterogenität von ABV kann keine generelle Aussage gemacht werden. Nur soviel, dass atypische Beschäftigung *„nicht grundsätzlich oder durchgängig mit „prekärer Beschäftigung“ oder Marginalisierung ident ist“* (Talos 1999: 418). Im Vergleich dazu, können typische BV, im Sinne des NAV, auch von Prekarität betroffen sein. Dies betrifft zum einen den Niedriglohnbereich, zum anderen jene AV, für die mehrere Kriterien prekärer Beschäftigung zutreffen.

Die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung werden nun bezüglich des Zutreffens ausgewählter Risikofaktoren der Prekarität beleuchtet. Wie aus der Tabelle 4 hervorgeht, besteht bei allen atypischen Beschäftigungsformen ein Prekaritätsrisiko. Während aber bei der Teilzeitbeschäftigung sowie bei den befristeten AV ein relativ geringes Risiko besteht, treffen bei den geringfügigen freien Dienstverträgen alle, für die Beurteilung des Zusammenhanges ausgewählten, Risikofaktoren zu. Damit kann zumindest festgestellt werden, dass ABV, im Vergleich zu NAV, in größerem Maße von Prekarität betroffen sind.

Tabelle 4: Prekaritätsgefährdung bei atypischen Beschäftigungsformen (vgl. abif & SORA 2002: 21; Greusing/ Häfele 2008: 44)

	Teilzeitbeschäftigung	Geringfügige Beschäftig.	Freier DV	Geringfügig freier DV	Werkvertrag (ohne Gew.)	EPU	Arbeitskräfte überlassung	Befristete AV
Kein Anspruch auf ALG		X		X	X ²	X ²		
Kein Krankengeld		X	X ¹	X	X	X	X ⁴	
Keine Sonderzahlungen		X	X	X	X	X	X ⁴	
Schlechte soziale Absicherung	X	X	X ³	X	X ³	X ³	X	X
Geringes Einkommen		X	X ³	X	X ³	X ³	X ⁴	
Mangelnde betriebliche Integration		X	X	X	X	X	X	
Unsichere Zukunft			X	X	X	X	X	X
Zeitdruck	X		X	X	X	X		
Vermischung von Arbeit u. Freizeit			X	X	X	X		

¹ seit 01.01.2008 (ab dem 4. Tag)

² seit 01.01.2009 Möglichkeit eines Opting-in

³ Freie DV, Werkverträge und EPU können, müssen

aber nicht, mit geringem Einkommen bzw. schlechter sozialer Absicherung einhergehen

⁴ Leiharbeitskräfte werden tw. nicht angemeldet bzw. geringer entlohnt

3.2 Verwendete Datenquellen

Für die Darstellung des österreichischen Arbeitsmarktes im Gesamten sowie für die Entwicklung der atypischen Beschäftigung im Speziellen werden mehrere Datenquellen herangezogen. Grund hierfür ist die separate Erfassung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung von den einzelnen Datenquellen, wie u.a. in der Tabelle 5 bei den Merkmalen aufgelistet. Um alle Formen atypischer Beschäftigung empirisch zu erfassen, ist der Rückgriff auf alle aufgelisteten Quellen notwendig.

Tabelle 5: Datenquellen und ihre Merkmale

	Institution	Art der Erhebung	Frequenz und Bezug	Erfasste Formen
Sozialversicherungs-Daten	HV (Hauptverband der österreich. Sozialversicherungsträger)	Laufende Vollerhebung, Sekundärstatistische Verwaltungsdaten	Monatlich (Publikation: t+14); Anzahl aufrechte BV in Österreich	1b Geringfügige Beschäftigung 2a Freie DV 2b Geringfügige FDV 2c Werkverträge
Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung	Statistik Austria	Laufende Stichproben-erhebung	Quartalsweise (Publikation: t+90); personenbezogen: Hauptwohnsitz in Österreich	1a Teilzeit 3b befristete Beschäftigung
Statistik der Arbeitskräfteüberlassung	Ministerium für Arbeit	Einmalige Vollerhebung, Sekundärstatistik	Jährlich, Stichtag 31. Juli personenbezogen	3a Leiharbeit
EPU-Auswertung	WKÖ	Mitgliederdaten Matching mit Beschäftigten	Jährlich, unternehmensbezogen	2d EPU

Die Daten unterscheiden sich zunächst in der Art, wie sie erhoben werden. Die SV-Daten sowie die Statistik der Arbeitskräfteüberlassung sind beides Sekundarstatistiken von Vollerhebungen, wobei die SV-Daten aufgrund der Pflichtversicherung weit zuverlässiger und genauer sind und aufgrund der laufenden Erhebung Aktualität garantieren. Bei der Statistik der Arbeitskräfteüberlassung wird die Erhebung jeweils nur einmal im Jahr, am 31.07., durchgeführt, indem die Überlasser die Zahlen von diesem Stichtag an das AMS übermitteln. Diese Vorgangsweise bietet den Überlassern einen gewissen Spielraum, zu diesem Zeitpunkt die Anzahl an Arbeitskräften selber zu variieren. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria hingegen beruht auf einer Stichprobenbefragung ausgewählter Haushalte, dem Mikrozensus, der repräsentativ die Gesamtbevölkerung widerspiegeln soll. Des Weiteren stellt die EPU-Auswertung eine Schätzung des Ausmaßes von EPU von Seiten der WKÖ dar, welche mit Hilfe eines Matchings von Mitgliederdaten mit Beschäftigungsinformationen der Statistik Austria ermittelt wird.

Dieser Unterschied in der Erhebungsmethode kombiniert mit Unterschieden hinsichtlich der Frequenz der Publikation, dem Bezug (Anzahl BV vs. personenbezogen), der Gebietsabgrenzung sowie divergierender Definitionen (z.B. der unselbständigen Beschäftigung) führen dazu, dass sich die Daten, welche die selben BV erfassen sollen, voneinander leicht unterscheiden (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 944). Die Struktur bzw. der Verlauf besitzt jedoch eine große Ähnlichkeit, weshalb für die Gesamtdarstellung des österreichischen Arbeitsmarktes nur die Daten vom ELIS-Web herangezogen werden sollen, die neben HV- (Unselbständige und Selbständige ab 2000) auch WIFO-Daten (Selbständige bis 1999) wiedergeben.

3.2.1 SV-Daten

Die Daten der Sozialversicherung liefern von den verwendeten Datenquellen die am weitesten zurückreichenden Daten. Auch wenn noch frühere Daten vorhanden wären, sollen für die Gesamtentwicklung des Arbeitsmarktes Jahresdaten ab 1956 verwendet werden. Da dieses Datum mit jenem der Einführung des ASVG im Jahre

1956 zusammenfällt, kann auch davon ausgegangen werden, dass die Anzahl der BV seither gut vergleichbar ist. Für die vom HV erfassten Formen der ABV werden die frühest möglichen Daten verwendet.

Vom HV werden im Zuge der Pflichtversicherung alle bestehenden BV in Österreich erfasst. Diese werden zum Stichtag letzter Tag des Monats für jeden Monat ermittelt und 14 Tage nach dessen Ablauf publiziert. Die verwendeten Jahresdaten sind jeweils Durchschnitte der zwölf Monatsdaten. Zudem wird mit Stichtag 31.07. einmal im Jahr eine personenbezogene Sonderauswertung der Monatsdaten durchgeführt, indem ausgewiesen wird, wieviele Ein- und Mehrfachbeschäftigungen nachgehen.

Die SV-Daten zeichnen sich, im Vergleich zur Arbeitserhebung, durch wenig zusätzliche Angaben zu den BV aus. Es gibt weder eine Erfassung der Arbeitszeit, des Bildungsgrades, des beruflichen Werdegangs noch der Art der Tätigkeit (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 947). Die vorhandenen Angaben zu den BV sind das Geschlecht, die soziale Stellung, die Staatsangehörigkeit sowie das Alter der Person, die Branche des Arbeitgebers und das Bundesland der Beschäftigung.

Zu der unselbständigen Beschäftigung werden alle aufrechten BV gezählt, wobei auch Karenzgeld- und KinderbetreuungsgeldempfängerInnen, Präsenz- und Zivildienstler sowie im Krankenstand befindliche Personen inkludiert werden. Nicht berücksichtigt werden geringfügige BV und FDV (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 945). Diese zwei Formen und deren Kombination (Geringfügige FDV) werden, aufgrund der verschiedenen sozialrechtlichen Bestimmungen, separat erfasst.

Bei der selbständigen Beschäftigung werden, nur einmal jährlich, Selbständige der gewerblichen Wirtschaft, der Land- und Forstwirtschaft und deren mithelfende Angehörige sowie seit 1998 neue Selbständige zusammengefasst. Nicht inkludiert ist die Zahl der Freiberufler. Um die Zahl der als ABV geltenden Werkverträge zu erhalten, wird die Zahl der als „Neue Selbständige“ ausgewiesenen herangezogen.

Die in der Diplomarbeit verwendeten Daten des HV wurden, unter anderem, von dem Wirtschafts- und Arbeitsmarktinformationssystem ELIS-Web (<http://www.dnet.at/elis/>)

und der Datenbank BALI-Web (<http://www.dnet.at/bali/>) entnommen. Beide Internetportale werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Verfügung gestellt und hauptsächlich aus SV-Daten gespeist, wobei sich die Daten zur selbständigen Beschäftigung vom BALI-Web leicht von den Daten des HV unterscheiden. Die Daten von BALI-Web sind monatlich verfügbar, personenbezogen und erfassen nur hauptberuflich Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige und keine Selbständige, die zusätzlich unselbständig arbeiten.

3.2.2 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

Die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria wird, neben anderen Erhebungen, aus dem Mikrozensus erstellt. Dieser wurde 1967 eingerichtet und bildet seither die zentrale Haushaltsstichprobenbefragung der amtlichen Statistik in Österreich. Der Stichprobenumfang wurde von der ersten Erhebung im März 1968 mit etwa 35.000 nunmehr auf ca. 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte reduziert. Die Daten beziehen sich auf die Wohnbevölkerung in Privathaushalten.

Ab 1995 wurde die Arbeitskräfteerhebung für die Europäische Union mit einem für alle Mitgliedsstaaten gleichen Fragenkatalog vereinheitlicht. Dadurch kam es auch zu der Einführung des Labour-Force-Konzept (LFK), neben dem zuvor angewandten Lebensunterhaltskonzept (LUK). Im Jahr 2004 kam es zu weiteren grundlegenden Änderungen und seither findet die Befragung kontinuierlich statt und nicht nur jedes Quartal. Zudem wurden bestimmte Fragestellungen, wie etwa die direkte Frage nach einer Teilzeitbeschäftigung neu eingeführt bzw. andere überarbeitet oder entfernt.

Der Unterschied zwischen dem LUK und dem LFK besteht in der abweichenden Definition von Erwerbstätigkeit. Beim LUK galt bis 1983 eine Person als erwerbstätig, wenn ihre wöchentliche Normalarbeitszeit ein Mindestausmaß von 14 Stunden hatte. Von 1984 bis 1990 wurde dies reduziert auf 13 Stunden und von 1991 bis 1994 auf 12 Stunden. Seitdem erfolgt eine Selbstzuordnung von den Befragten. Außerdem zählten Personen in Elternkarenz ab 1984 zu den Erwerbstätigen und bis 1993 Prä-

senzdiener, wenn sie zuvor berufstätig waren. Ab 1994 zählen alle Präsenz- und Zivildieneer als erwerbstätig.

Beim LFK hingegen gilt eine Person bereits als erwerbstätig, wenn sie in der Befragungswoche zumindest eine Stunde gegen Bezahlung gearbeitet hat bzw. mit aufrechtem BV aufgrund von Krankheit oder Urlaub nicht gearbeitet hat. Weiters werden die Karenz- und KindergeldempfängerInnen inkludiert, jedoch nicht die Präsenz- und Zivildieneer. Damit unterscheiden sich die zwei Konzepte hauptsächlich in der Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten. Als Arbeitslos gelten nach dem LFK jene Personen, die nach der Definition nicht erwerbstätig sind, aber aktiv nach Arbeit suchen und eine solche auch antreten könnten. Dieses Konzept wird im Übrigen auch für die Arbeitslosenquote nach EU-Definition angewandt.

Die Daten der Arbeitskräfteerhebung unterscheiden sich von den SV-Daten neben der Art der Erhebung vor allem dadurch, dass sie personenbezogen sind und Personen mit Hauptwohnsitz in Österreich umfassen, während die SV-Daten alle aufrechten BV in Österreich erfassen und damit auch Erwerbstätigkeit von Grenzgängern und SaisonarbeiterInnen aus dem Ausland berücksichtigen (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 946f).

Bei der Arbeitskräfteerhebung sind, aufgrund der ausführlichen Befragungen, eine ganze Reihe zusätzlicher Angaben zu den beschäftigten Personen vorhanden. Neben Daten bezüglich der Betriebsgröße, der geleisteten Arbeitszeit und der Einteilung in Voll- und Teilzeit sind dies personenbezogene Merkmale wie Bildungslevel, jüngste Arbeitsmarktbiografien sowie jene, welche bei den SV-Daten vorhanden sind, Geschlecht, soziale Stellung, Alter, Staatsangehörigkeit, Bundesland und Branche.

Für die Darstellung der Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Österreich werden von den Daten der Arbeitskräfteerhebung das Ausmaß der Teilzeit- sowie der befristeten Beschäftigung verwendet. Dabei sind von der Teilzeitbeschäftigung Daten ab 1974 verfügbar. Diese sind aber aufgrund mehrerer Zeitreihenbrüche durch die Änderungen von Definitionen und Fragestellungen 1984, 1994 und 2004 nur bedingt miteinander vergleichbar. Es änderten sich zum einen, wie oben beschrieben, die Definition von Erwerbstätigkeit. Und zum anderen erfolgte die Klassifikation von Voll-

und Teilzeit bis 2003 nach einer Stundengrenze von 35 Stunden und seit 2004 nach Selbstzuordnung durch direkte Befragung. Außerdem wurde bei den vorliegenden Daten bis 1993 das LUK und ab 1994 das LFK angewandt. Für die befristete Beschäftigung sind erst ab 1998 Daten verfügbar, wobei alle befristeten AV von unselbstständig Beschäftigten ohne die Lehrverträge für das Ausmaß verwendet werden.

3.2.3 Statistik der AKÜ

Die Statistik der Arbeitskräfteüberlassung vom Bundesministerium für Arbeit (derzeit: Arbeit und Soziales, in der letzten Legislaturperiode: Wirtschaft und Arbeit) wird einmal jährlich erhoben und gibt die zum Stichtag 31.07. überlassenen unselbständig Beschäftigten wieder. Erfasst werden nur jene, welche tatsächlich als Leiharbeitskraft tätig und weder krank noch im Urlaub waren (vgl. Bock-Schappelwein/ Mühlberger 2008: 946). Die Überlasser sind verpflichtet die Daten an das AMS zu übermitteln. Diese werden dann u.a. über das AKUPAV-Web <https://akupav.eipi.at/> veröffentlicht.

Zu den beschäftigten Personen bietet die Statistik Angaben über ihr Geschlecht, die jeweilige Dauer der Überlassung, eine Einteilung in Arbeiter und Angestellte, das Bundesland sowie die Sparte, in dem diese eingesetzt wurden. Im Vergleich dazu werden die überlassenen Arbeitskräfte vom HV alle dem Dienstleistungsbereich zugeordnet, obwohl sie auch oft in der Industrie eingesetzt werden. Nicht erfasst werden, laut gesetzlicher Vorgabe, Überlassungen in der Land- und Forstwirtschaft.

3.2.4 EPU Auswertung

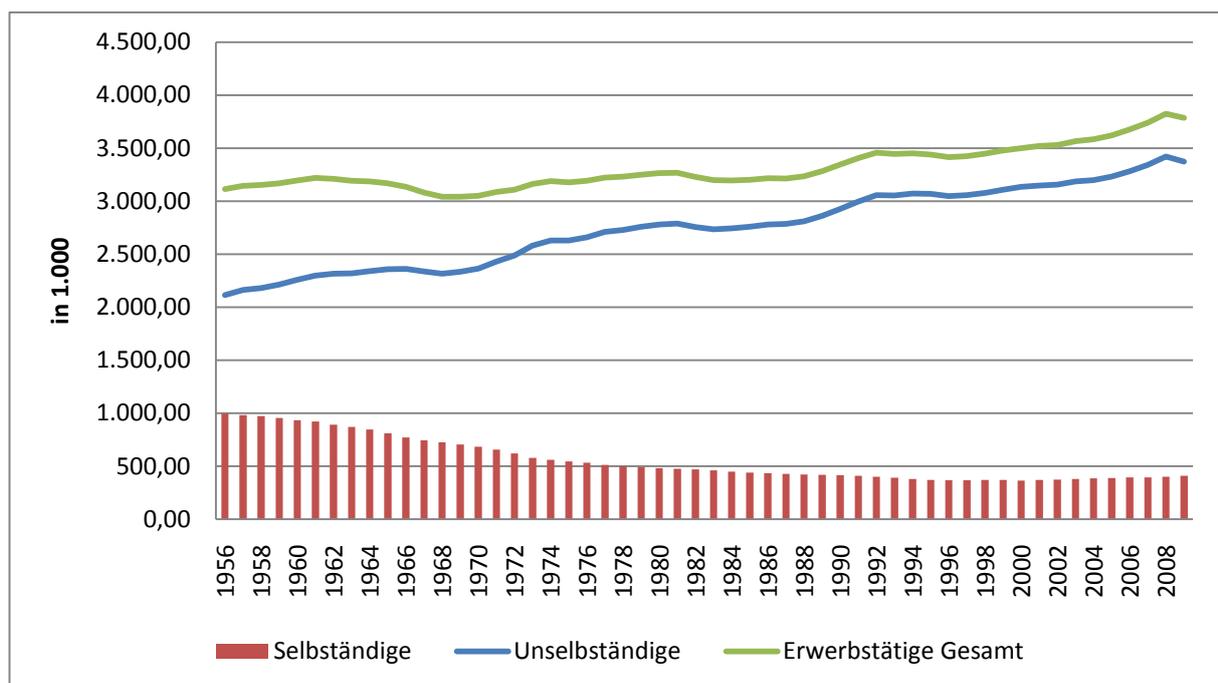
Die Schätzung der EPU von der WKÖ erfasst Mitglieder der WKÖ, denen nach einer Verknüpfung mit Beschäftigungsdaten der Statistik Austria keine unselbständigen BV zugewiesen werden können. Sie wird seit 2006 einmal jährlich im Dezember durchgeführt. Durch Änderungen in der Erhebung und eines veränderten Abgleichs wird von Zeitreihenvergleichen abgeraten.

3.3 Arbeitsmarktentwicklung in Österreich

In diesem Punkt soll auf die Gesamtentwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes eingegangen werden, um in weiterer Folge die Entwicklung der Formen atypischer Beschäftigung darin einbetten zu können.

Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich langfristig von 3,07 Mio. (1956) auf 3,78 Mio. (2009) erhöht. Dies war jedoch nur möglich, weil die unselbständige Beschäftigung stärker angestiegen ist, als die selbständige Beschäftigung abnahm, wobei die Abnahme insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft zu verzeichnen war.

Abbildung 1: Erwerbstätigkeit in Österreich 1956-2009



Quelle: ELIS-Web (2010A)

Die Selbständigen in der Land und Forstwirtschaft reduzierten sich von 671.000 im Jahr 1956 auf 109.000 im Jahr 2009. Bei den Selbständigen der gewerblichen Wirtschaft konnte hingegen Mitte der 1980er Jahre eine Trendwende verzeichnet werden. Während im Jahr 1956 noch 347.000 erfasst wurden, reduzierte sich die Zahl auf 211.000 im Jahr 1985, und stieg dann wieder bis auf 302.000 im Jahr 2009.

3.3.1 Analyse des Arbeitskräfteangebots

Die Erwerbstätigkeit gibt hinsichtlich der Angebotsseite des Arbeitsmarktes zwar Aufschluss darüber, wieviele tatsächlich erwerbstätig sind bzw. waren. Sie ist aber nicht ausreichend um Aussagen darüber zu treffen, wieviele Personen insgesamt bereit wären zu arbeiten und damit dem Arbeitsmarkt potentiell zur Verfügung stehen und wie hoch der Anteil der Personen, die am Erwerbsleben teilnehmen im Vergleich zu jenen, die das nicht tun, ist. Auf diese zwei Aspekte soll nun eingegangen werden.

Bezüglich des ersten Aspekts gilt es das Arbeitskräftepotential zu ermitteln. Dieses entspricht den Erwerbspersonen der Volkswirtschaft und setzt sich aus den Erwerbstätigen und den Arbeitslosen zusammen. Dabei treten zwei Probleme auf, auf die noch kurz hingewiesen werden sollen. Erstens ist es fraglich, ob bei den Erwerbstätigen alle enthalten sind, die einer Beschäftigung nachgehen (z.B. werden bei den SV-Daten die geringfügig Beschäftigten und FDV nicht zu den Unselbständigen gezählt). Und zweitens ist es nicht sicher, ob die als arbeitslos registrierten bzw. geltenden aus diversen Gründen jene sind, die dem Arbeitsmarkt zusätzlich zur Verfügung stehen würden. Dies äußert sich u.a. in den zwei unterschiedlichen, in Österreich verwendeten Arbeitslosenquoten.

Tabelle 6: Arbeitskräftepotential in Österreich 1955-2009

in 1.000	Selbständige	Unselbständige	Arbeitslose	Erwerbspersonen
1955	1.018,2	2.053,3	117,9	3.189,4
1961	921,5	2.298,8	60,5	3.280,8
1967	745,7	2.335,7	58,0	3.139,4
1973	578,5	2.582,0	31,3	3.191,8
1979	490,7	2.760,1	56,7	3.307,5
1985	442,1	2.759,7	139,4	3.341,2
1991	409,7	2.997,4	185,0	3.592,1
1997	368,9	3.055,6	233,3	3.657,8
2003	380,0	3.184,8	240,1	3.804,9
2009	410,9	3.373,5	260,3	4.044,7

Quelle: ELIS-Web (2010A)

Trotz der erwähnten Probleme wurde das Arbeitskräftepotential in Tabelle 6 mit Hilfe den bereits verwendeten Erwerbstätigen sowie mit den beim AMS registrierten Arbeitslosen berechnet. Dies soll ausreichen, um die Trends des Arbeitskräfteangebots zu erkennen.

Demnach hat sich das Arbeitskräftepotential in den 1960er Jahren leicht verringert und zwischen 1960 und 1980 wurde es annähernd ausgeschöpft. Seit den 1970er Jahren stieg das Arbeitskräftepotential dann kontinuierlich, wobei in den 1980ern insbesondere die Arbeitslosigkeit anstieg. In den 1990er und 2000er Jahren stieg die Arbeitslosigkeit, abgesehen von konjunkturellen Schwankungen, nur noch leicht und verblieb auf hohem Niveau, das Arbeitskräftepotential weitete sich aber in Summe um über eine halbe Millionen Personen aus (1990: 3,51 Mio. bzw. 2009: 4,04 Mio.).

Die beobachteten Veränderungen des Arbeitskräftepotentials können prinzipiell drei Ursachen haben (vgl. Kubin/ Rosner 1994: 82f; Mühlberger 2000: 64):

- 1) die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter verändert sich;
- 2) die Erwerbsbeteiligung von dieser steigt bzw. sinkt; oder
- 3) der Saldo aus Zu- und Abwanderung ändert sich.

Ad 1) Den vermutlich größten Einfluss hatte die Veränderung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (hier: Männer 15 - 65a, Frauen 15 - 60a). Diese ging Ende der 1950er Jahre von etwa 4,8 Mio. auf rund 4,5 Mio. bis 1970 zurück, um dann kontinuierlich auf ca. 5,5 Mio. im Jahr 2009 anzusteigen.

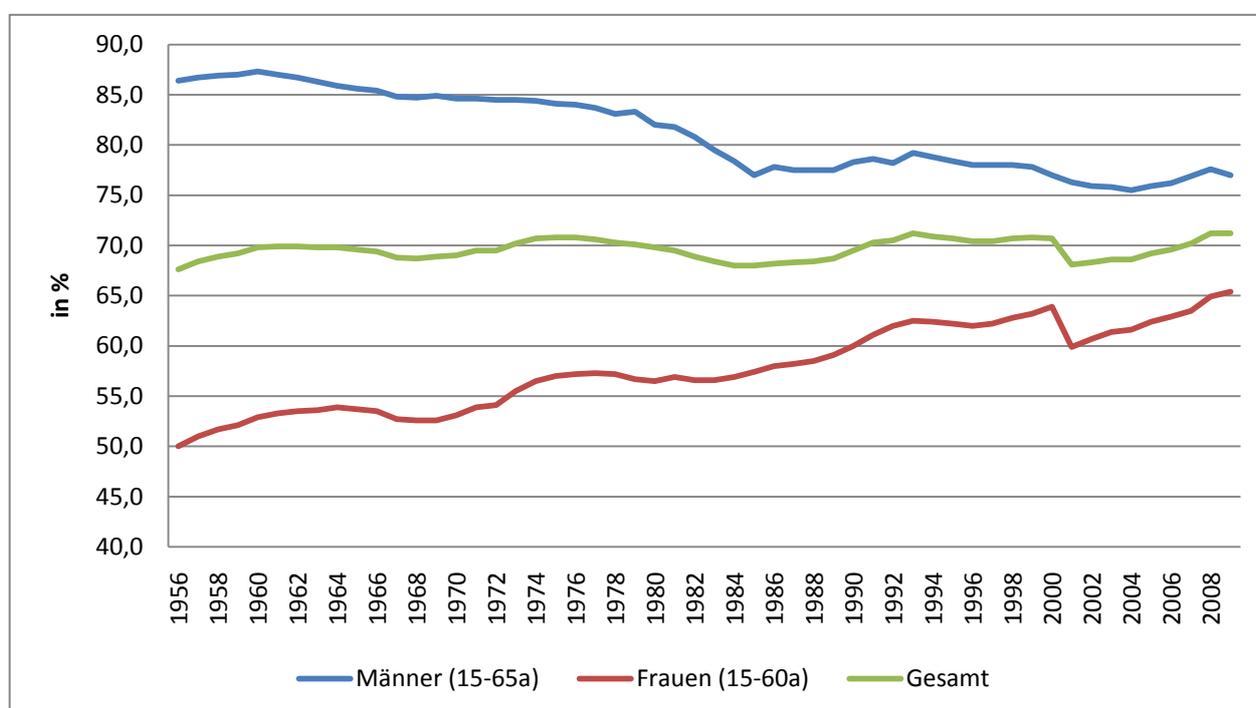
Ad 2) Die Erwerbsquote blieb im gesamten Zeitraum konstant auf ungefähr 70% der erwerbsfähigen Bevölkerung, wobei konjunkturelle Schwankungen stattfanden.

Ad 3) Auch bei dem Saldo, für den die Wanderungsbilanz der Statistik Austria (vgl. Statistik Austria 2010B) herangezogen wird, ist eine konjunkturabhängige Entwicklung erkennbar. So entsprach der Saldo in den Wachstumsjahren von 1961 bis 1973 in Summe 169.000 nach Österreich Immigrierten. In den Jahren nach der Ölkrise summierten sich die Wanderungen von 1974 bis 1983 auf ein Minus von 18.000. Seither wurden nur noch Zuwanderungsjahre verzeichnet und die Zuwanderungsbilanz verzeichnete von 1984 bis 2009 ein Plus von in Summe 686.000 Immigrierten.

Somit wurde das Arbeitskräftepotential bzw. -angebot primär von der Veränderung und damit größtenteils vom Wachstum der erwerbsfähigen Bevölkerung und dem, teilweise unterbrochenen, Zustrom von Immigranten bestimmt. Sekundär waren es konjunkturabhängige Reaktionen, zum einen der Erwerbsbeteiligung und zum anderen in der Steuerung der Zuwanderung, speziell bis zum EU-Beitritt.

Auch wenn sich die Erwerbsbeteiligung der erwerbsfähigen Bevölkerung im untersuchten Zeitraum nur wenig veränderte, gab es gravierende strukturelle Verschiebungen in der Beteiligung der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen.

Abbildung 2: Erwerbsquoten in Österreich 1956-2009



Quelle: ELIS-Web (2010B); Zeitreihenbruch von 2000 auf 2001

Wie die Abbildung 2 zeigt, ist die Erwerbsquote der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung, wie bereits erwähnt, von 1956 bis 2009 auf ungefähr dem selben Level verblieben. Die Erwerbsquoten von Frauen und Männern entwickelten sich jedoch ganz unterschiedlich. Während jene der Männer von 86,4% auf 77,0% u.a. aufgrund von Änderungen im Pensions- und Bildungssystem sank, stieg jene der Frauen von 50,0% auf 65,4%. In relativer Hinsicht gilt es aber zu berücksichtigen, dass Frauen weit häufiger eine Teilzeitbeschäftigung ausüben als Männer.

3.3.2 Analyse der Arbeitskräftenachfrage

Ebenso wie auf der Angebotsseite ist die Zahl der Erwerbstätigen nicht ausreichend, um die Nachfrageseite des österreichischen Arbeitsmarktes darzustellen. Um die Arbeitskräftenachfrage zu ermitteln, sind neben den besetzten Stellen in Form der Erwerbstätigen auch die Zahl der offenen Stellen zu berücksichtigen.

Tabelle 7: Arbeitskräftenachfrage in Österreich 1955-2009

in 1.000	Erwerbstätige	Offene Stellen	Arbeitskräftenachfrage
1955	3.071,5	24,6	3.096,1
1961	3.220,3	37,8	3.258,1
1967	3.081,4	32,4	3.113,8
1973	3.160,5	66,1	3.226,6
1979	3.250,8	31,4	3.282,2
1985	3.201,8	22,3	3.224,1
1991	3.407,1	49,4	3.456,5
1997	3.424,5	19,0	3.443,5
2003	3.564,8	21,7	3.586,5
2009	3.784,4	27,2	3.811,6

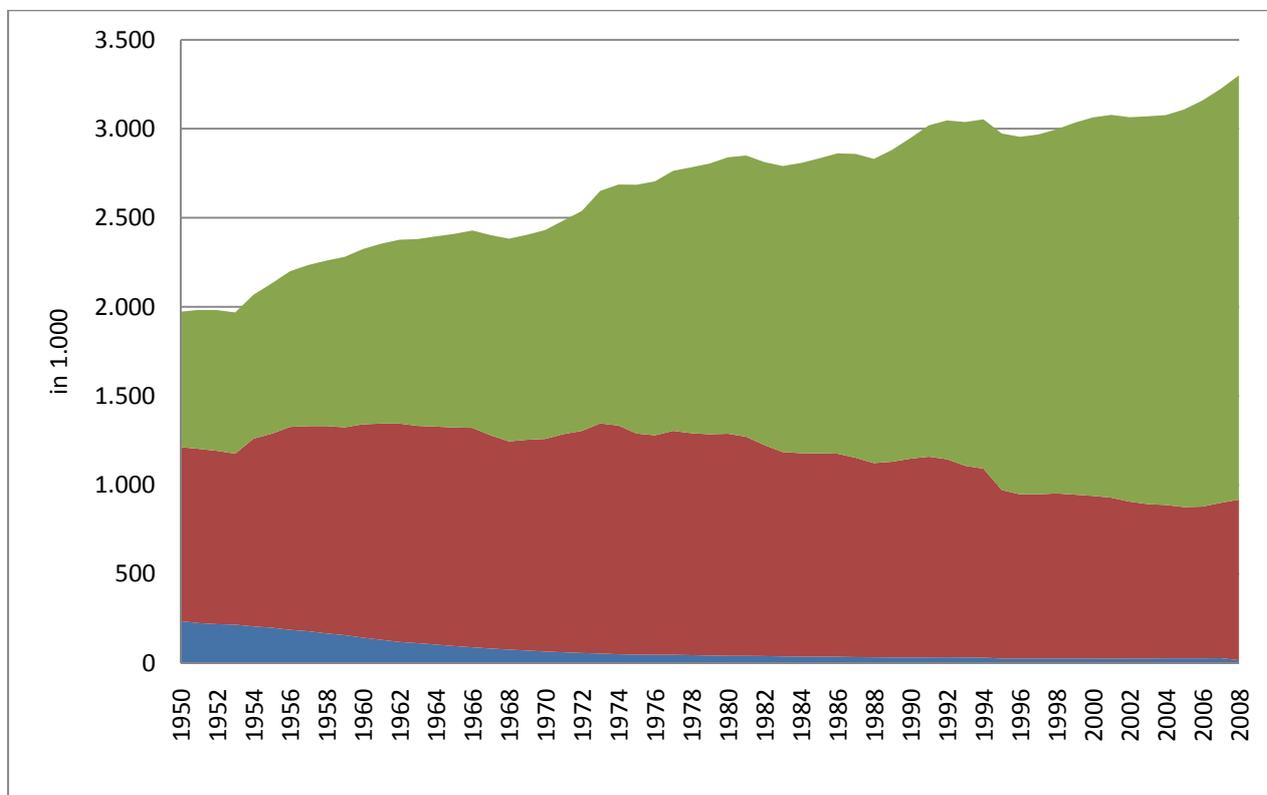
Quelle: ELIS-Web (2010A, 2010C)

Bei den offenen Stellen in Tabelle 7 ist eine konjunkturabhängige Entwicklung zu erkennen. So stieg die Zahl der offenen Stellen in den wachstumsstarken Jahren der 1960er bis sie 1973 mit 66.100 einen Höchstwert erreichte. In den darauf folgenden wirtschaftlich schlechteren Jahren reduzierte sie sich wieder, um dann in den wachstumsstarken Jahren Ende der 1980er und Anfang der 1990er wieder ein hohes Level zu erreichen. Die weiteren gelisteten Jahre 1997, 2003 und 2009 waren eher wachstumsschwach, was auch der geringen Zahl offener Stellen entspricht.

Die Arbeitskräftenachfrage hat sich im betrachteten Zeitraum größtenteils ausgeweitet und veränderte sich dabei auch strukturell sehr stark. Durch den technologischen Fortschritt kam es zum einen zu einer starken Schrumpfung des primären Sektors, der Land- und Forstwirtschaft, und zum anderen zu einer Verlagerung vom

sekundären (Verarbeitendes Gewerbe und Industrie) zum tertiären Wirtschaftssektor (Dienstleistungen), was in der Abbildung 3 anhand der unselbständig Beschäftigten zu erkennen ist.

Abbildung 3: Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren 1950-2008



Quelle: WKÖ (2010A), Zeitreihenbrüche 1994/95 und 2007/08

Damit änderte sich nach diesen Zahlen die prozentuelle Aufteilung der unselbständig Beschäftigten auf den primären, sekundären und tertiären Sektor von 12 / 50 / 38 (1950) über 3 / 49 / 48 (1971) auf 1 / 27 / 72 (2008). Da im primären Sektor die selbständige Beschäftigung die dominante Beschäftigungsform war bzw. ist, würde eine Darstellung der Gesamtbeschäftigung zwar den Anteil des primären und sekundären (Gewerbetreibende) Sektors vergrößern. Die beschriebenen Trends der Minimierung des primären Sektors bzw. der Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor würde aber auch bei einer solchen deutlich werden.

Neben dieser strukturellen Veränderung in der Nachfrage nach Arbeitskräften gab es auch eine Veränderung in der Nachfrage nach verschiedenen Beschäftigungsformen, womit wir wieder auf das Thema der Diplomarbeit zurückkommen.

3.4 Entwicklung der atypischen Beschäftigung

Bei der folgenden empirischen Analyse der atypischen Beschäftigung in Österreich soll zuerst das Gesamtausmaß der ABV im Zeitverlauf dargestellt, die Formen ABV dann nach diversen Charakteristika genauer aufgeschlüsselt und zuletzt der These aus dem theoretischen Teil nachgegangen werden.

Die Formen atypischer Beschäftigung stellen, in Bezug auf den bei der Darstellung der Gesamtentwicklung betrachteten Zeitraum, ein eher neues Phänomen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt dar. Einzige Ausnahme bildet die Teilzeitbeschäftigung, für die als einzige Daten vor 1989, und zwar ab 1974, vorhanden sind.

Dies hat zum einen damit zu tun, dass einige der hier als atypisch geltenden Formen zuvor statistisch nicht erfasst wurden, wie die befristete Beschäftigung oder die EPU. Bei den anderen liegt es aber daran, dass die gesetzlichen Grundlagen für diese erst später geschaffen wurden, für die AKÜ im Jahr 1989 und für die FDV sowie die Werkverträge im Jahr 1998.

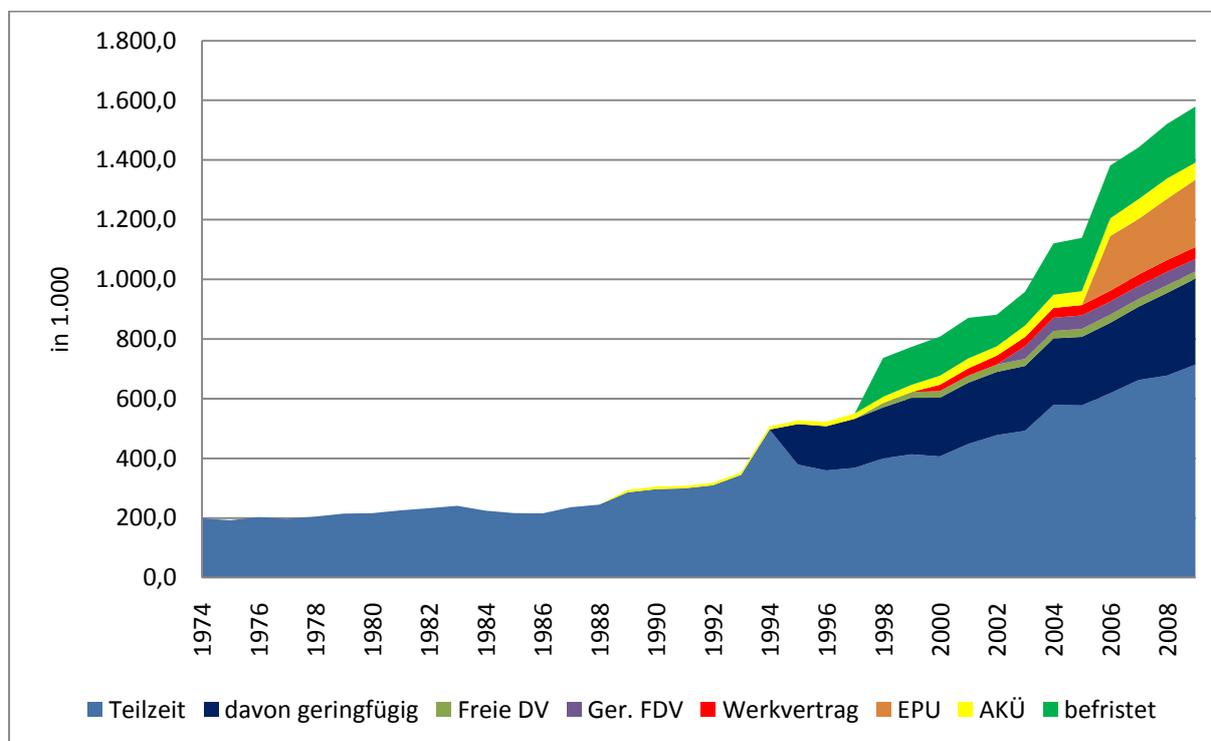
3.4.1 Darstellung des Gesamtausmaßes

Für die Darstellung der Entwicklung der gesamten atypischen Beschäftigung wird mit den frühest verfügbaren Daten begonnen. In dieser Arbeit sind dies jene über die Teilzeitbeschäftigung ab 1974, welche aus dem Mikrozensus der Statistik Austria stammen. Bei diesen sind die bereits beschriebenen Zeitreihenbrüche in den Jahren 1984, 1994 (Umstellung von LUK auf LFK) und 2004 (direkte Frage) zu beachten. Es wurden immer die Daten zur Teilzeitbeschäftigung von allen Erwerbstätigen verwendet und nicht nur jene von unselbständig Beschäftigten.

Ab 1989 sind zusätzlich Daten über die AKÜ vom Arbeitsministerium verfügbar und ab 1995 Zahlen über die geringfügige Beschäftigung vom HV, wobei diese bereits ab 1994 in der Teilzeitbeschäftigung nach dem LFK enthalten ist und deshalb bei der

Darstellung einen Teil von dieser bildet. Ab 1998 sind zudem Daten über die FDV vom HV und über die befristete Beschäftigung von der Statistik Austria vorhanden sowie ab 2000 über die Werkverträge vom HV. Letzlich folgen noch ab 2003 die geringfügigen FDV vom HV und ab 2006 die EPU von der WKÖ.

Abbildung 4: Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung, 1974-2009



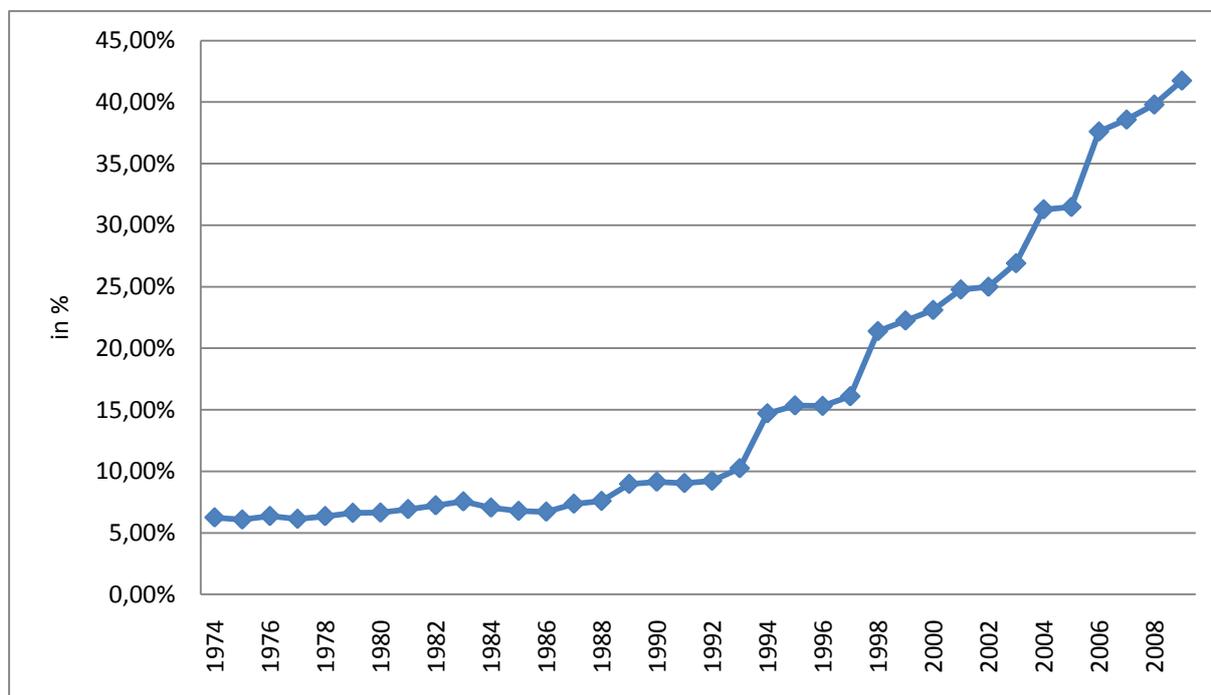
Quellen: ELIS-Web (2010D), Statistik Austria (2009B), WKÖ (2010B), Statistik AKÜ

Aufgrund der Aufsummierung der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen von den unterschiedlichen Datenquellen wird das ermittelte Gesamtausmaß (Abbildung 4) überschätzt, da Doppelzählungen wahrscheinlich sind. Dies betrifft zum Ersten alle Formen ABV, bei denen zudem in einem Teilzeitausmaß gearbeitet wird. Und zum Zweiten sind bei der Erfassung der befristeten Beschäftigung auch andere Formen teilweise enthalten. Neben der AKÜ trifft dies auch auf andere befristete atypische Formen zu, zum Beispiel auf einen befristeten FDV.

Da sich die Erwerbstätigkeit seit 1974 in Österreich als Ganzes veränderte und seit Ende der 1980er Jahre größtenteils ausweitete, ist neben dem absoluten Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung insbesondere noch der Anteil, den diese an der Erwerbstätigkeit ausmachte, von Interesse. Der Anteil der ABV, welcher in Abbildung 5 im Zeitverlauf dargestellt wird, wurde von der gesamten Erwerbstätigkeit

berechnet, da sich die in dieser Arbeit als atypisch geltenden Beschäftigungsformen auf die unselbständige und auf die selbständige Beschäftigung erstrecken.

Abbildung 5: Anteil ABV an der Erwerbstätigkeit, 1974-2009



Quellen: ELIS-Web (2010A, 2010D), Statistik Austria (2009B), WKÖ (2010B), Statistik AKÜ; eigene Berechnung

In den Jahren 1974 bis 1989, wo nur die Teilzeitbeschäftigung bei den ABV berücksichtigt wird, bleibt der Anteil ABV konstant bei 6-7% der gesamten Erwerbstätigkeit. Von 1989 bis 1993, wo die neue Beschäftigungsform AKÜ zu den ABV addiert wird, steigt der Anteil leicht auf etwas über 10%. Durch die Umstellung auf das LFK bei der Ermittlung der Teilzeitbeschäftigung springt der Anteil dann auf fast 15% im Jahr 1994, da beim LFK auch geringfügige Beschäftigung mit erfasst wird.

Nach leichtem Anstieg in den folgenden Jahren macht der Anteil 1998 wieder einen Sprung auf über 21%, aufgrund der Mitberücksichtigung von FDV und vor allem der befristeten Beschäftigung. 2000 und 2003 sind die Auswirkungen der zusätzlichen Berücksichtigung weiterer Formen, der Werkverträge und der geringfügigen FDV, eher gering und der Anteil erhöht sich nur proportional.

Durch die Umstellung auf die direkte Frage nach Teilzeit bei der Arbeitserhebung macht der Anteil 2004 wieder einen großen Sprung von 25,7% auf 31,3%. Ein weiterer großer Sprung erfolgt durch die Berücksichtigung von EPU im Jahr 2006,

von 31,5% auf 37,6%. Seither steigt der Anteil ABV kontinuierlich weiter und betrug im Jahr 2009 bereits 41,7% der gesamten Erwerbstätigkeit.

Der Anteil ABV an der Erwerbstätigkeit ist aber mit Vorsicht zu genießen. So wird zum einen die Summe der ABV, wie bereits bei der Darstellung des Gesamtausmaßes erwähnt, aufgrund von Doppelzählungen überschätzt. Und zum anderen sind einige Formen ABV bzw. Teile davon nicht in der gesamten Erwerbstätigkeit enthalten, was an sich bei der Berechnung eines Anteils angenommen wird. Nicht enthalten sind die geringfügige Beschäftigung, die FDV und die geringfügig FDV als Ganzes sowie jene EPU, die nicht zu den Selbständigen gezählt werden (z.B. GmbH's).

3.4.1.1 Genauere Betrachtung 1999-2009

Das Ausmaß der einzelnen Formen wird nun ab 1999 genauer untersucht. Dabei sollen die konkreten Zahlen betrachtet, der Anstieg der einzelnen Formen sowie der gesamten Erwerbstätigkeit von 1999 bis 2009 miteinander verglichen und die Entwicklung des Anteils in dieser Zeit nochmals wiedergegeben werden.

Tabelle 8: Ausmaß der Formen ABV, 1999-2009

in 1.000 (gerundet)	1999	2001	2003	2005	2007	2009	Anstieg
1a Teilzeitbeschäftigung	603	654	710	808	909	1.003	66,3%
davon: 1b Geringfügig	(189)	(205)	(217)	(230)	(246)	(288)	52,4%
2a Freie Dienstverträge	19	24	24	27	26	24	26,3%
2b Geringfügig freie DV			42	45	44	41	
2c Werkverträge		25	31	35	38	41	
2d EPU's					186	226	
3a Arbeitskräfteüberlass.	24	33	38	47	67	57	137,5%
3b Befristete Beschäftig.	127	136	113	179	173	188	48,0%
GESAMT ABV	773	872	958	1.139	1.443	1.580	104,4%
Erwerbstätige	3.479	3.519	3.565	3.621	3.741	3.784	8,8%
Anteil an Erwerbstätigen	22,2%	24,8%	26,9%	31,5%	38,6%	41,7%	

Quellen: ELIS-Web (2010A, 2010D), Statistik Austria (2009B), WKÖ (2010B), Statistik AKU; eigene Berechnung

Von den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung stellt die Teilzeitbeschäftigung mit Abstand jene mit dem größten Ausmaß dar. Im Jahr 2009 waren bereits mehr als 1 Millionen der Erwerbstätigen in Österreich teilzeitbeschäftigt, wobei darin auch die geringfügige Beschäftigung enthalten ist. Diese stellt mit 288.000 BV im Jahr 2009 die zweitgrößte der hier als atypisch geltenden Formen dar. Im Weiteren folgen die EPU mit 266.000, die befristete Beschäftigung mit 188.000, die AKÜ mit 57.000, die geringfügigen FDV und die Werkverträge mit jeweils 41.000 und zuletzt die FDV mit 24.000 BV im Jahr 2009 (alle Zahlen gerundet).

Durch die Umstellung auf die direkte Frage nach Teilzeit von 2003 auf 2004 sowie durch die zusätzliche Berücksichtigung neu erfasster Formen, insbesondere der EPU, wurde das Gesamtausmaß der ABV und auch der Anteil an der Erwerbstätigkeit stark ausgeweitet. Dies bedeutet auch, dass der Anstieg bei den gesamten ABV mit 104,4% (von 773.000 auf 1.580.000) verfälscht ist.

Von den einzelnen Formen, bei denen bereits 1999 Zahlen vorhanden waren, kann der Anstieg jedoch verglichen werden. Dabei verzeichnete die AKÜ mit 137,5% den größten Anstieg. Aber auch die anderen Formen, Teilzeit mit 66,3%, geringfügige Beschäftigung mit 52,4%, befristete Beschäftigung mit 48,0% und FDV mit 26,3%, stiegen in einem weit größeren Maße als die gesamte Erwerbstätigkeit. Diese weitete sich in der Zeit von 1999 bis 2009 um 8,8% aus.

3.4.2 Verteilung atypischer Beschäftigung 2008

Nachdem bisher hauptsächlich die Entwicklung der ABV im Zeitverlauf dargestellt und analysiert wurde, soll nun anhand der Jahresdaten von 2008 die Zusammensetzung der ABV bzw. der atypisch Beschäftigten aufgeschlüsselt werden. Der Grund, wieso hier das Jahr 2008 und nicht das Jahr 2009 betrachtet wird, liegt an der verzögerten Veröffentlichung der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria im September des Folgejahres. Beim Schreiben dieses Unterpunktes war die neueste Veröffentlichung noch die Arbeitskräfteerhebung 2008 von September 2009. Einzig

bei den EPU werden Daten aus dem Jahr 2009 herangezogen, da für das Jahr 2008 nur sehr wenig Datenmaterial ausfindig gemacht werden konnte.

Die Daten zur geringfügigen Beschäftigung, zu den FDV und zu den geringfügig FDV für die folgende Analyse der Verteilung der ABV wurden der Publikation des HV „Statistische Daten der Sozialversicherung – Beschäftigte in Österreich – Jahresdurchschnitt 2008“ entnommen, da bei diesen Daten im Vergleich die meisten zusätzlichen Merkmale vorhanden sind. Aufgrund einer divergierenden Berechnung unterscheidet sich der darin ausgewiesene Jahresdurchschnitt jedoch von den bisher verwendeten Jahresdaten bei diesen Formen.

Der bisher verwendete Jahresdurchschnitt wurde mit Hilfe der einfachen Formel, (Summe der Monate Jänner bis Dezember des Berichtsjahres) durch 12, berechnet. Dagegen berechnet der HV in der oben genannten Publikation den Jahresdurchschnitt mit der Formel, [(2 mal Summe der Monate Jänner bis November des Berichtsjahres) + Dezember des Berichtsjahres + Dezember des Vorjahres] durch 24. Deshalb unterscheiden sich die Jahresdaten leicht von den bisher verwendeten.

Aus dem selben Grund, dem Vorhandensein der meisten Merkmale, wurden die in diesem Unterpunkt verwendeten Daten zur selbständigen Beschäftigung dem BALI-Web entnommen. Die Unterschiede in der Erfassung, wie beim Vergleich der Datenquellen ausgeführt, gilt es dabei zu beachten. Neben der selbständigen wird noch die unselbständige Beschäftigung zur Berechnung der Erwerbstätigkeit herangezogen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden für die unselbständige Beschäftigung ebenfalls die Jahresdurchschnitte der oben genannten Publikation des HV verwendet.

Der Grund für die Berechnung der Erwerbstätigkeit liegt darin, dass die Anteile der Formen ABV bei den verschiedenen Merkmalsausprägungen (z.B. AKÜ 20 bis 24-Jähriger) jeweils mit den Anteilen der gesamten Erwerbstätigkeit (z.B. Beschäftigte im Alter von 20 bis 24 Jahre) verglichen werden. Nur so kann beurteilt werden, ob bestimmte Gruppen bei den Formen ABV über- oder unterproportional vorkommen.

Die Formen ABV werden nun jeweils einzeln sowie als Gesamtes nach vier Charakteristika aufgeschlüsselt. Bei diesen vier Merkmalen (Geschlecht, Bundesland, Alter

und Branche) waren für die Formen ABV am meisten Daten bezüglich des Beschäftigungsausmaßes verfügbar. Bei der Berechnung der gesamten ABV wird, so wie bisher, die geringfügige Beschäftigung nicht berücksichtigt, da diese bereits in der Teilzeitbeschäftigung enthalten ist. Durch den Vergleich der Aufteilung der ABV nach Branchen mit jener der Erwerbstätigkeit wird zuletzt versucht die These aus dem theoretischen Teil der Diplomarbeit empirisch zu überprüfen.

3.4.2.1 ABV nach Geschlecht

Hinsichtlich des Anteils von Männern bzw. Frauen bei den atypischen Formen zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Besonders auffällig bei den Daten aus 2008 ist erstens der hohe Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung mit über 80% und bei der geringfügigen Beschäftigung mit annähernd 70%. Dies bedeutet auch, dass der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten, die nicht geringfügig beschäftigt sind, noch höher sein muss als jener bei der Teilzeitbeschäftigung. Und zweitens der sehr geringe Anteil von Frauen bei der AKÜ mit unter 20%. Die genaue Anzahl der betroffenen BV bzw. Personen und der Frauenanteil folgt in Tabelle 9.

Tabelle 9: Formen ABV und Erwerbstätige nach Geschlecht 2008

	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Teilzeit	179.100	775.700	954.800	81,24%
davon: geringfügig	(90.681)	(184.880)	(275.561)	67,09%
Freie DV	12.440	13.537	25.977	52,11%
Geringfügige FDV	17.420	27.458	44.878	61,18%
Werkverträge	23.004	16.477	39.481	41,73%
EPU ¹⁾	130.843	94.749	225.592	42,00%
befristete AV	84.500	98.400	182.900	53,80%
AKÜ	54.639	13.442	68.081	19,74%
ABV gesamt	501.946	1.039.763	1.541.709	67,44%
Erwerbstätige	2.083.386	1.740.937	3.824.323	45,52%

Quellen: HV (2009), BALI-Web, Statistik Austria (2009B), WKÖ (2010C), AKUPAV-Web; eigene Berechnung

1) EPU Daten aus 2009

Die anderen Formen atypischer Beschäftigung weichen beim Frauenanteil nur leicht von jenem aller Erwerbstätigen, der bei 45,5% liegt, ab. Geringer ist dieser neben der AKÜ nur noch bei den Werkverträgen (41,7%) und bei den EPU (42,0%). Ein höherer Anteil findet sich dagegen noch bei den FDV (52,1%), der befristeten Beschäftigung (53,8%) und den geringfügigen FDV (61,2%).

Da die Formen mit dem größten Beschäftigungsausmaß (v.a. Teilzeit) den höchsten Frauenanteil verzeichneten, sind auch die ABV in Summe weiblich dominiert (67,4% Frauenanteil), wobei die AKÜ unter den Formen eine Ausnahme bildet.

3.4.2.2 ABV nach Bundesländer

Bei der Verteilung der ABV nach Bundesländer, aus Platzgründen auf zwei Tabellen (10.1 und 10.2) aufgeteilt, waren für die Werkverträge keine Daten auffindbar.

Tabelle 10.1: Formen ABV und Erwerbstätige nach Bundesländer 2008, 1. Teil

	Wien	OÖ	NÖ	Steiermark	Tirol
Teilzeit	181.100 18,97%	175.800 18,41%	181.300 18,99%	134.100 14,04%	87.600 9,17%
davon: geringfügig	(60.048) 21,79%	(42.147) 15,29%	(41.851) 15,19%	(41.925) 15,21%	(26.377) 9,57%
Freie DV	11.918 45,88%	3.059 11,78%	3.170 12,20%	3.403 13,10%	1.729 6,66%
Geringfügige FDV	14.523 32,36%	8.412 18,74%	6.178 13,77%	6.247 13,92%	4.332 9,65%
EPU ¹⁾	54.453 24,14%	34.523 15,30%	44.313 19,64%	30.098 13,34%	17.483 7,75%
befristete AV	40.300 22,05%	27.100 14,82%	29.300 16,03%	22.700 12,42%	26.500 14,50%
AKÜ	14.089 20,69%	22.254 32,69%	6.913 10,15%	12.305 18,07%	1.789 2,63%
ABV gesamt ¹⁾	316.383 21,06%	271.148 18,05%	271.174 18,05%	208.853 13,90%	139.433 9,28%
Erwerbstätige	858.073 22,46%	672.761 17,61%	643.980 16,86%	539.529 14,12%	336.744 8,82%

Quellen: HV (2009), BALI-Web, Statistik Austria (2009B), WKÖ (2010D), AKUPAV-Web; eigene Berechnung

1) EPU Daten aus 2009

Die Bundesländer in den Spalten der Tabellen 10.1 und 10.2 sind gemäß der Anzahl der Erwerbstätigen 2008 angeordnet. Demnach ist Wien mit etwa 850.000 Erwerbstätigen (22,5% von ganz Österreich) das beschäftigungsstärkste Bundesland und Oberösterreich folgt auf Platz 2 mit ca. 675.000 bzw. 17,6%, noch vor Niederösterreich mit etwa 645.000 bzw. 16,9%. Weiters folgen in Tabelle 10.1 die Steiermark mit ca. 540.000 Erwerbstätigen 2008 bzw. 14,1% und Tirol mit etwa 335.000 bzw. 8,8%.

Bezüglich der größten Form atypischer Beschäftigung, der Teilzeitarbeit, ändert sich die Reihenfolge der Top drei. Am meisten Teilzeitbeschäftigte gibt es mit ca. 181.500 bzw. 18,99% in Niederösterreich, knapp dahinter Wien mit annähernd gleich viel und auf Platz drei Oberösterreich. Weitere Besonderheiten in Tabelle 10.1 sind die starke Konzentration freier DV und geringfügig FDV in Wien (45,9% und 32,4% im Vergleich zu 22,5% der Erwerbstätigen) sowie der hohe Anteil der AKÜ in Oberösterreich (32,7% im Vergleich zu 17,6%) und in der Steiermark (18,1% im Vergleich zu 14,1%). Die EPU sind in Niederösterreich mit 19,6% und befristete AV in Tirol mit 14,5% überproportional vorhanden, während die AKÜ dort wenig nachgefragt wird.

Tabelle 10.2: Formen ABV und Erwerbstätige nach Bundesländer 2008, 2. Teil

	Salzburg	Kärnten	Vorarlberg	Burgenland	Gesamt
Teilzeit	65.400 6,85%	58.300 6,11%	42.300 4,43%	28.900 3,03%	954.800 100,00%
davon: geringfügig	(22.840) 8,29%	(18.069) 6,56%	(15.753) 5,72%	(6.551) 2,38%	(275.561) 100,00%
Freie DV	1.268 4,88%	819 3,15%	325 1,25%	286 1,10%	25.977 100,00%
Geringfügige FDV	1.926 4,29%	1.493 3,33%	1.124 2,50%	643 1,43%	44.878 100,00%
EPU ¹⁾	14.528 6,44%	13.573 6,02%	8.817 3,91%	7.804 3,46%	225.592 100,00%
befristete AV	13.300 7,28%	12.000 6,56%	7.100 3,88%	4.500 2,46%	182.800 100,00%
AKÜ	3.664 5,38%	4.612 6,77%	1.922 2,82%	533 0,78%	68.081 100,00%
ABV gesamt ¹⁾	100.086 6,66%	90.797 6,04%	61.588 4,10%	42.666 2,84%	1.502.128 100,00%
Erwerbstätige	266.702 6,98%	236.996 6,20%	161.612 4,23%	103.673 2,71%	3.820.070 100,00%

Quellen: HV (2009), BALI-Web, Statistik Austria (2009B), WKÖ (2010D), AKUPAV-Web; eigene Berechnung

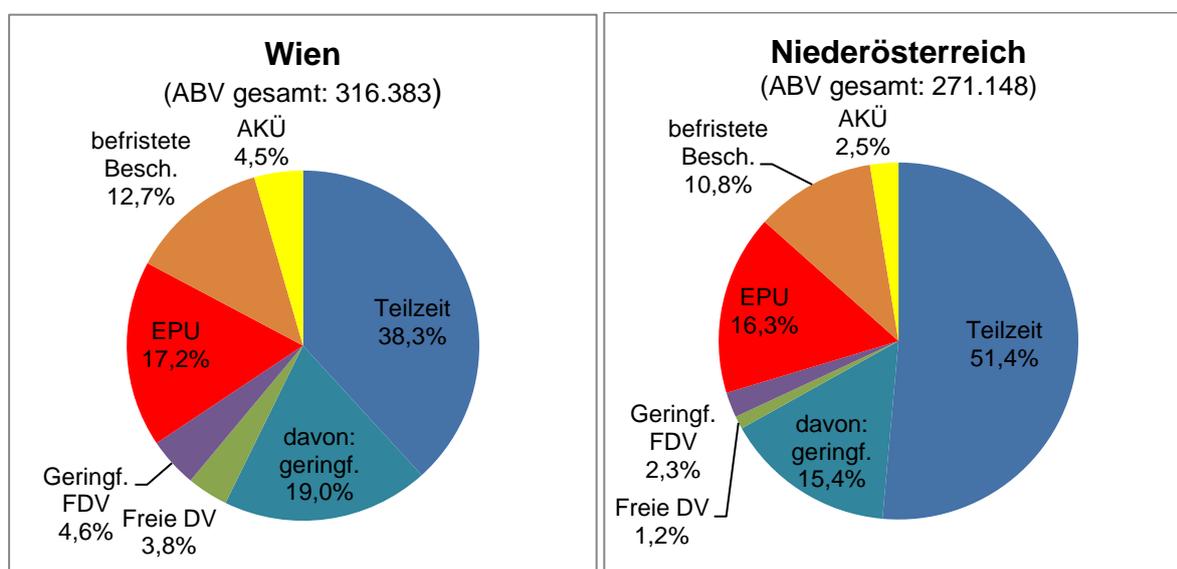
1) EPU Daten aus 2009

In der Tabelle 10.2 finden sich, in Bezug auf das Beschäftigungsausmaß, die kleineren Bundesländer Salzburg, Kärnten, Vorarlberg und Burgenland, welche in Summe auf etwa 770.000 Erwerbstätige bzw. auf 20,1% in Österreich kommen.

Bezüglich der ABV in diesen Bundesländern sind die Formen meist ca. in gleichem Maße wie die Erwerbstätigkeit vorhanden, bestimmte aber eher unterproportional. Letzteres trifft insbesondere auf die freien DV und die geringfügig FDV in allen vier Bundesländern zu, wobei die Summe in diesen lediglich 10,4% bzw. 11,6% des österreichweiten Ausmaßes dieser Formen 2008 ausmachte. Zudem ist die AKÜ im Burgenland mit ca. 500 BV (0,8% im Vergleich zu 2,7%) kaum existent und in Vorarlberg mit etwa 2.000 BV (2,8% im Vergleich zu 4,2%) nur bescheiden vertreten.

Hinsichtlich der Anteile der gesamten ABV unterscheiden sich die Bundesländer nur wenig von der anteilmäßigen Erwerbstätigkeit. In den Bundesländern, in denen bestimmte Formen überproportional zu finden sind (in Wien freie DV und geringfügig FDV, in Oberösterreich die AKÜ, u.a.), sind andere Formen dagegen in geringerem Maße vertreten. Dies führt dazu, dass die ABV in Summe wieder auf ca. den selben Anteil kommen, den auch die Erwerbstätigkeit in diesen Bundesländern einnimmt. Die größten Unterschiede finden sich in Wien, wo die ABV unterrepräsentiert sind (21,1% im Vergleich zu 22,5% der Erwerbstätigen) und in Niederösterreich, wo die ABV überproportional vorkommen (18,1% im Vergleich zu 16,9%). Ausschlaggebend dürfte speziell der Anteil der Teilzeitarbeit an den ABV (siehe Abbildung 6) sein.

Abbildung 6: Zusammenstellung der ABV in Wien und Niederösterreich 2008



3.4.2.3 ABV nach Altersgruppen

Die nächste Aufschlüsselung der Formen ABV erfolgt nach Altersgruppen. Dabei werden die Beschäftigten in Gruppen zu jeweils 5 Jahren eingeteilt, wobei es zudem eine Gruppe für unter 19-Jährige und eine für über 65-Jährige gibt. Aus Platzgründen wurden die Gruppen 30 bis 34 Jahre und 35 bis 39 Jahre sowie 40 bis 44 Jahre und 45 bis 49 Jahre zusammengelegt. Ausgewählt wurden diese, da sie sich im Vergleich zum jeweiligen Erwerbstätigen-Anteil ähneln und deshalb keine wichtigen Aspekte der Analyse verloren gehen. Für Werkverträge, EPU's und die AKÜ konnten keine Daten ausfindig gemacht werden, bei der befristeten Beschäftigung gibt es für die über 50-Jährigen nur eine Gruppe.

Tabelle 11.1: Formen ABV und Erwerbstätige nach Altersgruppe 2008, 1. Teil

	bis 19 a	20 - 24 a	25 - 29 a	30 - 39 a	40 - 49 a
Teilzeit	27.400 2,87%	72.300 7,57%	86.100 9,02%	251.300 26,32%	279.300 29,25%
davon: geringfügig	(14.016) 5,09%	(35.437) 12,86%	(30.615) 11,11%	(52.506) 19,05%	(57.279) 20,79%
Freie DV	429 1,65%	3.139 12,08%	5.346 20,58%	6.926 26,66%	5.628 21,67%
Geringfügige FDV	1.791 3,99%	8.738 19,47%	6.771 15,09%	7.572 16,87%	7.930 17,67%
befristete AV	18.200 9,95%	36.700 20,05%	36.500 19,95%	44.700 24,43%	28.900 15,79%
ABV gesamt	47.820 3,96%	120.877 10,00%	134.717 11,15%	310.498 25,69%	321.758 26,62%
Erwerbstätige	168.013 4,39%	324.348 8,48%	430.782 11,26%	948.770 24,81%	1.156.798 30,25%

Quellen: HV (2009), BALI-Web, Statistik Austria (2009B); eigene Berechnung

In Tabelle 11.1 sind alle Formen ABV, die gesamten ABV und Erwerbstätige unter 49 Jahre aufgelistet. In den, bereits vor der Zusammenlegung beschäftigungsstarken, Gruppen zwischen 30 und 49 Jahre befinden sich mit über 2 Mio. bzw. 55,1% über die Hälfte der Erwerbstätigen. Dagegen wirken die 20 bis 24-Jährigen mit 8,5% und insbesondere die unter 19-Jährigen mit 4,4% bescheiden.

Bezüglich der ABV fällt besonders der hohe Anteil jüngerer Arbeitnehmer bis 29 bei der befristeten Beschäftigung auf. Während von den gesamten Erwerbstätigen nur 24,1% in die Altersgruppen unter 29 Jahren fallen, sind es bei befristeten AV 50,0%, wobei insbesondere die 20 bis 24-Jährigen überproportional vertreten sind. Auch die freien DV sowie die geringfügig FDV werden von unter 29-Jährigen vermehrt in Anspruch genommen, wobei dies für die unter 19-Jährigen nicht zutrifft. Bei den freien DV sind speziell die 25 bis 29-Jährigen mit 20,6% (im Vergleich zu 11,3% bei den Erwerbstätigen) und bei den geringfügig freien DV die 20 bis 24-Jährigen mit 19,5% (im Vergleich zu 8,5%) überrepräsentiert.

Bei den 40 bis 49-Jährigen sind alle Formen ABV, mit einem Anteil von 26,6%, im Vergleich zur Erwerbstätigkeit (30,3%) unterproportional zu finden. Sehr gering ist der Anteil der befristeten AV (15,8%), der geringfügigen FDV (17,7%) und der geringfügigen Beschäftigung (20,8%). Die bisher noch nicht erwähnte Teilzeitbeschäftigung ist bei den unter 29-Jährigen leicht unterrepräsentiert, zwischen 30 und 49 Jahren entspricht sie mit in Summe 55,6% ca. dem Anteil der Erwerbstätigen.

Tabelle 11.2: Formen ABV und Erwerbstätige nach Altersgruppe 2008, 2. Teil

	50 - 54 a	55 - 59 a	60 - 64 a	über 65 a	Gesamt
Teilzeit	89.100 9,33%	65.800 6,89%	35.400 3,71%	48.200 5,05%	954.900 100,00%
davon: geringfügig	(23.362) 8,48%	(21.908) 7,95%	(20.329) 7,38%	(20.109) 7,30%	(275.561) 100,00%
Freie DV	1.837 7,07%	1.151 4,43%	754 2,90%	767 2,95%	25.977 100,00%
Geringfügige FDV	3.316 7,39%	2.687 5,99%	2.430 5,41%	3.643 8,12%	44.878 100,00%
befristete AV	18.000 9,84%				183.000 100,00%
ABV gesamt (ohne befristet)	94.253 9,19%	69.638 6,79%	38.584 3,76%	52.610 5,13%	1.025.755 100,00%
ABV gesamt (mit befristet)	273.085 22,59%				1.208.755 100,00%
Erwerbstätige (vier Gruppen)	435.995 11,40%	269.003 7,03%	70.445 1,84%	20.170 0,53%	3.824.324 100,00%
Erwerbstätige (eine Gruppe)	795.613 20,80%				3.824.324 100,00%

Quellen: HV (2009), BALI-Web, Statistik Austria (2009B); eigene Berechnung

Die Erwerbstätigkeit sowie die Beschäftigung im Rahmen der Formen atypischer Beschäftigung von über 50-Jährigen findet sich in Tabelle 11.2. Da für die befristeten AV nur die Anzahl der AV von über 50-Jährigen verfügbar ist, wurden zum Vergleich auch die Zahlen zu ABV gesamt und zu den Erwerbstätigen über 50 Jahre berechnet. Während die Erwerbstätigen über 50 dabei mit 20,8% ein bescheidenes Ausmaß annehmen (über 60 nur 2,4%), sind die ABV mit 22,6% in größerem Maße vertreten.

Da die befristete Beschäftigung über 50-Jähriger dabei nur 9,8% ausmachte, gilt dies nicht für diese Form. Die ABV gesamt (ohne befristete AV) weisen somit noch einen größeren Anteil auf, der sich in Summe auf 24,9% beläuft. Wenn die vier Gruppen einzeln betrachtet werden, sind es die 60 bis 64-Jährigen (3,8% im Vergleich zu 1,8% der Erwerbstätigen) und insbesondere die über 65-Jährigen (5,1% im Vergleich zu 0,5%), die überproportional vertreten sind. Besonders hoch sind dabei die Anteile der geringfügigen FDV (5,4% bzw. 8,1%), der geringfügig Beschäftigten (7,4% bzw. 7,3%) und auch der Teilzeitbeschäftigten (3,7% bzw. 5,1%). Dagegen ist die atypische Beschäftigung bei 50 bis 54-Jährigen bei allen Formen unterrepräsentiert.

Zusammenfassend sind es vor allem jüngere Arbeitnehmer bis 29 Jahre sowie, mit Ausnahme der befristeten AV, ältere Arbeitnehmer ab 60 Jahren und damit eher Randgruppen des Arbeitsmarktes, die verschiedene Formen der ABV vermehrt in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung nimmt dabei eine Sonderstellung ein, da sie nicht so stark von jüngeren Arbeitnehmern in Anspruch genommen wird. Dafür ist sie bei den altersmäßigen Kerngruppen des Arbeitsmarktes (von 30 bis 49 Jahre) stark vertreten und wird auch in großem Maße von älteren Arbeitnehmern beansprucht. Da aber vor allem Frauen Teilzeit arbeiten, trifft die Randgruppen Erklärung doch wieder zu, vorausgesetzt Frauen können als Randgruppe bezeichnet werden.

3.4.2.4 ABV nach Branchen

Als letzte Aufschlüsselung im Rahmen der Analyse der Verteilung ABV 2008 wird eine Zuteilung der ABV zu Wirtschaftsbranchen vorgenommen, durch die zugleich die These aus den theoretischen Erklärungen überprüft werden soll.

Die Erklärung der Erosion des NAV bzw. des Trends zu ABV durch Segmentations-theorien kann zwar mit den verfügbaren Daten nicht direkt verifiziert oder falsifiziert werden. Da sich die Erklärung aber vor allem auf Veränderungen im Dienstleistungs-bereich stützt, ist eine notwendige Bedingung für die Erklärung, aus Sicht des Autors, dass die Formen ABV insbesondere im Dienstleistungsbereich zu finden sind.

Für die Analyse der Verteilung nach Wirtschaftsbranchen bzw. –sektoren konnten Daten zu fünf Formen ABV ausfindig gemacht werden. Da die Zuteilung von diesen aber nach zwei verschiedenen Konzepten erfolgt, gilt es auch die Vergleichsdaten zur Erwerbstätigkeit dementsprechend abzugleichen.

Tabelle 12: Formen ABV und Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten 2008

Bezeichnung (Einteilung nach ÖNACE 2008)		Teilzeit von Unselbst. B. ¹⁾		geringfügige Beschäftigung		Unselbständige Beschäftigung	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Summe eingereicht		819.300	100%	275.561	100%	3.302.957	100%
A	Land- und Forstwirts., Fischerei	5.700	0,70%	5.198	1,89%	17.381	0,53%
B	Bergbau / Stein- u. Erdgewinnung	¹⁾		173	0,06%	5.736	0,17%
C	Verarbeit. Gew. / Herstellung Waren	59.900	7,31%	16.364	5,94%	610.149	18,47%
D	Energieversorgung	¹⁾		694	0,25%	24.261	0,73%
E	Wasserversorgung; Entsorgung	¹⁾		930	0,34%	13.699	0,41%
F	Baugewerbe / Bau	31.600	3,86%	11.177	4,06%	248.072	7,51%
G	Handel; Kfz Instandh. u. Reparatur	182.000	22,21%	50.740	18,41%	524.663	15,88%
H	Verkehr und Lagerei	23.200	2,83%	13.015	4,72%	195.780	5,93%
I	Gastgewerbe	62.400	7,62%	35.412	12,85%	180.836	5,47%
J	Information und Kommunikation	17.200	2,10%	5.141	1,87%	72.344	2,19%
K	Finanz- und Versicherungsdienstl.	24.500	2,99%	6.200	2,25%	118.386	3,58%
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	10.200	1,24%	12.638	4,59%	42.698	1,29%
M	Freiberufl., wissensch. und techn. D.	47.000	5,74%	20.739	7,53%	136.192	4,12%
N	sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	45.200	5,52%	25.222	9,15%	165.502	5,01%
O	Öffentliche Verw., Verteidigung; SV	53.600	6,54%	10.232	3,71%	536.823	16,25%
P	Erziehung und Unterricht	64.500	7,87%	13.645	4,95%	87.708	2,66%
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	128.900	15,73%	21.681	7,87%	194.466	5,89%
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	19.400	2,37%	6.269	2,27%	30.957	0,94%
S	sonstige Dienstleistungen	28.900	3,53%	12.625	4,58%	91.635	2,77%
T	Private Haushalte mit Hauspersonal	9.700	1,18%	7.397	2,68%	3.170	0,10%
U	Exterritoriale Org. u. Körperschaften	¹⁾		6	0,00%	663	0,02%
	Wirtschaftsklasse unbekannt	¹⁾		63	0,02%	1.836	0,06%

Quellen: HV (2009), Statistik Austria (2009B); eigene Berechnung

1) Werte mit weniger als 3.000 Personen wurden nicht ausgewiesen, da sie statistisch nicht interpretierbar sind

Zuerst erfolgt die Zuteilung in Tabelle 12 nach ÖNACE 2008, das die nationale Erweiterung der international verwendeten UN-Klassifikation ISIC (bzw. auf EU-Ebene: NACE) darstellt. Hierfür waren Daten zur Teilzeitbeschäftigung und zur geringfügigen Beschäftigung verfügbar. Da der HV nur die unselbständige Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen (gemäß ÖNACE 2008) einteilt, werden diese Daten zum Vergleich herangezogen. Deshalb wurden auch bei der Teilzeitbeschäftigung nur die unselbständig Beschäftigten verwendet und nicht die gesamten Erwerbstätigen.

Die Wirtschaftsabschnitte sind entsprechend der Sektoren nach der Reihe angeordnet. Der Abschnitt A entspricht dabei dem primären (Land- und Forstwirtschaft), die Abschnitte B - F dem sekundären (Industrie und Gewerbe) und die Abschnitte G - U dem tertiären Sektor (Dienstleistungen). Dabei ist zu beachten, dass im Abschnitt N (und damit im Dienstleistungssektor) die gesamte AKÜ zu finden ist, ohne Rücksicht darauf, wo die Arbeitskräfte tatsächlich beschäftigt sind (z.B. in der Industrie).

Der größte Wirtschaftsabschnitt, in Bezug auf die unselbständige Beschäftigung stellt der Abschnitt C (Verarb. Gewerbe/ Herstellung von Waren) mit 610.149 Beschäftigungen bzw. 18,5% dar. Es folgen Abschnitte im Dienstleistungssektor, die öffentliche Verwaltung (Abschnitt O) mit 16,3% und der Handel (Abschnitt G) mit 15,9%.

Bei den Formen ABV ändert sich die Reihenfolge der größten Abschnitte. Bei der Teilzeit- und der geringfügigen Beschäftigung bildet der Abschnitt G, der Handel, jeweils den größten Abschnitt mit einem Anteil von 22,2% bzw. 18,4% dieser Formen ABV. Bei der Teilzeitbeschäftigung folgt das Gesundheits- und Sozialwesen (Abschnitt Q) mit 15,7% und Erziehung und Unterricht (Abschnitt P) mit 7,9%. Bei der geringfügigen Beschäftigung sind es die Abschnitte I (Gastgewerbe) mit 12,9% und N (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen) mit 9,2%. Somit besteht eine starke Konzentration der zwei Formen ABV im Dienstleistungssektor.

In den erwähnten Abschnitten des Dienstleistungssektors sind beide Formen ABV im Vergleich zur unselbständigen Beschäftigung überproportional vertreten. Zudem gibt es auch im Abschnitt T (Private Haushalte) mit 1,2% bzw. 2,7% im Vergleich zur unselbständigen Beschäftigung mit 0,1% ein beträchtliches Ausmaß.

Unterproportional vertreten sind die zwei Formen ABV insbesondere in den zwei größten Abschnitten des sekundären Sektors, dem Verarbeitenden Gewerbe / Herstellung von Waren mit 7,3% und 5,9% (im Vergleich zu 18,5%) und im Baugewerbe mit 3,9% bzw. 4,1% (im Vergleich zu 7,5%). Zudem in der öffentlichen Verwaltung (Abschnitt O), wo die Anteile 6,5% bzw. 3,7% (im Vergleich zu 16,3%) betragen.

Noch deutlicher wird die Konzentration auf den Dienstleistungssektor, wenn die Abschnitte zu den Sektoren aufsummiert werden (Tabelle 13). Hierfür waren auch Daten zur befristeten Beschäftigung aus der Arbeitskräfteerhebung 2008 verfügbar.

Tabelle 13: Formen ABV und Beschäftigte nach Wirtschaftssectoren 2008

	Teilzeit Unselbständige ²⁾		geringfügige Beschäftigung ²⁾		befristete Beschäftigung ¹⁾		Unselbständige Beschäftigung ²⁾	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Summe eingereicht	819.300	100%	275.561	100%	182.900	100%	3.302.957	100%
1 Land- und Forstwirt.	5.700	0,70%	5.198	1,89%	¹⁾		17.381	0,53%
2 Industrie u. Gewerbe	95.700	11,68%	29.338	10,65%	28.800	15,75%	901.917	27,31%
3 Dienstleistungen	717.800	87,61%	240.962	87,44%	151.400	82,78%	2.381.823	72,11%

Quellen: HV (2009), Statistik Austria (2009B); eigene Berechnung

1) Werte mit weniger als 3.000 Personen wurden nicht ausgewiesen, da sie statistisch nicht interpretierbar sind

2) Differenz zwischen Summe der drei Sektoren und Summe eingereicht: Wirtschaftsklasse unbekannt

Während der sekundäre Sektor bezüglich der unselbständigen Beschäftigung einen Anteil von 27,3% annimmt, liegt dieser bei den Formen ABV zwischen 10 und 15%. Die höchste Konzentration der ABV auf den Dienstleistungssektor verzeichnet die Teilzeitbeschäftigung mit 87,6%, knapp gefolgt von der geringfügigen Beschäftigung mit 87,4%. Auch die befristete Beschäftigung findet sich mit einem Anteil von 82,8% in einem größeren Maße im Dienstleistungssektor als die unselbständige mit 72,1%. Damit ist die notwendige Bedingung bei dieser Zuteilung gegeben.

Die zweite Zuteilung nach Wirtschaftsbranchen, für die Daten von den Formen ABV verfügbar waren, ist jene nach Sparten und damit nach dem Konzept der WKÖ. Hierfür wurden Daten zur AKÜ (aus der Statistik der AKÜ) sowie zu EPU (aus der EPU-Auswertung der WKÖ) gefunden, wobei es sich bei der AKÜ um Beschäftigte und bei den EPU um Unternehmen handelt.

Die AKÜ und die EPU werden aufgrund unterschiedlicher Vergleichsdaten getrennt behandelt. Für die AKÜ werden zum Vergleich Daten zur unselbständigen Beschäftigung nach Sparten, von der Beschäftigungsstatistik der WKÖ 2008, und für die EPU die aktiven Spartenmitglieder der WKÖ 2009 herangezogen.

Die Zuteilung der AKÜ nach Sparten, aus der Statistik der AKÜ, erfolgt zum einen nach der Sparteneinteilung der WKÖ, die ihre Mitglieder in sieben Sparten einteilt, zum anderen werden noch zwei weitere Sparten ausgewiesen, die Land- und Forstwirtschaft und Sonstige. Da sich die Beschäftigungsstatistik der WKÖ mit den Vergleichsdaten nur über die WKÖ-Sparten erstreckt und keine Vergleichsdaten für die Sparte Sonstige gefunden wurden, werden nur die WKÖ-Sparten verglichen.

Tabelle 14: AKÜ und unselbständige Beschäftigung nach Sparten 2008

Sparte	AKÜ Arbeiter	AKÜ Angestellte	AKÜ Gesamt	Unselbst. Beschäft.
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	22.758	1.889	24.647 39,53%	569.981 25,61%
Industrie	21.742	4.313	26.055 41,78%	431.642 19,40%
Handel	3.405	1.216	4.621 7,41%	475.858 21,38%
Bank und Versicherung	20	559	579 0,93%	106.830 4,80%
Transport, Verkehr, Telekommun.	2.276	1.302	3.578 5,74%	206.772 9,29%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	808	172	980 1,57%	259.856 11,68%
Information und Consulting	221	1.675	1.896 3,04%	174.272 7,83%
Gesamt Sparten lt. WKÖ			62.356 100,00%	2.225.211 100,00%
Land- und Forstwirt.	14	1	15	
Sonstige	4.479	1.231	5.710	
Gesamt	55.723	12.358	68.081	2.225.211

Quelle: AKUPAV-Web, WKÖ (2009), eigene Berechnung

Die sieben WKÖ-Sparten werden in Tabelle 14 mit der Anzahl der AKÜ (Arbeiter und Angestellte zudem getrennt ausgewiesen) sowie den unselbständig Beschäftigten aufgelistet. Die Zuordnung von diesen zu den drei Wirtschaftssektoren ist dabei aber nicht so einfach wie bei der Einteilung nach ÖNACE 2008.

Da sich die WKÖ-Mitglieder nicht auf die Land- und Forstwirtschaft erstrecken, ist der primäre Sektor nicht vertreten. Die Sparte Industrie kann eindeutig dem sekundären Sektor zugeordnet werden und die Sparten Handel, Bank und Versicherung, Transport, Verkehr, Telekommunikation, Tourismus und Freizeitwirtschaft sowie Information und Consulting dem tertiären. Die Sparte Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung beinhaltet aber Teile des sekundären und des tertiären Sektors.

Beim Vergleich der eindeutig zuordnungsbaeren Sparten ist die AKÜ in der Industrie mit 41,8% in weit größerem Maße vertreten als die unselbständig Beschäftigten mit 18,7%. Dagegen findet sich die AKÜ in den fünf eindeutig zuordnungsbaeren Sparten des Dienstleistungssektors mit in Summe 18,7% in viel geringerem Ausmaß wie die unselbständige Beschäftigung, die sich in Summe auf 55,3% beläuft. Auffällig ist zudem, dass im Dienstleistungsbereich auch viele Angestellte überlassen werden, während es in der Industrie hauptsächlich Arbeiter sind.

In der Sparte Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung kann die größte Fachgruppe (Unterteilung der Sparten) in Bezug auf die AKÜ, die Fachgruppe Bau mit 5.214 überlassenen Arbeitskräften, ebenfalls dem sekundären Sektor zugeordnet werden.

Zusammenfassend läßt dies den Schluß zu, dass sich die AKÜ auf den sekundären Sektor konzentriert und die notwendige Bedingung, dass die Formen ABV vor allem im Dienstleistungsbereich zu finden sind, bei der AKÜ nicht gestützt wird. Da sich die segmentationstheoretische Erklärung aber nicht nur auf Veränderungen im Dienstleistungsbereich bezieht, könnte die AKÜ durch die selben Veränderungen (Abwertung des betriebsspezifischen Humankapitals) im Produktionsbereich erklärt werden.

Die selbe Zuteilung zu den WKÖ-Sparten wird nun noch für die EPU analysiert und mit den aktiven Spartenmitgliedern der WKÖ verglichen. Die EPU werden dabei in die sieben WKÖ-Sparten eingeteilt, da die EPU-Auswertung der WKÖ (Datenquelle) von den Mitgliederdaten der WKÖ ausgeht. Die Vergleichsdaten (aktive Spartenmitglieder der WKÖ) beziehen sich auf Unternehmen und ausnahmsweise nicht auf die unselbständige oder selbständige Beschäftigung.

Tabelle 15: EPU und aktive Spartenmitglieder der WKÖ 2009

Sparte	EPU¹⁾	in %	aktive WKÖ Mitglieder^{1) 2)}	in %
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	95.494	37,93%	167.711	33,65%
Industrie	3.386	1,34%	9.276	1,86%
Handel	66.547	26,43%	138.668	27,82%
Bank und Versicherung	54	0,02%	1.507	0,30%
Transport, Verkehr, Telekom.	9.434	3,75%	27.241	5,47%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	23.242	9,23%	68.437	13,73%
Information und Consulting	53.623	21,30%	85.578	17,17%
Gesamt	251.780	100,00%	498.418	100,00%

Quelle: WKÖ (2010E), Anteile: eigene Berechnung

1) Kammermitglieder mit Gewerbeberechtigungen, die in mehrere Sparten fallen, werden in jeder betroffenen Sparte erfasst; deshalb unterscheidet sich die Summe der EPU von den vorherigen Aufschlüsselungen

2) Aktive Spartenmitglieder lt. Mitgliederstatistik vom Dezember 2009

Beim Vergleich des Anteils von EPU nach Sparten mit dem Anteil von aktiven WKÖ-Mitgliedern (Tabelle 15) sind EPU in den zwei Sparten des Dienstleistungssektors Transport, Verkehr, Telekommunikation mit 3,8% (im Vergleich zu 5,5% bei allen aktiven WKÖ-Mitgliedern) und Tourismus und Freizeitwirtschaft mit 9,2% (im Vergleich zu 13,7%) unterproportional vorhanden. In der Sparte Information und Consulting, welche auch dem Dienstleistungssektor zugeordnet werden kann, zeigt sich mit 21,3% (im Vergleich zu 17,2%) aber ein anderes Bild.

In Summe sind die fünf eindeutig zuordnungsbaaren Sparten des Dienstleistungssektors mit 60,7% (im Vergleich zu 64,5%) unterrepräsentiert. Ebenfalls in geringerem Maße finden sich EPU in der Industrie (1,3% im Vergleich zu 1,9%). Somit hängt es von der Aufteilung innerhalb der Sparte Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung (37,9% im Vergleich zu 33,6%) ab, in welchem Sektor die EPU konzentriert sind.

Da diesbezüglich aber keine genauen Daten zu den Fachgruppen dieser Sparte gefunden wurden, kann keine Aussage über die Konzentration in einem bestimmten Sektor gemacht werden. Aufgrund der eindeutig zuordnungsbaaren Sparten erscheint aber der Schluß nahe, dass es keine starke Konzentration der EPU auf einen Sektor gibt und die Anteile von diesen sich nicht sehr von den Anteilen aller aktiven WKÖ-Mitglieder unterscheiden.

4 Schlußbetrachtung

Hier sollen die zu Beginn der zwei Kapitel bzw. Teile der Diplomarbeit, den theoretischen Erklärungen und der empirischen Analyse, aufgeworfenen Fragen noch in kompakter Form beantwortet werden. Weiters soll ein kritischer Blick auf die Diplomarbeit geworfen werden, versucht werden ein Conclusio aus ihr zu ziehen und ein Ausblick auf die weitere Entwicklung der ABV in Österreich zu geben.

- Was versteht man unter einem NAV und wie werden die ABV in Abgrenzung dazu definiert?

Als NAV wird eine auf unbefristete Dauer angelegte Vollzeitbeschäftigung mit kontinuierlicher Arbeitszeit und Entlohnung bezeichnet, welche sich durch die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit sowie Weisungsgebundtheit gegenüber dem Arbeitgeber auszeichnet und arbeits- sowie sozialrechtlich geregelt ist. Der Arbeitnehmer ist dabei in den Betrieb des Arbeitgebers integriert und dessen Arbeitskraft wird nicht an einen Beschäftiger überlassen.

In Abgrenzung davon werden alle Beschäftigungsformen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, als ABV definiert. Während ein NAV in den meisten Fällen bei längerfristigen Beschäftigungen in einem Unternehmen angewandt wird, zeichnen sich ABV durch ihr Unsicherheitspotential und deren kürzere Dauer aus. Eine Ausnahme bildet die Teilzeitbeschäftigung, welche auch oft auf längere Dauer angelegt wird und arbeits- und sozialrechtlich einem NAV annähernd gleichgestellt ist.

- Welche Funktionen haben die verschiedenen Beschäftigungsformen bzw. aus welchen Gründen werden diese nachgefragt?

Das NAV hat im Allgemeinen drei Funktionen, die Gewährleistung eines existenzsichernden Lohnes, die Unterstützung der langfristigen Vertragsbeziehungen und die Dekommodifizierung der Ware Arbeitskraft. Die ABV hingegen sollen kurzfristige Beschäftigungen, insbesondere durch Senkung von Fluktuationskosten, ermöglichen und die Flexibilität des Arbeitseinsatzes steigern. Zudem soll mehr Menschen ermöglicht werden, am Erwerbsleben teilzunehmen.

- Wie haben sich die Bedingungen seit den 1960er Jahren verändert, sodass es zu einem Wandel der Beschäftigungsformen gekommen ist?

Die Veränderungen seit den 1960er Jahren, welche in diversen Arbeiten als Faktoren für den Wandel identifiziert wurden, werden in der Diplomarbeit in drei Begründungsstränge eingeteilt.

Der Erste stellt ein wirtschaftlicher Strukturwandel dar, welcher bestimmt wird durch den Wandel zur Informationsgesellschaft, die Globalisierung bzw. die Expansion des Weltmarktes und weiters durch die Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor in den Industriestaaten.

Beim Zweiten werden Faktoren zusammengefasst, die im Rahmen veränderter gesellschaftlicher Ansprüche an die Erwerbsarbeit, die Entwicklung begünstigten. Darunter fallen die erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen, die Kombination von Bildung mit Arbeit sowie das höhere Bildungsniveau und die einhergehende Individualisierung.

Der dritte Begründungsstrang stellt die anhaltende Arbeitslosigkeit seit den 1980er Jahren und damit auch die Reformen des Arbeitsmarktes in den 1980er und 1990er Jahren, die der Arbeitslosigkeit entgegenwirken sollten, dar.

- Wodurch erklärt sich die ökonomische Theorie die Standardisierung in Form des NAV und somit dessen weite Verbreitung?

Im Rahmen der Arbeitsmarkttheorie bietet das neoklassische Standardmodell keine Erklärung für längerfristige AV. Diverse Erweiterungen von diesem Modell, bei denen bestimmte Annahmen gelockert bzw. ganz aufgegeben werden, können aber für eine Erklärung herangezogen werden. Erwähnenswert sind dabei die Effizienzlohntheorie (höhere Löhne als Anreiz zur Produktivitätssteigerung), die Insider-Outsider Theorie (Marktmacht durch „labor turnover costs“ auf Seiten der Arbeitnehmer), der Transaktionskosten-Ansatz (das Einstellen, die Ausbildung und der Wechsel von Arbeitnehmer ist mit Kosten verbunden) und die Segmentationstheorien, die in der Diplomarbeit die meiste Beachtung finden. Als Begründung für die Herausbildung interner Arbeitsmärkte, welche als Beschäftigungen im Rahmen von NAV betrachtet werden können, werden von diesen insbesondere arbeitsplatz- bzw. betriebsspezifische Qualifikationen identifiziert. Durch die Ausbildung von solchen Qualifikationen haben die Unternehmen ein Interesse die Arbeitnehmer längerfristig im Betrieb zu halten.

- Wie haben sich die dem NAV zugrundeliegenden Faktoren verändert und kann dadurch der beobachtete Trend hin zu ABV erklärt werden?

Die arbeitsplatz- bzw. betriebsspezifischen Qualifikationen werden durch einen Trend zur Entberuflichung, der mit der Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor und dem Wandel zur Informationsgesellschaft einhergeht, im Vergleich zu beruflichen sowie allgemeinen Qualifikationen abgewertet.

Als Ursachen für diesen Trend werden die Standardisierung von Dienstleistungen (und Produktionsabläufen), der Wandel im Bildungsbereich Richtung „Employability“, eine erhöhte Nachfrage nach extrafunktionalem Humankapital, rückläufige Unternehmensgröße sowie eine schnellere Entwertung des beruflichen und betrieblichen Wissens betrachtet.

- Welche Beschäftigungsformen können konkret in Österreich als atypisch bezeichnet werden und wie definieren sich diese?

Für die Diplomarbeit wurden die ABV in drei Gruppen eingeteilt:

1. Atypische Kontraktarbeitszeitformen (nicht vollzeittätig)
 - a. Teilzeitbeschäftigung (wöchentliche Arbeitszeit unter Normalarbeitszeit)
 - b. geringfügige Beschäftigung (Entlohnung unter Geringfügigkeitsgrenze)
2. Neue Selbständige (Grauzone zwischen Abhängigkeit und Selbständigkeit)
 - a. Freie Dienstverträge (Dauerschuldverhältnis mit eingeschränkter persönlicher Abhängigkeit)
 - b. Geringfügige freie Dienstverträge (FDV unter Geringfügigkeitsgrenze)
 - c. Werkverträge (Zielschuldverhältnisse ohne Gewerbeschein)
 - d. EPU (Unternehmen ohne abhängig Beschäftigte)
3. Zeitarbeitsformen (nur auf bestimmte Dauer angelegt)
 - a. Leiharbeit / AKÜ (Überlassung von Arbeitskräften)
 - b. befristete AV (AV, die ein vertraglich fixiertes Ende haben)

- Wie werden diese erfasst und wodurch unterscheiden sich die Datenquellen?

Die acht aufgezählten Formen atypischer Beschäftigung können nur mit Hilfe von insgesamt vier Datenquellen erfasst werden. Dies sind:

- i. Die SV-Daten des HV, welche die geringfügige Beschäftigung, FDV, geringfügige FDV und die Werkverträge erfassen. Dabei handelt es sich um die Sekundärstatistik einer stichtags- und fallbezogenen Vollerhebung der bestehenden pflichtversicherten BV in Österreich. Mit Ausnahme der Werkverträge werden die Daten monatlich erhoben und für die Jahresdaten ein Durchschnitt berechnet.
 - ii. Die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria, welche die Teilzeitbeschäftigung und die befristeten AV erfasst. Diese Erhebung wird aus dem Mikrozensus, einer Stichprobenbefragung der österreichischen Haushalte erstellt, indem mit Hilfe der Stichprobedaten auf die Gesamtbevölkerung geschlossen wird. Die Daten sind personenbezogen und umfassen Personen mit Hauptwohnsitz in Österreich.
 - iii. Die Statistik der AKÜ, welche die Leiharbeit bzw. AKÜ erfasst. Diese wird einmal jährlich erhoben, indem die Überlasser bzw. Personaldienstleister die Anzahl der Beschäftigten dem AMS übermitteln.
 - iv. Die EPU-Auswertung der WKÖ, welche die EPU's in Österreich erfasst. Dabei wird das Ausmaß mit Hilfe der Verknüpfung von Mitgliederdaten der WKÖ mit Beschäftigungsdaten der Statistik Austria geschätzt.
- Wie stellt sich die Gesamtentwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes in der zweiten Republik dar?

Die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich hat sich langfristig von etwa 3 Mio. zu Beginn der 1950er Jahre auf 3,78 Mio. im Jahr 2009 erhöht. Dabei nahm die selbständige Beschäftigung, vor allem in der Land- und Forstwirtschaft, von 1 Mio. auf etwas über 400.000 ab, während die unselbständige von 2 Mio. auf 3,4 Mio. anstieg.

Die Arbeitslosigkeit nahm von etwa 120.000 im Jahr 1955 auf etwa 30.000 im Jahr 1973 ab und stieg speziell in den 1980er Jahren wieder stark an. In Folge waren 1991 185.000 Personen arbeitslos. In den 1990er und 2000er Jahren konnte neben einem konjunkturellen Auf und Ab auch eine weitere Erhöhung im Trend festgestellt werden und 2009 waren bereits 260.000 Personen beim AMS arbeitslos gemeldet.

Des Weiteren konnte in der zweiten Republik eine Angleichung der Erwerbsquoten von Männern und Frauen beobachtet werden, da jene der Männer von über 85% auf etwa 75% fiel und jene der Frauen von etwa 50% auf über 65% anstieg. Auf der Nachfrageseite kam es zu einer Minimierung des primären Sektors und zu einer Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor.

- Was für ein Ausmaß nehmen dabei die Formen ABV in Österreich ein?

Das Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung wurde, trotz Unterschiede in der Erfassung der Datenquellen, durch Aufsummierung der Formen ABV berechnet. Die frühesten Daten erfassen die Teilzeitbeschäftigung, welche von etwa 200.000 im Jahr 1974 auf ca. 290.000 im Jahr 1989 anstieg. Durch den weiteren Anstieg und die zusätzliche Berücksichtigung von der AKÜ, freier DV, Werkverträge und der befristeten Beschäftigung erreichte das Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung im Jahr 2000 in Summe bereits etwas über 800.000 BV.

Bis 2003, wo auch die geringfügigen FDV hinzugezählt werden, steigt diese Zahl nur leicht auf etwa 920.000. In den Jahren darauf führt neben dem sonstigen Anstieg die Umstellung auf die direkte Frage nach Teilzeit bei der Arbeitskräfteerhebung und die Berücksichtigung von EPU zu einer sprunghafteren Entwicklung und im Jahr 2009 beträgt das ermittelte Gesamtausmaß bereits über 1,5 Mio. BV in Österreich.

- Wie verteilen sich die einzelnen Formen auf die Bevölkerung und wird die These aus den theoretischen Erklärungen empirisch gestützt?

In der Diplomarbeit werden die Verteilung der ABV nach Geschlecht, Bundesländer, Alter und Branchen aufgeschlüsselt und analysiert.

Nach Geschlecht ergeben die ABV gesamt einen Frauenanteil von 67%, der vor allem durch den hohen Anteil bei der Teilzeit- (81%) und der geringfügigen Beschäftigung (67%) zustande kommt. Die AKÜ stellt mit 20% eine Ausnahme dar.

Nach Bundesländer gibt es in Summe bei den ABV keine Konzentration im Vergleich zu den gesamten Erwerbstätigen. Einzelne Formen sind jedoch konzentriert auf bestimmte Bundesländer. Beispiele hierfür sind die freien DV und die geringfügig FDV in Wien, die AKÜ in Oberösterreich und der Steiermark, befristete AV in Tirol und EPU in Niederösterreich.

Nach Altersgruppen sind jedoch Unterschiede erkennbar. Die Formen ABV sind insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmern bis 29 Jahre und bei älteren ab 60 Jahre überproportional zu finden. Eine Ausnahme davon bildet die Teilzeitbeschäftigung, welche auch bei den 30 bis 49-Jährigen stark vertreten ist.

Nach Branchen sind die Teilzeit-, die geringfügige sowie die befristete Beschäftigung auf den tertiären Sektor konzentriert, was die These, zumindest teilweise stützt.

Kritisch betrachtet, bleibt zuerst festzuhalten, dass die behandelte Thematik fast zu umfassend gewählt wurde. Die ABV als Ganzes sind zum einen theoretisch schwer mit einer einzigen Erklärung vereinbar, da sie, wie auch im empirischen Teil bei der Behandlung des prekären Charakters bemerkt, sehr heterogen sind. Diesbezüglich ist aus Sicht des Autors auch die von ihm versuchte theoretische Erklärung mit Hilfe der Segmentationstheorien nicht für alle Formen ABV (insbesondere nicht für die Teilzeitbeschäftigung) anwendbar. Die Erklärung gilt vor allem für Formen, bei denen es keine bzw. eine sehr eingeschränkte Bindung an ein Unternehmen gibt. Neben den Formen in der Gruppe Neue Selbständige betrifft dies auch die AKÜ und in gewissem Maße befristete AV.

Zum anderen ist das im empirischen Teil durch Aufsummierung der Formen ABV gewonnene Gesamtausmaß atypischer Beschäftigung in Österreich, aufgrund der Doppelzählungen aber auch durch die verschiedenen Datenquellen, nicht korrekt bzw. nur eine überschätzte Annäherung. Die resultierenden Zahlen sind weder als Personen, als Unternehmen noch als BV interpretierbar und bilden, aufgrund der beschriebenen Unterschiede in der Erfassung, eine Mischform von diesen.

So hätte eine Untersuchung über nur eine bzw. auch mehrere, aber aus gewissen Gründen ausgewählte Formen ABV (z.B. dieselbe Datenquelle oder die theoretische Erklärung für alle gültig) im Nachhinein betrachtet mehr Aussagekraft.

Dennoch hat eine Gesamtanalyse, vor allem weil die atypische Beschäftigung als Ganzes definiert wird, seine Berechtigung und es gibt für Österreich bisher nur wenige Arbeiten, die das Phänomen versuchen in der ganzen Breite zu analysieren. Die einzige Analyse der Verteilung der gesamten ABV in Österreich, die mir bekannt ist, bezieht sich auf den Frauenanteil und findet sich in Bock-Schappelwein/ Mühlberger (2008: 949).

Die empirische Analyse in der Diplomarbeit konzentrierte sich auf das Ausmaß und vor allem die Verteilung der ABV. Damit ist diese nur durch einen dünnen Faden mit den theoretischen Erklärungen verbunden, indem die Verteilung der ABV nach Branchen verwendet wurde, um die, vor allem auf Veränderungen im Dienstleistungsbe- reich begründete, Erklärung zu stützen. Dies hatte auch pragmatische Gründe, da

die in der Diplomarbeit verwendeten Daten ohne großen Aufwand verfügbar waren. Zudem hat eine gemeinsame Analyse von allen ABV nach den in der Diplomarbeit ausgewählten Kriterien, aufgrund der erwähnten Seltenheit, auch eine Berechtigung.

Ökonomisch betrachtet wären aber andere Aspekte, insbesondere die unterschiedliche Beanspruchung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von NAV und ABV als Konnex zur Überprüfung der Erklärung zweckmäßiger gewesen. Diesbezüglich sei auf die mehrmals zitierte Arbeit von Brehmer/ Seifert (2007) verwiesen, die im Rahmen einer ökonometrischen Analyse das unterschiedliche Prekaritätsausmaß von NAV und ABV für Deutschland untersuchen und dafür u.a. die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen als Kriterium heranziehen.

Im Hinblick auf den prekären Charakter der ABV sei weiters auf die Arbeit „Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich“ von Tamara Geisberger und Käthe Knittler verwiesen, welche in den Statistischen Nachrichten 06/2010 erschienen ist. Die Autorinnen untersuchen die Betroffenheit von Niedriglohnbeschäftigung sowie die Entlohnung von NAV im Vergleich zu den Formen ABV, wobei weitere Kriterien wie Bildungsniveau, Alter und Branche zusätzlich berücksichtigt werden.

Trotz der beschriebenen Ungenauigkeiten kann als Schlußfolgerung aus dem empirischen Teil gezogen werden, dass ein signifikanter Trend zu ABV in den letzten Jahren erkennbar ist. Sogar im Krisenjahr 2009 gab es im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg bei der Summe ABV, während die unselbständige Beschäftigung rückläufig war. Dieser Anstieg betraf aber auch hier nicht alle Formen ABV und insbesondere bei der AKÜ nahm die Beschäftigung auch beträchtlich ab.

Ob und wie sich die ABV weiter entwickeln, ist schwer prognostizierbar. Sie werden auf jeden Fall eine größere Rolle spielen, als in den letzten 20 Jahren und die Erwerbsformen werden so bunt bleiben, wie sie mittlerweile sind. Die große Frage wird sein, ob die ABV auch in die Kerngruppen des Arbeitsmarktes vordringen werden.

Bei der Teilzeitbeschäftigung ist dies bereits der Fall, was aus meiner Sicht aber ein Einzelfall unter den Formen ABV bleiben wird. Aufgrund der Ähnlichkeit zu einem NAV wird die Teilzeitbeschäftigung ebenso in den meisten Fällen bei langfristigen,

stabilen Beschäftigungen angewandt. Der Grund für Teil- und nicht Vollzeit liegt aber hauptsächlich in der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit der Reproduktionsarbeit, welche hauptsächlich auf den Schultern von Frauen lastet, die dadurch nicht vollzeittätig sein können. Der hohe Frauenanteil mit über 80% bestätigt dies.

Es besteht vor allem bei den Kerngruppen des Arbeitsmarktes, gemeint sind 30 bis 59-Jährige, immer noch ein großes Interesse an fixen, langfristigen AV von beiden Seiten, den Arbeitnehmern und den Unternehmen. Die Arbeitnehmer können mit einer gesicherten Entlohnung sowie Absicherung besonderer Ereignisse rechnen und das Leben dadurch besser gestalten und planen. Aber auch die Unternehmen haben an einer solchen gesicherten Planung ein Interesse, da sie mit einer gleichbleibenden oder zumindest ähnlichen Leistungserbringung rechnen können und aufgrund diverser Weiterbildungsmaßnahmen die Beschäftigten im Betrieb halten wollen. Das NAV wird aufgrund dessen voraussichtlich die dominante Beschäftigungsform in Österreich bleiben.

Nur werden diverse Formen ABV in einigen Lebensabschnitten und für bestimmte Berufsgruppen Usus werden bzw. bleiben. Neben Schülern und Studierenden betrifft dies im Rahmen der Neuen Selbständigen mehr Berufsgruppen als dies früher im Rahmen der freien Berufe wie Journalisten oder Rechtsanwälte der Fall war (u.a. pädagogische oder Betreuungstätigkeiten). Zudem werden durch die gesetzlichen Bestimmungen Pensionisten, Arbeitslose und Asylsuchende geringfügige Beschäftigungen weiter vermehrt in Anspruch nehmen.

Insbesondere bei Berufseinsteigern wird weiters aufgrund der großen Auswahl an Arbeitskräften, durch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, die Palette der ABV zur Erprobung der Arbeitskräfte weiter ausgeschöpft werden. Ein Bereich, in den die ABV, voraussichtlich im Rahmen der AKÜ, doch in Kerngruppen des Arbeitsmarktes vordringen könnten, sind die einfachen bzw. Hilfsberufe, für die nur wenig Qualifikationen erforderlich sind.

Literaturverzeichnis

abif & *SORA*, Atypische Beschäftigung. Merkmale und Typen von Prekarität. Endbericht (Wien 2002). Zu finden unter:

http://www.abif.at/deutsch/download/Files/24_AtypischeBeschaeftigung-Endbericht.pdf, abgerufen am 24.04.2010

Doris *Bammer*, Petra *Völkerer*, Petra *Ziegler*, Prekarisierung und (Über-) Lebensstrategien. Projektbericht für die Hochschuljubiläumsstiftung der Stadt Wien (Wien 2008). Zu finden unter:

http://www.forschungswerkstatt.org/daten/Endbericht_Prekarisierung.pdf, abgerufen am 31.08.2010

Julia *Bock-Schappelwein*, Ulrike *Mühlberger*, Beschäftigungsformen in Österreich. Rechtliche und quantitative Aspekte. WIFO Monatsberichte 12/2008 (Wien 2008). S. 941 – 951

Gerhard *Bosch*, Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe: Perspektiven von Arbeitszeit und Qualifizierung. Tagungsdokumentation zur Netzwerktagung der Kooperationsstellen Hochschulen-Gewerkschaften an der TU Braunschweig am 11. Februar 2004 (Seesen 2005). Zu finden unter:

<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb0203/02-bosch.pdf>, abgerufen am 12.11.2009

Wolfram *Brehmer*; Hartmut *Seifert*, Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse (WSI Diskussionspapier Nr. 156, Düsseldorf 2007). Zu finden unter:

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_156.pdf, abgerufen am 05.11.2009

Ulrich *Brinkmann*, Klaus *Dörre*, Silke *Röbenack*, Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. (Friedrich-Ebert Stiftung, Bonn 2006).

Zu finden unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>, abgerufen am 31.08.2010

Birgit *Dörfler*, Arbeitsangebot, flexible Beschäftigungsverhältnisse und Insider-Outsider Problematik (Diplomarbeit, Wien 1998)

Alexander *Eder*, Prekäre Beschäftigung in Österreich. Ausmaß und Auswirkungen auf die Formen politischer Interessenvertretung (Diplomarbeit, Innsbruck 2009). Zu finden unter:

http://workflex.files.wordpress.com/2009/03/alexander_eder_prekare-beschaeftigung-in-osterreich.pdf, abgerufen am 24.04.2010

Marcel *Fink*, Andreas *Riesenfelder*, Petra *Wetzel*, Arbeitskräfteüberlassung und Neue Selbständige. Endbericht L&R Sozialforschung (Wien 2005)

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (*GPA-djp*), Leitfaden durch den Paragraphendschungel 2008 für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen (Wien, 2008)

Kurt *Greussing*; Eva *Häfele*, Schicksal Prekarität? Maßnahmen für Vorarlberg. Studie der AK Vorarlberg (Feldkirch 2008). Zu finden unter:

http://www.ak-vorarlberg.at/bilder/d69/prekaritaet_endbericht.pdf, abgerufen am 31.08.2010

Elisabeth *Holzinger*, Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. AMS Report (Wien 2001)

Nina *Kalab*, Atypische Beschäftigung in Österreich. Motive, Arbeitsverträge und Entlohnungssysteme aus Mitarbeiter- und Unternehmenssicht (Diplomarbeit, Wien 2007). Zu finden unter:

http://othes.univie.ac.at/301/1/12-22-2007_0202448.pdf, abgerufen am 24.04.2010

Berndt *Keller*, Hartmut *Seifert*, Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In Berndt *Keller*, Hartmut *Seifert* (Hg.), Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken (Berlin 2007). S. 11 - 25

Marcel *Kirisits*, Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark. Studie der AK Steiermark (Graz 2002)

Ingrid *Kubin*, Peter *Rosner*, Arbeitsmarktpolitik. Theoretische Grundlagen und österreichische Institutionen. In Ewald *Nowotny*, Georg *Winkler*, Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs (Wien 1994). S. 82 – 119

Brigitte *Mitterndorfer*, Motive und soziale Hintergründe für atypische Beschäftigung – Push oder Pull? (Diplomarbeit, Wien 2005), Zu finden unter:

<http://stud4.tuwien.ac.at/~e9540484/brigitte/diplom.pdf>; abgerufen am 31.08.2010

Ulrike *Mühlberger*, Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich (Wien 2000)

Elisabeth *Rolzhauser-Kantner*, Atypisch beschäftigt? Typisch weiblich? In: Christine *Stelzer-Orthofer*, Irmgard *Schmidleithner*, Elisabeth *Rolzhauser-Kantner* (Hg.), Zwischen Wischmopp und Laptop. Atypische Frauenarbeit (Wien 2008). S. 45 – 54

Kurt W. *Rothschild*, Theorien der Arbeitslosigkeit. Einführung, 2. Auflage (München/Wien 1994)

Gilles *Saint-Paul*, Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective (Cambridge/London 1996)

Werner *Sengenberger*, Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Werner *Sengenberger* (Hg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation (Frankfurt am Main/ New York 1978). S. 15 - 42

Werner *Sesselmeier*, Gregor *Blauermel*, Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick (Heidelberg 1997)

Werner *Sesselmeier*, (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? In: Berndt *Keller*, Hartmut *Seifert* (Hg.), Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken (Berlin 2007). S. 67 - 80

Bettina *Stadler*, Daten zu atypischer Beschäftigung in Österreich. Statistische Nachrichten 12/2005 (Wien 2005). S. 1093 – 1100

Emmerich *Tálos* (Hg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Europa/ USA (Wien 1999)

Emmerich *Tálos*, Dimensionen prekärer Beschäftigung in europäischen Metropolregionen - Risiken und Chancen am Beispiel von Wien (Vortrag 2008). Zu finden unter:

http://staatswissenschaft.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_staatswissenschaft/n/Talos_Docs/VortragBrandenburg-Talos.pdf, abgerufen am 13.02.2010

Thomas *Wagner*, Elke J. *Jahn*, Neue Arbeitsmarkttheorien. 2. Auflage (Stuttgart 2004)

Datenquellen

AKUPAV-Web, Freie Abfrage aus der Datenbank, Zu finden unter:

<https://akupav.eipi.at/akupav/>

BALI-Web, Freie Abfrage aus der Datenbank, Zu finden unter:

<http://www.dnet.at/bali/User2008.aspx>

BMWF (2007), Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2007 (Wien 2007); Zu finden unter:

http://www.equi.at/dateien/SB_Studierende_2007_Book_pri.pdf, abgerufen am 01.10.2010

ELIS-Web (2010A), Zeitreihe Erwerbspersonen; Zu finden unter:

http://www.dnet.at/elis/Tabellen/arbeitsmarkt/zeitreih_Erwerbsart.pdf; abgerufen am 26.05.2010

ELIS-Web (2010B), Zeitreihe Erwerbsquoten; Zu finden unter:

http://www.dnet.at/elis/Tabellen/arbeitsmarkt/zeitreih_ErwerbsQ.pdf; abgerufen am 26.05.2010

ELIS-Web (2010C), Zeitreihe Offene Stellen; Zu finden unter:

http://www.dnet.at/elis/Tabellen/arbeitsmarkt/zeitreih_OS.pdf; abgerufen am 30.05.2010

ELIS-Web (2010D), Entwicklung der atypisch Erwerbstätigen, Zu finden unter:

http://www.dnet.at/elis/Tabellen/arbeitsmarkt/atypische_jahr.pdf; abgerufen am 31.08.2010

HV / Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2009), Statistische Daten der Sozialversicherung. Beschäftigte in Österreich. Jahresdurchschnitt 2008 (Wien 2009)

Statistik Austria (2009A), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen Hauptergebnisse 1977 – 2008 (Wien 2009); Zu finden unter:

http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=037417, abgerufen am 01.10.2010

Statistik Austria (2009B), Arbeitskräfteerhebung 2008, Ergebnisse des Mikrozensus (Wien 2009); Zu finden unter:

http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=041730; abgerufen am 31.08.2010

Statistik Austria (2010A), Ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten 1955 – 2009 aus der Hochschulstatistik. Erstellt am: 29.07.2010., Zu finden unter:

http://www.statistik.at/web_de/static/ordentliche_studierende_an_oeffentlichen_universitaeten_1955_-_2009_021631.pdf, abgerufen am 01.10.2010

Statistik Austria (2010B), Wanderungsbilanz Österreichs und der Bundesländer mit dem Ausland seit 1961; Zu finden unter:

http://www.statistik.at/web_de/static/wanderungsbilanz_oesterreich_und_der_bundeslaender_mit_dem_ausland_seit_19_022921.pdf; abgerufen am 31.05.2010

Statistik AKÜ, Stichtagserhebung am 31.7. des Berichtsjahres, Daten für:

1989 – 1998 aus: Mühlberger (2000): S. 75

1998 – 2004 aus: Mitterndorfer (2005), S. 41

2004 – 2009 vom AKUPAV-Web

WKÖ (2009), Beschäftigungsstatistik 2008, Beschäftigung nach Sparten

WKÖ (2010A), Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren; Zu finden unter:

<http://wko.at/statistik/Extranet/Langzeit/Lang-Beschaefigtenstruktur.pdf>, abgerufen am 31.05.2010

WKÖ (2010B), EPU-Auswertung der Jahre 2006-2009; Erläuterungen unter:

http://wko.at/statistik/epu/Erlaeuterungen_Internet.pdf

WKÖ (2010C), Fact Sheet Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2010, Zu finden unter:
http://portal.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?AnqID=1&DocID=762698&ConID=465684;
abgerufen am 31.08.2010

WKÖ (2010D), Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2009 nach Bundesländern, Zu
finden unter:
<http://wko.at/statistik/EPU/EF%20GmbH%20Bld.pdf>; abgerufen am 31.08.2010

WKÖ (2010E), Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2009, EPU-Anteil nach Sparten
(Mehrfachmitgliedschaften), Zu finden unter:
<http://wko.at/statistik/EPU/EF%20GmbH%20EPU-Anteil%20-%20Sparten.pdf>;
abgerufen am 31.08.2010

Anhang

Zusammenfassung

Die vorliegende Diplomarbeit liefert eine ökonomische und theoriebasierte Erklärung für den Trend zur atypischen Beschäftigung und gibt die Entwicklung und Verteilung der atypischen Beschäftigung in Österreich wieder.

Die theoriebasierte Erklärung versucht dabei die Basis für die standardisierte Arbeitsform des Normalarbeitsverhältnis, von dem die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Abgrenzung definiert werden, zu begründen und in Folge zu betrachten, ob sich diese Basis in einer Form verändert hat, die den Trend erklärt. Zu diesem Zweck werden die Begründungen interner Arbeitsmärkte, welche als Beschäftigungen im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnis interpretiert werden können, von den Segmentationstheorien herangezogen. Die drei behandelten segmentationstheoretischen Ansätze identifizieren alle betriebsspezifische Qualifikationen als Basis. Da durch die Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor und den Trend zur Informationstechnologie ein Trend zur Entberuflichung einhergeht, der die betriebsspezifischen gegenüber den allgemeinen und berufsfachlichen Qualifikationen abwertet, bildet diese Abwertung eine Schwächung der Basis des Normalarbeitsverhältnis und damit eine Erklärung für den Trend.

Für die Darstellung der Entwicklung und Verteilung der atypischen Beschäftigung in Österreich werden die Formen atypischer Beschäftigung in Österreich zuerst abgegrenzt und gegliedert. Dabei werden acht ausgewählte Formen in drei Gruppen gegliedert und genauer beschrieben, wobei sie auch hinsichtlich arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen beleuchtet werden. Um alle Formen empirisch erfassen zu können, müssen vier Datenquellen herangezogen werden. Demnach erreichte das Gesamtausmaß im Jahr 2000 in Summe über 800.000. Bis 2003 stieg dieses nur leicht auf etwa 920.000 und in den folgenden Jahren stieg das Gesamtausmaß wieder stärker und betrug im Jahr 2009 bereits über 1,5 Millionen.

Abstract

The present thesis provides an economic and theory-based explanation for the trend to atypical employment and displays the development and the distribution of the forms of atypical employment in Austria.

The theory-based explanation tries to originate the basis of standardized employment of the so called “normal employment contract”, from which the atypical employment forms are defined in differentiation. Furthermore it observes if this basis changed in a way, which can explain the trend. For this purpose the origins of internal labor markets, which can be interpreted as employment within a normal employment contract, based on Labor Market Segmentation Theory are used. All three discussed approaches identify corporate certifications as basis. Since the shift from secondary to tertiary sector and the trend to information technologies involve a trend that depreciates corporate versus profession-wide and general certifications, this constitutes a weakening of the basis of normal employment contracts and hence an explanation for the trend.

In order to display the development and the distribution of atypical employment in Austria the forms of atypical employment are defined. In doing so the eight forms are grouped to three types of forms and described concerning industrial law and social insurance. To measure all forms quantitatively it is necessary to collect data from four different data sources. Thus the amount of atypical employment in Austria exceeded 800.000 in the year 2000. Until 2003 this number slightly changed to about 920.000 but in the years there on the amount increased to over 1.5 million in 2009.

Lebenslauf des Autors

PERSÖNLICHE DATEN

Name: ANDREAS GRAFL
Geburtsdatum: 10. Jänner 1982
Geburtsort: Bludenz, Vorarlberg

BILDUNGSWEG

1996 - 2001 Bundeshandelsakademie Bludenz
Ausbildungszweig: Controlling und Jahresabschluss
2002 - 2010 Studium der Volkswirtschaft an der Hauptuni Wien
Diplomarbeit: „Atypische Beschäftigung - Segmentationstheoretische Erklärung und empirische Analyse der Entwicklung in Österreich“
SoSe 2006 Auslandssemester an der Universidad de Alicante, Spanien

BERUFSERFAHRUNG

2003 - 2004 Immobilienverwaltung Dkfm. Heide Maritzak, 1080 Wien
laufende Buchungen, BK- und HE-Abrechnungen; Teilzeit
2009 - 2010 Samsung Electronics Austria, 1020 Wien
Temporary Assistant, Customer Service; Teil- und Vollzeit
2010 Bundeswettbewerbsbehörde (BWB), 1020 Wien
Unterstützung bei Datenanalyse; 1-monatiges Volontariat
2010 Arbeiterkammer Vorarlberg, 6800 Feldkirch
Mithilfe Studie über Lohnverteilung in V., Ferialpraktikum

POLITISCHE TÄTIGKEIT

September 2003 – Juni 2005
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH), Mandatar der Fakultätsvertretung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Informatik

ZIVIL-/PRÄSENZDIENST

2001 – 2002 1-jähriger Zivildienst im Krankenhaus der Stadt Bludenz

PROJEKTE UND SEMINARARBEITEN WÄHREND DES STUDIUMS (AUSWAHL)

WiSe 2002/03 Sozialpolitik und Verteilung
UK Politische Ökonomie, Prof. Peter Rosner
SoSe 2007 Ein Vergleich des Chapter 9 mit dem SDRM
SE Entwicklungspolitik, Prof. Kunibert Raffer
WiSe 2007/08 Untersuchung von Konjunkturzyklen auf Stationarität und
Approximation durch ARMA Prozesse
UK Angewandte Zeitreihenanalyse, Prof. Robert Kunst
SoSe 2009 Carl Menger's Grundsätze aus erkenntnistheoret. Sicht
SE Philosophy-Politics-Economics, Prof. Karl Milford