

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

1. Zum Begriff "atypische Beschäftigung"

Wenn in den Nachkriegsjahrzehnten von Erwerbsarbeit die Rede war, so wurde darunter eine vollzeitige, dauerhafte Beschäftigung mit geregelter Normalarbeitszeit verstanden. Diese bildete zugleich den zentralen Adressaten sozialstaatlicher Schutznormen und Leistungen. In der Sozialwissenschaft wird dafür der Begriff "Normalarbeitsverhältnis" verwendet. Seit einiger Zeit sind internationalweit Abweichungen von diesem Normalarbeitsverhältnis konstaterbar, die in den Begriffen atypische Beschäftigung, *contingent employment*, *non-standard employment* gefasst werden.

Gemeint damit ist Erwerbsarbeit in Form der Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, befristeter oder geringfügiger Beschäftigung, Telearbeit, Arbeit auf Abruf sowie sogenannte scheinselfständige Beschäftigung. Diese verschiedenen Formen von Erwerbsarbeit weichen vom Normalarbeitsverhältnis sowohl im Hinblick auf die Dauer und Kontinuität als auch damit ermöglichter sozialer und materieller Teilhabechancen ab – ungeachtet dessen, dass atypische Beschäftigung nicht grundsätzlich und in allen Ausprägungen mit "prekärer Beschäftigung" oder Marginalisierung ident ist.

2. Entwicklungstrends

2.1. International

Soweit zu den angeführten Formen international empirische Daten vorliegen, kann konstatiert werden, dass erstens atypische Beschäftigung unübersehbar im Vormarsch begriffen ist. Die Ausbreitung erfolgt allerdings mit durchaus unterschiedlichem Tempo und mit verschiedener Reichweite in den einzelnen Ländern. Wir können zweitens davon ausgehen, dass es sich bei dieser seit den 70er Jahren konstaterbaren Entwicklung nicht um einen kurzfristigen Konjunkturunbruch handelt, sondern dass die Veränderung in Richtung Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen eine andauernde ist. Anders gesagt: Der konstaterbare Entwicklungstrend ist ein unumkehrbarer. Drittens zeigt sich, dass atypische Beschäftigung meist mehr, bei Formen wie der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung in weitaus überwiegenderem Ausmaß von Frauen geleistet wird.

Quantitativ am besten erfassbar ist die Entwicklung in Richtung Verbreitung atypischer Beschäftigung an jener Beschäftigungsform, die dem Normalarbeitsverhältnis vielfach noch am nächsten kommt: der Teilzeitarbeit. Generell gesagt hat sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Zeitraum der letzten 20 Jahre beträchtlich erhöht.

Tabelle 1: Teilzeitquoten in % aller Beschäftigten

Belgien	1973:	3,8	1990:	10,9	1998:	15,7
Dänemark	1973:	17,0	1990:	23,3	2000:	21,7
Bundesrepublik Deutschland	1973:	10,1	1990:	15,2	2000:	19,4
Griechenland	1983:	6,5	1990:	4,1	2000:	4,6
Spanien	1988:	5,1	1990:	4,8	2000:	8,2
Frankreich	1973:	5,9	1990:	11,9	2000:	16,9
Irland	1979:	5,1	1990:	8,1	2000:	16,6
Italien	1980:	6,0	1990:	4,9	2000:	8,8
Luxemburg	1973:	5,8	1990:	6,9	2000:	11,3
Niederlande	1979:	17,0	1990:	31,8	2000:	41,2
Österreich	1974:	6,0	1990:	8,5 ¹	2000:	17,2
Portugal	1979:	7,8	1990:	6,0	2000:	10,7
Finnland	1979:	6,7	1990:	7,2	2000:	12,2
Schweden	1979:	23,6	1991:	24,9	2000:	22,8
Vereinigtes Königreich	1973:	16,0	1990:	21,7	2000:	24,9
USA	1973:	15,6	1990:	16,9	1999:	13,3

¹ Nach Lebensunterhaltskonzept: 13 bis 35 Wochenstunden

Quellen: Zusammenstellung aus den Länderanalysen in Tálos 1999, OECD Employment Outlook (div. Jahre) und Eurostat Erhebung über Arbeitskräfte 2000; USA 1999: OECD Employment Outlook 2000.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich an dieser Beschäftigungsform in besonderer Weise.

Tabelle 2: Teilzeitarbeit: Teilzeitquoten in % aller Beschäftigten und Anteil von Frauen

Land	Teilzeitquoten		Anteil von Frauen An allen Teilzeit- beschäftigten
	Männer	Frauen	
Belgien	1973: 1,0 1998: 3,5	1973: 15,6 1998: 33,3	1998: 89,5
Dänemark	1973: 1,9 1999: 9,6	1973: 40,3 1999: 33,9	1973: 93,4 1999: 75,1
Bundesrepublik Deutschland	1970: 0,6 1999: 4,9	1970: 18,1 1999: 37,2	1999: 85,3
Griechenland	1983: 3,7 1999: 3,3	1983: 12,1 1999: 10,5	1983: 61,2 1999: 64,7
Spanien	1988: 1,9 1997: 3,0	1988: 12,4 1997: 17,6	1988: 74,3 1997: 76,9
Frankreich	1973: 1,7 1999: 5,6	1973: 12,9 1999: 31,7	1973: 82,3 1999: 82,4
Irland	1979: 2,1 1999: 7,4	1979: 13,1 1999: 30,6	1979: 71,2 1999: 74,1
Italien	1973: 3,7 1999: 3,4	1973: 14,0 1999: 15,7	1973: 58,3 1999: 72,3
Luxemburg	1973: 1,0 1999: 1,8	1973: 18,4 1999: 24,6	1973: 87,5 1999: 89,5
Niederlande	1979: 5,5 1999: 17,9	1979: 44,0 1999: 68,6	1979: 76,4 1999: 74,0
Österreich	1974: 0,9 ¹ 1999: 4,4 ²	1974: 14,6 ¹ 1999: 32,5 ²	1974: 91,0 ¹ 1999: 85,0 ²
Portugal	1979: 2,5 1999: 6,3	1975: 16,5 1997: 16,7	1979: 80,4 1999: 68,5
Finnland	1979: 3,2 1999: 7,9	1979: 10,6 1999: 17,0	1979: 74,7 1999: 66,3
Schweden	1979: 5,4 1999: 9,4	1979: 46,0 1999: 40,0	1979: 87,5 1999: 80,0
Großbritannien	1973: 2,3 1999: 8,9	1973: 39,1 1999: 44,4	1973: 90,9 1999: 80,3
USA	1973: 8,6 1999: 8,1 ³	1973: 26,8 1999: 19,0 ³	1973: 66,0 1999: 68,4 ³

¹ Nach dem Lebensunterhaltskonzept.

² Nach dem Labour-Force Konzept (Eurostat).

³ Daten aus: Employment Outlook 2000.

Quellen: Länderanalysen in Tálos 1999 und Eurostat Labor Force Survey 1999.

Befristete Beschäftigung weist einen im Vergleich zur Teilzeitarbeit geringeren, im Vergleich zu Leiharbeit jedoch höheren, Verbreitungsgrad auf.

Tabelle 3: Anteil befristeter Beschäftigung in % der abh. Beschäftigung

	1983	2000
Belgien	5,4	9,0
Dänemark	12,5	10,2
Bundesrepublik Deutschland	10,0	12,7
Griechenland	16,3	13,1
Spanien	15,6	32,1
Frankreich	3,3	15,0
Irland	6,1	4,6
Italien	6,6	10,1
Luxemburg	2,3	3,4
Niederlande	5,8	14,0
Österreich	6,0 ¹	7,9
Portugal	14,4	20,4
Finnland	11,1	17,7
Schweden	12,0	14,7
Vereinigtes Königreich	5,5	6,7
USA	–	2,2 ²

¹ Für Österreich Daten für das Jahr 1995

² 1994

Quellen: OECD Employment Outlook und Eurostat Labour Force Survey.

Tabelle 4: Leiharbeit: Beschäftigung bei Leiharbeitsunternehmen, 1999

Länder	Leiharbeit in % der Gesamtbeschäftigung
Belgien	1,65
Dänemark	0,20
Deutschland	0,70
Spanien	0,80
Frankreich	2,70
Irland	0,60
Niederlande	4,00
Österreich	0,70
Portugal	1,00
Schweden	0,80
Großbritannien	2,10
Schweiz	0,80*
Norwegen	0,40*
Japan	0,40*
USA	1,80*

Quelle: Eurostat Labour Force Survey 1999 und Panorama der EU-Industrie, Brüssel 1997, 25/76.

* Werte für 1995.

Die Verbreitung sogenannter geringfügiger Beschäftigung ist quantitativ schwer bestimmbar: Nur in einem Teil der Länder wird Teilzeitarbeit überhaupt explizit entlang von Zeit- oder Einkommensgrenzen differenziert (siehe Tálos 1999, S. 426).

Schwierig ist es, das Phänomen "scheinselbständige Beschäftigung" quantitativ zu erfassen. Die Bestimmung dieser Erwerbsarbeitsform ist international sehr unterschiedlich, wobei Abgrenzungen zu traditioneller Selbständigkeit einerseits und abhängiger Beschäftigung andererseits oft in einer Grauzone zu liegen kommen.

2.2. Österreich

Für die Situation in Österreich kann insgesamt gelten, dass atypische Beschäftigungsformen einen relativ kleinen - gleichwohl jedoch stetig wachsenden - Teil der Gesamtbeschäftigung ausmachen.

Tabelle 5: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1974–1999 nach dem Lebensunterhaltskonzept

	1974	1979	1983	1988	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Teilzeitbeschäftigte (Frauen, absolut)	155.300	163.000	181.100	213.100	243.400	273.400	305.300	300.800	323.000	336.000	352.000	380.400	402.400
Teilzeitbeschäftigte (Männer, absolut)	15.800	(13.800)	15.500	21.500	29.000	38.100	40.300	50.400	47.600	50.000	59.000	65.400	62.200
Teilzeitbeschäftigte (zusammen, absolut)	171.200	176.700	196.600	234.600	272.400	311.500	345.600	351.200	370.700	385.000	410.000	445.800	464.600
Teilzeitquote (erwerbstätige Frauen)	14,6	15,0	16,4	17,2	18,7	18,5	20,4	21,6	23,4	24,2	25,0	26,8	27,9
Teilzeitquote (erwerbstätige Männer)	(0,9)	(0,8)	0,8	1,1	1,5	1,8	1,9	2,4	2,2	2,4	2,8	3,2	3,0
Teilzeitquote (erwerbstätige Frauen und Männer)	6,0	6,1	6,6	7,5	8,5	8,8	9,7	10,1	10,6	11,1	11,8	12,7	13,2
unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Frauen, absolut)	135.800	141.900	158.500	182.700	210.400	240.500	269.600	267.300	284.200	295.400	316.600	341.400	360.700
unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Männer, absolut)	(8.900)	(9.600)	(10.800)	15.800	20.800	29.400	40.300	37.800	34.200	36.800	44.300	49.000	47.000
unselbständig Teilzeitbeschäftigte (zusammen, absolut)	144.700	151.500	169.300	198.400	231.200	269.900	345.600	305.100	318.400	332.200	360.800	390.400	407.600
unselbständige Teilzeitquote (unselbständig beschäftigte Frauen)	17,0	16,6	18,0	18,0	19,4	19,0	20,7	22,2	24,0	24,8	26,1	27,7	28,7
unselbständige Teilzeitquote (unselbständig beschäftigte Männer)	(0,6)	(0,6)	(0,7)	1,0	1,2	1,6	1,7	2,0	1,9	2,0	2,5	2,7	2,6
unselbständige Teilzeitquote (unselbständig beschäftigte Männer und Frauen)	6,4	6,4	6,9	7,6	8,5	8,8	9,8	10,1	10,5	11,1	12,0	12,9	13,3

Anmerkungen:

Teilzeitdefinitionen: 1974–1979: 14–36 Wochenstunden, 1980–1983: 14–35 Wochenstunden, 1984–1990: 13–35 Wochenstunden, seit 1991: 12–35 Wochenstunden

1974–1987: ohne Lehrer/innen, einschließlich Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler

1988–1995: ohne Lehrer/innen, Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler

Bei den in Klammern gesetzten Positionen beträgt der Bereich des Stichprobenfehlers unter der Annahme einfacher Zufallsauswahl mehr als +/- 20 %.

Quellen: ÖSTAT: Mikrozensus

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1998 und 1999

	Lebensunterhaltskonzept		Labour-Force-Konzept	
	1998	1999	1998	1999
Teilzeitbeschäftigte (Frauen, absolut)	380.400	402.400	450.700	481.300
Teilzeitbeschäftigte (Männer, absolut)	65.400	62.200	91.000	87.700
Teilzeitbeschäftigte (zusammen, absolut)	445.800	464.600	541.700	569.000
Teilzeitquote (Frauen)	26,8	27,9	30,1	31,6
Teilzeitquote (Männer)	3,2	3,0	4,3	4,1
Teilzeitquote (zusammen)	12,7	13,2	15,1	15,6
unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Frauen, absolut)	341.400	360.700	395.400	423.900
unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Männer, absolut)	49.000	47.000	62.200	60.600
unselbständig Teilzeitbeschäftigte (zusammen, absolut)	390.400	407.600	457.600	484.500
Teilzeitquote der unselbst. beschäftigten Frauen	27,7	28,7	30,7	32,1
Teilzeitquote der unselbst. beschäftigten Männer	2,7	2,6	3,4	3,3
Teilzeitquote der unselbst. Beschäftigten	12,9	13,3	14,8	15,4

Definitionen: Lebensunterhaltskonzept: 12–35 Wochenstunden inkl. Lehrer/innen, ohne Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler. Labour-Force-Konzept: 1–35 Wochenstunden, inkl. Lehrer/innen, ohne Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler. Lehrer/innen, ohne Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler.
 Quellen: ÖSTAT Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Tabelle 7: Geringfügige Beschäftigung: Sonderauswertung 1. Juli 1999

Zahl und Art der Beschäftigung					Prozentverteilung		
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in Prozent	Gesamt	Männer	Frauen
Geringfügige Beschäftigung insgesamt	176.373	48.830	127.543	72,3	100	100	100
Veränderung in % geg. Vorjahr	+ 8,6	+ 8,7	+ 8,5				
Nur geringfügig beschäftigt	93.383	19.230	74.153	79,4	52,9	39,4	58,1
Veränderung in % geg. Vorjahr	+ 22,8	+ 37,8	+ 19,4				
eine Beschäftigung	89.053	18.797	70.256	78,9	50,5	38,5	55,1
2 oder mehrere Beschäftigungen	4.330	433	3.897	90,0	2,4	0,9	3,1
Geringfügig beschäftigt und zus. Versicherungsverhältnisse	82.990	29.600	53.390	64,3	47,1	60,6	41,9
Veränderung in % geg. Vorjahr	- 3,9	- 4,5	- 3,6				
Pensionsversicherungspflichtige							
Erwerbstätigkeit	45.041	16.509	28.532	63,4	25,5	33,8	22,4
Eigenpension	24.851	10.524	14.327	57,6	14,2	21,6	11,2
Leistungsbezug	11.683	2.150	9.533	81,6	6,6	4,4	7,5
Arbeitslosenversicherung							
Leistungsbezug	850	208	642	75,5	0,5	0,4	0,5
Krankenversicherung							
Mehrere zusätzliche Versicherungsverhältnisse	565	209	356	63,0	0,3	0,4	0,3

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger.

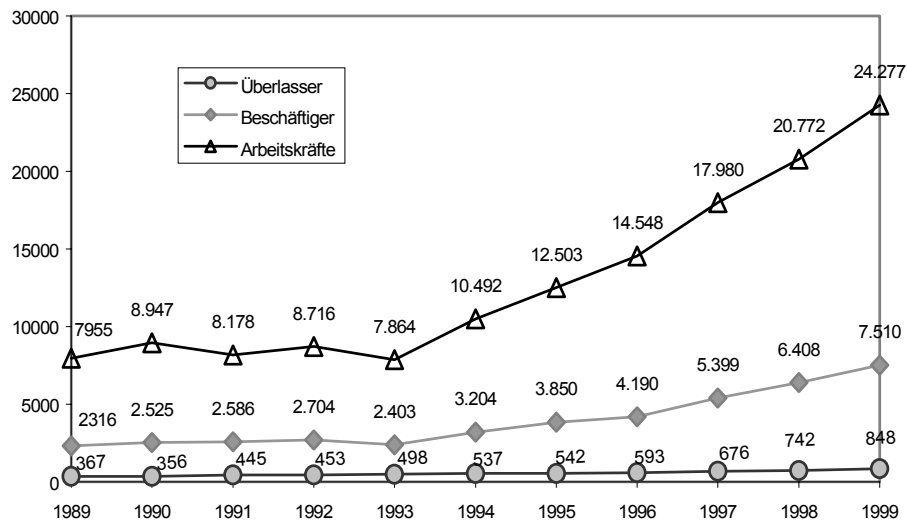
Tabelle 8: Befristete Beschäftigungsverhältnisse 1995-2000

Jahr	befristet Beschäftigte (gesamt inkl. Lehrlinge)	Prozentsätze ¹			
		Gesamt (exkl. Lehrlinge)	Männer (exkl. Lehrlinge)	Frauen (exkl. Lehrlinge)	Insg. (inkl. Lehrlinge)
1995	190.000	3,7	3,2	4,3	6,0
1996	202.700	4,2	3,6	4,9	6,6
1997	205.500	4,3	3,4	5,5	6,6
1998	245.300	4,1	3,6	4,8	7,7 ²
1999	252.300	4,0	3,7	4,5	7,9
2000	253.000	4,1	3,3	5,1	7,9

Quelle: Statistische Nachrichten, Arbeitskräfteerhebung (diverse Jahre).

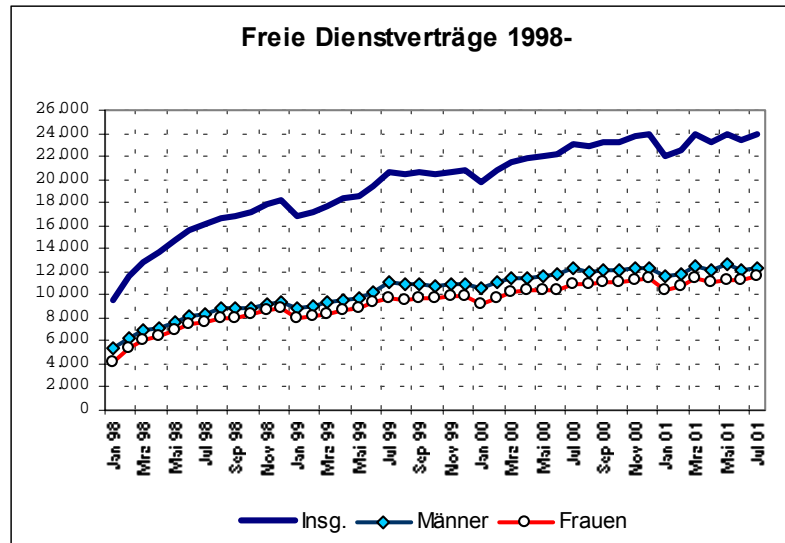
¹ Jeweils in % der unselbständig Erwerbstätigen.

² Diese Prozentwerte werden in den Stat. Nachrichten offensichtlich wegen der Qualität der Zahlen nicht mehr ausgewiesen. Bereits in den Stat. N. 6/99 wird – im Zusammenhang mit Lehrlingen – auf die „Unsicherheit mancher Ergebnisse im Mikrozensus“ hingewiesen.

Graphik1: Entwicklung der Leiharbeit in Österreich 1989 – 1999.

jeweils Juli des Jahres

Quelle: BMAGS; BMfWA

Graphik 2: Freie Dienstverträge seit 1998

Quelle: Hauptverband der Österr. Sozialversicherungsträger

3. Konsequenzen atypischer Beschäftigung für soziale und materielle Teilhabechancen

Bei allen Differenzierungen zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung trifft zu, dass damit grundsätzlich Zugänge zu Erwerbsarbeit verbunden sind. Sie können eine Alternative zur Arbeitslosigkeit ebenso darstellen, wie Ausdruck des Bedürfnisses nach mehr Zeitsouveränität und der Präferenz erhöhter Selbstbestimmung sein.

Für einen Teil der Frauen ist Teilzeitbeschäftigung realiter eine Möglichkeit, neben familiärer Arbeit auch erwerbstätig zu sein, eigenständiges Einkommen und davon abgeleitet eigenständige Ansprüche auf materielle Absicherung im Rahmen sozialstaatlicher Sicherung zu generieren. Ungeachtet dieser Möglichkeit ist unübersehbar, dass atypische Beschäftigung in mehrfacher Hinsicht mit Problemen und negativen Auswirkungen auf soziale und materielle Teilhabechancen verbunden sind. Hinsichtlich der Teilzeitarbeit ist konstatierbar, dass das Einkommensniveau analog der gängigen Aliquotierung durchwegs niedriger ist.

Hinsichtlich der Folgen für die Arbeitsbedingungen besteht weitgehend Konsens, dass atypische Beschäftigungsformen, inklusive Teilzeitarbeit, zum einen überwiegend mit wenig qualifizierten Tätigkeiten und schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten verbunden sind.

Beschäftigungsformen wie befristete Beschäftigung und Leiharbeit sind im Fall von Teilzeitbeschäftigung nicht nur mit niedrigen Einkommen verbunden. Es gibt für diese auch Beispiele für Einkommensbenachteiligungen im Vergleich zu dauerhaft Beschäftigten. Die negativen Folgen liegen hier vor allem auf der Ebene der Instabilität und Diskontinuität des Arbeitsverhältnisses – und damit der Einkommenssicherung. Die größere Unsicherheit im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration ist fallweise verbunden mit ungleich schlechteren Bedingungen am Arbeitsmarkt.

Geringfügige Beschäftigung ist nicht bloß im Hinblick auf Einkommen, sondern vor allem in dominant erwerbsarbeitsorientierten Sozialversicherungssystemen auch hinsichtlich einer eigenständigen sozialen Absicherung äußerst prekär.

4. Atypische Beschäftigungsverhältnisse und sozialstaatliche Regelungen

Inwiefern die konstatierte „Atypisierung“ der Arbeitsmärkte die verstärkte Existenz von „Brücken“ oder eben „Fallen“ in sich birgt, hängt wesentlich auch von der Ausgestaltung der jeweiligen sozialstaatlichen Regelungen bzw. sozialen Sicherungssysteme ab.

Es lassen sich dabei Länder mit einem ausgeprägten Universalismus hinsichtlich wichtiger Leistungen (etwa skandinavische Staaten oder die Niederlande) von solchen unterscheiden, in welchen sozialstaatliche Leistungen primär an Erwerbsarbeit - und hier häufig am Normalarbeitsverhältnis - anknüpfen. Davon wieder zu differenzieren sind Systeme mit grundsätzlich relativ geringer Regelungsdichte und -tiefe.

Für atypisch Beschäftigte bestehen in den nationalen Systemen in unterschiedlichem Maß spezifische Regelungen.

Sozialrechtliche Regelungen

Land	Teilzeit	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit	Geringfügige Beschäftigung
Bundesrepublik Deutschland	Geltung der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen; Abgrenzung durch Zeit- und Einkommensgrenzen; Altersteilzeit	Geltung der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen	Geltung der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen	Einbeziehung in Unfallversicherung, Entgeltfortzahlung; Geringfügigkeitsgrenze (DM 630,-; Eur. 322,-) Zeitgrenze in Arbeitslosenversicherung; Neue Gesetzeslage seit 1.4.1999: Einbeziehung in KV und PV (mit Differenzierung)
Dänemark	Geltung der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen	Geltung der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen	Geltung der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen	Abgrenzung in der PV und ALV
Großbritannien	Geltung der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen; Abgrenzung durch Einkommensgrenze	Weitgehend den unbefristet Beschäftigten gleichgestellt (Einschränkung beim Krankengeld); zum Teil Selbständigenstatus	Weitgehend den unbefristet Beschäftigten gleichgestellt (Einschränkung beim Krankengeld); zum Teil Selbständigenstatus	Abgrenzung durch Einkommensgrenze
Niederlande	Versichert gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall und Erwerbsunfähigkeit PV durch Kollektivverträge; Geltung der Bedingungen der Arbeitnehmersicherungen	Geltung der Bedingungen der Arbeitnehmersicherungen	Seit 1973 königlicher Beschluss: Wirksamkeit der Arbeitnehmersicherungen; Lohnfortzahlung (1999);	Geringfügigkeitsgrenze bei fehlendem Arbeitsvertrag
Österreich	Nach den Bestimmungen des ASVG pflichtversichert	Nach den Bestimmungen des ASVG pflichtversichert	Gesetz aus 1988: Überlasser hat Arbeitgeberpflichten betreffend Sozialversicherung	Seit 1998: Möglichkeit <i>des opting-in</i> für Kranken- und Pensionsversicherung; bisher bereits: unfallversichert

Quelle: Länderberichte in Tálos 1999.

Neben der Ausgestaltung der bisher angesprochenen sozialen Sozialversicherungssysteme ist für atypisch beschäftigte Personen auch die Gestaltung des jeweiligen *Arbeitsrechtes* von zentraler Bedeutung. Die einzelnen Systeme lassen sich dabei in international vergleichender Perspektive einerseits nach der grundsätzlichen Reichweite und Ausgestaltungsdichte der jeweiligen Regelwerke charakterisieren. Andererseits ist der Frage nachzugehen, ob und inwiefern atypisch beschäftigte Personen in diesen NormalarbeitnehmerInnen gleichgestellt sind, ob und inwieweit Normen bestehen, die atypische Erwerbsverhältnisse an besondere Bedingungen knüpfen oder diese u. U. auch verbieten.

Arbeitsrechtliche Regelungen

Land	Teilzeit	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit	Geringfügige Beschäftigung
Bundesrepublik Deutschland	Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 mit Novellierungen (Einschränkungen beim Kündigungsschutz); Arbeitszeitgesetz 1994; Benachteiligungsverbot	Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 mit Novellen	Beschäftigungsförderungsgesetz 1985; Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (in Ansätzen)	Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 mit Novellen: Prinzipielle Gleichstellung mit Vollzeitbeschäftigten
Dänemark	Kein Gesetz, grundsätzliche Gleichstellung; Besondere Arbeitszeitregelungen per Kollektivvertrag	grundsätzliche Gleichstellung; Verpflichtung zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages	grundsätzliche Gleichstellung; Verpflichtung zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages	Abgrenzung: Zeitgrenze – nur für Angestellte
Großbritannien	Umsetzung der EU-Teilzeitrichtlinie bis zum Jahr 2000; Gleichstellung mit Vollzeitbeschäftigung	z.T. ausgenommen von den wenigen Regelungen von Normalarbeitsverhältnissen; z.T. Selbständigenstatus	z.T. ausgenommen von den wenigen Regelungen von Normalarbeitsverhältnissen; z.T. Selbständigenstatus	Zeitgrenze wurde 1995 aufgehoben
Niederlande	Seit 1996: gleiche Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte; Gleicher Kündigungsschutz; Gleicher Urlaubsanspruch; Seit 1993: Recht auf gesetzlichen Mindestlohn (unklar, ob sich Gleichstellungsgebot auf kollektivvertragliche Regelungen auswirkt)	Gleichstellung, Gesetz aus 1999: Regelung betreffend mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsverträge	Recht auf bezahlten Urlaub; Gesetz aus 1998: Regelung der Kündigungsfrist, Kettenverträge und des Streikbrecherverbotes	Geringfügigkeitsgrenze nur im Fall eines fehlenden Arbeitsvertrages; bei Arbeitsvertrag Recht auf gesetzlichen Mindestlohn (seit 1993)
Österreich	Gesetz aus 1992: Benachteiligungsverbot, Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit	Kein gesetzliches Hindernis	Gesetz aus 1988: keine Schlechterstellung	Gesetz aus 1992: arbeitsrechtliche Gleichstellung betreffend Entgeltfortzahlung, Urlaub, Abfertigung usw. (allerdings kürzere Kündigungsfristen für geringfügig beschäftigte Angestellte)

Quelle: Länderberichte in Tálos 1999

Es lässt sich zum einen konstatieren, dass es in den hier näher betrachteten Ländern diverse Bestimmungen mit für atypisch Beschäftigte positiven Effekten gibt.

Regelungen, die explizit und/oder implizit atypisch Beschäftigten zugute kommen

Land	arbeitsrechtlich	sozialrechtlich
Bundesrepublik Deutschland	Festlegung einer Mindestarbeitszeit bei Arbeit auf Abruf; Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten	Rente nach Mindesteinkommen; Erhalt der Vollzeitbemessungsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung bei Umstieg von Voll- auf Teilzeitarbeit; Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse: versichert in PV, KV und ALV.
Dänemark	Keine Geringfügigkeitsgrenze in Tarifverträgen	Universelle Leistungen: * Sachleistungen bei Krankheit * Grundrente "Urlaubsgeld" während Sabbatical Einbeziehung von selbständiger Erwerbstätigkeit auf breiter Basis
Großbritannien	Mindestlohnregelungen für alle Arbeitnehmer/innen (ab 1999); Abschaffung der Zeitgrenze zur Einbeziehung in die Regelung betreffend Kündigungsschutz, Abfertigung und Mutterschutzurlaub (1995)	Selective Einbeziehung von befristeten Beschäftigten, Leiharbeiter/innen beim Krankengeld (1998)
Niederlande	Mindestlohnregelung (1993) und arbeitsrechtliche Regelungen (1996); Geltung auch für Beschäftigte mit weniger als 12 Stunden/Woche; Gesetzliche Regelung zur Vereinbarung von Teilzeit und Erziehungsarbeit	Abschaffung von Arbeitszeitgrenzen für die Begründung von Ansprüche auf Betriebsrenten
Österreich	Gleichstellung von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten	<i>Opting-in</i> Modell für geringfügig Beschäftigte (KV, PV); Einbeziehung von scheinselfständig Beschäftigten

Quelle: Länderberichte in Tálos 1999

Auf der anderen Seite existieren allerdings ebenso sozialstaatliche Regelungen mit nachteiligen Konsequenzen. Dies gilt vor allem für den Bereich der sozialen Absicherung.

Atypische Beschäftigung: Regelungen mit expliziten und/oder impliziten Benachteiligungen

Land	arbeitsrechtlich	sozialrechtlich
Belgien	Begrenzte Zulässigkeit von "Kettenverträgen" (1994)	Zeitgeringfügigkeitsgrenzen für ALV und KV
Bundesrepublik Deutschland	Einschränkung des Kündigungsschutzes	Keine Mindeststandards, keine Mindestsicherung (Ausnahme: Rente nach Mindesteinkommen)
Dänemark	Angestelltengesetz: Zeitgrenze	Zeitgeringfügigkeitsgrenzen für AL, ATP-Zusatzrenten
Großbritannien	Bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitenden: arbeitsrechtliche Standards kommen häufig mangels Arbeitnehmerstatus nicht zur Anwendung; Teilzeitbeschäftigte werden häufig von Tarifverträgen/ Betriebsvereinbarungen nicht erfasst	Ausschluss aus PV, KV, ALV durch Einkommensgrenze; Für Niedriglohnbezieher/innen ungünstige Wartezeitregelungen
Niederlande	In Kollektivverträgen: Ausgrenzung aus KV bei Teilzeit von wenigen Stunden, kein Recht auf regelmäßig stattfindende Gehaltserhöhung; Bestehende Unklarheiten bei flexiblen Arbeitsformen (z. B. betreffend Arbeitsvertrag, Kündigungsschutz)	Ausschluss von Teilen der flexiblen Arbeitskräfte aus den Arbeitnehmersicherungen; Geringfügigkeitsgrenzen bei Fehlen eines Arbeitsvertrages
Österreich		Ausschluss geringfügig Beschäftigter aus der ALV; Keine Mindeststandards – keine Mindestsicherung (Ausnahme: Ausgleichszulage in der PV)

Quelle: Länderberichte in Tálos 1999

5. Abschluß: Handlungsbedarf

Der Punkt ist nicht, dass es in der österreichischen Sozialpolitik an Anknüpfungspunkten in der sozialen Sicherung für atypische Beschäftigungsformen insgesamt fehlt. Österreich kennt – wie angeführt – ebenso wie andere Länder mit einer ausgeprägten Tradition sozialpolitischer arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen (Deutschland, Frankreich, Italien, Niederlande, Slowenien) einschlägige Regelungen – wenn auch mit einer größeren Dichte im Bereich des Arbeits- als des Sozialrechtes.

Ungeachtet der personellen Erweiterung des sozialen Sicherungssystems sind damit strukturell in erwerbsbezogenen Systemen à la Österreich angelegte Probleme nicht beseitigt. Es besteht vor allem auch angesichts der absehbaren Entwicklung in Richtung Zunahme der "Atypisierung" von Beschäftigungsverhältnissen Handlungsbedarf betreffend die sozialstaatliche Gestaltung atypischer Beschäftigung. Dem könnte mit mehreren Schritten entsprochen werden.

Betreffend geringfügig Beschäftigte: neben der prinzipiellen Gleichstellung auf allen Ebenen (Gesetz, Kollektivvertrag, betriebliche Vereinbarungen) ist hier neben der verpflichtenden Einbeziehung in das System sozialer Sicherung vor allem der Ausbau der Grundsicherung im bestehenden System hervorzuheben. Gleiches gilt hinsichtlich freier DienstnehmerInnen. Betreffend dieser Beschäftigungsform sowie bezüglich WerkvertragsnehmerInnen sind zugleich die Notwendigkeit klarer und veränderter (Stichwort „wirtschaftliche Abhängigkeit“) Abgrenzungskriterien sowie verbesserter Möglichkeiten der Einklagbarkeit des ArbeitnehmerInnenstatus (event. Beweislastumkehr) zu betonen.