

*Susanne Pernicka, Bettina Stadler*

## **Atypische Beschäftigung – Frauensache?**

### **Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit**

In dem vorliegenden Aufsatz fragen wir nach objektiven und subjektiven Erklärungsfaktoren für den hohen Anteil von Frauen in jenen Wirtschaftssektoren, in denen atypische Beschäftigung dominiert, und gelangen dabei teils zu erwartbaren und teils zu kontra-intuitiven Ergebnissen: Frauen arbeiten zu einem großen Anteil Teilzeit und geringfügig und konzentrieren sich in jenen Wirtschaftssektoren, die für ein hohes physisches und psychisches Anspruchsniveau, niedrige Löhne und wenig Aufstiegsmöglichkeiten bekannt sind (z. B. Handel, Gesundheits- und soziale Berufe, persönliche Dienste). Zudem sind Frauen mit Kindern und ohne Kinder häufiger als Männer atypisch beschäftigt, sodass die Vermutung nahe liegt, dass nicht nur das Vorhandensein von Kindern Frauen in atypische Beschäftigung drängt, sondern das Geschlecht per se ebenfalls eine Erklärungswirkung für die Atypisierung aufweist.

#### **1. Einleitung**

Mit dem strukturellen Wandel der Erwerbsgesellschaft vom industriellen zum Dienstleistungs- und Informationssektor eng verbunden ist eine zunehmende Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse sowohl in rechtlicher als auch in faktischer (Arbeitszeit, Entlohnung etc.) Hinsicht. Antriebe dieser Entwicklung sind unternehmerische Praktiken der Flexibilisierung des Personaleinsatzes und/oder der Auslagerung ganzer Tätigkeitsbereiche (z. B. IT, Reinigungsdienste) zur Kostenreduktion einerseits sowie arbeitsangebotsinduzierte Faktoren wie etwa Vereinbarkeitsbedürfnisse zwischen Familie und Beruf oder die Suche nach Alternativen zu Arbeitslosigkeit andererseits (siehe etwa Meager 1996, Cyba 1998). Im Gefolge institutioneller Reformen und aktueller Managementstrategien der flexiblen Arbeitsorganisation konstatieren zahlreiche AutorInnen (exemplarisch für Großbritannien: Atkinson 1985; für Deutschland: Keller 1997) eine Verschärfung der Arbeitsmarktsegmenten-

tierung sowohl innerhalb der Unternehmen als auch in Bezug auf den Gesamtarbeitsmarkt. Der betriebsinterne Arbeitsmarkt weist demnach einerseits eine Stammebelegschaft auf, die über ein hohes Niveau an Arbeitsplatzsicherheit sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten verfügt, und andererseits eine Randbelegschaft, die ohne allgemeine Senioritätsrechte, statusgemindert und unter eingeschränktem sozial- oder arbeitsrechtlichem Schutz tendenziell prekär arbeitet (Keller 1997, 392, Dörre et al. 2004). Obwohl diese Trennung in Österreich und Deutschland bereits in der fordistischen Periode ein gewohntes betriebliches Erscheinungsbild war (Streeck 1988, Flecker 1999), wächst die Polarisierung der Belegschaft in eine immer geringer dimensionierte, stabile Stammebelegschaft einerseits und flexibel substituierbare oder zeitlich reduziert arbeitende Beschäftigte an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Arbeitsmarkt andererseits.

In der Randbelegschaft, die wir aus Gründen der zur Verfügung stehenden aggregierten Gesamtarbeitsmarktdaten als „atypische Beschäftigung“ (Teilzeit<sup>1</sup>, geringfügige, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, freier Dienstvertrag, Neue Selbstständigkeit) operationalisieren, finden sich überwiegend Frauen (v. a. in den beiden erstgenannten Formen). Dem gegenüber nähern wir uns dem theoretischen Konzept der Stammebelegschaft durch das „Normalarbeitsverhältnis“<sup>2</sup> an, also einer existenzsichernden, dauerhaften, abhängigen Vollzeitbeschäftigung, welche bis heute sowohl normativ als auch empirisch die dominante Beschäftigungsform der männlichen Erwerbsbevölkerung darstellt (Mückenberger 1985, Keller/Seifert 1995, Tálos 1999, Mühlberger 2000, Mayer-Ahjuja 2003, 34–92). Dieser einseitigen Verortung von Frauen und Männern in spezifischen Teilarbeitsmärkten durch Segmentierungstheorien (Doeringer/Piore 1971, Sengenberger 1987) wurde von KritikerInnen zwar ein differenzierteres Bild gegenübergestellt, das etwa die Trennlinie zwischen männlichen und weiblichen ArbeitnehmerInnen quer zu den Teilarbeitsmärkten zeichnet (Pfau-Effinger 1990) und beide Geschlechter in allen Segmenten verortet. Die empirisch belegbare Dominanz von Frauen in spezifischen Arbeitsverhältnissen und Sektoren stellt nichtsdestoweniger einen wichtigen Ausgangspunkt für die Suche nach strukturellen und subjektiven Erklärungsfaktoren für Ungleichheiten dar. Denn die berufliche und sektorale/branchenmäßige Segregation des Arbeitsmarktes, die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung sowie die Verteilung der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit weisen nicht nur eine beachtliche Persistenz auf (vgl. u. a. Rubery/Fagan 1994, Cyba 1998, Leitner 2001), die daraus resultierenden Benachteiligungen für Frauen dürften sich vielmehr durch die zunehmende Atypisierung der Beschäftigung noch intensivieren. Vor diesem Hintergrund konzentrieren wir uns auf folgende Fragestellung: Welche Ursachen für geschlechtsspezifische Segregation nach Beschäftigungsverhältnissen und nach Sektoren lassen sich finden?

In dem vorliegenden Aufsatz präsentieren wir zunächst auf Basis erstmals in Österreich vorhandener repräsentativer Daten der Statistik Austria zu sämtlichen Formen atypischer Beschäftigung das Ausmaß und die Verteilung der Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen, Geschlecht und nach der Bewertung der Arbeitssituation durch die Beschäftigten und fragen nach den (auf aggregierter Ebene empirisch zugänglichen) objektiven und subjektiven Erklärungsfaktoren für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in verschiedenen Wirtschaftssektoren. Der Aufsatz gliedert sich wie folgt: Wir beginnen mit Ausführungen zu dem von uns gewählten methodischen Zugang und setzen mit einer Definition und Quantifizierung der verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung und ihrer Verteilung fort. Daran anschließend stellen wir jene arbeitsmarktökonomischen und -soziologischen Hypothesen und deren Operationalisierung vor, welche wir in unser Erklärungsmodell einfließen lassen. Der deskriptiven und multi-variaten Datenanalyse folgen die Schlussfolgerungen.

## 2. Methodischer Zugang

Seit Jänner 2004 wird die inhaltlich erweiterte Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus laufend durchgeführt, d. h. zu jeder Woche des Jahres wird annähernd die gleiche Anzahl an Personen befragt. Den Daten der Statistik Austria liegt das sog. Labour-Force-Konzept (LFK)<sup>3</sup> der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugrunde. Als erwerbstätig gilt, wer in einer bestimmten Woche mindestens eine Stunde gearbeitet hat (Urlaube werden berücksichtigt). Bei den Angaben für die Arbeitskräfteerhebung handelt es sich um eine Selbsteinschätzung der Befragten. Diese Aussagen sind nicht direkt mit den Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger vergleichbar, weil sich letztere auf den Versicherungsstatus der Befragten beziehen. Versicherungspflicht entsteht erst, wenn in einem Jahr eine bestimmte Einkommensgrenze überschritten wird. Zusätzlich weist der Hauptverband in seinen Daten nicht Beschäftigte, sondern Beschäftigungsverhältnisse aus. Eine Person kann gleichzeitig mehrere Beschäftigungsverhältnisse innehaben. Validitätsprobleme können vor allem durch temporäre Abweichungen von Lebensrealität und Versicherungsstatus entstehen. Die Arbeitskräfteerhebung erfolgt anhand einer Stichprobe, das heißt, jedes Quartal werden etwa 0,6 Prozent der österreichischen Bevölkerung befragt, wobei bei jeder Durchführung ein Fünftel der Befragten ausgetauscht wird.<sup>4</sup> Anhand von Eckzahlen wird jeder Person in der Stichprobe ein Gewicht zugewiesen, um Schätzungen für die österreichische Bevölkerung zu ermitteln.<sup>5</sup> Die gewichteten Daten weisen – je nach Gruppengröße – verschieden große Unsicherheitsbereiche auf. Zu sehr kleinen Gruppen liegen nur grobe Schätzun-

gen vor.<sup>6</sup> Dies hatte zur Folge, dass beispielsweise LeiharbeiterInnen aufgrund der vergleichsweise geringen Verbreitung nicht nach Wirtschaftsklassen analysiert werden konnten. Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung gilt dasselbe Problem. Der vorliegenden Untersuchung liegen die aktuell verfügbaren Mikrozensusdaten des Jahres 2004 als echter Jahresdurchschnitt zugrunde. Als Bezugsgröße der berechneten Beschäftigungsanteile dienen die gesamten Erwerbstätigen nach LFK, die im Jahr 2004 rund 3,7 Millionen betragen haben.

### **3. Definitionen, Quantifizierung und Verteilung atypischer Beschäftigung**

In den folgenden Ausführungen definieren wir die verschiedenen Beschäftigungsformen in Österreich (Tabelle 1, S. 7), nehmen kurz auf deren arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen Bezug und liefern im Anschluss daran Daten zu Ausmaß, Geschlechterverteilung und zu den sektoralen Verbreitungsgraden. In einem Subkapitel 3.1 gehen wir auf die Bewertung der Arbeitssituation durch die Beschäftigten ein.

Einen vergleichenden Überblick über das quantitative Ausmaß und die Verteilung atypischer Beschäftigung nach Geschlecht und Wirtschaftssektoren geben die beiden folgenden Tabellen 2 und 3 (S. 8). Es wird deutlich, dass atypisch Beschäftigte in Österreich mit einem Anteil von etwas unter 30 Prozent an der Gesamtbeschäftigung noch immer in der Minderzahl sind, während Normalarbeitsverhältnisse mit 73 Prozent der Gesamtbeschäftigung den Gesamtarbeitsmarkt dominieren. Nach Geschlecht differenziert, bestätigt sich die eingangs zitierte Aussage, wonach das Normalarbeitsverhältnis, also die zumeist Existenz sichernde, dauerhafte Vollzeitbeschäftigung, nach wie vor eine Männerdomäne darstellt. Nur etwas mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (55 Prozent), aber immerhin 87,8 Prozent der Männer weisen ein Normalarbeitsverhältnis auf. Die Teilzeitbeschäftigung nimmt ein Fünftel der Gesamtbeschäftigung ein und ist mit 40,6-Prozent-Frauenanteil nach wie vor weiblich dominiert, nur 5,8 Prozent der Männer arbeiten Teilzeit. Auch die anderen Formen atypischer Beschäftigung weisen Abweichungen von der Gleichverteilung auf, so überwiegen in der Leiharbeit eindeutig die männlichen Beschäftigten, während geringfügige (bis 12 Stunden) und freie Dienstverhältnisse eher von Frauen eingegangen werden. Die verhältnismäßig neuen Formen der Beschäftigung (Leiharbeit, freier Dienstvertrag, neue Selbstständigkeit) nehmen mit 3,7 Prozent einen vergleichsweise geringen Anteil an der Gesamtbeschäftigung ein.

Betrachtet man die Verteilung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftssektoren, wird deutlich, wo Teilzeit und geringfügige Be-

**Tabelle 1: Definitionen und rechtliche Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse**

	Definition	Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung
Normalarbeitsverhältnis	Unbefristetes Dauerschuldverhältnis im Ausmaß der Normalarbeitszeit <sup>i</sup> unter Weisungsbefugnis des und wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber/s; Persönliche Leistungserbringungen durch den/die ArbeitnehmerIn	Volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, des Mutterschutzgesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsrechtes (ASVG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes; Es gelten i. d. R. sektorale Kollektivverträge.
Teilzeitbeschäftigung	Wie Normalarbeitsverhältnis bei einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 1 und 35 Stunden <sup>ii</sup>	Wie Normalarbeitsverhältnis
Geringfügige Beschäftigung <sup>iii</sup>	Dauerschuldverhältnis, das die Bruttogehalt im Monat 333,16 Euro (gilt für 2006) nicht übersteigt	Volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts; keine Sozialversicherungspflicht, nur Unfallversicherung (Kranken- und Pensionsversicherung kann durch ein sog. „opting in“ durch den/die ArbeitnehmerIn eingezahlt werden); keine Arbeitslosenversicherung
Befristete Beschäftigung	Wie Normalarbeitsverhältnis, allerdings Beendigung zu einem vereinbarten Zeitpunkt; die wiederholte Befristung ist unzulässig (Kettenarbeitsvertrag); ein verlängerter befristeter Vertrag mündet in ein unbefristetes Verhältnis	Wie Normalarbeitsverhältnis
Leiharbeit	Dreiecksverhältnis: Arbeitsvertrag zwischen LeiharbeiterIn und Überlasser; Überlassungsvertrag zwischen Einsatzbetrieb und Überlasser; Bei Angestellten ist eine Synchronisierung (Befristung) des Einsatzes und der Beschäftigung möglich, bei ArbeiterInnen gilt ein Synchronisationsverbot	Wie Normalarbeitsverhältnis; für Angestellte und ArbeiterInnen existiert ein Kollektivvertrag
Freier Dienstvertrag	Befristetes oder unbefristetes Dauerschuldverhältnis; keine betriebliche Einbindung und kein Weisungsrecht durch den Arbeitgeber	Keine Geltung des Arbeitsrechts, des Mutterschutzgesetzes; seit 1998 Geltung des ASVG, wenn Einkünfte über der Versicherungsgrenze (s. o.); keine Arbeitslosenversicherung; keine Kollektivvertragsgeltung
Neue Selbstständige	Zielschuldverhältnis in der Form eines Werkvertrags ohne Gewerbeschein	Wie freier Dienstvertrag

i) Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt in Österreich 40 Wochenstunden.

ii) Die Definition von Teilzeitarbeit als Normalarbeitszeit bis 35 Stunden pro Woche entspricht internationalen definitorischen Standards, so verwendet Eurostat, das statistische Amt der Europäischen Union, diese Definition ebenfalls für internationale Vergleiche.

iii) Die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria enthält keine Informationen zum Einkommen, daher liegen keine direkten Vergleichszahlen für geringfügig Beschäftigte vor. Durch Einziehen einer Stundengrenze (bis 12 Stunden Wochenarbeitszeit) ist es jedoch möglich, sich dieser Gruppe zumindest anzunähern.

**Tabelle 2: Ausmaß und Verteilung (nach Geschlecht) atypischer Beschäftigung 2004**

Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Anteil an Beschäftigten in Prozent	Frauen gesamt	Anteil Frauen in Prozent	Männer gesamt	Anteil Männer in Prozent
Normalarbeitsverhältnis	2.736.800	73,1	927.600	55,1	1.809.200	87,8
Teilzeitbeschäftigung	802.300	21,4	683.100	40,6	119.300	5,8
Arbeit bis 12 Stunden/Woche	146.000	3,9	115.300	6,9	30.700	1,5
Befristeter Arbeitsvertrag*	172.200	4,6	86.400	5,1	85.700	4,2
Leih-/Zeitarbeit	48.800	1,3	13.800	0,8	35.000	1,7
Freier Dienstvertrag	45.900	1,2	26.900	1,6	19.000	0,9
Neue Selbständige	46.300	1,2	17.400	1,0	28.900	1,4
Atypisch Erwerbstätige gesamt	1.007.200	26,9	754.900	44,9	252.300	12,2

\* ohne Lehrlinge

Quelle: Statistik Austria MZ/Arbeitskräfteerhebung 2004

**Tabelle 3: Atypische Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Prozent 2004**

Sektor	Teilzeit	geringfügig	befristet	Leiharbeit	Freier DV	Neue Selbst	Summe
Sachgütererzeugung	11,0	2,0	3,2	2,4	(0,8)	–	16,3
Bau	7,6	(1,7)	4,1	(2,6)	–	–	13,9
Handel	28,7	4,7	2,9	(1,0)	(0,9)	–	31,8
Beherbergungswesen	27,1	5,2	8,9	–	–	–	34,6
Verkehr und Kredit	18,5	3,5	6,2	(1,0)	(0,9)	–	24,3
Realitätenwesen	29,8	7,0	3,2	(2,5)	2,6	3,7	36,9
Öffentliche Verwaltung	17,5	(2,1)	5,5	–	–	–	22,0
Unterrichtswesen	29,1	4,4	10,6	–	(1,9)	–	36,5
Gesundheit/Sozialwesen	37,0	4,7	6,3	–	(1,4)	(1,5)	42,4
Sonst. öffentl./persönl. DL	29,7	7,7	7,3	–	4,3	7,2	42,1
Gesamt	21,4	3,9	4,6	1,3	1,2	1,2	26,9

Quelle: Statistik Austria MZ/Arbeitskräfteerhebung 2004

– Aussagen sind aufgrund zu weniger Werte in der Stichprobe nicht möglich;  
 ( ) Werte können wegen großem Konfidenzintervall nur eingeschränkt interpretiert werden.

schäftigung besonders häufig eingesetzt werden: im Gesundheits- und Sozialwesen (37 Prozent), Realitäten- (29,8 Prozent), Unterrichtswesen (29,1 Prozent), in sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (29,7 Prozent) und im Handel (28,7 Prozent). Mit Ausnahme des Realitätenwesens und einigen öffentlichen Dienstleistungen sind dies allesamt Bereiche, die mit einem hohen psychischen und tw. physischen Anstrengungsniveau in Verbindung gebracht und überwiegend häufig von Frauen ausgeübt werden.

### 3.1. *Bewertung der Erwerbsformen durch die Beschäftigten*

Den bisher vorliegenden Studien zu Erwerbs- und Arbeitszeitwünschen von atypisch Beschäftigten (z. B. Walsh 1999, Fink et al. 2001, Bielenski et al. 2002) gemeinsam ist die Erkenntnis, dass die Einstellungen zu gewünschtem und tatsächlichem Engagement auf dem Arbeitsmarkt äußerst heterogen und daher auch deren Bestimmungsfaktoren kaum auf einen einheitlichen Nenner zu bringen sind. Dabei ist die Frage, ob atypische Beschäftigung, und in diesem Zusammenhang insbesondere die weiblich dominierte Teilzeit, freiwillig oder unfreiwillig gewählt wird, besonders umstritten. Teilzeitarbeit der Frauen weist ganz unterschiedliche Bedeutungen auf, wenn es darum geht, Erwerbsarbeit und Kindererziehung miteinander zu verbinden (Bielenski et al. 2002, S. 124). So kann in Ländern wie Österreich, ohne ein entwickeltes System der öffentlichen Kinderbetreuung für einen Großteil der unter Dreijährigen, Teilzeitarbeit für Mütter tendenziell die einzige Möglichkeit der Erwerbstätigkeit sein. Auch eine Untersuchung britischer teilzeitbeschäftigter Frauen (Walsh 1999) kommt zu dem Schluss, dass ein Großteil diese Beschäftigungsform wählt, um die Betreuung ihrer Kinder sicher zu stellen. Ein Viertel der befragten Frauen behält diesen Status auch ohne Betreuungsverpflichtungen aufrecht, davon wieder zwei Drittel freiwillig. Nach wie vor umstritten ist die Frage, wie die verschiedenen strukturellen, psychologischen und kognitiven Bestimmungsfaktoren zusammen wirken und das subjektive Wahlverhalten bzw. die Wunschvorstellungen der Beschäftigten mitbestimmen. Relative Klarheit besteht lediglich dahingehend, dass Teilzeitarbeit und andere atypische Beschäftigungsformen keinen stabilen Status generieren, sondern tendenziell Übergangsformen in andere Vertragsformen sind (Fink et al. 2001, Walsh 1999).

Um nun eine Bewertung der Beschäftigungssituation durch die Mikrozensuserhebung der Statistik Austria zu erhalten (s. Tabelle 4, S. 10), haben wir folgende drei Fragen als sog. „Unzufriedenheitsindikator“ zusammengefasst: Erstens, sind Sie auf Arbeitssuche, obwohl ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis besteht? Zweitens, möchten Sie die Stundenanzahl, die Sie gegenwärtig arbeiten, erhöhen? Und drittens werden Personen in Teilzeitverhältnissen nach einer Begründung für Ihr gegenwärtiges berufliches Engagement gefragt, wobei eine Nennung lautet, „weil Sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können“. Der „Unzufriedenheitsindikator“ gibt nun einerseits Aufschluss über die geschlechtsspezifischen Unterschiede und zeigt andererseits die Bewertungsdifferenzen atypisch Beschäftigter im Verhältnis zu den Gesamtbeschäftigten auf. Zwei Ergebnisse sind hier besonders augenfällig, erstens wurde bei allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen eine größere Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation geäußert als der Durchschnitt bei der Gesamtbeschäftigung beträgt. Dies lässt darauf

**Tabelle 4: Bewertung der Beschäftigungssituation durch die Beschäftigten 2004**

	Gesamt		Davon Unzufriedene	
	Anzahl	Anteil an Beschäftigten in %	Anzahl	Anteil an atypisch Besch. in %
<b>Gesamt</b>				
Gesamt	3.744.000	100,0	253.900	6,8
Davon:				
Teilzeit	802.300	21,4	178.800	22,3
Geringfügig	146.000	3,9	40.400	27,7
Befristet	172.200	4,6	26.100	15,2
Leiharbeit	48.800	1,3	9.100	18,6
Freier Dienstvertrag	45.900	1,2	10.500	22,9
Neue Selbstständigkeit	46.300	1,2	3.900	8,4
<b>Männer</b>				
Gesamt	2.061.500	100,0	80.800	3,9
Davon:				
Teilzeit	119.300	5,8	31.700	26,6
Geringfügig	30.700	3,8	8.800	28,7
Befristet	85.700	4,2	9.900	11,6
Leiharbeit	35.000	1,7	(5.100)	14,6
Freier Dienstvertrag	19.000	1,0	(4.000)	21,1
Neue Selbstständigkeit	28.900	1,4	–	–
<b>Frauen</b>				
Gesamt	1.682.500	100,0	173.100	8,4
Davon:				
Teilzeit	683.100	40,6	147.200	21,5
Geringfügig	115.300	6,9	31.700	27,5
Befristet	86.400	5,1	16.200	18,8
Leiharbeit	13.800	0,8	(4.000)	29,0
Freier Dienstvertrag	26.900	2,6	6.600	24,5
Neue Selbstständigkeit	17.400	1,0	–	–

Quelle: Statistik Austria MZ/Arbeitskräfteerhebung 2004

- Aussagen sind aufgrund zu weniger Werte in der Stichprobe nicht möglich;
- () Werte können wegen großem Konfidenzintervall nur eingeschränkt interpretiert werden.

schließen, dass atypische Beschäftigung häufig unfreiwillig gewählt wird in der Hoffnung, sich die Arbeitssituation zukünftig verbessern zu können. Und zweitens zeigt sich, dass teilzeit- und geringfügig beschäftigte Frauen seltener Unzufriedenheit äußern (21,5 bzw. 27,5 Prozent) als Männer (26,6 bzw. 28,7 Prozent), was auf die höheren Vereinbarkeitserfordernisse bei Frauen zurückzuführen sein dürfte. Mit anderen Worten, Frauen mit Versorgungs- und Betreuungspflichten sind auf arbeitszeitreduzierte Beschäftigungsver-



hältnisse angewiesen und daher froh, wenn sie ein solches eingehen können. In den Bereichen der Leiharbeit, der befristeten Beschäftigung und der freien Dienstverträge kehrt sich das Bild allerdings zugunsten der Frauen um. Besonders hohe Unzufriedenheitswerte finden sich bei weiblichen Leiharbeiterinnen (29 Prozent), während „nur“ 14,6 Prozent der Männer unzufrieden sind. Eine Erklärung könnte sein, dass Frauen im Gegensatz zu Männern überwiegend häufig als angelernte Hilfskräfte eingesetzt werden und diese oft einfachen und repetitiven Tätigkeiten mit besonders geringer Bezahlung verbunden sind (Pernicka et al. 2006, S. 69).

#### 4. Hypothesen und Operationalisierungen

Die leitende Fragestellung des Aufsatzes bezieht sich auf die horizontale Segregation, d. h. auf die Ursachen für das Faktum, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Sektoren und Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Die Relevanz der Fragestellung ergibt sich allerdings nicht aus der Unterschiedlichkeit der Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsformen per se, sondern vor allem daraus, dass die horizontale Segregation wiederum die Voraussetzung für vertikale Diskriminierung im Bereich der Einkommens-, Arbeits-, und Karrierebedingungen darstellt. Da insbesondere atypische Beschäftigungsverhältnisse einen Großteil der genannten Nachteile in sich vereinen, interessieren wir uns insbesondere für jene Faktoren auf der Mikroebene (Geschlecht, Alter, Bildung, Bewertung der Arbeitssituation), die einen Einfluss auf die Geschlechterverteilung und die Verteilung der Beschäftigungsformen nach Sektoren nehmen.<sup>7</sup> Die Einschränkung der Untersuchung nach Sektoren ergibt sich aus Gründen der Datenlage, für eine Differenzierung nach ÖNACE-Subgruppen sind die Stichproben leider zu klein, um seriöse Schätzungen vornehmen zu können.

Innerhalb des breiten Angebots an sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Arbeitsmarkttheorien kann zwischen marktangebots- und nachfrageseitigen Erklärungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation unterschieden werden. Während sich die nachfrageseitigen Faktoren auf die Arbeitgeber und deren Verhalten bei der Personalauswahl beziehen (z. B. Segmentationstheorien), sind auf Angebotsseite die unterschiedlichen arbeitsmarktrelevanten Einstellungen und Verhaltensweisen der Männer und Frauen zentral (z. B. Konzept des Lebensplanes nach Hakim 1991, Einstellungen zur Arbeit). Die neue Mikroökonomie hat den wachsenden Sektor der atypischen Beschäftigung bisher noch nicht für sich entdeckt, wenn man von Insider-Outsider-Theorien absieht (Keller/Seiffert 2006, S. 234). Dem gegenüber nehmen einige soziologische Ansätze eine längerfristige, dynamische Perspektive ein und berücksichtigen die Interaktionseffekte zwischen

Angebots- und Nachfrageseite. In Anlehnung an eine von Cyba (1998, S. 50 ff.) erstellte Heuristik zentraler struktureller und individueller Bedingungen, die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt erzeugen, aufrechterhalten oder verstärken, haben wir relevante Hypothesen für unsere Fragestellungen nach den Ursachen für die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern nach Wirtschaftssektoren (ÖNACE Haupttätigkeit)<sup>8</sup> und Beschäftigungsverhältnissen herausgearbeitet. Tabelle 5 zeigt die Frauen- und Männeranteile an der atypischen Beschäftigung insgesamt und in der Teilzeitarbeit nach Wirtschaftssektoren. Eine Dominanz weiblicher atypischer Beschäftigung findet sich vor allem in den Bereichen Handel, Realitätenwesen, Gesundheits- und Sozialwesen.

**Tabelle 5: Atypische Beschäftigung und Teilzeit nach ausgewählten Wirtschaftsklassen, 2004 (als Anteil der Gesamtbeschäftigung der jeweiligen Klasse, in Prozent)**

Sektor	Atypische Beschäftigung			Teilzeit		
	Anteil gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	Anteil gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Sachgütererzeugung	16,3	36,5	9,1	11,0	32,7	3,3
Bau	13,9	47,8	9,5	7,6	43,7	2,9
Handel	31,8	51,0	9,9	28,7	48,3	6,2
Beherbergungswesen	34,6	43,9	18,6	27,1	37,0	10,0
Verkehr und Kredit	24,3	36,3	8,2	18,5	33,8	4,0
Realitätenwesen	36,9	54,8	18,8	29,8	50,1	9,2
Öffentl. Verwaltung	22,0	40,2	8,6	17,5	36,3	3,7
Unterrichtswesen	36,5	41,7	24,7	29,1	34,7	16,6
Gesundheit/Sozialwesen	42,4	49,5	18,9	37,0	45,2	10,2
Sonst. öffentl./persönl. Dienstleistungen	42,1	48,0	34,9	29,7	42,0	14,7
Gesamt	26,9	44,9	12,2	21,4	40,6	5,8

Quelle: Statistik Austria MZ/Arbeitskräfteerhebung 2004

Cyba differenziert nun die Bedingungen der Frauendiskriminierung nach objektiven und subjektiven Faktoren (ebenda S. 51 f.). Während unter objektive Faktoren Ausbildung, unterschiedliche Arbeitsplätze, Anforderungen aus Familienarbeit, Arbeitszeit/Mobilität, Präsenz in Interessenvertretung sowie rechtliche/staatliche Regelungen subsumiert werden, umfasst die Kategorie subjektive Faktoren die Lebenspläne (Habitus) und die Erwartungen an die Arbeitswelt. Für eine statistische Analyse dieser Variablen treten nun zwei konkrete Problemstellungen auf: Zum einen müssen die Variablen in geeignete Messindikatoren transformiert werden, zum anderen können

wir uns im Rahmen der Sekundärdatenanalyse nur auf eine begrenzte Datenlage stützen. Vor diesem Hintergrund haben wir folgende Erklärungsfaktoren für die Geschlechterunterschiede in den Beschäftigungsformen/ Sektoren (abhängige Variable 1) und für das Ausmaß atypischer Beschäftigung nach Sektoren (abhängige Variable 2): höchster abgeschlossener Bildungsgrad, Ausmaß an atypischer Beschäftigung je Sektor (für abhängige Variable 1) bzw. Anteil der Frauen je Sektor (für abhängige Variable 2), durchschnittliches Einkommen je Sektor, Vorhandensein von Kindern, Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Grad der Unzufriedenheit. Während die ersten fünf Indikatoren die wesentlichen objektiven Bestimmungsfaktoren für Diskriminierung nach Cyba widerspiegeln, sind die Erwartungen an die Arbeitswelt als subjektive Einstellungen zumindest annähernd im Wert des Unzufriedenheitsindikators abgebildet. Wir nehmen an, dass die objektiven Faktoren die freie Wahl des Wirtschaftsbereichs, in dem Frauen arbeiten, in der Regel beschränken und interpretieren einen hohen Unzufriedenheitsindikator als Ausdruck von Machtlosigkeit oder Unwillen, die gegenwärtige Situation verändern zu können. Die Einschränkung der freien Arbeitsplatzwahl (nach Sektoren und Arbeitszeit) für Frauen ergibt sich primär aus einem nach wie vor bestehenden traditionellen Rollenverständnis zur Aufteilung der Familien- und Haushaltsarbeit (Kreimer 1995, Leitner 2001), das darin resultiert, dass Frauen eher auf atypische Beschäftigungsformen angewiesen sind. Dies hat zur Folge, dass sich Frauen in jenen Wirtschaftsklassen wieder finden, die ökonomische und interessenpolitische Nachteile aufweisen und in denen atypische Beschäftigungsverhältnisse bereits verbreitet sind. In Bezug auf die vorhandenen Daten zu Qualifikation (höchster abgeschlossener Bildungsgrad) erwarten wir uns keine signifikanten Ergebnisse, weil das Qualifikationsniveau in typischen Frauenberufen wie etwa im Sozialbereich ebenso hoch ist wie in typischen Männerberufen etwa als Facharbeiter in der Industrie oder im Gewerbe. In Bezug auf die Interessenvertretung nehmen wir an, dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad mit einem geringen Ausmaß an atypischer Beschäftigung in den jeweiligen Wirtschaftssektoren korreliert. Dieser Hypothese liegt die Annahme zugrunde, dass Arbeitgeber, deren Handlungen durch die Gewerkschaft kritisch verfolgt werden können, in Bezug auf die Rekrutierung atypisch Beschäftigter eher zurückhaltend agieren. Da Frauen sowohl eine geringere Organisationsneigung aufweisen, als auch häufiger atypische Beschäftigungsverhältnisse eingehen (v. a. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung), nehmen wir an, dass der Organisationsgrad negativ mit dem Anteil von Frauen nach Wirtschaftssektoren korreliert.

## 5. Deskriptive und multivariate Datenanalyse

Die Datenverfügbarkeit und die theoretische Differenzierung der abhängigen (Geschlechterverteilung atypische Beschäftigung/Sektor und Verteilung der Beschäftigungsformen nach Sektoren) und unabhängigen Variablen (Frauenanteil bzw. Anteil atypischer Beschäftigung, Bildung, Vorhandensein von Kindern, Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, Unzufriedenheit) würde nun die Berechnung von Regressionen nahe legen. Das hohe Ausmaß an Wechselwirkungen (Multikollinearität) zwischen den unabhängigen Variablen absorbiert allerdings einen großen Anteil an Erklärungskraft der einzelnen Faktoren und verfälscht die Ergebnisse einer Regression. Aus diesem Grund werden zunächst die den Hypothesen entsprechenden Korrelationen und hernach jene Faktoren in Regressionsmodelle einbezogen, die keine Multikollinearität aufweisen.

**Abbildung 1: Korrelation zwischen dem Anteil atypischer Beschäftigung/ Sektoren und dem Anteil der Unzufriedenen**

		Anteil atypisch gesamt	Anteil Unzufriedene
Anteil atypisch gesamt	Korrelation nach Pearson	1	,932(**)
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	12	12
Anteil Unzufriedene	Korrelation nach Pearson	,932(**)	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	12	12

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Die Korrelation der Variablen „Anteil Unzufriedene“ und „Anteil atypisch Beschäftigte nach Sektoren“ (s. Abbildung 1) ist auf hohem Niveau signifikant und bestätigt die These, wonach die Unzufriedenheit mit steigendem Ausmaß atypischer Beschäftigung/Sektor anwächst.

Abbildung 2 zeigt den Zusammenhang zwischen dem „Frauenanteil“ und dem „Anteil Unzufriedener“ nach Sektoren, wonach bei steigendem Frauenanteil die Unzufriedenheit wächst. Dieses Ergebnis dürfte allerdings eher auf eine Scheinkorrelation, also auf den Umstand zurückzuführen sein, dass Frauen insgesamt häufiger atypisch beschäftigt sind, und in diesen Arbeitsverhältnissen häufiger Unzufriedenheit geäußert wurde (s. Tabelle 4, oben).

**Abbildung 2: Korrelation zwischen dem Anteil von Frauen/Sektoren und dem Anteil der Unzufriedenen/Sektor**

		Anteil Frauen	Anteil Unzufriedene
Anteil Frauen	Korrelation nach Pearson	1	,803(**)
	Signifikanz (2-seitig)		,002
	N	12	12
Anteil Unzufriedene	Korrelation nach Pearson	,803(**)	1
	Signifikanz (2-seitig)	,002	
	N	12	12

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

**Abbildung 3: Korrelation zwischen dem Anteil von Frauen/Sektoren und dem Anteil der atypischen Beschäftigung/Sektor**

		Anteil Frauen	Anteil atypisch gesamt
Anteil Frauen	Korrelation nach Pearson	1	,913(**)
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	12	12
Anteil atypisch gesamt	Korrelation nach Pearson	,913(**)	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	12	12

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Der auf Grundlage der deskriptiven Statistik vermutete Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und dem Anteil an atypischer Beschäftigung nach Sektoren wird hier auf hohem Signifikanzniveau bestätigt, der Korrelationskoeffizient ist mit 0,91 Ausdruck eines fast maximalen gleichgerichteten Zusammenhangs der beiden Variablen. Der Zusammenhang zwischen Frauen mit Kindern und dem Anteil an atypischer Beschäftigung nach Sektoren ist allerdings überraschender Weise weniger stark ausgeprägt. Dieses Ergebnis legt die Vermutung nahe, dass nicht das Vorhandensein von Kindern per se Frauen in atypische Beschäftigung drängt, sondern dass ein hoher Anteil an Frauen unabhängig von etwaigen Versorgungspflichten atypisch arbeitet (s. Tabelle 5) bzw. in jenen Branchen tätig ist, die ein hohes Maß an atypischer Beschäftigung aufweisen. (Tabelle 6, S. 16)

Das Zusammenhangsmaß zwischen dem Organisationsgrad und dem Anteil atypischer Beschäftigung nach Sektoren weist zwar das intuitiv richtige

Tabelle 6: Anteil atypisch Beschäftigter mit eigenen Kindern im Haushalt

	Gesamt			Eigene Kinder im Haushalt			Keine eigenen Kinder im Haushalt		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
	Anzahl	Spalten %							
Erwerbstätige gesamt	3,744.000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Teilzeit	802.400	40,6	5,8	27,9	53,5	4,0	15,0	25,6	7,4
Arbeit bis 12 Stunden/Woche	146.000	6,9	1,5	4,5	8,3	0,8	3,3	5,1	2,1
Befristet	172.200	5,1	4,2	3,1	3,7	2,4	6,2	6,8	5,7
LeiharbeiterIn	48.800	0,8	1,7	1,2	0,8	1,5	1,5	0,9	1,8
Freie Dienstn.	45.900	1,6	0,9	0,7	1,2	0,3	1,7	2,1	1,5
Neue Selbst.	46.300	1,0	1,4	1,2	1,1	1,3	1,3	0,9	1,5
Atypische ohne Teilzeit	412.300	13,8	8,7	9,7	13,7	6,0	12,3	13,9	11,1
Atypische gesamt	1,007.300	44,9	12,2	31,6	55,9	8,8	22,2	32,0	15,3

Quelle: Statistik Austria MZ/Arbeitskräfteerhebung 2004

Vorzeichen auf, nämlich negativ, d. h. mit zunehmendem Grad an gewerkschaftlicher Organisation würde der Anteil atypischer Beschäftigung sinken. Die Korrelation ist allerdings nicht signifikant.

Die multivariate Analyse der genannten Variablen, von denen wir angenommen haben, dass sie die ungleiche Geschlechterverteilung und die Verteilung atypischer Beschäftigung nach Sektoren erklären sollen, lieferte leider kaum signifikante Ergebnisse. Dies liegt einerseits an dem hohen Ausmaß an Multikollinearität zwischen den unabhängigen Variablen (s. o.), andererseits könnte der fehlende Einfluss teilweise auch auf die verfügbaren Daten selbst zurückgeführt werden. So zeigen die Variablen Ausbildung und Einkommen in der Regressionsgleichung keinen Einfluss auf das Ausmaß atypischer Beschäftigung nach Sektoren, weil die Differenzierung der Wirtschaftsbereiche eine zu grobe Analysekategorie darstellen dürfte, d. h. die Streuung innerhalb der Sektoren größer ausfällt als jene dazwischen. Der Frauenanteil liefert für das Ausmaß atypischer Beschäftigung nach Sektoren und vice versa einen signifikanten Erklärungsbeitrag, beide Erklärungsrichtungen ergeben theoretisch Sinn. Frauen (insb. mit Kindern) weisen in der Regel ein geringeres Maß an Entscheidungs- und damit Wahlfreiheit auf, weshalb sie häufig und vor allem bei hoher Arbeitslosigkeit in jenen Branchen arbeiten (müssen), die bereits durch einen hohen Anteil an atypischer, und damit häufig schlechter bezahlter, Arbeit gekennzeichnet sind. Umgekehrt erklärt der Anteil atypischer Beschäftigung auch das hohe Ausmaß an Frauen nach Sektoren, ein Angebot an atypischen Beschäftigungsformen spricht insbesondere Frauen an, die häufiger als Männer ein solches Beschäfti-

gungsverhältnis freiwillig oder unfreiwillig eingehen. Die Variable Unzufriedenheit (Maß für Unfreiwilligkeit) nimmt einen signifikanten Einfluss auf das Ausmaß atypischer Beschäftigung in Sektoren. Eine theoretische Erklärung dafür wäre, dass die Unzufriedenheit eine gewisse Machtlosigkeit widerspiegelt bzw. einen Wunsch nach Veränderung, der im Moment allerdings nicht umgesetzt werden kann und damit eine Machtverschiebung zugunsten des Arbeitgebers verursacht, der atypische Beschäftigungsformen auch gegen den Willen der Belegschaft durchsetzen kann. Einen empirischen Beleg für diese Annahme liefert Tálos (1999, S. 258), der etwa unter den Teilzeit arbeitenden Frauen überwiegend (1992: 60 Prozent) Angelernte oder Hilfsarbeiterinnen verortet, deren Arbeitsmarktmacht aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit als gering einzustufen sein dürfte.

**Abbildung 4: Regression, abhängige Variable: Anteil atypischer Beschäftigung gesamt nach Sektoren**

	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
	B	Standardfehler	Beta		
(Konstante)	-,206	,160		-1,287	,234
Anteil Frauen	,193	,084	,352	2,287	,052
Anteil Unzufriedene	2,671	,584	,626	4,573	,002
Durchschnittliche Ausbildungsjahre	,018	,014	,120	1,280	,236

## 8. Schlussfolgerungen

Mit der vorliegenden Untersuchung über atypische Beschäftigung in Österreich haben wir versucht, auf Basis der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria mikrofundierte Erklärungen für die Unterschiede in der Geschlechterverteilung in Bezug auf atypische Beschäftigung/Sektoren und im Ausmaß atypischer Beschäftigung/Sektoren zu liefern. Die Analyse der von uns als relevant erachteten bzw. datentechnisch verfügbaren Faktoren ergab teils erwartbare und einige kontra-intuitive Ergebnisse. So stellt das Normalarbeitsverhältnis für (fast 90 Prozent der) Männer nach wie vor die dominante Beschäftigungsform dar, während nur knapp etwas mehr als die Hälfte der Frauen ein Vollzeitverhältnis eingehen. Frauen arbeiten zu einem großen Anteil Teilzeit und geringfügig und konzentrieren sich in jenen Wirtschaftssektoren, die für ein hohes physisches und psychisches Anspruchsniveau, niedrige Löhne und wenig Aufstiegsmöglichkeiten bekannt sind (Han-

del, Gesundheits- und soziale Berufe, persönliche Dienste). Die Diskriminierung von Frauen in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse impliziert daher nicht nur eine unterschiedliche, sondern auch eine benachteiligende Behandlung. Dass atypische Beschäftigungsverhältnisse oft nicht freiwillig eingegangen werden, konnten wir anhand des sog. Unzufriedenheitsindex zeigen, der bei allen Atypischen (Teilzeit, geringfügige, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, neue Selbstständigkeit, freier Dienstvertrag) einen deutlich höheren Wert aufwies als bei InhaberInnen eines Normalarbeitsverhältnisses. Überraschend gering fiel der Unterschied zwischen geringfügig beschäftigten Männern und Frauen aus, in beiden Geschlechtergruppen äußerten knapp 30 Prozent (Frauen: 29 Prozent, Männer: 28 Prozent) ihre Unzufriedenheit, was darauf hindeutet, dass auch Frauen oftmals nur aufgrund fehlender Alternativen und kaum freiwillig geringfügig oder Teilzeit (rund 22 Prozent unzufrieden) arbeiten. Besonders überraschende Resultate ergab die Zusammenhangsanalyse zwischen dem Anteil von Frauen mit bzw. ohne Kinder und dem Anteil atypischer Beschäftigung nach Sektoren. Frauen mit Kindern und ohne Kinder nehmen demnach zu einem höheren Anteil atypische Beschäftigungsformen an als Männer. Dies legt die Vermutung nahe, dass nicht nur das Vorhandensein von Kindern Frauen in atypische Beschäftigung drängt, sondern auch das Geschlecht per se einen Erklärungsfaktor für diese Erwerbsformen darstellt und dass „atypische Branchen“ „Frauenbranchen“ sind.

Da wir uns aus Datenverfügbarkeitsgründen auf objektive und subjektive Mikrodaten in Bezug auf die Beschäftigten (Angebotsseite des Arbeitsmarktes) und darüber hinaus auf eine Stichtagserhebung bezogen haben, beschränken sich unsere arbeitsmarkttheoretischen Rückschlüsse auf eine statische Perspektive im Querschnitt nach Wirtschaftssektoren und Beschäftigungsverhältnissen. Einige unserer Ergebnisse, etwa dass Frauen mit und ohne Kinder häufiger als Männer atypisch Beschäftigt sind, legen nachfrageinduzierte, eventuell machttheoretische Erklärungen nahe, die wir nicht systematisch, sondern aufgrund des Designs nur anekdotisch diskutieren konnten. Der Wunsch nach Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses, den wir anhand des „Unzufriedenheitsindikators“ gemessen haben, fällt bei atypischer Beschäftigung generell höher aus als bei InhaberInnen eines Normalarbeitsverhältnisses. Dieses Ergebnis legt nahe, dass es sich bei vielen atypischen Beschäftigungsformen tatsächlich um Übergangsstadien handelt (vgl. etwa Eichmann et al. 2006). Perspektivisch wäre daher eine theoretische Erweiterung und eine methodische Annäherung an das Thema erforderlich, die der Dynamik und Komplexität der Diskriminierungsproblematik Rechnung tragen.



### Anmerkungen

- 1 Die Kategorisierung der Teilzeitbeschäftigung ist mit großen Unsicherheiten behaftet, so können Personen, die etwa 35 Stunden arbeiten, nicht unbedingt immer als Randbelegschaft charakterisiert werden, so existiert beispielsweise im öffentlichen Dienst die Möglichkeit „regulärer“ Teilzeitbeschäftigung mit Rückkehroption zur Vollzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt für befristet Beschäftigte, insbesondere im Management von Unternehmen finden sich zeitlich befristete Dienstverhältnisse. Diese nehmen aber, im Verhältnis zur Gesamtzahl der befristet Beschäftigten, nur einen vergleichsweise kleinen Anteil ein.
- 2 Personen der Randbelegschaft können durchaus auch im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt sein. Ihre Zugehörigkeit zur Randbelegschaft manifestiert sich dann auf informeller Ebene, z. B. sind Unternehmen vorstellbar, die bei Karriere- und Weiterbildungsentscheidungen systematisch Frauen oder bestimmte Beschäftigtengruppen (AusländerInnen etc.) ignorieren.
- 3 Diesem Konzept folgend gilt als erwerbstätig, wer in einer bestimmten Woche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung gearbeitet hat, egal ob dies zu einer Sozialversicherungspflicht geführt hat oder nicht.
- 4 Nähere Informationen zum „neuen“ Mikrozensus finden sich in Kytir/Stadler (2004).
- 5 Ein Vergleich zwischen den Daten der Statistik Austria und jenen aus anderen Quellen findet sich in Stadler (2005).
- 6 Bei einer Gruppengröße von 50.000 Personen beträgt das 95%ige Konfidenzintervall  $\pm 13\%$ , bei 8.000 Personen bereits  $\pm 32\%$ .
- 7 Für das Ausmaß an atypischer Beschäftigung sind selbstverständlich auch Faktoren auf der Sektorebene (Exponiertheit des Sektors, Wettbewerbsintensität, Arbeitskräftepotenzial, Kollektivvertrag etc.) mitverantwortlich. Da diese Faktoren auf Branchenebene allerdings nur sehr eingeschränkt verfügbar sind und wir uns auf Daten des Mikrozensus konzentrieren, werden sie hier nicht berücksichtigt.
- 8 Folgende ÖNACE-Haupttätigkeiten (also Wirtschaftsklassen) wurden in die Untersuchung miteinbezogen: Sachgütererzeugung, Energie, Bau, Handel, Beherbergung, Verkehr, Kreditwesen, Realitätenwesen, öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, sonstige öffentliche/ persönliche Dienstleistungen.

### Literatur

- Atkinson, Jeremy 1985: Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. IMS Report No. 89, Institute of Manpower Studies. Brighton.
- Bielenski, Harald, Gerhard Bosch und Alexandra Wagner 2002: Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt/ New York.
- Cyba, Eva 1998: Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In

- Birgit Geissler, Frederike Maier und Birgit Pfau-Effinger (Hg.), *FrauenArbeits-Markt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin. S. 37–61.
- Doeringer, Peter Brantley and Michael John Piore 1971: *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.
- Dörre, K., Klaus Kraemer und Frederic Speidel 2004: *Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. *Das Argument* 256. S. 378–439.
- Eichmann, Hubert, Ines Hofbauer und Annika Schönauer 2006: *Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Call-Centern*. *Forba Forschungsbericht 1/2006*. Wien.
- Fink, Marcel, Andreas Riesenfelder und Emmerich Tálos 2001: *Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen*. Endbericht. *L&R Sozialforschung und Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien*.
- Flecker, Jörg 1999: *Sachzwang Flexibilisierung? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen*. In *Forba-Schriftenreihe*. Nr. 2. Wien.
- Hakim, Catherine 1991, *Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations*. *European Sociological Review*. Jg. 7, Heft 2. S. 101–121.
- Keller, Berndt 1997: *Einführung in die Arbeitspolitik*. 5. Auflage. München/Wien.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert 1995: *Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?* Köln.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert 2006: *Editorial. Atypische Beschäftigung – sozialverträglich oder prekär?* In: *WSI Mitteilungen* 5/2006. Frankfurt am Main.
- Kreimer, Margareta 1995: *Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht in Österreich*. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Jg. 21, Heft 4. S. 579–608.
- Kytir, Josef und Bettina Stadler 2004: *Die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus*. In: *Statistik Austria, Statistische Nachrichten*. Juni 2004. Wien.
- Leitner, Andrea 2001: *Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation*. Reihe *Soziologie*. Institut für Höhere Studien. Wien.
- Mayer-Ahuja, Nicole 2003: *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin.
- Meager, Nigel 1996: *From Unemployment to Self-employment: Labour Market Policies for Business Start-up*. In: Günther Schmidt/Jacqueline O'Reilly/Klaus Schömann (Hg.) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham. S. 489–519.
- Mühlberger, Ulrike 2000: *Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich*. Wien.
- Mückenberger, Ulrich 1985: *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?* *Zeitschrift für Sozialreform*. Jg. 31. Heft 7 und 8. S. 413–434 und S. 457–475.

- Pernicka, Susanne, Andreas Aust, Georg Adam, Hajo Holst, Kurt Mayer, Monika Feigl-Heihs und Sabine Blaschke 2006: Arbeitsgesellschaft und industrielle Demokratie in Europa. 3. Zwischenbericht Unternehmensfallstudien zu kollektiver Organisationsbereitschaft von abhängig Selbstständigen und LeiharbeiterInnen in der Erwachsenenbildung, Call Center und der Elektroindustrie. NODE Forschungszwischenbericht. Wien.
- Pfau-Effinger, Brigit 1990: Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung. In: Autorinnengemeinschaft (Hg.), Erklärungsansätze zur Strukturanalyse des Arbeitsmarkts. SAMF-Arbeitspapier 1. Paderborn. S. 3–21.
- Rubery, Jill and Colette Fagan 1994: Does Feminization mean a flexible labour force? In: Richard Hyman and Antony Ferner (Hg.), New frontiers in European industrial relations. Oxford/Cambridge Mass. S. 140–166.
- Sengenberger, Werner 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main/New York.
- Stadler, Bettina 2005: Daten zu atypischer Beschäftigung. Statistik Austria. Statistische Nachrichten. Wien. S. 1093–1110.
- Streeck, Wolfgang 1988: The Uncertainties of Management and the Management of Uncertainties: Employers, Labour Relations and Industrial Adjustment in the 1980s. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. 13. Jg., Heft 4. S. 44–64.
- Tálos, Emmerich 1999: Atypische Beschäftigung in Österreich. In: Emmerich Tálos (Hg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien. S. 252–284.
- Walsh, Janet 1999, Myths and counter-myths: an analysis of part-time female employees and their orientations to work and working hours. *Work, Employment & Society*. Jg. 13, Heft 2. S. 179–203.