

Jenseits der Normalarbeit

Prolegomenon zur atypischen Arbeit aus soziologischer Sicht

Andreas Nachbagauer

Gliederung

- I. Einleitung
- II. Annäherungen
 - A. Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung
 - B. Verteilung typischer und atypischer Beschäftigung
- III. Das Aufkommen des Normalarbeitsverhältnisses
 - A. Befriedung des Arbeitskampfes
 - B. Antriebsfunktion
 - C. Selektionsfunktion
- IV. Auflösungen des Normalarbeitsverhältnisses
 - A. Treiber der Veränderungen
 - 1. Globalisierung und Technologie
 - 2. Individualisierung
 - B. Flexibilisierung der Arbeit
 - 1. Flexible Arbeitsteilungen: Vergrößerung des Optionenraumes
 - 2. Flexible Arbeitsverträge: Der Arbeitskraftunternehmer
 - 3. Flexible Arbeitserfüllung: Zusammenarbeit, Zeit und Ort
- V. Fazit

I. Einleitung

Seit der wirtschafts- und sozialpolitischen Wende der späten 80er und frühen 90er Jahre ist das Normalarbeitsverhältnis – zumindest quantitativ – auf dem Rückzug, dagegen ist eine Zunahme der vielfältigen Formen atypischer Arbeitsverhältnisse auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu konstatieren.

Um diese Entwicklung zu verstehen, gilt es zunächst zu klären, was unter dem Normalarbeitsverhältnis zu verstehen ist und in wie weit atypische Beschäftigungsverhältnisse davon abweichen. In einer ersten Annäherung bezeichnet Normalarbeitsverhältnis eine abhängige, kontinu-

ierliche, auf geregelter (Voll-)Arbeitszeit und mit geregelttem Einkommen und sozialer Absicherung beruhende Tätigkeit. Mit atypischen Arbeitsverhältnissen ist dann eine Beschäftigung gemeint, die von diesen Erwartungen abweicht.

Das Normalarbeitsverhältnis war eine spezifische Antwort auf die historische Problemlage der unmittelbaren Nachkriegszeit. Dabei war das typische Normalarbeitsverhältnis faktisch nie ganz – im Sinne von: alle Arbeitsverhältnisse umfassend – durchgesetzt, vielmehr lassen sich je nach Personengruppe und Branche große Unterschiede feststellen. Das Normalarbeitsverhältnis stellt daher ein – durchaus nicht unumstrittenes – sozialpolitisches Desiderat des Wohlfahrtsstaates mitteleuropäischer Prägung dar, rechtspolitisch fungiert(e) es als Leitbild, analytisch als Idealtyp.

Als Auslöser für den Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses, die Ergänzung und teilweise Ersetzung durch atypische Arbeitsverhältnisse werden, in unvollständiger Zusammenschau, genannt: Andauernder Verlust der (Voll-)Beschäftigung, neue Arbeitsanforderungen auf Grund technologischen Wandels, vermehrte Konkurrenz und Lohnkostendruck durch die beginnende Globalisierung, Zurückdrängen der Organisation zugunsten des Marktes auch innerhalb von Unternehmen. Zur Veränderung hat auch der Wertewandel beigetragen: Die Normalbiographie, die Erwartung lebenslanger Beschäftigung und die „Planwirtschaft des Lebens“ wurde durch multioptionale berufliche, familiäre und persönliche Lebensentwürfe abgelöst.

Bei aller Unterschiedlichkeit zielen atypische Beschäftigungsverhältnisse darauf ab, die bisherigen Regelungen vor allem durch Flexibilisierungen der Beschäftigung und der Arbeitsorganisation mehr oder weniger stark zu durchbrechen. Mit der Flexibilisierung der Arbeit und dem Abschied vom Normalarbeitsverhältnis werden auch Veränderungen in der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gefördert, die den reinen Tausch von Arbeit(-sbereitschaft) und Geld transzendieren und stattdessen Leistung und Erfolg sowie Aufstieg und Selbstverwirklichung in das Zentrum rücken.

Gefördert durch technische Möglichkeiten werden die traditionellen Orte und Zeiten der Leistungserfüllung – in Fabrik und Büro – in Frage gestellt: In der „New World of Work“ sind Arbeitnehmer nicht mehr an den Schreibtisch und in der „Industrie 4.0“ nicht mehr an die Werkbank gebunden, sondern können potentiell von allen (internet-erreichbaren) Orten der Welt aus arbeiten. Ebenso wird sowohl die Länge wie auch die Lage der Arbeitszeit immer weniger kollektiv oder einförmig im Betrieb geregelt – und wenn solche Regelungen existieren, so werden sie ebenso zunehmend im wechselseitigen Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ignoriert oder zumindest kreativ interpretiert.

Veränderungen erfahren auch soziale Bindungen: Identifikation zeigt sich nicht mehr in langjähriger Zugehörigkeit zu einem Unternehmen oder einer Arbeitsgruppe, sondern in der Bereitschaft, sich als ganzer Mensch mit aller Subjektivität und Kreativität hier und heute einzubringen. Diese Bindung ist aber scharf zeitlich begrenzt: Es geht nicht darum, langfristig verbunden zu bleiben. Die Identifikation gilt dabei immer weniger dem Arbeitgeber, sondern dem Team, der Aufgabe und der Profession – aber auch das wieder nur als kurzfristige Partnerschaft.

II. Annäherungen

A. Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung

Das Konzept „Normalarbeitsverhältnis“ wurde durch den Arbeitsrechtler Ulrich *Mückenberger*¹ im Jahre 1985 in die Debatte um atypische Arbeitsverhältnisse eingeführt. Es wurde schon damals mit einem Fragezeichen versehen und, vor allem durch die Deregulierungsbestrebungen seit 1982 (Deutschland, für Österreich ab den 90er Jahren), als in der Krise befindlich gesehen. In Deutschland hat das Konzept eine breite Diskussion ausgelöst,² die mit der üblichen Verspätung auch in Österreich angekommen ist.³

Mückenberger versteht unter Normalarbeitsverhältnis ein in der individuellen Lebensgestaltung sich konkretisierendes gesamtgesellschaftliches Arrangement der Existenzsicherung über regelmäßige Erwerbsarbeit, das die Lebenssituation und die alltägliche Lebensführung der Arbeitenden wie auch der Familien prägt. Das Normalarbeitsverhältnis

1 Vgl *Mückenberger*, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? ZfSR 1985, H 7/8: 415–434 (Teil 1), 457–475 (Teil 2); *ders*, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, MittZWE „Arbeit und Betrieb“ 1985, H 11/12: 3–36.

2 Vgl ua *Bosch*, Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? WSI-Mitteilungen 1986, H 3: 163–176; *Däubler*: Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses, AuR 1988, H 10: 302–308; *Besters* (Hg), Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses? Baden-Baden 1988; *Kübl*, Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses, AuB 1988, H 5: 156–159; *Zachert*, Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses, AuR 1988, H 5, 129–137; *ders*, Entwicklung und Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses, WSI-Mitteilungen 1988, H 8: 457–466.

3 *Fink/Riesenfelder/Talos*, Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, Wien 2002; *Mühlberger*, Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien 2000; *Talos* (Hg), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien 1999.

charakterisiert also eine spezifische Organisation der Arbeit ebenso wie eine daraus abgeleitete Form der Lebensführung.⁴ Damit geht der Begriff über eine reine arbeits- und sozialrechtliche Definition deutlich hinaus, wenn gleich die Verankerung im Arbeitsrecht betont wird: Als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet *Mückenberger* ein Arbeitsverhältnis, „das optimal die Kriterien erfüllt, an die die geltende Rechtsordnung vorteilhafte Regelungen knüpft (durch Schutzvorkehrungen, Gewährleistungen, flankierende Ge- und Verbote usw)“.⁵

In diesem engeren Verständnis basiert das Normalarbeitsverhältnis auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag (unbefristetes Beschäftigungsverhältnis), einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem kollektivvertraglich normierten, jedenfalls existenzsichernden Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.⁶ Sehr häufig wird zudem betont, dass der Normalarbeitnehmer, wenn schon nicht formal, so doch faktisch und in der leitenden Vorstellung, männlich ist (male-breadwinner-model).⁷

Im Gegensatz dazu werden Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis als atypisch bezeichnet. Zu den häufigsten Formen atypischer Erwerbsverhältnisse werden Teilzeitarbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leih- und Zeitarbeitsverhältnisse, freier Dienstvertrag und (manchmal) neuer Selbständige gerechnet. Weitere atypische Arbeitsverhältnisse sind Arbeit auf Abruf, Telearbeit und Heimarbeit, Sabbaticals, All-In-Arbeitsverträge und viele mehr, wobei der Phantasie der Ausgestaltungsmöglichkeiten bloß rechtliche Grenzen gesetzt sind.

Allerdings muss betont werden, dass sowohl das Normalarbeitsverhältnis wie auch die Formen atypischer Arbeit durchaus unterschiedlich interpretiert und operationalisiert werden, was die historische und internationale Vergleichbarkeit deutlich erschwert. Auch zwischen einzelnen Wissenschaftsbereichen gibt es Unterschiede, die es bei einer interdisziplinären

4 Vgl *Kress*, Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, *MittAB* 1998, H. 3: 488–505.

5 *Mückenberger*, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *ZfSR* 1985, H 7: 424.

6 Vgl *Hoffmann/Walwei*, Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? *MittAB* 1998, H 3: 410–425.

7 Vgl *Hinrichs*, Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. *Sozialer Fortschritt* 1996, H 4: 102–107; *Pernicka/Stadler*, Atypische Beschäftigung – Frauensache? *ÖZS* 2006, H 3: 2–21; *Biffel*, Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich, Kapitel 3/Teil II des Frauenberichts, Wien 2010.

linären Betrachtung zu berücksichtigen gilt. Am Beispiel Teilzeitarbeit sollen diese unterschiedlichen Ansätze kurz angerissen werden.

„Teilzeit“ heißt rechtlich, dass man unter der gesetzlichen (oder der kollektivvertraglichen) Normalarbeitszeit arbeitet, also in der Regel unter 40 Stunden pro Woche. Von dieser Definition sind vor allem die Mehrarbeitszuschläge abhängig.⁸ Aus sozialwissenschaftlicher Sicht muss man dagegen von der Wirkung auf Beschäftigte und Unternehmen ebenso wie auf den Arbeitsmarkt ausgehen. Damit rückt statt einer Rechtsdefinition eine soziale Normalitätsvorstellung in den Vordergrund, bei der „soziale Selbstverständlichkeiten“ und Vergleichsprozesse mit „sozialen Nachbarn“ (Georg Simmel) wichtig sind. Es geht weiter um Wirkungen auf die Einbindung von Arbeitskräften in das soziale Gefüge der Organisationen ebenso wie beispielsweise Auswirkungen auf prekäre Einkommensverhältnisse. In der Betriebswirtschaftslehre wieder stehen Fragen des flexiblen Einsatzes des Personals oder Personalkosten im Vordergrund.⁹ Alle diese Wirkungen treten nicht schlagartig bei Unterschreiten der 40-Stunden-Woche ein, sondern wohl erst ab einer deutlichen Verringerung der Arbeitszeit. Aus dieser Sichtweise ist eine niedrigere Schwelle daher sinnvoll.

Die Statistik Austria erhob bis 2004 Teilzeit als Arbeitszeit von 1h bis 35h, seither im Rahmen des Mikrozensus über Selbstzuordnung.¹⁰ Hier gibt es offenbar einen Ermessensspielraum. Allerdings werden dabei aus Plausibilitätsgründen Personen, die normalerweise weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, immer als teilzeitbeschäftigt, Personen die 36 oder mehr Stunden arbeiten, immer als vollzeitbeschäftigt angesehen. Diese Grenzen sollen offensichtlich der Eindeutigkeit der Erfassung dienen. In vielen Fällen möchte man einen Unterschied zwischen Teilzeit und der in der (sozialen) Wirkung doch deutlich anderen geringfügigen Beschäftigung machen. Publikationen im Umfeld der Statistik Austria¹¹ und ihr folgend eine Reihe weiterer Untersuchungen grenzen Teilzeit daher sowohl nach unten gegenüber geringfügiger Beschäftigung (in einer Annäherung 12h) wie auch nach oben (faktisch 35h, auch wenn die Rechtsdefinition: „mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit“ übernommen wird) ab.

8 Vgl dazu näher *Pacic*, Atypische Arbeitszeit, in diesem Band.

9 Vgl dazu näher *Hirsch*, Typische und atypische Arbeit, in diesem Band.

10 Vgl *Statistik Austria*: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html.

11 ZB *Knittler*, Atypische Beschäftigung im Jahre 2013, Statistische Nachrichten 2014, H 5: 374–380; *Stadler*, Daten zu atypischer Beschäftigung in Österreich. Statistische Nachrichten 2005, H 12: 1093–1110.

Ähnliche Definitionsunterschiede lassen sich bei (fast) allen atypischen Arbeitsformen finden. Auf unterschiedliche Erfassungsmethoden zB zwischen der Statistik Austria, dem Arbeitsmarktservice und dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger bei der Erfassung von Geringfügigkeit, Leiharbeit, freiem Dienstvertrag oder neuen Selbstständigen sei hier nur hingewiesen.¹²

Die folgende Übersicht stellt die wichtigsten Arbeitsformen mit ihren Definitionen und einem ersten groben Einblick in die arbeits- und sozialrechtlichen Regulierungen dar.

Form	Definition	Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung
Normalarbeitsverhältnis	Unbefristetes Dauerschuldverhältnis im Ausmaß der Normalarbeitszeit unter Weisungsbefugnis des und wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber/s; Persönliche Leistungserbringungen durch den Arbeitnehmer	Volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes; Es gelten idR sektorale Kollektivverträge
Teilzeitbeschäftigung	Wie Normalarbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit	Volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes; Es gelten idR sektorale Kollektivverträge
Geringfügige Beschäftigung	Dauerschuldverhältnis, das die Geringfügigkeitsgrenze (Bruttoentgelt im Monat 415,72 Euro für 2016) nicht übersteigt	Volle Geltung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts; keine Sozialversicherungspflicht, nur Unfallversicherung (Kranken- und Pensionsversicherung kann durch ein sog „opting in“ durch Arbeitnehmer eingezahlt werden); keine Arbeitslosenversicherung

¹² Vgl. Stadler, Daten zu atypischer Beschäftigung in Österreich. Statistische Nachrichten 2005, H 12: 1093–1110; Bock-Schappelwein/Mühlberger, Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte, WIFO-Monatsbericht 12/2008.