

# Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich

*Die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigung zählt mit Arbeitslosigkeit zu jenen Phänomenen, die zur Zeit die Entwicklung am Erwerbsarbeitsmarkt am nachhaltigsten prägen. Der Beitrag beschäftigt sich mit Ursachen und internationalen Entwicklungstrends dieser zunehmenden Verbreitung und analysiert Steuerungsoptionen und -strategien in international vergleichender Perspektive, um so Kriterien einer sozial verträglichen Gestaltung der zu beobachtenden Veränderungen näher zu benennen. Der Beitrag kommt zu dem Schluss, dass vor dem Hintergrund einer nur bedingten direkten Steuerbarkeit der Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie auch einer nur begrenzt umsetzbaren arbeitsrechtlichen Qualitätssicherung der sozialrechtlichen Absicherung solcher Beschäftigungsverhältnisse und einer darüber hinausgehenden Kontextsteuerung wesentliche Bedeutung zukommt.*

## 1. Einleitung

Insbesondere in den letzten beiden Dekaden haben auch im EU-Raum Arbeitsverhältnisse, die vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen, weitergehende Bedeutung erlangt. Unter dem Idealtypus des „Normalarbeitsverhältnisses“ wird im Wesentlichen eine vollzeitige, abhängige, unbefristete, mit geregelter Arbeitszeit, geregelter Einkommen, Bestandschutzgarantien und häufig mit betrieblicher/überbetrieblicher Interessenvertretung verbundene Tätigkeit verstanden. Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen von dieser lange Zeit dominierenden Form der Erwerbsarbeit, die zugleich den wesentlichen Anknüpfungspunkt für arbeits- und sozialrechtliche Normierungen bildete und zumeist noch immer bildet, auf die eine oder andere Art ab.

Zur Sammelkategorie atypischer Beschäftigungsverhältnisse werden sich wechselseitig zum Teil überlagernde Formen wie Teilzeitarbeit, die in geregelter Form dem Normal-

arbeitsverhältnis vermutlich noch am nächsten kommt, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, Telearbeit, geringfügige Beschäftigung, das österreichische Spezifikum „freier Dienstverträge“ oder arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit gezählt. Wenngleich solche Arbeitsverhältnisse nicht per se und unisono prekärer Natur sind, impliziert ihre zunehmende Verbreitung je nach einschlägigen politischen Regelungen in unterschiedlichem Ausmaß dennoch eine neuartige Problemsituation betreffend der Sicherung materieller und sozialer Teilhabechancen.

Der folgende Beitrag beschäftigt sich erstens mit der „Logik“ bzw. den Motiven unterschiedlicher Akteure betreffend solcher Beschäftigungsverhältnisse. Zweitens wird die internationale Verbreitung atypischer Beschäftigung skizziert. Im Anschluss daran wird danach gefragt, welche quantitativen und qualitativen Steuerungsoptionen betreffend solcher Beschäftigungsverhältnisse bestehen und wie einschlägige Strategien im europäischen Vergleich aus-

gestaltet sind, um so die Kriterien einer sozial verträglichen Gestaltung der zu beobachtenden Veränderungen näher zu benennen.

## 2. Logik und Motive atypischer Beschäftigung

Die Logik und Motive atypischer Beschäftigungsverhältnisse sind auf mehreren Ebenen bzw. im Hinblick auf unterschiedliche relevante Akteure zu analysieren (vgl. dazu z. B. Delsen 1995, 57ff.; Schmal 1997; Smith et al. 1998, 44ff.; Tálos 1999a, 420ff.; Walwei 1995a). Es sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen zu beachten. Auch staatliche Interessen können eine Rolle spielen.

Die *betriebliche Einsatzlogik* atypischer Beschäftigung weist mehrere relevante Dimensionen auf. Kern einschlägiger Erklärungen sind diverse, zum Teil neuartige und sich überlappende, Flexibilitätsanforderungen auf Basis veränderter Produktionskonzepte einerseits und an Bedeutung zunehmende Kostenargumente andererseits (vgl. Smith et al. 1998, 44ff.; Delsen 1995, 57ff.; Rösner 1997; Hoffmann/Walwei 1998; Schömann et al. 1998, 1ff.; Blanpain 1999, 15ff.).

Der wachsende Einfluss beider Faktoren wird zum Teil vor dem Hintergrund eines konstatierten national und international erhöhten Konkurrenz- und Kostendruckes argumentiert (vgl. z. B. Butterwegge 1999, 38; Matthies et al. 1994, 201f.; Rösner 1997, 16ff., 24ff.; Tálos 1999a, 421; Oschmiansky/Schmid 2000, 38). Inwiefern das vielzitierte Phänomen der Globalisierung hier quasi schicksalhaften und direkten Einfluss hat, oder ob es sich in den einschlägigen Diskussionen und Argumentationslinien vielmehr um die politische Durchsetzung des „neoliberalen Konzepts der ‚Standortsicherung‘“ (Butterwegge 1999, 28) handelt, kann hier nicht abschließend geklärt werden. Wie später gezeigt werden wird, spricht die im europäischen Vergleich gegebene Heterogenität der einschlägigen Regulierungen und die teilweise zu beobachtende (Re)Integration atypischer Beschäftigungsverhältnisse in das Sozial- und Arbeitsrecht jedenfalls für eine politische Gestaltbarkeit

des Phänomens (vgl. z. B. Tálos 1999a; Hoffmann/Walwei 1998).

Was sich gegenwärtig jedenfalls tatsächlich vollzieht, ist eine je nach Branche unterschiedlich starke Neuordnung der Arbeits- und Produktionskonzepte (vgl. z. B. Rösner 1997; Helfert/Trautwein-Kalms 2000; Döhl et al. 2000, 7ff.; Blanpain 1999). Im Rahmen solcher Konzepte kommt es vermehrt dazu, dass auf Basis von Strategien wie Dezentralisierung und Vermarktlichung betrieblicher Arbeitskonzepte sowie vor dem Hintergrund neuer Rationalisierungsmuster („systemische Rationalisierung“ etc.) und dem Experimentieren mit neuen Formen der Arbeitsorganisation („Gruppenarbeit“ etc.) einerseits zeitliche Flexibilität und andererseits Kostenargumente vermehrt in den Vordergrund treten. Atypische Beschäftigungsverhältnisse entsprechen unter den gegenwärtigen regulatorischen Voraussetzungen häufig beiden Anforderungen.

Betreffend *direkter Kostenvorteile* (vgl. z. B. Dingeldey 1998; Smith et al. 1998, 47ff.) seien hier etwa der Wegfall von Kündigungskosten bei befristet Beschäftigten, LeiharbeiterInnen oder arbeitnehmerähnlichen Scheinselbständigen genannt. Andere Lohnnebenkostenbestandteile, wie Sozialversicherungsbeiträge, fallen für atypisch Beschäftigte häufig in geringerem Ausmaß an als für NormalarbeitnehmerInnen. Zum Teil besteht für sie des Weiteren überdurchschnittlich häufig kein tarifvertraglicher festgelegter Mindestlohn sowie vielfach kein Anrecht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Urlaubsgeld.

In *arbeitsorganisatorischer Sicht* kann durch atypische Beschäftigungsverhältnisse (bei vergleichsweise geringen Kosten) die Personaldecke schneller und quantitativ präziser an den jeweiligen Bedarf angepasst werden. Das gilt betreffend betriebsexterne wie auch zeitliche betriebsinterne Flexibilität.

Allerdings sind Stabilität und Flexibilität der Beschäftigungsbeziehungen grundsätzlich keine Alternativen, sondern „eher komplementäre Strategien“ (Walwei 1995a, 11; vgl. z. B. auch Delsen 1995, 62ff.). Das heißt, dass Betriebe nach wie vor danach trachten, sogenannte Stammelegschaften an sich zu binden und diese

Arbeitsplätze mit besonders günstigen Arbeitsbedingungen auszustatten. Das innerbetriebliche primäre Arbeitsmarktsegment im Sinne segmentationstheoretischer Ansätze (vgl. z. B. Sengenberger 1987) hat nach wie vor seine Bedeutung. Zugleich sind diese Jobs, die mit Qualifikationsmöglichkeiten, betrieblichen Sozialsystemen und Aufstiegswegen gekoppelt sind, jedoch in der Regel gerade keine atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Diese befinden sich an den zunehmend ausfransenden Rändern betrieblicher Arbeitsmarktsysteme (vgl. z. B. Delsen 1995, 57ff.).

Es sind jedoch nicht nur Kosten-, Flexibilisierungs- und Rationalisierungsüberlegungen auf ArbeitgeberInnenseite, die für das verstärkte Auftreten atypischer Beschäftigungsverhältnisse verantwortlich gemacht werden können (vgl. z. B. de Griep et al. 1997, 52; Smith et al. 1998; Walwei 1995a). Auch auf der Seite der ArbeitnehmerInnen bzw. der nunmehrigen „arbeitnehmerähnlichen Selbständigen“ lassen sich Motive ausmachen, die für das Eingehen eines atypischen Arbeitsvertrages sprechen können. Diesbezüglich werden vor dem Hintergrund einer Individualisierung der Lebensformen etwa die Präferenz erhöhter Selbstbestimmung bzw. Zeitsouveränität, für den Wechsel der Arbeitsumgebung sowie vor allem bei Frauen die Möglichkeit zur Verbindung von familiärer und beruflicher Arbeit genannt (vgl. Tálos 1999a, 431; Bielenski 1994; 2000; Oschmiansky/Schmid 2000, 39; Walwei 1995a, 16ff.).

Die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite variiert zwischen unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung jedoch ganz beträchtlich. Während Teilzeitbeschäftigung etwa nach Angaben von Eurostat relativ häufig explizit den Vorstellungen der so Beschäftigten entspricht, ist dies bei befristet Beschäftigten in weit geringerem Ausmaß der Fall (vgl. Tálos 1999a, 431ff.; Eurostat 2000, 114f., 100f.). Die Information, dass nach Angaben von Eurostat (2000, 114) im europäischen Durchschnitt 59% der Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitarbeitsstelle „wünschen“, ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da hier die dahinterliegenden Motive und Ursachen (etwa unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen) nicht berücksichtigt

werden (vgl. Fagan et al. 1999). Nach Angaben von Bielenski (2000, 233) arbeiten ca. 44% aller deutschen Teilzeitbeschäftigten auf Basis eines solchen Arbeitsvertrages, weil sie Kinderbetreuungspflichten nachzugehen haben. Deren Bedeutung belegen auch frühere Erhebungen (vgl. Bielenski 1994, 118). Für jene, die einer atypischen Beschäftigung „unfreiwillig“ nachgehen und ein Normalarbeitsverhältnis vorziehen würden, kann atypische Beschäftigung die nur „zweitbeste Lösung“ darstellen. Die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Fall eintritt, hängt unter anderem wesentlich vom verfügbaren Angebot an Normalarbeitsverhältnissen und somit von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation ab (vgl. z. B. Walwei 1995b, 188; Oschmiansky/Schmid 2000, 38ff.). Des Weiteren ist davon auszugehen, dass die Akzeptanz atypischer Beschäftigung auf Arbeitnehmerseite auch mit deren jeweiliger sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung in Zusammenhang steht (vgl. O'Reilly 1995, 576ff.; Walwei 1995b, 190; Keller/Seifert 1995, 239; Fagan et al. 1999; Oschmiansky/Schmid 2000, 37).

Insgesamt ist somit einerseits eine *Flexibilisierung* der Arbeitsformen und -beziehungen sowie eine Verschiebung betreffend diesbezügliche Arbeitgeberkalküle zu konstatieren. Damit geht jedoch andererseits eine gesellschaftliche *Individualisierung und Pluriformisierung* der Lebensformen und -stile einher, die unter anderem zu einer Veränderung und weiteren Bandbreite an Arbeits- und Beschäftigungspräferenzen auf Arbeitnehmerseite führt.

Von *staatlicher Seite* wurden Strategien der Flexibilisierung der Arbeit bzw. der Atypisierung der Erwerbsverhältnisse mehr oder minder stark mitgetragen, zum Teil direkt gefördert (vgl. Tálos 1999a). Verbunden waren und sind damit primär Hoffnungen der „Standortsicherung“, des Abbaus von Arbeitslosigkeit und der Entlastung der öffentlichen Haushalte.

### **3. Verbreitung und Verteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse**

Ein Blick auf die einschlägigen Daten zeigt, dass die zunehmende *Verbreitung* atypischer

Beschäftigung ein international zu beobachtendes Phänomen ist. Vor dem Hintergrund gewandelter Motivlagen (vgl. oben) sowie nach wie vor anhaltender grundsätzlicher Arbeitsmarktprobleme (Erwerbslosigkeit) und einem zum Teil veränderten Fokus staatlicher Politik, der sich unter anderem in einer expliziten Förderung atypischer Beschäftigung äußert, ist davon auszugehen, dass die Atypisierung der Arbeitsmärkte ein dauerhaftes und nicht nur vorübergehendes Phänomen darstellt (vgl. z. B. Tálos/Fink 2000a, 107; Blanpain 1999, 19ff.). Die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden zeigt bei einer Frauenteilzeitquote von zuletzt über 67% (vgl. Eurostat 2000, 107), dass „atypische Beschäftigung“ zum Teil schon heute die „typische“ ist. In diese Richtung geht etwa auch die Entwicklung in Großbritannien, wo in der ersten Hälfte der 90er Jahre Vollzeitarbeitsplätze durch Teilzeitarbeitsplätze substituiert wurden und in den letzten Jahren der insgesamt gegebene Beschäftigungszuwachs primär auf solche Erwerbsverhältnisse entfiel (vgl. Fink 1999b, 165).

Unübersehbar ist jedoch auch eine gewisse Heterogenität der Entwicklung. Der insgesamt zu konstatierende Bedeutungsgewinn atypischer Beschäftigung vollzog sich in den einzelnen Ländern nicht zeitgleich. Zugleich ist er von durchaus unterschiedlicher Geschwindigkeit und verschiedener Reichweite. Die jeweiligen Daten streuen im internationalen Vergleich erheblich. Des weiteren haben nicht alle Formen atypischer Beschäftigung eine annähernd gleiche Verbreitung gefunden (vgl. im Überblick Tálos 1999a).

Betreffend ihrer *Verteilung* nach Geschlechtern ist atypische Beschäftigung häufig primär „Frauenbeschäftigung“. Dies gilt insbesondere für Formen wie Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung (vgl. Tálos 1999a).

Die Datenlage zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist je nach Beschäftigungsform von unterschiedlicher Qualität. Die umfassendsten Informationen liegen heute betreffend Teilzeitbeschäftigung vor. Der internationale Vergleich zeigt, dass sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung in den letzten 20 Jahren in den meisten Ländern ganz beträchtlich erhöht hat.

Im EU-15 Durchschnitt liegt die Quote der Teilzeitbeschäftigten inzwischen bei 17,4% (1998), wobei der für Frauen ausgewiesene Wert mit 33% wesentlich höher ist als jener für Männer mit gerade 6,1% (vgl. Eurostat 2000, 106). Zugleich ist evident, dass wesentliche Unterschiede in der Verbreitung dieser Erwerbsform bestehen. Sie findet sich in Südeuropa wesentlich weniger häufig als in Skandinavien, dem Vereinigten Königreich und insbesondere den Niederlanden, wo inzwischen über 38% aller Beschäftigten auf Teilzeitbasis tätig sind. Österreich kommt mit einer Quote von 15,8% (4,4% bei Männern und 30,8% bei Frauen) (nach dem Labour Force Konzept; 1998) etwas unter dem EU-Schnitt zu liegen.

Befristete Beschäftigung hat bisher international eine wesentlich geringere Verbreitung gefunden als Teilzeitarbeit (EU-15 Durchschnitt 1998: 12,7% aller ArbeitnehmerInnen, inkl. Ausbildungsverträge). Zugleich ist die Streuung nach Ländern auch hier recht hoch. Neben Portugal (17,4%) und Finnland (17,7%) weicht insbesondere Spanien deutlich nach oben ab. Dort waren zuletzt knapp 33% der ArbeitnehmerInnen derartig beschäftigt (vgl. Eurostat 2000, 92). Dieses Abweichen bzw. das in Spanien diesbezüglich in den 80er Jahren rasante Wachstum lässt sich durch unterschiedliche Faktoren erklären (vgl. z. B. Fassler-Ristic 1999). Zu diesen gehören die spanische Betriebs- und Branchestruktur einerseits sowie der für NormalarbeitnehmerInnen relativ rigide Kündigungsschutz und während der 80er Jahre vollzogene Liberalisierungen betreffend befristeter Beschäftigung andererseits (vgl. Fassler-Ristic 1999, 368ff.). Für Österreich wurde zuletzt eine Quote von 7,4% ausgewiesen, wobei jedoch fast die Hälfte davon (3,4%) auf Lehrlinge entfällt.

Leiharbeit ist verglichen mit befristeter Beschäftigung insgesamt international bisher relativ wenig verbreitet (vgl. Tálos/Fink 2000a, 108). Dies gilt trotz eines (sich beschleunigenden) Anstieges in der letzten Dekade auch für Österreich: im Juli 1999 wurden 24.277 solche Arbeitskräfte verzeichnet.

Zur Verbreitung so genannter geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse liegen betreffend

international vergleichbarer Messgrößen nur oberflächliche Informationen vor. Dies hat damit zu tun, dass höchst unterschiedliche und in einzelnen Ländern teilweise mehrere Regelungen gleichzeitig bestehen, die Teilzeitbeschäftigung entlang von Einkommens- und/oder Zeitgrenzen betreffend sozial- und/oder arbeitsrechtlicher Regelungen explizit differenzieren (vgl. für einen Überblick Tálos/Fink 2000a, 109; Tálos 1999a, 426; Dingeldey 1998). Keine solche Grenzen existieren im EU-Vergleich in Spanien, Portugal und Italien. Eine relativ starke Verbreitung hat geringfügige Beschäftigung beispielsweise in Großbritannien (Einkommensgrenze) und Dänemark (Zeitgrenze) gefunden (vgl. auch Dingeldey 1998, 869). Im Vereinigten Königreich bezogen zuletzt 12% der ArbeitnehmerInnen (bei Frauen betrug die Quote 18,5%!) ein Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze der Sozialversicherung (67 Pfund/Woche) (vgl. Mc. Knight et al. 1998, 20). In Dänemark waren 1998 ca. 6,8% der ArbeitnehmerInnen betreffend der ATP-Zusatzrente (Zeitgrenze: 10 Stunden/Woche) geringfügig beschäftigt (vgl. Tálos/Fink 2000b, 53), hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung (Zeitgrenze: 15 Stunden/Woche) traf dies für ca. 8,4% der abhängig Beschäftigten zu (vgl. Tálos/Fink 2000b, 56). Frauen sind diesbezüglich zwar auch in Dänemark überrepräsentiert, die Differenzierung nach Geschlechtern ist in Dänemark jedoch geringer als etwa in Deutschland oder Österreich.

In Österreich hat sich der Bestand der geringfügig Beschäftigten in den letzten 10 Jahren nach Schätzungen in etwa verdoppelt. Im Mai 2000 gab es ca. 199.400 so Beschäftigte, was ca. 6,4% der Gesamtbeschäftigung entspricht. Frauen sind mit einem Anteil von 73% weit überrepräsentiert.

Besonders schwierig ist es, das Phänomen „scheinselbständiger Beschäftigung“ quantitativ zu erfassen. Die Bestimmung dieser Erwerbsform ist international sehr unterschiedlich, wobei Abgrenzungen zu traditioneller Selbständigkeit einerseits und abhängiger Beschäftigung andererseits oft in einer Grauzone zu liegen kommen. Hilfsindikatoren wie die Zahl der Selbständigen, die keine ArbeitnehmerInnen

beschäftigen, und qualitative Einschätzungen von ExpertInnen weisen in die Richtung, dass Zahl und Wachstum solcher Erwerbsverhältnisse im internationalen Vergleich stark differieren (vgl. Tálos/Fink 2000a, 110). Etwa für Großbritannien ist für die letzten 15 bis 20 Jahre ein starker Anstieg und eine nunmehr erhebliche Verbreitung zu konstatieren (vgl. Fink 1999b, 170), für Italien und insbesondere für Portugal (vgl. Fink 1999d, 292) ist von einem beträchtlichen Niveau auszugehen. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuregelungen betreffend freie DienstnehmerInnen und „neue Selbständige“ hat sich in Österreich zuletzt die Informationslage zu diesen Dienstverhältnissen ansatzweise verbessert: im Dezember 1999 waren knapp 9.600 „neue Selbständige“ vorläufig gemeldet. Die Sozialversicherungsanstalt rechnet für heuer mit weiteren 30.000 Nachmeldungen von Personen, die für das Jahr 1998 (un)absichtlich keine Meldung getätigt haben. Die Zahl der Freien DienstnehmerInnen belief sich in Österreich im Jahr 1999 im Jahresdurchschnitt auf 19.200 Personen. Im März 2000 lag der Wert bei ca. 21.600, davon waren 11.400 Männer und 10.200 Frauen.

Unzulänglich ist die Informationslage international auch hinsichtlich besonderer Beschäftigungsarten wie etwa „Arbeit auf Abruf“. Solche Arbeitsformen sind „häufig ohne besondere Regelung und daher quantitativ schwer abschätzbar“ (Tálos 1999a, 427). Aus den Niederlanden ist bekannt, dass 1% aller Arbeitnehmer und 6% aller Arbeitnehmerinnen einer solchen Tätigkeit nachgehen (vgl. Molitor 1999, 230). In Schweden leisteten zuletzt knapp 4% der weiblichen und knapp 2% der männlichen Unselbständigen (im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses) Arbeit auf Abruf (vgl. Vidmar 1999, 320f).

Für die *Situation in Österreich* kann insgesamt gelten, dass atypische Beschäftigungsformen einen relativ kleinen – gleichwohl jedoch stetig wachsenden – Teil der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Im Vergleich zu manchen anderen Ländern ist die Entwicklung in Richtung Atypisierung des Arbeitsmarkts eine noch moderate (vgl. Tálos 1999b). Gleichzeitig gewinnt sie jedoch auch hier an Bedeutung.

## 4. Steuerungsoptionen und -strategien

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind im internationalen Vergleich in unterschiedlichem Ausmaß Gegenstand arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen. Eine primär am Arbeitsrecht orientierte Klassifizierung in ein rigides Modell (Verbote), ein liberales Modell (Flexibilisierung ohne Regulierung) und ein reguliertes Modell (Regulierung der Flexibilisierung), wie sie Keller und Seifert (1995, 239) vorgeschlagen haben, erscheint vor dem Hintergrund, dass empirisch der Gutteil der beobachtbaren Fälle zwischen den beiden Extrempolen des rigiden und des liberalen Modells zu liegen kommt, vom Zweck der Bewertung der beiden Extrempole abgesehen (vgl. Keller/Seifert 1995, 239ff.), zu wenig differenziert. Zugleich ignoriert eine primär an arbeitsrechtlichen Regelungen orientierte Perspektive die Bedeutung sozialrechtlicher Maßnahmen.

In einer differenzierteren Betrachtungsweise ist inhaltlich nach der Zieldefinition der jeweiligen Steuerungsstrategien zu fragen. Es sind dabei solche einer *quantitativen* Steuerung von jenen einer *qualitativen* (arbeits- und sozialrechtlichen) Steuerung zu unterscheiden, wobei qualitative Maßnahmen auch quantitative Effekte haben können. Versuche der Lenkung können *unmittelbar* oder *mittelbar* im Rahmen einer Kontextsteuerung erfolgen und an der Nachfrageseite respektive der Angebotsseite des Arbeitsmarktes ansetzen, wobei sie dabei unter Umständen jeweils gegenläufige Wirkung zeitigen. Des Weiteren können sie betreffend der oben genannten Interessen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen jeweils positiv oder negativ sanktionierenden Charakter haben.

### 4.1. Quantitative Steuerung

Die direkte politische Steuerbarkeit von Umfang und Verbreitung atypischer Beschäftigung ist, so wird vielfach konstatiert, eine nur begrenzte (vgl. z. B. auch Walwei 1995b, 200; Oschmiansky/Schmid 2000, 37ff.; Hoffmann/Walwei 1998). Das Verständnis, dass die Ver-

breitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit rechtlichen Instrumentarien umfassend und abschließend gesteuert werden kann, kommt aus dieser Sicht vor dem Hintergrund eines fundamentalen Wandels der Arbeitsgesellschaft einer Steuerungszugabe gleich. Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist nämlich nicht allein durch die „spezifischen Regulierungen bzw. die relative Höhe der finanziellen Anreize zu erklären“ (Dingeldey 1998, 869). Zugleich würden reine Verbote heute, von einer vor dem Hintergrund einer inzwischen weiten Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse kaum gegebenen politischen Durchsetzbarkeit abgesehen, in erster Linie zu Ausweichstrategien in jeweils andere Formen atypischer Beschäftigung bzw. in die Schattenwirtschaft führen (vgl. Keller/Seifert 1995, 240).

Diese nur bedingte direkte Steuerbarkeit der Verbreitung atypischer Beschäftigung hat ihre Ursache neben den insgesamt gewandelten Arbeitsorganisationskonzepten und Motivlagen in einer Reihe von strukturell intervenierenden Variablen, von denen hier nur die wichtigsten genannt werden sollen:

- Wesentlich erscheint erstens die allgemeine Arbeitsmarktsituation bzw. der von dieser abhängige Druck gegenüber ArbeitnehmerInnen, ein atypisches Beschäftigungsverhältnis als „zweitbeste“ Lösung zu akzeptieren (vgl. z. B. Oschmiansky/Schmid 2000, 38ff.; Hoffmann/Walwei 1998).
- Von Bedeutung ist weiters die Beschäftigungsstruktur nach Branchen, wobei der Bedeutung des Dienstleistungssektors (insbesondere betreffend Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung) ein nicht unwesentlicher Einfluss zugeschrieben wird (vgl. z. B. Oschmiansky/Schmid 2000, 37; Dingeldey 1998, 870; De Griep et al. 1998; kritisch Hoffmann/Walwei 1998).
- Die Unternehmensstruktur kann dahingehend eine Rolle spielen, dass insbesondere neue kleine und mittlere Unternehmen mit gering ausgeprägten internen Teilarbeitsmärkten ein gesteigertes Interesse an flexibel einsetzbaren Arbeitskräften haben (vgl. z. B. Oschmiansky/Schmid 2000, 37).

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen kann die Verbreitung insbesondere von Teilzeitbeschäftigung, wenn auch nur zu einem geringen Teil (vgl. Hoffmann/Walwei 1998), ebenfalls beeinflussen.
- Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die allgemeine Wertorientierung gegenüber der (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit von Frauen im Allgemeinen und von Müttern im Besonderen (vgl. z. B. Pfau-Effinger 1998).
- Die geringe Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in vielen südeuropäischen Ländern kann unter anderem auf das zum Teil sehr niedrige Lohnniveau und die Notwendigkeit eines zweiten vollen Einkommens zur Hebung des Familieneinkommens zurückgeführt werden (vgl. Fink 1999d, 289).

Trotz der genannten Einschränkungen dürften „Modifikationen auf der Ebene der Regelung der Arbeitsmarktbedingungen“ (vgl. Tálos 1999a, 422) die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigung zum Teil unterstützt haben (vgl. auch Smith et al. 1998, 47; Dingeldey 1998, 869; Cousins 1999, 43ff.). Das heißt, dass arbeitsrechtliche Flexibilisierungen und die Aufhebung von Verboten einzelner Beschäftigungsformen (wie etwa Leiharbeit) zweifelsohne zur Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse beigetragen haben. Auch gezielte Förderungsmaßnahmen (etwa betreffend Job-Sharing oder Altersteilzeit) sind nicht ohne Effekt geblieben.

Eine gewisse Rolle spielt auch die Ausgestaltung der jeweils anwendbaren sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen, welche das Kosten/Nutzen-Verhältnis atypischer Beschäftigung (insbesondere im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis) auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite beeinflusst. Während eine breite arbeits- und sozialrechtliche Einbindung die Akzeptanz solcher Beschäftigung auf Arbeitnehmerseite, jedenfalls in der zumindest mittelfristigen Perspektive, erhöhen sollte, senken solche Maßnahmen hingegen die „Einsparungspotentiale“ durch atypische Beschäftigung auf Arbeitgeberseite (vgl. z. B. Dingeldey 1998; Smith et al. 1998, 47ff.; Oschimiarsky/Schmid 2000, 37f.; Hoffmann/Walwei 1998; Fagan et

al. 1999). Dabei ist für die Ausgestaltung der finanziellen Anreizstrukturen auch von Bedeutung, wie im Vergleich zu atypischer Beschäftigung das Normalarbeitsverhältnis ausgestaltet ist. Oschimiarsky und Schmid (2000, 3) machen diesen von ihnen konstatierten Zusammenhang explizit, wenn sie auf das „paradoxe Ergebnis“ hinweisen, „dass ‚atypische Erwerbsformen‘ aus dem Boden sprießen und sich ... zum ‚Normalarbeitsverhältnis‘ gesellen, aber eben deswegen, weil dieses sich bisher als wenig wandlungsfähig erwiesen hat“. Eine solche These ist in dieser Generalität jedoch nur bedingt haltbar.

Etwa das Beispiel des Vereinigten Königreiches zeigt, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse auch bei einem für NormalarbeitnehmerInnen geringen gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Schutzniveau weitergehende Verbreitung finden (vgl. z. B. Fink 1999b; Purcell/Purcell 1999). Dies verweist wiederum auf die nur bedingte quantitative Steuerungswirksamkeit einschlägiger Maßnahmen, die etwa auch am Beispiel der „geringfügigen Beschäftigung“ in Österreich sichtbar wird: die vollzogene (selektive) Integration solcher Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherung, die eine „Verteuerung“ derselben implizierte, bremste deren Wachstum nur kurze Zeit (vgl. Tálos/Fink 2000b).

#### 4.2. Qualitative Steuerung

Umfang und Verbreitung atypischer Beschäftigung und deren nur bedingte Steuerbarkeit stellen nur den einen Aspekt der mit solchen Beschäftigungsverhältnissen einhergehenden Problematik dar. Der andere ist jener der politischen Gestaltung der qualitativen Ausformung solcher Erwerbsverhältnisse und der mit ihnen verbundenen sozialen Implikationen (vgl. z. B. Tálos 1999a; Tálos/Fink 2000a; Keller/Seifert 2000; Klammer 1998; 2000). Aktionsfelder einer solchen qualitativen Steuerung atypischer Beschäftigungsverhältnisse sind das direkt anwendbare Arbeitsrecht, das jeweilige Sozialrecht sowie die mittelbare Gestaltung der jeweiligen Rahmenbedingungen (Kontextsteuerung).

#### 4.2.1. Arbeitsrechtliche Steuerungsoptionen

Bei einer qualitativen arbeitsrechtlichen Reregulierung von (auch atypischen) Beschäftigungsverhältnissen geht es zum einen darum, eine Balance zwischen Effizienz und Gerechtigkeit (vgl. Schömann et al. 1998, 166) (wieder) zu finden. Dies vor dem Hintergrund, dass arbeitsrechtliche Normen wegen ungleicher Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Ausstattung von Ressourcen auf ArbeitgeberInnen bzw. Arbeitnehmerseite (Stichwort „primäres“ und „sekundäres Machtungleichgewicht“; vgl. z. B. Offe/Hinrichs 1984) häufig erst die Voraussetzungen für faire Vertragsverhandlungen schaffen (vgl. z. B. Oschimiasky/Schmid 2000, 3; Büchtemann/Walwei 1996, 652ff.; Keller/Seifert 1995, 241). Für solche Regelungen sprechen auch Argumente betreffend der Problematik von betrieblich verursachten, aber gegebenenfalls gesamtgesellschaftlich zu tragenden Externalitäten. Des Weiteren können betriebswirtschaftlich kurzfristig effizient erscheinende Entscheidungen längerfristig und gesamtgesellschaftlich suboptimal sein.

Wenngleich atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht per se und unisono prekärer Natur sind (vgl. Tálos 1999a, 418; Keller/Seifert 2000, 292), so sind sie häufig doch durch Merkmale gekennzeichnet, die für ArbeitnehmerInnen verglichen zum Normalarbeitsverhältnis ungünstige Wirkung entfalten. Zentrale diesbezügliche Kategorien sind Einkommen, Beschäftigungssicherheit, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die sozialrechtliche Absicherung (vgl. z. B. Tálos 1999a, 453ff.; Keller/Seifert 1995, 245; Klammer 1998, 2000; Keller/Seifert 2000; Hoffmann/Walwei 1998). Auf letzteren Punkt wird im nächsten Kapitel näher eingegangen.

Keller und Seifert (1995, 343) haben betreffend arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen vorgeschlagen, dass unteilbare Rechte auch für atypisch Beschäftigte Geltung haben bzw. durch „Prekaritätsentschädigungen“ bzw. „Risikoentschädigungen“ abgelöst werden sollten. Eine solche „Gleichstellung“ sagt freilich noch wenig über den Inhalt der einschlägigen Regelungen aus. Etwa in Großbritannien würde eine

solche inhaltlich relativ wenig bedeuten, weil ein Gutteil der Arbeitsbedingungen der NormalarbeitnehmerInnen nicht allgemein oder nur sehr locker geregelt ist (vgl. z. B. Fink 1999b; Blanpain 1999, 27ff.). In Ländern mit einer insgesamt höheren Regelungsintensität wären und sind die Implikationen dagegen, zumindest betreffend bestimmter Kategorien, weitergehende.

Solche Maßnahmen der Integration in allgemeine grundlegende arbeitsrechtliche (gesetzliche und tarifvertragliche) Regelungen sowie Gleichstellungsgebote bzw. Diskriminierungsverbote bestehen in vielen EU-Ländern für Leiharbeit, befristete Beschäftigung und insbesondere Teilzeitarbeit (vgl. Tálos 1999a, 453). Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung (nicht Leiharbeit) sind durch einschlägige Richtlinien im Sinne eines Diskriminierungsverbotes nunmehr auch EU-gemeinschaftsrechtlich geregelt (vgl. Fink 1999a, 129ff.).

Die faktische Wirksamkeit solcher Maßnahmen ist betreffend der *Einkommensdimension* jedoch fraglich, unter anderem aus dem Grund, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse häufig in Niedriglohnbranchen, -berufen und -firmen zu finden sind (vgl. Rubery/Fagan 1998, 71ff.; Klein 1993, 16; Fagan et al. 1999, 64; Tam 1998). Einen positiven Ansatzpunkt stellen unter Umständen allgemeine Mindestlohnregelungen mit einem möglichst breiten Anwendungsspektrum dar (Fagan et al. 1999, 63). Solche gibt es in den Niederlanden (vgl. Fagan et al. 1999, 63), zuletzt wurde eine ähnliche Regelung auch in Großbritannien eingeführt (vgl. Fink 1999b, 175). Nicht gelöst ist damit betreffend der Einkommensdimension freilich die Problematik, dass etwa Teilzeitbeschäftigung entsprechend der geringeren Arbeitsstundenzahl grundsätzlich mit geringeren Einkommen verknüpft ist. Regelungen, die dieses Manko im Falle unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung auf dem Wege eines sozialstaatlich organisierten teilweisen Ersatzes des Einkommensentfalles partiell ausgleichen, finden sich bisher nur sporadisch (in Belgien, Schweden und Finnland) (vgl. Tálos 1999a, 453f.).

Befristet Beschäftigte, LeiharbeitnehmerInnen, Personen, die auf Abruf Arbeiten betreiben, sowie arbeitnehmerähnliche Selbständige,



die vielfach betrieblichen Randbelegschaften zuzurechnen sind, sind zusätzlich zur unter Umständen auch hier relevanten Einkommensproblematik mit jener der *Instabilität* und *Diskontinuität* der Beschäftigung konfrontiert (vgl. Tálos 1999a, 454), und bei weitem nicht immer stellen solche Beschäftigungsverhältnisse eine Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis dar. Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit sind zwar häufig an besondere Auflagen gebunden oder mit Maximallaufzeiten belegt (vgl. Schömann et al. 1998, 160ff.; Delsen 1995, 136f., 140f.). Instrumente wie besondere „Prekaritätsentschädigungen“ (Abfindungen bei Vertragsende etc.), wie sie von Keller und Seifert (1995, 243, 246ff.) genannt wurden, finden sich jedoch nur äußerst sporadisch: Im EU-Vergleich in der einen oder anderen Form nur in Frankreich, Portugal und Spanien (vgl. Tálos 1999a, 454).

Eine allgemeine Regelung wesentlicher Teile der *Arbeitsbedingungen* (Vertretungs- und Mitbestimmungsrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften, Urlaubsanspruch etc.) atypischer Beschäftigungsverhältnisse kommt betreffend der Qualität atypischer Beschäftigungsverhältnisse und hinsichtlich mit diesen verbundener sozialer Implikationen wesentliche Bedeutung zu (vgl. z. B. Tálos 1999a, 458f.; Matthies et al. 344ff.). Der internationale Vergleich zeigt jedoch, dass Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf, Job-Sharing, Telearbeit und arbeitnehmerähnlicher (d. h. Schein-) Selbständigkeit bisher weitgehend nicht Gegenstand arbeitsrechtlicher Regelungen sind (vgl. Tálos 1999a, 455). Besondere Normen, wie sie für einige dieser Erwerbsformen zuletzt in den Niederlanden eingeführt wurden (vgl. Molitor 1999; Van Oorschot 2000), stellen die Ausnahme von der Regel dar. Wiederholt bestehen daneben weitgehende Unterscheidungsunsicherheiten und Interpretationsprobleme, etwa betreffend Selbständigkeit versus Arbeitnehmerstatus (so insbesondere etwa in Portugal und Großbritannien; vgl. Fink 1999b; 1999c). Diesbezügliche Neuregelungen, wie sie zuletzt in Deutschland (wenn auch vorerst nur betreffend das Sozialrecht) erfolgt sind (vgl. Tálos/Fink 2000a, 114), haben bisher Seltenheitswert.

Trotz mancher Positivbeispiele der arbeitsrechtlichen Reregulierung atypischer Beschäftigung ist hervorzuheben, dass auch im Arbeitsrecht strukturelle Steuerungsgrenzen existieren. Einige kritische Punkte, insbesondere betreffend der Einkommensdimension, wurden oben bereits angesprochen. Daneben würde eine uneingeschränkte arbeitsrechtliche Gleichstellung mit einem (umfassend regulierten) Normalarbeitsverhältnis unter Umständen quasi das „atypische“ an atypischen Beschäftigungsverhältnissen aufheben und einem – politisch und realiter kaum durchsetzbaren – Verbot derselben nahe kommen. Dies wäre exemplarisch dann der Fall, wenn Arbeit auf Abruf mit einer einzuhaltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ausgestattet oder in Österreich „freie Dienstverträge“ arbeitsrechtlich umfassend dem Normalarbeitsverhältnis angepasst würden. Auch betreffend spezifischer Regelungsziele ist Skepsis angebracht. Etwa eine direkte arbeitsrechtliche Durchsetzung einer Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen (ein Recht darauf besteht in der Regel auch für NormalarbeitnehmerInnen nicht) oder gleichwertiger Aufstiegschancen erscheint alles andere als realistisch. Jobs, die betrieblichen Randbelegschaften oder betriebsexternen sekundären Arbeitsmarktsegmenten zuzurechnen sind, weisen per se, unabhängig von direkten arbeitsrechtlichen Regulierungen, diesbezüglich ungünstige Merkmale auf (vgl. z. B. Sengenberger 1987). Forderungen nach einer „Gleichstellung“ (vgl. Keller/Seifert 1995, 243f.; Tálos 1999a, 460) in den genannten Fragen, was immer diese bei der auch für NormalarbeitnehmerInnen in diesem Zusammenhang zu konstatierenden Heterogenität bedeuten mag, sind demnach eher als programmatische Forderungen oder als Aufgaben einer indirekten Kontextsteuerung (vgl. Keller/Seifert 2000; O'Reilly/Spee 1997; siehe unten) zu verstehen.

#### 4.2.2. Sozialrechtliche Steuerung

Wenn es insgesamt darum geht, „soziale Risiken“ abzusichern „und gleichzeitig Selbstbestimmungsspielräume für die Beschäftigten

zu gewährleisten, ohne jedoch den notwendigen Flexibilisierungsbedarf der Betriebe zu blockieren" (Keller/Seifert 1995, 244), kommt vor dem Hintergrund einer nur begrenzt umsetzbaren quantitativen Steuerung sowie arbeitsrechtlichen Qualitätssicherung der *sozialrechtlichen Absicherung* atypischer Beschäftigungsverhältnisse wesentliche Bedeutung zu (vgl. z. B. Klammer 1998; 2000; Tálos 1999a, 442ff.; Tálos/Fink 2000a; Ginn/Arber 1998; Grimshaw/Rubery 1998).

Der internationale Vergleich zeigt eine grundsätzlich beträchtliche Heterogenität der Ausgestaltung sozialstaatlicher Sicherungssysteme. Wesentliche Unterscheidungskategorien sind dabei neben anderen jene des System- und Leistungszuganges, der Finanzierungsinstrumente sowie des Leistungsniveaus. Gleichzeitig zeigen sich unterschiedliche Gewichtungen betreffend der drei zentralen Versorgungsinstanzen Staat, Markt und Familie. Die existierenden Systeme bzw. Teilsysteme werden entlang dieser Kategorien dem Phänomen atypischer Beschäftigung, im Sinne einer möglichst umfassenden sozialen Sicherung der Betroffenen, in stark differierendem Ausmaß gerecht (vgl. Tálos 1999a; Klammer 1998; 2000; Ginn/Arber 1998; Grimshaw/Rubery 1998). Als Annäherung bietet es sich dabei an, unterschiedliche Wohlfahrtsstaatstypen (vgl. Esping-Andersen 1990; Leibfried 1990) im Hinblick auf ihre Integrationsfähigkeit und Implikationen betreffend atypischer Beschäftigung zu betrachten (vgl. z. B. Klammer 2000; Grimshaw/Rubery 1998).

*Konservativ-korporatistische* Wohlfahrtsstaaten wie Österreich, Deutschland oder Frankreich zeichnen sich durch erwerbsarbeitsorientierte und vorwiegend beitragsfinanzierte Systeme aus. Durch die Dominanz des Versicherungs- und Äquivalenzprinzips wirken sich vergleichsweise niedrige und/oder diskontinuierliche Einkommen, wie sie bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen relativ häufiger vorkommen, aber auch nicht durchgängige Erwerbsbiographien, leistungsmäßig negativ aus (vgl. z. B. Grimshaw/Rubery 1998; Ginn/Arber 1998; Klammer 2000, 315). Ungleichheiten am Arbeitsmarkt setzen sich weitgehend

ungebrochen in den Systemen sozialer Sicherung fort. Einem relativ hohen Schutzniveau für „Insider“, welche einem Normalarbeitsverhältnis nachgehen und eine ungebrochene Erwerbsbiographie aufweisen, steht, selbst bei gegebenem Systemzugang, eine zunehmend problematische Situation bei „Outsidern“, die diese Kriterien nicht erfüllen, gegenüber. Ob das relativ hohe Schutz- und das damit einhergehende Kostenniveau für NormalarbeitnehmerInnen tatsächlich als „Zugangsbarrieren für Outsider“ (Klammer 2000, 315) wirken und einen Druck zum Ausweichen in „kosten günstigere“ Arbeitsformen“ erzeugen „und damit die Flexibilisierung“ (Klammer 2000, 315; vgl. z. B. auch Oschimiansky/Schmid 2000, 3) forcieren, wurde oben bereits kritisch hinterfragt.

Denn auch in den sogenannten *liberalen Wohlfahrtsstaaten*, wie etwa in Großbritannien, Irland oder den USA, wo ein solches Spannungsverhältnis in weit geringerem Ausmaß besteht, hat atypische Beschäftigung eine weite Verbreitung gefunden (vgl. z. B. Fink 1999b; Purcell/Purcell 1999; Neuhold 1999; Kalleberg et al. 1997). Liberale Wohlfahrtsstaaten zeichnen sich durch vergleichsweise niedrige und zugleich häufig bedarfsgeprüfte Leistungen aus, die von ihrem Anspruch her primär „armutsvermeidend“ und eben nicht statussichernd wirken sollen. Auch das Versicherungsprinzip spielt eine wesentliche Rolle, sodass niedrige Einkommen und Diskontinuität der Erwerbstätigkeit auch hier auf der Leistungsseite negative Implikationen mit sich bringen (vgl. Fink 1999b; Tálos/Fink 2000a, 117f.; Ginn/Arber 1998, 159). Atypisch Beschäftigte haben daneben, wie häufig auch in Systemen konservativ-korporatistischer Prägung, zum Teil keinen Zugang zu den allgemeinen Systemen (Geringfügigkeitsgrenzen; Ausschluss von Selbständigen), zum Teil auch nicht zu betrieblichen Sozialversicherungskassen. Vor dem Hintergrund der insgesamt niedrig bemessenen Leistungen kommt privater Vorsorge (auch im Rahmen der Familie) und dem Markt als Versorgungsinstanz wesentliche Bedeutung zu. Die Wahrnehmbarkeit der Option privater Vorsorge, die in diesen Systemen jedenfalls zur

Generierung Lebensstandard sichernder Leistungen unumgänglich ist, hängt aber wiederum vom lukrierbaren Erwerbseinkommen und der Kontinuität derselben ab. Diesbezüglich sind atypisch beschäftigte Personen wiederum strukturell benachteiligt (vgl. Tálos/Fink 2000a, 117f.; Fink 1999b, 185).

Die *mediterranen bzw. rudimentären Wohlfahrtssaaten* südeuropäischer Prägung sind durch einen unterdurchschnittlichen Leistungsausbau – insbesondere auch hinsichtlich des Leistungsniveaus, zum Teil auch betreffend des Systemzugangs –, eine relativ geringe Transferintensität und vor diesem Hintergrund durch eine nach wie vor große Bedeutung familiärer Sicherungsstrategien gekennzeichnet. Wenn auch die Krankenversorgung (Sachleistungen) nach universellen Kriterien organisiert ist, überwiegt sonst das Versicherungsprinzip, welches atypische Beschäftigung der Tendenz nach negativ sanktioniert (vgl. z. B. Fink 1999d; Fassler-Ristic 1999).

Die vergleichsweise umfassendste sozialstaatliche Absicherung atypischer Beschäftigung garantieren Wohlfahrtsstaaten des *sozialdemokratischen Typs*, zu welchem vor allem die skandinavischen Ländern zu zählen sind. Sie weisen eine relativ hohe Transfer- und Umverteilungskapazität auf, wesentliche Bereiche sind universell (etwa auf Basis von Wohnbürgerschaft) organisiert und Steuerfinanzierung spielt, trotz zum Teil gegenläufiger Entwicklungen, betreffend sozialer Leistungen eine noch immer vergleichsweise wichtige Rolle. Durch das zuletzt genannte Spezifikum spielen Kosteneinsparungsanreize betreffend Sozialversicherungsbeiträge für die Verbreitung atypischer Beschäftigung hier eine geringere Rolle als in erwerbszentrierten, vorwiegend beitragsfinanzierten Systemen. Zugleich ist durch den verbreiteten universellen Gestaltungscharakter der Systeme (betreffend System- und Leistungszugang) und das (noch immer) relativ hohe garantierte Leistungsniveau eine „weitgehende Offenheit gegenüber veränderten Erwerbs- und Lebensformen“ (Klammer, 2000, 315) eher gegeben als in den anderen drei Systemtypen (vgl. auch Klammer 1998; Fink 1999c; Tálos/Fink 2000a, 116f.; Ginn/Arber 1998).

Insgesamt werden universelle Sicherungssysteme, wie sie sich bisher jedoch nur in relativ wenigen EU-Ländern auf breiter Basis finden, der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der Individualisierung und Pluriformisierung der Lebensformen besser gerecht als solche, die primär am Normalarbeitsverhältnis orientiert sind und die zunehmende, von der „Ernährerehe“ abweichende Vielfalt privater Lebensformen ignorieren. Es sind somit Konzepte der universellen oder bedarfsorientierten *sozialen Grund- bzw. Mindestsicherung* auf entsprechendem Niveau, die diesen veränderten Rahmenbedingungen im Sinne einer breiten Integrationsfähigkeit am ehesten entsprechen (vgl. z. B. Wohlgenannt/Büchele 1990; Bäcker-Breil 1997; Streissler 1999; betreffend atypischer Beschäftigung Tálos/Fink 2000a, 118; Tálos 1999a, 460f.; Klammer 1998, 275ff.; 2000, 316f.; Keller/Seifert 2000, 296, 298). Eine bloße Schließung von Versicherungslücken etwa im Sinne der „Integration aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung“ (wie etwa in Österreich betreffend geringfügige Beschäftigung, arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit etc.) dürfte in konservativ-korporatistischen, rudimentär-mediterranen und liberalen Wohlfahrtsstaatssystemen im Gegensatz dazu das Problem eines unzureichenden *Schutz-niveaus*, etwa im Alter, nicht zu lösen im Stande sein (vgl. Keller/Seifert 2000, 296; Klammer 1998, 276).

#### 4.2.3. *Policy-Mix und Kontextsteuerung*

Soziale Mindestsicherung wurde deshalb zuletzt im Rahmen von Konzepten der sogenannten „*Flexicurity*“ (vgl. z. B. Keller/Seifert, 2000; Wilthagen 1998) vermehrt als ein wichtiger Bestandteil eines *Policy-Mix* zum Systemumbzw. -ausbau in Richtung sozialstaatlicher Absicherung flexibler gewordener Beschäftigungsbedingungen diskutiert. Von wesentlicher Bedeutung ist aus dem Blickwinkel dieser Ansätze eine wechselseitige Abstimmung von Strategien der Flexibilisierung und Erfordernissen einer zunehmenden Individualisierung und Pluriformisierung der Lebensformen auf der einen mit Regelungen sozialer Sicherung und

aktiver Arbeitsmarktpolitik auf der anderen Seite (vgl. Keller/Seifert 2000, 294; Wilthagen 1998).

Neben selektiven arbeitsrechtlichen Maßnahmen, einer sozialrechtlichen Absicherung atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Allgemeinen und einer sozialen Grundsicherung im Besonderen werden im Sinn einer *Kontextsteuerung* arbeitsmarktpolitische Aktivierungspolitik und die Absicherung von Übergangsmärkten (vgl. Schmid 1999), beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik (vgl. z. B. Seifert 1999) und Maßnahmen zur fortlaufenden Qualifikation für alle als wesentliche Bestandteile einer solchen Strategie genannt (vgl. Seifert 1999, 294ff.; Klammer 2000). Dies impliziert unter anderem eine Perspektivenerweiterung von „job security“ in Richtung „employment security“ (Blanpain 1999, 42), ohne dass damit aus meiner Sicht erstere als Zieldefinition obsolet würde.

## 5. Ausblick

Eine Strategie der so genannten *Flexicurity*, wie sie oben angesprochen wurde, kann unterschiedliche Ausprägungen haben und unterschiedlich interpretiert werden. Es stellt dabei die Frage, in welchem Verhältnis Flexibilisierung bzw. Deregulierung und soziale Absicherung zueinander stehen, respektive welches Gewicht den beiden Elementen im Rahmen politischer Gestaltung zukommt. Meines Erachtens nach sind Konzepte wie *Flexicurity* nicht zur Rechtfertigung einer generellen (insbesondere arbeitsrechtlichen) Deregulierungsstrategie geeignet. Würde man das vielzitierte niederländische Beispiel so deuten, käme dies einer Fehlinterpretation gleich. Die dortigen, auf den Flexakkord von 1996 zurückgehenden Maßnahmen, die als wesentlicher Bestandteil des niederländischen *Flexicurity*-Modells angesehen werden (vgl. Van Oorschot 2000), beinhalten neben einem *selektiven* Abbau von Schutzvorschriften (betreffend die allgemeinen Kündigungsfristen und Kettenarbeitsverträge) nämlich eine breite Palette von Regelungen, die einen *Ausbau* von allgemein anwendbaren arbeitsrechtlichen Re-

gelungen bei diversen Formen atypischer Beschäftigung zum Inhalt haben (vgl. Molitor 1999). Probleme, die auch in den Niederlanden mit solchen Beschäftigungsverhältnissen einhergehen (vgl. Molitor 1999, 240; Valkenburg/Coenen 2000) wurden damit, wenn auch nicht gelöst, so wenigstens abgemildert.

Bereits das heute gegebene Maß und die europaweit zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie die wachsende Uneinheitlichkeit und Unstetigkeit von Erwerbsverläufen implizieren, dass es keiner weitergehenden expliziten Strategie der Deregulierung der Arbeitsmärkte bedarf, um eine problemorientierte Anpassung der jeweiligen Instrumente sozialer Absicherung zu rechtfertigen. Schon das gegenwärtig etwa in Österreich gegebene Maß an Flexibilität am Arbeitsmarkt bzw. die Instrumente, welche diesbezüglich zur Verfügung stehen und die in Hinkunft vor dem Hintergrund „neuer arbeitskraftbezogener Rationalisierungsstrategien“ (Döhl et al. 2000, 12) aller Wahrscheinlichkeit nach noch vermehrt genutzt werden, zeichnen ein Bild, in dem über weite Strecken ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsmarktflexibilität und Sicherheit gegeben bzw. ein wachsendes solches Missverhältnis abzusehen ist (vgl. Tálos 1999a, 276ff.; Mühlberger 2000, 94ff.). Daraus ergibt sich zuvorderst ein Handlungsbedarf betreffend der sozialstaatlichen Rahmenbedingungen einer solcherart flexibilisierten Arbeitswelt, und nicht das Erfordernis weitergehender genereller „Deregulierungen“. Eine primäre Konzentration auf den Ausbau individueller „Spielräume“ ohne Einbettung in kollektive Rechte und Verfahren brächte hingegen, wenn überhaupt, kaum einen Freiheitsgewinn für die Betroffenen (vgl. Zachert 2000, 290) bzw. einen solchen für nur wenige von diesen und, wie etwa das Beispiel der USA zeigt, eine beschleunigte und noch weitergehende Polarisierung zwischen Gewinnern und Verlierern am Arbeitsmarkt (vgl. z. B. Werner 1999).

## LITERATURVERZEICHNIS

*Bäcker-Breil*, Gerhard (1997). Reformkonzept der bedarfsorientierten Grundsicherung, in: Dokumen-

- tation. Zweite Österreichische Armutskonferenz, Salzburg, 37–47.
- Bielenski, Harald* (1994). *New Forms of Work and Activity*, EFILWC, Dublin.
- Bielenski, Harald* (2000). Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, in: *WSI-Mitteilungen*, 4, 228–236.
- Blanpain, Roger* (1999). The world of work and industrial relations in developed market economies of the XXIst century. The age of the creative portfolio worker, in: *Roger Blanpain/Marco Biagi* (Eds.): *Non-Standard Work and Industrial Relations*, The Hague, 3–64.
- Büchtemann, Christoph F./Ulrich Walwei* (1996). Employment Security and Dismissal Protection, in: *Günter Schmid/Jacqueline O'Reilly/Klaus Schömann* (Eds.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Celtenham, 652–693.
- Butterwegge, Christoph* (1999). Neoliberalismus, Globalisierung und Sozialpolitik: Wohlfahrtsstaat im Standortwettbewerb?, in: *Christoph Butterwegge/Martin Kutscha/Sabine Berghahn* (Hg.): *Herrschaft des Marktes – Abschied vom Staat? Folgen neoliberaler Modernisierung für Gesellschaft, Recht und Politik*, Baden-Baden, 26–44.
- Cousins, Christine* (1999). *Society, Work and Welfare in Europe*, Houndmills.
- De Griep, Andries/Jeroen Hoevenberg/Ed Willems* (1997). Atypical employment in the European Union, in: *International Labour Review*, 1, 49–71.
- Delsen, Lei* (1995). *Atypical Employment: an international Perspective*, Groningen.
- Dingeldey, Irene* (1998). Lässt sich die Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse über Steuern und Sozialabgaben beeinflussen? Perspektiven für die deutsche Reformdiskussion durch den europäischen Vergleich, in: *WSI-Mitteilungen*, 12, 863–871.
- Döhl, Volker/Nick Kratzer/Dieter Sauer* (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an die Arbeitspolitik, in: *WSI-Mitteilungen*, 1, 5–17.
- Esping-Andersen, Gosta* (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge.
- Europäische Kommission* (2000). Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2000 & Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten; Dokument erstellt auf der Grundlage der Rats-Dokumente 6433/00 und 5161/00 endg., Brüssel.
- Eurostat* (2000). Erhebung über Arbeitskräfte. Ergebnisse 1998, Brüssel.
- Fagan, Colette/Jacqueline O'Reilly/Jill Rubery* (1999). Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich: Eine Herausforderung für den Geschlechtervertrag?, in: *WSI-Mitteilungen*, 1, 58–69.
- Fassler-Ristic, Martina* (1999). Atypische Beschäftigung in Spanien, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien, 359–390.
- Fink, Marcel* (1999a). Regelung atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf EU-Gemeinschaftsebene, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien, 112–136.
- Fink, Marcel* (1999b). Atypische Beschäftigung in Großbritannien, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien, 161–190.
- Fink, Marcel* (1999c). Atypische Beschäftigung in Dänemark, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien, 82–111.
- Fink, Marcel* (1999d). Atypische Beschäftigung in Portugal, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien, 285–313.
- Ginn, Jay/Sara Arber* (1998). How does part-time work lead to low pension income?, in: *Jacqueline O'Reilly/Colette Fagan* (Eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, 156–174.
- Grimshaw, Damian/Jill Rubery* (1998). Arbeitslosen-schutz bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen: ein vernachlässigtes Thema, in: *Allessandra Bosco/Martin Hutebaut* (Hg.): *Sozialer Schutz in Europa*, Marburg, 312–336.
- Schmid, Günther/Klaus Schömann* (Hg./Eds.) (1999). Von Dänemark lernen – Learning from Denmark, *WZB Working Paper FS I 99–201*, Berlin.
- Helfert, Mario/Gudrun Trautwein-Kalms* (2000). Arbeitspolitik unter Bedingungen der Flexibilisierung und „Globalisierung“, in: *WSI-Mitteilungen*, 1, 1–5.
- Hoffmann, Edeltraud/Ulrich Walwei* (1998). Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, 31, 409–425.
- Kalleberg, Arne L./Eileen Appelbaum/Naomi Cassirer/Ken Hudson/Edith Rasell/Barbara F. Reskin/David Webster* (1997). *Nonstandard Work, Substandard Jobs. Flexible Work Arrangements in the U.S.*, Economic Policy Institute, Women's Research and Education Institute, Washington D. C.
- Keller, Berndt* (1997). *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*, München.
- Keller, Berndt/Hartmut Seifert* (1995). Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: *Berndt Keller/Hartmut Seifert* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?*, Köln, 231–255.
- Keller, Berndt/Hartmut Seifert* (2000). Flexicurity – das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung, in: *WSI-Mitteilungen*, 5, 291–300.
- Klammer, Ute* (1998). Reformbedarf und Reformoptionen der sozialen Sicherung vor dem Hintergrund der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, in: Kai

- Eicker-Wolf/Ralf Käpernick/Torsten Niechoj/Sabine Reiner/Jens Weiß* (Hg.): Die Arbeitslose Gesellschaft und ihr Sozialstaat, Marburg, 249–288.
- Klammer, Ute* (2000). Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa, in *WSI-Mitteilungen*, 5, 313–321.
- Klein, Martina* (1993). Zur Ambivalenz von Teilzeitarbeit, ‚Teilzeitfallen‘ und der Notwendigkeit emanzipatorischer Gewerkschaftspolitik, in: *Martina Klein* (Hg.): Nicht immer, aber immer öfter. Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse, Marburg, 8–25.
- Leibfried, Stephan* (1990). Sozialstaat Europa?, in: *Nachrichtendienst des deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge*, 70, 295–305.
- Mathies, Hildegard/Ulrich Mückenberger, Claus Offe/Edgar Peter/Sibylle Raasch* (1994). Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt – Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Reinbek bei Hamburg.
- McNicht, Abigail/Peter Elias/Rob Wilson* (1998). Low Pay and the National Insurance System: A Statistical Picture, Institute for Employment Research / Equal Opportunities Commission, Manchester.
- Molitor, Franz* (1999). Atypische Beschäftigung in den Niederlanden, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 221–251.
- Mühlberger, Ulrike* (2000). Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsmarktflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien.
- Neuhold, Christine* (1999). Atypische Beschäftigung in den USA, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 391–416.
- Offe, Claus/Karl Hinrichs* (1984). Sozioökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle, in: *Claus Offe* (Hg.): „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt am Main/New York, 44–86.
- O'Reilly, Jacqueline* (1996). Labour Adjustments through Part-time Work, in: *Günter Schmid/Jacqueline O'Reilly/Klaus Schömann* (Eds.): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Celenham et al., 566–593.
- O'Reilly, Jacqueline/Claudia Spee* (1997). Regulation work and welfare of the future: Towards a new social contract or a new gender contract?, *WZB Discussion Paper FS I 97-207*, Berlin.
- Oschmiansky, Heidi/Günther Schmid* (2000). Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. *WZB Discussion Paper FS I 00-204*, Berlin.
- Pfau-Effinger, Birgit* (1998). Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?, in: *Jacqueline O'Reilly/Colette Fagan* (Eds.): Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, London, 177–198.
- Purcell, Kate/John Purcell* (1999). Inourcing, outsourcing and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies, in: *Roger Blanpain/Marco Biagi* (Eds.): Non-Standard Work and Industrial Relations, The Hague, 151–162.
- Rösner, Hans Jürgen* (1997). Beschäftigungspolitische Implikationen des Globalisierungsphänomens als Herausforderung für den Sozialstaat, in: *Richard Hauser* (Hg.): Reform des Sozialstaats I, Berlin, 11–44.
- Rubery, Jill/Colette Fagan* (1998). Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Wien.
- Schmal, Andreas* (1997). Teilzeitbeschäftigung. Motive, Präferenzen und Barrieren aus Sicht von Arbeitnehmern, Frankfurt.
- Schmid, Günther* (1999). Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa, in: *Winfried Schmähll/Herbert Rische* (Hg.): Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik, Baden-Baden, 123–150.
- Schömann, Klaus/Ralf Rogowski/Thomas Kruppe* (1998). Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts, London et al.
- Seifert, Hartmut* (1999). Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, in: *WSI-Mitteilungen*, 3, 156–164.
- Sengenberger, Werner* (1987). Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt am Main/New York.
- Smith, Mark/Colette Fagan/Hill Rubery* (1998). Where and why is part-time work growing in Europe?, in: *Jacqueline O'Reilly/Colette Fagan* (Eds.): Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, London, 35–56.
- Streissler, Agnes* (1999). Grundsicherung im erwerbsfähigen Alter, Wien.
- Tálos, Emmerich* (1999a). Verbreitung – Konsequenzen – sozialstaatliche Regelungen, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 417–468.
- Tálos, Emmerich* (unter Mitarbeit von *Ulrike Mühlberger*) (1999b). Atypische Beschäftigung in Österreich, in: *Emmerich Tálos* (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 36–81.
- Tálos, Emmerich/Marcel Fink* (2000a). Atypische Beschäftigung und sozialstaatliche Regelungen, in: *Soziale Sicherheit*, 2, 106–119.
- Tálos, Emmerich/Marcel Fink* (2000b). Forschungsbericht „Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Geringfügige Beschäftigung und Freie Dienstverträge“, Zwischenbericht Mai 2000, Institut für Staatswissenschaft, MS., Wien.
- Tam, May* (1998). Part-Time Employment: A Bridge or a Trap?, Aldershot.

- Valkenburg, Ben/Harry Coenen* (2000). „Working Poor“ in den Niederlanden, in: WSI-Mitteilungen, 8, 552–561.
- Van Oorschot, Wim* (2000). Soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Flexibilität in den Niederlanden 1980–2000, in: WSI-Mitteilungen, 5, 330–334.
- Vidmar, Silvia* (1999). Atypische Beschäftigung in Schweden, in: Emmerich *Tálos* (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 314–335.
- Walwei, Ulrich* (1995a). Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen, in: Berndt *Keller/Hartmut Seifert* (Hg.): Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln, 9–24.
- Walwei, Ulrich* (1995b). Wachstum atypischer Beschäftigungsformen in EU-Ländern: Bestimmungsfaktoren und Effekte, in: Berndt *Keller/Hartmut Seifert* (Hg.): Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln, 182–201.
- Werner, Heinz* (1999). Das amerikanische „Beschäftigungswunder“ – viel Licht, aber auch viel Schatten, in: Sabine *Lang/Margit Mayer/Christoph Scherrer* (Hg.): Jobwunder USA – Modell für Deutschland?, Münster, 54–70.
- Wilhagen, Ton* (1998). Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform, WZB Discussion Paper FS I 98-202, Berlin.
- Wohlgenannt, Lieselotte/Herwig Büchele* (1990). Den öko-sozialen Umbau beginnen: Grundeinkommen, Wien.
- Zachert, Ulrich* (2000). Flexicurity im Arbeitsrecht – eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen, 5, 283-290.

AUTOR

MARCEL FINK, geb. 1970, Mag., Studium der Politikwissenschaft, Publizistik, Soziologie und Geschichte an der Universität Wien, seit Ende 1998 Vertragsassistent am Institut für Staatswissenschaft der Universität Wien. Gegenwärtige Forschungsschwerpunkte: Atypisierung von Erwerbsarbeit, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, lokale Politik.

Adresse: Institut für Staatswissenschaft, Hohenstaufengasse 9/7, 1010 Wien; email: marcel.fink@univie.ac.at.

Siegfried Lammek/Marie-Theres Tinnefeld (Hrsg.)

## Zeit und kommunikative Rechtskultur in Europa

Im Spiegelbild von Deutschen und Polen

Staat, Wirtschaft und Medien drängen mittels neuer Technologien in die Privatheit des Einzelnen und gefährden damit das von den Völkern Mittel- und Osteuropas gerade erst erkämpfte Grund- und Menschenrecht auf kommunikative Entfaltung. Verbrechensfurcht, das Szenarium möglicher »Cyberkriege«, das Problem der Kinderpornographie sowie rechtsnihilistisches Gedankengut rufen den Staat auf den Plan. Wirtschaft und Medien versprechen sich vom unendlichen Informationsstrom via Internet glänzende Geschäfte. Die Biowissenschaften und neuen Schlüsseltechnologien sind auch mit der Gefahr irreversibler Folgen für zukünftige Generationen verbunden.

Die Beiträge dieses Bandes thematisieren diese Risiken und zeigen Ansätze für eine neue Verfassungskultur, für die politische Selbstbehauptung und die Gestaltung unveräußerlicher Menschenrechte in Europa auf. Im Anschluß an Statements von Politikern kommen vor allem Journalisten, Juristen, Philosophen, Soziologen und Künstler zu Wort.

Daß sich hier politische und deutsche Autoren diesen Herausforderungen in gemeinsamer Verantwortung stellen, macht den Band besonders lesenswert.

2000, 420 S., Brosch., 68,- DM, 496,- \$Fr (unverbindl. Preisempfehlung).

ISBN 3-7890-6844-6



**NOMOS Verlagsgesellschaft**  
76520 Baden-Baden