

Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen

Referat im Rahmen der 5. Armutskonferenz (Panel Arm trotz Arbeit)

1 Vorbemerkungen

Die folgenden Analysen zu Freien Dienstverhältnissen und geringfügigen Beschäftigungen basieren auf einer Forschungsarbeit in Kooperation von L&R Sozialforschung und dem Institut für Staats- und Politikwissenschaft Wien.

siehe Fink, Marcel, Riesenfelder, Andreas, Tálos, Emmerich, 2001: Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen. Endbericht an das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Als Datenbasis des empirischen Teils der Studie dienten Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger für die Jahre 1994 bis 1999 von 6.378 Freien DienstnehmerInnen und 16.210 geringfügig Beschäftigten. Ferner wurden Interviews mit 300 Freien DienstnehmerInnen und 300 geringfügig Beschäftigten abgehalten. Ergänzend zu den empirischen Analysen wurde eine vergleichende internationale Recherche durchgeführt und der Stand der Forschung in Österreich dargestellt. Neben einer Verortung dieser beiden Formen der atypischen Beschäftigung im sozialstaatlichen Kontext erfolgte eine Bestimmung der materiellen Situation sowie eine Beurteilung der Partizipationschancen der Betroffenen.

Dieser Bericht sowie eine Kurzfassung kann im pdf-Format kostenlos von der Website <http://www.lrsocialresearch.at> heruntergeladen werden. Fragen und Anregungen sind willkommen unter riesenfelder@lrsocialresearch.at.

2 Lenkungseffekte im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung

2.1 Die Einführung der Freien Dienstverhältnisse 1996

Mit der Werksvertragsregelung 1996 wurde einer der wichtigsten Schritte zur Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung gesetzt. Dies kann vor allem als Antwort auf die stetig steigende Zahl von Werkvertragsverhältnissen ohne Gewerbeschein gesehen werden, die zum Teil nur für einen Auftraggeber tätig waren und daher arbeitnehmerähnliche Züge aufwiesen. Zur Erinnerung: dies betraf die sog. neuen Selbstständigen, waren diese doch bis zum Inkrafttreten des ASRÄG 1997 am 1. Jan. 1998 noch nicht in das System der Versicherungspflicht eingebunden. Die Darstellung der verwirrenden Vielfalt der Regelungen, Novellen und Aufhebungen in diesem und den folgenden Jahren würde eine eigene Publikation füllen, anstelle dessen soll hier zunächst eine Beschränkung auf die Einführung der Freien Dienstverhältnisse am 1. Juli 1996 nach §4, Abs. 4 ASVG erfolgen. In Abgrenzung gegenüber den Werks-

vertragsverhältnissen sind keine eigenen wesentlichen Betriebsmittel vorhanden, auch liegt hier kein Zielschuldverhältnis, sondern ein Dauerschuldverhältnis vor, es wird daher nur ein Bemühen bzw. die Bereitschaft zur Arbeit geschuldet und kein Erfolg. Daher wird von Freien DienstnehmerInnen nicht das volle Unternehmerrisiko getragen. Die Grenzlinie gegenüber vollversicherten Arbeitsverhältnissen stellt die freie Zeiteinteilung dar. Auch besteht keine persönliche Abhängigkeit, da die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin fehlt oder sehr eingeschränkt ist. Zusätzlich kann auch keine Konkurrenzklausele angewendet werden.

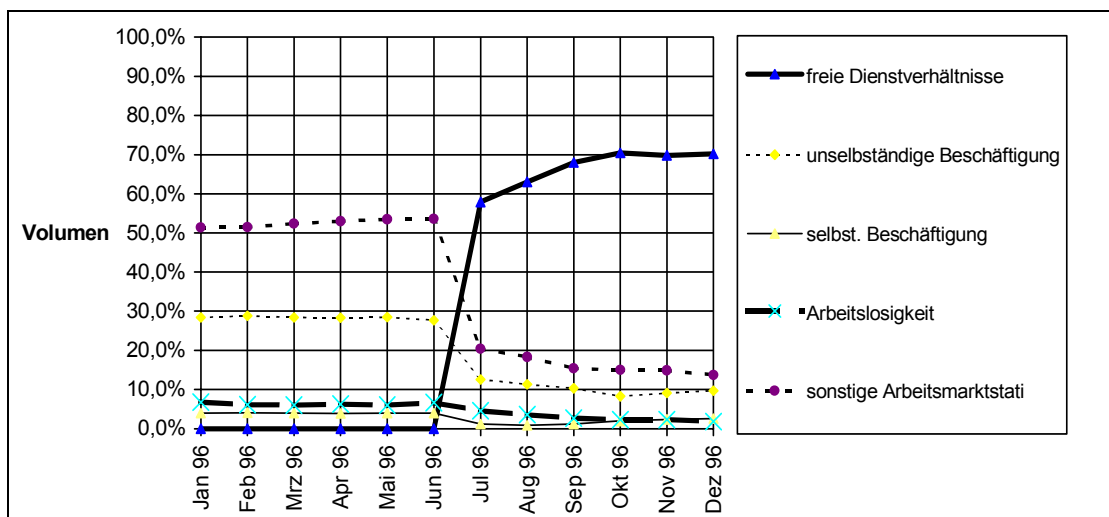
Durch die Einbeziehung der Freien Dienstverhältnisse in das ASVG erfolgte nun eine Versicherungspflicht im Bereich von Kranken- Unfall- und Pensionsversicherung. Mit dem Merkmal der weitest gehenden Vertragsfreiheit ergaben sich allerdings auch eine Reihe von Nachteilen gegenüber der vollversicherten Beschäftigung:

- **Arbeitsrechtliche Nachteile:** weder einen bezahlten Urlaubsanspruch, noch Krankenentgelt, noch Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellungen (wenn nicht extra vereinbart), auch keinen Anspruch auf Sonderzahlungen, keinen Kollektivvertrag und daher keinen Mindestlohn, keinen Abfertigungsanspruch, keinen Kündigungs- oder Versetzungsschutz, keine durch Arbeitszeitgesetz oder Kollektivverträge geregelte Arbeitszeit und Arbeitsruhe, kein Anspruch auf bezahlte Überstunden, im Fall der Insolvenz keinen Deckungsanspruch durch den Insolvenzausfallentgeltfonds
- keine Arbeitslosenversicherung, daher auch keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld und Notstandshilfe
- ein Vergleich der Stundenlöhne kann täuschen, müssten die Einkommen Freier Dienstverhältnisse doch um ca. 50% höher als jene von vollversicherten Arbeitsverhältnissen sein, um finanziell etwa gleichwertig zu sein.
- SV-Beiträge und Einkommenssteuer sind oft erst im nächsten Jahr zu bezahlen, und müssen daher einkalkuliert werden.
- Die Partizipationschancen Freier DienstnehmerInnen sind in Teilbereichen als eingeschränkt zu beurteilen. Dies betrifft etwa Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die sich häufig primär an Bedürfnissen der Stammbeslegschaft orientieren oder Mitsprachemöglichkeiten und Wahlrechte mit den damit verbundenen Konsequenzen etwa für Betriebsratswahlen und nicht zuletzt auch die Einbindung in den inner- und überbetrieblichen Arbeitsmarkt

Freie Dienstverhältnisse stellen somit eine Zwischenlösung zwischen der vollversicherten Standardarbeit und selbstständiger Tätigkeit mit den entsprechenden Vor- und Nachteilen dar, die sich je nach Blickwinkel und Referenzpunkt ergeben. Resultierend daraus konnte davon ausgegangen werden, dass die Einführung dieses neuen Typs der Erwerbsarbeit nicht unproblematisch ist. Es war denkbar, dass sowohl auf der einen Seite ein positiver Lenkungseffekt zu verzeichnen war, in dem Werksvertragsverhältnisse in Freie Dienstverhältnisse umgewandelt wurden, auf der anderen Seite aber auch unerwünschte Effekte auftreten könnten durch die Herauslösung von Personen aus dem System der vollversicherten Erwerbstätigkeit in Richtung Freie Dienstverhältnisse. Anhand Abbildung 1 soll dieser Prozess beleuchtet werden. Leider fehlt an die-

ser Stelle der Platz, um das relativ komplexe zugrunde liegende methodische Prozedere darstellen zu können, nähere Details können aber dem zugrundeliegenden Forschungsbericht entnommen werden. Deutlich geht aus der Abbildung hervor, dass Freie DienstnehmerInnen vor der Einführung dieses Beschäftigungstyps auch zu einem Teil vollversicherten Beschäftigungen nachgingen und sich das Volumen dieses Beschäftigungstyps nach der Einführung sprunghaft verringerte. Dies betrifft den unerwünschten Effekt der Herauslösung aus der klassischen Erwerbsarbeit. Auf der anderen Seite ist auch eine Bewegung auszumachen, die vergleichsweise stärker ausgebildet ist, und die vor allem mit Werksvertragsverhältnissen in Zusammenhang gebracht werden kann. Es sind dies die sonstigen Arbeitsmarktstati, welche sich mit der Einführung sprunghaft verringern und ein dauerhaft niedriges Volumen unter 20% einnehmen. Hiermit wäre der positive Lenkungseffekt umrissen, der die Bewegung weg von Werkvertragsverhältnissen hin zu den Freien Dienstverhältnissen beschreibt.

Abbildung 1: Arbeitsmarktlagen Freier DienstnehmerInnen (Volumsberechnungen für Monatsfenster)



Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung HV“, 2000; N= 6.873

Eine Gegenüberstellung der beiden Verlaufsprozesse ergibt ein Verhältnis von erwünschten zu negativen Effekten im Verhältnis von rund zwei Dritteln zu einem Drittel. Vereinfacht gesprochen kann daher davon ausgegangen werden, dass sich die Freien Dienstverhältnisse zu zwei Dritteln aus ehemaligen Werksvertragsverhältnissen oder arbeitsmarktfernen Lagen gespeist haben, zu einem Drittel aus vollversicherter Beschäftigung. Bei Letzteren können Tendenzen der Flucht aus dem Sozialrecht nicht ausgeschlossen werden. Neben den negativen Konsequenzen für die Finanzierung der Sozialversicherung kann die unvorbereitete Aufnahme eines Freien Dienstverhältnisses aber auch für die betroffenen ArbeitnehmerInnen zu unliebsamen Überraschungen führen. Bedenkt man die Vielfalt der herausgegebenen und zum Teil wieder revidierten

Verordnungen¹, so kann der auffällig geringe Informationsstand der Betroffenen nicht wirklich als Überraschung interpretiert werden. Immerhin 14% von ihnen gaben ohne spezifische Nachfrage an, mit der undurchsichtigen gesetzlichen Situation Probleme zu haben. So war etwa unklar, was das Fehlen wesentlicher Betriebsmittel bei Freien DienstnehmerInnen bedeute. In anderen Fällen wiederum herrschte Unsicherheit bezüglich einer Abgrenzung Freier Dienstverhältnisse gegenüber regulärer Beschäftigung. Manchmal wurde auch viel zu spät erst bewusst, dass eine Einkommenssteuer-Veranlagung noch aussteht und die entsprechenden finanziellen Mittel beiseite zu legen sind. Daher empfahlen die Autoren der Studie bereits im Jahr 2001 die Durchführung einer Informationskampagne zur Aufklärung der freien DienstnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten. Seitens des zuständigen Ministeriums wurde diese Idee auch angenommen und die verpflichtende Ausstellung von Dienstzetteln als Maßnahme erwogen (Salzburger Nachrichten, 30.3.2002, S. 20), die informierenden Charakter haben sollen. Eine Umsetzung steht bis heute allerdings noch aus.

Im März 2002 schlug die Steuersektion des Finanzministeriums unter dem Titel „Vereinfachung“ die Abschaffung der Freien DienstnehmerInnen vor. Als Grund wurden große Abgrenzungsprobleme und Tausende von Streitfällen angeführt bezüglich dieses „Zwitterwesens“, das arbeitsrechtlich Personen wie Selbstständige, sozialversicherungsrechtlich jedoch wie Angestellte behandelt. In vielen Fällen wurden von Kassen und Fiskus Nachzahlungen gefordert, da Betroffene etwa zu vorgeschriebenen Zeiten und Bedingungen arbeiten mussten.

Eine einfache Aufhebung der Freien DienstnehmerInnen („Zwitterwesen...“) wegen der unklaren Verortung wird aber real kaum etwas anderes als eine starke Ausweichbewegung in Richtung Scheinselbstständigkeit auf Basis der Neuen Selbstständigen und der Selbstständigen mit Gewerbeschein in Form von ein-Personen Unternehmen nach sich ziehen. Die Folge ist, dass ein großer Teil in die nicht gewünschte Selbstständigkeit hineingedrängt würde und ab dann das volle Unternehmerrisiko zu tragen hätte.

Gerade am Beispiel der Freien DienstnehmerInnen zeigt sich, dass die Einführung eines Beschäftigungstyps eine lange Eingewöhnungszeit benötigt und dem gemäß auch mit Beratungsmaßnahmen von Anfang an begleitet werden muss, wie es (nach

¹ So wurde z.B. die Regelung §4, Abs. 5 ASVG, dienstnehmerähnlicher Werkvertrag durch den VfGH am 14. März 1997 wieder aufgehoben („unklar und zum Teil widersprüchlich ...“). Weiters wurde die Abzugssteuer für beide Verträge im selben Verfahren aus ähnlichem Grunde aufgehoben und auch die Zusammenrechnungsklausel nach §4, Abs. 7 ASVG wurde fallengelassen. Auch wurden mit dem Urteil des VfGH vom 14. März 1997 die Kumulierungsregelungen zur GB wieder aufgehoben (und mit dem §471f ASVG im Rahmen des ASRÄG 1997 wieder eingeführt). Weiters wurden die Ausnahmebestimmungen von der Pflichtversicherung auf unterschiedliche Personenkreise bezogen. Die WVR 1996 beispielsweise erwähnte Kolporteurs und Zeitungsausträger, Amateursportler und Trainer, sowie Kunstschaffende. Mit dem ASRÄG 1997 wurden Zeitungszusteller und Kolporteurs gestrichen, für Sportler und Trainer wurden neue Ausnahmeregelungen konstituiert und Übergangsbestimmungen für Vortragende an Einrichtungen der Erwachsenenbildung beseitigt. Mit dem ASRÄG 1998 wurden von der Versicherungspflicht nach §4 Abs. 4 ASVG Wirtschaftstrehändler, Dentisten, Journalisten, bildende Künstler und Tierärzte ausgenommen. Zudem wurde die 20% Abzugssteuer mit der Novelle 1996 nur auf jenen Honorarteil beschränkt, der über ATS 8.000 liegt.

längerem Zögern) etwa aktuell vom ÖGB im Rahmen des Beratungsservice Flexpower (www.oegb.at/flexpower) kostenlos und auch für Nichtmitglieder angeboten wird. Eine weitere Ausweitung dieser Beratungsaktivitäten wäre genauso zu begrüßen, wie eine Weiterentwicklung der Freien Dienstverhältnisse in Fragen des Sozialversicherungsschutzes und des Arbeitsrechtes. Details sind den Schlussfolgerungen zu entnehmen.

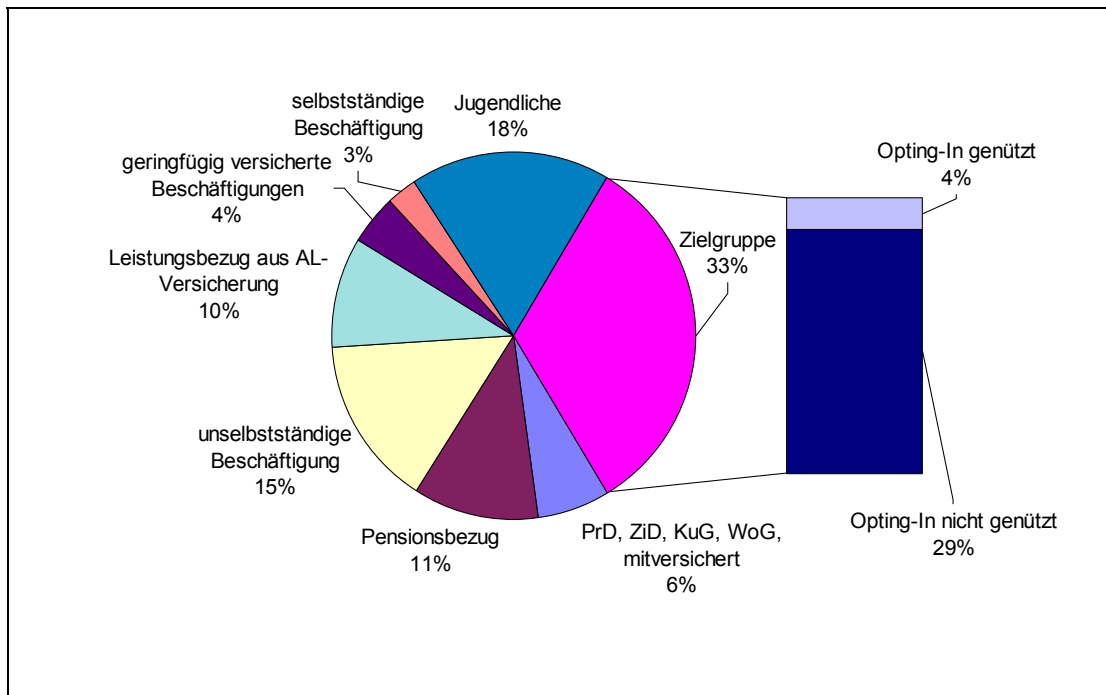
2.2 Opting-In-Angebote für geringfügig Beschäftigte

Die Konstruktion der geringfügigen Beschäftigung besteht seit dem ASVG Stammgesetz (§5, Abs. 2 ASVG) im Jahre 1955. Die Stichtagszahlen des Hauptverbandes der österr. Sozialversicherungsträger weisen für die letzten 10 Jahre einen rasanten Anstieg aus. Belief sich der jährliche Durchschnittswert 1994 noch auf ca. 100.000 Personen, so wurden im Jahr 2002 schon rund 209.000 geringfügig Beschäftigte gezählt. Der Umstand, dass geringfügig Beschäftigte von der Vollversicherung ausgenommen sind und nur in die Unfallversicherung einbezogen sind, d.h. weder eine Versicherung für Krankheit oder Pension noch für den Fall der Arbeitslosigkeit aufweisen, kann unter Berücksichtigung der stets geringer werdenden Absicherungschancen durch die Kernfamilie die Gefahr der Prekariät sozialer Absicherung der Betroffenen nicht mehr verleugnen. Mit dem ASRÄG 1997, der 54. ASVG-Novelle, welche mit dem 1. Januar 1998 in Kraft trat, bestand für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, sich in der Kranken- und in der Pensionsversicherung selbst zu versichern (§19a ASVG)². Diese Option gilt auch für geringfügig beschäftigte Freie DienstnehmerInnen. Da die Akzeptanz dieses Angebotes besonders zu Beginn sehr zögerlich ausfiel, wurde in Rahmen der bereits zitierten Studie eine begleitende Evaluierung des Opting-In-Angebotes vorgenommen.

In einem ersten Schritt wurde aus der Gesamtheit der geringfügig Beschäftigten die Zielgruppe für das Opting-In – Angebot bestimmt. So wurden jene Personen ausgeschieden, bei denen definitionsgemäß folgende Charakteristika vorlagen: Präsenz- oder Zivildienst, Karenzgeldbezug, Mitversicherung, Pensionsgeldbezug, selbstständige oder unselbstständige Beschäftigung, Transferleistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung, mehrfach geringfügig und daher nach §471f ASVG versichert Beschäftigte und Jugendliche. Die resultierende Zielgruppengröße belief sich auf eine Größenordnung von rund 33% der geringfügig Beschäftigten, Frauen waren mit rund 39% Anteil deutlich häufiger der Zielgruppe zuzurechnen als Männer mit rund 21%.

Im folgenden Schritt wurde die Inanspruchnahme der freiwilligen Selbstversicherung der Zielgruppe gegenübergestellt. Auf Basis der Tageskalenderdaten einer Stichprobe von 6.593 Personen zeigte sich, dass nur eine kleine Auswahl von geringfügig Beschäftigten aus der Zielgruppe des Opting-In in der Größenordnung von 11,7% (mit 4% Anteil an der Gesamtgruppe) im Jahr 1998 das Angebot annahm.

² Die Höhe des Versicherungsbeitrages beläuft sich für das Jahr 2002 auf 42,54€, für das Jahr 2003 auf 43,65€.

Abbildung 2: Nutzung des Opting-In – Angebotes im Jahr 1998

Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung HV“, 2000

Im folgenden Jahr 1999 stieg die Inanspruchnahme in der Zielgruppe bereits auf rund 17% (6,6% Anteil an der Gesamtgruppe). Aktuelle Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger belegen weiterhin steigende Zahlen. Trotz dieser Ausweitung (im Jan. 2003 wurden 39.060 Personen gezählt) muss davon ausgegangen werden, dass das Angebot auch aktuell noch nicht alle jene Personen erreicht hat, die den Zielgruppenkriterien entsprechen. Immerhin mehr als ein Viertel (29%) der im Jahr 2000 befragten geringfügig Beschäftigten gaben an, von der Möglichkeit des Opting-In nicht gewusst zu haben. Der vergleichsweise größte Nachholbedarf dürfte bei Frauen bestehen, die mit der Haushaltsführung und / oder der Kindererziehung betraut sind. Obwohl bekannt ist, dass geringfügig Beschäftigte bei Arbeitsaufnahme von der Möglichkeit des Opting-In informiert werden, sollten im Sinne einer flächendeckenden Einbindung in die Sozialversicherung Aktivitäten zur lückenlosen Schließung der Informationsdefizite gesetzt werden.

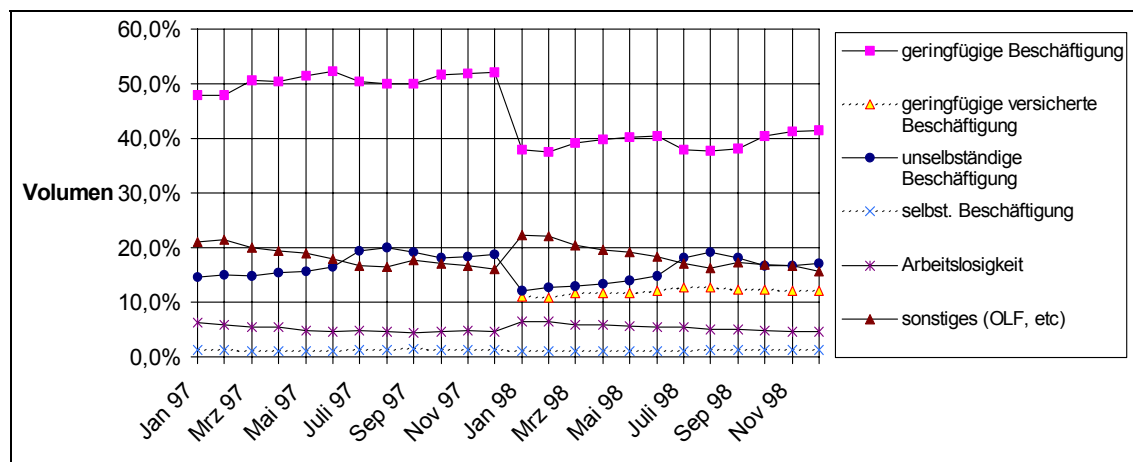
Als nicht zutreffend erwies sich auch die These, dass finanzielle Gründe ausschlaggebend sein könnten für die zögerliche Inanspruchnahme des Angebotes: Nur ein kleiner Teil der Befragten (1%) erklärte, nicht über das notwendige Budget für die Versicherung zu verfügen.

2.3 Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Vollversicherungspflicht

Im Rahmen der 54. ASVG-Novelle wurden mit Januar 1998 noch zwei weitere Schritte zur Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in das System der Sozialversicherung gesetzt. Vor allem kam hier der §471f des ASVG zum Tragen. Dieser sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze (im Jahr 2003 etwa 309,38 €) überstiegen wird, einen Pflichtbeitrag in der Kranken- und Pensionsversicherung entrichten müssen. Besteht eine geringfügige Beschäftigung neben einer vollversicherten unselbstständigen Beschäftigung, so sind nun ebenfalls geringfügige Einkommen in der Kranken- und Pensionsversicherung beitragspflichtig. Zusätzlich zur Unfallversicherung erfolgt in diesen Fällen eine Einbeziehung in das System der Kranken- und Pensionsversicherung im Sinne des Solidaritätsprinzips. Ausschlaggebend ist nun die Höhe des gesamten Erwerbseinkommens unabhängig von der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse.

Insgesamt konnte im Rahmen der beschriebenen Forschungsarbeit eine positive Wirkung der gesetzlichen Neuregelung in Form des §471f ASVG auf eine Gruppe in der Größenordnung von rund 20% der geringfügig Beschäftigten nachgewiesen werden. Den Berechnungen zufolge wurde jeder Fünfte ab dem Jahr 1998 aufgrund der Mehrfachbeschäftigung zusätzlich zur Unfallversicherung auch in das System der Kranken- und Pensionsversicherung einbezogen. Allerdings zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil einer wichtigen Zielgruppe, nämlich geringfügig Beschäftigte ohne andere Versicherungsverhältnisse, von der Regelung profitieren konnten. So wiesen nach der Einführung des § 471f ASVG nur 3,3% aus dieser Gruppe Episoden auf, die aufgrund parallellaufender geringfügiger Beschäftigungen versicherungspflichtig waren. Die Effekte des §471f ASVG können daher eher als Beitrag zur Ausweitung bereits bestehender Sozialversicherungen im Sinne des Solidaritätsprinzipes verstanden werden, als zur Neubegründung einer sozialen Absicherung für geringfügig Beschäftigte.

Abbildung 3: Arbeitsmarktlagen geringfügig Beschäftigter der Jahre 1997 und 1998 (Volumsberechnungen für Monatsfenster)



Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung HV“; 2000

Ebenfalls im Rahmen der 54. ASVG-Novelle wurde der §53a ASVG eingeführt. Diesem zufolge hat der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin anstelle des Unfallversicherungsbeitrages einen pauschalierten Dienstgeber-Beitrag („Sozialumlage“) zu leisten, wenn die Lohnsumme aller bei ihm geringfügig Beschäftigten das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze (für 1998 € 52,70 * 1,5 = € 417,51) überschreitet, ansonsten ist nur der Unfallversicherungsbeitrag zu leisten. Da als Folge der Einführung dieser beiden Gesetze negative Effekte auf die Arbeitsmarktsituation der geringfügig Beschäftigten nicht prinzipiell ausgeschlossen werden können, wurde für diesen Zeitraum eine Detailauswertung der individuellen Arbeitsmarktlagen auf der Basis von Beobachtungsfenstern mit einer Länge von jeweils einem Monat vorgenommen. Den aktuellen Berechnungsergebnisse zufolge kann zwar von einem kurzfristigen Anstieg der Volumina an arbeitsmarktfernen Zeiten für die Dauer von rund 3 Monaten ausgegangen werden, längerfristig allerdings erwies sich diese Tendenz wieder als rückläufig (siehe Abbildung 3). Ebenfalls vernachlässigbar ist der kurze Anstieg im Bereich der Volumina an Arbeitslosigkeitszeitanteilen, der eine starke saisonale Komponente enthält.

3 Das Einkommen atypisch Beschäftigter

Geringfügige Beschäftigungen zeichnen sich definitionsgemäß dadurch aus, dass das monatliche Einkommen aus einem oder mehreren Einkommensverhältnissen einen bestimmten Grenzbetrag nicht überschreitet. Im Jahr 2002 betrug dieser € 301,54, im Jahr 2003 € 309,38. Allzu häufig findet sich die Argumentation, dass Erwerbseinkommen dieses Typs in der Regel als Zuverdienst eingesetzt werden und von daher auch nicht als Lebensgrundlage dienen müssen. Der geringe Verdienst würde dem gemäß im Familienverbund von anderen Mitgliedern wieder wettgemacht werden. Um die finanzielle Situation der betroffenen Personen im Detail zu beleuchten, wurde im Rahmen des beschriebenen Forschungsprojektes der Versuch unternommen, die finanzielle Situation umfassender darzustellen, indem neben Einkommen aus selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, Pensionsbezügen, Invaliditäts- und Rentenleistungen, Transferleistungen (AL, NH, SNH, KUG, KIG) und Studienbeihilfen auch temporäre und informelle Quellen berücksichtigt wurden, wie etwa Unterstützungen durch Eltern oder Großeltern, Alimente oder Anderes. Das mit dieser Methode erhobene gesamte Haushaltseinkommen der Betroffenen wurde sodann im Sinne eines sog. Äquivalenzeinkommens³ berechnet. Demnach ergeben die Daten der Repräsentativbefragung bei rund 37% der geringfügig Beschäftigten ein pro-Kopf-Einkommen unter € 625. Dies muss als alarmierendes Ergebnis betrachtet werden, weist der Sozialbericht 1998 einen Anteil von rund 11% der Bevölkerung mit einem pro-Kopf-Einkommen unterhalb dieser Schwelle⁴ der Armutgefährdung aus. Das Armutrisiko von geringfügig

³ Gewichtung entsprechend dem Ansatz im Sozialbericht 1998: der erste Erwachsene mit 1, weitere Erwachsene mit 0,7 und Kinder mit 0,5.

⁴ siehe dazu den Sozialbericht 1998, S. 100f

Beschäftigten ist daher als weitaus höher als der Gesamtschnitt Österreichs zu beurteilen.

Da die Situation von SchülerInnen und StudentInnen, welche neben der Ausbildung einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, doch eine gänzlich andere ist als jene von Personen im Haupterwerbs- und Pensionsalter, wurde in einem weiteren Schritt das pro-Kopf-Einkommen nur für jene Personen untersucht, welche bereits ihre berufliche Ausbildung abgeschlossen hatten. Bei dieser Gruppe betrug der Anteil von Personen mit einem Einkommen unter € 625 immerhin noch rund 21% und liegt somit auch noch deutlich über den Werten des Sozialberichts. Männer sind, was das pro-Kopf-Einkommen betrifft, deutlich schlechter gestellt als Frauen. Dieser Umstand ist durch die Tatsache zu erklären, dass das geringfügige Einkommen von Frauen häufiger als ein Zusatzeinkommen zu jenem des Partners dient, während geringfügig beschäftigte Männer seltener in einer Partnerschaft leben. So beläuft sich der Anteil von geringfügig beschäftigten Männern (ohne Schüler und Studenten) mit einem monatlichen pro-Kopf-Einkommen bis € 625 auf rund 29%, jener bei Frauen (ohne Schülerinnen und Studentinnen) auf rund 17%.

Weiters ist auch die Tatsache erwähnenswert, dass geringfügig Beschäftigte, auch wenn sie dieses Dienstverhältnis als Zuverdienst neben einer regulären Beschäftigung ausüben, nicht in jedem Fall die monatliche pro-Kopf-Einkommensschwelle von € 625 überschreiten. Immerhin eine von sechs Personen (rund 16%) fällt den Auswertungen der Interviews zufolge in diese Gruppe. Dies muss bereits als ein deutlicher Hinweis auf die Problematik des Phänomens der working poor gelten.

Liegt die Summe aller Erwerbseinkommen (siehe §471f ASVG) unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, so sind die betreffenden Personen nur in die Unfallversicherung, nicht aber in die Kranken-, Pensionsversicherung oder Arbeitslosenversicherung einbezogen. Daher stellt sich die Frage, ob und in welcher Weise es für geringfügig Beschäftigte möglich ist eine adäquate Zukunftsvorsorge zu treffen. Auf den ersten Blick kann von einer überraschen positiven Situation ausgegangen werden, sind doch 94% von ihnen auf die eine oder mehrere Arten als abgesichert zu bezeichnen (siehe Tabelle 1). Allerdings muss angemerkt werden, dass diesem Wert eine weite Definition zu Grunde liegt, die neben der Versicherungsfunktion des Bezugs von Arbeitslosen-, Karenz- oder Pensionsgeldes die Absicherung durch eine parallele Erwerbstätigkeit, durch eine Mitversicherung bei dem/der EhepartnerIn oder bei den Eltern, durch private Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung, durch die Möglichkeit des Opting-In nach §19a ASVG oder durch Ersparnisse verschiedenster Art einbezieht.

Frauen weisen – zumindest zahlenmäßig – eine etwas günstigere Versicherungssituation auf als Männer. So sind rund 5% der Frauen in keiner Weise abgesichert, hingegen rund 7% der geringfügig beschäftigten Männer. Frauen gaben weitaus häufiger als Männer an, beim Partner mitversichert zu sein und bezogen ebenso weitaus häufiger Karenzgeld neben der geringfügigen Beschäftigung. Außerdem wurde das Opting-In von Frauen häufiger genutzt. Männer wieder verfolgten viel häufiger parallel zur geringfügigen Beschäftigung eine selbstständige oder unselbstständige Beschäftigung und gaben zudem auch häufiger an, bei den Eltern mitversichert gewesen zu sein. Ge-

schlechtsspezifische Benachteiligung wird dabei im Detail offenkundig: So ist die bei Frauen häufiger gefundene Mitversicherung beim Ehepartner eine rudimentäre, besteht doch keine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung und kein Aufbau einer eigenständigen Pensionsversicherung. Viel eher sollte es im Lichte der steigenden Scheidungsraten darum gehen, eigene Versicherungszeiten zu sammeln, um keine neuen Abhängigkeiten entstehen zu lassen und prekäre Lagen im Alter zu vermeiden.

Tabelle 1: Finanzielle Vorkehrungen und Absicherung von geringfügig Beschäftigten (Mehrfachnennungen)

Art der Vorkehrung	Männlich	Weiblich	Gesamt
Bezug von Arbeitslosengeld	8,3%	7,3%	7,7%
Bezug von Karenzgeld	0,9%	4,7%	3,3%
Bezug von Pensionsgeld	4,6%	4,7%	4,7%
unselbstständig beschäftigt (vollversichert TZ oder VZ)	26,6%	20,4%	22,7%
selbstständig beschäftigt und gewerblich versichert	7,3%	0,5%	3,0%
mitversichert bei EhepartnerIn	0,9%	23,6%	15,3%
mitversichert bei Eltern	36,7%	25,1%	29,3%
mitversichert bei anderen Personen	0,0%	0,5%	0,3%
private Krankenversicherung	14,7%	12,0%	13,0%
private Pensionsversicherung	17,4%	17,3%	17,3%
private Unfallversicherung	0,9%	1,6%	1,3%
Nutzung des Opting-In	10,1%	13,6%	12,3%
Ersparnisse, Sparguth, Fonds- oder Wertpapiere	9,2%	7,9%	8,3%
keine der genannten Vorkehrungen getroffen	7,3%	4,7%	5,7%

Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung Interviews“, 2001

4 Partizipationschancen atypisch Beschäftigter

Atypisch Beschäftigte sind nicht nur von einem höheren Armutsrisiko bedroht, sie erfahren auch dort eine Ungleichbehandlung, wo es darum geht, ein dem Bildungsniveau entsprechendes Tätigkeitsprofil aufweisen zu können. Am Beispiel von geringfügig Beschäftigten kann dies aufgezeigt werden: So waren einerseits geringfügig Beschäftigte weitaus öfter in Hilfstätigkeiten zu finden, als die Gesamtheit der unselbstständig Beschäftigten (32% gegenüber 15%), andererseits waren bei geringfügig Beschäftigten höhere und hochqualifizierte Tätigkeiten seltener zu finden. Nur etwa eine von 11 geringfügig beschäftigten Personen (9%) ging einer höheren oder hochqualifizierten Tätigkeit nach, wobei hier die Frauen mit einem Anteil von rund 7% etwas schlechter abschnitten. Im Gesamtschnitt, d.h. bei allen unselbstständig Beschäftigten betrug der Anteil an Personen mit höheren oder hochqualifizierten Tätigkeiten hingegen rund 19%.

Tabelle 2: Tätigkeitsniveau unselbstständig Beschäftigter 1999 und geringfügig Beschäftigter 2000

Tätigkeitsniveau	Berufsschicht 1993 (Mikrozensus)			Geringfügig Beschäftigte		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Hilfstätigkeit	11,16%	20,84%	14,95%	23,9%	36,1%	31,7%
angelernte Tätigkeit	23,75%	33,35%	27,51%	28,4%	27,7%	28,0%
mittlere Tätigkeit	43,68%	30,64%	38,57%	34,9%	29,3%	31,3%
höhere Tätigkeit	12,44%	12,00%	12,27%	11,9%	5,8%	8,0%
hochqualifizierte Tätigkeit	8,96%	3,18%	6,70%	,9%	1,0%	1,0%
Summe	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Juni 1993, in: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 1995, S. 236 / L&R Datafile „Atypische Beschäftigung Interviews“, 2001

Ein Blick auf das Ausbildungsniveau zeigt einen gegenläufigen Trend. Demnach verfügen geringfügig Beschäftigte über eine bessere Ausbildung als der Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen. So beträgt der Anteil von geringfügig Beschäftigten mit Pflichtschulabschluss rund 17%, jener aller ArbeitnehmerInnen rund 20%. Auf der anderen Seite sind geringfügig Beschäftigte mit Hochschulausbildung zu rund 16% vertreten, während der Anteil unter allen ArbeitnehmerInnen rund 9% beträgt. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Element der Überqualifikation alle Altersgruppen betrifft. Ebenso sind beide Geschlechter gleichermaßen von diesem Trend betroffen.

Tabelle 3: Ausbildung unselbstständig Beschäftigter 1999 und geringfügig Beschäftigter 2000

Bildungsebene	Unselbstständig Beschäftigte			Geringfügig Beschäftigte		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Pflichtschule	18,4%	23,2%	20,4%	10,2%	20,5%	16,8%
Lehre	51,5%	32,9%	43,6%	30,6%	20,0%	23,8%
Fachschule	7,0%	16,1%	10,9%	8,3%	13,2%	11,4%
Höhere Schule	14,4%	18,6%	16,2%	35,2%	29,5%	31,5%
Hochschule, FHS, Kolleg	8,6%	9,3%	8,9%	15,7%	15,8%	15,8%
Sonstiges	-	-	-		1,1%	,7%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus Juni 1993, in: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 1995, S. 236 / L&R Datafile „Atypische Beschäftigung Interviews“, 2001

Dieses Ungleichgewicht mag auch einer der Hauptgründe sein, warum fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (43%) nach alternativen Beschäftigungsformen suchte: Rund 15% hätten eine reguläre Vollzeitbeschäftigung, weitere 18% eine reguläre Teilzeitbeschäftigung vorgezogen. In der ersteren Gruppe waren Männer etwas überrepräsentiert, die zweite Gruppe zeigte einen Schwerpunkt bei Frauen im oberen Haupterwerbsalter. Etwa 5% der geringfügig Beschäftigten - meist Männer - hätten eine selbstständige Tätigkeit vorgezogen, rund 3% eine nicht angemeldete Erwerbsarbeit.

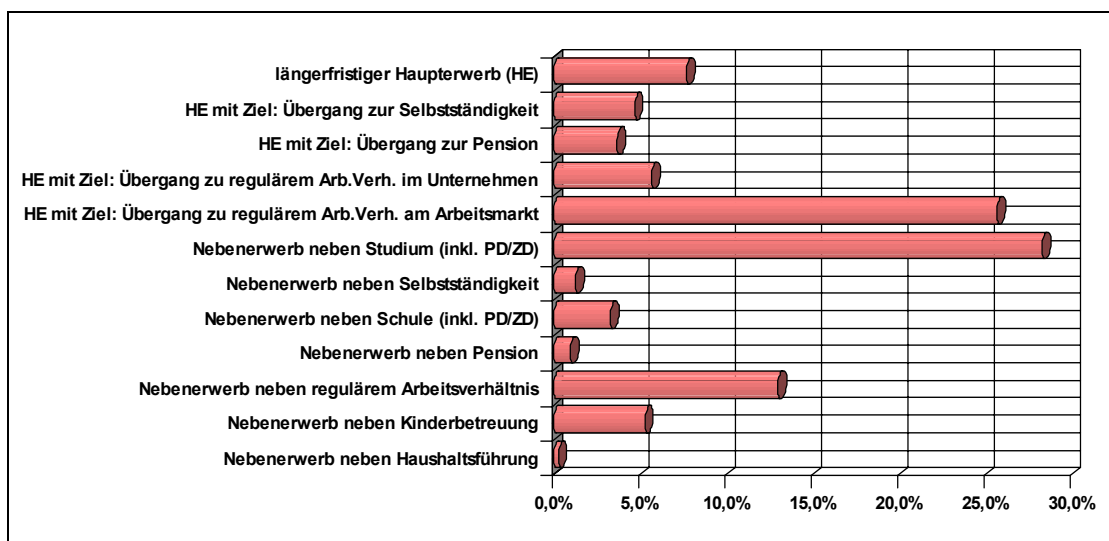
Der deutliche Zusammenhang zwischen dem **Tätigkeitsniveau** der geringfügigen Beschäftigung und der Arbeitszufriedenheit ist auch anhand des folgenden Ergebnisses sichtbar: Wo bei Hilfstätigkeiten nur 25% die Lage als sehr zufrieden einschätzten, waren es bei höheren Tätigkeiten immerhin 43%.

5 Risiken der Verfestigung atyp. Karrieren

Ähnlich wie bei der geringfügigen Beschäftigung zeichnen sich auch Freie Dienstverhältnisse dadurch aus, dass eine Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses mit unterschiedlichsten Intentionen, Zielen und Zukunftsvorstellungen verbunden wird. Nicht in jedem Fall kann auch davon ausgegangen werden, dass für den/den Erwerbstätigen diese Art der Beschäftigung die erste Wahl darstellt.

Demzufolge kommt auch der **Übergangsfunktion** ein nicht unbedeutendes Gewicht zu. So steht bei mehr als jeder dritten Person (36%) die Aufnahme eines Freien Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit dem Wunsch nach einem Wechsel in einen anderen Beschäftigungstyp (siehe Abbildung 4). Rund 31% sahen als Ziel den Übergang zu einem **regulären unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis**. Zumeist fehlten entsprechende Angebote in den beschäftigenden Unternehmen, sodass die Suche auf Freie Dienstverhältnisse ausgedehnt werden musste. In etwa der Hälfte der Fälle wurde das gesteckte Ziel des Umstiegs auch bereits erreicht. Immerhin einer von 20 Freien DienstnehmerInnen (rund 5%, weitaus häufiger Männer) verband mit der Aufnahme eines Freien Dienstverhältnisses das Ziel des Übergangs in die **selbstständige Erwerbstätigkeit**. Eher selten kommt ihm die Funktion des **Übergangs** in die **Pension** zu (4%).

Abbildung 4: Typologie der Zugänge in Freie Dienstverhältnisse



Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung Interviews“, 2001

Entsprechend den angestrebten Zielen zeigten die Befragten auch höchst unterschiedliche Zufriedenheitswerte mit der Arbeitssituation. So waren jene, für die das Freie Dienstverhältnis als Haupteinkommen galt, mit diesem weit weniger zufrieden (31% weniger oder gar nicht zufrieden) als jene, für die es eine Funktion des Nebenerwerbs neben Schule oder Studium (6% weniger oder gar nicht zufrieden) oder vollversicherter Erwerbstätigkeit (12% weniger oder gar nicht zufrieden) hatte. AlleinerzieherInnen wiesen die deutlich schlechtesten Zufriedenheitswerte auf (39% weniger oder gar nicht zufrieden), bei jenen, die in der elterlichen Wohnung lebten, ergaben sich hingegen vergleichsweise hohe Zufriedenheitswerte (9% weniger oder gar nicht zufrieden).

Diese Befunde können als Hinweis darauf verstanden werden, dass auf Seiten der ArbeitnehmerInnen Freie Dienstverhältnisse meist dort positiv aufgenommen werden, wo sie eine Nebenerwerbsfunktion einnehmen oder im Rahmen eines kurz- oder höchstens mittelfristigen Übergangsprozesses verortet werden können. Dazu fügt sich auch die Tatsache, dass 40% der Freien DienstnehmerInnen eine vollversicherte unselbstständige Beschäftigung vorziehen würden. Immerhin 14% würden als Alternative eine selbstständige Tätigkeit bevorzugen, sei es als NeueR SelbstständigeR oder als GewerbetreibendeR. Diese Personengruppe ist es auch, die als FlexibilisierungsgewinnerInnen bezeichnet werden kann. Als positiv wird von diesen im Zusammenhang mit Freien Dienstverhältnissen die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung, Eigenverantwortlichkeit, die Möglichkeit, Erfahrungen sammeln zu können und steuerliche Vorteile gesehen. Dieser Teil der Betroffenen kann sehr wohl mit dem Zwang gut leben, sich ständig neuen Aufgaben zu stellen, sich neuen Gegebenheiten anzupassen und bringt die Bereitschaft, ein Leben lang zu lernen und wenn notwendig, den Arbeitsplatz und den Wohnort zu wechseln, mit. Erfolg heißt unter diesen Umständen, Risiken einzugehen, seine/Ihre Arbeit unternehmerisch aufzufassen, die Fähigkeit zu besitzen, immer wieder von vorne anzufangen und nicht zuletzt natürlich auch, mit dem moralischen Druck, Unsicherheit als positiven Wert anzuerkennen, umgehen zu können.

Im Falle vieler anderer muss aber davon ausgegangen werden, dass Flexibilität ein Begriff ist, der in einem Arbeitsmarkt begrenzter Ressourcen und asymmetrischer Aushandlungsprozesse zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auch zur Bürde werden kann, dass das „Jobkarussell“ auch bedeuten kann, dass die Beteiligten die Kontrolle über ihr Leben verlieren und die Langfristigkeit ihrer Ziele in Frage stellen müssen. Der Ersatz der alten Macht- und Kontrollstrukturen durch die Polarität von Zentrum (Standardarbeit) und Peripherie (atypische Arbeit) bringt ohne Zweifel eine Reihe von neuen Freiheiten, allerdings ist es aktuell noch nicht absehbar, inwieweit durch die ständige Anpassung an neue Gegebenheiten auch die Gefahr droht, dass der Charakter ausgehöhlt wird der Gesamtzusammenhang der Lebensführung verloren geht.

6 Schlussfolgerungen / Forderungen

Dem gegenwärtigen Stand der Forschung entsprechend muss davon ausgegangen werden, dass die Partizipationschancen atypisch Beschäftigter deutlich geringer sind als jene von Personen in Standardarbeitsverhältnissen. Eine Verbesserung wird in den folgenden Punkten anzustreben sein:

- Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes Freier DienstnehmerInnen:
 1. Freie DienstnehmerInnen können aus einer früheren unselbstständigen Beschäftigung zwar Ansprüche auf Arbeitslosenversicherung geltend machen, während des Freien Dienstverhältnisses sind die Betroffenen aber nach wie vor nicht arbeitslosenversichert.⁵ Gefordert wird daher eine volle Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung.
 2. Weiters zeichnen sich Freie Dienstverhältnisse u.A. dadurch aus, dass im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung gewährt wird. Der Aspekt der freien Zeiteinteilung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass DienstnehmerInnen nur während jener Zeit als VertragspartnerInnen akzeptiert werden während der sie gesund und arbeitsfähig sind, jeder Krankheitsfall ist im Rahmen des unternehmerischen Risikos als „persönliche Herausforderung“ zu interpretieren. Dies steht allerdings im Widerspruch der Definition von Freien Dienstverhältnissen als „Dauerschuldverhältnis“ und des Aspektes des „Bemühens“ und der Bereitschaft zur Arbeit. Gefordert wird daher die Einführung des Krankenentgelts für Freie DienstnehmerInnen.
- Einbindung der Freien DienstnehmerInnen in das Arbeitsrecht: Da es keinen Kollektivvertrag für Freie Dienstverhältnisse gibt, kann auch kein Anspruch geltend gemacht werden auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, ein geregeltes Mindesteinkommen und Arbeitszeitregelungen, Abfertigung, Ausbezahlung von Überstunden, Urlaubsrecht und Deckungsansprüche bei Insolvenzfällen.
- Ausbau und Standardisierung von beratenden Begleitmaßnahmen für atypisch Beschäftigte
- Einführung des Dienstzettels für Freie DienstnehmerInnen als Beratungs- und Informationsinstrument.
- Weiter führende und zielgruppenadäquate Bewerbung des Opting-In-Angebotes nach §19a ASVG.
- Erhöhtes Armutsrisiko atypisch Beschäftigter: Ausbau der bedarfsorientierten Grundsicherung bzw. Diskussion von Modellen des Grundeinkommens zur Vermeidung von prekären Lebenslagen aufgrund reduzierter Einkommen und fragmentierter Berufskarrieren.
- Unterstützung der Übergangsfunktionen atypischer Beschäftigung: Atypische Beschäftigung erfährt in jenen Fällen eine überdurchschnittlich hohe Akzeptanz, in

⁵ siehe der Erlass von Wirtschafts- und Arbeitsminister Martin Bartenstein an das Arbeitsmarktservice vom Februar 2002

denen sie in Form eines Überganges eingesetzt wird, wie es beispielsweise im Falle des Einstiegs in die Arbeitswelt nach der Ausbildung oder im Falle des Ausstiegs aus der Arbeitswelt in die Alterspension der Fall ist. In diesen Fällen können flexible Strukturen sowohl für die ArbeitnehmerInnenseite als auch für ArbeitgeberInnen von Vorteil sein.