

Marcel Fink, Andreas Riesenfelder, Emmerich Tálos

Kurzfassung zum Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse

geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen

Kooperation von L&R Sozialforschung und dem Institut für
Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien

Wien, 6. Dezember 2001

Institut für
Staats- und Politikwissenschaft
Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
der Universität Wien

Hohenstaufengasse 9/3. und 4. Stock
A-1010 Wien
Politikwissenschaft-Sowi@univie.ac.at
<http://www.univie.ac.at/Politikwissenschaft-Sowi/>
Tel. 0222/4277-38301
Fax. 0222/4277-9383

L&R SOZIALFORSCHUNG / social research
A-1060 WIEN, Liniengasse 2a/1, Tel: +43/1/595 40 40 - 0
Fax: +43/1/595 40 40 - 9, email: office@lrsocialresearch.at
homepage: <http://www.lrsocialresearch.at>



1 Ergebnisse der vergleichenden internationalen Analysen

Die Atypisierung der Arbeitsmärkte ist ein Phänomen, welches faktisch in allen hochentwickelten westlichen Ländern vermehrt auftritt. Allerdings bestehen Variationen. Die jeweiligen Beschäftigungsformen unterliegen nicht nur unterschiedlichen Regelungen sondern haben auch eine unterschiedliche Verbreitung gefunden. Zugleich differiert je nach arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen das Problem sozialer Ausgrenzung, das mit der zunehmenden Verbreitung solcher Beschäftigungsverhältnisse einhergeht. Auch die Effekte, welche sich jeweils auf der Finanzierungsseite der sozialen Sicherungssysteme ergeben, sind nicht einheitlich. Vor dem Hintergrund dieser drei Komponenten (Verbreitung, soziale Stellung atypischer Beschäftigter, Einflüsse auf Finanzierung) fällt im jeweiligen nationalen Kontext auch die politische Wahrnehmung der Probleme atypischer Beschäftigung unterschiedlich aus. In Österreich haben atypische Beschäftigungsverhältnisse bisher eine geringere Verbreitung gefunden als in vielen anderen hochentwickelten westlichen Ländern. Dies gilt jedenfalls für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Solche finden sich in der einen oder anderen Form in allen EU-Mitgliedsländern mit Ausnahme Italiens, Portugals, Griechenlands und (weitestgehend) auch der Niederlande. Der Anteil geringfügiger Beschäftigung an allen abhängigen Erwerbsverhältnissen beträgt etwa in Deutschland und Großbritannien ein mehrfaches des Wertes in Österreich. Relativ gering ist die Verbreitung (insbesondere im Haupterwerbsalter) auch in den skandinavischen Staaten. Schwieriger ist es, die Situation für Erwerbsverhältnisse abzuschätzen, welche mit dem österreichischen Spezifikum der sogenannten ‚Freien Dienstverträge‘ vergleichbar sind. Dies hat seine Ursache darin, dass es gesonderte sozial- und/oder arbeitsrechtliche Regelungen für Beschäftigungsverhältnisse, welche quasi an der Grenze von abhängiger und selbständiger Beschäftigung liegen, im internationalen Vergleich höchst selten gibt. Üblicher Weise wird schlicht zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen unterschieden. Im EU-Vergleich existieren nur in Österreich, Deutschland und den Niederlanden (für sog. ‚Freelance-Verträge‘) einschlägige Sonderregelungen.

In der vorliegenden Studie wurden – was den internationalen Vergleich betrifft – die Länder Deutschland, Dänemark und Großbritannien einer näheren Analyse unterzogen. Diese Länder stehen in einer jeweils anderen wohlfahrtsstaatlichen Tradition. Großbritannien kann dem sogenannten liberalen Typus zugerechnet werden. Er ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet: Primat der Armutsvermeidung, Pauschalleistungen auf niedrigem Niveau, Versicherungsprinzip, kaum Äquivalenzprinzip, große Bedeutung privater Vorsorge. In Dänemark (wissenschaftlicher Fachterminus: sozialdemokratischer Typus) überwiegen in wichtigen Zweigen des sozialen Sicherungssystems dagegen universell zugängliche Leistungen, die auf relativ hohem Niveau angesiedelt und zu einem guten Teil steuerfinanziert sind. Deutschland gehört wie Österreich zum sogenannten konservativ-korporatistischen Typus. Dieser ist durch eine hohe Erwerbzentriertheit der Sozialsysteme und durch eine große Bedeutung des Versicherungs- und Äquivalenzprinzips gekennzeichnet.

Je nach Systemausgestaltung zeigt sich vor dem Hintergrund atypischer Beschäftigung auf der Leistungsseite der Sozialsysteme ein abweichender sozialpolitischer Handlungsdruck.

Das gleiche trifft auf der Finanzierungsseite zu. In Dänemark ist dieser auf beiden Ebenen relativ gering. Dies ist vor dem Hintergrund eines hohen Steuerfinanzierungsanteils der Sozialsysteme und der universellen Ausrichtung zentraler Leistungssysteme zu verstehen. Zudem haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (im Haupterwerbsalter) wie auch arbeitnehmerähnliche (aber formal selbständige) Tätigkeiten bisher kaum Verbreitung gefunden. Dies dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass die Finanzierungsstrukturen des Sozialsystems sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseite kaum besondere Anreize dazu bieten, solche Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Anders ausgedrückt: die Einsparungspotentiale – etwa durch nicht zu entrichtende Versicherungsbeiträge – sind gering.

Etwas anders stellt sich die Situation in Großbritannien dar. Einerseits ist auch hier die öffentliche und politische Wahrnehmung der Probleme einer zunehmenden Atypisierung der Arbeitsmärkte relativ schwach ausgeprägt. Die einschlägige Diskussion wird erst seit einigen Jahren – vermittelt über durch EU-Gemeinschaftsrecht eingeleitete Reformen im Arbeitsrecht – vermehrt geführt. Dies obwohl geringfügige Beschäftigung und Erwerbsverhältnisse an der Grenze von abhängiger Beschäftigung hier potentiell immer Einnahmeausfälle der Sozialversicherung und niedrige Leistungen im sozialen Sicherungsfall bzw. den gänzlichen Ausschluss aus den einschlägigen Systemen bedeuten. Insbesondere ist hier jedoch problematisch, dass es niedrige und diskontinuierliche Einkommen in der Regel nicht erlauben, die unter den gegebenen Systemvoraussetzungen zentrale Strategie der Eigenvorsorge im umfassenderen Sinn zu verfolgen. Die Situation wird aus einem normativ-sozialpolitischen Blickwinkel dadurch weiter verschärft, dass solche Beschäftigungsverhältnisse eine relativ große Verbreitung gefunden haben.

Die Situation in Deutschland ist – abgesehen von einem höheren Verbreitungsgrad insbesondere geringfügiger Beschäftigung (zu arbeitnehmerähnlicher Selbständigkeit liegen bisher keine verlässlichen Informationen vor) – derjenigen in Österreich sehr ähnlich. Ein sozialpolitischer Handlungsdruck hat sich hier aus der zunehmenden Atypisierung der Arbeitsmärkte insbesondere vor dem Hintergrund ergeben, dass die diversen Systeme sozialer Sicherung primär erwerbszentriert und nach dem Versicherungs- und Äquivalenzprinzip organisiert (sowie auch finanziert) sind. Es wurde ein ähnlicher Weg wie in Österreich gegangen: Beide Erwerbsformen wurden (auf selektiver Basis) in die jeweiligen sozialen Sicherungssysteme integriert. Dabei waren die quantitativen Effekte - wie in Österreich – nur vorübergehende. Die ‚Verteuerung‘ solcher Beschäftigungsverhältnisse führte nicht zu einem dauerhaften Absinken. Auf eine Phase des Rückgangs folgte ein neuerliches Wachstum. In qualitativer Hinsicht löst eine so gestaltete Integration ins Sozialrecht das sozialpolitische Problem unzureichender Leistungen im Sicherungsfall potentiell nur zum Teil. Bei einer bloßen Schließung von Versicherungslücken etwa im Sinne der „Integration aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung“ ist in konservativ-korporatistischen (Österreich, Deutschland) oder liberalen Wohlfahrtsstaatssystemen (Großbritannien) potentiell immer das Problem eines unzureichenden Schutzniveaus, etwa im Alter, existent. Freilich ist hier von wesentlicher Bedeutung, wie sich die Erwerbsbiographien der so Beschäftigten insgesamt zusammensetzen und welche anderen Versicherungszeiten in längerfristiger Perspektive vorliegen. Dies ist eine Frage, welcher für Österreich in Abschnitt 3 (geringfügige Beschäftigung) und Abschnitt 4 (Freie Dienstverträge) der vorliegenden Untersuchung eingehend nachgegangen wird.

Der internationale Vergleich legt insgesamt nahe, dass die *Quantität* der hier näher analysierten atypischen Beschäftigungsverhältnisse einer direkten politischen Gestaltung nur begrenzt zugänglich ist. Zugleich ist jedoch evident, dass die *sozialen Implikationen* der zunehmenden Atypisierung der Arbeitsmärkte je nach Ausgestaltung der nachgeordneten sozialen Sicherungssysteme ganz erheblich variieren.

2 Ergebnisse der Literaturanalyse

Die bisher zur Verbreitung und Verteilung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Österreich vorliegenden Untersuchungen sind älteren Datums oder eher überblickshaft gestaltet. Zudem finden sich in diesen Untersuchungen häufig Hochrechnungen und Schätzungen, die zum Teil Zweifel über die Güte der so gewonnenen Daten aufkommen lassen. Das Gleiche gilt für die wenigen Informationen, welche bisher zu den jeweiligen Motivlagen auf ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite vorliegen. Zugleich wurden die Auswirkungen, welche die einschlägigen Neuregelungen im Bereich der Sozialversicherung mit sich brachten, bisher nicht umfassend analysiert. Die laufend zugänglichen Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger lassen hier nur einige wenige Schlüsse zu. Insgesamt deuten diese Daten in die Richtung, dass die Integration geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherung deren Wachstum nicht dauerhaft ‚umgedreht‘ hat. Dieses hat sich nach einem kurzen Einbruch allenfalls verlangsamt und für Freie Dienstverhältnisse war bis Anfang 2001 ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Seither ist eine Phase der Stagnation eingetreten.

Noch lückenhafter sind die Informationen betreffend der Freien Dienstverträge. Wenn im Bereich geringfügiger Beschäftigung einige vertiefende Untersuchungen existieren, die zum Teil auf weitergehenden Befragungen etc. (vor der sozialrechtlichen Neuregelung) basieren, so erstreckt sich der Informationsstand in diesem Bereich auf die vom Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger publizierten Versichertenzahlen und diverse qualitative Einschätzungen, die jedoch empirisch wenig fundiert sind.

3 Ergebnisse und Hypothesen betreffend die geringfügige Beschäftigung

Die folgenden empirischen Ergebnisse basieren auf einer Längsschnittanalyse von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Der Zeitraum der Abfrage erstreckt sich über die Jahre 1994 bis 1999, die Stichprobengröße beläuft sich auf 16.210 Personen, Zielgruppe waren jene Personen, welche in diesem Zeitraum eine geringfügige Beschäftigung vorzuweisen hatten. Weiters wurden themenzentrierte Interviews mit einem Sample von 300 geringfügig Beschäftigten abgehalten und sowohl mit qualitativen als auch mit quantitativen Methoden ausgewertet.

Betroffene Personen

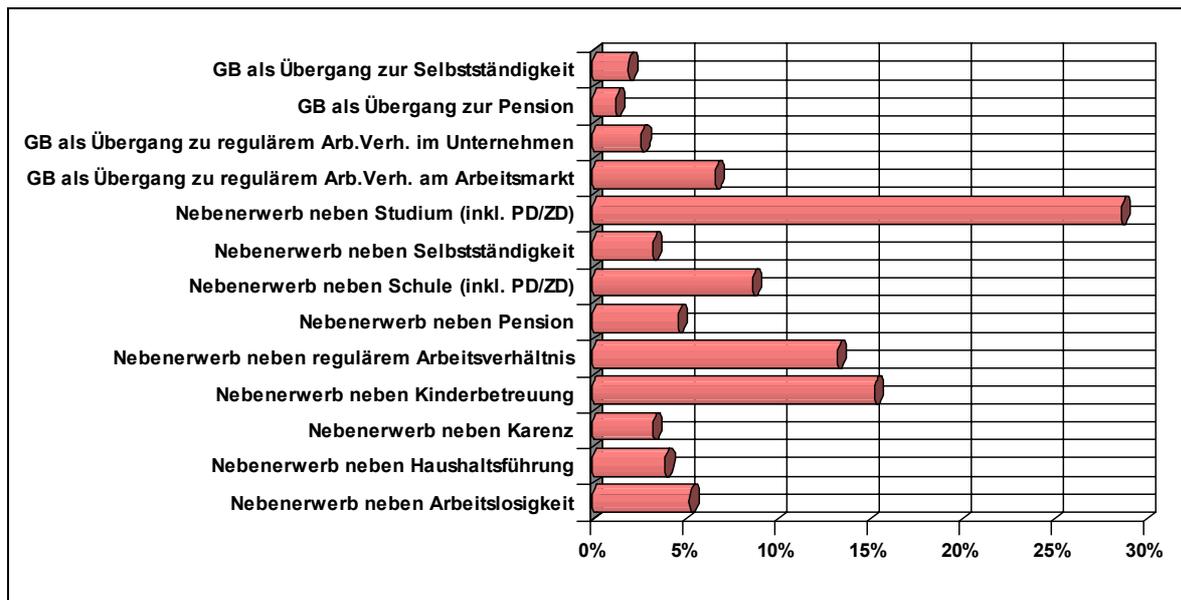
- Nach dem in der Studie angewendeten Betroffenheitskonzept sind rund zwei von drei geringfügig Beschäftigten (67%) weiblichen Geschlechts.
- Seit 1994 sind geringfügig Beschäftigte jünger geworden. Dies kann als Hinweis auf die vermehrte Funktion der geringfügigen Beschäftigung als Einstieg in den Arbeitsmarkt gelten.
- Im Vergleich zur Gesamtheit der unselbstständig Beschäftigten in Österreich zeigt sich bei den geringfügig Beschäftigten eine deutliche Überrepräsentation bei Jüngeren bis 24 Jahren und Älteren ab 50 Jahren.

Typologie der Zugänge in geringfügige Beschäftigungen

- Mehr als ein Drittel der geringfügig Beschäftigten griffen ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mit der Intention des Nebeneinkommens neben einer **Ausbildung** auf.
- Die Funktion des Nebenerwerbs neben der **Kinderbetreuung** diente bei 15% der geringfügig Beschäftigten als Hintergrund für die Arbeitsaufnahme.
- Als Nebenerwerb neben der **Karenz** wurde die geringfügige Beschäftigung nur von einer kleineren Gruppe (rund 3%) und vornehmlich von Frauen verstanden.
- Überraschend selten war die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung als Nebenerwerb neben der **Haushaltsführung** zu finden.
- In etwa jedem siebten Fall (13%) war der Hintergrund für die Arbeitsaufnahme der Nebenerwerb neben einer **regulären unselbständigen Beschäftigung**.
- Als Nebenerwerb **neben der Selbstständigkeit** wurde die geringfügige Beschäftigung von rund 3% der Personen verstanden.
- Etwa eineR von 9 geringfügig Beschäftigten (11%) sah in dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis primär die **Übergangsfunktion** zu einem regulärem Arbeitsverhältnis (9%) oder in die Selbstständigkeit (2%). In den meisten Fällen war der Wechsel bereits erfolgreich vor sich gegangen. Die Chance, im selben Unternehmen zu einem regulären Arbeitsverhältnis zu kommen, bestand selten.

Bei Frauen waren in dieser Gruppe häufig Wiedereinsteigerinnen zu finden, unter den Männern waren häufig jene unterhalb des Haupterwerbsalters betroffen, was als Hinweis auf die Einstiegsfunktion zu werten ist.

Abbildung 1: Typologie der Zugänge in die geringfügige Beschäftigung



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

Atypische Beschäftigung dient vermehrt als Einstiegsoption

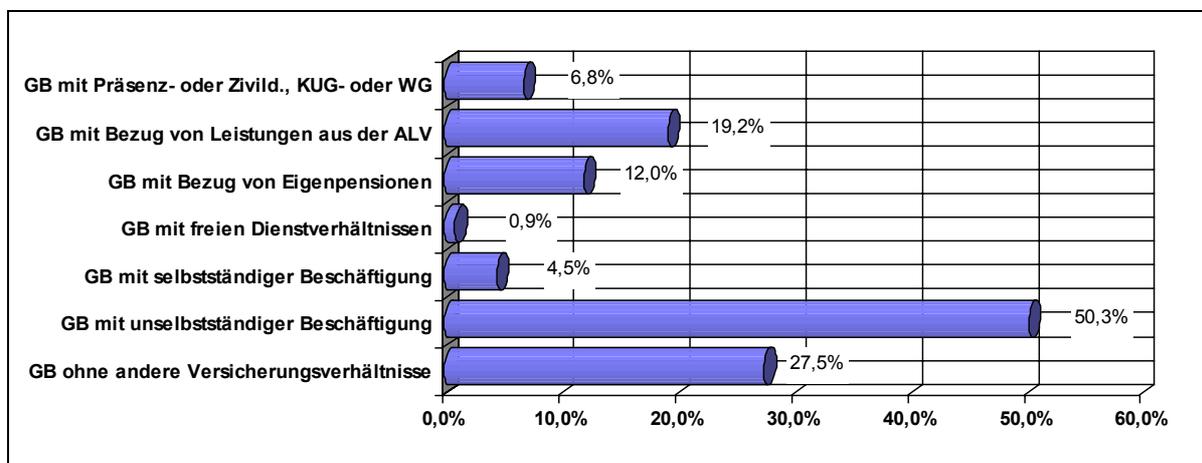
Fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (45%) und etwas mehr als die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen (52%) stiegen mit einer atypischen Beschäftigung in den Arbeitsmarkt ein. Männer sind hiervon etwas häufiger betroffen als Frauen. Im Sinne eines Übergangs in die Pension wurde sie hingegen kaum genutzt.

Arbeitsmarktlagen geringfügig Beschäftigter

- Bei langfristiger Beobachtung (hier 6 Jahre; von 1994 bis 1999) weist etwa jedeR neunte (11%) geringfügig Beschäftigte **keine anderen Versicherungsverhältnisse** auf. Bei diesen Personen kann daher im Falle der geringfügigen Beschäftigung nicht mehr von einem passageren Phänomen ausgegangen werden. In der Regel (zu 95%) bestanden bei dieser Gruppe auch keine Mehrfacheinkommen aufgrund paralleler geringfügiger Beschäftigungen. Bei Männern ist der Arbeitsmarktstatus der ausschließlichen geringfügigen Beschäftigung häufiger ein Phänomen des Einstiegs in den Arbeitsmarkt und des begleitenden Einkommens neben einer Ausbildung, bei Frauen liegen die Schwerpunkte im mittleren und oberen Haupterwerbsalter.
- Rund die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (47,2% bis 50,3%) hatte in dem jeweiligen Beobachtungsjahr auch eine **unselbstständige Beschäftigung** ausgeübt. Hier sind häufiger Männer als Frauen zu finden, bei Männern zeigt sich eine steigende Präsenz mit dem Alter.
- Wenige der geringfügig Beschäftigten (3,9% bis 4,5%) gingen in dem jeweiligen Beobachtungsjahr 1994 bis 1999 auch einer **selbstständigen Beschäftigung** nach. Männer waren mehr als zweimal so häufig von diesem Phänomen betroffen als Frauen, Personen im Haupterwerbsalter waren häufiger als andere Altersgruppen vertreten.

- Der Anteil von geringfügig Beschäftigten mit **Pensionsbezügen** belief sich auf Größenordnungen zwischen 12,0% und 14,1%. Häufungen zeigten sich bei Männern ab 50 Jahren mit einem Anteil zwischen 61,6% und 69,7%. Ältere Frauen hingegen hatten Werte um 49% zu verzeichnen.
- Mit rund 16% bis 19% bezog ein relativ großer Teil der geringfügig Beschäftigten im jeweiligen Beobachtungsjahr eine Leistung aus der **Arbeitslosenversicherung**. Bei etwa einem/einer von sieben geringfügig Beschäftigten (15%) fielen beide Einkommen zeitlich zusammen. Für diese Gruppe kam somit dem Erwerbseinkommen aus der geringfügigen Beschäftigung die Funktion der Einkommenssicherung in Phasen der Arbeitslosigkeit zu.

Abbildung 2: Typologie der Arbeitsmarktlagen geringfügig Beschäftigter 1999 (Mehrfachzuordnungen möglich)



Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung HV“, 2000 (GB ... geringfügig beschäftigte Personen)

Bewertung durch geringfügig Beschäftigte

- Etwa 33% der geringfügig Beschäftigten waren mit ihrer Beschäftigungssituation sehr zufrieden, rund 50% zufrieden, 12% weniger zufrieden und nur 5% gar nicht zufrieden. Bei Frauen fiel die Zufriedenheit etwas besser als bei Männern aus.
Die geringsten Zufriedenheitswerte zeigten sich bei BezieherInnen von Arbeitslosengeld (44% weniger oder gar nicht zufrieden) und bei jenen Personen, welche die geringfügige Beschäftigung mit dem Ziel des Übergangs in eine andere reguläre Beschäftigung angetreten hatten (27% weniger oder gar nicht zufrieden). StudentInnen, SchülerInnen, KarenzgeldbezieherInnen, Haushaltsführende und Kinderbetreuende, sowie PensionistInnen wiesen dagegen überdurchschnittliche Zufriedenheitswerte auf.
- Mit dem Tätigkeitsniveau der geringfügigen Beschäftigung stieg parallel auch die Zufriedenheit mit der Situation am Arbeitsmarkt. Wo bei Hilfstätigkeiten nur 25% die Lage als sehr zufrieden einschätzten, waren es bei höheren Tätigkeiten immerhin 43%.
- Die häufigsten Nennungen bei den **Vorteilen** geringfügiger Beschäftigung waren Flexibilität (24%) und freie Zeiteinteilung (24%), die Möglichkeit der Nutzung als Nebenerwerb zum Studium (11%) und die verfügbare Zeit für die Kinderbetreuung (11%).

Als größte **Nachteile** wurden die zu geringe Einkommenshöhe (42%), das Fehlen einer eigenständigen Pensionsversicherung (18%), die undurchsichtige Versicherungssituation (6%), das Fehlen einer Arbeitslosenversicherung (5%), generell das Fehlen von Sozialleistungen (4%), die Konjunkturabhängigkeit (3%) und unregelmäßige Arbeitszeiten (3%) empfunden.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten geringfügig Beschäftigten (57%) äußerten keinen Wunsch nach einer alternativen Beschäftigungsform, etwas weniger als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (43%) suchte nach Alternativen in Form einer regulären Vollzeitbeschäftigung (15%), einer regulären Teilzeitbeschäftigung (18%) oder einer selbstständigen Tätigkeit (5%). Weniger von alternativen Wünschen waren Personen geleitet, welche die geringfügige Beschäftigung neben einem regulären Dienstverhältnis ausübten, sowie SchülerInnen, StudentInnen und PensionistInnen.

- Als Hinderungsgründe für einen Umstieg wurden primär das Fehlen an vakanten Jobs, die Bindung an den Betrieb und auch an das Berufsbild, sowie in manchen Fällen auch zeitliche Engpässe im Falle der Option der Vollzeitbeschäftigung angegeben.

Bildung, Tätigkeitsniveau und Tätigkeitsprofil geringfügig Beschäftigter

- Geringfügig Beschäftigte sind, obwohl sie einen **überdurchschnittlichen Bildungsgrad** aufweisen, auf Arbeitsplätzen mit **deutlich unterdurchschnittlichem Niveau** beschäftigt. Dieser Trend ist gleichermaßen bei Frauen wie auch bei Männern zu finden. So sind einerseits geringfügig Beschäftigte mit Hilfstätigkeiten weitaus öfter betreut, als dies im Gesamtschnitt erfolgt (32% gegenüber 15%), andererseits sind bei geringfügig Beschäftigten höhere und hochqualifizierte Tätigkeiten seltener zu finden (9% gegenüber 19%).
- Das **Tätigkeitsspektrum erwies sich als vielfältig**: Beispielhafte Tätigkeiten im Bereich Hilfstätigkeit waren etwa Reinigungsarbeiten, Botendienste, Lagerarbeiten, Interviewtätigkeiten, Hilfsverkäufer und Gartenarbeiten. Angelernte Tätigkeiten betreffen etwa soziale Dienstleistungen, Versandarbeiten, Schreibarbeiten, Montage- und Verkaufsarbeiten. Im Bereich der mittleren Tätigkeiten oder Facharbeitertätigkeiten sind zu erwähnen: VerkäuferIn, SekretärIn, Bürokraft, BuchhalterIn, RedakteurIn, Web-DesignerIn, KellnerIn, TischlerIn. Auf der Ebene der höheren oder hochqualifizierten Tätigkeiten und Führungstätigkeiten wurden Tätigkeiten, wie LehrerIn, EDV-TechnikerIn, ProgrammiererIn, KursleiterIn, GeschäftsführerIn oder wissenschaftlicheR AssistentIn aufgefunden.

In der Berufsobergruppe Reinigung waren fast ausschließlich Frauen zu finden, auch waren Frauen weitaus häufiger anzutreffen in den Obergruppen Fremdenverkehr und Büro. Männer wiederum führten häufiger Tätigkeiten aus, welche den Metall- und Elektro-, sowie den technischen Berufen zurechenbar waren. Ebenso galt dies für die Gruppe der Verkehrsberufe (Botendienste, FahrerInnen).

Einkommenslagen von geringfügig Beschäftigten

- Trotz der vielfältigen Mehrfacheinkommen von geringfügig Beschäftigten ergibt die Analyse der Längsschnittdaten bei einer großen Personengruppe eine **prekäre Einkommenslage**. Rund zwei von drei geringfügig Beschäftigten bezogen ein monatliches Gesamteinkommen (d.h. alle Einkommen der Person zusammen) unter ATS 5.000. Das Gesamt-Durchschnittseinkommen der Frauen belief sich auf rund 5.524 ATS, jenes der Männer auf rund 8.659 ATS, was als weiterer Beleg dafür dienen kann, dass Männer häufiger als Frauen eine geringfügige Beschäftigung mit einem anderen Erwerbseinkommen verbinden.
- Auf Basis des pro-Kopf-Einkommens gerechnet zeigt sich bei **rund 37% der geringfügig Beschäftigten ein monatliches Einkommen unter 8.600 ATS**. Werden SchülerInnen und StudentInnen ausgeschlossen, so fällt noch immer jedeR fünfte geringfügig Beschäftigte (21%) in diese Gruppe. Das Armutrisiko fällt somit bedeutend höher als im österreichischen Gesamtschnitt aus (11%). Männer sind, was das pro-Kopf-Einkommen betrifft, noch etwas schlechter gestellt als Frauen, da das geringfügige Einkommen bei Frauen häufiger als Zusatzeinkommen zum Partner dient, während geringfügig beschäftigte Männer seltener in einer Partnerschaft leben.

Finanzielle Vorkehrungen und Absicherung geringfügig Beschäftigter

- Rund 94% der geringfügig Beschäftigten hatten persönlichen Vorkehrungen der verschiedensten Art zur Versicherung getroffen. Jene 6%, die keinerlei Vorkehrungen oder Absicherungen getroffen hatten, sind häufig im mittleren und oberen Haupterwerbssalter zu finden. Geschlechtsunterschiede sind gering (5% bei Frauen, 7% bei Männern).
- Fast jedeR dritte geringfügig Beschäftigte (29%) gab an, bei den Eltern mitversichert gewesen zu sein (74% bei Personen bis 24 Jahre), weiters bestand für rund 26% eine Versicherung durch eine weitere selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit. Etwa 13% der Befragten schlossen eine private Krankenversicherung ab, etwa 17% eine private Pensionsversicherung. Etwa 15% und hier überwiegend Frauen waren durch eine Mitversicherung über den Ehepartner in das System der Sozialversicherung eingebunden, rund 12% nahmen das Angebot des Opting-In in Anspruch. Rund 8% konnten auf Ersparnisse zurückgreifen.

Bewertung des Opting-In – Angebotes

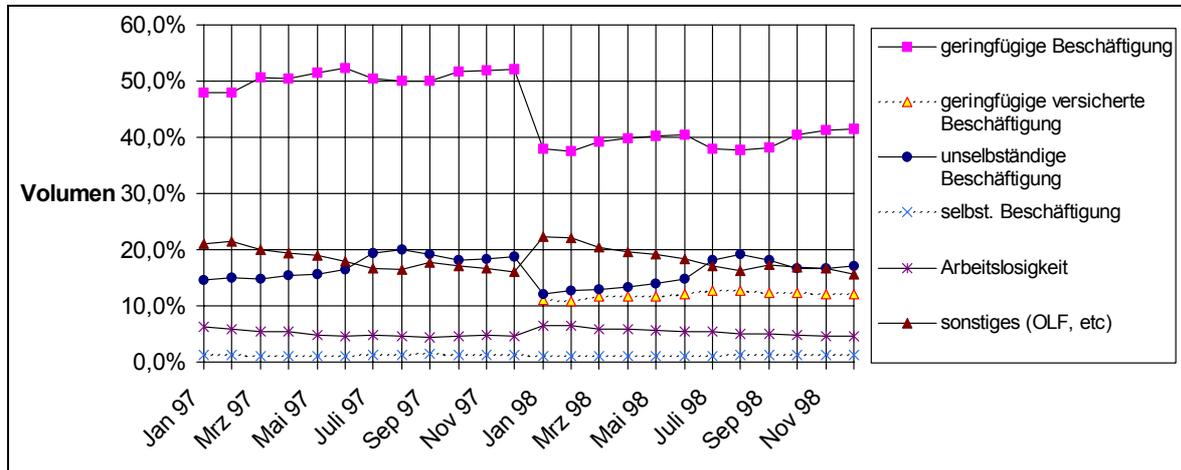
- In einem ersten Schritt wurde aus der Gesamtheit der geringfügig Beschäftigten eine Zielgruppe für das Opting-In – Angebot bestimmt. Ausgeschieden wurden zwei Drittel der Personen, weil definitionsgemäß folgende Charakteristika vorlagen: Präsenz- und Zivildienstler, KarenzgeldbezieherInnen, mitversicherte Personen, PensionsgeldbezieherInnen, Beschäftigte, Personen mit Transferleistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung, geringfügig Versicherte nach §471f ASFV und Jugendliche.
Die 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%.
- Nur eine kleine Auswahl von geringfügig Beschäftigten aus der Zielgruppe des Opting-In in der Größenordnung von 11,7% nahm im Jahr 1998 das Angebot an. Im folgenden Jahr stieg die Inanspruchnahme bereits auf rund 17%, aktuelle Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger belegen weiterhin steigende Zahlen.
- Dennoch muss davon ausgegangen werden, dass das Angebot noch nicht alle jene Personen erreicht hat, die den Zielgruppenkriterien entsprechen. Immerhin mehr als ein Viertel der 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.
- Als nicht zutreffend erwies sich 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.

Die Auswirkungen von §471f und §53a ASVG auf die Ausweitung des Versichertenkreises

- Insgesamt kann 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 verstanden werden als zur Neubegründung einer sozialen Absicherung.
- Im Zusammenhang mit dem §53a ASVG (pauschalierter Dienstgeber-Beitrag bei Überschreiten der 1,5-fachen Geringfügigkeitsgrenze) kann zwar von einem kurzfristigen Anstieg der Volumina an arbeitsmarktfremden Zeiten für die Dauer von rund 3 Monaten ausgegangen werden, längerfristig allerdings erwies sich diese Tendenz wieder als rückläufig. Ebenfalls vernachlässigbar ist der kurze Anstieg im Bereich der Volumina an Ar-

beitslosigkeitszeitanteilen, der eine starke saisonale Komponente enthält. Zu erwarten ist, dass zu dieser Problematik die Befragungen der ArbeitgeberInnen im Rahmen des parallel laufenden Projektes im Auftrag des BMWA näheren Aufschluss bringen.

Abbildung 3: Arbeitsmarktlagen im Vergleich 1997-1998 (Volumsberechnungen für Monatsfenster)



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

4 Ergebnisse und Hypothesen betreffend Freie DienstnehmerInnen

Die folgenden empirischen Ergebnisse basieren auf einer Längsschnittanalyse von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Der Zeitraum der Abfrage erstreckt sich über die Jahre 1996 bis 2000, die Stichprobengröße beläuft sich auf 6.378 Personen, Zielgruppe waren jene Personen, welche in diesem Zeitraum im Rahmen eines Freien Dienstverhältnisses beschäftigt waren. Weiters wurden themenzentrierte Interviews mit einem Sample von 300 Freien DienstnehmerInnen abgehalten und sowohl mit qualitativen als auch mit quantitativen Methoden ausgewertet.

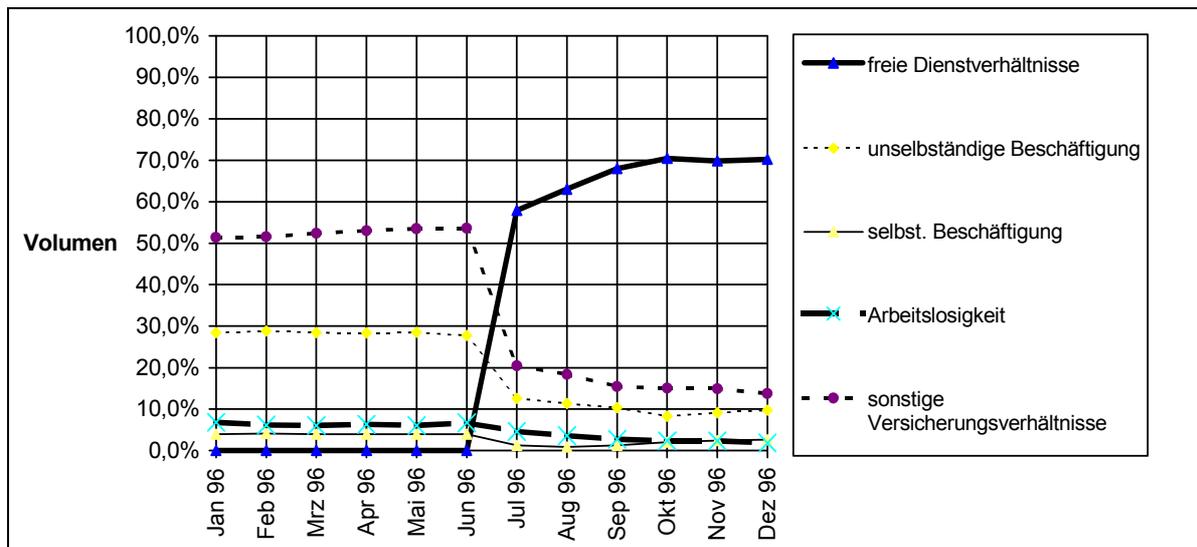
Betroffene Personen

- Nach dem in der Studie angewendeten Betroffenheitskonzept sind unter den Freien DienstnehmerInnen nur wenig mehr Männer (53%) als Frauen (47%) vertreten.
- Seit 1998 sind Freie DienstnehmerInnen deutlich jünger als der Schnitt der Beschäftigten in Österreich. Überrepräsentiert sind jüngere Personen bis 24 Jahre und Männer ab 50 Jahre.
- Freie DienstnehmerInnen waren zu einem großen Teil in der Bundeshauptstadt beschäftigt (51%), in zweiter Linie erst in Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark

Die Einführung der Freien Dienstverhältnisse

Durch die Einführung dieses Beschäftigungstyps Mitte 1996 konnten Personen in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden, die zuvor in keine Form der Sozialversicherung eingebunden waren (wie etwa Personen in Werkvertragsverhältnissen). Eine andere Gruppe von Freien DienstnehmerInnen wiederum war vor der Einführung zumindest mit Unterbrechungen in regulären Beschäftigungsverhältnissen zu finden. Bei diesen Personen sind Tendenzen der Flucht aus dem Sozialrecht nicht auszuschließen, da es sich um ehemals voll versicherungspflichtig Beschäftigte handelt. Eine Gegenrechnung der beiden Verlaufsprozesse zeigt das folgende Ergebnis: Das **Verhältnis von positiven zu negativen Effekten bewegt sich im Verhältnis von rund zwei Dritteln zu einem Drittel.**

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile in Monatsintervallen, Mittelwerte, differenziert nach Maßnahmentyp



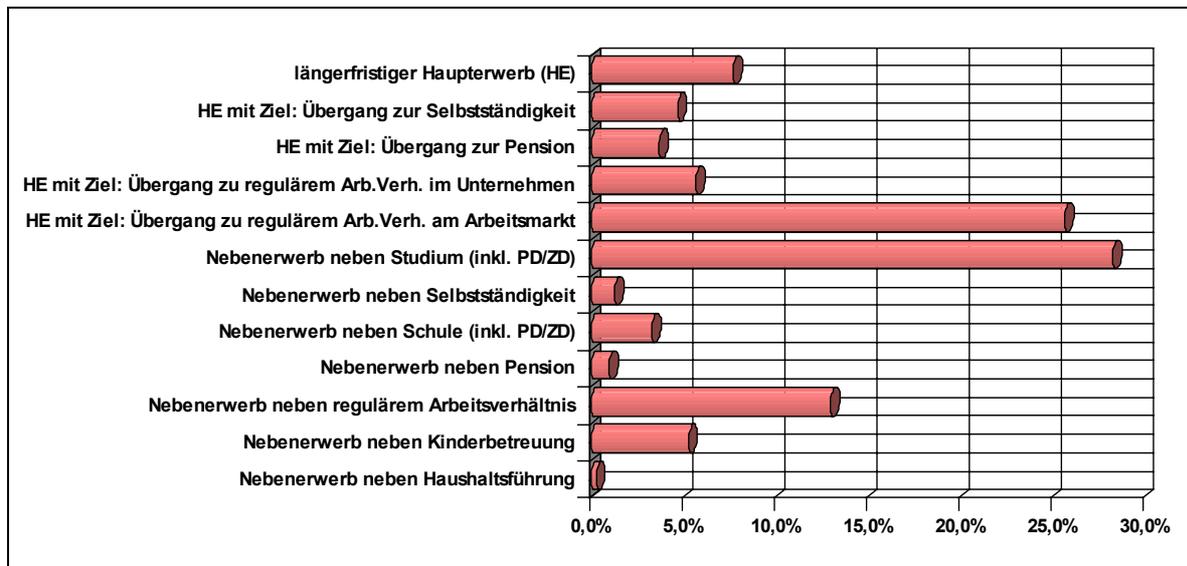
Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung HV“, 2000

Typologie der Zugänge in Freie Dienstverhältnisse

- Für etwa eine von 12 Personen (8%) stellte die Beschäftigungsform des Freien Dienstverhältnisses eine **längerfristige und vor anderen Einkommensquellen vorrangige Möglichkeit** der Beteiligung am Erwerbsleben dar. Diese Gruppe weist Schwerpunkte im mittleren Ausbildungsbereich (Lehre, Fachschule) auf zeigt eine Konzentration im oberen Haupterwerbsalter. Der Anteil unter den Männern ist nur wenig größer als jener unter den weiblichen Freien Dienstnehmerinnen.
- Bei mehr als jeder dritten Person (36%) steht im Zusammenhang mit der Aufnahme eines Freien Dienstverhältnisses der Wunsch nach einem **Wechsel in einen anderen Beschäftigungstyp** im Vordergrund:
 Rund (31%) sahen als Ziel den **Übergang** zu einem **regulärem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis**. Zumeist fehlten entsprechende Angebote in den beschäftigenden Unternehmen, sodass die Suche auf den Arbeitsmarkt 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 dem Zugang die Funktion des **Übergangs** in die **Pension** zu (4%).
- Häufig wurde ein Freies Dienstverhältnis aufgenommen, um ein Nebeneinkommen für das **Studium** zu liefern (28%), in manchen Fällen (3%) diente es auch als Nebeneinkommen während einer **Schulausbildung**.
- In etwa jedem siebten Fall (13%) war der Hintergrund für die Arbeitsaufnahme der **Nebenerwerb** neben einer **regulären unselbstständigen Beschäftigung**.

- Die Funktion des Nebenerwerbs neben der **Kinderbetreuung** diene bei nur 5% der Freien DienstnehmerInnen als Hintergrund für die Arbeitsaufnahme. Nur marginalen Stellenwert kommt im Unterschied zu den geringfügig Beschäftigten dem Nebenerwerb neben der **Haushaltsführung** zu (0,3%). Diese beiden Zugangstypen waren fast ausschließlich bei Frauen zu finden.

Abbildung 5: Typologie der Zugänge in Freie Dienstverhältnisse



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

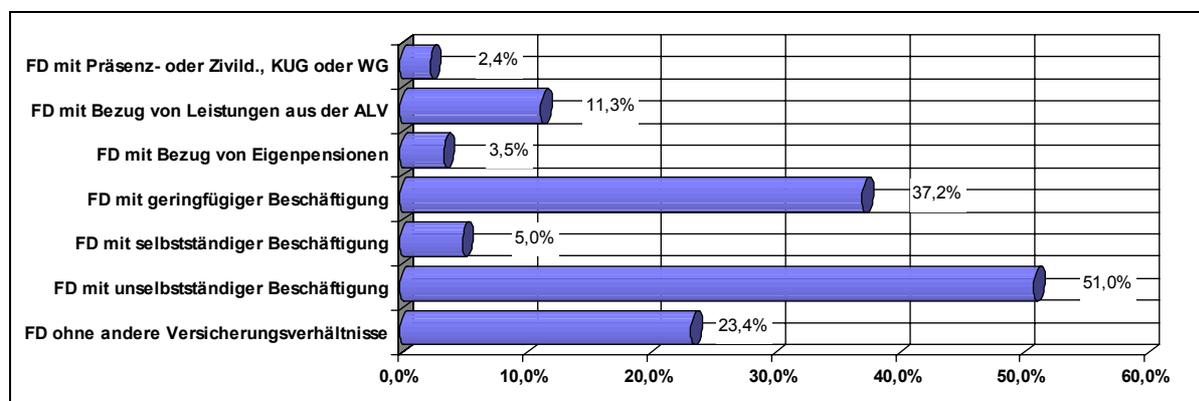
Arbeitsmarktlagen Freier DienstnehmerInnen

- Bei rund jedem/jeder vierten Freien DienstnehmerIn sind innerhalb eines Jahres **keinerlei andere Versicherungsqualifikationen** zu finden. Dieser Wert gilt für das Jahr 1999 und zeigt seit der Einführung der Freien Dienstverhältnisse 1996 stark sinkende Anteile.
- Im langfristigen Beobachtungszeitraum von 4 Jahren erweist sich die Zahl der allein in Freien Dienstverhältnissen befindlichen Personen als noch geringer. Nur etwa eine von 10 Personen (10%) weist diese Charakteristika auf. Wie bei den geringfügig Beschäftigten sind auch hier Frauen häufiger als Männer von diesem Phänomen betroffen, wobei ebenfalls die Differenz mit dem Lebensalter zunimmt.
- Rund die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen (49,0% bis 52,1%) hatte in dem jeweiligen Beobachtungsjahr 1997 bis 1999 auch eine **unselbstständige Beschäftigung** ausgeübt. Männer waren in dieser Gruppe mit rund 53% häufiger als Frauen mit rund 49% zu finden, seltener zeigte sich diese Form auch bei Personen ab 50 Jahren.
- Wenige der Freien DienstnehmerInnen (4,8% bis 6,8%) hatte in dem jeweiligen Beobachtungsjahr 1997 bis 1999 auch eine **selbstständige Beschäftigung** ausgeübt. Frauen sind hier weitaus seltener als Männer zu finden.
- Der Anteil von Freien DienstnehmerInnen, die zusätzlich **geringfügige Beschäftigungen** aufzuweisen hatten, stieg ab dem Jahr 1998 deutlich an. In diesem Jahr wurde ein

Niveau von 35% erreicht, in darauffolgenden Jahr 37,2%, wobei jüngere Personen und Frauen stets häufiger vertreten waren.

- Der Anteil von Freien DienstnehmerInnen mit **Pensionsbezügen** belief sich auf Größenordnungen zwischen 5,9% und 3,5% mit einer leicht sinkenden Tendenz.
- Der Anteil von Freien DienstnehmerInnen mit einem Leistungsbezug aus der **Arbeitslosenversicherung** bewegte sich in der Größenordnung zwischen 10,2% und 11,6%
- Der Anteil von Freien DienstnehmerInnen mit Zeiten im Bereich des **Präsenz- oder Zivildienstes** bzw. mit Transferleistungsbezug im Bereich von **Karenzurlaubs- oder Wochengeld** belief sich auf Werte zwischen 1,6% und 2,7%. Vor allem waren hiervon jüngere Personen betroffen.

Abbildung 6: Typologie der Arbeitsmarktlagen Freier DienstnehmerInnen 1999 (Mehrfachzuordnungen möglich)



Quelle: L&R Datafile „Atypische Beschäftigung HV“, 2000 (FD ... Freie DienstnehmerInnen)

Laufzeit Freier Dienstverhältnisse

- Eine Analyse der Laufzeit von Freien Dienstverhältnissen ergab für immerhin rund 26% der Personen eine längere Beschäftigungsdauer über einem Jahr. Diese Werte gelten für das Beobachtungsjahr 1999. Etwa jedeR sechste Freie DienstnehmerIn (18%) wiederum wies eine Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat auf, etwa jede vierte Person zwischen einem Monat und drei Monaten. Geschlechtsunterschiede sind nur in einem geringem Maße aufzufinden, bei einer Differenzierung nach Altersgruppen zeigt sich, dass jüngere Personen bis 24 Jahren deutlich kürzere Laufzeiten aufwiesen.
- Seit der Einführung der Freien Dienstverhältnisse im Jahr 1996 wurde die **Beschäftigungsdauer in diesem Bereich stetig kürzer**. Ein deutlicher Sprung ist zwischen 1997 und 1998 auszumachen. Kurze Dienstverhältnisse bis zu einem Monat waren im Jahr 1997 nur bei rund 6% der beobachteten Personen zu finden, im Folgejahr bereits bei rund 17%

Bildung, Tätigkeitsniveau und Tätigkeitsprofil Freier DienstnehmerInnen

- Ein Blick auf das Ausbildungsniveau liefert ähnlich wie bei geringfügige Beschäftigten Zeugnis von **überdurchschnittlicher Bildung**. Demnach verfügen Freie DienstnehmerInnen über eine bessere Ausbildung als der Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen. So beträgt der Anteil von Freien DienstnehmerInnen mit Pflichtschulabschluss rund 3%, jener aller ArbeitnehmerInnen im Schnitt rund 20%. Auf der anderen Seite sind Freie DienstnehmerInnen mit Hochschulausbildung zu rund 30% vertreten, während der Anteil unter allen ArbeitnehmerInnen rund 9% beträgt.
- Freie DienstnehmerInnen sind wie geringfügig Beschäftigte auf **Arbeitsplätzen mit deutlich unterdurchschnittlichem Niveau** zu finden. Dieser Trend ist gleichermaßen bei Frauen wie auch bei Männern zu finden. Etwa 20% der Freien DienstnehmerInnen übten eine Hilfstätigkeit aus, im Vergleich dazu betrug der Anteil unter allen ArbeitnehmerInnen rund 15%, im Gegensatz zur Lage bei den geringfügig Beschäftigten ist allerdings bei den Freien DienstnehmerInnen ein **mit dem Alter starker Anstieg des Tätigkeitsniveaus** zu vermerken. Freie DienstnehmerInnen der Altersgruppe ab 50 Jahren sind immerhin zu 8% im hochqualifizierten Bereich tätig.
- Die Bandbreite an Tätigkeiten und Berufsprofilen Freier DienstnehmerInnen ist als breit zu bewerten: Typische Hilfstätigkeiten waren zum Beispiel Kuvertieren, Security-Tätigkeiten, Interviewtätigkeiten, Arbeiten im Bereich des Telefonmarketing, Regalbetreuung und Werbetätigkeiten. Zu typischen angelernten Tätigkeiten zählen etwa Helpdesk-Tätigkeiten, Bürohilfen und Vertretertätigkeiten. Im Bereich der mittleren Tätigkeiten oder Facharbeitertätigkeiten waren Tätigkeits- und Berufsprofile anzutreffen, wie VerkäuferIn, Call-Center-Agent, SekretärIn, OrganisatorIn, SchlosserIn, MarketingassistentIn, KassierIn, ErzieherIn, KindergärtnerIn oder ModeratorIn. Unter die höheren oder hochqualifizierten bzw. Führungstätigkeiten fielen etwa LehrerIn, KursleiterIn, TechnikerIn, ProgrammiererInnen, RechnungsprüferInnen, ArchitektInnen, ProkuristInnen, Ärzte, PsychologInnen oder wissenschaftliche AssistentInnen.

Einkommenslagen von Freien DienstnehmerInnen

- Die durch Freie Dienstverhältnisse erzielten monatlichen Bemessungsgrundlagen (d.h. das auf jeweils 30 Tage umgerechnete standardisierte Einkommen) erfuhren ab 1997 eine deutliche Verringerung, die auf mehrere Ursachen zurückzuführen ist: So dürfte sich ab dem Jahr 1997 der Charakter der Beschäftigung an sich verändert haben in Richtung zu einer vermehrten Präsenz von mittleren und niedrigen Tätigkeitsniveaus. Ebenso konnte nachgewiesen werden, dass das mittlere Tagesvolumen an Freien Dienstverhältnissen in den Jahren 1998 und 1999 starke Einbussen erfuhr.
- Auf Basis eines für ein repräsentatives Sample an Freien DienstnehmerInnen erhobenen pro-Kopf-Einkommens wurde für 27% der Freien DienstnehmerInnen ein monatliches pro-Kopf-Einkommen unter 8.600 ATS berechnet. Werden SchülerInnen und StudentInnen ausgeschlossen, so beläuft sich dieser Anteil noch immer auf rund 16%. Das Armutsrisiko der Freien DienstnehmerInnen fällt somit etwas höher aus als im österreichischen Gesamtschnitt (11%).

- Im Vergleich zwischen Männern und Frauen sieht die Situation bei letzteren deutlich schlechter aus. Dies betrifft weniger das Armutsrisiko, vielmehr zeigen sich Differenzen in den oberen Einkommensgruppen.

Bewertung durch Freie DienstnehmerInnen

- Etwa 32% der Freien DienstnehmerInnen waren sehr zufrieden, rund 51% zufrieden mit der Situation am Arbeitsmarkt. Weitere 13% äußerten sich weniger zufrieden, nur rund 4% gar nicht zufrieden. Geschlechtsspezifische Unterschiede der Bewertung sind nicht aufzufinden, überdurchschnittliche Zufriedenheiten zeigten jene, die das Freie Dienstverhältnis als Nebenerwerb neben Schule oder Studium oder neben einem regulären Arbeitsverhältnis verstanden. AlleinerzieherInnen wiesen die deutlich schlechtesten Zufriedenheitswerte auf, bei jenen, die in der elterlichen Wohnung lebten, ergaben sich hingegen hohe Zufriedenheitswerte.

- Die häufigsten Nennungen bei den Vorteilen von Freien Dienstverhältnissen sind Flexibilität (49%) und freie Zeiteinteilung (34%), die guten Verdienstmöglichkeiten (8%) und das Gefühl, einen geringen Verantwortungsdruck zu haben (8%) aber auch die Eigenverantwortlichkeit (5%).

Als größte Nachteile wurde das Fehlen von Lohnfortzahlungen im Krankenstandsfall (17%) bzw. allgemein von Sozialleistungen (8%), das Fehlen einer Arbeitslosenversicherung (12%), die Konjunkturabhängigkeit des Arbeitsplatzes (9%) und die mangelnde Arbeitsplatzsicherheit (9%), sowie die undurchsichtige Versicherungssituation (9%) angeführt.

- Etwas weniger als die Hälfte (44%) der Freien DienstnehmerInnen äußerten keinen Wunsch nach einer alternativen Beschäftigungsform, etwas mehr als die Hälfte (56%) suchte nach Alternativen. Etwa jedeR Vierte (26%) würde eine vollversicherte Vollzeitbeschäftigung vorziehen, etwa jedeR Siebte (14%) eine vollversicherte Teilzeitbeschäftigung. Immerhin 14% würden als Alternative eine selbstständige Tätigkeit anstreben, sei es als NeueR SelbstständigeR oder als GewerbetreibendeR.

Allgemein wurden an Hinderungsgründen für einen Umstieg an erster Stelle das Fehlen von vakanten Jobs (21%), sowie die Tatsache, dass die aktuelle Tätigkeit nur im Rahmen eines Freien Dienstvertrags angeboten wird (20%), angegeben. Als Hinderungsgrund im Falle des Umstiegs in eine selbstständige Tätigkeit wurde vor allem fehlende Erfahrung und fehlendes Kapital, sowie Schwellenangst angegeben.

Informationsdefizite Freier DienstnehmerInnen

- Seit Beginn der Werksvertragsdiskussion im Jahr 1996 liegt eine umfangreiche Anzahl von Regelungen zur atypischen Beschäftigung vor, die sich das Ziel gesetzt haben, Tendenzen der Flucht aus dem Arbeits- und Sozialrecht entgegenzuwirken. Einige der Verordnungen wurden wieder zurückgenommen, andere wurden adaptiert.

So wurde z.B. die Regelung §4, Abs. 5 ASVG, dienstnehmerähnlicher Werkvertrag durch den VfGH am 14. März 1997 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 Zeitungsaussträger, Amateursportler und Trainer, sowie Kunstschaffende. Mit dem ASRÄG 1997 wurden Sportler, 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 Wirtschaftstreuhandler, 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.

- Für ArbeitnehmerInnen ist es daher nicht leicht, die für den persönlichen Bedarf passenden Informationen zu selektieren. Diese Problematik zeigt sich auch im Rahmen der Interviews mit Freien DienstnehmerInnen: 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.
- Da anzunehmen ist, dass einerseits für die ArbeitnehmerInnen dieser Umstand zu einer erhöhten Belastung führt und andererseits auch der Zugang von neuen Personen in diese Beschäftigungsform durch Schwellenängste und Vorbehalte aufgrund mangelhafter oder falscher Informationen reduziert wird, wäre eine Art von **Informationskampagne** zu überdenken.