

**WIFO**

A-1103 WIEN, POSTFACH 91  
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Folgen der Einführung neuer  
Arbeitsformen für die Finanzierung  
der Sozialversicherung**

**Hedwig Lutz, Christine Mayrhuber**

Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Fuchs, Silvia Haas,  
Sandra Schneeweiß

**August 2010**

# Folgen der Einführung neuer Arbeitsformen für die Finanzierung der Sozialversicherung

**Christine Mayrhuber, Hedwig Lutz**

**August 2010**

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung  
Im Auftrag des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger  
Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas, Stefan Fuchs

## **Inhalt**

Die vorliegende Arbeit analysiert den sozialversicherungsrechtlichen Status der neuen Arbeitsformen (geringfügige Beschäftigung, freier Dienstvertrag, neue Selbständigkeit) in Österreich. Es werden die starken Zuwächse bei den Beschäftigungsformen jenseits der Normalarbeitsverhältnisse aufgezeigt. Wenngleich die neuen Arbeitsformen mit einer Vollversicherung verbunden sind, gibt es Rückwirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung. Diese Rückwirkungen können nur in Bandbreiten angegeben werden, die davon abhängen, welchen Erwerbs- bzw. Beschäftigungsstatus die jeweils Betroffenen innehaben, wären die neuen Arbeitsformen nicht vorhanden.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>1. Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen</b>	<b>3</b>
<b>2. Neue Arbeitsformen: Definition und Abgrenzung</b>	<b>5</b>
2.1 <i>Rechtliche Differenzierung der neuen Beschäftigungsformen</i>	6
2.1.1 <i>Sozialversicherungsrechtliche Regelungen der einzelnen Vertragsverhältnisse</i>	6
2.1.2 <i>Steuerliche Regelungen (Abgaben)</i>	8
2.2. <i>Anreizwirkungen unterschiedlicher Vertragstypen auf DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen</i>	9
2.2.1 <i>Anreizwirkungen der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen</i>	9
2.2.2 <i>Anreizwirkungen der arbeitsrechtlichen Regelungen</i>	9
2.2.3 <i>Anreizwirkungen der steuerrechtlichen Regelungen</i>	10
2.2.4 <i>Anreizwirkungen beim Zusammentreffen unterschiedlicher Vertragsverhältnisse</i>	11
<b>3. Überblick zur quantitativen Bedeutung atypischer Arbeitsverhältnisse im österreichischen Beschäftigungssystem</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Atypische Beschäftigungen aus einer personenbezogenen Perspektive</i>	17
<b>4. Mögliche Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung</b>	<b>20</b>
4.1. <i>Grundlegende Voraussetzungen für die Beurteilung der Auswirkungen auf die Gebarung der Sozialversicherung</i>	22
4.2. <i>Direkte Auswirkungen auf die Gebarung der Sozialversicherung</i>	23
4.2.1 <i>Geringfügige Beschäftigung (GF)</i>	23
4.2.2 <i>Freie Dienstverträge</i>	24
4.2.3 <i>Neue Selbständige</i>	26
4.3. <i>Indirekte Auswirkungen auf die Gebarung der Sozialversicherung</i>	27
<b>5. Zusammenfassung und Schlussfolgerung</b>	<b>28</b>
<b>Literatur</b>	<b>30</b>

## **Übersichtenverzeichnis**

Übersicht 1:	Steigende Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung	13
Übersicht 2:	Überblick zu den Beschäftigungsformen in den Daten der österreichischen Sozialversicherung	14
Übersicht 3:	Relative Bedeutung einzelner Beschäftigungsformen in den Daten der österreichischen Sozialversicherung	14
Übersicht 4:	Sozialversicherungsrechtliche Absicherung durch atypische Beschäftigung	18

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1:	Entwicklung unterschiedlicher Beschäftigungsformen seit 2000, Gesamt	15
Abbildung 2:	Entwicklung unterschiedlicher Beschäftigungsformen seit 2000, Männer	16
Abbildung 3:	Entwicklung unterschiedlicher Beschäftigungsformen seit 2000, Frauen	16

## **Einleitung**

Veränderungen im Produktionsbereich durch neue Organisationsformen und gesteigerten Wettbewerbsdruck transnational agierender Unternehmen, der sektorale Wandel hin zum Dienstleistungssektor etc. gehen mit deutlichen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten einher. Das abhängige, vollzeitige auf Dauer angelegte Beschäftigungsverhältnis mit geregelter Normalarbeitszeit und kontinuierlichem Entgelt verliert an Bedeutung und im Gegenzug dazu gewinnen abweichende Beschäftigungsformen an Bedeutung, wenngleich auch in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen sich die Arbeitsbeziehungen stark verändern (befristete Beschäftigung, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit, Telearbeit etc.).

Unter den neuen Beschäftigungsformen – als Oberbegriff der nicht-standardisierten Arbeitsverhältnisse – die in der vorliegenden Arbeit analysiert werden, sind freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung und die neue Selbständigkeit subsumiert. Diese neuen Arbeitsformen sind seit 1.1.2008 den Normalarbeitsverhältnissen weitgehend gleich gestellt und in die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung eingegliedert.

Im ersten Teil der vorliegenden Arbeit wird kurz auf die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen eingegangen. Der zweite Teil ist eine vergleichende Darstellung der sozialversicherungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen der neuen Beschäftigungsformen und der möglichen Anreizwirkungen auf DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen diese Beschäftigungsform zu wählen. Auf das Ausmaß und die Verbreitung der neuen Arbeitsformen wird im dritten Teil eingegangen. Im abschließenden Teil sind Grundlagen und Alternativen skizziert, die auf die Folgeschätzung der neuen Arbeitsformen wirken. In Szenarien sind die kurzfristigen zusätzlichen Beitragseinnahmen und die langfristigen zusätzlichen Aufwendungen skizziert.

### **1. Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen**

Die Jahrzehnte seit Ende des zweiten Weltkriegs waren von verschiedenen wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungslinien gekennzeichnet, die wesentlichen Einfluss auf die Trends in Ausmaß und Struktur von Arbeitsnachfrage einerseits und Arbeitsangebot andererseits hatten.

Die ersten Nachkriegsjahrzehnte waren von einem hohen Wirtschaftswachstum, getragen von der Nachfrage nach Sachgütern, begleitet. Dadurch wurden insbesondere Arbeitsplätze im industriellen und gewerblichen Bereich geschaffen. Standardisierte Vollzeitbeschäftigungen auf langfristig angelegten Arbeitsplätzen für Männer, die mit ihren Verdiensten die gesamte Familie zu erhalten hatten, wurden zur Norm (male breadwinner model). Den Arbeitskräfteknappheiten in den 1960er und 1979er Jahren wurde durch verstärkte Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte begegnet, nicht durch verstärkte Erwerbsanreize für Frauen (wie es beispielsweise in den skandinavischen Ländern der Fall war).

Mit den Ölpreischocks und der Krise der verstaatlichten Industrie änderte sich das Bild – an die Stelle von Arbeitskräfteknappheit trat die Politik einer Verknappung des Arbeitsangebots (z. B.

Erleichterungen von Frühpensionierungen), was nicht verhindern konnte, dass die Arbeitslosigkeit stieg und insbesondere die Dauerarbeitslosigkeit zunahm. Die Globalisierung der Wirtschaft und das zunehmende Zusammenwachsen der Wirtschaftsräume beschleunigten den Wettbewerb und erhöhten damit – gerade in der kleinen offenen Volkswirtschaft Österreich mit seinen intensiven internationalen Verflechtungen – die Bemühungen um Produktivitätssteigerungen, wodurch die Arbeitsnachfrage in der Sachgüterproduktion sukzessive sank.

Gleichzeitig ebneten die Bildungsexpansion einerseits und die technologische Entwicklung andererseits den Weg von der Industriegesellschaft hin zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft. Erwerbsarbeit wurde nun zunehmend in den Dienstleistungsbereichen geschaffen. Deren zunehmende Bedeutung erhöhte aufgrund der Spezifika der Leistungserbringung (z. B. die mangelnde Lagerfähigkeit oder die Personengebundenheit, aber auch die wachsende Rolle von Qualifikation / Bildung) den Flexibilitätsbedarf der Unternehmen und die Flexibilitätsanforderungen an Arbeitskräfte.

Diese Tendenz zur erhöhten Flexibilität wurde weiter verstärkt durch den technologischen Fortschritt und die damit einhergehende zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft. Sie führte zu kürzeren Planungshorizonten von Unternehmen, die sich immer schneller auf neue Gegebenheiten einzustellen haben – die Anforderungen an quantitative und qualitative Flexibilität steigen, was seinen Niederschlag im Beschäftigungssystem findet.

Die Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts bewirkte zudem eine raschere Veralterung und Entwertung einmal erworbenen Wissens, auch betriebsspezifisches Know how und Erfahrungswissen verlor in manchen Arbeitsbereichen an Bedeutung. Während Bildung/Qualifikation zunehmend zum Schlüsselfaktor für erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wurden, erfuhren manche Tätigkeitsbereiche infolge neuer Technologien eine Entwertung, wodurch die Arbeiten auch von weniger qualifizierten Personen erbracht werden konnten (z. B. die Einführung von Scanner-Kassen im Handel).

Die zunehmende Dienstleistungsorientierung der Wirtschaft wurde von einer wachsenden Erwerbsneigung von Frauen gestützt. Aber trotz zunehmender Destabilisierung familiärer Lebensformen und erhöhten Arbeitslosigkeitsrisikos der Männer wurde die Erwerbsbeteiligung der Frau häufig als „Zuverdienst“ zum Familieneinkommen gesehen. Dementsprechend sind es häufig Frauen, welche die Flexibilitätslasten tragen.

Durch die skizzierten Entwicklungen seitens der Arbeitsnachfrage und des Arbeitsangebots änderten sich also Ausrichtung, Qualität und Bewertung der Erwerbsarbeit, was unter anderem in der Entwicklung neuer Beschäftigungsformen seinen Niederschlag fand. Grundsätzlich können atypische Beschäftigungen (im Vergleich zum traditionellen, zeitlich unbefristeten Vollzeitarbeitsplatz) dem Interesse von Unternehmen und Arbeitskräften dienen: Für die Unternehmen bilden sie die Möglichkeit, relativ kurzfristig auf ein flexibles Reservoir an Arbeitsleistung zugreifen zu können – ohne Verpflichtungen wie bei Standardverhältnissen eingehen zu müssen. Dies bedeutet gleichzeitig eine relative Verbilligung von Arbeitsleistung. Aber auch für Menschen in bestimmten Lebenslagen können atypische Beschäftigungen von Vorteil sein, insbesondere wenn sie die Rolle von Übergangsmärkten ausfüllen. Dies bedeutet, dass diese atypischen Beschäftigungen von Personen vorübergehend ausgeübt werden, und dass sie ihnen entweder den Einstieg ins Erwerbsleben (bei Ausbildung, privaten

Betreuungspflichten oder sonstigen vorübergehenden Aufgaben außerhalb der Erwerbsarbeit) oder den Ausstieg (Übergang in Pension) erleichtern. Sozialpolitisch werden atypische Beschäftigungen demgegenüber dann zu einem Problem, wenn sie entweder Armuts- bzw. Ausgrenzungsfallen darstellen, wenn durch sie zentrale Grundlagen der sozialen Absicherung umgangen werden, oder wenn dadurch die Beitragsleistungen der auf einem Solidarprinzips beruhenden Sozialversicherung umgangen werden.

Im Folgenden werden zentrale quantitative Entwicklungslinien zum Einsatz atypischer Beschäftigungen in Österreich skizziert.

## 2. Neue Arbeitsformen: Definition und Abgrenzung

Die Formulierung „neue Arbeitsformen“ braucht eine Konkretisierung bzw. genauere Definition. Der Begriff suggeriert, dass es eine Abgrenzung der neuen von den alten Arbeitsformen gibt. Alte Arbeitsformen stellen dabei auf das Beschäftigungsverhältnis von unselbständig Beschäftigten, dauerhaften Vollzeitbeschäftigten ab.

Die Klassifizierung kann auf der Grundlage von unterschiedlichen Sichtweisen gemacht werden: zum einen auf der Grundlage des **Verbreitungsgrads** der Arbeitsform, über vertragliche und arbeitsrechtliche Schutzmechanismen bis zur **finanziellen Absicherung** durch das Einkommen bzw. den damit verbundenen Sozialleistungen. Beide Zugänge beinhalten keine eindeutige Abgrenzung.

- Ein auf Dauer angelegtes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis war in der Hochkonjunktur der 1960-1970er Jahre bei den männlichen Erwerbstätigen die Normbiografie (male-breadwinner), die empirische Verbreitung dieser Arbeitsform war hingegen bei Frauen nicht die Norm.
- Die Veränderung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen in Richtung Flexibilität schließt alle Arbeitsformen mit ein: arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Veränderungen der Wochenarbeitszeiten bzw. der Durchrechnungszeiten dafür.
- Die finanzielle und soziale Absicherung durch Erwerbsarbeit als zweites Abgrenzungskriterium zeigt, dass hier neben der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung, den freien Dienstverträgen, Werkverträgen und PraktikantInnen auch Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse subsumiert werden können: Im Jahr 2007 verdienten 136.000 ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, das sind 3,9% der Erwerbstätigen, weniger als 60% des Medianeinkommens. Die Stundenlöhne von 4,4% der unselbständig beschäftigten Frauen und 3,5% der Männer lagen 2007 unter einem hochgerechneten Monatseinkommen von 1.000 € brutto.

Unterschied zwischen atypisch und prekär: Atypische Beschäftigungsformen bringen die Abweichung von Normarbeitsverhältnis im Hinblick auf Arbeitsintensität, Betriebsbindung und ökonomische Absicherung zum Ausdruck; Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung können hier subsumiert werden. Prekäre Beschäftigungsformen stellen stärker auf die ökonomische Absicherung der Beschäftigten ab: Diese Beschäftigungsformen bringen weder eine ausreichende ökonomische Absicherung über die Entlohnung, noch die mit der Entlohnung

verbundenen Absicherung gegen soziale Risiken mit sich (geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverträge, Werkverträge, neue Selbständige).

## **2.1 Rechtliche Differenzierung der neuen Beschäftigungsformen**

Zur Regulierung von Beschäftigungsformen kommen unterschiedliche Rechtsgrundlagen zur Anwendung. Abgrenzungsrelevante Bestimmungen finden sich im (1) Arbeitsrecht, (2) Sozialversicherungsrecht, (3) Steuerrecht. Das (4) Gewerberecht regelt Rechtsfolgen für Vertragstypen ohne selber Kriterien zur Abgrenzung von beispielsweise selbständiger und unselbständiger Tätigkeit zu beinhalten.

Die Abgrenzung zwischen Selbständig und Unselbständig ist im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht relativ eindeutig, zur Beurteilung braucht es daher den wirtschaftlichen Gehalt des Vertrages.

Besteht die Verpflichtung einer natürlichen Person zur Erbringung einer Tätigkeit an Dritte (keine selbständige Tätigkeit mit Gewerbeberechtigung und Betrieb mit Mitarbeitenden), dann gilt folgende Rangordnung der Vertragstypen: (1) Dienstvertrag, (2) klassische Selbständigkeit, (3) freier Dienstvertrag, (4) neue Selbständige<sup>1</sup>.

Grundsätzlich bestimmen die tatsächlichen Verhältnisse unter denen eine Leistung zu erbringen ist über die Rechtsform, die Rechtsform kann nicht frei gewählt werden. Folgende Merkmale definieren ein Dienstverhältnis: Es besteht ein Dauerschuldverhältnis, die ArbeitnehmerInnen sind weisungsgebunden, es besteht eine organisatorische Eingliederung (Arbeitsort, -zeit, Mittel), Entlohnung besteht unabhängig von der erbrachten Leistung (kein Unternehmensrisiko).

Die Abgrenzungskriterien zwischen den Dienstverträgen, freien Dienstverträgen und Werkverträgen waren lange Zeit nicht eindeutig, höchstgerichtliche Urteile haben zur Reduzierung der Unsicherheiten beigetragen (*Fink et al.*, 2005).

### *2.1.1 Sozialversicherungsrechtliche Regelungen der einzelnen Vertragsverhältnisse*

Die weitgehende Gleichstellung der Sozialversicherungsbeitragssätze der neuen Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, freier Dienstvertrag, Werkvertrag) mit dem Normalarbeitsverhältnis bedeutet für die Versicherten eine verbesserte soziale Absicherung. Für die Unternehmen bedeutet diese sozialrechtliche Angleichung eine Annäherung der Dienstgeberbeiträge der neuen Arbeitsformen an die Regelarbeitsverhältnisse. Grundsätzlich ist die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der neuen Arbeitsformen in Österreich im internationalen Vergleich als gut zu beurteilen. Dazu haben vor allem die letzten sozialrechtlichen Änderungen im Jahr 2008 beigetragen.

---

<sup>1</sup>) Neue Selbständige sind keine Mitglieder der Wirtschaftskammer und haben keine Gewerbeberechtigung.

### **Teilzeitarbeit**

Teilzeitbeschäftigte unterliegen der gleichen Sozialversicherungspflicht wie Vollzeitbeschäftigte. Es handelt sich damit sozialversicherungsrechtlich wie auch arbeitsrechtlich nicht um eine neue Form der Arbeit, sondern um eine zeitlich reduzierte Form der unselbständigen Erwerbstätigkeit. Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung in Österreich ist bei Ländervergleichen von Bedeutung. Hier zeigt sich, dass in Österreich ein vergleichsweise hoher Anteil der unselbständig beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt ist und dass das Stundenausmaß relativ niedrig liegt.

Arbeitsrechtliche Verbesserungen erfolgten ab 1.1.2008 mit der verbesserten Erfassung der Überstunden und deren Bezahlung. Es gebührt ein Überstundenzuschlag von 25% für Mehrarbeit, wenn diese nicht im Kalendervierteljahr oder einem dreimonatigem Zeitraum ausgeglichen wird.

### **Geringfügige Beschäftigung**

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zählen zu den Dienstverhältnissen mit voller Anwendung aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Kündigungsschutz, Sonderzahlungen etc.). Unterschiede bestehen in der Sozialversicherungspflicht, es liegt keine Vollversicherung vor. Bei einer geringfügigen Beschäftigung darf die Einkommensgrenze von 357,74 € (2009) nicht überschritten werden, es besteht zwingend eine Beitragsleistung zur Unfallversicherung (Teilversicherung), seit 1998 können freiwillig Beiträge in die Pensionsversicherung und Krankenversicherung geleistet werden (Opting-in). Diese Beschäftigungsverhältnisse sind in der Abfertigung-Neu erfasst. Arbeitgeber müssen neben dem Unfallversicherungsbeitrag von 1,4% der Bemessungsgrundlage auch Dienstgeberabgaben in der Höhe von 16,4% leisten, sofern die Lohnsumme der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse 549,5 € im Kalendermonat überschreitet, das entspricht dem 1,5-fachen der Geringfügigkeitsgrenze.

Seit 1.1.2004 sind Frauen und Männer ab dem vollendeten 60. Lebensjahr von der Teilversicherungspflicht befreit, sie müssen keine Unfallversicherungsbeiträge mehr zahlen, diese werden aus den Mitteln der Unfallversicherung geleistet.

### **Freier Dienstvertrag**

Freie Dienstverträge sind seit 1.1.2008 vollständig in die Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung integriert. Freie Dienstverträge sind damit seither in die Vollversicherung eingegliedert. Sie unterliegen der Beitragspflicht zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse (MVK), der Beitragssatz beträgt 1,53% des Bruttoentgelts ohne Höchstbeitragsgrenzen und ist vom Dienstgeber zu tragen. Ebenso gibt es seit 1.1.2008 eine verpflichtende Arbeitslosenversicherung mit einem Beitragssatz für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen/Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von je 3%. Freie Dienstverträge sind seit 2008 auch Teil des Insolvenz-Entgeltsicherungssystems mit einem Dienstgeberanteil von 0,55% der Lohnsumme.

Bei freien Dienstverträgen gebührt Wochengeld. Ab dem 4. Krankheitstag gebührt Krankengeld. Freie Dienstverträge sind allerdings von den meisten sozial- und

arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen ausgeschlossen. So gibt es beispielsweise keinerlei Kündigungsfristen, es besteht kein Anspruch auf Überstunden oder Sonderzahlungen.

Freie DienstnehmerInnen haben keinen Anspruch auf Familienhospizkarenz (Recht auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit, Änderung der Lage der Normalarbeitszeit, Freistellung gegen Entfall des Entgeltes) und Bildungskarenz.

### **Neue Selbständigkeit**

Mit der Integration arbeitnehmerInnenähnlicher Werkverträge in die Sozialversicherung ab Mitte der 1990er Jahre nahm Österreich im europäischen Vergleich eine Vorreiterrolle ein (siehe *Fink et al.*, 2005, S. 9). Der Begriff bzw. die Rechtsform der „neuen Selbständigen“ stellt eine Sammelkategorie dar, es sind auch die Werkverträge unter diesem Begriff zu subsumieren. Die Abgrenzung zur „alten Selbständigkeit<sup>2)</sup>“ erfolgte durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, in der neue Personengruppen in die Versicherungspflicht der Gewerblichen Sozialversicherung eingegliedert wurden. Neue Selbständige haben im Gegensatz zu „alte Selbständige“ keinen Gewerbeschein, haben Kammermitgliedschaft eines freien Berufes und unterliegen nicht der ASVG-Pflichtversicherung in Form eines echten bzw. freien Dienstvertrags.

Bei der Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt eine Prüfung des Vertragsverhältnisses, um auszuschließen, dass es sich um einen freien Dienstvertrag oder ein anderes Rechtsverhältnis handelt. Eine Pflichtversicherung im Rahmen der neuen Selbständigkeit entsteht erst dann, wenn das Einkommen eine definierte Versicherungsgrenze überschreitet.

WerkvertragsnehmerInnen sind ab einem Jahreseinkommen (2008) von 6.453,36 € brutto sozialversicherungspflichtig in der Gewerblichen Sozialversicherung. Der Versicherungsschutz umfasst die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, nicht jedoch die Arbeitslosenversicherung. Der frühere Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt bei der Versicherung in der GSVG unbeschränkt aufrecht. WerkvertragsnehmerInnen mit Gewerbeberechtigung sind seit 1.1.2008 in der betrieblichen Altersvorsorge (MVK) integriert. Von den meisten sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen sind sie allerdings ausgeschlossen (Kollektivvertrag, Arbeitszeitgesetz, Elternkarenz, Sonderzahlungen).

Beim Zusammentreffen eines Werkvertrags mit anderen Einkommen (beispielsweise aus unselbständiger Erwerbstätigkeit), sinkt die Versicherungsgrenze zur GSVG auf 4.188,12 €, das entspricht dem Jahresbeitrag der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze.

Die Beitragssätze für neue Selbständige in der GSVG betragen im Jahr 2009 15,75% für die Pensionsversicherung und 7,65% für die Krankenversicherung, die Unfallversicherung ist ein pauschalierter Monatsbeitrag von 8,03 € (2010) bzw. 96,36 € im Jahr.

#### *2.1.2 Steuerliche Regelungen (Abgaben)*

Beim Überschreiten der Grenze von 30.000 € unterliegen freie Dienstverträge der Umsatzsteuerpflicht. Einnahmen aus freien Dienstverträgen und Werkverträgen sind einkommenssteuerpflichtig, vom Prinzip der Besteuerung und vom Steuertarif besteht kein Unterschied zu den regulären Dienstverträgen. Die Bemessungsgrundlage für die

---

<sup>2)</sup> Mitglieder der Wirtschaftskammer und somit Inhaber einer Gewerbeberechtigung.

Einkommenssteuer unterscheidet sich allerdings von jener der Lohnsteuer. Entgelte von freien Dienstverträgen oder neuen Selbständigen werden als Einnahmen in der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung verbucht. Dabei kann eine bis zu 12-prozentige Betriebsausgabenpauschale (von 30.000 €) geltend gemacht werden. Sozialversicherungsabgaben gelten als Ausgaben und werden – wie im Bereich der Lohnsteuer – von der Bemessungsgrundlage zur Einkommenssteuer abgezogen. Mit der Steuerreform 2009 wurde per 1.1.2010 der Gewinnfreibetrag in der Höhe von 13% (bis zu einem Gewinn von 30.000 € p.a.) eingeführt. Dieser Gewinnfreibetrag kann auch ohne Nachweis von Investitionen von natürlichen Personen geltend gemacht werden. Damit ist die Abgabenbelastung für freie Dienstverträge und Werkverträge weiter gesunken.

## **2.2. Anreizwirkungen unterschiedlicher Vertragstypen auf DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen**

Die Entscheidung über die Wahl des Dienstverhältnisses ist von den Vertragsparteien nicht frei wählbar. Der Einsatz eines freien Dienstvertrags oder eines Werkvertrags hängt vom Inhalt der Arbeitsvereinbarung ab. Es ist im Einzelfall zu prüfen, welche Kriterien überwiegen und ob ein freier Dienstvertrag, ein Werkvertrag oder ein klassisches Dienstverhältnis vorliegt. Dennoch bilden die rechtlichen Regelungen der verschiedenen Beschäftigungsformen finanzielle und darüber hinausgehende Vor- und Nachteile (Beschäftigungssicherheit, Betriebsbindung, Flexibilität etc.) für die Vertragsparteien, die im Folgenden kurz und exemplarisch dargestellt werden.

### *2.2.1 Anreizwirkungen der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen*

Seit 1.1.2008 besteht für freie Dienstverträge und Werkverträge eine Vollversicherung. Arbeitslosenbeiträge sind verpflichtend für freie Dienstverträge, Werkverträge gelten als selbständige Tätigkeit und sind daher nicht in die Arbeitslosenversicherung integriert. Mit Ausnahme der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind die Beitragssätze und Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung der freien Dienstverträge und Werkverträge jenen der klassischen Dienstverhältnisse bzw. der klassischen Selbständigkeit gleich gestellt.

- ⇒ Werden nur die Beitragssätze und Beitragsgrundlagen zur Unfall-, Kranken-, und Pensionsversicherung betrachtet, ist seit 1.1.2008 eine weitgehende „Kostenneutralität“ zwischen den drei genannten Beschäftigungsformen erreicht.

### *2.2.2 Anreizwirkungen der arbeitsrechtlichen Regelungen*

Die neuen Beschäftigungsformen unterscheiden sich von den Normalarbeitsverhältnissen stark in den sozialen Rechten, die im Arbeitsrecht festgelegt sind. Diese Unterschiede sind im Vergleich zu den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bedeutend größer, wenngleich auf der betrieblichen Kostenseite schwerer zu quantifizieren. Seitens der **DienstgeberInnen** sind die neuen Beschäftigungsformen mit geringeren Kosten in folgenden Bereichen verbunden:

- ⇒ Freie Dienstverträge und Werkverträge haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und keinen Anspruch auf Urlaubsschädigung.
- ⇒ Es besteht kein Anspruch auf Überstunden oder Sonderzahlungen.

- ⇒ Eine hohe Flexibilität (teilweise Übertragung des Unternehmensrisikos auf die neuen Beschäftigungsformen) für die Unternehmen stellt das Fehlen von Kündigungsfristen und Normarbeitszeiten dar.

Für die **DienstnehmerInnen** sind die fehlenden arbeitsrechtlichen Regelungen gegenüber den Normarbeitsverhältnissen mit größeren Unsicherheiten aber auch mit einer geringeren Absicherung verbunden:

- ⇒ Freie Dienstverträge obliegen nicht der Entgeltfortzahlung sowie Sonderzahlungen.
- ⇒ Freie Dienstnehmer haben keinen Anspruch auf Familienhospizkarenz (Recht auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit, Änderung der Lage der Normalarbeitszeit, Freistellung gegen Entfall des Entgeltes) und Bildungskarenz. Kosten der Weiterbildung müssen von ihnen damit selber getragen werden.
- ⇒ Die Bezahlung erfolgt nach Arbeitsdauer (Dauerschuldverhältnis), die ökonomische Abhängigkeit vom Auftraggeber geht einher mit einer geringen Betriebsbindung.

Neue Beschäftigungsformen nehmen aber eine wichtige Funktion im Bereich des Erwerbseintritts, des Arbeitslosigkeitsausstiegs und der Erwerbsbeendigung – also auf den Übergangsmärkten – ein (Addison – Surfild, 2008).

### 2.2.3 Anreizwirkungen der steuerrechtlichen Regelungen

Freie Dienstverträge gelten steuerlich als Unternehmen, die steuerrechtlichen Regelungen sind entsprechend anzuwenden. Die Belastung von freien Dienstverträgen mit Abgaben und Beiträgen ist unter folgenden Rahmenbedingungen geringer als von regulären Dienstverhältnissen: Im Falle der Einkommenssteuerpflicht ist die Inanspruchnahme der 12-prozentigen Betriebsausgabenpauschale<sup>3)</sup> sowie der 1,8-prozentigen Vorsteuerpauschale möglich. Weiters wurde im Zuge der Steuerreform 2009 ein Gewinnfreibetrag in der Höhe von 13% (bis zu einer Einkommensgrenze von maximal 100.000 €) eingeführt. Übersteigt der Jahresgewinn die Grenze von 30.000 € nicht, kann der Gewinnfreibetrag<sup>4)</sup> auch ohne Nachweis von Investitionen geltend gemacht werden.

- ⇒ Betriebsausgabenpauschale und der neu eingeführte Gewinnfreibetrag stellen einen steuerrechtlichen Anreiz für freie Dienstverträge und neue Selbständige dar. Für freie Dienstverträge und selbständige Tätigkeiten für DienstnehmerInnen, die geringe Ausgaben und geringe Investitionen haben sind aus steuerrechtlicher Sicht diese Beschäftigungsformen attraktiver als ein regulärer Dienstvertrag.

Freie Dienstverträge unterliegen auch dem Dienstgeberbeitrag (4,5%) dem Zuschlag (0,36% bis 0,45%) zum Familienlastenausgleichsfond, und der Kommunalsteuer (3%), einzig im Wohnbauförderungsbeitrag (1%) bleiben sie ausgeblendet. Der Lohnsteuervorteil aus dem 13.

---

<sup>3)</sup> Bei Personen die zu einer Einnahmen-Ausgaben-Rechnung verpflichtet sind, können ohne nachgewiesene Belege pauschalierte Betriebsausgaben in der Höhe von bis zu 12% der Einnahmen geltend gemacht werden. Einnahmen-Ausgaben-Rechner sind Einkommen bis zu einer Grenze von 700.000 € im Jahr, wird diese Grenze überschritten muss bilanziert werden.

<sup>4)</sup> Die Höhe des Gewinnfreibetrags beträgt 13% von maximal 30.000 € = 3.900 €. Auch hohe unternehmerische Einkommen natürlicher Personen können den Sockelbetrag von 3.900 € ohne Nachweis von Investitionen geltend machen. Für Unternehmer und freiberuflich Tätige brachte die Steuerreform 2009 neben der normalen Tarifentlastung auch diesen Sockelbetrag. Damit liegt eine stärkere Entlastung gegenüber der Lohnsteuerpflichtigen vor.

und 14. Gehalt bei unselbständiger Erwerbstätigkeit wird durch den Entfall der erwähnten Nebenkosten weitgehend kompensiert.

- ⇒ Diese etwas geringeren Nebenkosten stellen für DienstgeberInnen einen marginalen Kostenvorteil und einen Anreiz in Richtung freie Dienstverhältnisse dar.

#### 2.2.4 Anreizwirkungen beim Zusammentreffen unterschiedlicher Vertragsverhältnisse

Rund vier Fünftel der Personen mit freien Dienstverträgen waren im Jahr 2009 ausschließlich freie DienstnehmerInnen, ein Fünftel der freien DienstnehmerInnen wiesen noch ein weiteres Versicherungsverhältnis (unselbständige Beschäftigung etc.) auf (Haydn, 2009). Bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hatten im selben Jahr rund die Hälfte noch ein oder mehrere weitere Versicherungsverhältnisse. Grundsätzlich sind die Entgelte aus verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen zusammen zu rechnen. Übersteigt das summierte Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze, so unterliegt die Person der Vollversicherungspflicht. Die Dienstnehmerbeiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung werden dem/der (freien) DienstnehmerIn einmal jährlich im Nachhinein vom Krankenversicherungsträger vorgeschrieben.

Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen beim Zusammentreffen mehrerer Dienstverhältnisse auf die kurzfristige Finanzierung der Sozialversicherung hängen zum einen mit der Höhe der Entgelte und damit mit den Mindest- und Höchstbeitragsgrundlagen zusammen. Zum anderen beeinflussen die entstehenden (zusätzlichen oder wegfallenden) Leistungsansprüche die langfristige finanzielle Lage der Sozialversicherungssysteme. Die Annahmen über die Substitutivität oder Komplementarität mehrerer Beschäftigungsverhältnisse werden im letzten Abschnitt der vorliegenden Arbeit konkretisiert.

### **3. Überblick zur quantitativen Bedeutung atypischer Arbeitsverhältnisse im österreichischen Beschäftigungssystem**

Grundsätzlich haben sich eine Reihe unterschiedlicher rechtlicher Regelungen von Erwerbsverhältnissen in den letzten Jahren entwickelt, denen atypischer Charakter insofern zukommt, als sie im traditionellen Beschäftigungssystem mit seiner klaren Unterscheidung zwischen sozialversicherungsrechtlich abgesicherter unselbständiger Beschäftigung (in der Regel Vollzeit, weil aufbauend auf dem männlichen ErnährermodeLL), selbständiger Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft, im Gewerbe und in den freien Berufen abweichen. Dementsprechend stellt sich für diese Personengruppen sowohl die Frage der sozialen Absicherung bzw. des arbeitsrechtlichen Schutzes als auch die Frage der Vertretungsmöglichkeit durch die traditionellen Interessensvertretungen auf Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenseite bzw. auf Seite der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

Dazu zählen Teilzeitbeschäftigungen allgemein (bis hin zur geringfügigen unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit), Zwischenformen zwischen unselbständiger und selbständiger Tätigkeit (neue Selbständige bzw. Werkvertragnehmende einerseits, freie Dienstverträge andererseits), aber auch Arbeitsformen, welche am prinzipiellen Charakter unselbständiger Beschäftigungen ansetzen (z. B. Leiharbeit oder befristete Tätigkeit).

Eine der markantesten Entwicklungen der letzten Jahrzehnte im Beschäftigungssystem liegt in der dynamischen Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungen, bei einem gleichzeitigen Rückgang von Vollzeitarbeitsplätzen seit 1994, dem Beginn der Arbeitszeiterhebung durch Statistik Austria nach dem Labour Force Konzept. Der absolute Rückgang an Vollzeitbeschäftigungen betrifft selbständige und unselbständige Tätigkeiten, konzentriert sich aber ausschließlich auf Frauen. Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Männer war demgegenüber 2008 höher als noch 1994. Insgesamt stieg die Teilzeitquote aller Erwerbstätigen von rund 14% 1994 sukzessive auf 23% 2008 (siehe

Übersicht 1). Die Quote der Männer verdoppelte sich, ausgehend von einem niedrigen Niveau 1994 von 4% bis 8%, jene der Frauen stieg von 26% auf knapp 42%.

Während sich die Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen nicht von jener aller erwerbstätiger Frauen unterscheidet, ist die Teilzeitquote von unselbständig beschäftigten Männern noch niedriger als jene von Selbständigen. Auffällig ist zudem, dass die Teilzeitquote von Frauen seit 1994 unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Situation bzw. Entwicklung sukzessive steigt, diese Tendenz aber nur mit Verzögerung, nämlich erst seit Beginn dieses Jahrtausends, auch auf Männer übergriff.

*Übersicht 1: Steigende Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung  
Teilzeitquote in % aller Beschäftigten*

	Alle Erwerbstätigen			Unselbständig Beschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
1994	13,6	4,2	26,0	12,8	3,0	25,8
1995	14,0	4,0	27,4	13,3	2,8	27,2
1996	14,0	3,7	27,7	13,5	2,7	27,8
1997	14,7	4,1	28,7	14,5	3,3	29,2
1998	15,7	4,3	30,7	15,6	3,5	31,3
1999	16,4	4,1	32,4	16,4	3,3	33,0
2000	16,4	4,0	32,3	16,4	3,2	33,2
2001	17,6	4,4	34,3	17,8	3,6	35,3
2002	18,3	4,7	35,3	18,6	3,9	36,4
2003	18,7	4,7	36,0	19,1	3,9	37,2
2004	19,7	4,8	37,8	20,7	4,6	39,4
2005	21,1	6,1	39,3	21,8	5,6	40,3
2006	21,8	6,5	40,2	22,5	5,9	41,6
2007	22,6	7,2	41,2	22,6	5,9	41,9
2008	23,3	8,1	41,5	23,3	6,5	42,1
2009	24,6	8,7	42,9	24,5	7,3	43,5

Anm.: Labour Force Konzept. 2004 Bruch in der Zeitreihe.

Q: MikroArbeitskräfteerhebung 2009 (Tab. I 11), Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebungen. – Anmerkung: Labour Force Konzept. 2004 Bruch in der Zeitreihe.

Was Teilzeitbeschäftigungen in Österreich im EU-Vergleich kennzeichnet, ist erstens, dass sie weniger als in anderen Ländern auf Personen an den Rändern des Erwerbsalters (auf Jugendliche und Ältere / Übergänge aus Ausbildung bzw. in Pension) konzentriert ist und zweitens, dass es sich in hohem Maße um Teilzeitbeschäftigungen mit einem geringen Stundenmaß, das seltener eine eigenständige Existenzsicherung zulässt, handelt (20 Wochenstunden, demgegenüber ist zum Beispiel im skandinavischen Raum Teilzeitbeschäftigung eher um den Bereich der 30 Wochenstunden angesiedelt). Darauf wird im Endbericht in einem eigenen Kapitel noch näher eingegangen werden.

Grundsätzlich sind Teilzeitbeschäftigungen sozialversicherungsrechtlich ebenso zu behandeln bzw. zu sehen wie Vollzeitbeschäftigungen. Deshalb bestehen für die Sozialversicherung und deren Einnahmen a priori keine Unterschiede in Abhängigkeit von der Arbeitszeit, solange es sich nicht um geringfügige Beschäftigungen handelt. Dementsprechend werden in den Daten der österreichischen Sozialversicherung vier Formen der atypischen Beschäftigung unterschieden: freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung in Arbeiter- oder Angestelltenpositionen, geringfügige Beschäftigungen als freier Dienstvertrag und die neue Selbständigkeit.

Im Jahresdurchschnitt 2009 entfielen bereits rund 394.100 Beschäftigungsverhältnisse auf diese atypischen Formen, das sind um mindestens rund -80.000 bzw. 26% mehr als noch im Jahr 2003 (siehe Übersicht 2). - Geringfügige Beschäftigungen als ArbeiterIn bzw. Angestellte stellen die quantitativ bedeutsamste Gruppe mit rund -288.200, gefolgt von geringfügigen

freien Dienstverträgen mit einem Jahresdurchschnittsstand von -41.210. Etwas niedriger ist die Zahl der neuen Selbständigen (-40.600) bzw. der freien Dienstverträge (24.100).

*Übersicht 2: Überblick zu den Beschäftigungsformen in den Daten der österreichischen Sozialversicherung, 2009*

	2009		Änderung seit 2003 <sup>1)</sup>	
	Jahresdurchschnittsbestand	Frauenanteil	absolut	in %
Atypische Beschäftigung	394.090	62,1	79.982	25,5
Freier Dienstvertrag	24.129	52,9	454	1,9
Geringfügige Beschäftigung	288.194	65,8	70.934	32,6
geringfügiger freier Dienstvertrag	41.210	60,9	-992	-2,4
Neue Selbständigkeit	40.557	42,3	9.586	31,0
Typische Beschäftigung	3.682.051	44,8	233.642	6,8
unselbständige Beschäftigung (aktiv)	3.258.751	45,7	201.342	6,6
Selbständige Beschäftigung	423.300	37,8	32.300	8,3

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. – 1) für freie Dienstverträge (geringfügig) sind Daten vom Hauptverband erst mit August 2002 statistisch erfasst.

Atypische Beschäftigung ist überwiegend ein Phänomen von Frauenarbeitsplätzen. Der Frauenanteil an der atypischen Beschäftigung insgesamt betrug im Jahr 2009 rund 62% (aber nur 45% bei typischen Beschäftigungsformen). Dieser hohe Anteil der Frauen ergibt sich insbesondere durch die Konzentration von geringfügigen Beschäftigungen auf Frauen, aber auch bei freien Dienstverträgen liegt der Frauenanteil noch bei über 50%. Unterdurchschnittlich ist er lediglich bei neuen Selbständigen mit rund 42%, wenn anteilmäßig Frauen bei neuen Selbständigen auch quantitativ bedeutsamer sind als bei traditionellen Selbständigen (Land- und Forstwirtschaft, Gewerbetreibende, Freie Berufe), wo sich der Frauenanteil auf lediglich 38% beläuft.

*Übersicht 3: Relative Bedeutung einzelner Beschäftigungsformen in den Daten der österreichischen Sozialversicherung*

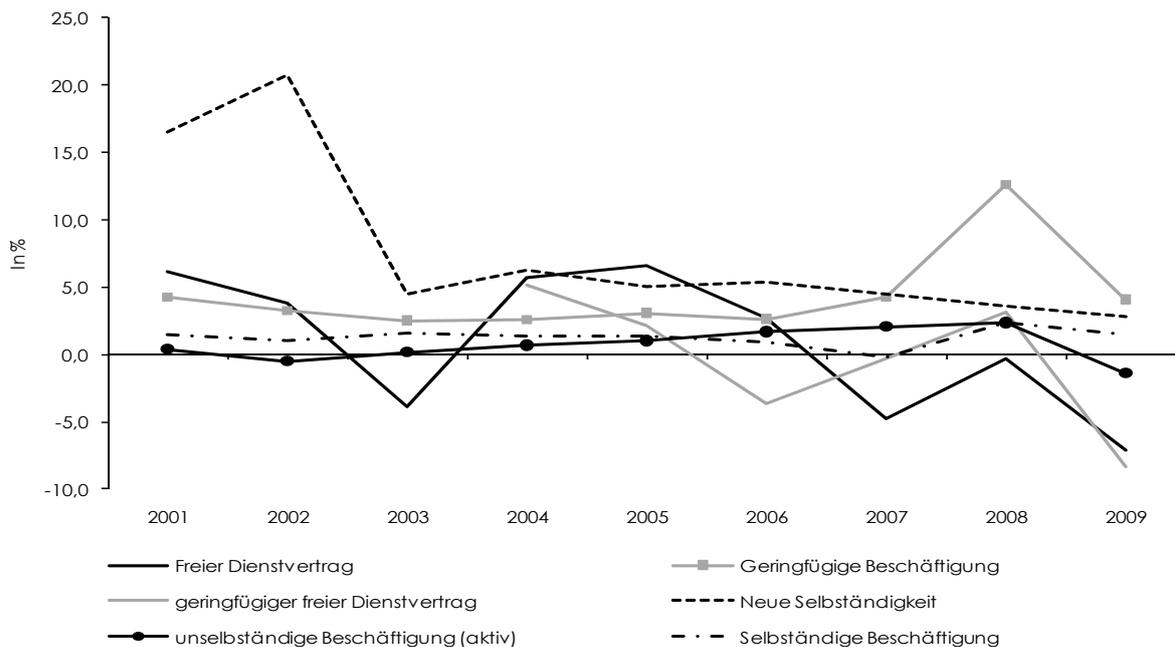
	In % der Gesamtbeschäftigung 2009		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Atypische Beschäftigung	9,7	6,8	12,9
Freier Dienstvertrag	0,6	0,5	0,7
Geringfügige Beschäftigung	7,1	4,5	10,0
geringfügiger freier Dienstvertrag	1,0	0,7	1,3
Neue Selbständigkeit	1,0	1,1	0,9
Typische Beschäftigung	90,3	93,2	87,1
unselbständige Beschäftigung (aktiv)	79,9	81,1	78,6
Selbständige Beschäftigung	10,4	12,1	8,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Daraus resultiert auch der Umstand, dass die Bedeutung atypischer Beschäftigungen für Frauen wesentlich größer ist als für Männer (siehe Übersicht 3): Während rund 93% der

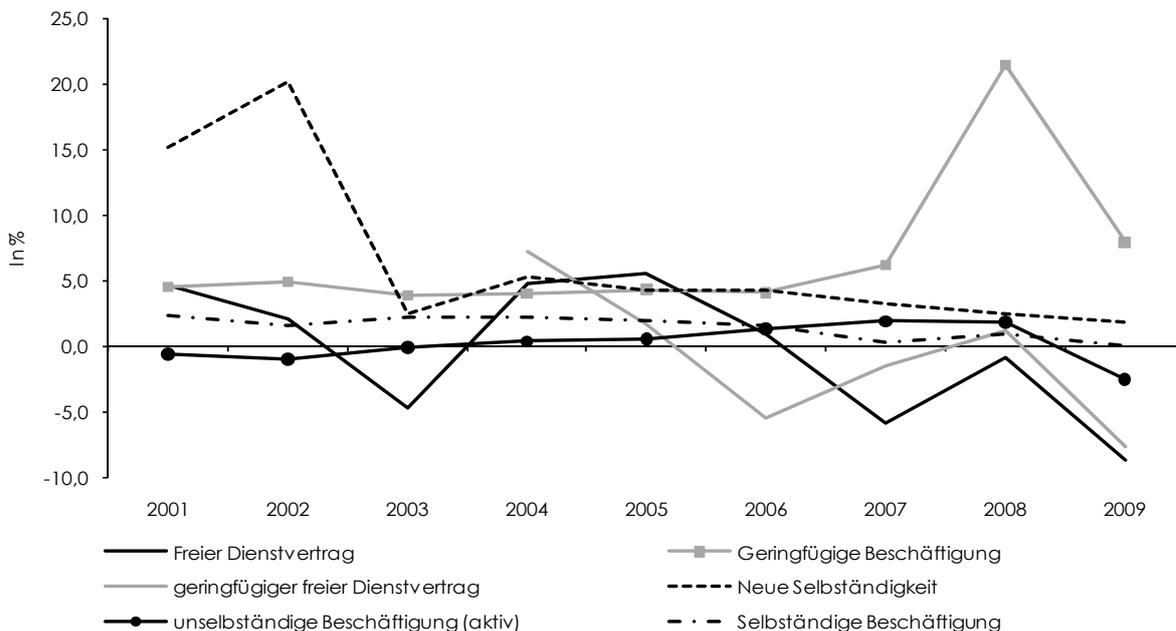
Beschäftigungen von Männern unselbständige oder selbständige Standardversicherungsverhältnisse betreffen, beträgt die entsprechende Quote bei Frauen nur 87%. Dies liegt primär am besonders hohen Anteil geringfügig beschäftigter Frauen: Mindestens jede zehnte Beschäftigung einer Frau ist mittlerweile geringfügig, aber nur jede 20. Beschäftigung eines Mannes. Demgegenüber sind die Anteile freier Dienstverträge und neuer Selbständiger an allen Beschäftigungen für Frauen und Männer in etwa gleich hoch.

Abbildung 1: Entwicklung unterschiedlicher Beschäftigungsformen seit 2000, Gesamt Änderung zum Vorjahr in %



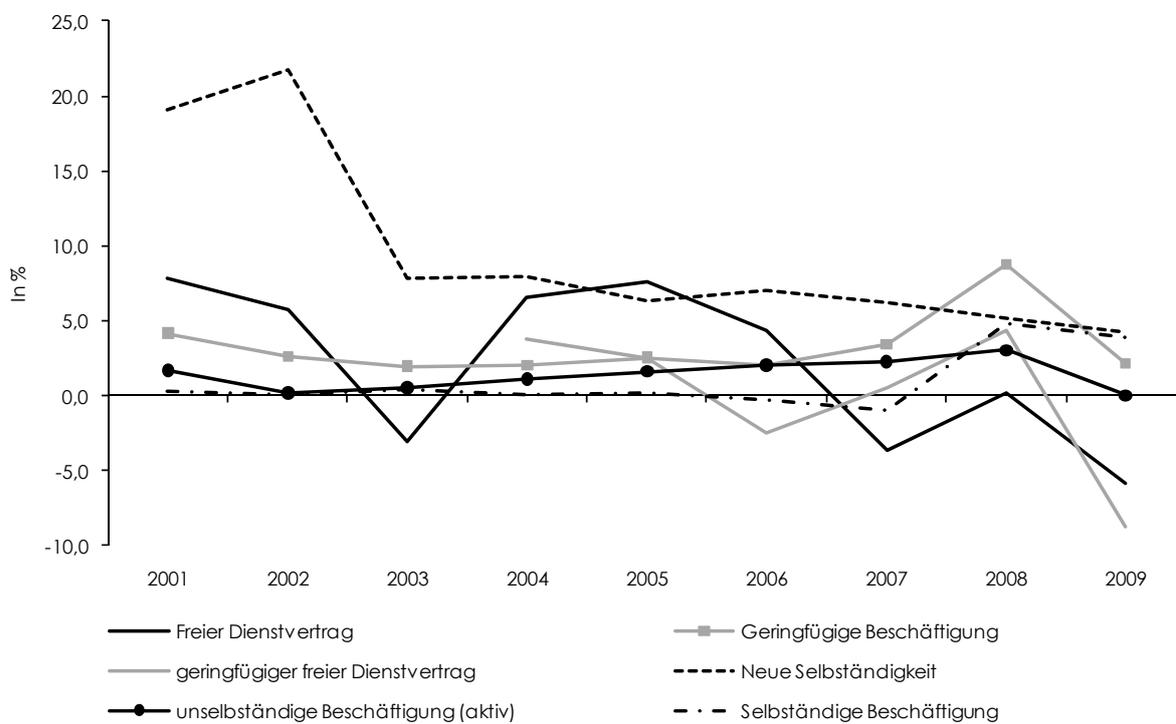
Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 2: Entwicklung unterschiedlicher Beschäftigungsformen seit 2000, Männer



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 3: Entwicklung unterschiedlicher Beschäftigungsformen seit 2000, Frauen



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Insgesamt entwickelte sich die atypische Beschäftigung in den letzten Jahren dynamischer als die Zahl der Standardbeschäftigungen:

- So stieg die geringfügige Beschäftigung seit Beginn der Registrierung und Auswertung beim HV 1994 von Jahr zu Jahr – scheinbar unabhängig vom gesamtwirtschaftlichen Wachstum. Nur 1998 und 1999 war es zu einem Rückgang gegenüber dem Vorjahr gekommen. Besonders markant war aber der Anstieg in der Hochkonjunkturphase 2008 mit rund +13% und dabei insbesondere die Steigerung geringfügig beschäftigter Männer (+16.100 oder +21%; Frauen +15.000 oder +9%). Von 2008 auf 2009 betrug der Anstieg insgesamt nur noch 4%.
- Auch die Zahl der neuen Selbständigen verzeichnet seit ihrer Registrierung beim HV einen sehr dynamischen Verlauf. Ausgehend von den massiven Zuwächsen in den ersten Jahren 2000 bis 2002 (2001: +17% gegenüber dem Vorjahr, 2002: +21%) lagen die jährlichen Zuwachsraten bisher bei durchschnittlich rund 5%. Von 2008 auf 2009 lag die Zuwachsrate bei rund 3%.
- Die Entwicklung der freien Dienstverträge zeigt demgegenüber wesentlich ausgeprägtere Schwankungen. Dies gilt sowohl für jene unter der Geringfügigkeitsgrenze als auch für jene, die darüber liegen. So war der Konjunkturreinbruch 2003 von einem deutlichen Rückgang der freien Dienstverträge begleitet, deutlichen Zuwächsen 2004-2006 folgte eine erneute Reduktion seit.

Verschiedenste Ursachen können zu den beschriebenen Entwicklungen beigetragen haben. Eine genauere Analyse dazu folgt im Endbericht.

### **3.1 Atypische Beschäftigungen aus einer personenbezogenen Perspektive**

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, wie viele atypisch beschäftigte Personen aus einem weiteren Titel sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind. Entsprechende Daten werden vom HV jährlich zum Stichtag 31.7. publiziert. De facto zeigt sich in dieser Perspektive eine Zweiteilung der atypische Beschäftigten in jene, die zusätzlich sozialrechtlich abgesichert sind, bzw. über zusätzliche Einkommensquellen aus Erwerbstätigkeit verfügen, und jene, die ausschließlich durch atypische Arbeitsbeziehungen in der österreichischen Sozialversicherung erfasst sind.

Rund die Hälfte aller (zum Stichtag 31.7.) laut HV geringfügig beschäftigter Personen weisen derzeit weitere Versicherungsverhältnisse auf. Der Anteil der anderweitig auch sozialversicherungsrechtlich Abgesicherten ist dabei bei Männern mit knapp 62% deutlich höher als bei Frauen mit rund 47% der geringfügig Beschäftigten. Während jedoch für Frauen seit 2001 ein Anstieg des Anteils derjenigen mit weiterer Versicherung festzustellen ist, stagniert der betreffende Anteil bei Männern.

Im Gegensatz zu Standardbeschäftigungen ist auch jetzt mitten im Krisenjahr 2009 eine weitere Zunahme von geringfügig beschäftigten Personen feststellbar, wobei der Anstieg der Männer absolut mehr als doppelt so hoch ausfiel wie der der Frauen (+7.300 zu +3.300). Insbesondere nahm die Zahl derjenigen zu, die gleichzeitig eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen und die Zahl derjenigen ohne weiterer versicherungsrechtliche Absicherung.

Die Struktur der geringfügigen freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unterscheidet sich nur geringfügig von den skizzierten geringfügig Beschäftigten in Arbeiter- bzw. Angestelltenpositionen: Der Anteil derjenigen ohne weitere sozialversicherungsrechtliche Absicherung ist etwas geringer (2009: 44% zu 47%). Geringfügige freie Dienstverträge kommen zudem seltener parallel zu einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung und häufiger in Ergänzung zu einer pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit vor.

Demgegenüber bildet ein freier Dienstvertrag im Jahr 2009 für rund 72% der betreffenden Personen die einzige sozialversicherungsrechtliche Absicherung (74% der Frauen und 71% der Männer), während er für 21% eine andere pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ergänzt.

#### Übersicht 4: Sozialversicherungsrechtliche Absicherung durch atypische Beschäftigung

##### Geringfügig beschäftigte Personen

<b>Gesamt</b>	2006	2007	2008	2009
Geringfügig beschäftigte Personen insgesamt	220.366	228.430	252.693	263.249
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	111.427	113.912	121.363	124.832
<b>Männer</b>	2006	2007	2008	2009
Geringfügig beschäftigte Personen insgesamt	66.597	70.912	83.101	90.353
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	26.889	28.283	31.837	34.614
<b>Frauen</b>	2006	2007	2008	2009
Geringfügig beschäftigte Personen insgesamt	153.769	157.518	169.592	172.896
Nur geringfügig beschäftigt	84.538	85.629	89.526	90.218

##### Personen mit geringfügigen freien Dienstverträgen

<b>Gesamt</b>	2006	2007	2008	2009
Personen mit geringfügig freien Dienstverträgen insgesamt	36.975	37.378	36.905	33.537
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	16.734	16.978	16.538	14.762
<b>Männer</b>	2006	2007	2008	2009
Personen mit geringfügig freien Dienstverträgen insgesamt	15.095	15.073	14.600	13.306
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	5.300	5.304	5.128	4.572
<b>Frauen</b>	2006	2007	2008	2009
Personen mit geringfügig freien Dienstverträgen insgesamt	21.880	22.305	22.305	20.231
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	11.434	11.674	11.410	10.190

##### Personen mit freien Dienstverträgen

<b>Gesamt</b>	2006	2007	2008	2009
Personen mit freien Dienstverträgen insgesamt	25.574	24.519	23.958	22.126
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	18.152	17.711	17.231	16.044
<b>Männer</b>	2006	2007	2008	2009
Personen mit freien Dienstverträgen insgesamt	12.546	11.973	11.621	10.558
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	8.664	8.419	8.227	7.500
<b>Frauen</b>	2006	2007	2008	2009
Personen mit freien Dienstverträgen insgesamt	13.028	12.546	12.337	11.568
davon keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung	9.488	9.292	9.004	8.544

Q: Personenbezogene Statistik, HVS (Stichtag 31.7).

### *Exkurs: Zur Struktur der freien Dienstverträge*

Freie Dienstverträge sind ein wichtiges Instrument, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, 34% der freien Dienstverträge entfielen 2008 auf Personen unter 30 Jahre, 10% auf solche mit mindestens 55 Jahren. Das gilt besonders für Männer, deren Konzentration auf die Ränder der Altersverteilung ausgeprägter ist als die der Frauen und ausgeprägter als für unselbständige Standardbeschäftigungen: Während 36% der Männer und 32% der Frauen jünger als 30 Jahre alt sind (Standardbeschäftigung 27% der Männer und 39% der Frauen), entfallen 11% der freien Dienstverträge von Männern und 9% der Verträge von Frauen auf die Altersgruppe 55+ (Standardbeschäftigungen 9% der Männer und 6% der Frauen).

Freie Dienstverträge sind Beschäftigungsformen des Dienstleistungsbereichs. Sie kommen daher besonders am städtischen Arbeitsmarkt Wiens zum Einsatz. Dementsprechend entfallen 2008 46% der Verträge auf Wien (Männer 48%, Frauen 44%). Laut Betriebsmonitoring des DWH von AMS und BMASK entfielen im Jahresdurchschnitt 2008 20% aller freien Dienstverträge auf die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, 12% auf Unterricht / Erziehung, 11% auf Gesundheit / Soziales und weitere 10% auf Information / Kommunikation. Im Vergleich zu geringfügigen Beschäftigungen weniger eingesetzt werden freie Dienstverträge im Handel sowie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (auf die rund 30% aller geringfügigen Beschäftigungen entfallen).

#### 4. Mögliche Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung

Wie in den bisherigen Abschnitten festgehalten, gibt es in Österreich es rund 394.000 atypische und 3,682 Mio. typische Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung zählen hier zur letztgenannten Gruppe. Die größten Unterschiede bei diesen beiden Beschäftigungstypen beziehen sich auf arbeitsrechtliche Regelungen (Kündigungsschutz etc.). Diese Unterschiede haben kaum Auswirkungen auf die Finanzierungssituation der Sozialsysteme sondern in erster Linie auf die Arbeits- bzw. Einkommenssituation der atypisch Beschäftigten.

Die anfänglichen sozialversicherungsrechtlichen Unterschiede (Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Unfallversicherung) zwischen den neuen Arbeitsformen und den typischen Beschäftigungsverhältnissen sind seit 1.1.2008 - mit der Einbeziehung der freien DienstnehmerInnen in die Arbeitslosenversicherung und die Mitarbeitervorsorgekasse - beinahe aufgehoben. Die Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenbeiträge zur Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung betragen für beide Gruppen 37,85% der Beitragsgrundlage<sup>5)</sup>. Freie Dienstverträge sind zur Berechnung der Abgaben zum Familienlastenausgleichfonds<sup>6)</sup> heranzuziehen, sie sind nicht Gegenstand der Wohnbauförderung. Für ArbeitgeberInnen sind damit die Abgaben für freie Dienstverträge um einen Prozent geringer als bei den regulären Beschäftigungsverhältnissen und liegen bei 38,9% anstelle von 39,9%. Die Gleichstellung der atypischen Beschäftigungsformen in den Beitragssätzen zur Sozialversicherung ist gegeben.

Neben den noch zu skizzierenden finanziellen Auswirkungen der Aufnahme atypischer Beschäftigungsformen in die Vollversicherung, haben die neuen Arbeitsformen eine wichtige arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Funktion. Dieser Bereich ist nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit, ihre ökonomische Bewertung bräuchte eine gesonderte Analyse, sie sind dennoch an dieser Stelle kurz erwähnt:

##### *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Neue Arbeitsformen, aber auch die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung, gingen mit einer erhöhten Erwerbsbeteiligung der Frauen einher, da sie die Vereinbarkeitsproblematik ein Stück weit erleichtern. Die hohen Frauenanteile bei den dargestellten neuen Arbeitsformen lassen eine bessere Vereinbarung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit vermuten. Die wachsende Bedeutung der neuen Arbeitsformen ist vor diesem Hintergrund als positive Entwicklung für die Finanzierung (mehr BeitragszahlerInnen) der Sozialversicherung zu sehen, wenn sie eine zusätzliche Beschäftigung induziert. Wenn die neuen Arbeitsformen als Substitut zum Vollzeitverhältnis wirken, höhlen sie die Beitragsgrundlage zur sozialen Sicherheit aus.

---

<sup>5)</sup> Für Frauen und Männer ist ab der Vollendung des 57. Lebensjahres kein Arbeitslosenversicherungsbeitrag zu leisten.

<sup>6)</sup> Für Beschäftigte die das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist kein Dienstgeberbeitrag zum FLAF, kein Unfallversicherungsbeitrag und kein Zuschlag zur Insolvenzentgeltsicherung zu leisten.

### *Einkommensfunktion*

Die stärkere Arbeitsmarktpartizipation der Frauen ist ein wesentlicher Beitrag zur Stärkung der Einkommensposition der privaten Haushalte und auch der Reduktion der Armut bzw. Armutsgefährdung. Ein überdurchschnittlicher Anstieg der Zahl der Beschäftigten pro Haushalt in den unteren Einkommensschichten dürfte die steigende Einkommensungleichheit auf personeller Ebene zumindest teilweise kompensiert haben (*Leoni – Marterbauer – Mayrhuber, 2010*). Atypische Beschäftigungsformen stellen damit wichtige zusätzliche Einkommensquellen dar, auch wenn sie aus dem Blickwinkel der Einkommenshöhe keine eigenständige ökonomische Absicherung bilden. Eine Einkommensfunktion übernehmen die neuen Arbeitsformen beim Zusammentreffen von Sozialleistungen und Einkommen. Der Anteil der Personen, die ausschließlich ein geringfügiges Einkommen beziehen ist rückläufig, während der Anteil jener mit weiteren Versicherungsverhältnissen (Sozialleistungen) in den letzten Jahren zugenommen hat (vgl. Übersicht 4). Im Jahr 2009 hatten von den geringfügig Beschäftigten 47% ausschließlich dieses Versicherungsverhältnis, zehn Jahre davor waren es noch 53% die keine weitere versicherungsrechtliche Absicherung<sup>7)</sup> hatten.

### *Berufseinstieg*

Die neuen Arbeitsformen sind wichtige Bestandteile im Bereich der Übergangsmärkte: Der Einstieg ins Berufsleben nach der Ausbildung erfolgt zu einem erheblichen Teil über neue und atypische Beschäftigungsformen. Auch im Bereich der Arbeitslosigkeit gibt es empirische Befunde, die einen kürzeren Verbleib in der Arbeitslosigkeit durch atypische Beschäftigungsmöglichkeiten belegen (*Addison – Surfield, 2008*). Der Berufseinstieg über neue Beschäftigungsformen führt kurzfristig zu Mehreinnahmen in der Sozialversicherung, ebenso wie zu Minderausgaben bei den Übergangsmärkten bei den Arbeitslosen.

### *Berufsausstieg*

Auch beim Erwerbsausstieg bzw. Pensionsübertritt gewinnen atypische Beschäftigungsformen an Bedeutung (*Budimir – Mayrhuber, 2009*). Seitens der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen kann der altersbedingte Erwerbsaustritt bzw. Humankapitalverlust durch einen Übergang in den Ruhestand mittels Arbeitszeitmodelle jenseits der Vollarbeitszeit gleitend gestaltet werden.

---

<sup>7)</sup> Erwerbstätigkeit, Leistungen aus der Arbeitslosen-, Kranken- oder Pensionsversicherung.

#### **4.1. Grundlegende Voraussetzungen für die Beurteilung der Auswirkungen auf die Gebarung der Sozialversicherung**

Die Aufnahme der atypischen Beschäftigungsformen in die Systeme der sozialen Sicherheit hat, neben der verbesserten sozialen Absicherung der Betroffenen, zwei direkte Effekte auf die Gebarung der Sozialversicherung. Durch die Aufnahme in die Vollversicherung erhöhen sich die Beitragsgrundlagen und damit die Beitragseinnahmen in den einzelnen Systemen. Zum anderen erhöhen die Leistungen an die Neuversicherten die Aufwendungen in den Sicherungssystemen, wobei hier teilweise eine zeitliche Verschiebung vorliegt: während Kranken- und Unfallversicherungsleistungen mit dem Abschluss des Versicherungsschutzes gebühren, gibt es in der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung eine Mindestversicherungsdauer für die Anwartschaften. Die Quantifizierung der Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf die Finanzierung der Sozialversicherung müsste diesen beiden Wirkungskanälen folgen. Dafür braucht es für beide Schritte (Verbreiterung der Beitragsgrundlage und Verbreiterung der Anwartschaftsberechtigten) genaue Angaben bzw. Annahmen darüber, was seitens der DienstnehmerInnen und seitens der DienstgeberInnen ohne diese Beschäftigungsformen gewesen wäre. Als Alternative zu den neuen Arbeitsformen kann vermutlich nur zu einem geringen Ausmaß das Normalarbeitsverhältnis gesehen werden.

##### *Arbeitsvolumen*

Als Hinweis dafür, dass das Normalarbeitsverhältnis nicht eine Alternative für atypische Beschäftigungsformen ist, dient die Entwicklung des Arbeitsvolumens<sup>8)</sup> in Österreich. Gemäß Statistik Austria hat sich das Arbeitsvolumen im vergangenen Jahrzehnt schwächer entwickelt als die Zahl der unselbständig Beschäftigten.

Bis zum Krisenjahr 2009 gab es folgende Entwicklung: Zwischen 1995 und 2003 bzw. 2004 und 2008 erhöhte sich das Arbeitsvolumen<sup>9)</sup> um 2,9% bzw. 5,7% (Statistik Austria, 2009), während die Anzahl der unselbständig Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 3,8% bzw. um 6,9% zunahm. Im Zeitraum zwischen 1998 und 2008 verdoppelte sich Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf knapp 270.000, die Zahl der freien Dienstverträge stieg um 2% und jene der neuen Selbständigen erhöhte sich um ein Drittel auf knapp 40.000 (Übersicht 2).

Diese Entwicklung des Arbeitsvolumens zeigt, dass das individuelle Ausmaß bzw. die Intensität der Beschäftigung nicht unabhängig von makroökonomischen Gegebenheiten gewählt werden kann. Die Entscheidung zwischen atypischen und typischen Beschäftigungsverhältnissen sowie das Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit ist keine individuelle Entscheidung sondern das Ergebnis aus dem Zusammenspiel gesamtwirtschaftlicher, betrieblicher und individueller Gegebenheiten.

Um Rückschlüsse auf die Gebarung der Sozialversicherung durch die neuen Arbeitsformen machen zu können, braucht es somit Annahmen über die Alternativen. Wären die atypischen DienstnehmerInnen beim Fehlen dieser Beschäftigungsform gar nicht oder in einem

---

<sup>8)</sup> Das Arbeitsvolumen ist die Anzahl der von allen Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden innerhalb eines Jahres.

<sup>9)</sup> Das Arbeitsvolumen wird seit 2004 mittels neuer Systematik berechnet; Zeitreihe hat zwischen 2003 und 2004 einen Strukturbruch.

Normalarbeitsverhältnis beschäftigt gewesen? Für die Finanzierung der Sozialversicherung haben diese Alternativen unterschiedliche Auswirkungen.

## **4.2. Direkte Auswirkungen auf die Gebarung der Sozialversicherung**

Um den skizzierten Möglichkeitsraum auszuloten und kostenmäßig abzuschätzen, werden die neuen Beschäftigungsformen einzeln betrachtet und anhand unterschiedlicher Annahmen über die Alternativen diskutiert.

### **4.2.1 Geringfügige Beschäftigung (GF)**

Im März 2010 überstiegen die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erstmals die 300.000-Marke, im Jahresdurchschnitt 2009 waren es knapp 288.000 Beschäftigungsverhältnisse. Zum Stichtag 1. Juli gingen insgesamt 263.249 Personen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Von diesen Personen hatten 53% ein zusätzliches Versicherungsverhältnis, 23% gingen einer pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach, 15% bezogen Leistungen aus der Pensionsversicherung 8% aus der Arbeitslosenversicherung und 4,5% hatten einen Kinderbetreuungsgeldbezug.

Bei Männern ist die soziale Absicherung über ein weiteres Versicherungsverhältnis mit knapp 62% höher als bei Frauen mit 48%. Damit hatten 2009 38% der Männer und 52% der Frauen ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung. Die Relation zwischen der Anzahl aller geringfügig Beschäftigten und jenen die ausschließlich dieses Dienstverhältnis haben lag im vergangenen Jahrzehnt zwischen 47% und 53%.

Die direkten Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung unterscheiden sich entlang dieser Gruppen:

#### **(1) Geringfügig Beschäftigt + Leistungsbezug aus anderen Sicherungssystemen**

Die Kombination von Sozialleistungsbezug und geringfügiger Beschäftigung (2009 traf dies für 76.700 Personen zu) erhöht in erster Linie das verfügbare Einkommen der Personen, führt nur in der Unfallversicherung zu Erhöhung der Beitragsgrundlage<sup>10)</sup>. Die Versicherungspflicht bedeutet Mehreinnahmen ohne Mehrausgaben, da diese Gruppe der Geringfügigen auch ohne diese Beschäftigungsform durch die anderen Sozialleistungen vollversichert ist. Die Mehreinnahmen in der Unfallversicherung betragen 4,61 Mio. Euro, das entspricht 0,33% der Gesamteinnahmen in der Unfallversicherung des Jahres 2009 bzw. 0,01% der gesamten Sozialversicherungseinnahmen.

#### **(2) Geringfügig Beschäftigt + Erwerbstätigkeit**

Eine Kombination aus Erwerbsarbeit und GF hatten 2009 61.712 Personen. Handelt es sich um ein Zusatzeinkommen mit dem die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, ist das geringfügige Einkommen Teil der Versicherungspflicht. Es kann zu einer Erhöhung der Beitragsgrundlage zur Pensions- und Krankenversicherung kommen. Insgesamt entsteht durch die nebenberufliche geringfügige Tätigkeit eine Erhöhung der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung.

---

<sup>10)</sup> Die verpflichtenden Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse in der Höhe von 1,57% stellen keine Sozialabgaben sondern in die Zukunft verschobenes Einkommen für die Versicherten dar.

Der Pauschalbetragsatz bei einer Überschreitung der Einkommensgrenze beträgt 14,2%. Die Anwendung dieses Pauschalbetrags auf die Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze ergibt für 2009 Mehreinnahmen von insgesamt 43,8 Mio. Euro, das entspricht 0,09% der gesamten Sozialversicherungseinnahmen.

Welche zusätzlichen Leistungsaufwendungen durch die höheren individuellen Beitragsgrundlagen entstehen, hängt von der Einkommenshöhe der regulären und geringfügigen Beschäftigung ab. Aufgrund der fehlenden Informationen dazu, können diese zusätzlichen Ausgaben an dieser Stelle nicht weiter konkretisiert werden.

### **(3) Nur Geringfügig Beschäftigt**

Im Jahr 2009 waren 124.832 Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt, das sind rund 47% aller geringfügig Beschäftigten. Von ihnen optierten 47.960 in die freiwillige Kranken- und Pensionsversicherung. Die Unfallversicherungsbeiträge dieser Gruppe von geringfügigen Beschäftigten und die Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge der Selbstversicherten summierten sich 2009 auf 42,6 Mio. Euro, das entspricht etwa 0,09% der Versichertenbeiträge in der Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung.

Die Selbstversicherung begründet einen Versicherungsschutz in der Pensions- und Krankenversicherung, der sich zeitverzögert in zusätzlichen Leistungen auswirkt. Für Selbstversicherte beträgt der Tagsatz beim Krankengeld 4,38 €. Bei einem angenommen gleichen Krankenstandgeschehen<sup>11)</sup> wie die regulär Unselbständigen entstehen jährliche Krankengeldzahlungen an geringfügig Beschäftigte in der Höhe von 2,3 Mio. Euro (2009):

In der Pensionsversicherung beträgt der Wert jedes Versicherungsjahres 1,78% der Berechnungsgrundlage. Letztgenannte ist wiederum vom Erwerbs- und Einkommensverlauf bis zum Pensionszeitpunkt bestimmt. Für die derzeit geringfügig Beschäftigten kann aufgrund der fehlenden Längsschnittdaten und der fehlenden Information über ihren weiteren Erwerbsverlauf keine Schätzung durchgeführt werden.

#### *4.2.2 Freie Dienstverträge*

Diese neue Arbeitsform kann im Sinne der Arbeitserbringung als Mischform zwischen einer unselbständigen Beschäftigung und einem selbständigen Unternehmen bezeichnet werden. Vom Dienstgeber werden hier keine Steuern sondern nur Sozialversicherungsbeiträge einbehalten, die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer leistet Sozialversicherungsbeiträge und ist für die Einkommensbesteuerung verantwortlich. Die Beitragsgrundlage ist das Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage.

Abgesehen von den Unterschieden in der Einkommensermittlung zwischen selbständig und unselbständig Erwerbstätigen (Leoni et al. 2010), sind seit 1.1.2008 – wie in Abschnitt 2 gezeigt wurde - freie Dienstverträge sozialversicherungsrechtlich den regulären Dienstverträgen gleich gestellt. Gab es bislang kontinuierliche Zuwächse dieser Verträge, war zwischen 2008 und 2009 erstmals ein Rückgang dieser Dienstverhältnisse um 7,2% auf 24.129 vorhanden. Ob dies eine Folge der sozialrechtlichen Gleichstellung oder dem allgemeinen Beschäftigungsrückgang ist, wird erst mittel- und langfristig zu beurteilen sein.

---

<sup>11)</sup> Jede und jeder Beschäftigte hatte im Durchschnitt 11 Krankenstandstage (HV, 2009, Tab. 2.20).

Eine vollständige Substitution der regulären Dienstverträge durch freie Dienstverträge hat mittlerweile nur mehr indirekte Auswirkungen auf die Sozialversicherungsfinanzierung (siehe Entgeltfortzahlung). Eine direkte Folge für die Finanzierung der Sozialversicherung gäbe es, wenn zusätzliches Arbeitskräfteangebot und eine höhere Arbeitskräftenachfrage seitens der Arbeitgeber durch diese Beschäftigungsform ausgelöst wird.

Unter der Annahme, dass die beitragspflichtigen Einkommen der freien Dienstverträge in etwa jenem der Angestellten entsprechen (Median 2.443 €, 3. Quartil 3.618 €), beträgt die Beitragszahlungen dieser Beschäftigten rund 0,56% (Medianeinkommen) bzw. 0,84% (Einkommen im 3. Quartil) der gesamten Sozialversicherungsbeitragseinnahmen. Würden die freien Dienstverträge eine zusätzliche Beschäftigung in vollem Ausmaß induzieren, wären die genannten Beiträge Zusatzeinnahmen. Führt die freien Dienstverträge zu einer zusätzlichen Arbeitsnachfrage bzw. Beschäftigung von einem Viertel, stiegen die Sozialversicherungseinnahmen um 67 Mio. bzw. 99 Mio. €, das entspricht 0,14% bis 0,21% der gesamten Beitragseinnahmen.

### **Bleibende Unterschiede auf der Beitragseinnahmenseite**

Trotz sozialrechtlicher Gleichstellung verbleiben arbeitsrechtliche Unterschiede zwischen freien Dienstverträgen und den Arbeitsverträgen regulär Beschäftigter in den Bereichen Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, kollektivvertraglicher Mindestlohn, etc.<sup>12)</sup>. Diese verbleibenden Unterschiede beeinflussen die in erster Linie das Einkommen der freien DienstnehmerInnen und in zweiter Linie auch die Bemessungsgrundlage zur Sozialversicherung. Somit haben die arbeitsrechtlichen Unterschiede dennoch einnahmeseitige Auswirkungen auf die Sozialversicherung, wenngleich sich diese Auswirkungen finanziell in einem kleinen Rahmen bewegen.

Im Krankheitsfall haben freie DienstnehmerInnen in den ersten drei Tagen der Krankheit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Für geringfügig Beschäftigte die in die Kranken- und Pensionsversicherung optiert haben besteht hingegen ein Entgeltfortzahlungsanspruch. Krankengeld gebührt frühestens ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit bis zur Höchstgrenze der Bezugsdauer (abhängig von den Versicherungszeiten) auch für freie DienstnehmerInnen (seit 1.1.2008) und geringfügig Beschäftigte die in Kranken- und Pensionsversicherung optiert haben. Als Bemessungsgrundlage dient das beitragspflichtige Bruttoentgelt des letzten Kalendermonats zuzüglich eines Zuschlags für Sonderzahlungen. Für geringfügig Beschäftigte ist ein Tagsatz festgelegt, dieser beträgt 4,38 € (2010).

Seit 1.1.2008 haben Freie DienstnehmerInnen auch Anspruch auf Wochengeld auf der Grundlage ihres Nettoarbeitsverdienstes der vergangenen Monate. Bei geringfügig Beschäftigten die in die Kranken- und Pensionsversicherung optierten, beträgt das Wochengeld 7,91 € pro Tag (2010).

Entgeltfortzahlung ist keine Sozialleistung sondern Bestandteil des Einkommens. Der fehlende Entgeltfortzahlungsanspruch reduziert allerdings die Beitragsgrundlage zur Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung, sowohl der DienstnehmerIn als auch der Dienstgeber. Im Jahr 2008 wurden insgesamt 2,44 Mrd. € für Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall

---

<sup>12)</sup> Die genannten Bereiche können durch eine individuelle Vereinbarung des freien Dienstvertrags angepasst werden.

aufgewendet (Leoni, 2010). Bezogen auf den Durchschnittsbestand der unselbständig Beschäftigten (ohne atypisch Beschäftigte) entspricht dies einem Pro-Kopf-Aufwand von 713 €. Die Entgeltfortzahlung ist die Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge. Bei einem Gesamtbeitragssatz von 37,85% ergeben sich Sozialversicherungsbeitragseinnahmen pro Kopf im Ausmaß von knapp 270 €. Unter der Annahme dass sich die Einkommen der freien DienstnehmerInnen und ihre krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht von den typischen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden, entstanden 2009 den Sozialversicherungen rund 6,6 Mio. € an entgangenen Einnahmen, das sind 0,01% der gesamten Beitragsleistungen in der Sozialversicherung. Für die Arbeitgeber bedeutet das Fehlen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geringere Arbeitskosten der in der Höhe von rund 17 Mio. € im Jahr 2009.

#### 4.2.3 Neue Selbständige

Mögliche Auswirkungen der Neuen Selbständigen hängen wieder von den Alternativen zu dieser Arbeitsform ab: Die Alternativen können zwischen der Nichterwerbstätigkeit und der Tätigkeit in einem regulären Dienstverhältnis liegen. Der Beitragssatz für das Normalarbeitsverhältnis liegt höher als für selbständige Versicherungsverhältnisse und damit auch für neue Selbständige. Die Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung summieren sich auf 23,9%, in der Unfallversicherung beträgt der pauschalierte Monatsbetrag 7,84 €. Die vergleichbaren ASVG-Werte betragen 30,45% (14,07% für die ArbeitnehmerInnen und 16,38% für die ArbeitgeberInnen) zuzüglich der Unfallversicherung in der Höhe von 1,4% der Beitragsgrundlage. Der Unterschied ergibt sich vor allem aus dem niedrigeren Beitragssatz in der Pensionsversicherung: für unselbständige Beschäftigungsverhältnisse beträgt er 22,8%, für Selbständigen 16,25%, allerdings von einer höheren Mindestbeitragsgrundlage.

Eine Untersuchung im Jahr 2003 zeigte, dass rund 52% der neuen Selbständigen vormals unselbständig Beschäftigte waren (Fink et. al 2005). Hier ist eher ein Substitutionsverhältnis mit der regulären Beschäftigung als mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen vorhanden. Fink zeigte in seiner Untersuchung, dass die neuen Selbständigen ein überdurchschnittliches Bildungsniveau aufweisen (48,8% haben Hochschulausbildung) und rund 28% üben eine hochqualifizierte Tätigkeit aus. Das Einkommen der neuen Selbständigen ist breit gestreut. Zwei Drittel hatten im Jahr Umsätze zwischen 7.500 und 60.000 €.

Bei einer unterstellten Substitution der Regulärbeschäftigung durch die neue Selbständigkeit im Ausmaß von 50% zeigen sich Mindereinnahmen in der Sozialversicherung. Wir nehmen ein Einkommen (Erträge minus Aufwendungen) der freien Dienstverträge an, das der Beitragsgrundlage der Angestellten im oberen Einkommensviertel entspricht (3.625 € monatlich bzw. 43.500 € jährlich). Die unterschiedlichen Beitragssätze führen zu einer Einnahmendifferenz in der Höhe von insgesamt 136,3 Mio. €, das entspricht 0,29% der gesamten Sozialversicherungseinnahmen. Unter der Annahme, dass die Hälfte der vormals Unselbständigen jetzt neue Selbständige sind, führt dieser Verdrängungseffekt zu Mindereinnahmen in der Höhe von 68,17 Mio. €, das entspricht 0,14% der Gesamteinnahmen in der Sozialversicherung 2009.

### 4.3. Indirekte Auswirkungen auf die Gebarung der Sozialversicherung

Die Arbeitsmarktdynamik ist von den neuen Arbeitsformen mitbestimmt. Zum einen können sie das Arbeitsangebot vergrößern, indem sie für bestimmte Situationen (Ausbildung) einen leichteren Zugang zur Beschäftigung bilden. Zum anderen könnten sie aufgrund des Kosteneffekts zu einer größeren Arbeitskräftenachfrage seitens der Betriebe geführt haben. Ob darüber hinaus die atypischen Beschäftigungsformen zu einem leichteren Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis führen, hängt zum großen Teil vom bisherigen Arbeitsmarktstatus ab. Für Deutschland wurde gezeigt, dass Statusmobilität bei Übergängen in ein Normalarbeitsverhältnis für jene funktioniert, die bereits vor ihrer atypischen Beschäftigung ein Normalarbeitsverhältnis hatten (*Gensicke et. al*, 2010).

Neben der besseren sozialen Absicherung der neuen Arbeitsformen und den Mehreinnahmen durch die Vollversicherung, entstehen höhere Leistungsansprüche in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Diese indirekten Auswirkungen oder Zweitrundeneffekte sind Mehraufwendungen, die zukünftig vor allen in der Pensionsversicherung anfallen werden. Ihre Quantifizierung ist aus heutiger Sicht noch nicht möglich. Dazu wären Analysen über die Beschäftigungs- und Einkommensverläufe der Personen in den neuen Arbeitsformen notwendig. Da die Vollversicherung erst seit 1.1.2008 besteht, sind die bisherigen Informationen in den zwei Beobachtungsjahren noch nicht ausreichend zur Durchführung einer Schätzung der zukünftigen Leistungsansprüche.

Die Pensionsversicherungspflicht der neuen Arbeitsformen sollte jedenfalls entweder zu einer steigenden Anzahl von Eigenpensionen oder zu höheren individuellen Pensionshöhen führen. Hier sind zwei gegenläufige Effekte möglich: Auf der einen Seite kann eine Verbesserung im Sicherungsniveau mit Minderausgaben im Bereich der Ausgleichszulagen oder der Sozialhilfe einhergehen. Auf der anderen Seite kann eine steigende Zahl von niedrigen Eigenpensionen, durch niedrige Einkommen beispielsweise der Selbstversicherten geringfügig Beschäftigten, entstehen, die zu Mehrausgaben im Bereich der Ausgleichszulage führen können. Aus heutiger Sicht ist offen, welcher der beiden Kosteneffekte der dominante seine wird.

Trotz der Vollversicherungspflicht aller neuen Beschäftigungsformen könnte die Umschichtung von unselbständigen Versicherungsverhältnissen hin zu selbständigen Versicherungsverhältnissen insbesondere durch die neuen Selbständigen langfristig zu Kostenverschiebungen zwischen den Sozialversicherungsträgern im Bereich der Pensionsversicherung kommen. Die Differenz des Pensionsversicherungsbeitragssatzes der ASVG-Versicherten und der Selbständigen in der Höhe von 6,55 Prozentpunkten wird aus Mitteln der öffentlichen Hand und der Partnerleistung des Bundes<sup>13)</sup> gedeckt. Die unterschiedlichen Beitragssätze können durch die Umschichtung von unselbständigen zu selbständigen Beschäftigungsverhältnissen mit einem höheren Finanzierungszuschuss der öffentlichen Hand begleitet sein.

---

<sup>13)</sup> 2008 deckte die Partnerleistung des Bundes 20% (GSVG, FSVG) bzw. 11% (BSVG) der Pensionsaufwendungen (Kommission, 2009).

## 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes führten zu einem Rückgang der regulären Vollzeitbeschäftigung und im Gegenzug zu einer Zunahme und Ausweitung von atypischer Beschäftigung. Die Kategorisierung der Beschäftigung in atypisch, stellt eine negative Abgrenzung all jener Beschäftigungsformen dar, die nicht den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses entsprechen. Um der Bedeutungsverschiebung der Beschäftigungsformen gerecht zu werden, ist hier der Begriffe der neuen Arbeitsformen verwendet.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit sind nicht die Unterschiede der Beschäftigungsformen in quantitativer (Teilzeit – Vollzeit) oder zeitlicher Hinsicht (Befristungen, Leiharbeit etc.), sondern im Hinblick auf ihre sozialrechtliche Absicherung. Im Mittelpunkt stehen die Auswirkungen der freien Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung und der neuen Selbständigen auf die Finanzierung der Sozialversicherung.

Werden alle Beschäftigungsformen herangezogen, haben die freien Dienstverträge, die geringfügige Beschäftigung und die neue Selbständigkeit ein Ausmaß von 10% aller Beschäftigungsverhältnisse, bei Frauen sind es 13% und bei Männern nur 6,8%. Innerhalb der neuen Arbeitsformen liegt der Frauenanteil bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bei 66%, bei den freien Dienstverträgen bei 53% und bei den neuen Selbständigen bei 42%.

Die Dynamik der neuen Arbeitsformen ist sehr hoch: Alleine zwischen 2003 und 2009 erhöhte sich die Anzahl der drei genannten Beschäftigungsformen um ein Viertel auf insgesamt 395.000 Versicherungsverhältnisse, während die regulären Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich der Teilzeitbeschäftigung) im selben Zeitraum um 6,8% zunahmen.

Die starken Zuwächse gingen mit einer Verbesserung der sozialrechtlichen Absicherung einher. Mit Beginn 2008 sind freien Dienstverträge und die geringfügige Beschäftigung vollwertig in die Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen und Unfallversicherung eingegliedert. Sie sind in die Mitarbeitervorsorgekasse aufgenommen und auch Teil der Dienstgeberabgaben in den Bereichen Insolvenzentgeltsicherung, Arbeiterkammerumlage und Familienlastenausgleichsfonds. Arbeitsrechtliche Unterschiede in den Bereichen Entgeltfortzahlung, Überstunden, Urlaubsanspruch und steuerrechtliche Unterschiede sind weiter vorhanden.

Mit der sozialrechtlichen Aufnahme der neuen Arbeitsformen in die Vollversicherung sind Mehreinnahmen für die Sozialversicherung verbunden. Das Ausmaß dieser Mehreinnahmen hängt allerdings davon ab, was die Alternativen zu den neuen Arbeitsformen sind bzw. wären.

**Inaktivität:** Ist die Alternative zu den Beschäftigungsformen die Inaktivität, bleiben die Personen beim Fehlen der neuen Arbeitsformen dem Arbeitsmarkt fern, reduziert sich das Beschäftigungsniveau, die Sozialversicherung hat Mindereinnahmen.

**Verdrängung:** Würden die neuen Beschäftigungsformen reguläre unselbständige Beschäftigungsverhältnisse verdrängen, verändert sich weder die Beitragsgrundlage

zur Sozialversicherung (mit Ausnahme bei den neuen Selbständigen), noch die Leistungsansprüche in den einzelnen Sicherungssystemen. Durch die sozialrechtliche Gleichstellung gibt es damit keine Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung.

**Aktivierung:** Die neuen Beschäftigungsformen führen auf der Seite der ArbeitgeberInnen zu einer höheren Arbeitskräftenachfrage bzw. seitens der Erwerbsbevölkerung zu einem höheren Arbeitsangebot. Für die Sozialversicherung bedeutet die höhere Zugangsdynamik zur Beschäftigung höhere Beitragseinnahmen, die mittel- und langfristig mit höheren Leistungsansprüchen verbunden sein können.

In diesen Bandbreiten zwischen Minder- und Mehreinnahmen bewegen sich die möglichen Folgen der neuen Arbeitsformen für die Finanzierung der Sozialversicherung. Da die Vollversicherung erst seit zwei Jahren besteht, sind die bisherigen Informationen noch nicht ausreichend, um die Arbeitsmarkt- und Einkommensdynamik der neuen Beschäftigungsformen quantifizieren zu können.

Diese theoretische Bandbreite der Beitragseinnahmenseite in der Sozialversicherung bewegt sich zwischen der dargestellten Inaktivitätsannahme und der Aktivierungsannahme in der Höhe zwischen 1,04% und 0,48% gesamten Sozialversicherungseinnahmen. Die Aufnahme in der Vollversicherung erhöht in erster Linie die Beitragseinnahmen der Sozialversicherung.

Würden sich die Beschäftigtenzahlen im gleichen Ausmaß reduzieren wie die Anzahl der 2009 vorhandenen neuen Arbeitsformen, käme es zu Mindereinnahmen in der Höhe von rund 495 Mio. € bzw. 1,04% der Sozialversicherungseinnahmen. Diese Inaktivitätsannahme kann allerdings nur als hypothetisch bezeichnet werden. Tatsächlich liegt eine Substitution zwischen den neuen Arbeitsformen und den regulären Arbeitsformen vor. Bei einer vorsichtigen Annahme, dass die neuen Selbständigen zur Hälfte reguläre Beschäftigung substituieren und freie Dienstverträge zu einem Viertel zu einem höheren Beschäftigungsniveau führt, betragen die zusätzlichen Beitragseinnahmen 0,48% der Sozialversicherungseinnahmen.

Wie hoch die induzierten zusätzlichen Beitragseinnahmen durch die Einführung der neuen Arbeitsformen tatsächlich sind, hängt zum einen von der Einkommensentwicklung der jetzt Vollversicherten ab. Zum anderen hängen sie von der Arbeitsmarktdynamik (Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot) ab, die durch die Einführung der neuen Arbeitsformen verursacht wurde und wird. Darüber hinaus impliziert die Aufnahme der neuen Arbeitsformen in die Sozialversicherung mittel- und langfristige Leistungsansprüche. Gegenwärtig überwiegt noch der Effekt der höheren Beitragseinnahmen.

Mit der Gleichstellung Arbeitsformen in der Sozialversicherung ist eine Verbesserung der sozialen Absicherung – vor allem an den Rändern des Arbeitsmarktes – erreicht worden.

## Literatur

- Addison, J., T., Surfield, C. J., "Does atypical work help the jobless?" Evidence from a CAEAS/CPS cohort analysis, Applied Economics, 2008, pp. 1-11.
- Budimir, K., Mayrhuber, Ch., Übergänge aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Veränderungen im Zuge der Pensionsreformen seit 2000. WIFO-Monografie, Wien, 2009.
- BMWA, Neue Selbständige in Österreich. Forschungsbericht. 2005.
- Bock-Schappelwein, J., Mühlberger, U., „Beschäftigungsformen in Österreich. Rechtliche und quantitative Aspekte.“ Wifo Monatsbericht 2008, (12), S. 941-951, [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/P\\_2009\\_01\\_08\\$ SHOW.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/P_2009_01_08$ SHOW.PDF).
- Brzinsky-Fay, C., Protsch, P., Schulze Buschoff, K., „Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich.“ 5. Internationale Forschungskonferenz über soziale Sicherheit, Soziale Sicherheit und der Arbeitsmarkt: Ein wachsender Gegensatz, Warschau, 2007, <http://www.issa.int/aiss/content/download/39504/771684/file/4brzinsky.pdf>.
- Dörre, K., „Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen“, Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 2006, (3), S. 181- 193, [http://www.zeitschrift-arbeit.de/seiten/docs/hefte\\_komplett/heft\\_3\\_2006.pdf#page=35](http://www.zeitschrift-arbeit.de/seiten/docs/hefte_komplett/heft_3_2006.pdf#page=35).
- Fink, M., Riesenfelder A.; Wetzel P. (2005), Arbeitskräfteüberlassung und Neue Selbständige, Endbericht, 2005 L&R
- Fink, M., Riesenfelder, A., Tálos, E., Wetzel, P., Neue Selbständige in Österreich, Wien, 2005, <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/2/7/CH0683/CMS1232609166837/neueselbststaendige.pdf>.
- Fleissner, P., Miko, K., Kaupa, S., Mosberger, B., Simbürger, E., Steiner, K., Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität. Endbericht, 2002.
- Gensicke, M., Herzog-Stein, A., Seifert, H., Tschersich N., „Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich“, In: WSI-Mitteilung 4/2010, 179-187.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistisches Handbuch 2009, Wien 2009.
- Haydn, R., Personenbezogene Statistiken 2009. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2009, [http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/Haydn\\_Persbez\\_Statistiken\\_2008.pdf](http://www.sozialversicherung.at/mediaDB/Haydn_Persbez_Statistiken_2008.pdf).
- Keller, B., Seifert H., „Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität“, in: Keller, B., Seifert, H., (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken; Berlin 2007, 11-26.
- Kocher, E., Welti, F., „Autonomie und soziale Sicherheit – Anforderungen an arbeits- und sozialrechtliche Regulierung“, In: WSI-Mitteilung 6/2010, 299-313.
- Kommission zur langfristigen Pensionssicherung, Gutachten für das Jahr 2010, Wien, 2009.
- Leoni, Th., Fehlzeitenreport 2009. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. WIFO-Monografie, Mai 2010.
- Leoni, Th., Marterbauer, M., Mayrhuber, Ch., Die Entwicklung und Verteilung der Einkommen. Grundlagen zum WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2010, WIFO-Monografie 2010, im erscheinen.
- Mühlberger, U., Zur Vertrieblichung der alltäglichen Lebensführung. Arbeit an der Grenze zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit. In: Berufsfeld Architektur 1.0, Bestandsaufnahme und Zeitdiagnose, Hrsg. Schürer, O., Gollner, H., 69-75. Wien, 2007.
- Rechnungshof, Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung gemäß Art. 1 § 8 Abs. 4 des Bezügebegrenzungsgesetzes, getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen für die Jahre 2006 und 2007 „Allgemeiner Einkommensbericht 2008“, 2009, <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-20081.html>.
- Statistik Austria (2007), Arbeitskräfteerhebung 2007, Wien, 2007.
- Statistik Austria (2009A), Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Ergebnisse aus EU-SILC 2007, Wien, 2009.