

Neue Beschäftigungsformen: flexibel, nicht prekär

1. Beschäftigungsformen und ihre Bezeichnung
2. Verbreitung
3. Flexible Beschäftigungsformen im Einzelnen
4. Auswirkungen flexibler Beschäftigungsformen - WKÖ-Position

1. Neue Beschäftigungsformen und ihre Bezeichnung

Die Norm waren lange Zeit einerseits unbefristete Vollzeitdienstnehmer, andererseits Arbeitgeberbetriebe. Beschäftigungsformen, die von dieser Norm abweichen, sind aus Sicht bestimmter Institutionen unerwünscht: Denn man sieht in ihnen vor allem Unsicherheit und zwar

- für die Beschäftigten, weil sie oft keine fixen Arbeitszeiten und Einkommen garantieren;
- für Institutionen, weil die Beschäftigten politisch und institutionell nicht mehr klar zuzuordnen und daher schwieriger zu kontrollieren und zu organisieren sind.

Daher werden unerwünschte Beschäftigungsformen gern pauschal als „prekär“ stigmatisiert. Die Bedeutung - Synonyme von „prekär“ sind „unsicher“, „labil“ - ist diffus, aber jedenfalls negativ. Dabei übergeht man die positiven Seiten solcher Beschäftigungsformen: ein Mehr an Freiheit, Flexibilität, Unabhängigkeit, Individualität für die Beteiligten, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mehr Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen, ein Mehr an Wohlstand und Beschäftigung insgesamt, etc. Die Zufriedenheit der Betroffenen ist oft höher als bei den Beschäftigten, die der „Norm“ entsprechen.

Neutrale Kommentatoren bezeichnen diese Beschäftigungsformen als „atypisch“, doch auch hier schwingt die Abweichung von der Norm und damit etwas Negatives mit. Auch „alternativ“ wird in diesem Sinn verwendet. Die Arbeitgeberverbände auf EU- und nationaler Ebene bezeichnen die Beschäftigungsformen hingegen als „flexibel“ (flexible forms of employment). Aufgrund ihrer Vorteile und Auswirkungen ist die Bezeichnung wesentlich passender.

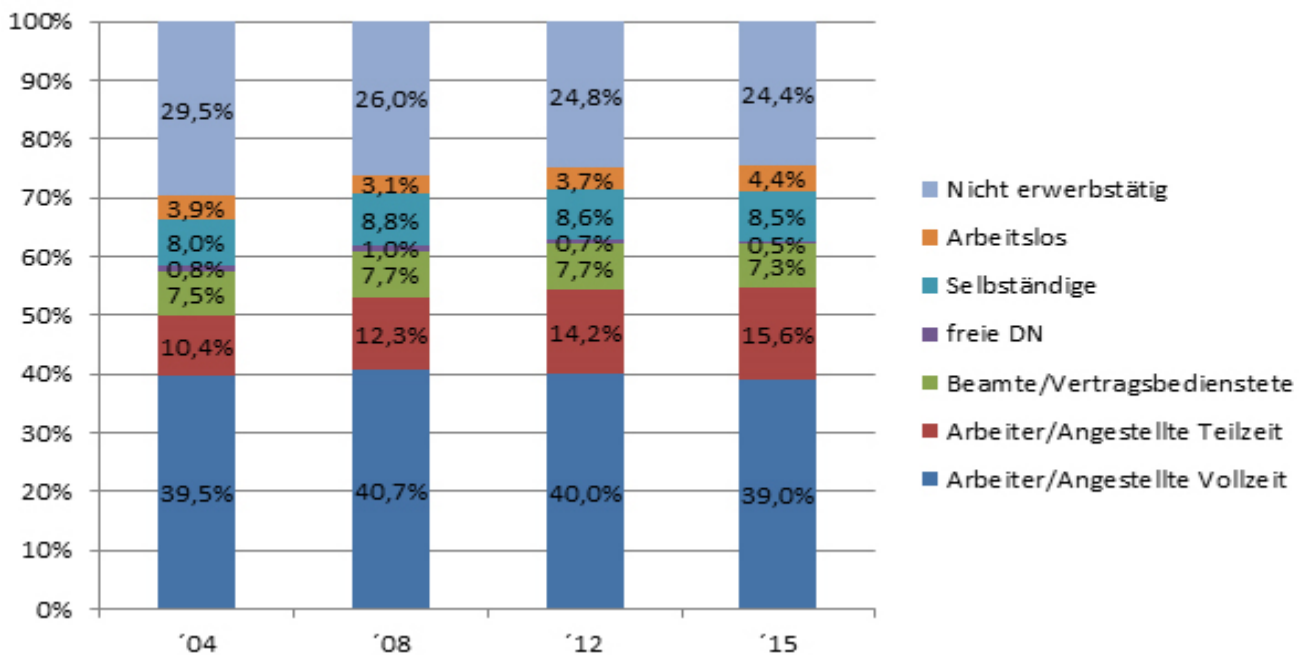
2. Verbreitung

Es geht um Formen, die von der Norm - Dienstverhältnis, Vollzeit, keine Befristung - abweichen: Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Arbeitskräfteüberlassung, befristete Dienstverhältnisse, Einpersonunternehmen, freie Dienstverhältnisse, Praktika. Es gibt Mischformen und viele Menschen praktizieren mehr als eine Form.

Flexible Formen nehmen tendenziell zu, aber sie drängen die Norm, das Vollzeitdienstverhältnis, in Ö und D nicht zurück:

Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung in Prozent

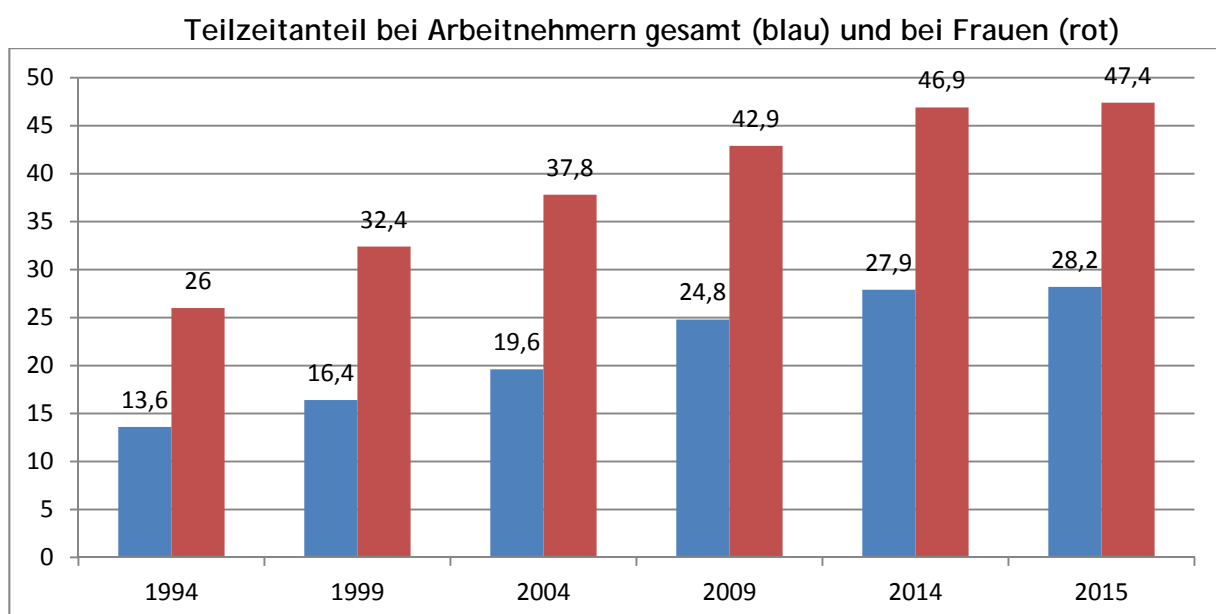
Quelle: Arbeitskräfteerhebung Statistik Austria



Die Grafik gibt wieder, wie sich die einzelnen Beschäftigungsformen als Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter entwickeln. Der Anteil der Vollzeitdienstverhältnisse ist seit 2004 stabil bei etwa 40%. Freie Dienstverhältnisse sterben langsam aus, der Anteil der inaktiven Bevölkerung sinkt stetig, Teilzeit nimmt massiv zu. Die anderen Segmente sind relativ stabil. Fazit: Flexible Formen verdrängen keineswegs das Vollzeitdienstverhältnis, wie gern behauptet wird!

3. Flexible Beschäftigungsformen im Einzelnen

Teilzeit



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

Teilzeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden (in vielen Branchen unter 38,5 Stunden) liegt, wobei oft nur Teilzeit unter 20 oder unter 12 Stunden als „prekär“

bezeichnet wird. Teilzeit ist die meistverbreitete flexible Beschäftigungsform und in den meisten Ländern wie auch in Ö auf dem Vormarsch. Der Anteil ist in modernen Volkswirtschaften wie den Niederlanden, Deutschland, Skandinavien, Schweiz und Ö hoch, in den südlichen Ländern niedriger, in den neuen EU-Staaten ganz niedrig. Fast die Hälfte der Frauen arbeitet Teilzeit. Nach einer Market-Umfrage sind 90% der Teilzeitbeschäftigten mit Arbeitszeit und Arbeitsplatz zufrieden. Teilweise sind die Werte höher als bei Vollzeit. Nach Eurostat arbeiten nur 11,1% der Teilzeitbeschäftigten unfreiwillig Teilzeit.

Vorteile von Teilzeit:

- + Vereinbarkeit von Beruf und Freizeitaktivität (Familie, Weiterbildung, etc.)
- + Erhöhung der Erwerbsquote v.a. von Frauen; dadurch mehr Wohlstand in Haushalten
- + Massive staatliche Förderung bei Steuern, SV-Beiträgen, durch Zuschüsse etwa bei Altersteilzeit und Bildungsteilzeit sowie durch das Recht auf Elternteilzeit mit Kündigungsschutz
- + oft maßgeschneidert für (geringeren) Beschäftigungsbedarf von Unternehmen;
- + Flexibilität für Unternehmen
- + Unterdurchschnittliche Armutsgefährdung (12% bei Teilzeit, 14% insgesamt; EU-SILC 2015, Statistik Austria)

Nachteile:

- Geringere Entlohnung als Vollzeit
- Geringere Aufstiegschancen
- Aus Sicht der Institutionen relativ geringe Einnahmen aus Lohnsteuer und SV-Beiträgen

Es ist auch nicht korrekt, Teilzeitbeschäftigte und überlassene Arbeitskräfte so einfach in einen Topf mit prekär Beschäftigten zu werfen und Rechtslosigkeit zu verbreiten. Gerade für diese Gruppen gibt es in Österreich vergleichbar gute arbeitsrechtliche Regelungen.
 stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Proyer in einer Presseaussendung am 29. 2. 2012

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung (GB) ist Teilzeit mit einem Verdienst von weniger als 415,72 Euro pro Monat (2016). GB sind als solche nicht vollversicherungspflichtig, meist sind sie anderweitig sozialversichert (z.B. bei Gatten, Eltern). Neben dem Entfall von SV-Beiträgen wird GB auch insofern staatlich gefördert, als man daneben meist Transfers beziehen kann, z.B. Frühpension, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld, Stipendium.

Gründe für GB sind daher meist die Möglichkeit des Zuverdienstes z.B. für Pensionisten, aber auch der (Wieder)Einstieg für Schüler, Studenten, junge Mütter und Arbeitslose. Die Arbeitszufriedenheit der GB ist hoch. Nach der BMASK-Studie "Geringfügige Beschäftigung in Österreich" aus 2012 wird im Schnitt eine Schulnote von 1,43 vergeben. Demnach wollen 80% der GB kein Standardarbeitsverhältnis! GB nimmt daher rasant zu.

	1997	2002	2007	2012	Juni 2016
Zahl der GB	166.276	209.782	247.578	316.517	350.142

Quelle: Hauptverband, statistische Daten aus der Sozialversicherung

Arbeitskräfteüberlassung

Die Arbeitskräfteüberlassung wird meist zu den „prekären“ /flexiblen Formen gezählt, obwohl sie grundsätzlich normale Arbeitsverhältnisse mit sich bringt. Die Besonderheit ist, dass die Arbeitskraft faktisch nicht bei ihrem Arbeitgeber (= Überlasser), sondern bei einem anderen

Unternehmen, dem Beschäftiger, zum Einsatz kommt. Die Beschäftiger wechseln häufig, der Überlasser als Arbeitgeber bleibt.

Überlassene Arbeitskräfte sind in Ö gut abgesichert: Für sie gelten meist zwei KV, der für den Überlasser und der für den Beschäftiger, wobei stets der günstigere anzuwenden ist. Die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte schwankt je nach Konjunktur, entwickelt sich aber insgesamt stabil:

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
70.122	57.434	67.189	75.794	77.121	73.759	75.816	74.674

Quelle: Hauptverband; Arbeitsmarktdatenbank BALI

Vorteile Arbeitskräfteüberlassung

- + flexible Anpassung an Auftragslage;
- + ermöglicht v.a. Arbeitslosen und Geringqualifizierten Berufseinstieg
- + gute Absicherung in Ö

Nachteile

- geringere Jobsicherheit
- aus Arbeitgebersicht starke Regulierung in Ö

*Es gibt kein besseres Instrument, Menschen, die es schwer haben, in Arbeit zu bringen, als Zeitarbeit.
Wolfgang Clement, deutscher Minister für Arbeit und Wirtschaft 2002 - 2005*

Befristete Dienstverhältnisse

Diese werden oft zu den „prekären“ /flexiblen Beschäftigungsformen gezählt, sind aber in Ö unstrittig. Befristungen ergeben sich oft aus der Natur des Verhältnisses - etwa bei Lehrlingen, Ferialjobs, Saisoniers, Karenzvertretungen. Üblich sind auch Befristungen zu Beginn eines Dienstverhältnisses. Nach der OECD (Employment Outlook) waren 2015 9,1% der AN befristet beschäftigt, 2000 waren es 7,9%.

Freie Dienstverhältnisse

Freie Dienstnehmer (DN) sind wirtschaftlich vom Dienstgeber (DG) abhängig, aber im Gegensatz zu echten DN persönlich - d.h. bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsweise - unabhängig. Sozialrechtlich sind sie echten DN gleichgestellt, d.h. der DG muss alle Lohnnebenkosten tragen. Allerdings gelten mit Ausnahme einzelner Gesetze für sie weder Arbeitsrecht noch Kollektivverträge.

Freie Dienstverhältnisse sterben langsam aus, da die GKK sie kaum akzeptieren - sie nehmen meist echte Dienstverhältnisse an. Der Hauptverband verzeichnete 2015 15.882 freie DN, im Jahr 2008 waren es noch 26.328. Sie kommen in der gewerblichen Wirtschaft nur in wenigen Branchen substantiell vor (Werbung, UBIT, gewerbliche Dienstleister), ansonsten v.a. in Medien.

Praktikanten

Bei einem Praktikum handelt es sich eigentlich nicht um ein Beschäftigungs-, sondern um ein Ausbildungsverhältnis. In der Praxis enthalten Praktika aber meist auch Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses, manchmal überwiegen diese sogar. Ein großer Teil der Pflichtpraktikanten wird daher wie echte AN behandelt, ein Teil erhält eine geringere oder gar keine Vergütung und hat keine arbeitsrechtlichen Ansprüche.

In einer Umfrage gaben Praktikanten als vorrangiges Ziel das Erlangen von Kontakten, Erfahrungen, Fähigkeiten an und nicht den Verdienst. Nach einer IFES-Befragung sind 80 bis 90% der Praktikanten zufrieden mit ihrem Praktikum. Nach einer ÖIBF-Studie wird im Schnitt die Schulnote 1,78 für Praktika vergeben. Jährlich absolvieren grob geschätzt über 100.000 Personen ein Praktikum, dem stehen nur wenige Hundert Beschwerden bei der „Watchlist Praktika“ der GPA gegenüber.

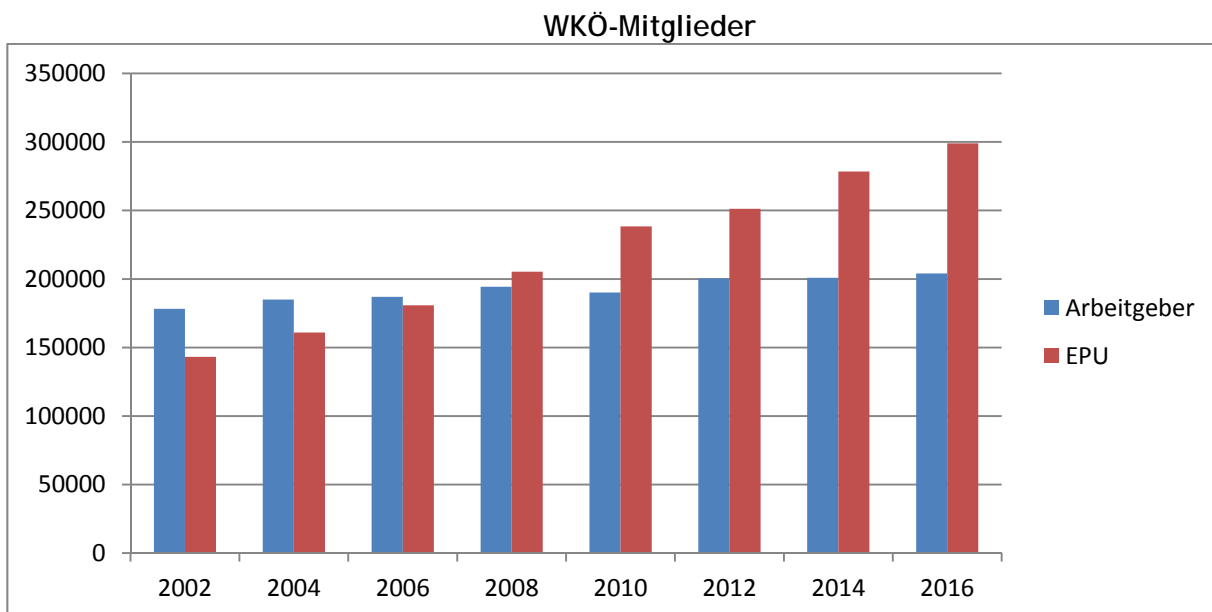
Praktika sind meist ein Einstieg ins Erwerbsleben, Studien und dem AMS zufolge gibt es in Ö keine „Generation Praktikum“. Vor allem in nicht-gewerblichen Branchen (Medien, NGOs, Kultur, aber auch Werbung) ist die Situation von Praktikanten aber oft schwierig.

Selbständige

Selbständige sind grundsätzlich wirtschaftlich und persönlich unabhängig. Wenn sie von einem oder wenigen Auftraggebern abhängen, sind sie „arbeitnehmerähnlich“. In dieser Ausformung werden sie gern zu den „prekären“/flexiblen Formen gezählt.

Sind sie gewerblich tätig, sind sie WK-Mitglied. Sind sie nicht gewerblich tätig, sind sie „neue Selbständige“. Ist die AN-Ähnlichkeit stark ausgeprägt, werden sie zu freien oder echten DN.

Selbständige ohne AN werden als Einpersonenunternehmen (EPU) bezeichnet. Deren Zahl nimmt in der WKÖ rasant zu.



Quelle: Wirtschaftskammer Österreichs, Mitgliederstatistik

Die Zahl der EPU hat sich seit 2002 mehr als verdoppelt, wobei die Hälfte des Zuwachses seit 2007 auf Personenbetreuer entfiel. Die Zahl der Arbeitgeber-Betriebe ist seit 2002 um 14,5% gestiegen.

Unter den EPU sind zahlreiche arbeitnehmerähnliche Selbständige. Ihre Zufriedenheit ist hoch (Vgl. Studie Ein-Personen-Unternehmen in Ö 2014). Für sie gilt abgesehen von einzelnen Gesetzen kein Arbeitsrecht. Im Gegensatz zu anderen Ländern wie Deutschland sind sie aber stets sozialversichert. Sie zahlen ihre SV-Beiträge - im Gegensatz zu freien DN - ausschließlich selbst.

4. Auswirkungen flexibler Beschäftigungsformen - WKÖ-Position

Das Fundament für das deutsche Beschäftigungswunder wurde unter anderem durch flexible Beschäftigungsformen und Lohnmoderation gelegt.

Christoph M. Schmidt, Vorsitzender des deutschen Sachverständigenrats

- Experten bewerten die Auswirkungen auf den **Arbeitsmarkt** durchwegs positiv. Die Förderung flexibler Beschäftigung war ein Kern der Arbeitsmarktreformen in Deutschland. Dabei hat sich die flexible Beschäftigung in Deutschland, aber auch in Österreich erhöht, aber nicht zulasten der normalen Vollzeitbeschäftigung (siehe Grafik 1). Denn flexible Beschäftigung ist oft eine Brücke in den Arbeitsmarkt, die zu einem Vollzeitarbeitsverhältnis führt.
- Der Trend zur Teilzeit entlastet den Arbeitsmarkt derzeit. Er führt zu einer impliziten Arbeitsverkürzung, die aber unschädlich, weil individuell vereinbart und nicht aufgezwungen ist.
- Weil die Hürden in den offiziellen Arbeitsmarkt sinken, reduzieren die flexiblen Formen die **Schwarzarbeit**.
- Letztlich entsprechen flexible Beschäftigungsformen den Bedürfnissen einer modernen Wirtschaft und einer bunten Gesellschaft. Die **Unternehmen** erhalten die nötige Flexibilität, da diese Formen sich durchwegs besser an die Auftragslage anpassen als das Vollzeitdienstverhältnis.
- Flexible Beschäftigungsformen steigern den **Wohlstand**, weil sie die Beschäftigung erhöhen und oft Zusatzeinkommen im Haushalt bringen. 12% der Teilzeit-AN sind **armutsgefährdet**, insgesamt sind es 14%. Bei geringfügig und bei befristet Beschäftigten ist der Anteil mit 18% und 16% über dem Schnitt, aber klar unter dem Anteil bei Nicht-Erwerbsaktiven mit 24%. Im Gegensatz zu anderen Ländern sind auch fast alle flexiblen Formen von der **Sozialversicherung** erfasst und abgesichert.
- Die **Zufriedenheit** der flexibel oder prekär Beschäftigten ist durchwegs hoch, teilweise höher als bei Vollzeit-AN. Die überwiegende Mehrheit hat den Status bewusst gewählt. Für die Beschäftigten bedeuten diese Formen oft mehr Flexibilität, Freiheit und die Vereinbarkeit mit der Familie.

Gewinn für alle

Flexible Beschäftigungsformen sind keineswegs „prekär“, sondern ein Gewinn für Beschäftigte, Unternehmen und den Standort. Gerade in der jetzigen Arbeitsmarktlage und angesichts der großen Zahl an Flüchtlingen sind flexible Formen nicht einzuschränken, sondern ganz im Gegenteil gezielt zu nutzen: Zu denken ist etwa an den verstärkten Einsatz von Betriebspraktika für Arbeitslose, v.a. auch für Flüchtlinge.

Autor: Mag. Dr. Rolf Gleißner
Stand: September 2016

Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit, sp@wko.at
Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.