



NEUE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN: FLEXIBEL, NICHT PREKÄR

Eine moderne Wirtschafts- und Arbeitswelt fordert und fördert vielfältige Beschäftigungsformen. In der politischen Debatte werden Beschäftigungsformen, die von der Norm des unbefristeten Vollzeitdienstverhältnisses abweichen, oft pauschal als „prekär“ oder zumindest „atypisch“ abgewertet.

Flexible Beschäftigungsformen nehmen tendenziell an Bedeutung zu. Sie verdrängen aber nicht das Vollzeitdienstverhältnis: Seit 2004 sind stabil 40 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter vollzeitbeschäftigt. Teilzeit nimmt stetig zu, während die Zahl freier Dienstverhältnisse zurückgeht.

VORTEILE VON FLEXIBLEN BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

- Experten bewerten die Auswirkungen flexibler Beschäftigungsformen auf den **Arbeitsmarkt** durchwegs positiv. Die Förderung flexibler Beschäftigung war ein Kern der erfolgreichen Arbeitsmarktreformen in Deutschland. Denn flexible Formen sind oft eine Brücke in den Arbeitsmarkt, die zu einem Vollzeitverhältnis führt. So sinkt auch die Schwarzarbeit.
 - Der Trend zur **Teilzeit** entlastet den Arbeitsmarkt derzeit. Er führt indirekt zu einer Arbeitszeitverkürzung, die aber unschädlich, weil individuell vereinbart und nicht aufgezungen ist.
 - Letztlich entsprechen flexible Beschäftigungsformen den Bedürfnissen einer modernen Wirtschaft und einer bunten Gesellschaft. Die **Unternehmen** erhalten die nötige Flexibilität, da diese Formen sich meist besser an die Auftragslage anpassen als das Vollzeitdienstverhältnis.
 - Flexible Beschäftigungsformen steigern den **Wohlfstand**, weil sie die Beschäftigung erhöhen. Im Gegensatz zu anderen Ländern sind auch fast alle flexiblen Formen von der **Sozialversicherung** erfasst und abgesichert.
 - Die **Zufriedenheit** der flexibel Beschäftigten ist durchwegs hoch, teilweise höher als bei Vollzeitarbeitnehmern. Die überwiegende Mehrheit hat den Status bewusst gewählt. Für die Beschäftigten bedeuten diese Formen oft mehr Flexibilität, Freiheit und Vereinbarkeit mit der Familie.
- Aufgrund dieser Vorteile und Auswirkungen ist die Bezeichnung „flexible Beschäftigungsformen“ wesentlich passender.

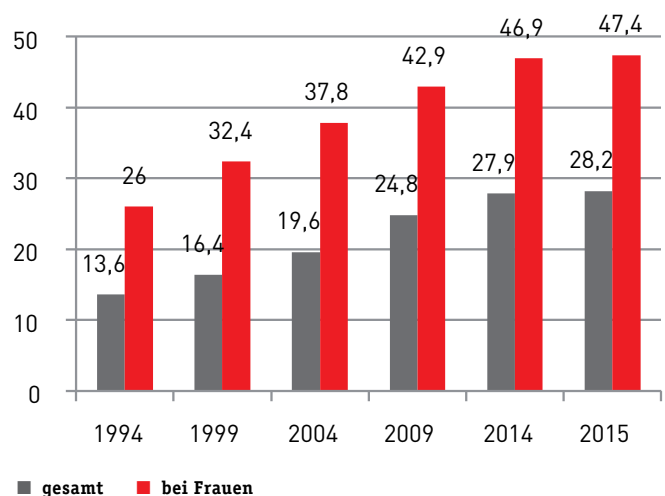
FLEXIBLE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN AUF EINEN BLICK

TEILZEIT: Die vereinbarte Wochenarbeitszeit liegt dabei unter 40 Stunden. Teilzeit ist die meistverbreitete flexible Beschäftigungsform. Fast die Hälfte der Frauen arbeitet Teilzeit. Die Zufriedenheitswerte sind – trotz geringerer Aufstiegschancen und Entlohnung – noch höher als bei Vollzeitarbeit. Laut Eurostat arbeiten nur 11,1 % der Teilzeitbeschäftigten in Österreich unfreiwillig Teilzeit.

Vorteile von Teilzeitarbeit:

- bessere Vereinbarkeit (z. B. Familie, Weiterbildung)
- höhere Erwerbsquoten (v. a. von Frauen)
- unterdurchschnittliche Armutsgefährdung (12 % im Vergleich zu 14 % insgesamt)
- staatlich gefördert (geringe Belastung durch Einkommenssteuern, SV-Beiträge, Zuschüsse zu Alters- und Bildungsteilzeit)
- Flexibilität für Unternehmen

Teilzeitanteil bei Arbeitnehmern in %



GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG: Dabei handelt es sich um Teilzeitarbeit mit einem Verdienst von weniger als 415,72 Euro pro Monat. Geringfügig Beschäftigte nutzen meist die Möglichkeit, neben dem Bezug von Transfers (z. B. Frühpension, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld, Stipendium) dazu zu verdienen (z. B. Pensionisten, Schüler, Studenten, junge Mütter und Arbeitslose). Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist hoch (BMASK: Schulnote 1,43), ihre Zahl steigt (2002: 209.782, 2016: 350.142). 80 % der geringfügig Beschäftigten wollen gar kein Standardarbeitsverhältnis.

Anzahl der geringfügig Beschäftigten	1997	2002	2007	2012	Juni 2016
	166.276	209.782	247.578	316.517	350.142

ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG: Die Arbeitskräfteüberlassung bringt grundsätzlich normale Arbeitsverhältnisse mit sich. Die Arbeitskraft kommt aber nicht beim Arbeitgeber (Überlasser), sondern bei einem anderen Unternehmen (Beschäftiger) zum Einsatz. Überlassene Arbeitskräfte sind in Österreich gut abgesichert. Für sie gilt der jeweils bessere Kollektivvertrag (Überlasser- oder Beschäftigerbranche). Die Arbeitskräfteüberlassung ermöglicht Unternehmen eine flexible Anpassung an die Auftragslage und erleichtert Arbeitslosen sowie Geringqualifizierten den Berufseinstieg.

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

BEFRISTETE DIENSTVERHÄLTNISSE: Befristungen liegen bei Lehrlingen, Ferialjobs, Saisoniers und Karenzvertretungen in der Natur der Sache. Üblich sind auch Befristungen zu Beginn eines Dienstverhältnisses. Der Anteil der befristeten Dienstverhältnisse ist in Österreich zwischen 2000 und 2015 von 7,9 auf 9,1 % angestiegen (OECD).

FREIE DIENSTVERHÄLTNISSE: Freie Dienstnehmer sind wirtschaftlich vom Dienstgeber abhängig, persönlich, also bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsweise aber unabhängig. Wie bei echten Dienstnehmern trägt der Dienstgeber auch für sie alle Lohnnebenkosten. Doch gelten für freie Dienstnehmer weder Arbeitsrecht noch Kollektivverträge. Freie Dienstverhältnisse spielen nur in wenigen Branchen (z. B. Werbung, Unternehmensberater, IT-Berater, Buchhalter, gewerbliche Dienstleister) sowie bei Medien eine wichtige Rolle. Ihre Zahl ist deutlich rückläufig (2008: 26.328, 2015: 15.882).

PRAKTIKANTEN: Praktika sind grundsätzlich Ausbildungsverhältnisse. In der Praxis werden sie aber oft auch als

Dienstverhältnisse gelebt. Ein großer Teil der Praktikanten wird wie echte Arbeitnehmer behandelt, ein Teil erhält eine geringere oder gar keine Vergütung. 80 bis 90 % der Praktikanten sind mit ihrem Praktikum zufrieden (Schulnote: 1,78). Die meisten Praktikanten finden rasch einen Job. Auch dem AMS zufolge gibt es in Österreich keine „Generation Praktikum“.

SELBSTÄNDIGE: Selbständige sind wirtschaftlich und persönlich unabhängig. Wenn sie von einem oder wenigen Auftraggebern abhängen, gelten sie als „arbeitnehmerähnlich“. Gewerblich tätige Selbständige sind Wirtschaftskammer-Mitglieder. Nicht gewerblich Tätige sind „Neue Selbständige“. Unter den Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich gibt es zahlreiche arbeitnehmerähnliche Selbständige. Ihre Arbeitszufriedenheit ist hoch. Für sie gilt grundsätzlich kein Arbeitsrecht. Im Gegensatz zu anderen Ländern wie Deutschland sind sie jedoch stets sozialversichert. Die Zahl der EPU hat sich in der WKO seit 2002 mehr als verdoppelt. Aber auch die Zahl der Arbeitgeber-Betriebe ist seit 2002 um 14,5 % gestiegen.



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 nützen: Zu denken ist etwa an den verstärkten Einsatz von Betriebspraktika für Arbeitslose, v. a. auch für Flüchtlinge.

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen.

Medieninhaber, Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich
Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
Telefon: +43 (0)5 90 900, E-Mail: sp@wko.at, Internet: wko.at
Redaktion & Produktion: WKÖ Marketing & Kommunikation
Gestaltung: Alice Gutlederer
Druck: Produktion im Eigenverlag/Wien
Stand: September 2016