

Die berechneten **Erwerbseinkommen** stellen monatliche Einkommen **inklusive** aliquot aufgeteilte Sonderzahlungen dar. Vergleichbar sind diese Werte mit Bruttomonatslöhnen (d.h. vor Abzug der Sozialversicherung und der Steuern).³ Unschärfen ergeben sich bei der Berechnung der Erwerbseinkommen insofern, als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einkommensmäßig nicht abgebildet werden und Einkommen oberhalb der jährlichen Höchstbeitragsgrundlage nicht genau zu ersehen sind (HbGI 2008 oSZ: 3.930€). Da die Einkommensbeträge stets mit einer gewissen Verzögerung in die Hauptverbandsdaten eingeschrieben werden, kann im Rahmen dieser Studie als rezentestes Jahr (was valide Einkommensdaten betrifft) das Jahr 2008 ausgewiesen werden.

8.2 Erläuterungen zu den untersuchten Erwerbsformen

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Geringfügige Beschäftigung ist definiert als ein Arbeitsverhältnis, in dem die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Aktuell, im Jahr 2011, beträgt diese Einkommensgrenze monatlich € 374,02. Bei einem Arbeitsvertrag bis zu einem Monat liegt die Grenze bei € 28,72 durchschnittlich täglich. Geringfügig Beschäftigte sind, so sie nicht mehrfach versichert sind, lediglich unfallversichert. Sie sind nicht in die Krankenversicherung inkludiert und erwerben keine Beitragszeiten für die Pensionsversicherung.

Seit dem Jahr 1998 besteht für geringfügig Beschäftigte nach §19a ASVG die Möglichkeit des so genannten „opting in“, d.h. der freiwilligen Versicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. Dafür ist seitens der ArbeitnehmerInnen ein pauschalierter Betrag in der Höhe von € 51,69 (Wert für das Jahr 2010) zu entrichten. Eine Möglichkeit des Eintritts in die Arbeitslosenversicherung besteht grundsätzlich nicht.

Seitens der ArbeitgeberInnen fallen dem §53a ASVG entsprechend für geringfügig Beschäftigte pauschalierte Sozialversicherungsbeiträge an, sobald die Summe aller Einkommen geringfügig Beschäftigter bei einem/einer DienstgeberIn das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen parallel ausgeübt und wird dabei die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, besteht dem §471f ASVG entsprechend eine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. Ebenso ist das geringfügige Einkommen beitragspflichtig, wenn dies neben einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis erwirtschaftet wird.

Arbeitsrechtlich bestehen für geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen dieselben Bestimmungen wie für alle übrigen ArbeitnehmerInnen. Ausnahme stellt die Kündigungsregelung im Angestelltengesetz dar: Beträgt die Arbeitszeit pro Woche weniger als 8 Stunden, gelten die Kündigungsfristen des ABGB (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) bzw. der Gewerbeordnung, somit 14 Tage.

³ Die ausgewiesenen Beträge inkl. SZ. entsprechen dem Bruttobezug gemäß ESTG 1988 §25 (ohne §26 und ohne Familienbeihilfe) der auf dem "Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis" unter der Position 210 ausgewiesen wird.

Freie Dienstverhältnisse

Der Status der freien DienstnehmerInnen wurde im Jahr 1996 im Rahmen der sog. Werkvertragsregelung realisiert, Dem §4 Abs. 4 ASVG zufolge unterliegen Freie Dienstverhältnisse der Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Eine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung besteht nicht, Freie DienstnehmerInnen sind in Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung integriert. Seit dem 1. Januar 2008 haben freie Dienstnehmer Anspruch auf ein einkommensabhängiges Kranken- und Wochengeld. Ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit erhalten freie Dienstnehmer demnach Krankengeld, sofern kein vertraglicher Entgeltfortzahlungsanspruch besteht (§ 138 ASVG). Dabei entsprechen die Höhe und die Berechnung des Krankengeldes den Vorschriften für Standardbeschäftigungsverhältnisse. Somit besteht ein Krankengeldanspruch für bis zu 26 Wochen, eine Erhöhung auf 52 Wochen ist möglich wenn in den vorangegangenen 12 Monaten mindestens 6 Monate eine gesetzliche Krankenversicherung bestanden hat. Auch gebührt weiblichen Versicherten gemäß § 162 ASVG für die letzten acht Wochen vor und die ersten acht Wochen nach der voraussichtlichen Entbindung ein Wochengeld. Analog zu den Standardbeschäftigten setzt sich die Bemessungsgrundlage aus dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft zusammen (§ 162 Abs 3 ASVG).

Freie DienstnehmerInnen werden sozialversicherungsrechtlich wie ArbeitnehmerInnen behandelt (ASVG), steuerrechtlich sind sie ähnlich wie selbständig Beschäftigte verpflichtet, selbst für die Versteuerung der Einkünfte beim Finanzamt zu sorgen. Gleichzeitig handelt es sich auch nicht um klassische Selbstständige. Der Rechtsprechung folgend liegt ein freier Dienstvertrag dann vor, wenn sich ein/e ArbeitnehmerIn gegen Entgelt verpflichtet, einer/einem AuftraggeberIn für bestimmte oder unbestimmte Zeit ihre/seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne dass dabei eine enge persönliche Abhängigkeit begründet wird. Ist allerdings vertragsgemäß von überhaupt keiner persönlichen Arbeitspflicht auszugehen, so liegt kein Freies Dienstverhältnis vor, sondern eine selbständige Tätigkeit.

Wie bei einem „normalen“ Dienstvertrag besteht bei Freien Dienstverhältnissen ein Dauerschuldverhältnis, d.h. freie DienstnehmerInnen schulden ein Bemühen und nicht ausschließlich einen Erfolg. Folgende Merkmale können als kennzeichnend für einen freien Dienstvertrag festgehalten werden:

- Es liegt ein Dauerschuldverhältnis vor.
- Es besteht keine persönliche Abhängigkeit bzw. ist diese in nur eingeschränktem Ausmaß gegeben.
- Es besteht keine Weisungsgebundenheit.
- Freie DienstnehmerInnen sind frei von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens.
- Der Ablauf der Arbeit kann selbstständig geregelt werden und ist jederzeit änderbar.
- Die wesentlichen Betriebsmittel werden von der/dem ArbeitgeberIn bereitgestellt.
- Die Bezahlung des Entgelts erfolgt nach Arbeitsdauer und nicht auf Grund der Erbringung eines Werkes.

Neue Selbstständige Erwerbsverhältnisse

Der Begriff der Neuen Selbstständigen meint jene Personen, die durch die Einführung der umfassenden Sozialversicherung durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz (ASRÄG) 1997 neu in die Versicherungspflicht des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) eingegliedert wurden (§2 Abs. 1 Z 4 GSVG). Mit der Bezeichnung „Neue Selbstständige“ werden demnach alle gewerblichen Tätigkeiten, für die keine Gewerbeberechtigung notwendig ist, gefasst (z.B. Vortragende oder PsychotherapeutInnen). Neue Selbstständige unterliegen einem Zielschuldverhältnis, d.h. geschuldet wird der/dem AuftraggeberIn nicht das Bemühen, sondern der Erfolg. Maßgeblich ist hier also nicht die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft, sondern die Erbringung eines vereinbarten Werkes. Kennzeichnende Merkmale dieser neuen Erwerbsform sind:

- Die persönliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit von der/dem AuftraggeberIn.
- Die Tätigkeit muss nicht persönlich ausgeübt werden. Es besteht ein Vertretungsrecht durch Dritte.
- WerkvertragsnehmerInnen sind nicht weisungsgebunden.
- WerkvertragsnehmerInnen müssen eigene unternehmerische Strukturen (Arbeitsräume, Betriebsmittel etc.) bereitstellen.

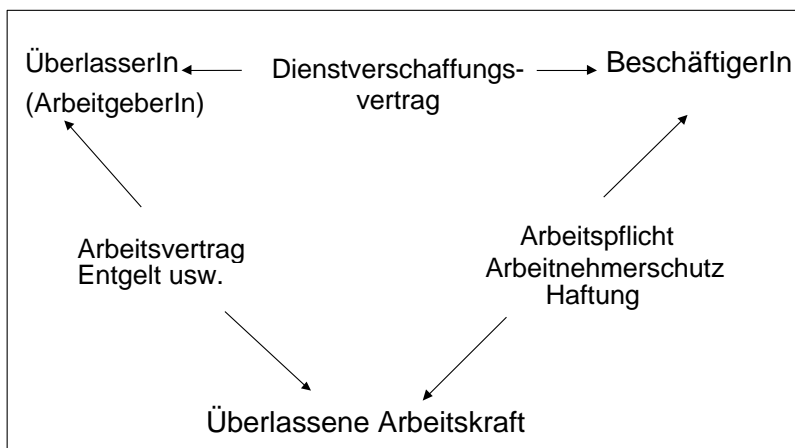
Wie bei freien Dienstverhältnissen kommt auch hier das Arbeitsrecht, das für ArbeitnehmerInnen Geltung hat, nicht zur Anwendung. Sozialversicherungsrechtlich sind neue Selbstständige seit dem Jahr 1998 in die Gewerbliche Sozialversicherung (GSVG) einbezogen. In Abhängigkeit der Höhe des Einkommens besteht eine Pflichtversicherung (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung) oder die Möglichkeit des „opting-in“. Liegt das jährliche Bruttoeinkommen über € 6.453,36 besteht eine Pflichtversicherung. Wird diese Grenze nicht erreicht, kann die Möglichkeit des „opting-in“ in die Kranken- und Unfallversicherung genutzt werden. Eine andere Möglichkeit liegt darin, anzugeben, dass die Versicherungsgrenze erreicht wird, ohne dass dies tatsächlich der Fall ist. Wird rückwirkend festgestellt, dass die Versicherungsgrenze unterschritten wurde, kommt es dennoch nicht zu einer Stornierung der Versicherung, so dass damit eine Integration in die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung erzielt wurde. Wird die neue Selbstständigkeit neben einer anderen Erwerbstätigkeit ausgeübt, liegt die maßgebliche Einkommensgrenze bei € 4.488,25 (Wert für das Jahr 2011). Neue Selbstständige sind nicht in die Arbeitslosenversicherung eingebunden, ebenso besteht aufgrund des Zielschuldverhältnisses keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Leiharbeitsverhältnisse

Der Terminus der Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung beschreibt eine Situation, in welcher ein/e ArbeitgeberIn eine Arbeitskraft beschäftigt, diese jedoch nicht direkt für sich selbst nutzt, sondern einem/einer Dritten auf Dauer gegen Entgelt zur Verfügung stellt.⁴ Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung stellt somit eine Beschäftigungssituation zwischen drei Parteien dar: ÜberlasserIn, überlassener Arbeitskraft und BeschäftigerIn. Deren Verhältnis lässt sich vereinfacht wie in Abbildung 1 abgebildet darstellen.

⁴ Rechtliche Grundlage: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung



Quelle: L&R Sozialforschung, 2011

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen finden sich im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG, in Kraft getreten im Jahr 1988). Die wesentlichen Grundsätze des AÜG lauten:

- Arbeitskräfte dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden (AÜG Art. 1 § 2 Abs 2).
- Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften darf die Arbeitsbedingungen und die Löhne im Beschäftigerunternehmen nicht beeinträchtigen und die Arbeitsplätze nicht gefährden (AÜG Art. 1 § 2 Abs 3).

Hinzuweisen ist, dass der Geltungsbereich des AÜG durch einige Ausnahmen markiert ist. Beispielsweise wird die Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund, ein Land oder eine Gemeinde nicht davon umfasst.

Seit dem Jahr 2002 besteht ein Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, welcher alle ArbeiterInnen, die als überlassene Arbeitskräfte arbeiten, umfasst. Mit dem Kollektivvertrag sind nun Mindestlöhne festgeschrieben, welche an dem Kollektivvertrag für Metall angelehnt sind. Auch wurde die Kündigungsfrist je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit neu geregelt. Zusätzlich wurde zur Entsynchronisierung der Dauer von Beschäftigungs- und Überlassungsverhältnis im Abschnitt IV Z. 3 des Kollektivvertrags eine Behaltefrist von mindestens vier Tagen vereinbart.

Angestellte überlassene Arbeitskräfte werden durch den Rahmenkollektivvertrag für Angestellte erfasst. In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht gelten für überlassene Arbeitskräfte dieselben Bestimmungen wie für andere unselbstständig Beschäftigte.

Standardbeschäftigungsverhältnisse

Unter Standardbeschäftigungsverhältnissen subsumieren wir hier alle unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse, welche voll versichert sind. Das Ausmaß der Arbeitszeit kann zwischen dem Umfang einer Teilzeitbeschäftigung und einer Vollzeitbeschäftigung liegen. Teilzeitarbeit liegt nach § 19 d Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche (40 Wochenstunden) oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (idR. 38,5 pro Woche) im Durchschnitt unterschreitet. Arbeitsrechtlich dürfen Teilzeitbeschäftigte gegenüber vollzeitbeschäftigten

tigten ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden und sie unterliegen der Sozialversicherungspflicht.

Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung stellen die Altersteilzeit und die Elternteilzeit dar. Die Regelung der Altersteilzeit⁵ dient dazu, älteren MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren ohne dabei auf Pensionsbezüge, Arbeitslosenansprüche und Ansprüche von der Krankenkasse verzichten zu müssen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, wurde im Jahr 2004 die Elternteilzeit⁶ eingeführt. Das Recht auf Elternteilzeit besteht für ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und nach einer dreijährigen Beschäftigungsdauer.

8.3 Erläuterungen zum Herkunftskonzept

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird anstelle der Staatsbürgerschaft auf das Kriterium des Migrationshintergrundes abgestellt. Dieses umfasst Personen, die selbst ihren Wohnsitz in ein anderes Land verlegt haben, oder, im Fall der zweiten Generation, Personen, wo dies zumindest auf einen Elternteil zutrifft.

Zur Umsetzung dieses Konzepts im Rahmen der Längsschnittdaten wurde von L&R Sozialforschung ein relativ komplexes Procedere gewählt. Dieses basiert auf mehreren Datenquellen, welche jeweils für sich einen eigenen Betrag zur flächendeckenden Erfassung des Migrationshintergrundes liefern. Zu diesen zählen:

- **Erweiterte Personenrecords des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger mit historischen Einträgen:** Mit diesem Datenbestand wird es möglich, Einbürgerungsprozesse zu verfolgen. Hat eine Person etwa in den letzten Jahren noch eine andere Staatsbürgerschaft als die österreichische gehabt, wird dies in früheren Einträgen sichtbar.
- **PST-Datensätze des AMS mit Staatsbürgerschaftseinträgen auf historischer Basis:** Kommen Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen einer Beschäftigungsbewilligung erstmalig in Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice, so wird im Personenstammdatensatz ein Eintrag zu ihrer Person mit dem Geburtsland vorgenommen. Diese Datensätze werden als historische Datenbestände abgelegt und wurden L&R-Sozialforschung zur Verfügung gestellt.
- **Leistungsbezogene Daten des Arbeitsmarktservice:** Ebenso wie im Fall der Stammdaten können auch die leistungsbezogenen Daten des AMS eine wertvolle Quelle für das Aufspüren von Migrationsbezügen sein.
- **Die Mitversicherten-Datei:** Diese Daten sind besonders in jenen Fällen wertvoll, wo es um die Identifikation von Jugendlichen der zweiten Generation geht. Durch die Angaben der Mitversicherten-Datei erfolgte ein Matching zwischen der Elterngeneration, welche auf Basis der oben angeführten Verfahren auf ihre Herkunft hin untersucht wird, und ihren Kindern, welche in diesen Fällen als Mitversicherte geführt wurden.

⁵ Geregelt im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) Art. 2 § 27

⁶ Geregelt im Mutterschutzgesetz (MSchG) § 15h und § 15i sowie Väter-Karenzgesetz (VKG) § 8 und § 8a