**Judith Derndorfer, Johanna Hofbauer**

# NEUE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH: WAS WIR WISSEN, WAS NICHT UND WIESO CORONA DIE DRINGLICHKEIT EINER SOLIDEN DATENBASIS VERDEUTLICHT

## ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit neuer atypischer Beschäftigung in Österreich. Insbesondere geht es uns darum festzustellen, ob und in welchem Ausmaß neue Beschäftigungsformen in Befragungen erfasst werden. Wir argumentieren, dass neben neuen Beschäftigungschancen auch alte und neue Risiken auftreten, insbesondere Risiken im Bereich der sozialen Absicherung. Vor diesem Hintergrund werten wir den österreichischen Mikrozensus aus, anhand von unterschiedlichen Dimensionen zu neuen Arbeitsformen. Weiters beschäftigen wir uns mit den ungleichen Folgen der Corona-Pandemie auf neue atypisch Beschäftigte. Die wichtigsten Erkenntnisse sind:

- Neue atypische Beschäftigung lässt sich mit herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen nicht quantifizieren.
- Die COVID-19-Krise verdeutlicht Lücken der sozialen Absicherung von neuen atypisch Beschäftigten, insbesondere der neuen Selbstständigen.
- Auch zeigt sich während der Krise die unzureichende Vertretung ihrer Interessen.

## ABSTRACT

This paper examines new atypical employment in Austria. In particular, we aim to determine if and to what extent we can capture this rather new phenomenon in labour force surveys. We argue that in addition to new employment opportunities, old and new risks emerge, in particular concerning the lack of social security. Against this background, we analyse the Austrian Microcensus based on different criteria capturing new forms of work. Furthermore, we address the unequal consequences of the corona pandemic on new atypical workers. The main findings are:

- It is not possible to quantify new atypical workers based on conventional labour force surveys.
- The corona crisis highlights the fact that social protection for new atypical workers is very limited, especially for self-employed.
- And there is a lack of representation of this labour force segment interests.



*Sozialpolitik in Diskussion, Band 23/2021: Seiten 37–46*

# 1 EINLEITUNG

Der Einsatz neuer Technologien, die räumliche Entgrenzung von Arbeit, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, das Aufkommen von Projektarbeitsmodellen und die steigende Bedeutung von solo- und scheinselbstständiger Beschäftigung sind ausgeprägte Zeichen des Strukturwandels von Beschäftigung. Sie tragen zur Entwicklung und Ausweitung von atypischer Beschäftigung bei – einer Form der Beschäftigung, die nicht nur im Rahmen der COVID-19-Krise, aber besonders auch unter diesen Umständen verstärkte Aufmerksamkeit verdient. Denn unter den atypisch Beschäftigten sind nicht nur gut verdienende Online-FreelancerInnen, die auch unter der Bedingung von Ausgangsbeschränkungen weiterarbeiten können. Hier finden sich auch viele Selbstständige, deren Erwerbstätigkeit stark eingeschränkt bzw. gefährdet ist. In der Krise spitzt sich die Problematik unsicherer atypischer Beschäftigung vielfach zu. Dabei zeigen sich die Probleme mangelhafter sozialer Absicherung und fehlender Interessenvertretung besonders deutlich.

Im Folgenden widmen wir uns neuen Formen atypischer Beschäftigung, die in der Literatur und Medienöffentlichkeit oft positiv hervorgehoben werden, als Beispiele für die dynamische Entwicklung der Arbeitswelt und als Symbole für eine Zukunft der Arbeit mit neuen Beschäftigungschancen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Wir haben untersucht, wie wir diese Formen von Beschäftigung empirisch genauer beschreiben können.[1] Dabei stellen wir deutliche Lücken in den verfügbaren Daten fest. Die Probleme dieser Datenlücken sind nicht nur in der Ungleichheitsforschung spürbar, sondern auch im politischen Diskurs, etwa in der Diskussion über neue Instrumente der sozialen Absicherung. Genau diese Fragen sind mit der Corona-Krise virulent geworden.

# 2 WAS IST DAS NEUE AN DER NEUEN ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG?

In der Literatur sind die neuen Formen von Arbeit und Beschäftigung bereits seit einiger Zeit Thema. Bislang fehlt eine einheitliche Definition, die neue atypische Beschäftigung klar von bereits früher existierenden Formen unterscheidet. Vor allem internationale Organisationen wie die International Labour Organization (ILO), die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und Eurofound haben sich umfassend mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt und eine Vielzahl von Berichten zu diesem Thema veröffentlicht.

Unter alter atypischer Beschäftigung werden alle Abweichungen von einer herkömmlichen unbefristeten Vollzeitstelle zusammengefasst. Die ILO (2016) definiert nicht standardmäßige Beschäftigung entlang von vier Dimensionen (befristete Beschäftigung, unterschiedliche Ausprägungen von Teilzeitarbeit, multiple ArbeitgeberInnen und Scheinselbstständigkeit). Diese Beschäftigungsformen können, müssen aber nicht mit prekären Arbeitsbedingungen verbunden sein. Die Begriffseinordnung von neuen Arbeitsformen nehmen unter anderem die OECD und Eurofound vor. Als neue Arbeitsformen versteht die OECD (2019) unter anderem Plattformarbeit, Beschäftigung mit sehr kurzer Befristung (0–3 Monate), Verträge ohne geregelte Arbeitszeit oder unvorhersehbaren Arbeitsstunden (Arbeit auf Abruf oder Zero-Hours-Verträge) und Arbeit auf eigene Rechnung (vor allem Solo-Selbstständige). Weiters werden oftmals Beschäftigte mit

1 Diese Untersuchung wurde im Rahmen von zwei Projekten am Forschungsinstitut Economics of Inequality (INEQ) durchgeführt, gefördert vom Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die Wirtschaftsuniversität Wien, sowie vom AMS Österreich (Bundesgeschäftsstelle): https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13262.

einer im Vergleich zu Standardbeschäftigung geringeren sozialen Absicherung dazugezählt: beispielsweise Scheinselbstständige, die im Gegensatz zu herkömmlichen Selbstständigen kaum unternehmerisches Risiko eingehen, um potenziell hohe Gewinne zu erwirtschaften.

Den bisher umfassendsten Versuch, die neuen Beschäftigungsformen europaweit systematisch zu erfassen, unternahm Eurofound (2015) mit der Studie New forms of employment. Eine klare Trennlinie zwischen alt und neu lässt sich auch nach den Erkenntnissen dieser Institution kaum ziehen, insbesondere weil gewisse Arbeitsformen in manchen Ländern bereits etabliert sind, während sie in anderen Ländern eher neue Phänomene darstellen. Folgende Ausprägungen können laut Eurofound (2015) jedenfalls zu den neuen Beschäftigungsformen gezählt werden: jegliche Abweichung von typischen Eins-zu-eins-Arbeitsverhältnissen (ein/eine ArbeitnehmerIn hat einen/eine ArbeitgeberIn), unterbrochene, unregelmäßige und unkonventionelle befristete Jobs, Vernetzung von Selbstständigen (insbesondere FreelancerInnen) und KMUs, z. B. in Coworking-Spaces und Kooperativen. Coworking-Spaces, die vorrangig von (Solo-)Selbstständigen, FreelancerInnen und EPUs benutzt werden, bieten zwar eine räumliche Infrastruktur, ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze und Kontaktmöglichkeiten zu anderen NutzerInnen. Sie bieten aber weder einen arbeitsrechtlichen Status noch die Sicherheiten einer abhängigen Beschäftigung. Zusätzlich führt Eurofound (2015) weitere Merkmale an, die auf neue Beschäftigungsformen zutreffen können, beispielsweise unkonventionelle Arbeitsplätze, d. h. ortsungebundene Tätigkeiten, die von zu Hause oder von überall verrichtet werden können, und den vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

## 3 WIE VERBREITET IST NEUE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH?

Um die Frage zu klären, inwiefern sich neue Beschäftigungsformen in den statistischen Erhebungen abzeichnen, werteten wir den österreichischen Mikrozensus und das dazugehörige Ad-hoc-Modul zum Thema „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung" des Jahres 2015 (vgl. Statistik Austria 2016) aus. Basierend auf den Klassifikationen, die von der ILO (2016) und Eurofound (2015) ausgearbeitet wurden, wollen wir im Rahmen unserer Auswertungen möglichst viele Dimensionen der oben aufgezählten neuen Beschäftigungsformen analysieren. Tabelle 1 zeigt, welche Dimensionen wir mithilfe des Mikrozensus näher untersucht haben, um neuere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufzuspüren. Viele relevante Ausprägungen von neuen atypischen Beschäftigungsformen, wie z. B. die sozialversicherungsrechtliche Absicherung, lassen sich mit der Arbeitskräfteerhebung nicht untersuchen. Es muss auch angemerkt werden, dass keine dieser Ausprägungen als Reinform verstanden werden kann. Wie später genauer ausgeführt wird, ist es oft schwierig, zwischen schon lang verbreiteten Beschäftigungsformen in gewissen Branchen und neuen Beschäftigungsformen zu differenzieren. Nichtsdestotrotz soll die Auswertung aufzeigen, was wir von herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen ableiten können und welche Fragen mangels Daten unbeantwortet bleiben.



Sozialpolitik in Diskussion, Band 23/2021: Seiten 37–46

**Tabelle 1: Dimensionen der neuen atypischen Beschäftigung**

| Dimension | Standard-beschäftigung | Neue atypische Beschäftigung | Charakteristika |
|---|---|---|---|
| **Beziehung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn** | Eins-zu-eins-Beschäftigungs-verhältnis | Mehrfach-beschäftigungen | Eins-zu-viele-Beziehung |
| **Ort** | Typischer Arbeitsort (z. B. im Betrieb) | Arbeitsort zu Hause | Atypischer Arbeitsort |
| **Arbeitsablauf** | Ununterbrochene Arbeit | Lange, unbezahlte Pausen | Unterbrochene Arbeit |
| | 5-Tage-Woche | 6- bis 7-Tage-Woche | Entgrenzung der Arbeit |
| **Vertrag** | Unbefristeter Vertrag | Sehr kurze, befristete Verträge (0–3 Monate) | Kurzfristige Beschäftigung |

Quelle: Adaptiert von ILO (2016) und Eurofound (2015)

Die Auswertung des Mikrozensus deutet darauf hin, dass neue atypische Beschäftigungsformen auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eine Rolle spielen: Etwa 6 % aller Beschäftigten haben mehr als einen/eine ArbeitgeberIn. Die eigenen vier Wände als Hauptarbeitsort sind vor allem bei Solo-Selbstständigen verbreitet. Rund ein Viertel der Selbstständigen ohne ArbeitnehmerInnen arbeitet ausschließlich von zu Hause. 3 % aller Beschäftigten (ohne LandwirtInnen) arbeiten sieben Tage die Woche. Hier sind vor allem Selbstständige mit ArbeitnehmerInnen (21 %) betroffen, aber auch Solo-Selbstständige arbeiten vermehrt am Wochenende (13 %). Die Entgrenzung der Arbeitszeit lässt sich auch anhand der unterbrochenen Dienste untersuchen. Hier finden wir, dass etwa 12 % aller Beschäftigten lange unbezahlte Pausen während ihres Arbeitstages aufweisen. Solo-Selbstständige sind im Schnitt am öftesten von fragmentierten Arbeitstagen betroffen (19 %).

Des Weiteren untersuchten wir die Ausprägungen von Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck, um Aufschluss über das Ausmaß und die Formen zeitlicher Entgrenzung zu erlangen, die eine wesentliche Dimension neuer atypischer Beschäftigung bildet. Für die Beurteilung zeitlicher Flexibilisierung ist nicht nur das quantitative Ausmaß wichtig, sondern vor allem auch, welche Interessen hinter der Flexibilisierung stehen. Wenn die Flexibilisierung auf Betreiben der ArbeitgeberInnenseite vorgenommen wird, kann das Ziel eine höhere Abschöpfung der Arbeitskraft sein, d. h. eine Intensivierung von Arbeit, die zu erhöhtem Zeitdruck für Arbeitskräfte führt. Wenn die Arbeitskräfte aber selbst nach der Flexibilisierung ihrer Arbeit trachten, steht der Gewinn zeitlicher Spielräume im Vordergrund, d. h., Beschäftigte gewinnen Autonomie bei der zeitlichen Organisation ihrer Erwerbsarbeit. Die Daten deuten insgesamt darauf hin, dass Flexibilisierung ein weniger verbreitetes Phänomen ist, denn immerhin die Hälfte der Beschäftigten hat vorgegebene Arbeitszeiten. Nur ein Fünftel der Arbeitskräfte kann Anfang und Ende ihres Arbeitstags selbst festlegen. Selbstständige haben erwartungsgemäß mehr Spielraum bei der Festlegung von Arbeitszeiten (rund 70 %). Jedoch gibt es auch Selbstständige, die fix vorgegebene Arbeitszeiten haben (12 %) und/oder weder Inhalte noch Reihenfolge der Tätigkeit bestimmen können (9 %). Dies könnten eventuell Anzeichen für Scheinselbstständigkeit sein, die vor allem unter den Solo-Selbstständigen verbreitet sein könnte. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass Männer zu höheren Anteilen selbstständig sind und daher mehr Autonomie bei der

Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Auch wer von zu Hause arbeitet, hat mehr Gestaltungsspielraum. Das heißt aber nicht, dass Arbeit im Homeoffice zwangsläufig den Zeitdruck reduziert, im Gegenteil. Hier sticht wieder die Situation der Selbstständigen hervor. Der Anteil jener Beschäftigten, die angeben, unter hohem Zeitdruck zu arbeiten, ist unter Selbstständigen besonders hoch (47 % gegenüber 40 % der übrigen Beschäftigten). Beschäftigte mit langen unbezahlten Pausen stehen ebenfalls öfter unter Zeitdruck.

# 4 DATENLÜCKE

Die durchgeführte quantitative Analyse zeigt, dass es mit den herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen kaum möglich ist, neue atypische Beschäftigung aussagekräftig zu erfassen. Einige Anhaltspunkte finden sich im Mikrozensus, wie in den von uns analysierten Dimensionen. Oft sind die Fallzahlen aber zu gering, um ein besseres Bild der Beschäftigungssituation zu erhalten. So ist es nicht möglich, gewisse Ausprägungen von neuer atypischer Beschäftigung nach Branchen oder Berufen auszuwerten, um beispielsweise TaxifahrerInnen von Uber-FahrerInnen zu unterscheiden. Zusätzlich wäre es essenziell zu wissen, wer die neuen atypisch Beschäftigten genau sind, welche Gruppen die Chancen der neuen Beschäftigungsformen nutzen können und welche Personen eher von den Risiken betroffen sind. Jenseits der geringen Fallzahlen fehlt es in den herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen auch an weiteren Merkmalen, um neue von alten Beschäftigungsformen unterscheiden zu können.

## 4.1 Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

So wird Mehrfachbeschäftigung als ein Anhaltspunkt für neue atypische Beschäftigung genannt. Im Mikrozensus werden aber Personen lediglich nach ihrer Erst- und Zweitbeschäftigung gefragt. Dies spiegelt oft nicht die Realität von neuen atypisch Beschäftigten wider, die teils mehr als zwei verschiedenen Beschäftigungen nachgehen und/oder sehr viele AuftraggeberInnen haben (etwa in Form von plattformvermittelten Microtasks). Eine Mehrfachbeschäftigung liefert zwar Angaben darüber, wie viele Menschen in Österreich mehr als einer Tätigkeit nachgehen, es fehlen aber weitere relevante Information, um hier auf neue Beschäftigungsformen schließen zu können. So werden kleine und unregelmäßige Aufträge im Mikrozensus nicht erhoben.

## 4.2 Arbeitszeit und Arbeitsort

Auch unbezahlte lange Pausen sind kein Alleinstellungsmerkmal von neuer atypischer Beschäftigung. Pausen und Wartezeiten von mindestens einer Stunde kennzeichnen den Arbeitsalltag von Lehrkräften ebenso wie von Personen im Handel, Hotel- oder Gastgewerbe. Bei diesen branchenspezifischen Wartezeiten handelt es sich somit nicht um ein neues Phänomen. Anders ist das bei neuer atypischer Beschäftigung, die über Plattformen vermittelt wird. Standing (2016) spricht hier von „work-for-labour", das heißt von einem Problem unbezahlter Arbeit, weil Teile des Zeitaufwands oder Pausen, die integraler Teil der Arbeitsorganisation durch Plattformen sind, nicht entlohnt werden – man denke etwa an Zeiten für die Job- bzw. Auftragssuche oder an Wartezeiten auf Angebote für Jobs (vgl. Wood et al. 2019).

Für die Abgrenzung zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung ist auch das Merkmal „Arbeitsort" unzureichend. Selbstständige Beschäftigung hat auch früher schon zu Hause stattgefunden. Um neue Formen der Selbstständigkeit zu erfassen, bräuchte man neben Angaben zum Arbeitsort weitere Indikatoren, wie beispielsweise die Art der Tätigkeit, die Form der Beauftragung oder die Höhe und Regelmäßigkeit der Bezahlung. Das Gleiche gilt für Erwerbstätige, die sechs oder sieben Tage in der Woche arbeiten. Auch hier müsste man Angaben über die Umstände der Beschäftigung, Arbeitsorganisation oder Einkommenshöhe einbeziehen, um zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung unterscheiden zu können.

## 4.3 Soziale Absicherung und Unsicherheiten von neuen atypisch Beschäftigten

Die OECD (2019) definiert neue Arbeitsformen ebenso durch die oft schlechte oder fehlende soziale Absicherung der Beschäftigten. Für eine verteilungstheoretische Analyse bräuchte man daher Daten über den Versicherungsstatus der Beschäftigten. Vor allem für Selbstständige ist dies relevant, da es in Österreich beispielsweise nicht verpflichtend ist, in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. Generell könnten Versicherungsdaten hier Abhilfe schaffen, jedoch ist anzunehmen, dass nicht jede Tätigkeit, die in die Kategorie neue atypische Beschäftigung fällt, auch in den offiziellen Daten erscheint, weil nicht jeder kleine Nebenverdienst auch versteuert wird. Eine Alternative dazu wäre, die Personen selbst nach ihrer sozialen Absicherung (im Falle von Alter, Krankheit oder Unfall) zu befragen. Es gilt auch zu unterscheiden, ob jemand einer regulären unselbstständigen Beschäftigung nachgeht und sich mit kleinteiligeren Jobs und Aufträgen etwas dazuverdient oder ob ein Großteil oder das gesamte Einkommen durch neue atypische Beschäftigungen lukriert wird. Es kann daher sein, dass jemand zumindest ein Mindestmaß an sozialer Absicherung durch eine unselbstständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze erfährt. Darüber hinaus sollte die langfristige Auswirkung von neuen, oft unsicheren Arbeitsverhältnissen mit geringer Entlohnung auf das Lebenseinkommen und folglich auf die Pensionshöhe mitgedacht werden. Mayrhuber (2017) zeigt in ihrer Auswertung auf, wie sich Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktion auf Lebenseinkommen und Pensionshöhe von Frauen auswirken, und findet dabei beachtliche Einkommenseinbußen. Abgesehen von der oft fehlenden sozialen Absicherung und geringeren Versicherungsjahren sind neue Beschäftigungsformen auch mit Ungewissheiten bezüglich Arbeitsstunden, Arbeitsaufträgen und folglich Einkommen verbunden (vgl. Abraham et al. 2018). Auch diese Unsicherheit ließe sich durch gezielte Fragen abbilden.

Es zeigt sich also, dass es nicht trivial ist, oben beschriebene Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erfassen. Dazu bedürfte es einer Erweiterung der Arbeitskräfteerhebung – etwa auch zur Frage, ob Tätigkeiten durch eine Plattform vermittelt wurden, oder zur sozialen Absicherung der Befragten. Aufgrund der Länge der bestehenden Erhebungen ist es in unmittelbarer Zukunft nicht vorgesehen, weitere Fragen zu inkludieren. Deswegen scheint es zielführender zu sein, eine gesonderte Erhebung zu bestellen, um die Chancen und Risiken von neuen atypisch Beschäftigten zu erfassen. Dass eine differenziertere Erfassung wichtig ist und es mehr belastbares Datenmaterial braucht, zeigt sich nicht zuletzt im Zusammenhang mit Policy-Fragen wie anlässlich der Corona-Krise. Im folgenden Teil widmen wir uns insbesondere den (Solo-)Selbstständigen. Diese sind häufiger als Unselbstständige den neuen atypisch Beschäftigten zuzuordnen und haben als Selbstständige eine geringere soziale Absicherung, die sich in Krisenzeiten als besonders wichtig erweist.



Sozialpolitik in Diskussion, Band 23/2021: Seiten 37–46

# 5 NEUE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND CORONA

Krisen wirken oft wie ein Brennglas und rücken gesellschaftliche Ungleichheiten, die auch schon in Vorkrisenzeiten existierten, in den Fokus. Auch die Corona-Krise verdeutlicht problematische sozioökonomische Schieflagen. Dabei fällt die wirtschaftliche und soziale Vulnerabilität unter neuen atypisch Beschäftigten auf. Mangels einer soliden Datenbasis können wir keine differenzierte Einschätzung der Situation treffen. Immerhin erlaubt unsere Untersuchung aber begründete Vermutungen darüber, wie neue atypisch Beschäftigte durch die Corona-Krise betroffen sein können.

## 5.1 Unterschiedliche Betroffenheit von neuen atypisch Beschäftigten in der Corona-Krise

Einer der Faktoren von Bedeutung sind die räumlichen und materiellen Arbeitsumstände. Die Corona-Ausgangsbeschränkungen wirken sich beispielsweise weniger auf Personen aus, die ortsunabhängig arbeiten können und wenig in persona Kontakt mit Kundinnen und Kunden haben, wie etwa FreelancerInnen oder CrowdworkerInnen. Abhängig vom Tätigkeitsprofil kann sich die Auftragslage für FreelancerInnen sogar verbessern, weil sich ein Teil der wirtschaftlichen Aktivität ins Internet verschoben hat. Auch bei Beschäftigten, die ortsabhängig arbeiten – darunter fallen u. a. EssenszustellerInnen, Uber-FahrerInnen und plattformvermittelte Reinigungskräfte –, muss man wieder unterscheiden. Im Bereich der Essenszustellungen bestehen auch in Zeiten von geschlossenen Restaurants Verdienstmöglichkeiten. Jedoch berichten ZustellerInnen von geringeren Einkommen, da die Corona-Regeln bedingen, Lieferungen mit möglichst geringem Kontakt abzuwickeln, was sich negativ auf das Trinkgeld auswirkt (vgl. Sulzbacher 2020). So kommt es trotz erhöhter Nachfrage zu Einkommenseinbußen für die ZustellerInnen. Auch Uber-Fahrten werden nach wie vor, wenn auch auf deutlich geringerem Niveau, nachgefragt. Zur geringeren Auslastung kommt bei Tätigkeiten im Kontakt mit Kundinnen und Kunden die Gefahr einer Ansteckung mit COVID-19 hinzu.

Als letzte Gruppe sind jene zu nennen, die ortsabhängige Arbeiten mit vermehrtem Kontakt zu Kundinnen und Kunden nachgehen. So ist anzunehmen, dass plattformvermittelte Reinigungsjobs in privaten Haushalten öfters wegfallen, um den Kontakt mit haushaltsfremden Personen (vor allem in Innenräumen) auf ein Minimum zu reduzieren. Werden ortsabhängige Tätigkeiten im Kontakt zu Kundinnen und Kunden hingegen weiterhin durchgeführt, besteht wiederum ein Infektionsrisiko.

## 5.2 Soziale Absicherung im Krankheitsfall

Durch die Corona-Krise rücken die Risiken der neuen atypisch Beschäftigten in den Vordergrund. Ein zentraler Punkt ist hierbei die soziale Absicherung im Krankheitsfall und bei Wegfall von Verdienstmöglichkeiten. Eine (COVID-19-)Erkrankung, die auch mehrere Wochen dauern kann, bedingt teils große finanzielle Schwierigkeiten und Einkommensverluste für neue atypisch Beschäftigte, sofern sie nicht fest angestellt sind. Positiv anzumerken ist, dass freie DienstnehmerInnen in Österreich grundsätzlich sozialversichert sind und auch Anspruch auf Krankengeld ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit haben. Dieser Anspruch beläuft sich zuerst auf 50 % und ab dem 43. Tag auf 60 % der Bemessungsgrundlage (Österreichische Gesundheitskasse o. J.). Problematisch hierbei ist vor allem die geringe Grundvergütung (wie beispielsweise im Bereich



Sozialpolitik in Diskussion, Band 23/2021: Seiten 37–46

der Essenszustellung), die ein sehr geringes Krankengeld bedeutet. Selbstständig Erwerbstätige haben nur im Falle einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen Anspruch auf Unterstützungsleistungen. Es gibt die Möglichkeit, freiwillig eine Zusatzversicherung abzuschließen, um schon ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld zu bekommen (Wirtschaftskammer Österreich 2020a). Der Mindestbeitrag der Zusatzversicherung ist aber erheblich, er beläuft sich auf monatlich € 30,77 (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen o. J. a). Es ist daher anzunehmen, dass nur ein sehr geringer Anteil der neuen atypisch Beschäftigten diese Zusatzversicherung abschließt. Erschwerend kommt durch Corona hinzu, dass Quarantänemaßnahmen, sofern nicht von zu Hause aus gearbeitet werden kann, zu einem Verdienstausfall führen.

## 5.3 Soziale Absicherung bei Einkommensentgang bzw. Arbeitslosigkeit

Abgesehen von den krankheitsbedingten Folgen verdeutlicht die Krise auch die geringe soziale Absicherung im Fall von fehlenden Aufträgen oder Arbeitslosigkeit. Da neue atypische Beschäftigung vor allem (Solo-)Selbstständige betrifft, greifen wohlfahrtsstaatliche Absicherungsmechanismen wie Kurzarbeit und Arbeitslosengeld nicht. Für Selbstständige besteht derzeit keine Pflicht, in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. Zwar gibt es die Möglichkeit, sich freiwillig bei der Arbeitslosenversicherung zu versichern, dies wird jedoch kaum in Anspruch genommen. Die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung können Selbstständige nur innerhalb der ersten sechs Monate nach Aufnahme ihrer Tätigkeit wahrnehmen. Andernfalls besteht erst nach acht Jahren wieder die Option, in die freiwillige Arbeitslosenversicherung einzutreten. Gleichzeitig kann man erst acht Jahre nach Beginn der Beitragsleistung wieder aus der Arbeitslosenversicherung austreten. Wird dies nicht gemacht, ist man weitere acht Jahre gegen Arbeitslosigkeit versichert (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen o. J. b). Als Sicherheitsnetz für Selbstständige in der Krise wurde von der Bundesregierung ein Härtefall-Fonds ins Leben gerufen. In der ersten Phase der Corona-Maßnahmen waren aber Selbstständige mit Einkünften aus einer unselbstständigen Tätigkeit nicht eingebunden. Damit hat man einen wichtigen Teil der selbstständig Erwerbstätigen in Österreich von jenen Maßnahmen ausgeschlossen. Erst nach einer Phase der Nachschärfung wurde auch jener Gruppe ein Anspruch auf Unterstützungsleistungen gewährt.

## 5.4 Mangelnde Interessenvertretung und langfristige Auswirkung auf Frauen

Abseits von der fehlenden bzw. ungleichen Absicherung von Erwerbstätigen offenbart die Krise auch weitere Problemlagen und soziale Folgen. Erstens besteht eine Lücke bei der Interessenvertretung von (Solo-)Selbstständigen, WerkvertragsnehmerInnen, freien DienstnehmerInnen und KleinstunternehmerInnen. 60 % der UnternehmerInnen sind Ein-Personen-Unternehmen (EPUs), sie sind somit auch die größte Gruppe in der Wirtschaftskammer (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2020b). Jedoch fühlen sich diese nicht unbedingt von der Wirtschaftskammer vertreten. Infolge der Corona-Krise gründete Sonja Lauterbach auf Facebook eine Gruppe mit dem Namen „EPU Österreich", um den Anliegen der EPUs Gehör in der Politik zu verschaffen. Diese Gruppe mit rund 9.000 Mitgliedern (Stand 25. 11. 2020) hat einen Bedarf an gemeinsamer Interessenpolitik. Andere atypisch Beschäftigte, wie WerkvertragsnehmerInnen und freie DienstnehmerInnen, können sich mit rechtlichen Fragen an die Flexpower-Beratung des Österreichischen Gewerkschaftsbunds und an die Arbeiterkammer Wien wenden. Auch der Widerstand gegen Gründungen von Betriebsräten bei plattformorganisierten Unternehmen zeigt die

Schwierigkeit von gewerkschaftlicher Organisierung von neuen atypisch Beschäftigten auf. Zweitens haben die Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Krise auch nachgelagerte Effekte auf Frauen. Durch die Schulschließungen (bzw. den Unterrichtsentfall an Schulen) verlagern sich die Betreuungspflichten in den privaten Haushalt, wo insbesondere Mütter den Großteil der Kinderbetreuung übernehmen. Aus Studien in Deutschland wissen wir, dass Frauen aufgrund der Corona-Krise häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020). Es ist daher anzunehmen, dass auch in Österreich eher Frauen ihre Arbeitsstunden zurückfahren. Frauen mit Betreuungspflichten könnten aufgrund des erhöhten Betreuungsaufwands Freelance-Aufträge zurückstellen oder verlieren. Diese Tendenz zur Limitierung weiblicher Erwerbstätigkeit kann sich langfristig negativ auf die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern auswirken (siehe auch Foissner et al. in diesem Band).

## 6 FAZIT

Neue Formen von Arbeit und Beschäftigung bieten Chancen für Beschäftigungswachstum und Beschäftigungsqualität, etwa erweiterte Handlungsspielräume und zeitliche Flexibilität. Zugleich sind mit diesen neuen Jobs auch Herausforderungen verbunden, die vielfach mit den vier typischen Problemen atypischer Beschäftigung verbunden sind: mit mangelnder Beschäftigungsstabilität, unzureichender Entlohnung, mangelnder Planbarkeit von Arbeitszeiten und damit mangelnder Planbarkeit der gesamten Lebensführung. Aus der Literatur und unserer eigenen statistischen Auswertung wissen wir, dass neue atypische Beschäftigung ein Phänomen mit unterschiedlichen Ausprägungen ist. Entsprechend verschiedenartig gestalten sich die Probleme, die wiederum von Menschen mit unterschiedlichen Ausgangssituationen und Ressourcen bewältigt werden müssen. Auch wissen wir, dass die derzeitigen quantitativen Erhebungen dieses Phänomen unzureichend erfassen und dass sie die Problemgruppen nicht genau genug identifizieren. Um diese Beschäftigungsgruppen in Krisen – wie der Corona-Krise – zielführend unterstützen zu können, braucht es aber ein fundiertes Wissen darüber, welche Beschäftigungsgruppe wie stark betroffen ist. Was allerdings jetzt die Corona-Krise bereits verdeutlicht hat, ist die fehlende bzw. unzureichende soziale Absicherung für neue atypisch Beschäftigte. In Zeiten von zunehmender Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt ist es wichtig, diese Beschäftigtengruppe stärker in wohlfahrtstaatliche Absicherungsmechanismen mit einzubeziehen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung effektiver sozialrechtlicher und -politischer Regelungen bzw. Maßnahmen ist aber eine detaillierte Erfassung der Situation neuer atypischer Beschäftigung, das heißt eine entsprechend solide Datenbasis. Diese könnte durch spezifische Erhebungen geschaffen werden.

## BIBLIOGRAFIE

*Abraham*, Katharine, John C. *Haltiwanger*, Kristin *Sandusky* and James R. *Spletzer* (2018), Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues, in: NBER Working Paper No. 24950, Cambridge, Ma: National Bureau of Economic Research.

*Eurofound* (2015), New forms of employment, Luxembourg.

*ILO* (2016), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, Genf.

*Kohlrausch*, Bettina und Aline *Zucco* (2020), Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, in: WSI Policy Brief Nr. 40.

*Mayrhuber*, Christine (2017), Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen, Wien: WIFO.

*OECD* (2019), The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019, Paris.

Österreichische Gesundheitskasse (o. J.), Wie hoch ist mein Krankengeld?; https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.837692&portal=oegkwportal (Abruf am 27. 7. 2020).

*Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen* (o. J. a), Krankengeld; https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816735&portal=svsportal (Abruf am 27. 11. 2020).

*Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen* (o. J. b), Arbeitslosenversicherung für Gewerbetreibende und Neue Selbständige; https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816653 (Abruf am 27. 7. 2020).

*Standing*, Guy (2016), The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay, London.

*Statistik Austria* (2016), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung – Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung", Wien.

*Sulzbacher, Markus* (2020), Mjam-Zusteller organisieren sich für bessere Arbeitsbedingungen, DerStandard.at, 20. Juli 2020; https://www.derstandard.at/story/2000118855366/mjam-zustellerorganisieren-sichfuer-bessere-arbeitsbedingungen (Abruf am 27. 11. 2020).

*Wirtschaftskammer Österreich* (2020a), Unterstützungsleistung für Selbständige: Anspruchsvoraussetzung – Dauer – Höhe – Antragstellung; https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/unterstuetzungsleistung-fuer-selbstaendige.html (Abruf am 27. 11. 2020).

*Wirtschaftskammer Österreich* (2020b), Factsheet EPU 2020; https://www.wko.at/service/netzwerke/epu-factsheet-2020.pdf (Abruf am 27. 7. 2020).

*Wood*, Alex J., Mark *Graham*, Vili *Lehdonvirta* and Isis *Hjorth* (2019), Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy, in: Sociology, Vol. 53(5), 931-950; https://doi.org/10.1177/0038038519828906.