

Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA

**Zusammenfassung der Ergebnisse zum Bericht
„Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien“**

Wien, April 2006

Eine Studie im Auftrag der MA27 in Kooperation mit dem WAFF

Isabella Kaupa, Christina Kien, Thomas Kreiml, Andreas Riesenfelder, Karin Steiner, Maria Weber, Petra Wetzel

Projektleitung: L&R Sozialforschung



L&R SOZIALFORSCHUNG
Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1
Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0
Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9
E-mail: office@lrsocialresearch.at
www.lrsocialresearch.at



abif - Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
A-1040 Wien, Wiedner Hauptstr. 39/2/11a
Tel: +43 (1) 522 48 73
Fax: +43 (1) 522 65 77
E-mail: steiner@abif.at
www.abif.at



SORA
Institute for Social Research and Analysis
A-1150 Wien, Linke Wienzeile 246
Tel: +43 (1) 585 33 44
Fax: +43 (1) 585 33 44 - 55
E-mail: office@sora.at
www.sora.at

Inhalt

1	Hintergrund der Studie	3
2	Methodische Vorgehensweise	3
3	Überblick zur quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen	4
4	Arbeitsmarktlagen von Personen mit Neuen Erwerbsformen	6
5	Motive zur Aufnahme einer Neuen Erwerbsform	8
6	Finanzielle Situation von Personen mit Neuen Erwerbsformen	9
7	Arbeitszufriedenheit von Personen mit Neuen Erwerbsformen	12
8	Arbeitsbelastungen von Personen mit Neuen Erwerbsformen	13
9	Vergleichender Überblick der Neuen Erwerbsformen in Wien und Österreich	14
10	Typologie Neuer Erwerbsformen	16
11	Exkurs: Qualifikationsniveaus und Neue Erwerbsformen	19
11.1	Formales Qualifikationsniveau	19
11.2	Weiterbildung	21
11.3	Ausbildungsniveau und prekäre Beschäftigung	22
12	Neue Erwerbsformen aus Sicht der Wiener Unternehmen	24

1 Hintergrund der Studie

Erwerbsarbeit unterliegt in den letzten Dekaden vermehrten quantitativen und qualitativen Veränderungen. Neben dem anhaltenden Problem der Erwerbslosigkeit zeichnet sich eine zunehmende „Entgrenzung der Arbeit“ bzw. ein Bedeutungsverlust des so genannten Normalarbeitsverhältnisses ab. Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regelmäßigem Einkommen und Bestandschutzgarantien sowie einer häufig damit verbundenen (über-)betrieblichen Interessensvertretung haben in den letzten Jahren zu Gunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren. Diese Abweichungen beziehen sich wesentlich auf die Arbeitszeit, die Kontinuität des Arbeitseinsatzes, den Arbeitsort sowie deren arbeits- und sozialrechtliche Verankerung. Dieser Prozess der Erosion von Normalarbeitsverhältnissen birgt eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnet aber auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Im Rahmen der hier vorliegenden Studie wurden Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse, Neue Selbstständigkeit (Werkvertrag) und die Arbeitskräfteüberlassung hinsichtlich einer Reihe von Fragestellungen untersucht. Somit liegen erstmals empirisch gesicherte quantitative und tiefere qualitative Daten für diese Erwerbsformen in Wien vor.

2 Methodische Vorgehensweise

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde ein Multimethodenansatz basierend auf Längsschnittanalysen von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, repräsentativen fernmündlichen Interviews mit Beschäftigten und Fallstudien basierend auf Interviews mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen angewandt.

Aufbauend auf komplexen Datenaufbereitungsschritten konnten mithilfe der Längsschnittanalyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger unter anderem Aussagen über soziodemographische Merkmale, Arbeitsmarktlagen sowie Einkommenssituation, Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten getroffen werden.

Zur Ergänzung der quantitativen Auswertung der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger diente eine telefonische Repräsentativerhebung¹ von 806 in Wien in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten. Die subjektive Sicht auf Arbeits- und Lebenssituation, Arbeitszufriedenheit und -belastungen sowie Karriereverläufe und

¹ Es wurde eine disproportionale Stichprobe gezogen, d.h. dass gemessen an der Gesamtheit aller Erwerbstätigen eigentlich kleine Gruppen – wie Neue Selbstständige und EPU's überproportional Eingang in die Stichprobe gefunden haben. Es wurden 200 Teilzeitbeschäftigte und von den übrigen Neuen Erwerbsformen jeweils 150 Personen befragt.

berufliche Perspektiven der Erwerbstätigen wurde mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben.

Die Fallstudien – befragt wurden Personalverantwortliche sowie jeweils zwei bis drei Neue Erwerbstätige von acht in Wien ansässigen Unternehmen – dienten einerseits der Bereicherung und der Veranschaulichung der quantitativen Auswertungen über die Lebens- und Arbeitssituation von Neuen Erwerbstätigen und andererseits der Erfassung von bisherigen Erfahrungen und zukünftigen Plänen mit Neuen Erwerbsformen aus der Sicht der Personalverantwortlichen.

Zusätzlich flossen in die Diskussion Ergebnisse aus einer quantitativen Befragung von 1.000 Wiener Personalverantwortlichen über die Beschäftigung von Neuen Erwerbstätigen ein.

3 Überblick zur quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen

Teilzeitbeschäftigung kommt vom Umfang her der weitaus größte Stellenwert unter den Neuen Erwerbsformen zu. So belief sich in Wien im Jahr 2003² die Teilzeitquote von Frauen auf 26,9%, jene der Männer auf 6,3% (inklusive geringfügiger Beschäftigung als Sonderform der Teilzeit). In absoluten Zahlen sind dies 81.200 Frauen und 21.000 Männer (insgesamt 102.300 Personen inklusive geringfügiger Beschäftigung). Charakteristisch für die Bundeshauptstadt ist, dass die Anzahl teilzeitbeschäftigter Männer in den letzten fünf Jahren weitestgehend konstant blieb.

Die Zahl **geringfügig Beschäftigter** in Wien belief sich im Jahr 2005 auf 19.449 Männer und 29.688 Frauen. Geringfügig Beschäftigte sind deutlich älter als Freie DienstnehmerInnen und ZeitarbeiterInnen, hingegen deutlich jünger als Neue Selbstständige und Personen mit Standardbeschäftigung. Der Anteil von ausländischen StaatsbürgerInnen unter den geringfügig Beschäftigten aus den NMS10 und anderen Staaten fällt in Wien höher aus als im gesamten Bundesgebiet und übertrifft auch deutlich ähnliche Tendenzen im Zusammenhang mit Standarderwerbsverhältnissen.

Freie DienstnehmerInnen bilden die drittgrößte Gruppe der Neuen Erwerbsformen. In der Bundeshauptstadt war im Jahr 2005 eine Zahl von 6.595 männlichen Freien Dienstnehmern und 5.987 weiblichen Freien Dienstnehmerinnen beschäftigt. Personen aus dieser Erwerbsgruppe weisen neben ZeitarbeiterInnen das vergleichsweise geringste Durchschnittsalter auf. Der Anteil von Freien DienstnehmerInnen aus den Neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union erwies sich in den letzten Jahren zwar als relativ gering, hatte aber eine Zunahme um mehr als 100% zu verzeichnen.

Arbeitskräfteüberlassung stellt die viertgrößte Gruppe unter den Neuen Erwerbsformen. In Wien stieg die Anzahl der ZeitarbeiterInnen im Vergleichszeitraum 1998 bis 2005 um 81% auf 10.314 Personen. Parallel zur steigenden Zahl der ZeitarbeiterInnen

² Die zum Zeitpunkt der Auswertung vorliegenden rezentesten Teilzeitdaten (Mikrozensus) lieferten Angaben zum Jahr 2003.

stieg auch die Anzahl der Überlasserbetriebe von 162 im Jahr 1998 auf 361 im Jahr 2005. Einen deutlichen Zuwachs hatte auch die Zahl der Beschäftigterbetriebe zu verzeichnen mit zuletzt 2.430 Betrieben. Mit einem Anteil von 68% sind Männer in der Erwerbsform Arbeitskräfteüberlassung oder Zeitarbeit in Wien (2004) deutlich überrepräsentiert. Ähnlich wie Freie DienstnehmerInnen sind ZeitarbeiterInnen nicht nur deutlich jünger als andere Formen der Neuen Erwerbstätigkeit, sondern auch vergleichsweise jünger als Personen in Standarderwerbsverhältnissen. Daten zur Herkunft belegen besonders für die Bundeshauptstadt einen überdurchschnittlich hohen Anteil von ZeitarbeiterInnen ausländischer Herkunft.

Der Kreis der **Neuen Selbstständigen** stellt die kleinste Gruppe der Neuen Erwerbsformen dar. Im Jahr 2005 belief sich die Zahl Neuer Selbstständiger in Wien auf 6.111 Personen, hierunter 3.483 Männer und 2.628 Frauen. Männer überwiegen in dieser Erwerbsform mit 59% Anteil, im Vergleich mit anderen Neuen Erwerbsformen sind Neue Selbstständige als deutlich älter einzustufen, ähnlich den Personen in Standarderwerbsverhältnissen. Nur ein geringer Teil der Neuen Selbstständigen weist eine ausländische Herkunft auf.

Ein Gesamtüberblick für die Bundeshauptstadt ergibt bei Abzug paralleler Erwerbsverhältnisse im Jahr 2005 ein Aufkommen von rund 138.700 Personen (siehe Tabelle 1) mit Neuen Erwerbsverhältnissen, darunter 95.300 Frauen (69%). Werden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ausgeklammert, so beläuft sich die Zahl der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Jahr 2005 auf rund 88.300 (siehe Tabelle 3), davon rund 46.400 Frauen (53%) und rund 33.300 Männer.

Tabelle 1: Anzahl von Personen mit Neuen Erwerbsverhältnissen in Wien im Jahr 2005 inklusive Teilzeitbeschäftigung

Typ der Neuen Erwerbsform	Männer	Frauen	Gesamt
Teilzeitbeschäftigung 2003 ³ abzüglich geringfügig Beschäftigten	1.551	51.512	53.063
Geringfügige Beschäftigung 2005	19.449	29.688	49.137
Freie Dienstverhältnisse 2005	6.595	5.987	12.582
Geringfügige Freie Dienstverhältnisse 2005	6.147	8.667	14.814
Arbeitskräfteüberlassung/Zeitarbeit 2005	8.456	1.858	10.314
Neue Selbstständigkeit 2005	3.483	2.628	6.111
Summe	45.681	100.340	146.021
Abzug wegen paralleler Erwerbsverhältnisse	-2.284	-5.017	-7.301
Ergebnis	43.397	95.323	138.720

Quelle: Hauptverband, eigene Berechnungen

³ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts kann noch nicht auf die Ergebnisse des Mikrozensus Jahresberichts 2004 verwiesen werden.

Tabelle 2: Anzahl von Personen mit Neuen Erwerbsverhältnissen in Wien im Jahr 2005 ohne Teilzeitbeschäftigung

Typ der Neuen Erwerbsform	Männer	Frauen	Gesamt
Geringfügige Beschäftigung 2005	19.449	29.688	49.137
Freie Dienstverhältnisse 2005	6.595	5.987	12.582
Geringfügige Freie Dienstverhältnisse 2005	6.147	8.667	14.814
Arbeitskräfteüberlassung/Zeitarbeit 2005	8.456	1.858	10.314
Neue Selbständigkeit 2005	3.483	2.628	6.111
Summe	44.130	48.828	92.958
Abzug wegen paralleler Erwerbsverhältnisse	-2.207	-2.441	-4.648
Ergebnis	41.924	46.387	88.310

Quelle: Hauptverband, eigene Berechnungen

4 Arbeitsmarktlagen von Personen mit Neuen Erwerbsformen

Arbeitsmarktlagen können aus methodischen Gründen für die Teilzeitbeschäftigung nicht dargestellt werden. Für die anderen vier Neuen Erwerbsformen soll im Folgenden ein Überblick über die Hauptergebnisse gegeben werden. Soweit nicht anderes vermerkt, beziehen sich die Angaben auf die Bundeshauptstadt und das Kalenderjahr 2004.

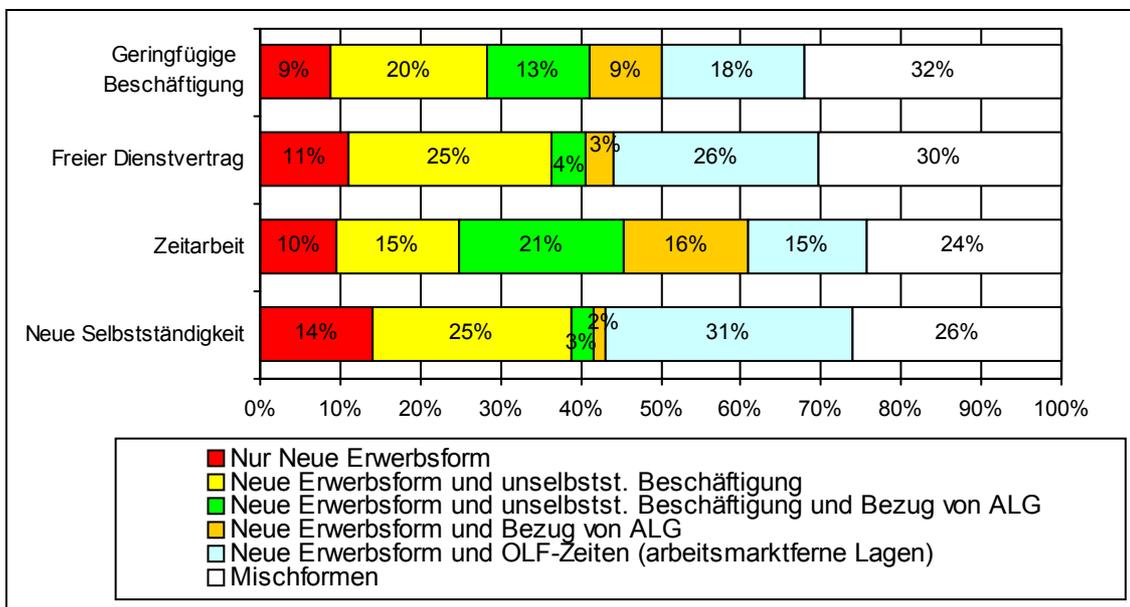
Sowohl bei geringfügig Beschäftigten als auch bei Freien DienstnehmerInnen, ZeitarbeiterInnen und Neuen Selbstständigen ist nur selten davon auszugehen, dass dieser Erwerbstyp längerfristig, ausschließlich und durchgehend ausgeübt wird. Dies ist je nach Erwerbsform bei einem Personenkreis der Größenordnung zwischen 8,7% und 14,1% der Fall (siehe Abbildung 1). Zeitarbeit (9,5%) und geringfügige Beschäftigung (8,7%) zählen zu den Erwerbsformen mit geringeren Anteilswerten, etwas häufiger findet sich dieser Typ bei Freien Dienstverträgen (11,1%). Als Charakteristikum der Neuen Selbstständigkeit kann hingegen gelten, dass die Erwerbsverhältnisse häufiger längerfristig und durchgehend ausgeübt werden (14,1%). Folgende weitere Aussagen können zu den einzelnen Erwerbsformen getroffen werden:

- **Geringfügig Beschäftigte** können als Personengruppe charakterisiert werden, welche ähnlich wie ZeitarbeiterInnen häufiger Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen (9,1%). Auch weisen sie häufiger einen Pensionsbezug auf (10,1%) und haben auch überdurchschnittlich häufig Kombinationen mit anderen Neuen Erwerbsformen zu verzeichnen.
- Bei **Freien Dienstverhältnissen** sticht die starke Präsenz arbeitsmarktferner Episoden (25,6%) ins Auge, ein Umstand, welcher unter Anderem durch den vergleichsweise großen Anteil von jüngeren und in Ausbildung befindlichen Personen zu begründen ist.
- **ZeitarbeiterInnen** sind im Vergleich mit anderen Neuen Erwerbsformen als Erwerbsgruppe zu charakterisieren, welche am häufigsten Leistungen aus der Ar-

beitslosigkeit aufweist (15,5%). Seltener als im Falle der anderen Neuen Erwerbsformen gehen ZeitarbeiterInnen im Beobachtungsjahr auch einer unselbstständigen Beschäftigung nach (15,3%).

- Die Arbeitsmarktlagen **Neuer Selbstständiger** fallen stabiler aus als bei den anderen Neuen Erwerbsformen. Dennoch finden sich Neue Selbstständige häufig in arbeitsmarktfernen Lagen (30,8%). Selten dagegen weisen Neue Selbstständige Zeiten der Transferleistung aus der Arbeitslosenversicherung (1,7%) auf, ein Umstand, welcher durch das Fehlen der Pflichtversicherung zur Arbeitslosigkeit bedingt ist. Relativ häufig sind auch Neue Selbstständige zu finden, welche im Beobachtungsjahr zusätzlich einer unselbstständigen Beschäftigung nachgehen (24,7%).

Abbildung 1: Ausgewählte Typen von Arbeitsmarktlagen Neuer Erwerbstätiger, in Wien 2004, Angaben in Prozent



Quelle: L&R Datafile 'Neue Erwerbsformen', 2005

Im Hinblick auf die durchschnittliche Beschäftigungsdauer kommen alle Neuen Erwerbsformen weit unter den Werten von Standarderwerbsverhältnissen zu liegen, wobei aber auch zwischen den einzelnen Neuen Erwerbsformen große Unterschiede vorliegen.

- **Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse** weisen diesbezüglich mit 499 Tagen noch eine vergleichsweise höhere Kontinuität auf, welche durch die weit höheren Werte von weiblichen geringfügig Beschäftigten stark beeinflusst werden.
- An zweiter Stelle folgen **Freie Dienstverhältnisse** in punkto Beschäftigungsdauer. Bei diesem Erwerbstyp beläuft sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer mit rund 400 Tagen auf ein Fünftel jener von Standarderwerbsverhältnissen (2004 Tage) in Wien.

- Die Beschäftigungsdauer von **ZeitarbeiterInnen** beim Überlasserbetrieb fällt mit 224 Tagen besonders kurz aus und erreicht nur mehr ein Achtel der Beschäftigungsdauer von Standarderwerbsverhältnissen.
- Als vergleichsweise lange kann die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von **Neuen Selbstständigen** Erwerbsverhältnissen eingeordnet werden. Mit einem Wert von durchschnittlich 1.301 Tagen wurden rund zwei Drittel des Referenzwertes der Vergleichsgruppe erreicht.

Tabelle 3: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Tagen)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Geringfügig Beschäftigte	377	594	499	483	794	685
Freie DienstnehmerInnen	402	396	400	451	442	446
Arbeitskräfteüberlassung/ZeitarbeiterInnen	196	287	224	248	285	257
Neue Selbstständige	1.325	1.271	1.301	1.302	1.268	1.288
Vergleichsgruppe	2.134	1.830	2.004	1.800	1.683	1.732

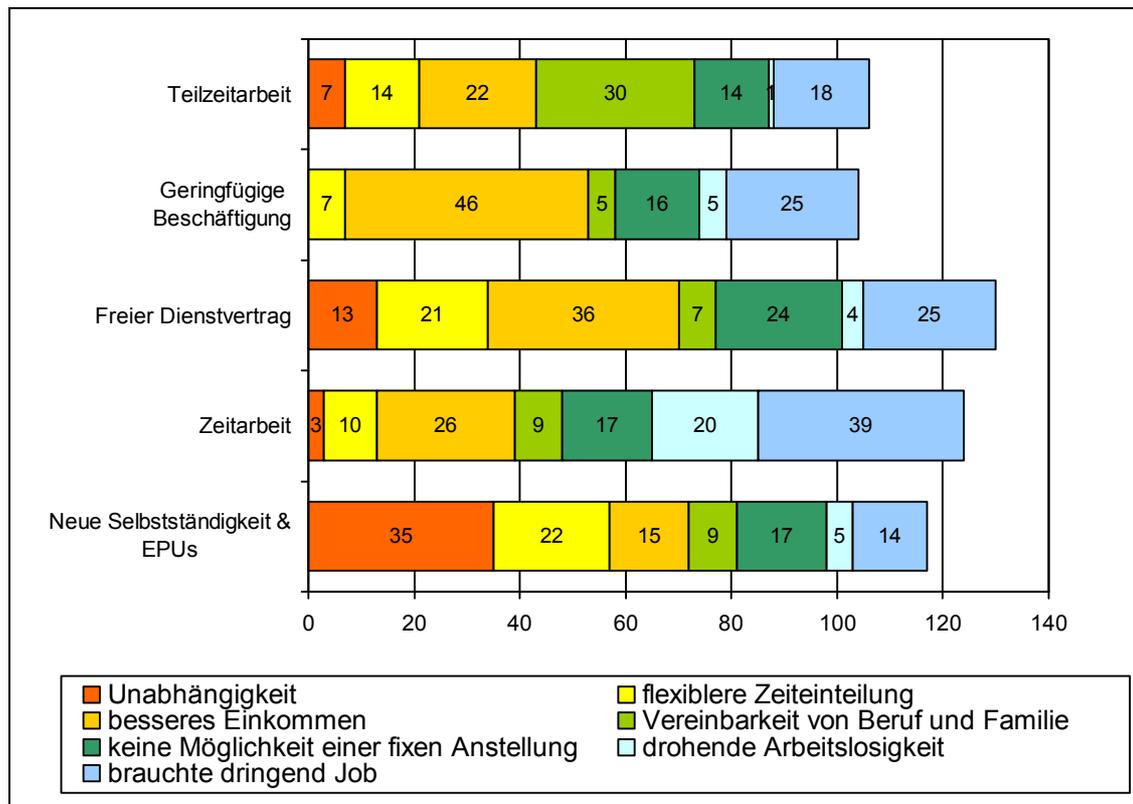
Quelle: L&R Datafile 'Neue Erwerbsformen', 2005

5 Motive zur Aufnahme einer Neuen Erwerbsform

Bei der Analyse der Motive für die Aufnahme der jeweiligen Beschäftigung werden einige der relevanten Unterschiede besonders deutlich: So gibt es bestimmte Motive, die bei den einzelnen Erwerbsformen seitens der Befragten besonders oft genannt wurden. Zur Vereinfachung der Darstellung wurden in Abbildung 2 nur diejenigen Motive aufgenommen, die zumindest von einem Fünftel der Beschäftigten in einer der Neuen Erwerbsformen als relevant für die Aufnahme der Beschäftigung bezeichnet wurden.

Für alle Erwerbsformen gilt, dass die „Verbesserung des Einkommens“ sowie die „Notwendigkeit einen Job zu haben“ die am häufigsten genannten Motive waren. Neben diesen Gemeinsamkeiten lassen sich in den einzelnen Neuen Erwerbsformen jedoch auch sehr spezifische Motivlagen herausarbeiten: So war beispielsweise bei drei von zehn Teilzeitbeschäftigten (bei Frauen betrug der Anteil 40%) die schon erwähnte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wesentliches Motiv. Geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen geben tendenziell häufiger finanzielle Gesichtspunkte als ausschlaggebend für die Aufnahme dieser Beschäftigung an. Freie DienstnehmerInnen führen vermehrt auch die Ursache „keine Möglichkeit einer fixen Anstellung“ an. Nach Angaben der ZeitarbeiterInnen waren insbesondere die Notwendigkeit, einen Job zu haben, der drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen als auch die Sicherstellung des Einkommens relevante Motive für die Aufnahme dieser Erwerbsform. Die Gruppe der Neuen Selbstständigen und EPU's ist durch einen hohen Anteil an Personen charakterisiert, die der Wunsch nach Unabhängigkeit sowie flexibler Zeiteinteilung zu dieser Erwerbsform führte.

Abbildung 2: Ausgewählte Motive / Ursachen für die Aufnahme der Beschäftigung (Mehrfachantworten möglich), Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

6 Finanzielle Situation von Personen mit Neuen Erwerbsformen

Einkommen aus den Neuen Erwerbsformen bleiben in den weitaus meisten Fällen deutlich unterhalb jener Einkommen, die aus der Standarderwerbstätigkeit gewonnen werden. Dies ist etwa bei geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten nicht weiter verwunderlich aufgrund der Geringfügigkeitsgrenze bzw. reduzierten Wochenarbeitszeiten und der häufigen Nebenerwerbs- und Zuverdienstfunktion dieser Beschäftigungsverhältnisse. Im Falle Freier Dienstverhältnisse, Zeitarbeit und Neuer Selbstständigkeit aber lohnt sich die nähere Betrachtung. Zur besseren Vergleichbarkeit der Neuen Erwerbsformen bei den oftmals unterschiedlichen Zuverdienstkonstellationen werden im Folgenden für jede Person alle Erwerbseinkommen zusammengezählt. Ist eine Freie Dienstnehmerin also auch unselbstständig beschäftigt, so fließen zwei Erwerbseinkommen in die Darstellung ein.

Da im Falle der Neuen Erwerbstätigkeit das Phänomen der Fragmentierung (häufige Unterbrechung von Erwerbsepisoden durch Phasen der Arbeitslosigkeit und erwerbsferner Lagen) nicht unberücksichtigt bleiben darf, werden zusätzlich alle Arbeitseinkommen für die Dauer eines Kalenderjahres beobachtet und als sog. durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen ausgewiesen. Den Ergebnissen zufolge sind große Einkommensdifferenzen zwischen einerseits Freien DienstnehmerInnen und Zeitarbeiter-

Innen und andererseits Neuen Selbstständigen und Personen mit Standarderwerbsverhältnissen ersichtlich (Werte für Wien). So belief sich das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen von Freien DienstnehmerInnen auf rund 557 €, jenes von ZeitarbeiterInnen auf rund 573 €. Ein durchschnittliches monatliches Budget in rund 2,5-facher Höhe hatten demgegenüber Neue Selbstständige (1.411 €) zu verzeichnen, ähnlich fiel jenes der Vergleichsgruppe aus.

Die bereits bekannten geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen finden sich auch in den Daten zu den Neuen Erwerbsformen. So wurden in der Bundeshauptstadt die bei der Vergleichsgruppe noch relativ moderaten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen insbesondere von Freien DienstnehmerInnen, aber auch von Neuen Selbstständigen und in abgeschwächter Form auch von ZeitarbeiterInnen deutlich überschritten.

Tabelle 4: Durchschnittliches Gesamtpersoneneinkommen Neuer Erwerbstätiger im Vergleich für das Jahr 2004

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Freie DienstnehmerInnen	631 €	483 €	557 €	703 €	506 €	592 €
ZeitarbeiterInnen	594 €	536 €	573 €	893 €	603 €	821 €
Neue Selbstständige (2003)	1.531 €	1.268 €	1.411 €	1.618 €	1.262 €	1.447 €
Vergleichsgruppe⁴	1.505 €	1.389 €	1.436 €	1.816 €	1.226 €	1.550 €

Quelle: L&R Datafile 'Neue Erwerbsformen', 2005

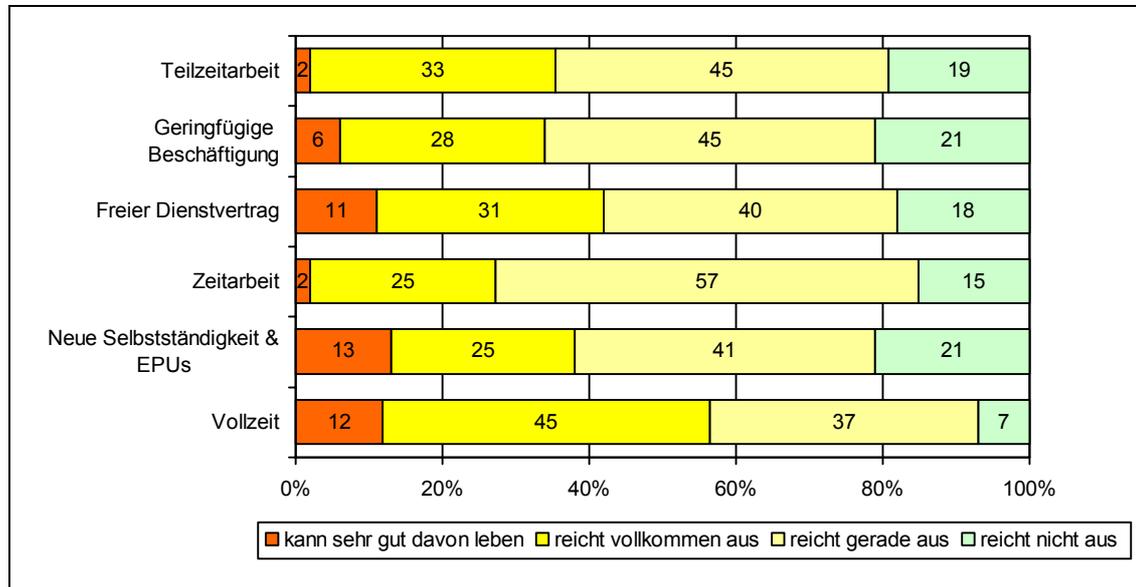
Ein Überblick hinsichtlich der subjektiv bewerteten finanziellen Situation der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten sowie einen Vergleich mit Wiener Erwerbstätigen in Standard-Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen basierend auf den Daten des österreichischen Arbeitsklima-Index⁵ findet sich in Abbildung 3. Prinzipiell zeigt sich, dass Erwerbstätige in Standard-Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen einen höheren Anteil an Nennungen des Typs „sehr zufrieden“ und „ziemlich zufrieden“ aufweisen als Beschäftigte in Neuen Erwerbsformen. In Neuen Erwerbsformen Beschäftigte geben hingegen weitaus häufiger an, von ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt nicht decken zu können. Mit Ausnahme der Zeitarbeit macht diese Gruppe jeweils ungefähr ein Fünftel der Beschäftigten aus. Bei ZeitarbeiterInnen liegt der Anteil bei 15%. Die Identifikation von prekär Beschäftigten mit Hilfe von soziodemographischen Merkmalen ist nur eingeschränkt für einzelne Erwerbsformen möglich: So befinden sich einerseits über 35-jährige Freie DienstnehmerInnen und ZeitarbeiterInnen mit Pflichtschulabschluss und

⁴ Das Bundesland Wien weist zwar gegenüber dem Bundesschnitt deutlich höhere durchschnittliche Monatseinkommen auf, in dieser Tabelle werden allerdings Personeneinkommen dargestellt. Personeneinkommen stellen auf Kalenderjahre umgerechnete Einkommenswerte dar. Durch die in Wien gegenüber dem Bundesschnitt höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und die niedrigere Teilzeitquote kommt es zu geringeren Einkommenswerten der Standardbeschäftigten (Vergleichsgruppe) in Wien.

⁵ Der Arbeitsklima-Index ist ein Instrument der AK Oberösterreich. Er erhebt seit 1996 vierteljährlich die Arbeitszufriedenheit und die Belastungen österreichischer ArbeitnehmerInnen. Durchgeführt wird das Projekt von den Instituten SORA und IFES.

andererseits Frauen in der Gruppe der Neuen Selbstständigen und EPU's nach deren Angaben vermehrt in finanziellen Problemlagen.

Abbildung 3: Auskommen mit dem Einkommen ..., Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘, 2005,

Nicht nur das derzeitige zur Verfügung stehende Einkommen sowie dessen subjektive Bewertung sondern auch die Möglichkeit finanzielle Rücklagen für die Zukunft zu bilden, stellen wichtige Indikatoren für die Bewertung der finanziellen Situation dar. So zeigt sich in Tabelle 5, dass für rund die Hälfte der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten derzeit keine Möglichkeit besteht, finanzielle Rücklagen zu schaffen. Neue Selbstständige und EPU's sowie geringfügig Beschäftigte sind davon besonders betroffen. Wenn für ZeitarbeiterInnen die Möglichkeit zum Sparen besteht, liegen diese monatlichen Beträge größtenteils zwischen einem und hundert Euro.

Tabelle 5: Monatlicher Sparbetrag in Euro, Angaben in Prozent

Monatlicher Sparbetrag in €	Geringfügig Beschäftigte	Freie DienstnehmerInnen	ZeitarbeiterInnen	Neue Selbstständige und EPU's	Teilzeitbeschäftigte
0	60	49	54	60	50
1 - 100	24	20	34	12	30
101 - 400	13	23	10	19	18
Mehr als 400	4	8	1	9	3

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Prinzipiell zeigt sich, dass Erwerbstätige mit steigendem Alter sowie höherer Bildung häufiger als andere Erwerbstätige sparen (können) sowie auch größere Beträge monatlich angespart werden können.

In welchem Ausmaß Neue Erwerbstätige finanziell für ihre Zukunft in Form von privaten Pensionsvorsorgen oder Lebensversicherungen Vorsorge treffen, kann Tabelle 6 entnommen werden. Hier fällt auf, dass ZeitarbeiterInnen am seltensten und Neue Selbstständige und EPU's am häufigsten finanzielle Rücklagen in dieser Form bilden.

Tabelle 6: Abgeschlossene Lebensversicherung und private Pensionsvorsorge, Angaben in Prozent

	Geringfügig Beschäftigte	Freie DienstnehmerInnen	ZeitarbeiterInnen	Neue Selbstständige und EPU's	Teilzeitbeschäftigte
Lebensversicherung	31	37	14	49	34
private Pensionsvorsorge	22	30	12	35	28

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

7 Arbeitszufriedenheit von Personen mit Neuen Erwerbsformen

Im Rahmen der fernmündlichen repräsentativen Interviews wurde der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß in Neuen Erwerbsformen Beschäftigte mit einzelnen Aspekten der beruflichen Tätigkeit zufrieden sind. Vereinfachend kann gesagt werden, dass Teilzeitbeschäftigte einen höheren Anteil an sehr bzw. ziemlich Zufriedenen aufweisen. ZeitarbeiterInnen hingegen finden sich hier am vergleichsweise seltensten (siehe Abbildung 4).

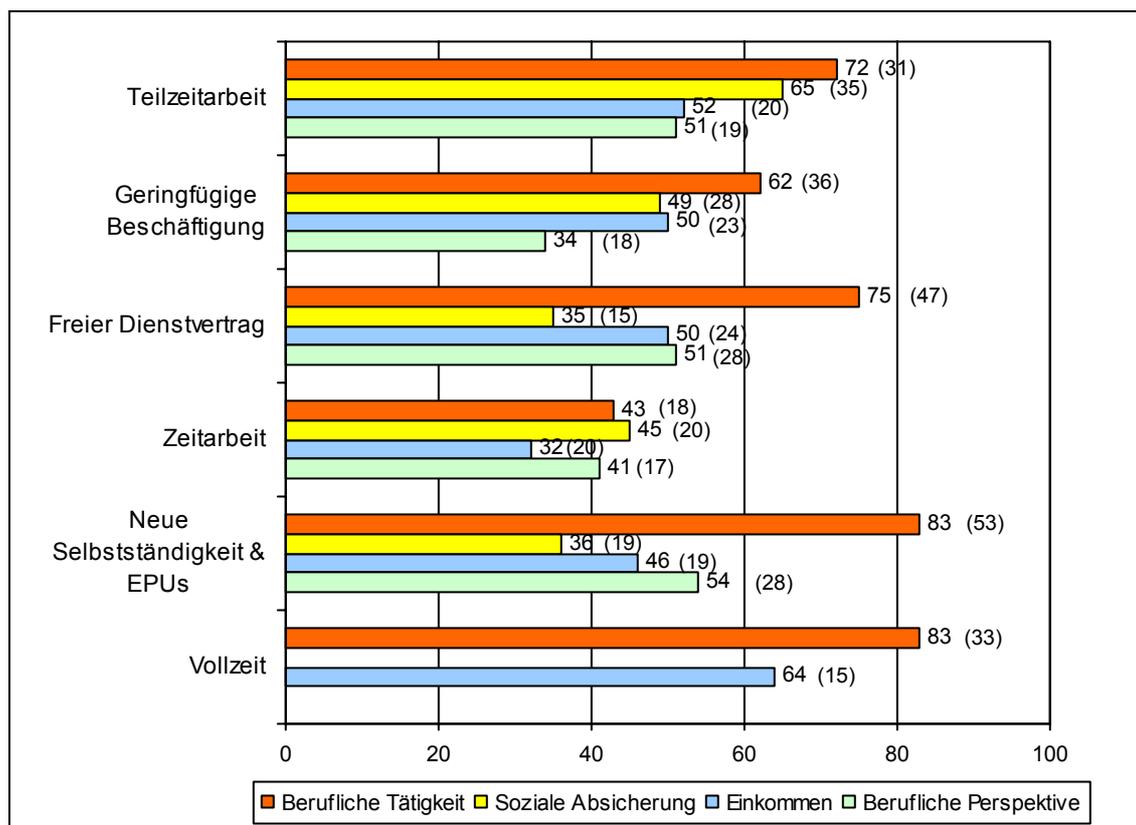
Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt fällt auf, dass Neue Selbstständige und EPU's den höchsten Anteil an sehr bzw. ziemlich Zufriedenen zu verzeichnen haben. Wiener Erwerbstätige in Standard-Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen erzielen zwar einen gleich hohen Wert (83% sehr und ziemlich Zufriedene), der Anteil der sehr Zufriedenen jedoch ist bei den Vollzeitbeschäftigten niedriger. Am seltensten geben ZeitarbeiterInnen an, mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden zu sein. Auch mit ihrer beruflichen Perspektive sind Neue Selbstständige und EPU's am zufriedensten verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten. Nur ein Drittel der geringfügig Beschäftigten gibt an, damit zufrieden zu sein.

Mit ihrem Einkommen ist jeweils rund die Hälfte der Beschäftigten in Neuen Erwerbsformen sehr bzw. ziemlich zufrieden. Bei ZeitarbeiterInnen ist jedoch nur ein Drittel damit sehr bzw. ziemlich zufrieden. Beinahe doppelt so viele sehr bzw. ziemlich Zufriedene gibt es hingegen in der Vergleichsgruppe der Vollzeitbeschäftigten (Dieser hohe Wert ist allerdings vor allem auf einen hohen Anteil an ziemlich Zufriedenen zurückzuführen).

Am zufriedensten mit der sozialen Absicherung sind erwartungsgemäß die Teilzeitbeschäftigten. Sie verfügen auch real über den vergleichsweise größten sozialrechtlichen Versicherungsanspruch. Die relativ hohe Zufriedenheit der geringfügig Beschäftigten kann möglicherweise aufgrund von Anspruchsberechtigungen auf Versicherungsleis-

tungen aus zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sein. Möglicherweise wirkt sich das Nicht-Wissen über versicherungsrechtliche Ansprüche auch negativ auf die Beurteilung der Zufriedenheit aus. Freie DienstnehmerInnen, Neue Selbstständige und EPU's sind bezüglich ihrer sozialen Absicherung am wenigsten zufrieden. Nur etwas mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten gibt an, damit sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein. Auch bei dieser Zufriedenheitsfrage konnte nicht restlos geklärt werden, aufgrund welcher Faktoren die Differenz in den Antworten erklärt werden kann.

Abbildung 4: Anteile der „sehr und ziemlich Zufriedenen“ mit ... , (Anteile der „sehr Zufriedenen“ in Klammer)



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005, die Fragen nach der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung und der beruflichen Perspektive werden im AKI nicht gestellt.

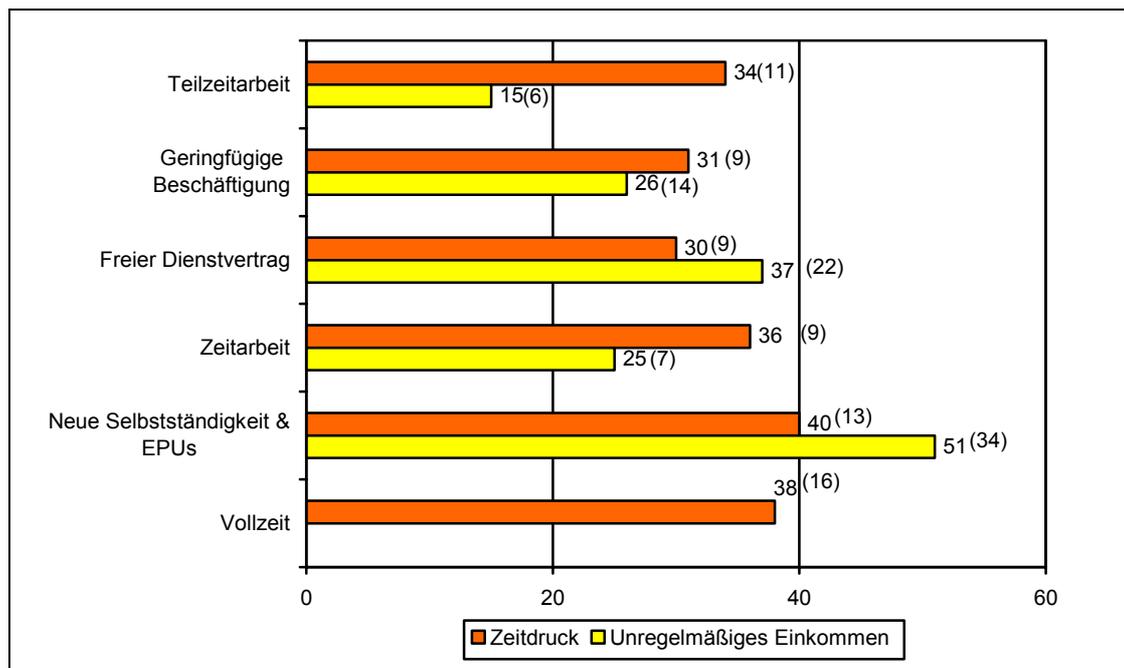
8 Arbeitsbelastungen von Personen mit Neuen Erwerbsformen

Ein weiterer Teilaspekt der repräsentativen fernmündlichen Interviews stellte die Untersuchung der Belastungen der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten dar. Abbildung 5 zeigt, dass hinsichtlich der Belastungen aufgrund von Zeitdruck geringfügige Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen bestehen. Neue Selbstständige und EPU's kristallisieren sich als die am stärksten belastete Gruppe heraus.

Erwerbstätige in Standard-Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen sowie Neue Selbstständige und EPU's geben tendenziell häufiger an, aufgrund von Zeitdruck, belastet zu

sein. Etwa die Hälfte der Neuen Selbstständigen und EPU's sind aufgrund von unregelmäßigem Einkommen sehr bzw. ziemlich stark belastet. Auch Freie DienstnehmerInnen fühlen sich aufgrund von unregelmäßigem Einkommen verglichen mit anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten stärker belastet.

Abbildung 5: Anteile der „sehr und ziemlich stark Belasteten“ durch, ... (Anteile der „sehr Belasteten“ in Klammer)



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005, die Frage nach der Belastung durch Zeitdruck wird im AKI nicht gestellt.

9 Vergleichender Überblick der Neuen Erwerbsformen in Wien und Österreich

Vor dem Hintergrund der in der Bundeshauptstadt etwas angespannteren Arbeitsmarktsituation muss es doch als fast überraschend erscheinen, dass Neue Erwerbsformen in Wien mit einer Ausnahme, den Freien DienstnehmerInnen, nicht überproportional häufig vertreten sind. So zeigen Vergleichsrechnungen, dass sowohl der Anteil von Teilzeitbeschäftigten, als auch der geringfügig Beschäftigten, der ZeitarbeiterInnen (Arbeitskräfteüberlassung) und der Neuen Selbstständigen deutlich unter dem Bundesschnitt liegen (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Anteil der Neuen Erwerbsformen an Erwerbsverhältnissen in Wien und dem gesamten Bundesgebiet

Typ der Neuen Erwerbsform		Männer	Frauen	Gesamt
Wien	Teilzeitbeschäftigung ⁶ 2003 (LFK)	6,3%	26,9%	16,0%
	Geringfügige Beschäftigung 2005	4,2%	6,8%	5,5%
	Freie Dienstverhältnisse 2005	1,4%	1,4%	1,4%
	Arbeitskräfteüberlassung 2005	1,8%	0,4%	1,1%
	Neue Selbstständigkeit 2005	0,7%	0,6%	0,7%
Österreich	Teilzeitbeschäftigung 2003 (LFK)	3,9%	37,1%	18,5%
	Geringfügige Beschäftigung 2005	3,4%	9,1%	6,1%
	Freie Dienstverhältnisse 2005	0,7%	0,8%	0,7%
	Arbeitskräfteüberlassung 2005	1,9%	0,5%	1,2%
	Neue Selbstständigkeit 2005	0,6%	0,5%	0,6%

Quelle: L&R Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005, eigene Berechnungen

Teilzeitbeschäftigung weist in Wien in den letzten Jahren eine unterdurchschnittliche Zuwachsrates aus und hat aktuell in der Bundeshauptstadt geringere Teilzeitquoten als im gesamten Bundesgebiet zu verzeichnen. Als eine der Hauptursachen für diese Entwicklung wird das in Wien umfangreichere Angebot im Bereich der außerhäuslichen Kinderbetreuung heranzuziehen sein, welches vermehrt Möglichkeiten der Vollzeitbeschäftigung unterstützt.

Geringfügige Beschäftigung als Sonderform der Teilzeitbeschäftigung stieg in den letzten Jahren in Wien zwar überproportional an, hat aktuell im Jahr 2005 aber dennoch mit 5% Anteil unter den Erwerbsverhältnissen in der Bundeshauptstadt eine geringere quantitative Bedeutung als dies bundesweit mit 6,1% der Fall ist. Als charakteristisch für Wien muss aber gelten, dass die Beschäftigungsdynamik der geringfügig Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist. Als Erklärung für diese Tendenz ist der in Wien hohe Anteil von StudentInnen zu sehen, welcher auch unter den geringfügig Beschäftigten als dominante Gruppe aufzufinden ist. Auch im Hinblick auf die Branchen der geringfügig Beschäftigten hebt sich die Bundeshauptstadt vom Bundesgebiet ab. So sind geringfügig Beschäftigte in Wien etwas häufiger in den Abteilungen des (in Wien deutlich stärker ausgeprägten) Dienstleistungssektors und der Creative Industries zu finden.

Freie Dienstverhältnisse haben in Wien eine überdurchschnittliche Zuwachsdynamik zu verzeichnen. Seit 1998 war in der Bundeshauptstadt ein Anstieg um 91%, im gesamten Bundesgebiet um 81% ersichtlich. Mit aktuell 1,4% Anteil an der Beschäftigung sind Freie DienstnehmerInnen in Wien vergleichsweise häufiger zu finden als im gesamten Bundesgebiet (0,7% Anteil) und können somit als Wiener Spezifikum beschrieben werden. Als weiteres Charakteristikum gilt, dass die Dynamik der Arbeitsplatzwechselprozesse bei Freien DienstnehmerInnen in der Bundeshauptstadt deutlich höher ausfällt. Im Hinblick auf die Wirtschaftsbereiche finden sich Freie DienstnehmerInnen häufiger in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen als im gesamten Bundesgebiet (42% vs. 34%), dieser Umstand ist aber durch die eingangs erwähnte Wirtschaftsstruktur der Bundeshauptstadt zu begründen.

⁶ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts kann noch nicht auf die Ergebnisse der Mikrozensus Jahresberichts 2004 verwiesen werden

Die **Arbeitskräfteüberlassung bzw. Zeitarbeit** hatte seit dem Jahr 1998 in Wien einen unterdurchschnittlichen Zuwachs von +81% (bundesweit: +125%) zu verzeichnen. Aktuell liegt das Aufkommen von ZeitarbeiterInnen in Wien mit 1,1% auch etwas unter den österreichweiten Kennziffern von 1,2%, so dass in der Folge Arbeitskräfteüberlassung keineswegs als Wiener Spezifikum bezeichnet werden kann. Dies dürfte vor allem darin seine Ursache haben, dass ZeitarbeiterInnen zum überwiegenden Teil in Gewerbe- und Industriebetrieben zu finden sind, ein Wirtschaftsbereich, welcher in Wien unterrepräsentiert ist. Hinsichtlich der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer weist die Arbeitskräfteüberlassung in Wien mit 224 Tagen weit unterdurchschnittliche Werte auf.

Neue Selbstständige hatten seit ihrer Einführung im Jahr 1998 in der Bundeshauptstadt einen wesentlich geringeren Zuwachs zu verzeichnen (+7%) als dies bundesweit der Fall war (+12%). Ihre anteilmäßig mit 0,7% nur geringfügig stärkere Präsenz in Wien lässt auch nicht den Schluss zu, dass es sich bei dieser Erwerbsform um ein spezifisches Wiener Phänomen handelt. Als charakteristisch für Wien ist allerdings der Umstand zu bewerten, dass Neue Selbstständige hier eine überdurchschnittliche Beschäftigungsdauer zu verzeichnen haben, welche die Kennwerte der anderen Neuen Beschäftigungsformen weit überschreitet.

10 Typologie Neuer Erwerbsformen

Basierend auf den Ergebnissen der qualitativen und quantitativen Befragung der Beschäftigten wurde eine Erwerbstypologie gebildet, wonach 5 Typen unterschieden werden können:

■ Typ A: Die „Privilegierten“

Dieser Erwerbstypus ist durch die hohe Zufriedenheit und gute finanzielle Absicherung gekennzeichnet. Selbständiges Arbeiten, persönliche Bestätigung und das Einbringen persönlicher Interessen stehen stark im Vordergrund. Diese Gruppe unterscheidet sich von den SelbstverwirklicherInnen darin, dass sie stärker an einer klassischen Karriere mit den Merkmalen hohes Einkommen, leitende Funktion oder auch an Unternehmertum interessiert sind.

■ Typ B: Die „Gefährdeten“

Das charakteristischste Merkmal der „Gefährdeten“ ist die Konfrontation mit einer äußerst prekären finanziellen Situation. Weiters ist diese Gruppe verglichen mit anderen hier beschriebenen Typen am unzufriedensten mit sämtlichen Bereichen der beruflichen Tätigkeit. Dies betrifft ihre berufliche Entwicklungs- und Mitbestimmungsmöglichkeit, die Arbeitszeitregelung, die sozialen Gegebenheiten im Betrieb, das Arbeitsklima, das (häufig nicht existenzsichernde) Einkommen, die soziale Absicherung. Dies wiegt umso schwerer, da sie in der Regel auf die Erwerbsarbeit angewiesen, also auch primär erwerbsorientiert sind, um ihre Familie versorgen bzw. ihre Existenz sichern zu können.

Auch die Tätigkeit selbst wird als zu wenig herausfordernd und mit zu wenigen Gestaltungsmöglichkeiten beschrieben. Die Eintönigkeit der beruflichen Tätigkeit

sowie den damit verbundenen Zeitdruck erleben die Erwerbstätigen als äußerst belastend.

■ Typ C: Die „SelbstverwirklicherInnen“

Das wesentlichste Merkmal dieser Gruppe ist der Wunsch nach der Verwirklichung eigener Ziele und Pläne, die oftmals von einer „klassischen“ beruflichen Karriere abweichen und nicht ausschließlich im beruflichen Bereich angesiedelt sein müssen. Neue Erwerbsformen eröffnen diesen Personen in erster Linie Freiheitsspielräume und berufliche Flexibilität. Die Personen stehen zumeist schon seit längerer Zeit in der beruflichen Praxis, üben auch die derzeitige Tätigkeit bereits seit mehreren Jahren aus und haben zum Teil auch bereits Erfahrungen mit Vollzeitbeschäftigungen gesammelt. Neben der zeitlichen Flexibilität legen sie weiters Wert auf hohe Autonomie, ein angenehmes Arbeitsumfeld und inhaltlich sinnvolle Tätigkeiten.

■ Typ D: Die „Übergangsorientierten“

Für Personen des Typs D stellt die berufliche Tätigkeit aus unterschiedlichen Gründen ein Durchgangsstadium dar. Drei Viertel der Erwerbstätigen dieser Gruppe bezeichnen den derzeitigen Job als Übergangslösung (und nicht als Dauerlösung). Die „Übergangsorientierten“ sind typischerweise mit Tätigkeiten beschäftigt, durch die sie sich nur wenig gefordert fühlen. Es bleibt ihnen in der Regel wenig inhaltlicher Gestaltungsspielraum im Berufsleben und sie vermissen Entwicklungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Personen dieses Typs nehmen die derzeitige berufliche Situation vor allem mit der Perspektive einer absehbaren Veränderung in Kauf. Ein Vorteil der Erwerbstätigkeit der „Übergangsorientierten“, der dieses „in Kauf nehmen“ ebenfalls erleichtert, liegt im zumeist geringen Zeitaufwand, der für die Erwerbstätigkeit benötigt wird. Gerade dadurch ergibt sich für viele dieser Personen die Möglichkeit, sich vorrangig um andere Aufgaben und Lebensbereiche (Kinderbetreuung, Ausbildung) zu kümmern. Durch die zeitliche Begrenzung sind auch keine unvorhergesehenen Arbeitszeiten zu erwarten. Freie Zeiteinteilung bei der zu erledigenden Tätigkeit bzw. eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit nehmen einen hohen Stellenwert für die Befragten ein. Bei diesem Erwerbstypus sind zwei Formen zu unterscheiden: Personen mit sekundärer Erwerbsorientierung, bei denen die Erwerbsbeschäftigung im derzeitigen Leben nur eine sekundäre Rolle spielt und primär anderes im Vordergrund steht und Personen mit primärer Erwerbsorientierung, bei denen die derzeitige Beschäftigung als Übergangslösung bis zu einem Übertritt in eine Vollzeitanstellung gesehen (z.B. Berufseinstieg nach einer Ausbildung oder Arbeitslosigkeit) und hauptsächlich mit dieser Zielperspektive in Kauf genommen wird. Der Blick auf eine baldige Veränderung ist dabei auch mit der Hoffnung auf eine Verbesserung der finanziellen Situation verbunden.

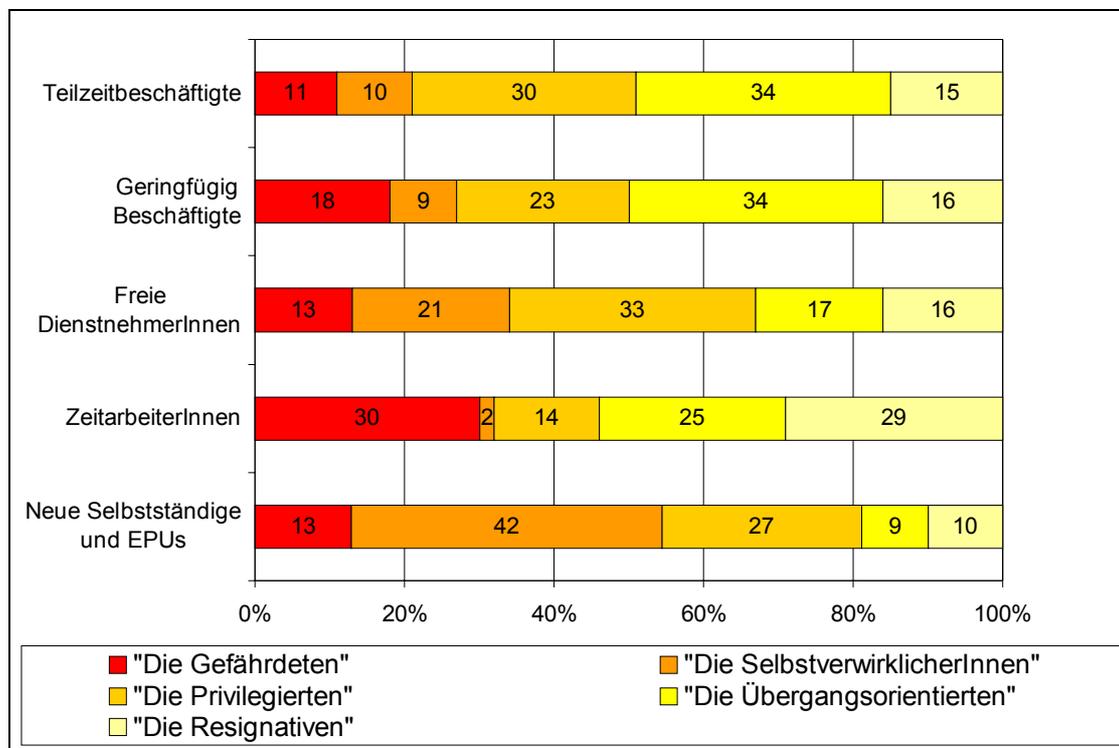
■ Typ E: Die „Resignativen“

Diese Gruppe ähnelt ein wenig dem Typ B, den „Gefährdeten“, mit dem Unterschied, dass die „Resignativen“ nicht prekär beschäftigt sein dürften. Verglichen mit anderen sind sie stärker mit ihrer sozialen Absicherung und mit ihrem Einkommen zufrieden. Gleichzeitig fühlen sie sich jedoch durch eine gewisse finanzielle Unsicherheit belastet.

Kennzeichnend für diese Gruppe ist die Unzufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation. Ihre im Moment ausgeübte Tätigkeit liegt weit unter ihrer Qualifikation, was eine starke Belastung aufgrund der Eintönigkeit der Tätigkeit bedingt. Die Arbeitszeitregelung auf die sie nur einen geringen Einfluss nehmen können und die Zusammenarbeit mit KollegInnen erleben sie als wenig zufrieden stellend. Zeitdruck, seelisch aufreibende Arbeiten sowie technische oder organisatorische Veränderungen belasten diese Erwerbstätigen zusätzlich. Die Unzufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation verbunden mit der Ansicht, dass an der derzeitigen Situation nur wenig zu ändern sei und dass sie sich mit ihrer Situation abgefunden haben, legt den Schluss nahe, dass sie resigniert haben.

Die folgende Abbildung 6 gibt Aufschluss darüber, welchen neuen Beschäftigungsformen bei den gebildeten Erwerbstypen in welchem Ausmaß vorhanden sind. Dabei wird insbesondere deutlich, dass unter den ZeitarbeiterInnen der Anteil der „Gefährdeten“ (30%) und der Resignativen (29%) sehr hoch ist, unter den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten hingegen überwiegen die Übergangsorientierten (34%). Die „SelbstverwirklicherInnen“ nehmen einen durchaus hohen Anteil unter Freien DienstnehmerInnen (33%), Teilzeitbeschäftigten (30%), geringfügig Beschäftigten (23%) ein. Neue Selbstständige und EPU's (Ein-Personen-Unternehmen) setzen sich zu 42% aus Privilegierten und zu 27% aus SelbstverwirklicherInnen zusammen.

Abbildung 6: Typologie – Anteile der Typen in den Neuen Erwerbsformen



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Bei allen anderen Neuen Erwerbsformen befindet sich etwa jeweils ein Viertel bis ein Drittel der Personen in einer problematischen Situation. Insgesamt sind in Wien unter

Einrechnung der Teilzeitbeschäftigten ungefähr ein Drittel der 139.000 in Neuen Erwerbsformen tätigen Personen entweder zu den Gefährdeten oder den Resignativen zu zählen. Demnach sind dies rund 44.000 Erwerbspersonen.

Ein Drittel der Personen mit Neuen Erwerbsformen sind zu den SelbstverwirklicherInnen und den Privilegierten zu zählen. Das restliche Drittel sind übergangsorientierte Personen.

Tabelle 8: Schätzung des Aufkommens von Gefährdeten oder Resignierten unter Neuen Erwerbsformen (inkl. Teilzeitarbeit)

Typ der Neuen Erwerbsform	Gesamt	Anteil Gefährdete oder Resignierte	Anzahl Gefährdete oder Resignierte
Teilzeitbeschäftigung 2003 abzüglich geringfügig Beschäftigten	53.063	26%	13796
Geringfügige Beschäftigung 2005	49.137	34%	16707
Freie Dienstverhältnisse 2005	12.582	29%	3649
Geringfügige Freie Dienstverhältnisse 2005	14.814	30%	4444
Arbeitskräfteüberlassung 2005	10.314	59%	6085
Neue Selbständigkeit 2005	6.111	23%	1406
Summe	146.021	32%	46087
Abzug wegen paralleler Erwerbsverhältnisse	-7.301	-	-2304
Ergebnis	138.720	32%	43782

Quelle: Hauptverband, eigene Berechnungen

11 Exkurs: Qualifikationsniveaus und Neue Erwerbsformen

Beschäftigte in Neuen Erwerbsformen weisen eine Reihe von Besonderheiten hinsichtlich ihres formalen Qualifikationsniveaus und des Ausmaßes der beruflichen Fortbildung sowie auch der arbeitgeberseitigen Finanzierung dieser Weiterbildungen auf. Darüber hinaus wird im Folgenden der Frage nachgegangen, ob ein Zusammenhang zwischen formalem Qualifikationsniveau und einer prekären Beschäftigungslage besteht.

11.1 Formales Qualifikationsniveau

Das Bildungsniveau im Sinne der höchsten abgeschlossenen **Schulbildung** der an dieser fernmündlichen Befragung teilgenommenen Neuen Erwerbstätigen ist generell höher als bei unselbstständig Beschäftigten in Österreich (Tabelle 9). Der Anteil der Erwerbstätigen mit Matura ist in allen Neuen Erwerbsformen größer als in der Gruppe der unselbstständig Beschäftigten in Wien. Bei den Erwerbsformen geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit überwiegen hingegen Erwerbstätige mit Pflichtschulabschluss. Erwerbstätige mit einer abgeschlossenen akademischen Ausbildung sind vor allem bei den Neuen Selbstständigen und EPU's sowie auch bei den Freien DienstnehmerInnen überrepräsentiert. Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten verfügt über ein mittleres Bildungsniveau.

Tabelle 9: Schulbildung der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten, in Prozent

	Pflicht- schule	Lehre	BMS	BHS & AHS	Universität, FH	GESAMT
Teilzeitbeschäftigung	17	31	9	28	15	100
Geringfügige Beschäftigung	23	16	9	41	11	100
Freier Dienstvertrag	7	10	5	46	32	100
Zeitarbeit	25	7	3	30	9	100
Neue Selbstständigkeit und EPU's	4	7	3	38	48	100
Unselbstständig Beschäftigte, Wien	21	29	10	24	17	100

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch 2005 (Mikrozensus 2003)

Diese nach einzelnen Erwerbsformen unterschiedlich resultierende Verteilung im Ausbildungsniveau deckt sich ebenfalls mit der Sicht der im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor⁷ befragten Personalverantwortlichen in Wiener Unternehmen. Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung werden häufiger mit niedrigeren Bildungsniveaus (nur Pflichtschule) und der Freie Dienstvertrag sowie die Neue Selbstständigkeit mit höheren Bildungsniveaus (zumindest Lehrabschluss) in Verbindung gebracht. So gibt jeweils ungefähr die Hälfte der befragten Wiener Unternehmen an, dass sie eher geringqualifizierte geringfügig Beschäftigte und geringqualifizierte ZeitarbeiterInnen beschäftigen. Beinahe 90% der eingesetzten Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen gelten nach Angaben der Betriebe jedoch als Höherqualifizierte. Das Qualifikationsniveau der Teilzeitbeschäftigten wird von den Wiener Unternehmen weder besonders hoch noch besonders gering eingeschätzt. Ein Viertel der Wiener Unternehmen hat eher geringqualifizierte Teilzeitarbeitskräfte angestellt. 63% der befragten Wiener Unternehmen beschäftigen eher höherqualifizierte Teilzeitbeschäftigte.

Unter den befragten Neuen Erwerbstätigen gibt es nicht nur hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung sondern auch in Hinblick auf die Frage nach einer allfälligen abgebrochenen Ausbildung Unterschiede. Über ein nicht abgeschlossenes Studium berichten 12% der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten, wobei ein Drittel dieser Gruppe als Neue Selbstständige oder EPU's tätig ist. Die überwiegende Mehrheit der befragten Neuen Erwerbstätigen (81%) gibt aber an, keine Ausbildung abgebrochen zu haben.

⁷ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.16

11.2 Weiterbildung

Der Multimethodenansatz dieser Studie ermöglicht die Thematisierung der Weiterbildungsbeteiligung und der Finanzierung der Weiterbildung aus der Sicht von Neuen Erwerbstätigen als auch von Personalverantwortlichen in Wiener Unternehmen.

Die an die Neuen Erwerbstätigen gerichtete Frage nach Art und Ausmaß der beruflichen Weiterbildung zeigt bedeutende Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung auf. Die Gruppe der Freien DienstnehmerInnen und auch der Neuen Selbstständigen & EPU's haben mit 71% das höchste Ausmaß an Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 10). Vergleichsweise geringer fällt diese bei ZeitarbeiterInnen und geringfügig Beschäftigten aus: Nur jeweils rund die Hälfte hat nach dem Ende der Ausbildung eine berufliche Weiterbildung besucht.

Wenn gleich auch die Fragen zur Weiterbildungsbeteiligung – gerichtet an Neue Erwerbstätige – und zur Finanzierung der Weiterbildung – gerichtet an Personalverantwortliche in Unternehmen – nur unter Einschränkungen vergleichbar sind, so lässt die Gegenüberstellung vermuten, dass Neue Erwerbstätige in einem großen Ausmaß selbst die Kosten für ihre Weiterbildung tragen, da das von Neuen Erwerbstätigen genannte Ausmaß nicht mit dem von der Arbeitgeberseite genannten Ausmaß an Finanzierung übereinstimmt (vgl. Tabelle 10). Je weiter die Neue Erwerbsform hinsichtlich der Merkmale „zeitliches Arbeitsausmaß“ und „Zugehörigkeit zum Unternehmen“ von der Standard-Vollzeitbeschäftigung abweicht, umso seltener erhalten Beschäftigte eine finanzielle Unterstützung bei Weiterbildungsaktivitäten: Während 40% der befragten Wiener Unternehmen angeben, dass Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte vom Betrieb bezahlt wird, trifft dies nur auf 9% der Unternehmen, die ZeitarbeiterInnen beschäftigen, zu.

Tabelle 10: Weiterbildungsbeteiligung und unternehmensseitige Finanzierung der Weiterbildung von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten, in Prozent

	Weiterbildung nach Ende der Ausbildung⁸	Arbeitgeberseitige Finanzierung der Weiterbildung⁹
Teilzeitbeschäftigung	65	40
Geringfügige Beschäftigung	51	18
Freier Dienstvertrag	71	25
Zeitarbeit	48	9
Neue Selbstständigkeit und EPU's	71	12

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & Költringer, Richard ‚Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor“ (Auftraggeber: WAFF), 2005

⁸ Frage im Wortlaut: Welche Weiterbildungen haben Sie seit dem Ende Ihrer Ausbildung absolviert?

⁹ Frage im Wortlaut: Bekommen (Teilzeitbeschäftigte) regelmäßig, selten oder nie Weiterbildung von Ihrem Betrieb bezahlt?

Das Phänomen, dass Erwerbstätige, die über eine geringere formale Qualifikation verfügen, auch seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zeigt sich auch bei den Neuen Erwerbstätigen. Insbesondere die Gruppe der geringfügig Beschäftigten und ZeitarbeiterInnen mit lediglich Pflichtschulabschluss weisen eine Weiterbildungsbeteiligung von nur 36% bzw. 25% auf. Unternehmen, die vorwiegend geringqualifizierte Erwerbstätige beschäftigen, finanzieren ihren MitarbeiterInnen auch tendenziell seltener Weiterbildungsmaßnahmen. Hinsichtlich der Erwerbsform Zeitarbeit zeigt sich jedoch, dass auch Unternehmen, die vorrangig höherqualifizierte MitarbeiterInnen beschäftigen, speziell ZeitarbeiterInnen tendenziell seltener Weiterbildungen finanzieren.

11.3 Ausbildungsniveau und prekäre Beschäftigung

In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, ob sich Neue Erwerbstätige mit geringerem Bildungsniveau vermehrt in einer prekären Beschäftigungslage befinden als Neue Erwerbstätige mit höherem Bildungsniveau. Als Kriterien für Prekarität können geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung, mangelnde betriebliche Integrations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, geringe Karrierechancen und psychische Belastungen herangezogen werden (vgl. Fleissner, Kaupa, Steiner et al., 2002).

Die im Rahmen dieser Studie gebildete Typologie von Neuen Erwerbstätigen fasst das Vorliegen der oben erwähnten Prekaritätskriterien im Typ der „Gefährdeten“ zusammen. Erwerbstätige dieses Typs sehen sich einer prekären finanziellen Situation ausgesetzt, sind unzufrieden mit ihrer sozialen Absicherung sowie mit Integrations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb und ihrer beruflichen Perspektive. Sie fühlen sich vergleichsweise stark psychischen Belastungen aufgrund von Zeitdruck, unregelmäßigem Einkommen sowie Eintönigkeit und Monotonie aufgrund der beruflichen Tätigkeit ausgesetzt.

Tabelle 11 gliedert die gebildeten Typen von Neuen Erwerbstätigen hinsichtlich der Zusammensetzung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung auf. Im Typus der „Gefährdeten“ sind Erwerbstätige mit lediglich Pflichtschulabschluss mit einem Anteil von 26% überrepräsentiert. Hinsichtlich des hohen Anteils der Erwerbstätigen mit Matura im Typus der „Gefährdeten“ ist zu berücksichtigen, dass der Anteil der Erwerbstätigen mit diesem Bildungsniveau in der Stichprobe überdurchschnittlich hoch ist.

Tabelle 11: Ausbildungsniveau nach Typen von Neuen Erwerbstätigen, Angaben in Prozent

	Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS & BHS	Universität, FH	Gesamt
„Gefährdete“	26	16	5	35	18	100
„SelbstverwirklichterInnen“	7	7	8	41	38	100
„Privilegierte“	12	22	4	33	30	100
„Übergangsorientierte“	18	19	9	40	14	100
„Resignative“	14	35	4	32	15	100
Gesamtstichprobe	15	20	6	36	23	100

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Im Folgenden werden weiters ausgewählte Indikatoren für Prekarität getrennt nach Ausbildungsabschlüssen diskutiert.

So stellt auch die eingeschränkte Wahlfreiheit zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten und Beschäftigungsformen ein Merkmal von Prekarität dar. Hier zeigt sich, dass drei von zehn Neuen Erwerbstätigen ohne Matura und zwei von zehn Neuen Erwerbstätigen mit Matura ihre derzeitige Beschäftigung wählten, da sie „dringend einen Job brauchten“. Ein vergleichsweise hoher Anteil an ZeitarbeiterInnen und geringfügig Beschäftigten mit lediglich Pflichtschulabschluss sieht sich in dieser Notlage: Jeweils rund vier von zehn Beschäftigte dieser Erwerbsformen geben als Motiv die Dringlichkeit der Ausübung einer Tätigkeit an. Gleichzeitig geben Neue Erwerbstätige mit eher niedrigen Qualifikationen (lediglich Pflichtschulabschluss) bedeutend seltener persönliche Vorteile dieser Beschäftigungsform (wie inhaltliche und zeitliche flexiblere Gestaltung der eigenen Tätigkeit, bessere Vereinbarkeit mit Ausbildung, ...) an.

Auch hinsichtlich der Diskrepanz zwischen den tatsächlich geleisteten und den gewünschten Arbeitsstunden wird eine geringere Wahlfreiheit der Neuen Erwerbstätigen mit lediglich Pflichtschulabschluss beim Vergleich mit Erwerbstätigen anderer Ausbildungsabschlüsse erkennbar. 44% der Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss streben eine Beschäftigung in einem höheren Stundenausmaß an. Im Vergleich dazu wünschen sich 30% der Neuen Erwerbstätigen mit Universitätsabschluss eine Beschäftigung mit einem höheren als dem derzeitigen Stundenausmaß.

Auch das Einkommen sowie die subjektive Bewertung des Einkommens stellen einen wichtigen Indikator für das Vorliegen von Prekarität dar. Neue Erwerbstätige mit lediglich Pflichtschulabschluss weisen mit € 6,34 den niedrigsten durchschnittlichen Nettostundensatz exkl. Transferleistungen auf. Neue Erwerbstätige mit Lehrabschluss bzw. mit abgeschlossener berufsbildender Mittlerer Schule verdienen exkl. Transferleistungen netto € 7,28 bzw. € 7,29 pro Stunde. UniversitätsabsolventInnen weisen mit € 8,91 den höchsten Nettostundensatz exkl. Transferleistungen auf. Auch unter Berücksichtigung von Transferleistungen ändert sich diese Anordnung nicht.

Die subjektive Beurteilung des Einkommens spiegelt diese Gegebenheiten wider. 28% der Erwerbstätigen mit lediglich Pflichtschulabschluss geben an, dass sie von ihrem Einkommen nicht leben können; unter den übrigen Neuen Erwerbstätigen berichten dies „nur“ 17%. Bei Wiener Erwerbstätigen in Standard-Vollzeitbeschäftigung treten jedoch Unterschiede in der Beurteilung des Einkommens nach Bildung weitaus deutlicher in Erscheinung: Zwei von zehn der Erwerbstätigen mit lediglich Pflichtschulabschluss und fünf Prozent der Erwerbstätigen mit anderen Ausbildungsabschlüssen geben an, dass sie von ihrem Einkommen nicht leben können.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass geringerqualifizierte (mit lediglich Pflichtschulabschluss) unter den Neuen Erwerbstätigen vermehrt von einer prekären Beschäftigungslage betroffen sind. Aufgrund der vergleichenden Auswertung bei Neuen Erwerbstätigen und Erwerbstätigen mit Standard-Vollzeitbeschäftigung bezüglich der Beurteilung des Einkommens zeigt sich jedoch, dass weitaus markantere Bildungsunterschiede unter Beschäftigten in Standarderwerbsverhältnissen bestehen.

12 Neue Erwerbsformen aus Sicht der Wiener Unternehmen

Die Darstellung der Sichtweise von Wiener Unternehmen von Neuen Erwerbsformen basiert einerseits auf qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen im Rahmen der Fallstudien und andererseits auf Daten des Wiener Qualifizierungs- und Beschäftigungsmonitors 11-12/2005¹⁰. Die Aussagen über Beweggründe und Barrieren für den Einsatz von Neuen Erwerbsformen sowie ihre Vor- und Nachteile sollten auf diese Weise durch eine breitere Datenbasis ergänzt werden, wodurch sich folgende Hauptergebnisse zu den Neuen Erwerbsformen aus Sicht der Unternehmen ergaben.

Hinsichtlich der Personalstrategie sind sich die in den Fallstudien befragten PersonalistInnen darüber einig, dass neue Beschäftigungsformen zwar sinnvoll sind, diese aber herkömmliche Standardbeschäftigung nicht ersetzen können. Die besser qualifizierte und auch motivierte Stammebelegschaft ist bei einer entsprechenden Auslastung für ein Unternehmen nach wie vor unabdingbar.

Bei neuen Beschäftigungsformen betonen Personalverantwortliche, dass diese häufig in Abstimmung mit den Wünschen der Beschäftigten zum Einsatz kommen. Je nach Arbeitskultur variieren in verschiedenen Branchen auch die Bedürfnislagen der Beschäftigten nach sozialer Absicherung, Selbstverwirklichung, Zeitautonomie etc. Wesentlich ist auch, dass Menschen in bestimmten Lebensphasen – Aus- und Weiterbildungszeiten, Phasen mit intensiverer Kinderbetreuung – auf die Möglichkeiten neuer Beschäftigungsformen angewiesen sind. Das Bedürfnis nach einer variablen und/oder kürzeren Arbeitszeit widerspricht den Anforderungen, die eine Standardbeschäftigung an die Erwerbstätigen stellt, was bedeutet, dass durch neue Beschäftigungsformen vielen Menschen das Nachgehen einer Arbeit in bestimmten Lebensphasen überhaupt erst ermöglicht wurde. So wurden auch die Erwerbsquote erhöht und die Arbeitsbedin-

¹⁰ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005.

gungen nicht nur an betriebliche, sondern auch an individuelle Erfordernisse angepasst.

Abgelehnt wird von nahezu allen befragten Personalverantwortlichen, wenn neue Beschäftigungsformen lediglich aus Kostengründen zum Einsatz kommen und die Beschäftigten dadurch zu ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse werden.

Wie sich aus dem Wiener Qualifizierungs- und Beschäftigungsmonitor 11-12/2005 ergibt, kommen neue Beschäftigungsformen allen Betrieben zugute. Profitieren können von Neuen Erwerbsformen, die kostengünstiger und flexibler handhabbar sind, besonders KMUs, wenn es darum geht, gegenüber Großunternehmen und Konzernen – v.a. auch im internationalen Kontext – preislich mithalten zu können (Beispiel: Bau). Die AKÜ kommt grundsätzlich größeren Unternehmen in stärkerem Maße zugute, da Betriebe ab 100 Beschäftigten immerhin zu 24% durchgängig oder oft überlassene Arbeitskräfte beschäftigen. Bei mittleren Betrieben ist die Quote mit 8% schon geringer, Betriebe mit unter 10 Beschäftigten sind mit knapp 2% diejenigen, die am geringsten von einer durchgängigen oder häufigen Nutzung überlassener Arbeitskräfte Gebrauch machen. Ähnlich verhält sich die Situation bei Freien DienstnehmerInnen. So nutzen eher größere Betriebe diese Beschäftigungsform durchgängig oder häufig (20-99 Beschäftigte: 14%; ab 100 Beschäftigten: 25%), kleinere Betriebe jedoch in geringerem Umfang (1-9 Beschäftigte: 6-7%). Die Möglichkeit einer Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung nutzen kleinere Betriebe wesentlich stärker als AKÜ, Freie Dienstverträge oder Werkverträge, obwohl die Häufigkeit der Nutzung bei größeren Betrieben immer noch überwiegt, was aber auch auf die höhere Beschäftigungszahl zurückzuführen ist.¹¹

Überlassene Arbeitskräfte erhalten kaum Weiterbildung von den Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind.¹² Immerhin 91,4% der befragten Unternehmen gewähren diesen Arbeitskräften nie Weiterbildung, 4,3% immerhin selten und nur 3,1% regelmäßig. Vergleichsweise werden sogar geringfügig Beschäftigte, die üblicherweise eine geringe Arbeitszeit haben, besser eingebunden als überlassene Arbeitskräfte (regelmäßig: 13,8%; selten: 3,5%; nie: 82,3%). Auch Freie DienstnehmerInnen (regelmäßig: 18,9%; selten: 4,9%) oder WerkvertragnehmerInnen (regelmäßig: 13,6%, selten: 9,6%) können an bezahlter Weiterbildung häufiger teilnehmen. Das Qualifikationsniveau scheint unter überlassenen Arbeitskräften ebenfalls niedriger zu sein als bei den anderen Beschäftigungsformen. So geben 49,8% der Betriebe an, dass die überlassenen Arbeitskräfte eher gering qualifiziert sind. Ähnlich niedrig ist das Qualifikationsniveau bei den geringfügig Beschäftigten: 47,4% der befragten Unternehmen geben an, dass geringfügig Beschäftigte eher zu den gering Qualifizierten zählen.

Gänzlich anderes liegt der Fall bei anderen Neuen Erwerbsformen. Bei Freien DienstnehmerInnen sind es etwa nur 7,8% der befragten Betriebe, die diese Beschäftigtengruppe als eher gering qualifiziert bezeichnet, bei den WerkvertragnehmerInnen sogar

¹¹ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005.

¹² Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.16.

nur 5,3%. Teilzeitbeschäftigte liegen eher im Durchschnitt. Diese Gruppe schätzen 26,2% der befragten Betriebe als eher gering qualifiziert ein.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über Vor- und Nachteile bei Neuen Beschäftigungsformen aus Sicht der Personalverantwortlichen:

Tabelle 12: Überblick über Vor- und Nachteile bei Neuen Beschäftigungsformen aus Sicht der Personalverantwortlichen¹³

	Vorteile für Betriebe	Nachteile für Betriebe	Änderungsbedarf aus Sicht der Betriebe
Teilzeitbeschäftigung	Kostensparnis	Geringe Akzeptanz der Altersteilzeit unter Beschäftigten Unternehmensorganisation problematisch	
Geringfügige Beschäftigung	Abdecken von Auftragspitzen Kostensparnis	Pauschalierter Dienstgeberbeitrag bei Überschreiten der 1,5-fachen Lohnsumme Geringe Arbeitszeit und fehlende betriebliche Integration	Abschaffung des Pauschalisierten Dienstgeberbeitrags bei Klein- und Kleinstunternehmen
EPU's und Neue Selbstständige	Beschäftigungsform mit Recruiting-Charakter Auslagerung von bestimmten Dienstleistungen und Kostenreduktion Abdecken von Auftragspitzen	Hoher Verwaltungsaufwand Mangelnde Abgrenzung von Werkverträgen und Freien Dienstverträgen	Beseitigung finanzieller und bürokratischer Hürden Rechtliche Klarheit schaffen
Freie DienstnehmerInnen	Einsatz bei Personalengpässen	Höherer Verwaltungsaufwand als bei echten Dienstverträgen Sinkende Arbeitsqualität bei hoch qualifizierten Tätigkeiten	Rechtliche Klarheit schaffen Stärkere Kontrolle der Unternehmen, ob nicht eine Umgehung des alten Dienstrechts vorliegt
Arbeitskräfteüberlassung	Niedrige Lohn- und Administrationskosten bei geringqualifiziertem Personal	Kaum qualifiziertes Personal Verständigungsprobleme aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse	

Quelle: abif

¹³ Erfasst sind hier sowohl die Ergebnisse der qualitativen Fallstudien im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit als auch die Auswertung der Daten des Wiener Qualifizierungs- und Beschäftigungsmonitors 11-12/2005 (Költringer, Richard [Auftraggeber: WAFF] 2005).