

Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA

Bericht

„Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien“

Wien, Dezember 2005

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

Institute for
Social Research
and Analysis

S O R A

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	Einleitung	6
2	Überblick über internationale Trends hinsichtlich Neuer Erwerbsformen und deren Bedeutung	8
2.1	Teilzeitarbeit	8
2.2	Geringfügige Beschäftigung	10
2.3	Arbeitskräfteüberlassung	11
2.4	Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige	12
3	Definitionen und Überblick zu den rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich	13
3.1	Teilzeitarbeit	13
3.2	Geringfügige Beschäftigung	13
3.3	Freie Dienstverhältnisse	14
3.4	Arbeitskräfteüberlassung	15
3.5	Neue Selbstständigkeit (WerkvertragnehmerInnen ohne Gewerbeschein)	17
4	Überblick zur quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen in Wien und Österreich	18
4.1	Teilzeitbeschäftigung	18
4.2	Geringfügige Beschäftigung	21
4.3	Freie Dienstverhältnisse	24
4.4	Arbeitskräfteüberlassung	26
4.5	Neue Selbstständigkeit (Werkvertrag)	27
4.6	Zusammenfassung der quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen in Wien	28
5	Literaturstudie: Überblick zu ausgewählten österreichischen Forschungsergebnissen	31
5.1	Typologie der Zugänge in Neue Erwerbsformen	31
5.2	Neue Erwerbsformen zwischen sozialen Risiken und individuellen Freiräumen	34
5.2.1	Vorteile und Nachteile verschiedener neuer Erwerbsformen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen	34
5.2.2	Prekaritätstypen	36
6	Hinweise zu den empirischen Methoden	38
6.1	Erläuterung zur Methode der Längsschnittdatenauswertung	38
6.2	Erläuterung zu den repräsentativen fernmündlichen Interviews	41
6.3	Erläuterung zu den Fallstudien	44
7	Empirische Ergebnisse zu Neuen Erwerbsformen allgemein	47
7.1	Qualifikation und Tätigkeit	47

7.2	Zufriedenheit mit Neuen Erwerbsformen – Chancen und Risiken	48
7.2.1	Freiwilligkeit und finanzielle Absicherung	49
7.2.2	Geringer flexibler Zeitaufwand und angenehmes Arbeitsklima	50
7.2.3	Berufliche Perspektive	51
7.2.4	Selbstverwirklichung	51
8	Empirische Ergebnisse zur Teilzeitarbeit	53
8.1	Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven	53
8.2	Finanzielle Situation und soziale Absicherung	56
8.3	Arbeitsbedingungen	58
8.4	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen	59
8.5	Zusammenfassung	63
9	Empirische Ergebnisse zur geringfügigen Beschäftigung	64
9.1	Soziodemographische Merkmale	64
9.2	Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten	65
9.3	Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen	68
9.4	Branchen und Wirtschaftsbereiche	70
9.4.1	Geringfügig Beschäftigte in den Branchen der Creative Industries	70
9.4.2	Geringfügig Beschäftigte in Hochtechnologie-Branchen	70
9.5	Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven	71
9.6	Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation	74
9.7	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen	77
9.8	Zusammenfassung	80
10	Empirische Ergebnisse zu Freien DienstnehmerInnen	82
10.1	Soziodemographische Merkmale	82
10.2	Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten	83
10.3	Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen	85
10.4	Branchen und Wirtschaftsbereiche	87
10.4.1	Freie Dienstverhältnisse in den Branchen der Creative Industries	87
10.4.2	Freie Dienstverhältnisse in Hochtechnologie-Branchen	87
10.5	Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven	88
10.6	Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation	92
10.7	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen	95
10.8	Zusammenfassung	99
11	Empirische Ergebnisse zur Arbeitskräfteüberlassung	101
11.1	Soziodemographische Merkmale	101
11.2	Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten	102
11.3	Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen	104
11.4	Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven	105
11.5	Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation	108
11.6	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen	112
11.7	Zusammenfassung	115

12 Empirische Ergebnisse zur Neuen Selbstständigkeit und zu Ein-Personen-Unternehmen	117
12.1 Soziodemographische Merkmale	117
12.2 Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten	118
12.3 Beschäftigungsdauer und Anzahl der Auftrag- bzw. ArbeitgeberInnen	120
12.4 Branchen und Wirtschaftsbereiche	121
12.4.1 Neue Selbstständigkeit und EPU's in Branchen der Creative Industries	121
12.4.2 Neue Selbstständigkeit und EPU's in Hochtechnologie-Branchen	121
12.5 Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven	122
12.6 Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation	126
12.7 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen	129
12.8 Zusammenfassung	133
13 Vergleichender Überblick der Neuen Erwerbsformen in Wien und im gesamten Bundesgebiet	135
14 Typologie von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten	138
14.1 Methodische Vorgehensweise	138
14.2 Beschreibung der Typen	144
14.2.1 Typ A: Die „Privilegierten“	144
14.2.2 Typ B: Die „Gefährdeten“	147
14.2.3 Typ C: Die „SelbstverwirklicherInnen“	150
14.2.4 Typ D: Die „Übergangsorientierten“	153
14.2.5 Typ E: Die „Resignativen“	156
15 Fallstudien Unternehmen	158
15.1 Faktoren mit Einfluss auf die Personalstrategie	159
15.1.1 Zunehmender Wettbewerb durch Internationalisierung	159
15.1.2 Budgetkürzungen im Sozial- und Kulturbereich	161
15.1.3 Erweiterte Öffnungszeiten und telefonische Erreichbarkeit	163
15.1.4 Personalmangel im Vertrieb	163
15.2 Neue Erwerbsformen im Rahmen der unternehmerischen Personalstrategie	164
15.2.1 Personalrecruiting	164
15.2.2 Qualifizierte Vollzeitbeschäftigte als Unternehmenskern	165
15.2.3 Freisetzungsstrategien	166
15.2.4 Einsatz Neuer Erwerbsformen nach Betriebsgröße	167
15.2.5 Verbesserung von Motivation und Know-how	167
15.2.6 Einsatz Neuer Erwerbsformen in Abstimmung mit den Erwerbstätigen	168
15.3 Qualifikationsniveau und Weiterbildung bei Neuen Erwerbstätigen aus Unternehmenssicht	169
15.4 Betriebliche Vor- und Nachteile beim Einsatz Neuer Erwerbsformen	169
15.4.1 Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit	169
15.4.2 Vor- und Nachteile von geringfügiger Beschäftigung	174
15.4.3 Vor- und Nachteile von EPU's und Neuer Selbstständigkeit	175
15.4.4 Vor- und Nachteile von Freien Dienstverträgen	178
15.4.5 Vor- und Nachteile von AKÜ	181

15.5	Künftige Entwicklungen	182
15.5.1	Voraussichtliche personelle Weiterentwicklung	182
15.5.2	Mehr Out-Sourcing	182
15.5.3	Flexibilisierungsbedarf bei Beschäftigten und Unternehmen	183
15.5.4	Politik der sozialen Absicherung für alle oder Schaffung von mehr Beschäftigung?	183
15.5.5	Geringere Loyalität und Qualität sowie Know-how-Verlust	184
15.5.6	Beseitigung vorhandener Defizite	184
16	Neue Erwerbsformen aus Sicht der Unternehmen	187
17	Zusammenfassung der Studienergebnisse	191
17.1	Hintergrund der Studie	191
17.2	Methodische Vorgehensweise	191
17.3	Überblick zur quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen	192
17.4	Arbeitsmarktlagen von Personen mit Neuen Erwerbsformen	194
17.5	Motive zur Aufnahme einer Neuen Erwerbsform	196
17.6	Finanzielle Situation von Personen mit Neuen Erwerbsformen	197
17.7	Arbeitszufriedenheit von Personen mit Neuen Erwerbsformen	200
17.8	Arbeitsbelastungen von Personen mit Neuen Erwerbsformen	202
17.9	Vergleichender Überblick der Neuen Erwerbsformen in Wien und Österreich	203
17.10	Typologie Neuer Erwerbsformen	204
17.11	Exkurs: Qualifikationsniveaus und Neue Erwerbsformen	208
17.12	Neue Erwerbsformen aus Sicht der Wiener Unternehmen	212
18	Handlungsoptionen	215
19	Glossar	221
20	Literaturverzeichnis	223
21	Linkverzeichnis	226
22	Leitfäden und Fragebögen	227
1	Tabellenverzeichnis	2
2	Tabellen einer Stichprobe zu Längsschnittdaten geringfügig Beschäftigter	21
3	Tabellen einer Stichprobe zu Längsschnittdaten Freier DienstnehmerInnen	93
4	Tabellen einer Stichprobe zu Längsschnittdaten der Arbeitskräfteüberlassung	165
5	Tabellen einer Stichprobe zu Längsschnittdaten Neuer Selbstständiger	222
6	Tabellen einer Stichprobe zu Längsschnittdaten der Vergleichsgruppe	275

1 Einleitung

Erwerbsarbeit unterliegt in den letzten Dekaden vermehrten quantitativen und qualitativen Veränderungen. Neben dem anhaltenden Problem der Erwerbslosigkeit zeichnet sich eine zunehmende „Entgrenzung der Arbeit“ (vgl. Döhl/Kratzer/Sauer 2000) bzw. ein Bedeutungsverlust des so genannten Normalarbeitsverhältnisses ab (vgl. z.B. Lehdorff 1999; Helfert/Trautwein-Kalms 2000; Fink 2000). Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelterm Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbundenen (über-)betrieblichen Interessensvertretung sind zwar nach wie vor die dominierende Beschäftigungsform, haben jedoch in den letzten Jahren zu Gunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren (vgl. u.a. Fink/Riesenfelder/Tálos/Wetzel 2005; Fink/Riesenfelder/Tálos 2001; Fink 2000; Tálos 1999). 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.

Zur Sammelkategorie der Neuen Erwerbsformen bzw. atypischen Beschäftigungsformen werden in der einschlägigen Literatur sich wechselseitig teils überlagernde Formen wie Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Arbeitskräfteüberlassung, geringfügige Beschäftigung, neue Selbstständigkeit, kapazitätsorientierte Arbeitszeit (Kapovaz) bzw. Arbeit auf Abruf, Telearbeit oder das österreichische Spezifikum der freien Dienstverhältnisse gezählt. Der Umstand, dass weder empirisch gesicherte quantitative noch tiefergehende qualitative Daten zu diesen Formen der Erwerbstätigkeit in Wien vorlagen, führte zur Beauftragung dieser Studie durch die MA27 in Kooperation mit dem WAFF. Im Rahmen der hier vorliegenden Forschungsarbeit wurden daher folgende Beschäftigungsformen näher analysiert:

- Teilzeitarbeit
- Geringfügige Beschäftigung
- Freie Dienstverhältnisse
- Neue Selbstständigkeit (Werkvertrag)
- Arbeitskräfteüberlassung (Zeitarbeit)

Somit liegen erstmals empirisch gesicherte quantitative und tiefergehende qualitative Daten für diese Erwerbsformen in Wien vor. Der Fokus auf den Wiener Arbeitsmarkt in dieser Studie erscheint insofern wichtig und zielführend, als in der Bundeshauptstadt in den letzten beiden Jahrzehnten ein erheblicher Strukturwandel zu beobachten war. Dieser hatte nicht nur darin seine Ursache, dass der öffentliche Bereich aufgrund von Budgetsanierungen und dem damit verbundenen Aufnahmestopp immer mehr an Gewicht verlor, sondern ist letztlich auch die Konsequenz, dass Wien den Status eines Industriestandortes eingebüßt hat. Produktionsunternehmen lagerten zunehmend ihre Tätigkeiten aufgrund grenzüberschreitender Tätigkeit und der Reduktion von Transportkosten aus. Letztlich führte dies zu einer deutlichen Reduktion der Beschäftigung

im Sekundärsektor. Zu einem großen Teil konzentrierte sich der Abbau der Beschäftigung auf arbeitsintensive Billiglohnbereiche, wie Textil, Bekleidung oder Metallverarbeitung, kaum jedoch findet sich eine Branche, die sich gänzlich dem Veränderungsprozess entziehen konnte. Dieser stetigen Marginalisierung des sekundären Sektors war im Gegenzug eine deutliche Ausweitung im Tertiärsektor festzustellen. Längere Zeit konnte dieser die Beschäftigungsabgänge im Sekundärsektor kompensieren, ab dem Jahr 1994 war aber auch hier nur mehr begrenzter Spielraum möglich. Da aber gerade der Dienstleistungsbereich eine überdurchschnittlich hohe Notwendigkeit der Rationalisierung in sich trägt, bildeten sich in Wien ähnlich wie in anderen europäischen Großstädten Spannungen auf dem Arbeitsmarkt heraus, die sich etwa in gegenüber dem Bundesschnitt vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit manifestierten. Mehr als zwei Drittel der Wiener Arbeitslosen waren im 2004/2005 dem Bereich Industrie und Gewerbe zuzurechnen, nur rund ein Fünftel dem Dienstleistungsbereich. Vom stärksten Zuwachs waren allerdings jene Arbeitslosen betroffen, welche vormals ihren Arbeitsplatz im Dienstleistungsbereich hatten oder einen technischen Beruf ausübten.

Dieser Problemsituation in der Bundeshauptstadt stehen auf der anderen Seite eine Reihe von Stärken gegenüber. So gilt Wien als dynamischer Wirtschaftsstandort mit einer hohen Zahl von Betriebsneugründungen. Im Jahr 2005 etwa hatten etwa die Hälfte der österreichischen Firmenansiedelungen in Wien stattgefunden. Weiters werden wissensintensive Dienstleistungen¹ als Teilmenge der unternehmensbezogenen Dienstleistungen als wichtiger Zukunftsbereich mit hohem Beschäftigungspotenzial und großem Einfluss auf das Innovationsklima gesehen.

Dem Umstand, dass Wien nicht nur als Bundesland mit der höchsten tertiären Ausbildung gilt, sondern dass auch rund zwei Drittel aller Arbeitsplätze im Hochtechnologiebereich in Wien geschaffen werden, trägt ein umfassendes Förderprogramm für die Bereiche Hochtechnologie und Forschung Rechnung. Letztlich findet sich in der Bundeshauptstadt eine fast doppelt so hohe Forschungsquote wie im Bundesschnitt. Aus diesen Gründen kann besonders in der Bundeshauptstadt der Forschungsbereich der Neuen Erwerbsformen nicht losgelöst von dessen Einbettung in die Creative Industries, den Hochtechnologie-Sektor und den Dienstleistungssektor allgemein betrachtet werden.

¹ Rechts-, Steuer-, Unternehmens- und Managementberatung, Wirtschaftsprüfung, technische Dienste, Werbung, Software, Markt- und Meinungsforschung, Organisationsberatung

2 Überblick über internationale Trends hinsichtlich Neuer Erwerbsformen und deren Bedeutung

Für Neue Erwerbsformen gelten auf internationaler Ebene unterschiedliche arbeits- und sozialrechtliche Regelungen. Eine einheitliche Definition des Begriffs „Neue Erwerbsformen“ existiert daher nur dahingehend, dass darunter alle jene Arbeitsverhältnisse subsumiert werden, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dieses Normalarbeitsverhältnis ist, wie einleitend bereits charakterisiert wurde, „eine vollzeitige, abhängige, unbefristete, mit geregelter Arbeitszeit, geregelterm Einkommen, Bestandschutzgarantien und häufig mit betrieblicher/überbetrieblicher Interessensvertretung verbundene Tätigkeit“ (Fink 2000, S. 399). Neue Erwerbsformen oder auch atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen von diesem „Idealtypus“ (Fink 2000, S. 399) in mindestens einem, meist jedoch mehreren Punkten ab.

Die Anzahl der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten ist seit den frühen/mittleren 80er Jahren im Steigen begriffen (Keller/Seifert 2002, S. 101). Nationaler und internationaler Konkurrenz- und Kostendruck verlangen nach sich verändernden Produktionsweisen und notwendiger werdenden Kosteneinsparungen. Diese gestiegenen Flexibilitätsanforderungen werden als Ursache für die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen diskutiert (Fink 2000, S. 400).

Die Erfassung der Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse gestaltet sich hinsichtlich mancher dieser Erwerbsformen problematisch. Während zwar verlässliche Daten über das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorliegen, erscheint ein genauer Ländervergleich hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse geringfügige Beschäftigung, Arbeitskräfteüberlassung, freier Dienstvertrag und Neue Selbstständige nur begrenzt möglich. Erstens bestehen für einzelne Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse in einzelnen Ländern unterschiedliche Regelungen, die die Vergleichbarkeit der Daten einschränken und zweitens mangelt es an empirischen Daten bezüglich des Ausmaßes dieser Neuen Erwerbsformen (Tálos 1999, S. 421f).

Im Folgenden wird die europaweite Entwicklung sowie die derzeitige internationale Verbreitung von neuen Arbeitsformen unter den bereits erwähnten Einschränkungen diskutiert.

2.1 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist die am besten dokumentierte Beschäftigungsform, die vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweicht. Bezüglich der Verbreitung der Teilzeitarbeit führt Tálos (1999, S. 422) aus, dass diese in den vergangenen zwei Jahrzehnten beträchtlich zugenommen hat. Am beachtenswertesten waren in diesem Zeitraum sowohl Ausmaß als auch Anstieg in den Niederlanden.

In untenstehender Tabelle sind die Teilzeitquoten in Prozent der Beschäftigten nach Erhebungen der OECD dargestellt. In den meisten Fällen wird ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 30 Stunden pro Woche in der hauptsächlichen Tätigkeit als Teilzeitbeschäftigung bezeichnet. Abweichungen von dieser Definition werden angegeben.

Die **Niederlande** verzeichneten im Jahr 2004 mit 35,2% den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten (Tabelle 1). Auch in Australien, Japan, der Schweiz und Großbritannien befanden sich ungefähr ein Viertel der Beschäftigten in einer Teilzeitanstellung. Die geringste Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung wiesen die neuen EU-Länder **Ungarn** (3,6%), **Tschechien** (3,1%) und die **Slowakei** (2,7%) auf (Tabelle 2). Auch in Spanien und Griechenland fand Teilzeitbeschäftigung nur eher geringen Anklang. Für Spanien wird eine Teilzeitquote von 8,3% angeführt und für Griechenland von 6,0%.

Grundsätzlich zeigt sich auch in dieser Aufstellung, dass in den letzten 15 Jahren Teilzeitbeschäftigung (in den meisten Ländern) weiter stetig zugenommen hat. Besonders hervorzuheben ist der Anstieg in **Luxemburg**, hier verdoppelte sich beinahe die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. Waren im Jahr 1990 noch 7,6% der Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt, traf dies im Jahr 2004 auf 14,6% der Erwerbstätigen zu. Irland und Spanien verzeichneten in diesem Zeitraum einen Anstieg von 87% bzw. 80%. Lediglich in Dänemark, Norwegen, Griechenland und den USA war die Teilzeitquote leicht rückläufig. In der Türkei kam es in diesem Zeitraum zu einer Verringerung der Teilzeitquote von 9,2% auf 6,6%. Dieser Rückgang ist in diesen Ländern vor allem auf einen Rückgang der Teilzeitquoten bei Frauen zurückzuführen.

In allen Ländern sind hauptsächlich Frauen von dem Phänomen Teilzeitbeschäftigung betroffen. In **Luxemburg** ist der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten besonders hoch: 93% der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2004 waren Frauen. Den zweithöchsten Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten weist **Österreich** auf. Hier beträgt dieser Prozentsatz 86,9%.

Tabelle 1: Teilzeitquoten ausgewählter Länder 1990 und 2004

Land	Gesamt		Männer		Frauen	
	1990	2004	1990	2004	1990	2004
Niederlande	28,2	35,0	13,4	15,1	52,5	60,2
Australien ²	22,6	27,1	11,3	16,1	38,5	40,8
Japan ³	19,2	25,5	9,5	14,2	33,4	41,7
Schweiz ⁴	22,1	24,9	6,8	8,1	42,6	45,3
Großbritannien	20,1	24,1	5,3	10,0	39,5	40,4
Norwegen	21,8	21,1	6,9	10,3	39,8	33,2
Dänemark	19,2	17,5	10,2	11,6	29,7	24,3
Deutschland	13,4	20,1	2,3	6,3	29,8	37,0
Irland	10,0	18,7	4,4	6,9	21,2	35,1
Luxemburg	7,6	14,6	1,6	1,7	19,1	33,3
USA	14,1	13,2	8,6	8,1	20,2	18,8
Spanien	4,6	8,3	1,4	2,6	11,5	17,2
Griechenland	6,7	6,0	4,0	3,1	11,6	10,9

Quelle: OECD Employment Outlook 2005

Tabelle 2: Teilzeitquoten ausgewählter Länder 2001 und 2004

Land	Gesamt		Männer		Frauen	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004
Österreich	12,4	15,5	2,7	3,7	24,8	29,6
Ungarn	2,8	3,6	1,7	2,2	4,0	5,1
Tschechien	3,2	3,1	1,6	1,5	5,4	5,2
Slowakei	1,9	2,7	1,1	1,3	2,8	4,5

Quelle: OECD Employment Outlook 2005

2.2 Geringfügige Beschäftigung

Da zusammenfassende Darstellungen zur Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung aktuelleren Datums nicht verfügbar sind, wird großteils auf die recherchierten Daten in dem Herausgeberwerk von Tálós aus dem Jahr 1999 zurückgegriffen.

In den meisten der EU-Mitgliedsländer bestehen definierte Zeit- oder Einkommensgrenzen, die die geringfügige Beschäftigung von der Teilzeitbeschäftigung unterscheiden. Diesbezüglich keine Kriterien wurden bis zum Jahr 1999 in Portugal, Spanien und Italien festgelegt (Tálós 1999, S. 425).

Die stärkste Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung war im Jahr 1997 in Großbritannien und in Dänemark zu finden (vgl. Tabelle 3). Die in dem Endbericht „Atypische Arbeitsverhältnisse“ von Fink, Riesenfelder und Tálós (2001, S. 25f) zitierte Studie von McNight et al. (1998) weist für **Großbritannien** im Jahr 1997 einen Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen von 5,5% für Männer und 19% für Frauen

² Daten beruhen auf tatsächlich gearbeiteten Stunden. Teilzeitbeschäftigung basierend auf gearbeiteten Stunden in allen Beschäftigungsverhältnissen.

³ Daten beruhen auf tatsächlich gearbeiteten Stunden. Teilzeitbeschäftigung umfasst eine Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche.

⁴ Daten beruhen auf tatsächlich gearbeiteten Stunden. Das Jahr 1990 bezieht sich auf Daten aus dem Jahr 1991.

aus. Auch in **Dänemark** war im Jahr 1997 ein Großteil der Teilzeitangestellten weniger als elf Stunden beschäftigt. 22,3% der Beschäftigten hatten eine Teilzeitanstellung, wobei 29% dieser Gruppe zwischen ein und zehn Stunden tätig waren (Fink 1999a). Es kann davon ausgegangen werden, dass etwa 6,8% aller ArbeitnehmerInnen in diesem Jahr geringfügig beschäftigt waren. Verglichen mit anderen Ländern liegt auch in **Deutschland** der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen höher. Laut einer Mikrozensus-erhebung aus dem Jahr 1997 betrug der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Deutschland 5,2% (Fink et al., 2001).

Tabelle 3: Geringfügigkeitsquoten ausgewählter Länder 1997

Land	Gesamt	Männer	Frauen
Großbritannien	-	5,5	19
Dänemark	6,8	-	-
Deutschland	5,2	-	-

Quelle: Fink, Riesenfelder und Tálos (2001, S. 25) & Fink 1999a

2.3 Arbeitskräfteüberlassung

Bislang liegen keine systematischen Erhebungen zum Beschäftigungsausmaß von ZeitarbeiterInnen auf EU-Ebene vor. Notwendig erscheint der Hinweis auf die mangelnde Qualität vorhandener Daten (Europäische Kommission 2002; Storrie 2002). Storrie (2002, 2004) empfiehlt mit Einschränkungen die Verwendung der Statistiken der CIETT⁵ (International Confederation of Temporary Work Businesses), die die Auskünfte einzelner Vertretungsorganisationen in europäischen Ländern zusammenfasst. Die Vorgangsweise ist jedoch nicht klar dokumentiert und variiert vermutlich von Land zu Land.

Aus den Statistiken der CIETT für das Jahr 2004 wird ersichtlich, dass 5% der Erwerbstätigen in **Großbritannien** als ZeitarbeiterInnen beschäftigt waren (vgl. Tabelle 4). Mit großem Abstand folgen Luxemburg und die Niederlande mit einem Anteil von je 2,5%. Nach Frankreich und Belgien mit jeweils circa 2% folgt Österreich mit einem Anteil von 1,38%. In **Griechenland** ist verhältnismäßig die geringste Anzahl an ZeitarbeiterInnen beschäftigt: Nur 0,1% der Erwerbstätigen sind ZeitarbeiterInnen. Auch in den USA ist der Anteil der ZeitarbeiterInnen an den Erwerbstätigen eher gering: 1,93% der Erwerbstätigen waren im Jahr 2004 als ZeitarbeiterInnen gemeldet.

Verglichen mit der CIETT Statistik aus dem Jahr 1999 zeigt sich mit Ausnahme von den Niederlanden ein Anstieg dieser Beschäftigungsform in europäischen Ländern. Den geringsten Zuwachs mit 0,1 Prozentpunkten verzeichnet Belgien; der höchste Zuwachs mit 1,4 Prozentpunkten ist in **Großbritannien** zu finden. In den Niederlanden ist

⁵ www.ciett.org

die Verbreitung dieser Beschäftigung von 1999 bis zum Jahre 2004 um zwei Prozentpunkte gefallen.

Tabelle 4: Anteil Arbeitskräfteüberlassung an Erwerbstätigen ausgewählter Länder 2004

Land	Gesamt
Großbritannien	5,00
Luxemburg	2,50
Niederlande	2,50
Frankreich	2,10
Belgien	2,00
USA	1,93
Österreich	1,38
Griechenland	0,10

Quelle: CIETT, 2004

2.4 Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die quantitative Erfassung der Phänomene Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen eher spärlich ist (Tálos, 1999). Diese beiden Arbeitsverhältnisse sollen kurz zusammengefasst diskutiert werden, da das Arbeitsverhältnis „Freie DienstnehmerInnen“ mit wenigen Ausnahmen ein „österreichisches Spezifikum“ (Fink et al. 2001, S. 6) darstellt. Jedoch finden sich auch in anderen Ländern Erwerbsformen, die im Graubereich zwischen selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung angesiedelt sind. Insbesondere in Großbritannien, Portugal und Griechenland sind diese Phänomene weit verbreitet (Fink et al. 2001, S. 6).

In einem Literaturüberblick gibt Fink (1999b S. 292) an, dass es seit den 80er Jahren in Portugal zu einer Zunahme der Vergabe von „Dienstleistungsverträgen“ gekommen ist. In einer von ihm zitierten Studie von Naumann (1995, S. 119) wird davon ausgegangen, dass regionenspezifisch zwischen einem Sechstel und einem Drittel der abhängig Beschäftigten zu den Scheinselbstständigen zu zählen sind. Für Großbritannien schätzt Meager (1998), dass solche Beschäftigungsverhältnisse bis zum zweiten Drittel der 90er Jahre stark zugenommen haben. Zurückzuführen ist dieser Anstieg vor allem auf die Beschäftigung von jüngeren, weiblichen und vormals arbeitslosen Personen (vgl. Fink et al. 2001, S. 35).

3 Definitionen und Überblick zu den rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich

Für die fünf im Rahmen dieser Studie untersuchten Neuen Beschäftigungsformen (vgl. Kapitel 1) wird nachfolgend erstens eine Begriffsbestimmung vorgenommen. Zweitens wird deren arbeits- und sozialrechtliche Einbindung kurz umrissen (vgl. zum Folgenden ausführlich bspw.: Fink/Riesenfelder/Tálos/Wetzel 2005; Fink/Riesenfelder/Tálos 2001; Schönbauer/Laburda 2003; Fleissner et al. 2002).

3.1 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt nach § 19 d Abs 1 des Arbeitszeitgesetzes vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche (40 Wochenstunden) oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (idR 38,5 pro Woche) im Durchschnitt unterschreitet. Arbeitsrechtlich dürfen Teilzeitbeschäftigte gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden und sie unterliegen der Sozialversicherungspflicht.

Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung stellen die Altersteilzeit und die Elternteilzeit dar. Die Regelung der Altersteilzeit⁶ dient dazu, älteren MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren ohne dabei auf Pensionsbezüge, Arbeitslosenansprüche und Ansprüche von der Krankenkasse verzichten zu müssen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, wurde im Jahr 2004 die Elternteilzeit⁷ eingeführt. Das Recht auf Elternteilzeit besteht für ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und nach einer dreijährigen Beschäftigungsdauer.

3.2 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung ist definiert als ein Arbeitsverhältnis, in dem die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Aktuell, im Jahr 2005, beträgt diese Einkommensgrenze monatlich € 323,46. Bei einem Arbeitsvertrag bis zu einem Monat liegt die Grenze bei € 24,84 durchschnittlich täglich. Im Jahr 2006 wird die Grenze auf monatlich € 333,16 bzw. € 25,59 täglich erhöht. Geringfügig Beschäftigte sind, so sie nicht mehrfachversichert sind, lediglich unfallversichert. Sie sind nicht in die Krankenversicherung inkludiert und erwerben keine Beitragszeiten für die Pensionsversicherung.

⁶ Geregelt im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) Art. 2 § 27

⁷ Geregelt im Mutterschutzgesetz (MSchG) § 15h und § 15i sowie Väter-Karenzgesetz (VKG) § 8 und § 8a

Seit dem Jahr 1998 besteht für geringfügig Beschäftigte nach §19a ASVG die Möglichkeit des so genannten „opting in“, d.h. der freiwilligen Versicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung.⁸ Dafür ist seitens der ArbeitnehmerInnen ein pauschalierter Betrag in der Höhe von € 45,64 (Wert für das Jahr 2005) zu entrichten. Eine Möglichkeit des Eintritts in die Arbeitslosenversicherung besteht grundsätzlich nicht.

Seitens der ArbeitgeberInnen fallen dem §53a ASVG entsprechend für geringfügig Beschäftigte pauschalierte Sozialversicherungsbeiträge an, sobald die Summe aller Einkommen geringfügig Beschäftigter bei einem/einer DienstgeberIn das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.⁹

Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen parallel ausgeübt und wird dabei die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, besteht dem §471f ASVG entsprechend eine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. Ebenso ist das geringfügige Einkommen beitragspflichtig, wenn dies neben einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis erwirtschaftet wird.¹⁰

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

3.3 Freie Dienstverhältnisse

Der Status der freien DienstnehmerInnen wurde im Jahr 1996 im Rahmen der sog. Werkvertragsregelung realisiert, Dem §4 Abs. 4 ASVG zufolge unterliegen Freie Dienstverhältnisse der Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Eine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung besteht nicht, Freie DienstnehmerInnen sind in Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung integriert, im Krankheitsfall wird jedoch keine Entgeltfortzahlung gewährt.

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

⁸ Zur Evaluierung des §19a ASVG siehe auch Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 103ff

⁹ Im Rahmen der 54. ASVG-Novelle (in Kraft mit 1.1.1198) wurde der §53a ASVG eingeführt. Der pauschalierte DienstgeberInnen-Beitrag zielt darauf ab, eine große Zahl geringfügiger Beschäftigungen für ArbeitgeberInnen unattraktiver zu gestalten. Zur Evaluierung des §53a ASVG siehe Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 109ff.

¹⁰ Zur Evaluierung des §471f ASVG siehe auch Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 107ff

persönlichen Arbeitspflicht auszugehen, so liegt kein Freies Dienstverhältnis vor, sondern eine selbständige Tätigkeit.

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

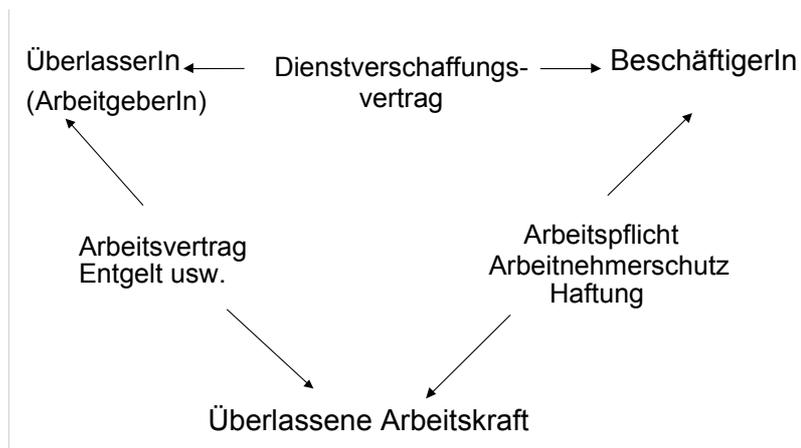
- Es liegt ein Dauerschuldverhältnis vor.
- Es besteht keine persönliche Abhängigkeit bzw. ist diese in nur eingeschränktem Ausmaß gegeben.
- Es besteht keine Weisungsgebundenheit.
- Freie DienstnehmerInnen sind frei von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens.
- Der Ablauf der Arbeit kann selbstständig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

3.4 Arbeitskräfteüberlassung

Der Terminus der Zeitarbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung beschreibt eine Situation, in welcher ein/e ArbeitgeberIn eine Arbeitskraft beschäftigt, diese jedoch nicht direkt für sich selbst nutzt, sondern einem/einer Dritten auf Dauer gegen Entgelt zur Verfügung stellt.¹¹ Zeitarbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung stellt somit eine Beschäftigungssituation zwischen drei Parteien dar: ÜberlasserIn, überlassener Arbeitskraft und BeschäftigerIn. Deren Verhältnis lässt sich vereinfacht wie in Abbildung 1 abgebildet darstellen.

¹¹ Rechtliche Grundlage: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung



Quelle: Fink/Riesenfelder/Tálos/Wetzel 2005, S. 9

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

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

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

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

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

3.5 Neue Selbstständigkeit (WerkvertragnehmerInnen ohne Gewerbeschein)

Der Begriff der Neuen Selbständigen meint jene Personen, die durch die Einführung der umfassenden Sozialversicherung durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz (ASRÄG) 1997 neu in die Versicherungspflicht des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) eingegliedert wurden (§2 Abs. 1 Z 4 GSVG). Mit der Bezeichnung „Neue Selbstständige“ werden demnach alle gewerblichen Tätigkeiten, für die keine Gewerbeberechtigung notwendig ist, gefasst (z.B. Vortragende oder PsychotherapeutInnen). Neue Selbstständige unterliegen einem Zielschuldverhältnis, d.h. geschuldet wird der/dem AuftraggeberIn nicht das Bemühen, sondern der Erfolg. Maßgeblich ist hier also nicht die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft, sondern die Erbringung eines vereinbarten Werkes (siehe Fink/Riesenfelder/Tálos/Wetzel 2005b, S. 7) Kennzeichnende Merkmale dieser neuen Erwerbsform sind:

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

Wie bei freien Dienstverhältnissen kommt auch hier das Arbeitsrecht, das für ArbeitnehmerInnen Geltung hat, nicht zur Anwendung. Sozialversicherungsrechtlich sind neue Selbstständige seit dem Jahr 1998 in die Gewerbliche Sozialversicherung (GSVG) einbezogen. In Abhängigkeit der Höhe des Einkommens besteht eine Pflichtversicherung (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung) oder die Möglichkeit des „opting-in“. Liegt das jährliche Bruttoeinkommen über € 6.453,36 besteht eine Pflichtversicherung. Wird diese Grenze nicht erreicht, kann die Möglichkeit des „opting-in“ in die Kranken- und Unfallversicherung genutzt werden. Eine andere Möglichkeit liegt darin, anzugeben, dass die Versicherungsgrenze erreicht wird, ohne dass dies tatsächlich der Fall ist. Wird rückwirkend festgestellt, dass die Versicherungsgrenze unterschritten wurde, kommt es dennoch nicht zu einer Stornierung der Versicherung, so dass damit eine Integration in die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung erzielt wurde. Wird die neue Selbstständigkeit neben einer anderen Erwerbstätigkeit ausgeübt, liegt die maßgebliche Einkommensgrenze bei € 3.881,52 (Wert für das Jahr 2005). Neue Selbstständige sind nicht in die Arbeitslosenversicherung eingebunden, ebenso besteht aufgrund des Zielschuldverhältnisses keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

4 Überblick zur quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen in Wien und Österreich

Die Entwicklung neuer Erwerbsformen ist in den letzten Jahren durch zwei wesentliche Merkmale gekennzeichnet. Erstens hat sich die Anzahl dieser Beschäftigungsformen kontinuierlich erhöht. Zweitens ist diese Entwicklung durch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede charakterisiert. Im Folgenden wird ein Überblick zur Verbreitung neuer Erwerbsformen in Österreich und in Wien gegeben.¹² Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich auf die Jahre 1998 bis 2005 bzw. 2003 im Falle der Teilzeitbeschäftigung.¹³ Das Jahr 1998 wurde als Referenzpunkt gewählt, da im Hinblick auf freie Dienstverhältnisse und Neue Selbstständige ab hier vergleichbare statistische Daten vorliegen.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Eine besonders starke Verbreitung neuer Erwerbsformen liegt im Bereich der Teilzeitbeschäftigung vor. Gut jede/r vierte Erwerbstätige in Österreich ist inzwischen teilzeitbeschäftigt.¹⁴ Insbesondere gilt dies für Frauen mit einer Teilzeitquote von 37,1% (Wert für das Jahr 2003). Bei Männern stellt Teilzeitbeschäftigung mit einer Quote von 3,9% nach wie vor eher die Ausnahme dar. Im Vergleich zu Gesamtösterreich ist die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten in Wien durch drei Besonderheiten markiert:

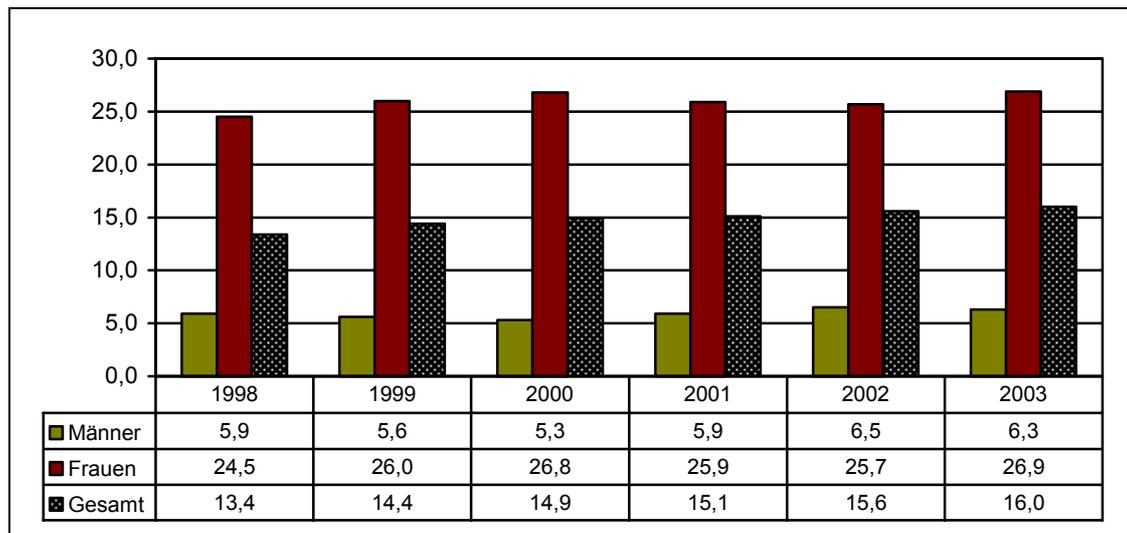
1. Die Teilzeitbeschäftigung in der Bundeshauptstadt zeigt in den letzten Jahren eine relativ konstante Entwicklung.
2. Weiters ist der Gender Gap nicht so stark ausgeprägt wie auf Bundesebene. Die Teilzeitquote bei Frauen betrug in Wien zuletzt (2003) 26,9% und jene der Männer 6,3%.
3. Als dritte Besonderheit ist zu erwähnen, dass die Teilzeitquote in der Bundeshauptstadt etwas geringer ausfällt (16%) als im gesamten Bundesgebiet (18,5%). Als Ursache für diese Entwicklung könnte das in Wien umfangreichere Angebot von außerhäuslicher Kinderbetreuung heranzuziehen sein, welches vermehrt Möglichkeiten der Vollzeitbeschäftigung unterstützt.

¹² Hingewiesen sei, dass nicht für alle Aspekte bundesländerspezifische Daten zur Verfügung stehen. In diesen Fällen werden ausschließlich die österreichweiten Werte dargestellt.

¹³ Für das Jahr 2003 liegt die letztverfügbare Mikrozensusauswertung vor. Hingewiesen sei darauf, dass die Teilzeitquote in Österreich für das Jahr 2004 laut OECD auf Grund definitorischer Unterschiede nicht vergleichbar ist mit jenen Werten, die üblicherweise in Österreich herangezogen werden.

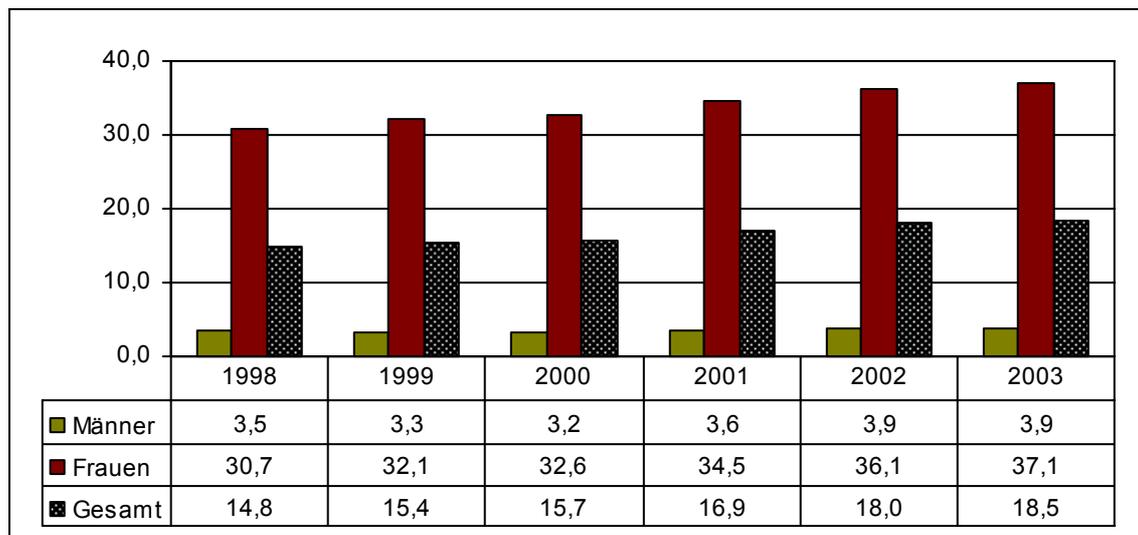
¹⁴ Labour Force Konzept (LFK): Personen, die normalerweise weniger als 36 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Quelle: Mikrozensus 2003

Abbildung 2: Entwicklung der Teilzeitquote unselbstständig Erwerbstätiger in Wien 1998 – 2003 nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; LFK

Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeitquote unselbstständig Erwerbstätiger in Österreich 1998 – 2003 nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus; LFK

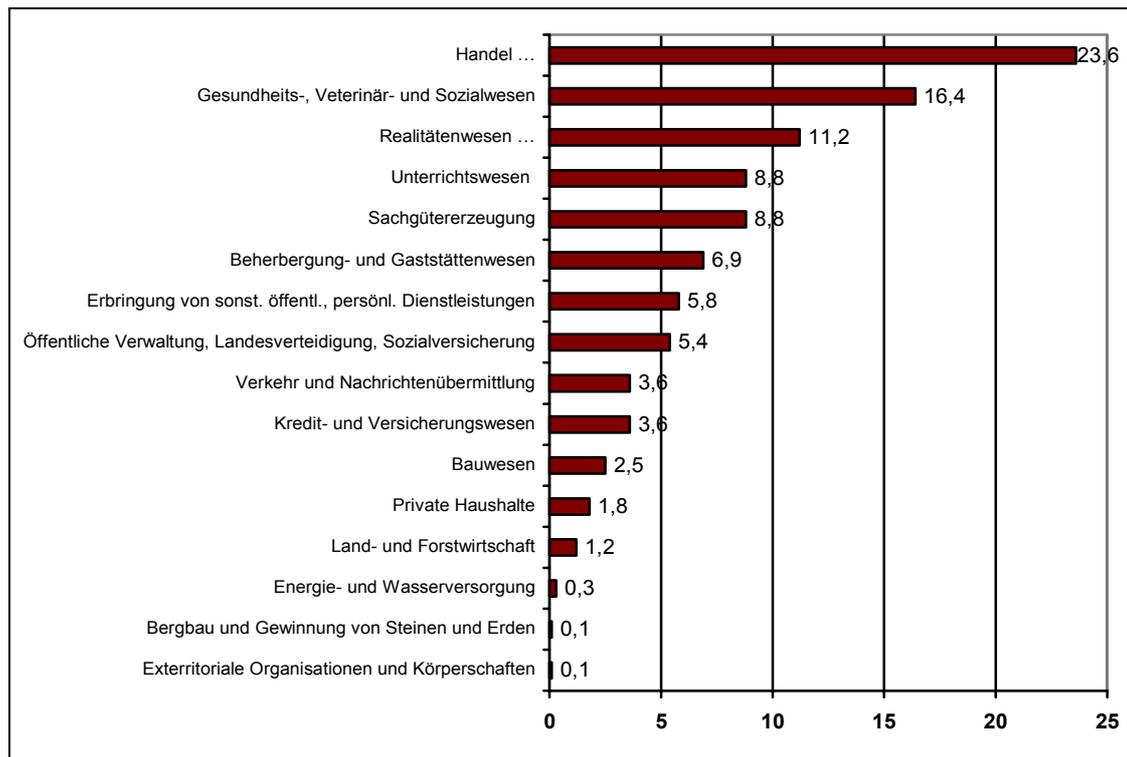
Insgesamt stieg die Teilzeitbeschäftigung in Österreich im Fünfjahresvergleich (1998 - 2003) um 30,2%, von 457.600 Beschäftigten auf 595.700 Beschäftigte, an. Für Wien ist mit einer Zuwachsrate von insgesamt 6,9% ein unterdurchschnittlicher Wert festzustellen.¹⁵ Zurückzuführen sind die Zunahmen in erster Linie auf den steigenden Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen. Österreichweit stieg die Teilzeitbeschäftigung von Frauen

¹⁵ In absoluten Zahlen waren im Jahr 1998 in Wien 74.600 Frauen und 21.100 Männer teilzeitbeschäftigt (insgesamt: 95.700). Im Jahr 2003 waren es 81.200 Frauen und 21.000 Männer (insgesamt: 102.300).

um 33%, in Wien um knapp 9%. Der Anstieg teilzeitbeschäftigter Männer fällt demgegenüber deutlich geringer aus. Österreichweit betrug dieser 11%. In Wien ist die Anzahl teilzeitbeschäftigter Männer mit durchschnittlich 20.600¹⁶ in den letzten fünf Jahren sogar weitestgehend konstant.

Der Schwerpunkt der Teilzeitarbeitsplätze liegt im Dienstleistungssektor (87%) und hier insbesondere im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Verteilung unselbstständig Teilzeitbeschäftigter nach Wirtschaftssektoren¹⁷ in Österreich, 2003, in Prozent



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus

In diesen zuvor präsentierten Daten sind auch geringfügige Beschäftigungen inkludiert, auf welche im nächsten Punkt noch gesondert eingegangen wird. Die in Österreich früher übliche Erhebungsmethode (Lebensunterhaltskonzept, LUK) schloss eben diese Arbeitsverhältnisse mit sehr geringer Stundenanzahl (unter 12 Wochenstunden) aus. Inzwischen liegen durch die Angleichung der statistischen Definitionen im EU-Raum vergleichsweise weniger Daten nach dem alten Teilzeitkonzept vor. Nachfolgende Tabelle gibt die Teilzeitquote für beide Definitionen wieder.

¹⁶ Arithmetischer Mittelwert (Definition: Summe aller Merkmalswerte dividiert durch die Anzahl der Merkmalswerte) der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 1998 bis 2003.

¹⁷ Der Sektor „Fischerei und Fischzucht“ ist nicht ausgewiesen, da hier keine Teilzeitbeschäftigten erfasst sind.

Tabelle 5: Teilzeitquote unselbstständig Erwerbstätiger in Österreich und Wien für das Jahr 2003 nach Geschlecht, in Prozent

	Wien			Österreich		
	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt
Lebensunterhaltskonzept (LUK)	4,69	23,75	13,56	2,81	32,49	15,76
Labour Force Konzept (LFK)	6,25	26,88	16,03	3,86	37,11	18,51

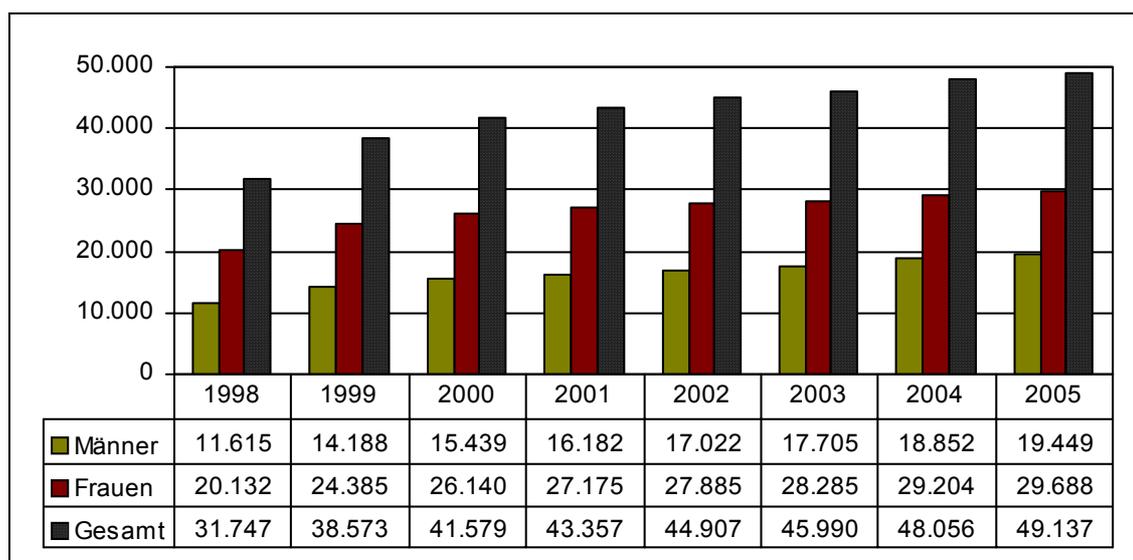
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus

4.2 Geringfügige Beschäftigung

Wie im Bereich der Teilzeitbeschäftigung allgemein sind auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Besonderen Zunahmen zu verzeichnen (vgl. Abbildung 5 und Abbildung 6). In Wien stieg die Anzahl geringfügig Beschäftigter in den Jahren zwischen 1998 und 2005 um 54,8%. Österreichweit lag der Anstieg bei 34,7%. Im Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung sind die Zunahmen bei beiden Geschlechtern zu verzeichnen. Dabei ist der Anstieg geringfügig beschäftigter Männer noch stärker ausgefallen als jener bei Frauen. So sind in Wien im Jahr 2005 um 67,4% mehr Männer als geringfügig beschäftigt registriert als im Jahr 1998. Österreichweit betrug die Steigerungsrate 46,1%. Die korrespondierenden Werte bei Frauen betragen 47,5% (Wien) und 30,3% (Österreich).

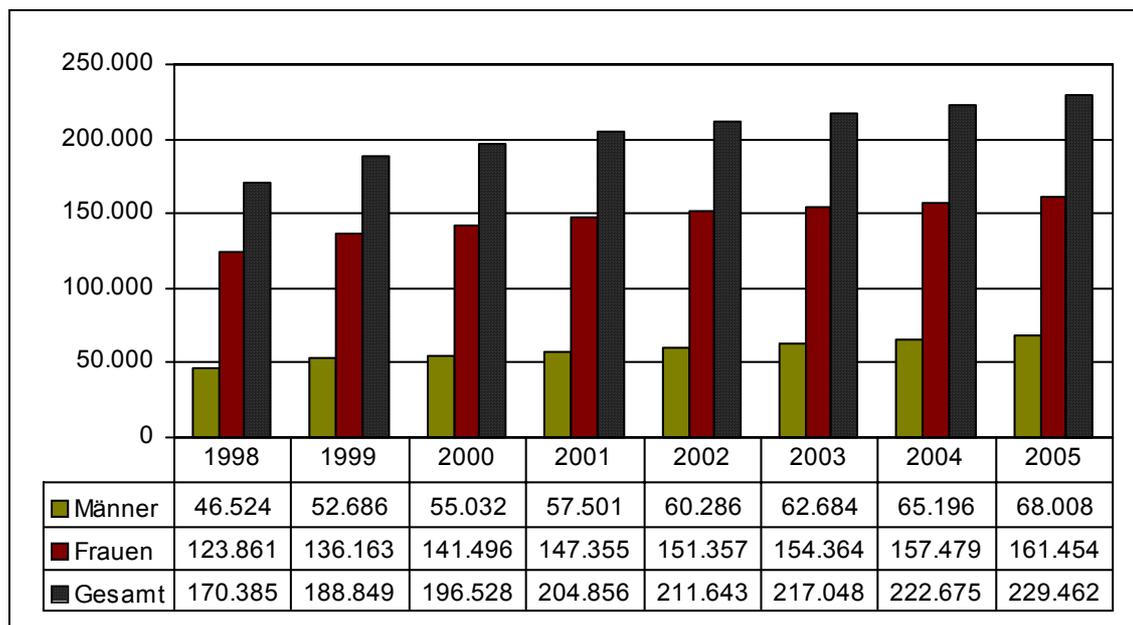
Ungeachtet dieser Zunahmen bei den Männern werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in erster Linie von Frauen ausgeübt. Österreichweit entfallen 70% und in Wien 60% der geringfügig Beschäftigten auf Frauen.

Abbildung 5: Entwicklung geringfügig Beschäftigter nach Geschlecht in Wien, 1998 - 2005 (Jahresdurchschnitt pro Monat)



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

Abbildung 6: Entwicklung geringfügig Beschäftigter nach Geschlecht in Österreich, 1998 - 2005 (Jahresdurchschnitt pro Monat)



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

Von den 148.990 im Juli 2004 österreichweit geringfügig beschäftigten Frauen hatte mehr als die Hälfte (55,4%) kein weiteres Versicherungsverhältnis inne (vgl. Tabelle 6). Bei geringfügig beschäftigten Männern traf dies für 39% zu. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist in den letzten Jahren die Anzahl der ‚nur‘ geringfügig Beschäftigten stärker gestiegen als die Zahl derer, die mindestens ein zusätzliches Versicherungsverhältnis aufweisen. Dazu dürfte die im Jahr 1998 eingeführte Möglichkeit des ‚Opting-in‘, d.h. der freiwilligen Selbstversicherung, beigetragen haben. Diese ermöglicht den Erwerb von vergleichsweise ‚billigen‘ Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung, was insbesondere für Personen, die in Ausbildung stehen und für Personen mit familiären Verpflichtungen eine interessante Variante darstellen kann.

Die restlichen geringfügig Beschäftigten verfügten zusätzlich zur geringfügigen Beschäftigung über weitere Versicherungsverhältnisse, wobei es sich größtenteils um Erwerbsverhältnisse handelt. Die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung parallel zu einem Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung findet sich bei Frauen etwas häufiger als bei Männern (Frauen 13%, Männer 11,5%). Demgegenüber findet sich bei Männern mit 22,5% ein vergleichsweise höherer Anteil, der neben einem Pensionsbezug einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht (Frauen 11,4%). Im Zeitvergleich der Jahre 1998 bis 2004 (vgl. Tabelle 6) zeigt sich, dass die höchsten Zuwächse bei geringfügigen Beschäftigungen parallel zu einem nichterwerbstätigen Versicherungsverhältnis vorliegen.

Tabelle 6: Veränderung der geringfügig Beschäftigten in Österreich 1998 bis 2004 in Prozent

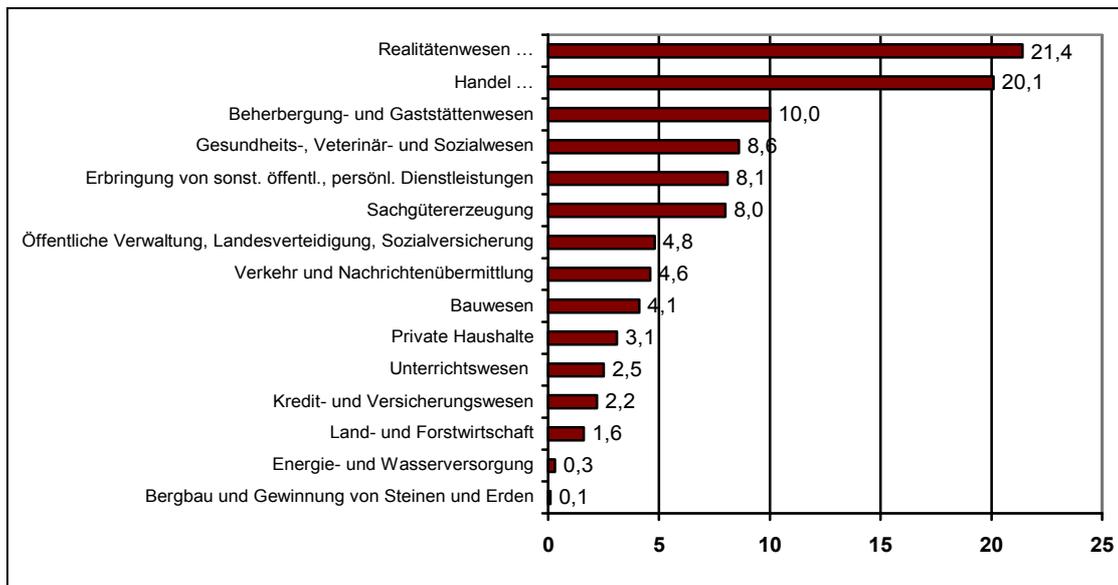
GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE	01.07.1998			01.07.2004			Veränderung in %		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Nur geringfügig beschäftigt	13.952	62.104	76.056	24.686	82.526	107.212	76,9	32,9	41,0
Eine Beschäftigung	13.642	58.733	72.375	24.018	78.338	102.356	76,1	33,4	41,4
Zwei oder mehr Beschäftigungen	310	3.371	3.681	668	4.188	4.856	115,5	24,2	31,9
Mit Versicherungs- verhältnis	30.990	55.406	86.396	38.238	66.464	104.702	23,4	20,0	21,2
Erwerbstätigkeit	16.306	27.426	43.732	16.245	28.289	44.534	-0,4	3,1	1,8
Eigenpension	9.880	13.426	23.306	14.136	16.930	31.066	43,1	26,1	33,3
Leistung aus der Arbeitslosenversi- cherung	4.445	13.695	18.140	7.212	19.401	26.613	62,2	41,7	46,7
Leistung aus der Krankenversiche- rung	164	478	642	306	779	1.085	86,6	63,0	69,0
Mehrere Versiche- rungsverhältnisse	195	381	576	339	1.065	1.404	73,8	179,5	143,8
Insgesamt	44.942	117.510	162.452	62.924	148.990	211.914	40,0	26,8	30,4

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Stichtagswerte: 1. Juli 1998 und 2004

Der weitaus überwiegende Teil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse findet sich, wie auch bei der Teilzeitbeschäftigung, im Dienstleistungssektor (85%). Die relativ größten Anteile mit je rund einem Fünftel entfallen auf die Wirtschaftsklassen ‚Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen‘¹⁸ und ‚Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern‘.

¹⁸ Diese Wirtschaftsklasse enthält u.a. auch einen Teil des Reinigungsgewerbes (bspw. Fensterputzerei und Raumpflege) vgl. Systematik der Wirtschaftstätigkeiten ÖNACE 1995.

Abbildung 7: Verteilung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftssektoren¹⁹ in Österreich, 2004, in Prozent



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Periodendurchschnitt

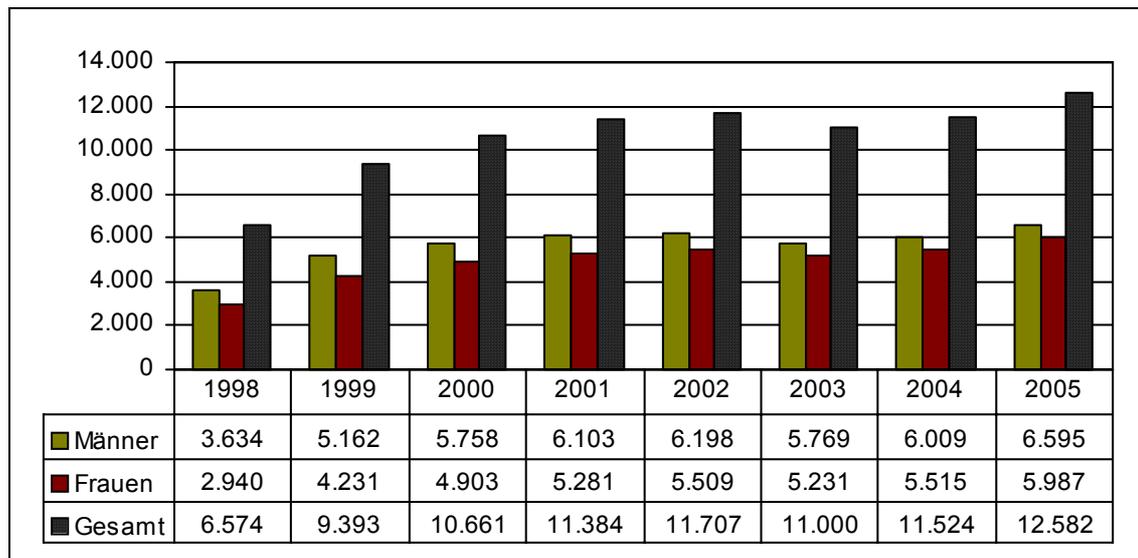
Im Zeitvergleich der Jahre 1998 bis 2004 verzeichnete der gesamte Dienstleistungssektor einen Zuwachs von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen um 31,8%. Die relativ höchsten Zuwächse in diesem Sektor sind mit 87% bei privaten Haushalten und mit 47,8% im ‚Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen‘ gegeben. Stärker als im Dienstleistungssektor, wenngleich ausgehend von einem wesentlich niedrigeren Niveau, war die Zunahme im Primärsektor (+41,0%) und hier insbesondere in der Wirtschaftsklasse ‚Land- und Forstwirtschaft‘ (+41,2%). Im Sekundärsektor betrug die Steigerung in diesem Zeitraum 21,5%. Hier sind die größten Zuwächse für das Bauwesen mit einem Plus von 44% zu vermerken.

4.3 Freie Dienstverhältnisse

Die Anzahl der freien Dienstverhältnisse hatten bis zum Jahr 2001 eine überaus hohe Zuwachsdynamik zu verzeichnen, zuletzt war nach einer längeren Stagnation wieder im Jahr 2005 ein geringer Anstieg ersichtlich. Österreichweit bestanden im Jahr 2005 26.602 freie Dienstverhältnisse und in Wien 12.582. Seit dem Jahr 1998 liegt eine Zuwachsrate in Österreich von 81% und in Wien um 91% vor. Im Gegensatz zu den Beschäftigungsformen Teilzeit und geringfügige Beschäftigung zeigen sich bei freien Dienstverhältnissen kaum Unterschiede nach Geschlecht.

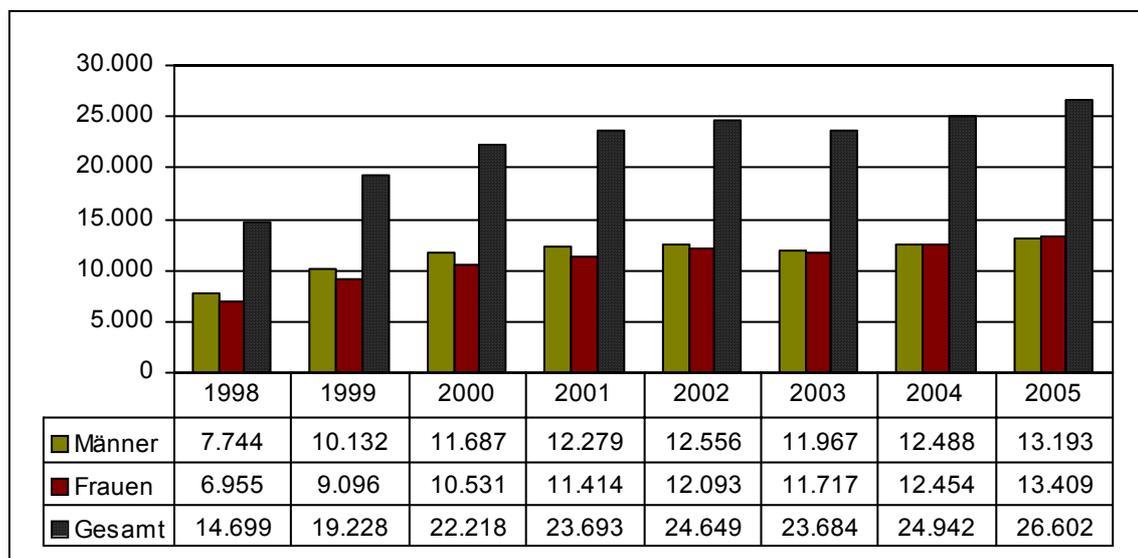
¹⁹ Die Sektoren „Fischerei und Fischzucht“ und „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“ sind nicht ausgewiesen, da hier keine geringfügig Beschäftigten erfasst sind.

Abbildung 8: Entwicklung der freien Dienstverhältnisse nach Geschlecht in Wien, 1998 - 2005 (Jahresdurchschnitt pro Monat)



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

Abbildung 9: Entwicklung der freien Dienstverhältnisse nach Geschlecht in Österreich, 1998 - 2005 (Jahresdurchschnitt pro Monat)



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

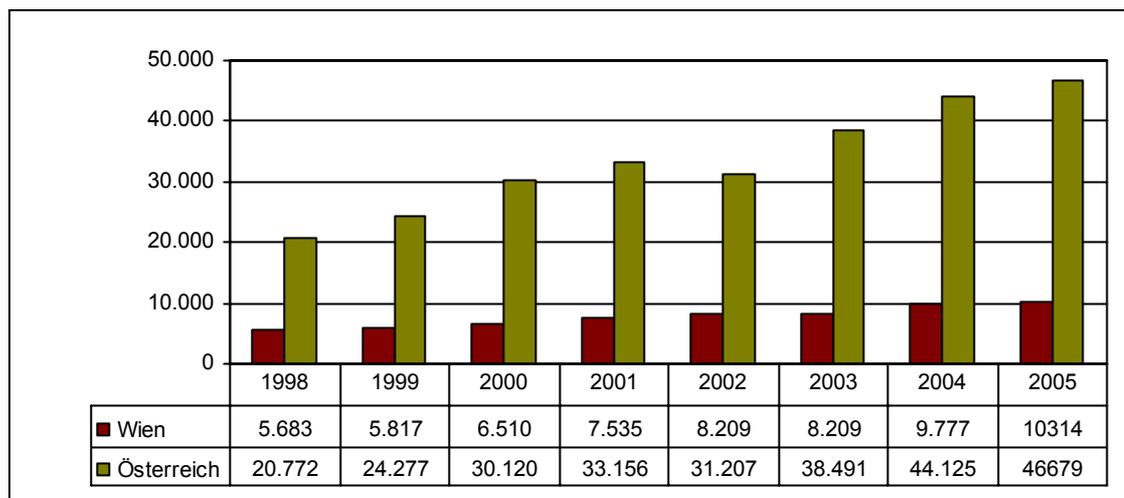
Freie Dienstverhältnisse finden sich nach den Ergebnissen von Fink/Riesenfelder/Tálos (2001, S. 144) insbesondere in den Wirtschaftsklassen ‚Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen‘ (29%), gefolgt von der Wirtschaftsklasse ‚Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen‘ (15,8%) und der Sachgütererzeugung mit 11,8%.

4.4 Arbeitskräfteüberlassung

Stichtagsdaten zur Arbeitskräfteüberlassung bzw. Zeitarbeit sind als Zeitreihe nicht nach Bundesland und Geschlecht differenziert verfügbar, werden daher hier für Männer und Frauen gemeinsam dargestellt. In den letzten Jahren zeigt sich eine stark steigende Bedeutung dieser Beschäftigungsform. Werden für das Jahr 1998 österreichweit 20.772 überlassene Arbeitskräfte ausgewiesen, hat sich deren Anzahl bis zuletzt im Jahr 2005 mehr als verdoppelt (+125%) und liegt nun bei 46.679. Dieser Trend gilt auch für Wien. Hier stieg die Anzahl überlassener Arbeitskräfte im Vergleichszeitraum 1998 bis 2005 um 81% auf 10.314 Personen.

Parallel zur steigenden Zahl der ZeitarbeiterInnen ist auch die Anzahl der ÜberlasserInnen und BeschäftigerInnen gestiegen. Bundesweit nahm die Zahl der ÜberlasserInnen von 742 im Jahr 1998 auf 1.427 im Jahr 2005 zu. In Wien liegen die korrespondierenden Werte bei 162 (Jahr 1998) und 361 (Jahr 2005). Die Zahl der BeschäftigerInnenbetriebe stieg österreichweit von 6.408 auf 12.300 und in Wien von 1.785 auf 2.430.

Abbildung 10: Entwicklung überlassene Arbeitskräfte in Wien und Österreich, 1998 bis 2005



Quelle: BMWA, Stichtagsdaten: jeweils 31.7

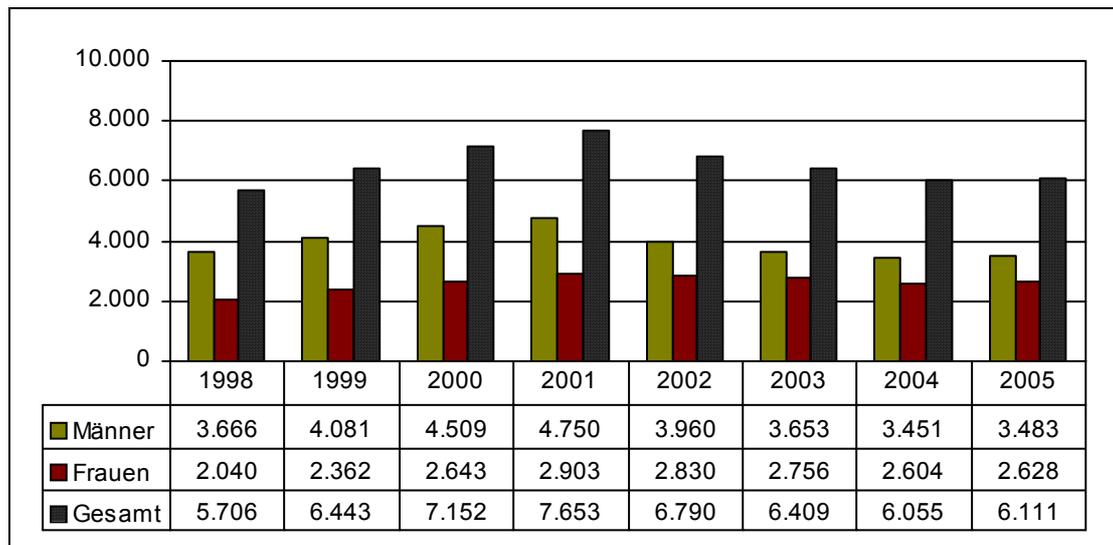
Arbeitskräfteüberlassung stellt im Gegensatz zu den anderen skizzierten Neuen Erwerbsformen mit einem Männeranteil von zuletzt knapp 83% eine Männerdomäne dar. Zugleich ist darauf zu verweisen, dass in Wien mit 24% ein vergleichsweise hoher Frauenanteil besteht. Die grundsätzliche Dominanz der Männer in dieser Beschäftigungsform spiegelt sich auch in der Verteilung nach Wirtschaftsklassen wider. ZeitarbeiterInnen werden zum überwiegenden Teil (zu 80% im Jahr 2004) an Gewerbe- und Industriebetriebe überlassen (vgl. BMWA 2004, S. 3).

4.5 Neue Selbstständigkeit (Werkvertrag)

Die exakte Bestimmung der Anzahl der Kerngruppe von Neuen Selbstständigen²⁰ wird durch den Umstand erschwert, dass diese Gruppe sowohl im Datenbestand des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger als auch in den Auswertungen der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft nicht eigens kodiert ist. Diese Problematik in der Datenlage hat vor allem ihre Ursache darin, dass ab dem Jahr 2002 in die Rechtsform der Neuen Selbstständigen nach der Definition des §2 Abs. 1 Z. 4 GSVG auch eine Reihe von Freien Berufen eingegliedert wurden. Unter dem Übertitel der Neuen Selbstständigen sind daher aktuell auch eine beträchtliche Zahl von Personen zu finden, wie WirtschaftstreuhänderInnen, TierärztInnen, JournalistInnen, DentistInnen und KünstlerInnen, welche definitionsgemäß im Rahmen dieser Studie nicht zu den Neuen Erwerbsformen zu zählen sind. Die Kerngruppe der Neuen Selbstständigen kann daher nur unter beträchtlichem Aufwand isoliert werden. Zur Bestimmung ihres Umfangs wurde eine Sonderauswertung von L&R Sozialforschung von Daten der Sozialversicherung der Gewerblichen Wirtschaft der Jahre 1998 bis 2003 ausgeführt (vgl. auch Fink/Riesenfelder/Tálos/Wetzel 2005, S. 95), welche zusätzlich auf Basis von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger für die Jahre 2004 und 2005 hochgerechnet wurde. In der Bundeshauptstadt war den Ergebnissen zufolge im Jahr 2001 der Höchststand an Neuen Selbstständigen mit 7.653 Personen zu verzeichnen, davon rund 62% Männer. In den folgenden Jahren ging die Anzahl der im Rahmen dieser Erwerbsform versicherten Personen wieder zurück auf zuletzt 6.111 Personen im Jahre 2005 (57% Männer). Im Falle der Jahre 2004 und 2005 handelt es sich wie bereits beschrieben allerdings um hochgerechnete Daten, welche mit Vorsicht zu interpretieren sind. Zusätzlich ist auch zu berücksichtigen, dass jedes Jahr nachträglich eine Reihe von Fällen der Vorjahre aufgrund der Einkommenssteuerbescheidergebnisse aufgerollt wird und daher hinsichtlich der Fallzahlen der letzten Jahre noch einige Änderungen zu erwarten sind.

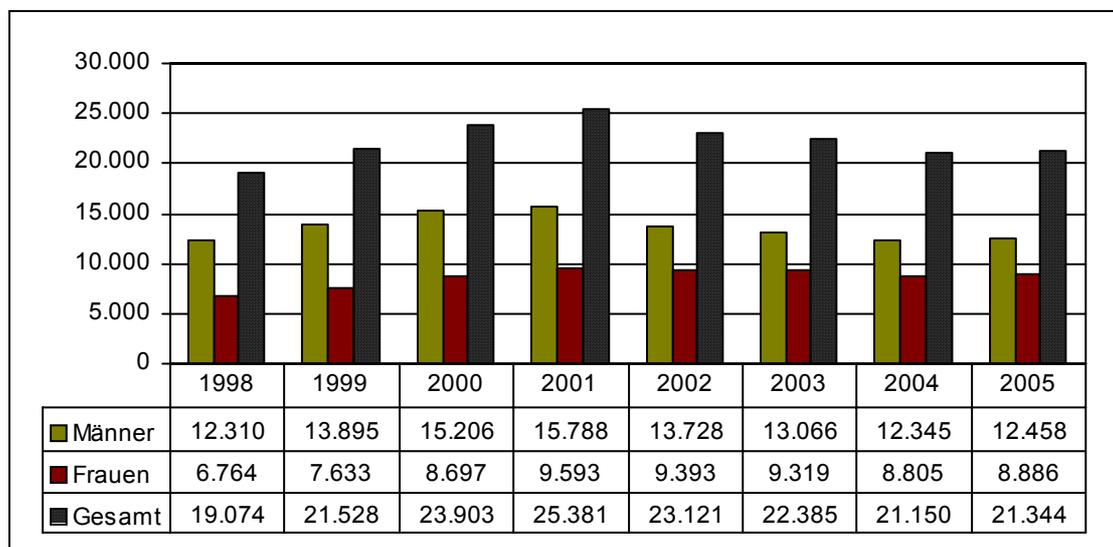
²⁰ Also ehemalige Werkvertragstätige, welche unter dem Stichwort „Einbeziehung aller Erwerbsgruppen“ im Rahmen des ASRÄG 1997 mit dem 1. Jan. 1998 in die Pflichtversicherung eingebunden wurden.

Abbildung 11: Entwicklung Neuer Selbstständiger (Werkvertrag) nach Geschlecht in Wien, 1998 - 2005 (Betroffenheitskonzept)



Quelle: Sonderauswertung L&R Sozialforschung; SVA; Werte für 2004 und 2005 hochgerechnet auf Basis von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger

Abbildung 12: Entwicklung Neuer Selbstständiger (Werkvertrag) nach Geschlecht in Österreich, 1998 - 2005 (Betroffenheitskonzept)



Quelle: Sonderauswertung L&R Sozialforschung; SVA; Werte für 2004 und 2005 hochgerechnet auf Basis von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger

4.6 Zusammenfassung der quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen in Wien

Aufgrund der äußerst heterogenen Datenlage zu neuen Erwerbsformen in Wien ist eine Gesamtschau nur unter einer Reihe von Grundannahmen und Vereinfachungen möglich. So gilt zunächst zu klären, wie groß der Anteil jener Fälle ist, welche zum sel-

ben Zeitpunkt mehrere dieser Neuen Erwerbsformen parallel aufweisen. Auf Schätzungen des hier verarbeiteten Längsschnittdatensatzes basierend wurde diese Größe mit 5% der Fälle definiert. Insgesamt unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse waren im Jahr 2005 in Wien somit rund 139.100 Personen im Rahmen Neuer Erwerbsverhältnisse beschäftigt, davon rund 95.300 Frauen und rund 43.400 Männer.

Tabelle 7: Anzahl von Personen mit Neuen Erwerbsverhältnissen in Wien im Jahr 2005 inklusive Teilzeitbeschäftigung

Typ der Neuen Erwerbsform	Männer	Frauen	Gesamt
Teilzeitbeschäftigung 2003 ²¹ 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 2005	8.456	1.858	10.314
Neue Selbständigkeit 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

Werden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ausgeklammert, so beläuft sich die Zahl der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Jahr 2005 auf rund 88.300, davon rund 46.400 Frauen und rund 41.900 Männer (siehe Tabelle 8). Der zahlenmäßig größte Stellenwert kommt hierbei der geringfügigen Beschäftigung zu mit insgesamt rund 49.100 Personen, an zweiter Stelle folgen geringfügige Freie Dienstverhältnisse mit rund 14.800 Personen. An dritter Stelle folgen Freie Dienstverhältnisse mit rund 12.600 Personen, gefolgt von ZeitarbeiterInnen mit rund 10.300 Personen. Die kleinste Gruppe unter den Neuen Erwerbsformen stellen die Neuen Selbstständigen mit rund 6.100 Personen.

Tabelle 8: 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 2005	8.456	1.858	10.314
Neue Selbständigkeit 2005	3.483	2.628	6.111
Zwischensumme	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

²¹ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts kann noch nicht auf die Ergebnisse der Mikrozensus Jahresberichts 2004 verwiesen werden

Frauen überwiegen den Berechnungen zu den Neuen Erwerbsformen in Wien zufolge leicht mit 52,5% Anteil, der Anteil der Männer beläuft sich auf 47,5% Anteil (siehe Tabelle 9). Neue Erwerbsformen betreffen somit nicht primär Frauen. Zwar ist der Frauenanteil unter den geringfügig Beschäftigten und den geringfügig beschäftigten Freien DienstnehmerInnen deutlich höher, demgegenüber überwiegen Männer aber deutlich im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung (82,0%) und in abgeschwächter Form auch unter den Neuen Selbstständigen (57,0%) und den Freien DienstnehmerInnen (52,4%).

Tabelle 9: Anzahl von Personen mit Neuen Erwerbsverhältnissen in Wien im Jahr 2005 ohne Teilzeitbeschäftigung

Typ der Neuen Erwerbsform	Männer	Frauen	Gesamt
Geringfügige Beschäftigung 2005	39,6%	60,4%	100,0%
Freie Dienstverhältnisse 2005	52,4%	47,6%	100,0%
Geringfügige Freie Dienstverhältnisse 2005	41,5%	58,5%	100,0%
Arbeitskräfteüberlassung 2005	82,0%	18,0%	100,0%
Neue Selbständigkeit 2005	57,0%	43,0%	100,0%
Ergebnis	47,5%	52,5%	100,0%

Quelle: Hauptverband, eigene Berechnungen

5 Literaturstudie: Überblick zu ausgewählten österreichischen Forschungsergebnissen

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung neuer Erwerbsformen zeigt sich eine vermehrte Heterogenität von Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt. Schon im Rahmen des so genannten Normalarbeitsverhältnisses sind diese auf Grund spezifischer Strukturierungen des Arbeitsmarktes nicht gleich verteilt (vgl. z.B. Sengenberger 1987; Kreckel 1992, S. 184ff). Im Rahmen der fortschreitenden Flexibilisierung von Arbeitsmärkten werden solche Tendenzen, so der Tenor einschlägiger Forschungsergebnisse (vgl. bspw. Tálos 1999, S. 453ff; Keller/Seifert 1995, S. 245; Klammer 1998, 2000; Keller/Seifert 2000), generell verstärkt. Was damit einhergehen kann, sind gesteigerte soziale Ungleichheit und zum Teil Tendenzen in Richtung des Phänomens von „working poor“ (vgl. bspw. Pohl/Schäfer 1996; Klammer 2000; Strengmann-Kuhn 2001; BMSG 2004). Ungeachtet dessen ist grundsätzlich zu beachten, dass bei allen Risiken, die mit den verschiedenen neuen Erwerbsformen verbunden sein können, damit jedenfalls auch Zugänge zu Erwerbsarbeit und somit auch zum System der sozialen Sicherung (mehr oder minder umfassend) verbunden sind. Neue Erwerbsformen können eine Alternative zur Arbeitslosigkeit ebenso darstellen, wie Ausdruck des Bedürfnisses nach mehr Zeitsouveränität sein oder die Möglichkeit der Vereinbarung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit bieten. Der Eintritt in eine neue Erwerbsform ist so mit unterschiedlichen Intentionen, Zielen und Zukunftsvorstellungen verbunden.

Im Folgenden werden ausgewählte Forschungsergebnisse zur österreichischen Situation im Hinblick auf nachstehende Aspekte skizziert:

- Zugang in Neue Erwerbsformen
- Arbeitsmarktlagen von Beschäftigten in Neuen Erwerbsformen
- Vorteile und Risiken Neuer Erwerbsformen

5.1 Typologie der Zugänge in Neue Erwerbsformen

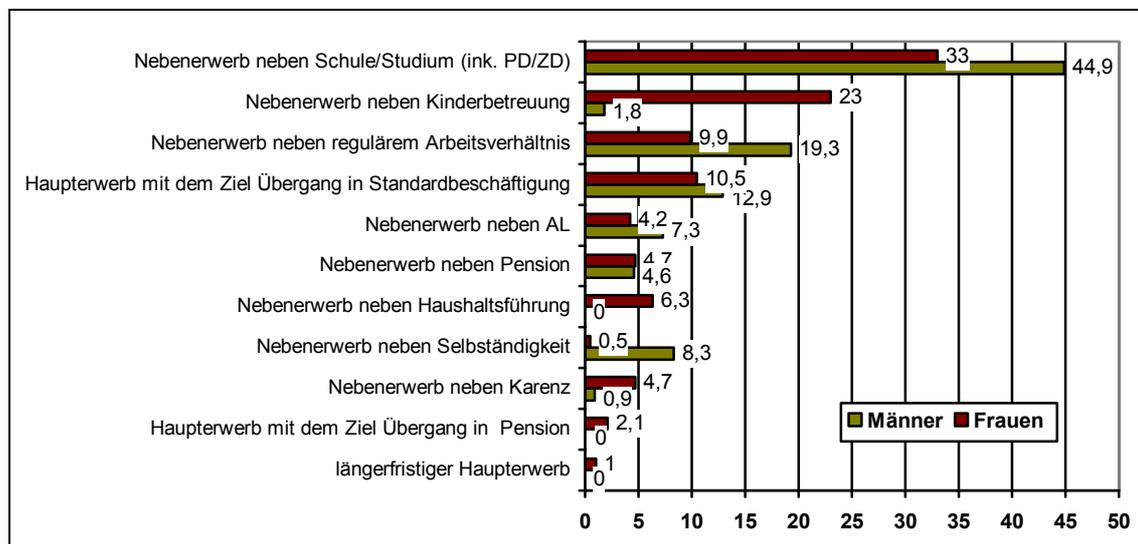
Der Zugang zu neuen Erwerbsformen ist mit unterschiedlichen Motiven und Intentionen verbunden. Neue Erwerbsformen können beispielsweise als (vorübergehende) Neben-erwerbsformen, etwa im Falle eines Nebenjobs zu einem Studium, oder als (un)freiwillige Haupterwerbsform ausgeübt werden. Letzteres kann zutreffen, wenn beispielsweise auf Grund mangelnder Alternativen am Arbeitsmarkt der Eintritt in eine neue Erwerbsform stattfindet. So geben 57% der BeratungskundInnen von Flexpower²² an, dass ihr Eintritt in eine neue Erwerbsform nicht freiwillig erfolgte, sondern auf Grund der Arbeitsmarktsituation erzwungen wurde. In vielen Fällen stellt eine neue

²² Flexpower ist eine Beratungsinitiative von AK Wien und ÖGB für freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige.

Erwerbsform jedoch eine bewusst gewählte Entscheidung dar, um beispielsweise eine bessere Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Erwerbsarbeit zu erzielen (vgl. dazu näher die folgenden Ausführungen).

Eine Studie von Fink/Riesenfelder/Tálos 2001 untersuchte detailliert die Zugänge in geringfügige Beschäftigungen und freie Dienstverhältnisse und fokussierte dabei insbesondere auf die Frage, ob diesen Beschäftigungsverhältnissen primär eine Haupt- oder Nebenerwerbsfunktion zukommt. Die Ergebnisse der Befragung von 300 geringfügig Beschäftigten zeigen, dass **geringfügiger Beschäftigung**, d.h. Beschäftigungen mit einem maximalen monatlichen Einkommen von € 323,46 (Wert für das Jahr 2005), in erster Linie die Funktion eines Nebenerwerbs zu sonstigen sozioökonomischen Stati zukommt (vgl. dazu ausführlich: Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 87ff). Besondere Bedeutung erlangen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bei Personen, die sich in Ausbildung (Studium und Schulausbildung) befinden, und – im Falle von Frauen - bei Vorhandensein von Kinderbetreuungspflichten. Bei Männern kommt demgegenüber dem Nebenerwerb zu einer regulären Beschäftigung eine stärkere Bedeutung zu. Geringfügige Beschäftigung als Haupterwerbsfunktion spielt bei beiden Geschlechtern eine untergeordnete Rolle. Dennoch geben immerhin 12,7% der befragten Personen an, dass das geringfügige Beschäftigungsverhältnis in Form eines Haupterwerbs ausgeübt wird. Zugleich ist hier zu berücksichtigen, dass damit häufig Übergangsfunktionen verbunden sind – beispielsweise der Einstieg in ein reguläres Arbeitsverhältnis – und geringfügige Arbeit nicht als langfristige Option betrachtet wird.

Abbildung 13: Geringfügige Beschäftigung: Zugangstypologie nach Geschlecht

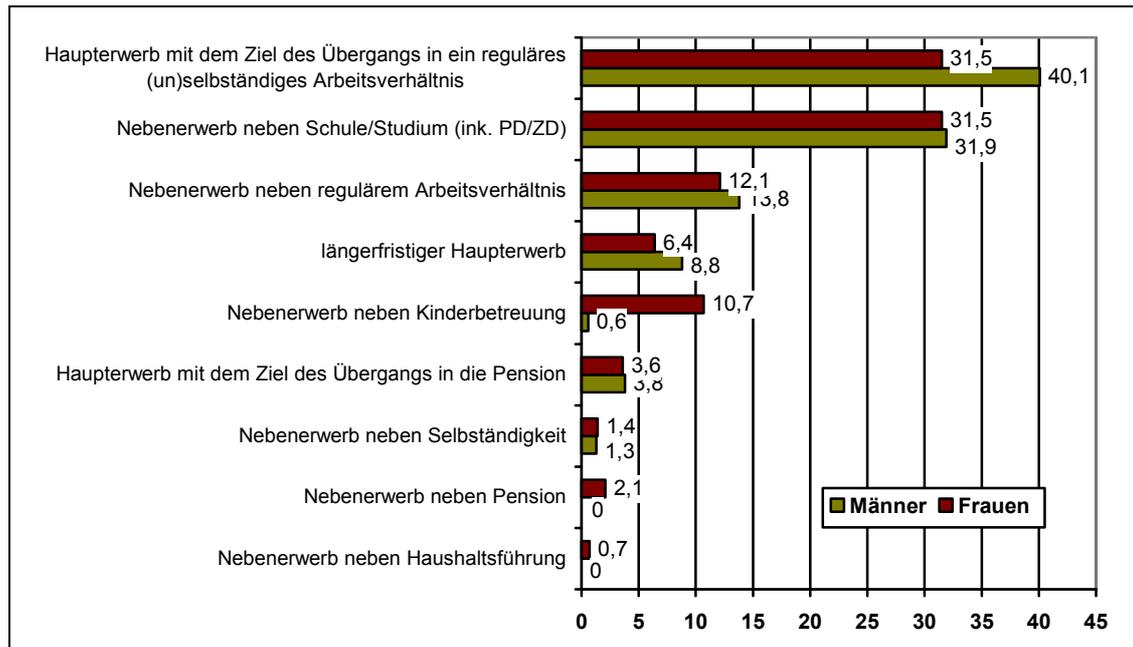


Quelle: Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 89

Freie Dienstverhältnisse haben im Vergleich zu geringfügiger Beschäftigung deutlich stärker den Charakter des Haupterwerbs (vgl. dazu ausführlich:

Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 131ff). Insgesamt 8% der Befragten²³ sehen diese Beschäftigungsform als langfristige und von anderen Einkommensquellen vorrangige Erwerbsmöglichkeit. Häufiger wird allerdings in dieser Form des Haupterwerbs ein Übergangscharakter gesehen, in der Regel mit dem Ziel, in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu wechseln. Zugleich besitzen freie Dienstverhältnisse auch den Charakter einer Nebenerwerbsfunktion. In erster Linie gilt dies vergleichbar zur geringfügigen Beschäftigung im Bereich Studium/Ausbildung.

Abbildung 14: Freie Dienstverhältnisse: Zugangstypologie nach Geschlecht



Quelle: Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 132

Der **Teilzeitbeschäftigung** kommt vor dem Hintergrund dessen, dass diese Beschäftigungsform zum weit überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt wird, in vielen Fällen ebenfalls eine Nebenerwerbsfunktion zu. Teilzeitarbeit bedeutet für Frauen in vielen Fällen die Möglichkeit, Erwerbsarbeit und familiäre Betreuungsarbeit zu vereinbaren. Nach Daten der Arbeitskräfteerhebung 2004 (Statistik Austria 2005) trifft dieses Motiv auf 44,5% der teilzeitbeschäftigten Frauen zu. Weitere 17,9% geben „andere persönliche oder familiäre Gründe“ als Hintergrund für ihre Teilzeittätigkeit an. Addiert man diese beiden Motive, so gehen gut 60% der Frauen primär aus familiären Gründen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei Männern spielen familiäre Gründen mit 14,7% (Betreuung Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene: 1%; andere persönliche oder familiäre Gründe: 13,7%) eine deutlich geringe Rolle. Hier liegt der Grund für eine Teilzeittätigkeit am relativ häufigsten (28,7%) in der schulischen bzw. beruflichen Aus- und Fortbildung begründet (Frauen: 5,2%). 9,3% aller Teilzeitbeschäftigten gehen einer

²³ Befragt wurden 300 freie DienstnehmerInnen.

solchen Erwerbstätigkeit nach, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (17,2% bei Männern und 9,7% bei Frauen).

Eine qualitativ angelegte Untersuchung von Mosberger/Steiner (2002) belegt im Hinblick auf **Neue Selbstständige**²⁴ die Heterogenität von Gründungsmotiven in dieser Gruppe der Neuen Erwerbsformen. Eine „Ökonomie der Not“ (ebd., S. 70ff) ist für all jene festzuhalten, welche am Arbeitsmarkt weder realistische noch akzeptable Alternativen vorgefunden haben und der Gang in die Selbstständigkeit somit aus einer ökonomischen Not heraus stattfand. Demgegenüber identifizierten die Autorinnen ebenso eine „Ökonomie der Selbstverwirklichung“. Dazu zählen Selbstständige, die ungeachtet relativ guter Arbeitsmarktchancen eine selbstständige Tätigkeit vorziehen. Die dahinter liegenden Motive sind beispielsweise der Wunsch nach mehr Unabhängigkeit oder die Verwirklichung eigener Ideen. Ein weiteres Gründungsmotiv ist in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit zu sehen, was insbesondere für Frauen gilt. Letztlich werden als vierte Gruppe jene Selbstständigen angeführt, welche von einem/r ArbeitgeberIn gekündigt wurden, um in Folge als (Schein)Selbstständige wieder „eingestellt“ zu werden.

5.2 Neue Erwerbsformen zwischen sozialen Risiken und individuellen Freiräumen

5.2.1 Vorteile und Nachteile verschiedener neuer Erwerbsformen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen

Auf Basis verfügbarer Untersuchungen zur Situation von ArbeitnehmerInnen in neuen Erwerbsformen in Österreich lassen sich typische Vor- und Nachteile formulieren, welche nicht zuletzt auch in der jeweiligen rechtlichen Ausgestaltung (vgl. dazu im Überblick Kapitel 3) begründet sind. Im Folgenden wird ein komprimierter Überblick zu diesen Forschungsergebnissen entlang der verschiedenen Neuen Erwerbsformen gegeben.

Teilzeitarbeit, so zeigt eine neuere Studie zur qualifizierten Teilzeitbeschäftigung in Österreich (vgl. Bergmann et al. 2003, S. 47ff), wird insbesondere hinsichtlich der kürzeren Arbeitszeit an sich und bezogen auf die Möglichkeit dadurch andere Lebensbereiche und Ansprüche besser vereinbaren zu können, als vorteilhaft beurteilt. Von den knapp 1.200 Befragten dieser Studie nennen drei Viertel diese Aspekte als positiv bei Teilzeitarbeit. Bessere Vereinbarungsmöglichkeiten von Beruf und Familie werden in erster Linie von Frauen als großer Vorteil erlebt. Das höhere Ausmaß an Freizeit wird dagegen von beiden Geschlechtern gleichermaßen als positiv gesehen. Die Nachteile der Teilzeitarbeit werden in erster Linie in finanziellen Belangen gesehen. Die Aussagen beziehen sich vor allem auf das niedrigere Einkommen gegenüber Vollzeitkräften, in geringerem Ausmaß aber auch darauf, dass bei Überstunden Nachteile bestehen

²⁴ Neben Neuen Selbstständigen im engen Sinne sind in dieser Untersuchung auch Ein-Personen-UnternehmerInnen mit Gewerbeschein inkludiert (vgl. Mosberger/Steiner 2002, S. 63).

sowie längerfristig eine schlechtere soziale Absicherung in Kauf genommen werden muss. Nachteile werden auch in einer schwierigeren Abstimmung mit den KollegInnen bzw. einer schlechteren Einbindung in das betriebliche Geschehen geortet sowie in schlechteren Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber VollzeitmitarbeiterInnen.

Durchaus vergleichbar zur Teilzeitarbeit ist auch bei **geringfügiger Beschäftigung** ein wesentlicher Vorteil in der möglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sehen (vgl. Finder/Prinz 1997; Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 97f). Von Personen, die in Ausbildung stehen, wird die Möglichkeit zur Erzielung eines Nebeneinkommens als positiver Faktor gesehen. Bei geringfügig Beschäftigten höheren Alters oder die bereits über eine Eigenpension verfügen, kann ebenfalls die Möglichkeit eines Zuverdienstes als positiver Aspekt genannt werden, wie auch die „Freude an der Arbeit“ (vgl. Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 97) hier generell eine Rolle spielt. Auf Seiten der Nachteile kommen vor allem die geringe Einkommenshöhe und die vergleichsweise schlechte soziale Absicherung zum Tragen.

Auch bei **freien Dienstverhältnissen und Neuen Selbständigen** (vgl. Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 140f; Mosberger/Steiner 2002, S. 77; Schönbauer/Laburda 2003, S. 31) werden in erster Linie Flexibilität und freie Zeiteinteilung als vorteilhaft erlebt. Es kann davon ausgegangen werden, dass dies auch für Neue Selbstständige zutrifft. Darüber hinaus kommt bei letzteren ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Wahlfreiheit zum Tragen, was als Vorteil, aber auch als Belastung erlebt werden kann. Als nachteilig werden von den Betroffenen jedenfalls die arbeitsrechtliche Absicherung und die Einbindung in das soziale Sicherungssystem – bspw. keine Integration in die Arbeitslosenversicherung oder das Fehlen von Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall – erlebt. Unterstützungswünsche bestehen darüber hinaus auf vielen Ebenen. Mosberger/Steiner (2002, S. 77) nennen hier u.a. die Etablierung von gezielten Förderungsmaßnahmen für Neue Selbständige oder die Einrichtung von spezifischen Beratungsangeboten für betriebswirtschaftliche und arbeitsrechtliche Fragen.

Zur Situation von **überlassenen Arbeitskräften** liegen nur wenige publizierte Studien jüngerer Datums vor. Zusammenfassend kann auf Basis der Ergebnisse von Springer (2002), Sacherer (2002), Juffinger (2000) und Wroblewski (2001) eine vergleichsweise ungünstige Einkommenssituation – auch vor dem Hintergrund einer vergleichsweise höheren Diskontinuität als bei Normalarbeitsverhältnissen – als Nachteil genannt werden. Darüber hinaus werden u.a. bei der Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften, Karrierechancen oder der sozialen Integration in den Beschäftigterbetrieb nachteilige Situationen für überlassene Arbeitskräfte angeführt. Vorteile, die in der Beschäftigungsform der Überlassung gesehen werden können, sind beispielsweise die Möglichkeit der Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt auch für so genannte arbeitsmarktpolitische Problemgruppen, Flexibilität, abwechslungsreiche Tätigkeiten, wodurch das Erproben verschiedener Arbeitsbereiche ermöglicht wird und das Kennenlernen verschiedener Betriebe. So ist nach den Ergebnissen von Juffinger (2000, S. 35) auch auf Seiten der BeschäftigterInnen die Überprüfung der Eignung von Arbeitskräften über den Probemonat hinaus ein Motiv für die Nutzung dieser Arbeitsform. Generell werden bei den BeschäftigterInnenbetrieben Motive der Kostenrationalisierung als zentral beschrieben. Überlassung ist demnach ein Instrument, das dabei helfen soll, einerseits die Stammbeslegschaft im Sinne unternehmerischer Kostenrationalität zu reduzieren

und andererseits während personeller Engpässe oder Auftragspitzen über genügend Personalkapazitäten verfügen zu können (vgl. Wroblewski 2001, S. 26; Sacherer 2002, S. 191 ff.).

5.2.2 Prekaritätstypen

Neue Erwerbsformen bieten ArbeitnehmerInnen Chancen, beinhalten aber auch Risiken. In Abhängigkeit der konkreten Erwerbsform und der persönlichen Lebensumstände der ArbeitnehmerInnen bergen neue Erwerbsformen in Folge durchaus differenzierte Teilhabechancen. Fleissner et al. (2002) erarbeiteten dazu eine (Nicht-)Prekaritätstypologie neuer Erwerbsformen. Auf Basis von Literaturarbeiten wurden folgende zentralen Kriterien von Prekarität generiert:

- Geringes Einkommen
- Mangelnde soziale Absicherung
- Mangelnde betriebliche Integration und Mitbestimmungsmöglichkeiten, ungenügende Interessenvertretung
- Geringe Karrierechancen
- Psychische Belastungen (unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität, Zeitdruck, Leistungsdruck, Vermischung von Arbeits- und Privatbereich)

Anhand von qualitativen Interviews mit Beschäftigten in verschiedenen Neuen Erwerbsformen, in deren Rahmen die oben genannten Kriterien einer empirischen Überprüfung unterzogen wurden, konnten vier Prekaritätstypen Neuer Erwerbsformen identifiziert werden (vgl. ebd., S. 53ff).

- **Typ 1: FlexibilisierungsverliererInnen – unfreiwillig prekär ohne Perspektive auf Veränderung**

Die existentielle Sicherheit (Einkommensniveau, soziale Absicherung, Beschäftigungsstabilität) ist in diesem Typ gering ausgeprägt. Beschäftigte dieses Typs sind darüber hinaus dadurch gekennzeichnet, dass sie weder Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Beschäftigungsart vorgefunden haben, noch Aussicht auf eine Veränderung erkennen können. Die Beschäftigung wird aus reinen Existenzsicherungsgründen ausgeübt, bietet kaum identitätsstiftende Möglichkeiten und wird seitens der Beschäftigten als nicht veränderbar erlebt. Die StudienautorInnen verorten in dieser Gruppe vor allem Menschen mit geringem Ausbildungsniveau, MigrantInnen und AlleinerzieherInnen.

- **Typ 2: Übergangsorientierte – unfreiwillig prekär mit Perspektive auf Veränderung**

Beschäftigte dieses Typs unterscheiden sich im Vergleich zu Typ 1 durch das Vorliegen einer Veränderungsperspektive. Die Neue Erwerbsform war hier wesentlich als Einstiegsmöglichkeit mit dem Ziel einer Verbesserung der Arbeitssituation gedacht. Prekarität, beispielsweise ein geringes Einkommen, diskontinuierliche Aufträge, werden so – zeitweilig – in Kauf genommen. Im Gegensatz zu Typ 1 finden sich hier in der Regel hochqualifizierte jüngere Personen ohne familiäre Verpflichtungen. Lässt sich der Veränderungswunsch nicht realisieren oder verändern sich die

persönlichen Lebensumstände, so kann auch hier die Gefahr der FlexibilisierungsverliererInnen (Typ 1) virulent werden.

■ **Typ 3: Nicht-karriereorientierte – (un)freiwillig prekär zugunsten anderer Zielsetzungen**

Wie für die zuvor skizzierten Typen, gilt auch hier, dass die Prekaritätsmerkmale geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung und geringe Beschäftigungsstabilität vorliegen. Typ 3 unterscheidet sich von den beiden anderen Typen jedoch dahingehend, dass Wahlmöglichkeiten hinsichtlich anderer Beschäftigungsformen vorliegen würden, diese aber zugunsten anderer Optionen nicht wahrgenommen werden. Als solche andere Optionen werden sinnstiftende Arbeitsinhalte, Familienorientierung und ein gutes Arbeitsklima genannt. In dieser Gruppe finden sich beispielsweise junge, hochqualifizierte Menschen, die auf Grund von persönlichen Interessen Karriere und Beruf zurückstellen oder Frauen mit Betreuungspflichten. Bei letzteren kann dies freiwillig erfolgen oder ist auf Grund struktureller Rahmenbedingungen (Stichwort: quantitatives Ausmaß und qualitative Gestaltung von Kinderbetreuungsplätzen) die einzig vorfindbare Möglichkeit der Erwerbsteilnahme.

■ **Typ 4: FlexibilisierungsgewinnerInnen – freiwillig und nicht prekär**

Die in den anderen Gruppen zutreffenden Prekaritätsmerkmale liegen hier nicht vor, die Form der Beschäftigung wird freiwillig ausgeübt und wird als persönlich gestaltbar erlebt. In diesem Typ finden sich vor allem hochqualifizierte Personen mit hohem Marktwert. Hohe Einkommen erlauben hier Diskontinuitäten in der Arbeitsauslastung auszugleichen.

Die Zuordnung der verschiedenen Formen neuer Erwerbstätigkeit zu exakt einem Typ ist, so die Autorinnen (vgl. ebd., S. 53), nicht möglich. In allen neuen Erwerbsformen ist das Vorhandensein dieser vier Prekaritätstypen möglich. In Abhängigkeit der persönlichen Lebensumstände können verschiedene neue Erwerbsformen somit stärker als Chance oder als risikoreiche Arbeitsmarktlage von den Beschäftigten wahrgenommen werden.

6 Hinweise zu den empirischen Methoden

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 verwendet.

Zur besseren Übersichtlichkeit sei an dieser Stelle ein Kurzüberblick gegeben:

Methodischer Ansatz der Studie:

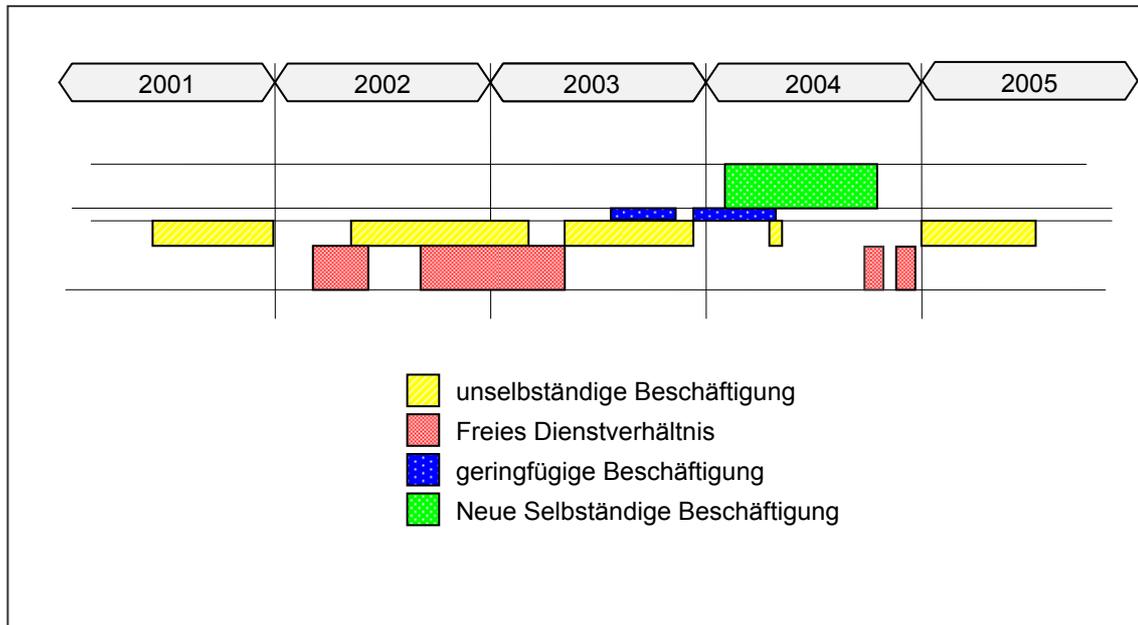
- Längsschnittanalysen von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (Stichprobe: N = 84.783)
- Repräsentative fernmündliche Interviews mit im Rahmen Neuer Erwerbsformen Beschäftigten (Stichprobe: N = 806)
- Fallstudien basierend auf Interviews mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen (Stichprobe: N = 8 Unternehmen)
- Sekundäranalysen des Wiener Qualifizierungs- und Beschäftigungsmonitors 11-12/2005 (Stichprobe N = 1.000)

6.1 Erläuterung zur Methode der Längsschnittdatenauswertung

Um individuelle Arbeitsmarktlagen von Personen im Detail darstellen zu können, reicht es in der Regel nicht aus, einfache Stichtagsabfragen zu nutzen, da Kennzahlen auf dieser Basis wenig Aussagekraft besitzen und in der Folge auch Scheinergebnisse suggerieren. Beispielsweise lässt eine an einem Stichtag erhobene Zahl von überlassenen Arbeitskräften offen, wie langfristig von einer beobachteten Person diese Beschäftigung ausgeübt wird und lässt auch unklar, wie die individuelle Arbeitsmarktsituation im zeitlichen Umfeld beschaffen war. Um diesen Unschärfen zu begegnen, wurde ein komplexes Auswertungs- und Darstellungsverfahren zur Evaluation von Arbeitsmarktkarrieren entwickelt. Dieses geht nach den folgenden Arbeitsschritten vor:

In einem ersten Schritt wurden die vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger für jede Person elektronisch aufgezeichneten Arbeitsmarktdaten in Episodenform dekodiert und nach einem hierarchischen Auswertungsverfahren bereinigt, um parallele Episoden, wie sie z.B. bei gleichzeitigem Auftreten eines Neuen Selbstständigen Erwerbsverhältnisses und anderer unselbstständiger Beschäftigung (siehe z.B. Abbildung 15) oder bei Bezug von Transferleistungen parallel zu einem Zeitarbeitsverhältnis vorliegen, interpretierbar zu machen.

Abbildung 15: Beispiel für die Einschreibung von jährlichen Beobachtungszeiträumen



Quelle: L&R Social Research 2005

Die individuellen Karrieren wurden in weiterer Folge in Jahresabschnitte (sog. Beobachtungsfenster, siehe Abbildung 15) unterteilt. Anhand dieser Fenster wurde das Datenmaterial aufbereitet und eine Reihe von Kennzahlen berechnet. Aus den aufbereiteten Tagesdaten wurden Zeitanteile gebildet. Diese summieren sich stets innerhalb des jeweiligen Beobachtungszeitraumes auf 100%. So entspricht etwa ein Beschäftigungszeitanteil von 25% einem Aufkommen von rund 91 Beschäftigungstagen in einem Jahr, 100% entsprechen einer durchgehenden Beschäftigung von 365/366 Tagen im Beobachtungszeitraum.

Neben der Aufbereitung, Berechnung und Analyse von Zeitanteilen wurden noch eine Reihe weiterer Indikatoren gebildet und auf diesen basierend Analysen durchgeführt:

- Zur Abschätzung der Einkommenssituation wurden basierend auf den eingeschriebenen Beitragsgrundlagen die **Arbeitseinkommen** ebenfalls für die jeweiligen Beobachtungsfenster berechnet, gewichtet und bei parallelen Erwerbsverhältnissen gruppiert bzw. innerhalb der Gruppen aufsummiert. Arbeitseinkommen werden einerseits für einzelne Neue Erwerbsformen, andererseits für alle gleichzeitig ausgeübten Erwerbsformen ausgewiesen. Dementsprechend erfolgt die Bezeichnung einerseits als Arbeitseinkommen aus z.B. Freien Dienstverhältnissen und andererseits als Gesamtarbeitseinkommen.

Da Neue Erwerbsformen häufig kein lückenloses Einkommen garantieren, sondern in vielen Fällen durch fragmentierte und kurze Einkommensphasen gekennzeichnet sind, wurden zur Verbesserung der Aussagekraft der Einkommenssituation die Arbeitseinkommen zusätzlich auf mittlere **Personeneinkommen** umgerechnet. Diese basieren auf Durchschnittsberechnungen der Arbeitseinkommen über längere Zeiträume hinweg, in dieser Untersuchung über den Zeitraum von einem Jahr. Perso-

neneinkommen werden einerseits für einzelne Neue Erwerbsformen, andererseits für alle im Beobachtungszeitraum ausgeübten Erwerbsformen ausgewiesen. Dementsprechend erfolgt die Bezeichnung einerseits als Personeneinkommen aus z.B. Freien Dienstverhältnissen und andererseits als Gesamtpersoneneinkommen.

- Es wurde die **Anzahl der verschiedenen ArbeitgeberInnen** für jede Person und jedes der Zeitfenster nach Typen getrennt (Neue Erwerbsformen und andere Erwerbsverhältnisse) aufbereitet und analysiert.
- Die Zusammensetzung der **ArbeitgeberInnenorte** (bzw. Überlasserbetriebe im Falle der Zeitarbeit) wurde im Beobachtungszeitraum gescannt und nach den oben beschriebenen Typen aufbereitet.

In den folgenden Kapiteln werden nun die Hauptergebnisse der Längsschnittanalysen von Tagesdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger für Neue Erwerbsformen dargestellt. Das zu Grunde liegende Datenmaterial beruht auf fünf Stichproben, die zum **Abfragezeitpunkt 22. September 2005** aus der Gesamtheit der betroffenen Personen der Jahre 1997 bis 2005 gezogen wurden. Für alle Gruppen wurde für jede betroffene Person die **individuelle Arbeitsmarktkarriere seit dem 1.1.1997 bis zum 22.9.2005** aufgearbeitet und kategorisiert. Das Rohdatenmaterial beinhaltet

1. ein Personendatenfile der Personen, welche im Rahmen neuer Erwerbsformen tätig sind, mit Angaben zu Geschlecht, Geburtsdatum, akademischer Ausbildung und Staatsbürgerschaft,
2. Tagesdaten dieser Personen mit Versicherungsqualifikationen, DienstgeberInnenkonten und Bemessungsgrundlagen zum Zeitraum 1.1.1997 bis 22.9.2005,
3. Einkommensdaten zum Zeitraum 1.1.1997 bis 31.12.2004 und
4. DienstgeberInnendaten mit Angaben zum Versicherungsträger, sowie zu Betriebsgröße, Wirtschaftsklasse und dem Betriebsort.

Die Stichprobengrößen der Längsschnittdaten belaufen sich auf

- 16.130 für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten,
- 17.762 für Personen mit Neuer Selbstständiger Erwerbstätigkeit,
- 16.800 für die ZeitarbeiterInnen,
- 15.485 für Freie DienstnehmerInnen und
- 18.606 für die Vergleichsgruppe von Personen mit Standarderwerbsverhältnissen.

Für alle jene Tabellen und Grafiken, die Angaben zu einzelnen Kalenderjahren liefern, wurden jene Personen selektiert, die im jeweiligen Jahr mindestens einen Tag einer Neuen Erwerbsform aufzuweisen hatten. Die Auswertungen der aufbereiteten Längsschnittdaten wurden vor allem auf drei Ebenen durchgeführt:

1. Auswertungen auf Volumensbasis

Das Volumen von Zeitanteilen gibt Aufschluss über den Mittelwert, den ein Arbeitsmarktstatus in einem definierten Zeitabschnitt (etwa das Kalenderjahr 1998) einnimmt. Ein durchschnittliches Beschäftigungsvolumen bei Männern einer gewissen Altersgruppe in der Größenordnung von 50% etwa kann als Hinweis darauf

verstanden werden, dass im Gesamtschnitt alle Personen dieser Gruppe eine Beschäftigung von 6 Monaten pro Jahr bzw. 182 Tagen aufweisen. Über einzelne Personen ist keine Aussage möglich, für diese Belange wird der folgende Indikator verwendet.

2. Auswertungen von gruppierten Zeitanteilswerten

Gruppierte Zeitanteilswerte geben Aufschluss darüber, welcher Klasse einzelne Personen zugeordnet werden können. Am obigen Beispiel festhaltend wird etwa das Beschäftigungsvolumen der Männer einer gewissen Altersgruppe in drei Gruppen geteilt: Jene ohne Beschäftigung (0% Beschäftigungszeitanteil; BZA), jene mit mittlerem Beschäftigungsniveau (bis 50% BZA) und jene mit höherem Beschäftigungsniveau (51% bis 100% BZA). Überwiegt z.B. die erste Gruppe, so wird für diese Gruppe von einer prekären Beschäftigungssituation auszugehen sein.

3. Typisierende Auswertungen

Um einen detaillierten Einblick sowohl in den Status quo als auch in langfristige Veränderungsprozesse am Arbeitsmarkt erhalten zu können, wurde jede Person aus dem Längsschnittdatenfile für jedes der Beobachtungsjahre klassifiziert und zu einem von 12 Typen zugeordnet. Im Detail können diese den jeweiligen Kapiteln entnommen werden.

4. Indikatorbildung

Um einen detaillierten Einblick sowohl in den Status quo als auch in langfristige Veränderungsprozesse am Arbeitsmarkt erhalten zu können, wurde für jede Person der Indikator „Beschäftigungsdauer“ berechnet. Dieser Kennwert wurde bei Auftreten mehrerer paralleler Beschäftigungsverhältnisse desselben Typs bzw. mehrerer paralleler ArbeitgeberInnen einem Bereinigungsprozess unterworfen. Als dauerhaft werden Erwerbsverhältnisse definiert, wenn

- allfällige Beschäftigungslücken nicht mehr als 6 Tage ausmachen (bereinigt um Krankenstände) und
- wenn mindestens 90 Tage an zusammenhängender Beschäftigung erreicht wurden.

Dieser Indikator wurde bei jeder Person sowohl für die untersuchte Neue Form der Erwerbstätigkeit als auch für allfällige auftretende unselbstständige Erwerbstätigkeit getrennt berechnet.

6.2 Erläuterung zu den repräsentativen fernmündlichen Interviews

Zur Erfassung der Arbeits- und Lebenssituation der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten wurden im Rahmen einer Repräsentativerhebung 806 in Wien in Neuen Erwerbsformen Beschäftigte telefonisch mit einem standardisierten Fragebogen befragt. Inhalte dieser Befragung bezogen sich auf unterschiedliche Rahmenbedingungen der Tätigkeit, der Lebens- und Arbeitssituation sowie Arbeitszufriedenheit und -belastungen. Basierend auf einem Literaturstudium, in dem die bislang gewonnenen Erkenntnisse über die Situation in Neuen Erwerbsformen Beschäftigter aufgearbeitet

wurden, sowie auf eigenen Erfahrungen aus qualitativen Studien erfolgte die inhaltliche Gestaltung des Fragebogens. Dabei war besonders auf die Gültigkeit der Fragen für in unterschiedlichen Neuen Erwerbsformen Beschäftigte zu achten, um die Vergleichbarkeit der Fragen zwischen diesen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sicher zu stellen.

TeilnehmerInnen dieser repräsentativen fernmündlichen Befragung waren Teilzeitan-gestellte, geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen, ZeitarbeiterInnen sowie Neue Selbstständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU). Da diese Gruppen ers-tens unterschiedliche Anteile an der Erwerbsbevölkerung aufweisen, reichend von ca. 1% Neue Selbstständige bis ca. 20% Teilzeitangestellte und zweitens eher kleinere Gruppen gemessen an der gesamten Erwerbsbevölkerung darstellen, wurde die Stich-probe disproportional gezogen. Dies bedeutet, dass gemessen an der Gesamtheit aller Erwerbstätigen eigentlich kleine Gruppen – wie beispielsweise Neue Selbstständige und EPU überproportional Eingang in die Stichprobe gefunden haben. Insgesamt nahmen 806 Erwerbstätige an der Untersuchung teil. Die Zusammensetzung der Un-tersuchungsteilnehmerInnen nach Erwerbsform ist in Tabelle 10 abgebildet. Genauere Informationen zur Verteilung von demographischen Merkmalen in der Stichprobe kön-nen dem Tabellenband „Neue Erwerbsformen“ entnommen werden.

Tabelle 10: Zusammensetzung der Stichprobe nach Erwerbsformen

Erwerbsformen	Verteilung	
	Stichprobengröße	in Prozent
Geringfügige Beschäftigung	150	19
Freier Dienstvertrag	151	19
Arbeitskräfteüberlassung	150	19
Neue Selbstständigkeit und EPU	150	19
Teilzeitbeschäftigung	205	25
GESAMT	806	101 ²⁵

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Zur besseren Orientierung der LeserInnen wird im Folgenden ein kurzer Überblick über die Inhalte der repräsentativen fernmündlichen Interviews gegeben. Die Ergebnisse dieser Befragung werden für einzelne Erwerbsformen gemeinsam mit den Analysen aus der Längsschnittuntersuchung sowie den Fallstudien diskutiert. In den Kapiteln **„Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven“** erfolgt eine Diskussion des derzeitigen Stellenwertes der Arbeit, der Gründe für die Aufnahme der Beschäftigung sowie der beruflichen Perspektiven. Auch die Rolle der Weiterbildung seit dem Ende der Ausbildung wird in diesem Zusammenhang erörtert. Die Kapitel **„Arbeitsbedin-gungen und finanzielle Situation“** setzen sich mit dem Einkommen und der sozialen Absicherung der Erwerbstätigen sowie mit der subjektiven Beurteilung der persönli-

²⁵ Anzumerken ist, dass sich die in diesem Bericht dargestellten Prozentwerte ausschließlich auf die gültigen Angaben beziehen, d.h. die Grundgesamtheit setzt sich aus den gültigen Werten zusammen, fehlende Werte („keine Angabe“) sind aus der Grundgesamtheit ausgeschlossen. Geringfügige Abwei-chungen von Sollwerten in abgebildeten Tabellen oder Grafiken (z.B.: 99% oder 101% statt 100%) sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

chen Einkommensverhältnisse auseinander. Ein weiterer Schwerpunkt dieses Kapitels bildet die Beschreibung der Arbeitstätigkeiten und Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise Arbeitszeitregelungen und Arbeitsort. Darüberhinaus thematisiert dieses Kapitel auch die Eingliederung in das jeweilige Unternehmen. Das Kapitel „**Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen**“ behandelt die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Einkommen und ihrer sozialen Absicherung, mit Aspekten der beruflichen Tätigkeit wie, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildung, betrieblicher Mitbestimmung und betrieblichen Sozialleistungen. Auch Belastungen aufgrund von beispielsweise Zeitdruck, schwankender Arbeitsauslastung und sich daraus ergebender Einkommensschwankungen sowie Doppelbelastungen aufgrund von Arbeit und Kinderbetreuung sind Inhalt dieses Kapitels. Ergänzend sei angeführt, dass die Unterkapitel zu den einzelnen Neuen Erwerbsformen „Soziodemographische Merkmale“, „Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten“, „Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen“ sowie „Branchen und Wirtschaftsbereiche“ vorwiegend Ergebnisse der Längsschnittdatenauswertung des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger thematisieren.

Aufgrund der geringen Vertretung von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in der Stichprobe der quantitativen Erhebung wird prinzipiell in der Darstellung der Arbeitssituation von EPU und Neuen Selbstständigen zwischen diesen beiden Erwerbsformen nicht getrennt. Unterscheiden sich die Ergebnisse zwischen diesen beiden Erwerbstypen jedoch voneinander, erfolgt eine gesonderte Beschreibung.

Ob und inwiefern die Arbeitssituation von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten in den Branchen „Creative Industries“ und „Hochtechnologie“ von denen anderer Beschäftigter abweicht, ist Thema der Kapitel „**Branchen und Wirtschaftsbereiche**“.²⁶ Ein zu geringer Anteil, der im Rahmen der fernmündlichen Interviews befragten geringfügig Beschäftigten und ZeitarbeiterInnen ist in der Branche Hochtechnologie beschäftigt. Aufgrund dieser geringen Fallzahlen ist es für diese beiden Gruppen nicht möglich, genauere branchenspezifische Auswertungen zur Wahrnehmung und Beurteilung ihrer Lebens- und Arbeitssituation durchzuführen. Für die Branche Creative Industries sind aufgrund der geringen Fallzahlen lediglich Tendenzen über die Wahrnehmung der Arbeits- und Lebenssituation von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten ableitbar²⁷.

In diesem Bericht werden weiters Ergebnisse aus dem **Arbeitsklima-Index** diskutiert. Dies dient dem Zweck, Unterschiede zwischen den Arbeitsbelastungen und der Arbeitszufriedenheit zwischen Wiener ArbeitnehmerInnen in Neuen Erwerbsformen und in Standardbeschäftigungen („klassische vollversicherte Vollzeitbeschäftigung“) feststellen zu können. Mit diesem Instrument wurden im Laufe des Jahres 2005 580 Wiener Vollzeitbeschäftigte befragt. Der Arbeitsklima-Index ist eine von SORA und IFES seit 1997 vierteljährlich durchgeführte standardisierte Messung von Arbeitszufrieden-

²⁶ Branchenspezifische Ergebnisse zur Teilzeitbeschäftigung werden nicht im Rahmen eines gesonderten Kapitels behandelt sondern den allgemeinen Ergebnissen vergleichend gegenübergestellt.

²⁷ Es soll darauf hingewiesen werden, dass branchenspezifische Auswertungen aufgrund der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger für die geringfügige Beschäftigung und für Freie Dienstverhältnisse im Bericht diskutiert werden.

heit und -belastungen der österreichischen ArbeitnehmerInnen im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich. Er umfasst ein umfangreiches Fragenprogramm zu Arbeitszufriedenheit und -belastung, Arbeitssituation, Betriebskennzahlen, Lebenszufriedenheit, Zukunftseinschätzungen etc. (vgl. www.arbeitsklima.at).

6.3 Erläuterung zu den Fallstudien

Ergänzend zu den quantitativen Erhebungen und Analysen wurden Fallbeispiele untersucht, um die quantitativ erarbeitete Typologie durch qualitatives Material zu ergänzen und zu veranschaulichen. Im Zuge der Fallstudien wurden die Personalverantwortlichen sowie zwei bis drei Neue Erwerbstätige von acht in Wien ansässigen Unternehmen befragt. Bei der Branchenauswahl lag ein besonderes Augenmerk auf Betrieben in den Technologiesektoren, den Creative Industries und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Bei der Befragung der Personalverantwortlichen lag der Fokus auf bisherigen Erfahrungen und zukünftigen Pläne mit Neuen Erwerbsformen. Darüber hinaus waren hier generell die Personalstrategie sowie damit zusammenhängend die wirtschaftliche Situation und Prognosen bezüglich der Branche und des Unternehmens von Interesse. Auf die Vorteile und Nachteile Neuer Erwerbsformen aus Sicht der Unternehmen wurde in den Interviews ebenfalls eingegangen.

Neben den Interviews mit den Personalverantwortlichen wurden für die acht Unternehmensfallstudien 20 qualitative Interviews mit MitarbeiterInnen geführt, die in verschiedenen Varianten der Neuen Erwerbsformen tätig sind. Berücksichtigt wurden folgende Erwerbsformen:

- Teilzeitanstellung
- geringfügige Beschäftigung
- Freie Dienstverträge
- Neue Selbstständige (Werkverträge ohne Gewerbeschein)
- Ein-Personen-Unternehmen (EPUs)
- Zeitarbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung

Folgende Fragestellungen wurden im Zuge der Fallstudien bearbeitet:

- **Befragung von Personalverantwortlichen:**
 - Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit neuen Beschäftigungsformen?
 - Welche unternehmerische Strategie wurde bisher mit neuer Beschäftigung verfolgt?
 - Inwiefern hat die wirtschaftliche Situation der Branche und des Unternehmens Einfluss darauf, dass neue Beschäftigungsformen angewendet werden?
 - Wie haben sich neue Beschäftigungsformen im Gesamtunternehmen ausgewirkt (positiv/negativ)?

- Welche zukünftige Strategie wird von Seiten der Unternehmen verfolgt, die in Zusammenhang mit neuen Beschäftigungsformen steht?
- **Befragung von Beschäftigten:**
 - Welche Erwerbsbiographie ist für welche Formen atypischer Beschäftigung charakteristisch?
 - Welche motivationalen Hintergründe und Erwartungen sind mit neuen Beschäftigungsformen verbunden?
 - In welchem Zusammenhang stehen Qualifikation bzw. erworbene Kompetenzen und ausgeübte berufliche Tätigkeit(en)?
 - Welche spezifischen Chancen und Risiken gibt es für unterschiedliche Erwerbstypen in welchen Branchen/Unternehmen?
 - In welchen Bereichen/Beschäftigungsformen erweist sich atypische Beschäftigung als Sackgasse/Übergang/Chance und wie wirkt sie sich auf die Karriere der Beschäftigten aus?
 - Welche Hilfestellung und Unterstützung erwarten sich die Beschäftigten selbst?

Während der Feldphase wurden insgesamt rund 50 Wiener Betriebe kontaktiert, von denen sich schließlich acht zur Teilnahme an einer Fallstudie im Rahmen des Projektes bereit erklärten. Motive für eine Nicht-Teilnahme an der Studie waren: kaum Anwendung Neuer Erwerbsformen im Betrieb, Bedenken bzw. Befürchtungen hinsichtlich einer Kritik an der Unternehmenspolicy, Verlust an Arbeitszeit durch die Interviews. Teilweise wurde von den Personalverantwortlichen Interesse an den Studienergebnissen geäußert.

Die Vermittlung der InterviewpartnerInnen erfolgte in erster Linie durch die Personalverantwortlichen der untersuchten Unternehmen. Dabei wurden Teilzeitangestellte und geringfügig Beschäftigte zunächst in stärkerem Ausmaß vermittelt. Dies ist teils darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte dieser beiden Erwerbsgruppen in den Unternehmen zahlenmäßig häufiger vertreten sind, und teils darauf, dass sie in die Unternehmen auch stärker eingebunden sind. Vergleichsweise am schwierigsten war es, Kontakte zu den Neuen Selbstständigen, die nur sporadisch für die Unternehmen arbeiten, und vor allem zu Zeitarbeitskräften im Produktionssektor herzustellen. Bei einigen der für die Fallstudien angefragten Unternehmen bestand hinsichtlich der Zeitarbeitskräfte insbesondere die Schwierigkeit, dass die Personalverantwortlichen eine Befragung der jeweiligen Personen vom Einverständnis des Arbeitskräfteüberlassers abhängig machten. Im Bauunternehmen, in dem die Fallstudie schließlich durchgeführt werden konnte, konnten die Personen nur indirekt über Vorarbeiter am Bau vermittelt werden, die zum Zeitpunkt der Befragung aber nicht mit den genannten Zeitarbeitern zusammenarbeiteten. Auch diese sahen die Befragungen im Rahmen der Fallstudien eher im Verantwortungsbereich des Arbeitskräfteüberlassers angesiedelt.

Tabelle 11: Übersicht InterviewpartnerInnen

Unternehmen/Branche	Rechtliche Stellung/Dienstverhältnis	Tätigkeitsbereich
Bank	Zeitarbeiterin (geringfügig) (1)	Dateneingabe
	Zeitarbeiterin (geringfügig) (2)	Dateneingabe
	EPU	Ernährungsberatung
Baugewerbe	Geringfügig Beschäftigte	Sekretariat
	Zeitarbeiter (1)	Maurer
	Zeitarbeiter (2)	Hilfsarbeiter
Creative Industry	Freier Dienstnehmer	Projektmitarbeit
	Teilzeitangestellter	Vertrieb, Kundenkontakt
Kulturverein	Neuer Selbstständiger (Künstler)	Organisation, Konzeption, Publikation
	Freier Dienstnehmer	Systemadministration, Programmieren
IT-Unternehmen	EPU (1)	Softwareentwicklung
	EPU (2)	Softwareentwicklung
	Geringfügig Beschäftigte	Dateneingabe
Callcenter	Geringfügig Beschäftigter	IT-Koordination
	Teilzeitangestellter	Callcenter-Agent
Aus- und Weiterbildung	Neuer Selbstständiger (Künstler)	Raumgestaltung, Konzeptarbeit für Bildungs- u. Kulturprojekte
	Freie Dienstnehmerin	Sprachkurse
Werbeagentur/Verlag	Neuer Selbstständiger	Musikjournalismus
	Geringfügig Beschäftigter und Neuer Selbstständiger	Musikjournalismus
	Neue Selbstständige	Journalistische Tätigkeit

Entsprechend der breiten Fächerung von Beschäftigungsverhältnissen und Tätigkeitsbereichen befinden sich die befragten Personen in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen. Der Stellenwert von Arbeit und Beschäftigung wird je nach Arbeits- und Beschäftigungssituation anders gesehen. Verbunden damit sind verschiedene Berufs- und Karrierepläne und nicht zuletzt unterschiedliche Chancen und Risiken für die Beschäftigten. Dabei ist nicht nur die Gruppe der befragten Personen sehr heterogen, auch die individuelle Situation der einzelnen Personen ist oftmals durch vielfaches Abwägen der Vor- und Nachteile der jeweiligen Stellung im Erwerbsleben und durch Widersprüche gekennzeichnet. Welche Gründe und Motive für die Arbeit im Rahmen Neuer Erwerbsformen ausschlaggebend und wie zufrieden die Beschäftigten mit ihrer Situation sind, hängt dabei unter anderem vom Bildungs- und Qualifikationsniveau und von biografischen Aspekten (z.B. laufende Ausbildung, familiäre Umstände) ab. Um ein umfassendes Bild dieser Situation sowie ihrer Vor- und Nachteile für die Beschäftigten zu vermitteln, wurden zunächst die prägnantesten Merkmale der Beschäftigungssituation analysiert. Die Ergebnisse zu Qualifikation und Tätigkeitsbereich sowie die Hintergründe von Zufriedenheit und Unzufriedenheit der Befragten werden in einem eigenen Kapitel (Kap. 7) dargestellt. Die berufsbiografischen Aspekte finden sich je nach Erwerbsform in die Ergebnisse der quantitativen Befragung eingearbeitet. Im Anschluss an die allgemeine Analyse der Beschäftigungssituation der Befragten wurde eine Typologie Neuer Erwerbstätiger erstellt, die mit den quantitativen Ergebnissen zusammengeführt wurde (vgl. 14.2).

7 Empirische Ergebnisse zu Neuen Erwerbsformen allgemein

7.1 Qualifikation und Tätigkeit

Der größte Teil der Befragten verfügt über ein hohes Bildungsniveau mit Studienabschluss oder zumindest Matura. Zwei Personen verfügen über keine abgeschlossene Schulbildung, unterscheiden sich aber sehr stark in ihrer Berufsbiografie und ihrer derzeitigen Tätigkeit: Während der eine in Form von Zeitarbeit als Hilfsarbeiter am Bau arbeitet, ist der andere Künstler im Bereich elektronischer Kunst, entwickelt Konzepte und organisiert Veranstaltungen.

Abgesehen von den Zeitarbeitern im Baugewerbe sind die Befragten hauptsächlich im Dienstleistungssektor beschäftigt. Von Sekretariatsarbeit und Dateneingabe über Textgestaltung und Übersetzung bis hin zu Systemadministration, Softwareentwicklung, Projektkonzeption und Beratung sind sie mit den unterschiedlichsten Tätigkeiten befasst. Nicht immer entspricht das erforderliche Niveau des jeweiligen Tätigkeitsbereiches auch den Qualifikationen der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten, die sich in der Folge teilweise unterfordert fühlen. Dies trifft häufig auf StudentInnen zu, die Nebenjobs annehmen und dabei meist einfache Tätigkeiten, wie z.B. Dateneingabe, in geringem Zeitausmaß verrichten:

„Wir wären froh, wenn wir einmal irgendwas zu arbeiten bekommen würden, wo wir ein bisschen mehr gefordert wären.“²⁸

Daneben gibt es aber auch jene StudentInnen, die sich bei ihrem Nebenjob eigeninitiativ und kreativ einbringen können. Besonders in den „kreativen Branchen“ (Creative Industry, Werbung/Verlagswesen) sind hier ausgeprägte Möglichkeiten für Freie DienstnehmerInnen, Neue Selbstständige, aber auch geringfügig Beschäftigte vorhanden. Die für ihre Tätigkeiten erforderlichen Kompetenzen beziehen sie dabei hauptsächlich aus ihren persönlichen Interessen, wie z.B. dem Interesse am Schreiben, an Musik (Schreiben über Musik) oder an Fotografie und grafischer Gestaltung.

Auf sehr unterschiedliche Qualifikationen greifen die „PatchworkerInnen“²⁹ zurück. Sie sind sowohl innerhalb eines Tätigkeitsfeldes in verschiedenen Jobs als auch in verschiedenen Branchen beschäftigt. Den Kombinationsmöglichkeiten sind dabei keine Einschränkungen durch die Basisqualifikationen der Personen auferlegt. So arbeitet zum Beispiel ein gelernter Drucker nach seiner beruflichen Neuorientierung als Callcenter-Agent und als Interviewer in der Meinungsforschung. Ein anderer Befragter, der sein Studium abgebrochen hat, ist unter anderem sowohl als Teilzeitangestellter in einem Unternehmen als auch als Freier Dienstnehmer bei einem Kulturverein mit der Systemadministration bzw. mit Programmier Tätigkeiten beschäftigt.

²⁸ Interviewtranskript geringfügig Beschäftigte Bank, Seite 4.

²⁹ „PatchworkerInnen“ zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass sie in verschiedenen Erwerbsformen für verschiedene Dienst- bzw. AuftraggeberInnen tätig sind.

In den hoch qualifizierten Tätigkeitsbereichen beschränken sich die Neuen Erwerbsformen auf Neue Selbstständige und EPU's. Die befragten Personen, die in dieser Gruppe ohne Gewerbeschein tätig sind, deklarieren sich selbst als Künstler. Kennzeichnend ist hier für die Befragten, dass sie (mit einigen Ausnahmen) ein Studium abgeschlossen haben und in einem Bereich tätig sind, der inhaltlich ihrer Ausbildung entspricht. Zudem betreiben sie aktiv Weiterbildung in verschiedenen Formen, so z.B. Seminare, Kurse, Fachveranstaltungen und Selbststudium.

7.2 Zufriedenheit mit Neuen Erwerbsformen – Chancen und Risiken

Welche Chancen und Risiken mit den Neuen Erwerbsformen verbunden sind, ist in einem ersten Schritt anhand der Zufriedenheit der Befragten mit ihrer jeweiligen Beschäftigungssituation abzulesen. Die Bewertungen ergeben sich durch ein Abwägen der Vor- und Nachteile, die mit der Beschäftigung und dem Dienstverhältnis verbunden sind. Unter den Befragten finden sich insgesamt nur sehr wenige, die mit ihrer momentanen beruflichen Situation unzufrieden sind. Unzufriedenheit bedeutet hier auch, dass die Beschäftigung und damit die jeweilige Neue Erwerbsform weitgehend als Sackgasse erlebt wird. Diese Personen finden sich eindeutig auf der „Gefahrenseite“ einer flexibilisierten Arbeitswelt, die für sie vor allem mit existenziellen Bedrohungen verbunden ist.

Der überwiegende Teil ist jedoch zufrieden, bisweilen sogar sehr zufrieden mit der derzeitigen Stellung. Für diese Personen beinhaltet ihr Dienstverhältnis eine Reihe von Vorteilen, wobei für einen großen Teil der zufriedenen Befragten dennoch gilt, dass sie auf lange Sicht zu einem fixen Anstellungsverhältnis tendieren. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt eröffnet daher für einen Teil der Beschäftigten in erster Linie vorübergehende Vorteile in Orientierungsphasen, aus denen sich jedoch auch langfristige Erwerbsmodelle entwickeln können, so z.B. vom „Patchwork“ zum EPU.

Für die Einschätzung der individuellen beruflichen Situation sind hauptsächlich fünf Faktoren ausschlaggebend:

1. die Freiwilligkeit der Beschäftigung bzw. die Auswahlmöglichkeiten, die für die Ausübung einer Tätigkeit zur Verfügung stehen;
2. die finanzielle Situation/Absicherung;
3. der zeitliche Aufwand, den die Beschäftigung in Anspruch nimmt, gepaart mit dem Arbeitsumfeld bzw. Arbeitsklima;
4. die berufliche Perspektive;
5. die Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung durch die Ausübung einer Tätigkeit, wodurch die Erwerbsnotwendigkeit nicht als Zwang erlebt wird.

7.2.1 Freiwilligkeit und finanzielle Absicherung

Bei einem Teil der Befragten ist die Freiwilligkeit, mit der sie sich für eine Beschäftigung im Rahmen einer Neuen Erwerbsform entscheiden, stark eingeschränkt. Der Aspekt der Auswahlmöglichkeiten steht dabei mit der Erwerbsnotwendigkeit in enger Verbindung, da diese Personen entweder auf einen Zuverdienst angewiesen sind oder überhaupt für die Sicherung ihres Lebensunterhaltes arbeiten. In der Folge heißt dies auch, dass die mit Neuen Erwerbsformen zusammenhängende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes insbesondere für niedrig qualifizierte Personen mit eingeschränkten Aussichten am Arbeitsmarkt und mangelnder existenzieller Absicherung verbunden ist. Vorteile ergeben sich umgekehrt vor allem für gut und hoch qualifizierte Personen, die ihre selbstständige Arbeitsweise auch unternehmerisch einzusetzen verstehen.

Auf Arbeit angewiesen, dabei aber in ihren Möglichkeiten stark beschränkt, sind in erster Linie die befragten ZeitarbeiterInnen im Baugewerbe. Ihre geringe Mobilität am Arbeitsmarkt ist bedingt durch ihr niedriges Qualifikationsniveau auf der einen und die branchenspezifischen Bedingungen auf der anderen Seite. Gerade in den Produktionsbranchen kommt die Arbeitskräfteüberlassung schon seit mehreren Jahren in großem Ausmaß zum Einsatz. Vor allem für ungelernte Arbeitskräfte gibt es kaum Alternativen zu dieser Form der Beschäftigung, insbesondere wenn es sich – wie bei vielen in der Branche – um Personen mit Migrationshintergrund mit oft mangelnden Deutschkenntnissen handelt. Betroffen sind hier aber auch Personen, die eine fachliche Ausbildung, so z.B. eine Lehre, abgeschlossen haben. Neben anderen Faktoren (vgl. 11.6) ist bei diesen Personen die Unfreiwilligkeit in Bezug auf das Dienstverhältnis für die vorhandene Unzufriedenheit ausschlaggebend.

In anderen Fällen kann die Situation der Beschäftigten trotz mangelnder Auswahlmöglichkeiten im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich dennoch mit Zufriedenheit verbunden sein. Dies ist durchwegs bei geringfügig Beschäftigten, wie z.B. bei StudentInnen mit Nebenjobs, der Fall (vgl. 9.7) Die Notwendigkeit für eine berufliche Tätigkeit, das heißt der mit Unfreiwilligkeit verbundene Aspekt, ergibt sich bei diesen Personen ebenfalls aus finanziellen Erfordernissen. Die Arbeit nimmt hier jedoch häufig keinen besonders hohen Stellenwert im Vergleich zu anderen Lebensbereichen ein und bedeutet auch keinen hohen zeitlichen Aufwand, weshalb die Nachteile der wenig interessegeleiteten, eher anspruchslosen Tätigkeiten in Kauf genommen werden:

„Manchmal sind Tätigkeiten, die vielleicht nicht so spannend sind, aber ich mache es im Prinzip gerne, und deswegen stört es mich nicht wirklich. Ich finde, Hauptsache, man ist beschäftigt und es geht voran, und die Zeit vergeht.“³⁰

Einige der geringfügig Beschäftigten beurteilen die Zuverdienstmöglichkeiten aufgrund der gesetzlichen Begrenzungen als unzureichend. Diejenigen Befragten, die auch schon als Neue Selbstständige gearbeitet haben, heben demgegenüber deutlich die Vorteile der geringfügigen Beschäftigung hervor. Diese bestehen im monatlich fixen Einkommen, im Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie in der günstigen Möglichkeit einer zusätzlichen Sozial- und Pensionsversicherung. Für die beiden über einen Arbeitskräf-

³⁰ Interviewtranskript geringfügig Beschäftigte IT-Branche, Seite 2.

teüberlasser (geringfügig) beschäftigten StudentInnen stellt demgegenüber die zeitliche Begrenzung ihrer Arbeitsverträge eine nachteilige Situation dar.

Bei einem anderen Teil der Beschäftigten verschwimmen die Grenzen zwischen Zwang zum Nebenerwerb und den persönlichen Interessen. In diesen Fällen der Verbindung von Tätigkeitsbereich und Interesse ist die Zufriedenheit besonders hoch, auch wenn diese Personen häufig mit einem geringen Einkommen auskommen müssen. Hier ist die momentane berufliche Situation durch freie Wahl gekennzeichnet. Dies trifft hauptsächlich auf einen Teil der in den Fallstudien befragten Neuen Selbstständigen und „PatchworkerInnen“ mit Teilzeitanstellung zu.

Ein hohes Maß an Freiwilligkeit der Entscheidung für eine Neuen Erwerbsform ist auch bei den insgesamt sehr zufriedenen vollerwerbstätigen Neuen Selbstständigen und den EPU, die im Rahmen der Fallstudien befragt wurden, gegeben (vgl. auch 12.7). Hier ist die freie Wahl überdies gepaart mit einem meist hohen Einkommen, das – abhängig von der jeweiligen Branche – durch den Schritt in die Selbstständigkeit erzielt werden kann. Die Freiwilligkeit gründet meist auf qualifikatorischen und branchenspezifischen Aspekten. Ein höheres Bildungsniveau erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt grundlegend. Mit Schlüsselqualifikationen, die den aktuellen Markterfordernissen entsprechen, öffnet sich ein breites Feld an potenziellen Arbeitgebern. Andernfalls erarbeiten sie sich die notwendigen Kompetenzen mit einem hohen persönlichen Engagement und erkämpfen sich mit Kreativität Nischenfelder. Dies ist grundsätzlich auch ohne formale Qualifikationen möglich. Die befragten EPU und vollerwerbstätigen Neue Selbstständigen verfügen über die in einem Bereich benötigten Schlüsselqualifikationen und sind auch in der Lage, diese zu verkaufen. Nötigenfalls wird dafür auch Weiterbildung in Anspruch genommen:

„Also der Lehrgang für Werbung und Verkauf war im Prinzip auch schon eine Weiterbildung [...]. Ganz speziell das Zuschneiden auf einzelne Zielgruppen ist wichtig, dass man sagt, wie verkaufe ich ein Thema über das im Prinzip alle Bescheid wissen, es so sehr auf die einzelnen Zielgruppen spezifisch zuschneiden, dass die es annehmen können, dass sie das Thema attraktiv und dominierend empfinden und es umsetzen können, und das geht dann von Kindern bis zu Senioren.“³¹

7.2.2 Geringer flexibler Zeitaufwand und angenehmes Arbeitsklima

Ein geringer Stellenwert der beruflichen Tätigkeit im Vergleich zu anderen Interessen bzw. Lebensbereichen hängt häufig damit zusammen, dass Arbeit in der Folge als grundsätzlicher Erwerbszwang erlebt wird, wie dies im vorhergehenden Abschnitt bereits beschrieben wurde. Die mit Neuen Erwerbsformen verbundene Flexibilisierung der Arbeitswelt eröffnet Möglichkeiten, die Einschränkungen durch diese Situation zu mindern. So lässt sich durch geringfügige Beschäftigung (vgl. Kap.9) und Teilzeitarbeit (vgl. Kap. 8) das zeitliche Ausmaß, das die Tätigkeit in Anspruch nimmt, stark begrenzen. Die befragten Neuen Selbstständigen und Freien DienstnehmerInnen (vgl. Kap. 12 bzw. Kap. 10) sind weitgehend in der Lage, sich ihre Arbeitszeit frei einzuteilen. Der geringe bzw. flexibel einteilbare Zeitaufwand ist für viele der Befragten ein großer Vor-

³¹ Interviewtranskript EPU Bank, Seite 1.

teil ihrer Beschäftigung. Er ermöglicht ihnen die Verfolgung von Zielen abseits der beruflichen Tätigkeit oder ein abwechslungsreiches Berufsleben mit Tätigkeiten in verschiedenen Projekten bzw. für verschiedene Auftraggeber:

„Ich lebe relativ stressfrei. Wie gesagt, ein bisschen, ich habe angenehme Möglichkeiten, eben meinen privaten Dingen nachzugehen. Es ist also mehr das Zeitäquivalent, das ich recht schön habe.“³²

Diese Faktoren tragen schließlich auch bei einem Teil der Beschäftigten dazu bei, die durch die Unfreiwilligkeit bestehenden Einschränkungen in Kauf zu nehmen und mit ihrer Situation durchaus zufrieden zu sein.

Der Unzufriedenheit durch die mangelnde Wahlfreiheit hinsichtlich der Beschäftigung lässt sich auch durch ein angenehmes Arbeitsklima vorbeugen. Dies ist zwar kein unbedingtes Spezifikum Neuer Erwerbsformen, wird von den Befragten aber besonders betont:

„Das Arbeitsklima ist das Allerwichtigste. Also wenn es mit den Kollegen nicht passt, dann hätte ich das nie so lange durchgehalten.“³³

Durchhalten heißt es in dieser Erwerbssituation hinsichtlich der monotonen Tätigkeiten, wie z.B. Dateneingabe, bei denen kaum die Möglichkeit zu einer persönlichen Identifikation mit dem Arbeitsbereich besteht.

7.2.3 Berufliche Perspektive

Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation basiert nicht nur auf Unfreiwilligkeit hinsichtlich der momentanen Erwerbstätigkeit und dem mit ihr verbundenen Erwerbszwang. Sie ist insbesondere dann kaum aufzulösen, wenn über die jeweilige Situation hinaus keine Perspektive auf Veränderung besteht, wie dies vor allem bei den befragten Zeitarbeitern im Baugewerbe der Fall ist. (Vgl. auch Kap. 11.)

Für Personen, deren Berufsbiografie durch eine Übergangsphase gekennzeichnet ist, spielen die beruflichen Aussichten im aktuellen Tätigkeitsfeld des Nebenjobs keine besondere Rolle. Der niedrige Stellenwert der ausgeübten Tätigkeit relativiert den Mangel an beruflicher Perspektive in diesem Bereich.

Demgegenüber können sich Personen, die an der Schwelle zur vorwiegenden Erwerbstätigkeit stehen und deren Nebenjob im persönlichen Interessenbereich angesiedelt ist, eine weitere, elaboriertere Tätigkeit im Unternehmen bzw. in diesem Tätigkeitsfeld gut vorstellen. Vorausgesetzt, dass das Arbeitsklima im Unternehmen gut ist, würde ein Teil von ihnen dann allerdings ein Anstellungsverhältnis vorziehen, da dies mit weniger Unsicherheiten verbunden ist.

7.2.4 Selbstverwirklichung

Neue Erwerbsformen eröffnen nicht automatisch Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung im jeweiligen Tätigkeitsbereich. Für die Beschäftigung im Rahmen einer Neuen

³² Interviewtranskript Teilzeitangestellter Callcenter, Seite 7.

³³ Interviewtranskript Zeitarbeiterin (geringfügig) Bank, Seite 2.

Erwerbsform können auch vielfältige andere Gründe – vor allem qualifikatorische und berufsbiografische – ausschlaggebend sein. Festzustellen ist jedoch, dass mit den Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung, die in der jeweiligen beruflichen Situation gegeben sind, die Zufriedenheit mit der Tätigkeit steigt und die Beschäftigung in höherem Maße positiv beurteilt wird. Die Mehrheit der Befragten legt Wert auf eine zumindest sinnvolle Tätigkeit. Dies ist sogar bei jenen Personen der Fall, die der Arbeit insgesamt einen nachrangigen Stellenwert beimessen:

„[...] Ich kann eine Arbeit machen, wo ich sinnvoll meine Fähigkeiten einbringe und dafür ein gutes Geld bekomme, und das mit wenigen Stunden in der Woche. Also für mich ist das super, und für den Arbeitgeber ist das auch super, und darum sind wir beide sozusagen so glücklich.“³⁴

Wird die berufliche Tätigkeit aufgrund persönlicher, interessegeleiteter Motive ausgeübt, steigt auch der Einsatz für das Unternehmen. Wie bei den befragten EPUs verschwimmen bei solchen Voraussetzungen oft auch für befragten Freien DienstnehmerInnen, Neuen Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit, wodurch phasenweise auch hohe Belastungen für die Beschäftigten entstehen können.

Insgesamt bringen Identifikation und Engagement Vorteile für die Befragten, auf die sie großen Wert legen. Nicht zuletzt sind damit auch Autonomieansprüche der Beschäftigten verbunden, die schließlich auch zur Gründung eines EPU führen können, da sie „die Abhängigkeit nur von einer Institution oder von einem Chef [...] nicht aushalten“³⁵ würden. Das Suchen von Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung hängt daher auch mit Karrierevorstellungen zusammen. Die Befragten betonen dabei die Wichtigkeit der Vielseitigkeit der Arbeit und des Sammelns neuer Erfahrungen.

Hohe Zufriedenheit in Zusammenhang mit Selbstverwirklichungsmöglichkeiten herrscht vorwiegend unter den vollerwerbstätigen Neuen Selbstständigen und EPU (vgl. Kap. 12), die in verschiedenen Branchen tätig sind. Für die anderen Erwerbstätigen ergeben sich in dieser Hinsicht die besten Chancen in den kreativen und kommunikativen Branchen Kunst/Kultur, Werbung/Verlag, Creative Industry und zum Teil auch im Callcenter-Bereich. Branchenübergreifend eröffnen hier vor allem IT-Tätigkeiten, wie z.B. Programmierung und Systemadministration, weit gehende Möglichkeiten.

³⁴ Interviewtranskript geringfügig Beschäftigter Callcenter, Seite 8.

³⁵ Interviewtranskript Neuer Selbstständiger Aus- und Weiterbildung, Seite 8.

8 Empirische Ergebnisse zur Teilzeitarbeit

Wie bereits in Kapitel 6 ausführlich diskutiert, ist eine Auswertung für Teilzeitbeschäftigte basierend auf den Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger nicht möglich. Teilzeit- können von Vollzeitbeschäftigten in den Hauptverbandsdaten nicht unterschieden werden, da keine Angaben zur wöchentlichen Normalarbeitszeit gespeichert werden. Aus diesem Grund können keine auf diesem Datensatz basierende Auswertungen zu soziodemographischen Merkmalen, Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten sowie Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen und Beschäftigtenanzahl in spezifischen Branchen geboten werden. Diesbezügliche Angaben stammen aus den fernmündlichen Befragungen der Teilzeitbeschäftigten.

8.1 Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven

Vor der Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung war ungefähr ein Viertel der Frauen (23%) in Eltern- oder Bildungskarenz. 44% der Männer und 30% der Frauen befanden sich in Ausbildung. Drei von zehn stiegen von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung um.

Die Teilzeitanstellung bietet diesen Personen Freiheiten für andere Beschäftigungen sowohl in beruflicher als auch in privater Hinsicht, für weitere Jobs (je nach Gelegenheit und Bedarf – „Patchwork“) oder für die Freizeitgestaltung. Beschränkungen im zeitlichem Ausmaß der Beschäftigung scheinen auch für die Ausübung einer gemäß den eigenen Ansprüchen an inhaltliche bzw. auch gesundheitsrelevante Aspekte der Tätigkeit in Kauf genommen zu werden. So ist zum Beispiel ein im grafischen Gewerbe ausgebildeter und lange Zeit in einer Druckerei Beschäftigter aufgrund von Rückenbeschwerden und damit verbundenen zunehmenden Belastungen auf Teilzeitstellen im Bereich der Administration umgestiegen:

„Ich meine, ich hatte auch schon andere Jobs, schon lange, lange vorher, wo ich mit so einem gewissen Bauchschmerz, Magenschmerz in die Firma gegangen bin, was ich nicht empfehlen kann. Weil da denkt man sowohl an Mord als auch an Selbstmord unter Umständen, also soweit das dann auch ärger wird.“³⁶

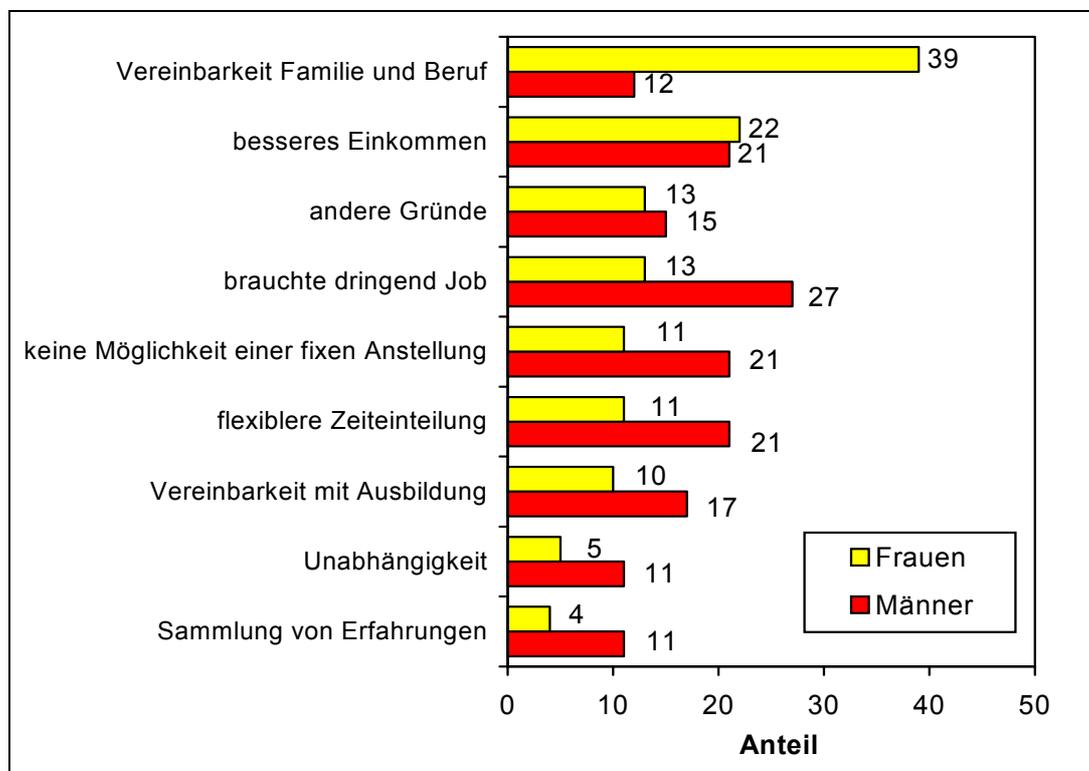
Für mehr als die Hälfte der Befragten (57%) war die Teilzeitbeschäftigung zu Beginn als Haupterwerb gedacht. Ungefähr ein Drittel bezeichnet sie als Nebenerwerbstätigkeit. Weitere acht Prozent erhofften sich dadurch, den Übergang in eine Vollzeitanzstellung zu schaffen (vgl. TB³⁷, S. 18-19).

³⁶ Interviewtranskript Teilzeitangestellter Callcenter, Seite 4.

³⁷ Die mit „TB“ gekennzeichneten Verweise beziehen sich auf den beiliegenden Tabellenband „Neue Erwerbsformen“ (2005).

Der von Frauen am häufigsten genannte Grund zur Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung liegt in der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe Abbildung 16). Nur etwa jeder zehnte Mann gibt dies als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung an. Für ungefähr ein Viertel der Männer (27%) stellt die Teilzeitbeschäftigung vor allem eine Notlösung dar, da ein Job dringend notwendig gewesen sei. Weiters geben 21% der Männer an, dass sie eine Teilzeitanstellung mangels der Möglichkeit einer Vollzeitanstellung gewählt hätten. Unabhängig vom Geschlecht spielt die Verbesserung der Einkommenssituation eine relativ wichtige Rolle bei der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung. Gefragt nach dem Wunscharbeitsverhältnis zeigen sich wiederholt die Unterschiede in der Beurteilung zwischen Männern und Frauen: Während 55% der Frauen dies als ihr Wunscharbeitsverhältnis angeben, sehen dies nur 26% der Männer so. Diese wünschen sich häufiger eine Vollzeitanstellung (48%) (vgl. TB, S. 55). Im Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor³⁸ geben die befragten Unternehmen als Grund für die Teilzeitbeschäftigung an, dass dies zumeist MitarbeiterInnenwunsch sei. Dies scheint auf Frauen auch mehrheitlich zuzutreffen, bei Männern kann dies aufgrund der Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten angezweifelt werden. Allerdings kann aus den Ergebnissen der Schluss gezogen werden, dass die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung in erster Linie einen Kompromiss darstellt: um Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen, die Ausbildung abzuschließen oder aber um überhaupt einen Job zu haben.

Abbildung 16: Motive / Ursachen für die Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung, (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

³⁸ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.21

In der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten befinden sich zu jeweils ungefähr einem Drittel Personen, die die Teilzeitbeschäftigung erst seit weniger als einem Jahr ausüben, solche, die bereits zwischen einem Jahr und vier Jahren beschäftigt sind sowie Personen, die seit mehr als vier Jahren einen Teilzeitjob ausüben. Zu den Langzeit-Teilzeitbeschäftigten zählen in erster Linie Frauen: 37% der Frauen und ein Viertel der Männer sind seit mehr als vier Jahren bei denselben ArbeitgeberInnen tätig (vgl. TB, S. 16)

Insbesondere für bis 35-jährige Teilzeitbeschäftigte stellt die derzeitige Berufssituation eine Übergangslösung dar: 73% dieser Altersgruppe im Vergleich zu 38% der ab 36-Jährigen bewerten die derzeitige Situation als Übergangssituation. Personen, die die derzeitige Situation als Übergangslösung beschreiben, geben an, dass sie die Beendigung ihrer Ausbildung anstreben (30%), eine Vollzeitanstellung (25%) oder einen besseren Job suchen (23%) oder warten wollen, bis die Kinder älter sind (21%) (vgl. TB, S. 53-54). Etwas mehr als die Hälfte der über 35-jährigen Teilzeitbeschäftigten (55%) sehen hingegen in der gegenwärtigen Situation eine „Dauerlösung, weil die Vorteile überwiegen“.

Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass Teilzeitarbeit insbesondere für jüngere Erwerbstätige zu einem sehr hohen Anteil ein auf eine spezifische Lebensphase beschränkte Beschäftigungsform und keineswegs eine Dauerlösung darstellt. Das bedeutet, dass die Möglichkeit der (Wieder-)Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung in der Regel integrativer Bestandteil der Karriereplanung von Teilzeitbeschäftigten ist.

Bezüglich der **Weiterbildungsbeteiligung** ist zu sagen, dass etwas mehr als ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35%) seit dem Ende ihrer Ausbildung keine Weiterbildung in Anspruch genommen hat. Die Hälfte der männlichen Teilzeitbeschäftigten (48%) gibt an, nach der Ausbildung keine Weiterbildung mehr besucht zu haben. Bei Frauen ist die Nicht-Weiterbildungsbeteiligung mit 28% wesentlich geringer. Auch jüngere Erwerbstätige und BezieherInnen von einem durchschnittlichen Monatseinkommen mit Transferleistungen unter € 1.000 haben zu einem höheren Anteil keine Weiterbildung seit dem Ende der Ausbildung absolviert. Teilzeitbeschäftigte, die zuvor im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung tätig waren, unterscheiden sich hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung nicht von Teilzeitbeschäftigten, die vor Aufnahme der derzeitigen Tätigkeit andere Aufgaben hatten (vgl. TB, S. 80). Die **Inhalte der Weiterbildung** beziehen sich vorrangig auf fachspezifische Kurse. 38% der Teilzeitbeschäftigten geben dies als Weiterbildung an. Drei von zehn besuchten EDV / Informatikkurse.

Die im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Unternehmen³⁹ zeichnen ein anderes Bild. Sechs von zehn der Unternehmen geben an, keinen Beitrag für die Finanzierung der Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten zu leisten. Ungefähr drei von zehn finanzieren ihren teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen regelmäßig Weiterbildung. Weitere 10% stellen diese Möglichkeit eher selten zur Verfügung. Diese Diskrepanz zu den Aussagen der befragten Teilzeitbeschäftigten kann dadurch erklärt werden, dass vermutlich ein hoher Anteil der derzeit Teilzeitbeschäftigten

³⁹ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.23

tigten die Weiterbildung selbst finanziert. Unternehmen, die vorwiegend qualifizierte Teilzeitkräfte beschäftigen, finanzieren ihren MitarbeiterInnen häufiger Weiterbildung.

Zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten geben an, dass die Fähigkeiten und Fertigkeiten für die derzeitig ausgeübte Tätigkeit hauptsächlich auf im Beruf erworbenen Erfahrungen beruhen. Etwas weniger als die Hälfte (46%) kann auch die während der Schulzeit und/oder im Studium erworbenen Fähigkeiten im Rahmen der derzeitigen Beschäftigung nutzen (vgl. TB, S. 77).

8.2 Finanzielle Situation und soziale Absicherung

36% der Teilzeitbeschäftigten geben an, von ihrem Einkommen sehr gut leben zu können bzw. dass das Einkommen vollkommen ausreichen würde. Ungefähr jedeR Fünfte (19%) kann vom persönlichen Einkommen den Lebensunterhalt jedoch nicht decken (vgl. TB, S. 66). Verglichen damit geht es Vollzeitbeschäftigten (Vergleichsdaten aus dem Arbeitsklima-Index) in finanzieller Hinsicht weitaus besser: 57% beurteilen ihr Einkommen als zumindest vollkommen ausreichend und nur 7% geben an, dass das Einkommen zum Leben nicht ausreichen würde.

Weiters erwarten auch Teilzeitbeschäftigte, die vom derzeitigen Einkommen den Lebensunterhalt nicht decken können, zu einem großen Teil keine Besserung der finanziellen Situation. Zwei Drittel dieser Gruppe meinen, dass sich die finanzielle Situation zukünftig nicht ändern bzw. sogar noch verschlechtern werde. Betrachtet man alle Teilzeitbeschäftigten, ist die überwiegende Mehrheit (60%) der Ansicht, dass sich die finanzielle Situation zukünftig nicht verändern werde. Teilzeitbeschäftigte, die ihre derzeitige Situation als Übergangs- oder Notlösung wahrnehmen, beurteilen die zukünftige finanzielle Entwicklung positiver als Teilzeitbeschäftigte, die ihre derzeitige Situation als Dauerlösung wahrnehmen. Im Mittel können Teilzeitbeschäftigte € 10 pro Monat zur Seite legen (siehe TB, S. 95). Rund die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten können kein Geld sparen und drei von zehn können zwischen einem und hundert Euro pro Monat zur Seite legen. 18% geben an, dass sie zwischen einem und vierhundert Euro monatlich anlegen können.

In Tabelle 12 ist sowohl der derzeitige Versicherungsschutz für Teilzeitbeschäftigte als auch von derzeit nicht Versicherten der als notwendig erachtete Versicherungsschutz aufgelistet.⁴⁰ Auffällig ist, dass ein Teil der Teilzeitbeschäftigten über ihren aus ihrem Arbeitsverhältnis begründeten Versicherungsschutz anscheinend ungenügend informiert ist bzw. auch möglicherweise bei der Beantwortung der Fragen nicht an den rechtlichen Versicherungsschutz dachte. Dies zeigt sich darin, dass die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten der Ansicht ist, nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert zu sein. Bei der genaueren Analyse der Daten zeigt sich, dass jedoch nur maximal ein Drittel dieser Gruppe (bzw. 15% aller Teilzeitbeschäftigten) aufgrund der Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsdauer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätte. Das heißt, 34% der

⁴⁰ Teilzeitbeschäftigte haben sowohl Anspruch auf Unfall-, Pensions- und Krankenversicherung als auch auf Versicherung gegen Arbeitslosigkeit.

Teilzeitbeschäftigten hätten zwar aufgrund der angegebenen Beschäftigungsdauer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wissen über diesen jedoch nicht Bescheid. Während diese Angaben der Befragten über den mangelnden Versicherungsschutz gegen Arbeitslosigkeit aufgrund der vorliegenden Daten nicht restlos aufgeklärt werden können, zeigt sich, dass bezüglich der Kranken- und Pensionsversicherung das Alter eine relevante Erklärungsmöglichkeit darstellt. 97% der über 35-Jährigen sind der Ansicht, dass sie krankenversichert sind, unter 35-Jährige geben diesen Versicherungsschutz etwas seltener an (nur zu 68%). Bei der Pensionsversicherung treten diese Altersunterschiede stärker hervor: 91% der über 35-Jährigen im Vergleich zu 59% der jüngeren Teilzeitbeschäftigten, geben an, über diesen Versicherungsschutz zu verfügen.

Die vorliegenden Daten zeigen auch, dass mit steigendem Alter häufiger Lebensversicherungen und private Pensionsvorsorgen abgeschlossen werden, was unter anderem mit dem höheren Einkommen älterer Teilzeitbeschäftigter zusammenhängen dürfte: So geben unter den ab 35-Jährigen 52% an, über ein Nettoeinkommen incl. Transferleistungen von über 1.000 Euro monatlich zu verfügen, bei den Jüngeren sind dies nur 24%.

Die vorliegenden Angaben der Teilzeitbeschäftigten über ihren aus ihrem Arbeitsverhältnis rechtlich begründeten Versicherungsschutz legen den Schluss nahe, dass die vorliegenden Daten nicht nur über den tatsächlichen Versicherungsschutz sondern auch und insbesondere über die Informiertheit der Beschäftigten über Versicherungsleistungen Auskunft geben. Die Angaben über den derzeitigen Versicherungsschutz sind daher als unterste Grenzen zu verstehen.

Auch die Beurteilung der Relevanz eines Versicherungsschutzes von Seiten der vermeintlich Nicht-Versicherten ist überraschend. So halten beispielsweise nur 22% derjenigen, die angeben, nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert zu sein, diese Versicherung auch für notwendig. Tendenziell zeigt sich, dass Personen mit höherer Bildung (mindestens Matura) einen Versicherungsschutz gegen Arbeitslosigkeit und Unfälle häufiger als notwendig erachten als Personen mit niedriger Bildung (ohne Matura). Jüngere (bis 35 Jahre) schätzen vor allem häufiger eine Pensionsversicherung, eine private Pensionsvorsorge als auch Versicherungsschutz gegen Arbeitslosigkeit als notwendiger ein als ältere Teilzeitbeschäftigte (über 35 Jahre). Der teilweise geringe Wunsch nach Versicherungsschutz von Erwerbstätigen, die angeben, über derartige Versicherungen nicht zu verfügen, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht geklärt werden. Es besteht jedoch die Vermutung, dass die Befragten bei der Beantwortung dieser Fragen teilweise nicht an ihren rechtlichen Versicherungsschutz sondern an private Zusatzversicherungen dachten.

Tabelle 12: Derzeit bestehende und als notwendig erachtete Versicherungen, in Prozent

	derzeit Versicherungsschutz		derzeit kein Versicherungsschutz, jedoch notwendig	
	ja	nein	ja	nein
Unfallversicherung	73	27	24	76
Versicherung gegen Arbeitslosigkeit	51	49	22	78
Krankenversicherung	92	8	25	75
Pensionsversicherung	76	24	41	59
Lebensversicherung	34	66	34	66
private Pensionsvorsorge	28	72	54	46
keine davon	2	98	-	-
keine Angabe	1	-	0	-

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

8.3 Arbeitsbedingungen

85% der Teilzeitbeschäftigten verrichten ihre Arbeit in den Räumlichkeiten ihrer ArbeitgeberInnen (vgl. TB S. 73).

Im Durchschnitt arbeiten Teilzeitbeschäftigte 25 Stunden pro Woche, wobei Männer in einem höheren Stundenausmaß als Frauen beschäftigt sind. Beinahe die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer ist zwischen 30 und 39 Stunden pro Woche beschäftigt. Der Frauenanteil in diesem Beschäftigungsausmaß liegt hingegen nur bei 38%. Insgesamt betrachtet liegt die gewünschte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten jedoch bei durchschnittlich 28 Stunden pro Woche (vgl. TB S. 71-72). Auch hier bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei sechs von zehn Frauen im Vergleich zu drei von zehn Männern entspricht das derzeitige Arbeitsausmaß ihren Wunschvorstellungen. Männer wünschen sich im Vergleich zu Frauen häufiger eine Beschäftigung mit einem höheren Stundenausmaß. Nur eineR von zehn Teilzeitbeschäftigten strebt ein Beschäftigungsverhältnis mit einem niedrigeren Stundenausmaß an. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich hierbei keine Unterschiede.

Zur Beschreibung der Regelung der Arbeitszeiten war es den UntersuchungsteilnehmerInnen möglich, mehrere Antworten zu geben. Sechs von zehn Teilzeitbeschäftigten unterliegen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit fixen Arbeitszeiten. Weitere 26% geben an, dass sie den hauptsächlichlichen Einfluss auf unregelmäßige Arbeitszeiten ausüben und bei weiteren 20% besitzen vor allem die ArbeitgeberInnen die Entscheidungsmacht über die Arbeitszeiten (vgl. TB, S. 15).

Bezüglich des Einflusses auf die Gestaltung der Arbeit zeigt sich bei Teilzeitangestellten, dass ein starkes Drittel dieser Gruppe (36%) einen sehr großen Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung sowie auf die zeitliche Gestaltung (34%) der Arbeit ausüben kann. Weniger Gestaltungsmöglichkeiten bestehen hinsichtlich der Steuerung der Zusammenarbeit mit KollegInnen, der Delegation von Arbeitsschritten an andere MitarbeiterInnen. JedeR Fünfte stimmt der Aussage für die Tätigkeit überqualifiziert zu sein, sehr zu. Verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten zeichnen sich

Teilzeitbeschäftigte dadurch aus, dass vier von zehn über einen sehr starken Zusammenhalt zwischen den Beschäftigten berichten (vgl. TB, S. 29-38).

Bezüglich der Integration in das Unternehmen ist auch die Wahrung der Interessen durch den Betriebsrat ein relevanter Faktor. Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten ist in einem Betrieb mit Betriebsrat beschäftigt. Die Hälfte der Beschäftigten hat keinen Betriebsrat. Ungefähr vier von zehn Beschäftigten mit Betriebsrat (43%) sind der Ansicht, dass ihre Interessen vom Betriebsrat stark vertreten werden. Verglichen mit anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten, fühlen sich Teilzeitbeschäftigte am meisten durch den Betriebsrat vertreten (vgl. TB, S. 46-47).

80% der Teilzeitbeschäftigten verfügen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. In einem Betrieb mit Betriebsrat erhöht sich der Anteil derjenigen mit schriftlichem Arbeitsvertrag auf 99% (vgl. TB, S. 14).

8.4 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen

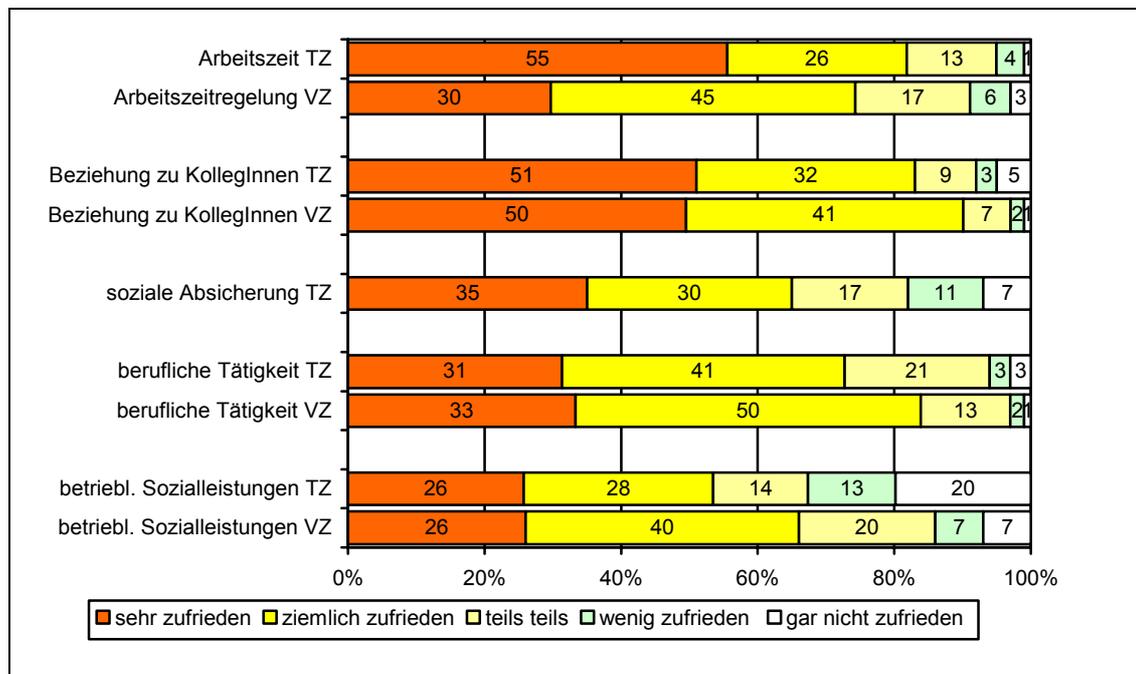
Das am meisten zufrieden stellende Merkmal der beruflichen Tätigkeit stellt für Teilzeitbeschäftigte die Arbeitszeit dar. 81% der Teilzeitbeschäftigten geben an, mit der Arbeitszeit sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein. Im Vergleich mit Vollzeit-Erwerbstätigen⁴¹ zeigt sich, dass die Wiener Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeit zufriedener sind. Anzumerken ist weiters, dass die Arbeitszeit sowie die Beziehungen zu KollegInnen, die einzigen Merkmale der beruflichen Tätigkeit sind, bei denen die befragten Teilzeitbeschäftigten höhere Zufriedenheitswerte als die Vergleichsgruppe aufweisen (Abbildung 17). Ungefähr die Hälfte der Teilzeitangestellten zeigt sich mit der Arbeitszeit sowie mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeitszeitregelung sehr zufrieden. Ein ähnlich hoher Prozentsatz gibt weiters an, mit den Beziehungen zu den KollegInnen sehr zufrieden zu sein.

Ein relevanter Teilaspekt der Arbeitszufriedenheit ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen. Insbesondere für in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten stellt auch die Bewertung der sozialen Absicherung ein wichtiges Merkmal für Prekarität dar. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind beinahe zwei Drittel (65%) mit ihrer sozialen Absicherung sehr oder ziemlich zufrieden. Teilzeitbeschäftigte mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen inkl. Transferleistungen bis € 1.000 sind mit ihrer sozialen Absicherung unzufriedener als Teilzeitbeschäftigte mit einem Einkommen ab € 1.000. Die Zufriedenheit mit dem Einkommen wird zwar weniger positiv bewertet, dennoch ist etwas mehr als die Hälfte (52%) damit sehr oder ziemlich zufrieden (Abbildung 17). Teilzeitbeschäftigte Frauen (54%) geben häufiger als Männer (45%) an, mit ihrem Einkommen sehr oder ziemlich zufrieden zu sein. Dies hängt zwar nicht ausschließlich, aber doch stark damit zusammen, dass Teilzeitbeschäftigte, die mit einem Partner bzw. einer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt wohnen, mit ihrem Einkommen zufriedener

⁴¹ Vollzeitbeschäftigte wurden im Rahmen der vierteljährlich durchgeführten Erhebung des Arbeitsklima-Index befragt. Hier werden Wiener Befragte aus 2005 für den Vergleich herangezogen. Der Arbeitsklima-Index ist ein Projekt der AK Oberösterreich.

sind. Ein Vergleich mit den Daten aus dem Arbeitsklima-Index (AKI) zeigt, dass zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten aus der Vergleichsgruppe sehr oder ziemlich zufrieden mit ihrem Einkommen sind.

Abbildung 17: Zufriedenheit Teilzeitbeschäftigter mit ..., Angaben in Prozent

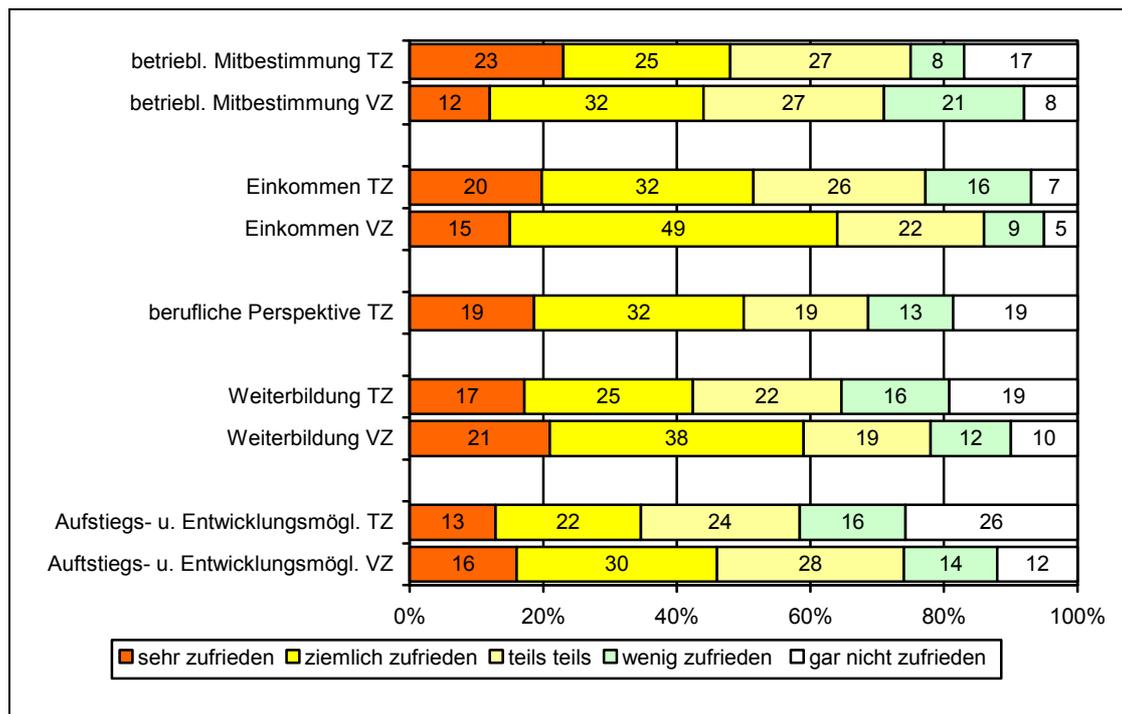


Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘, 2005; die Frage nach der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung wird im AKI nicht gestellt.

Der Vergleich mit den Daten aus dem AKI weist weiters darauf hin, dass die befragten Teilzeitbeschäftigten mit ihrer beruflichen Tätigkeit und den betrieblichen Sozialleistungen weniger zufrieden sind.

Am unzufriedensten sind Teilzeitangestellte mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Abbildung 18). Auch die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten werden als nicht zufrieden stellend wahrgenommen. In dieser subjektiven Bewertung der Weiterbildungsmöglichkeiten spiegelt sich auch die tatsächliche Benachteiligung dieser Gruppe verglichen mit Vollzeitbeschäftigten wider (vgl. Kapitel 8.1). Auch die Vergleichsdaten des AKI weisen darauf hin, dass Vollzeitbeschäftigte mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie mit Weiterbildung zufriedener sind. Mit der beruflichen Perspektive zeigt sich ungefähr jedeR fünfte Teilzeitbeschäftigte (19%) gar nicht zufrieden (vgl. TB S. 57-59 und S. 39-45).

Abbildung 18: Zufriedenheit Teilzeitbeschäftigter mit ..., Angaben in Prozent

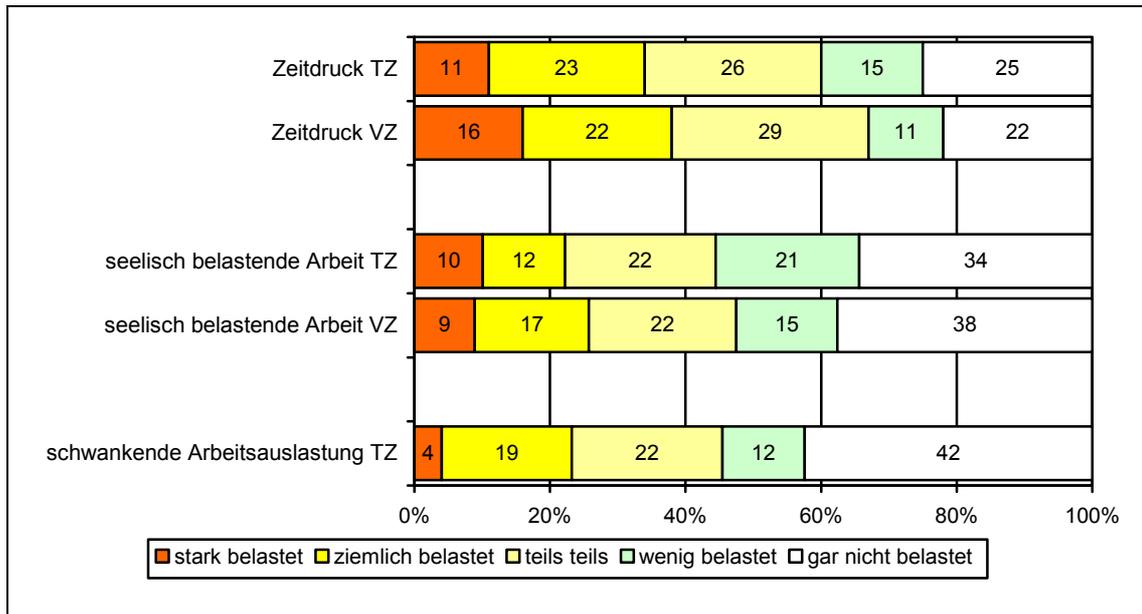


Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘, 2005; die Frage nach der Zufriedenheit mit der beruflichen Perspektive wird im AKI nicht gestellt.

Der Vergleich zwischen Hochtechnologie und anderen Branchen zeigt, dass die in der Hochtechnologiebranche Teilzeitbeschäftigten mit ihrem Einkommen zufriedener sind: 59% der Teilzeitbeschäftigten in der Hochtechnologie sind verglichen mit 49% in anderen Branchen Beschäftigte sehr oder ziemlich zufrieden. Weiters zeigt sich, dass die in der Hochtechnologie Beschäftigten häufiger besser von ihrem Einkommen leben können. Teilzeitbeschäftigte in der Hochtechnologiebranche geben häufiger an, mit der Arbeitszeit zufrieden zu sein. Während neun von zehn der in der Hochtechnologiebranche Beschäftigten mit der Arbeitszeit zufrieden sind, geben dies acht von zehn in anderen Branchen Beschäftigten an. Der Anteil der zufriedenen Teilzeitbeschäftigten mit den betrieblichen Sozialleistungen in der Hochtechnologiebranche beträgt 65%. Im Vergleich dazu ist die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten in anderen Branchen mit den betrieblichen Sozialleistungen zufrieden.

Generell zeigt sich das Bild, dass Teilzeitbeschäftigte sich nur in einem sehr geringen Ausmaß den untersuchten **Belastungen** ausgesetzt sehen. Im Folgenden werden die drei wesentlichsten Belastungen für Teilzeitbeschäftigte diskutiert (Abbildung 19). Ungefähr ein Drittel der Beschäftigten (34%) ist durch Zeitdruck stark oder ziemlich belastet. Zwei von zehn (22%) erleben ihre Arbeit als stark oder ziemlich seelisch belastend. Auf weitere 23% übt die schwankende Arbeitsauslastung eine starke oder ziemliche Belastung aus. 42% fühlen sich von diesem Faktor jedoch nicht belastet (vgl. TB, S. 39- 45). Verglichen mit Erwerbstätigen in „Standardbeschäftigungsverhältnissen“ fühlen sich Teilzeitbeschäftigte weniger stark aufgrund von seelisch belastender Arbeit unter Druck.

Abbildung 19: Belastungen der Teilzeitbeschäftigten durch ..., Angaben in Prozent



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

Teilzeitbeschäftigte in der Hochtechnologie-Branche sehen sich verglichen mit Teilzeitbeschäftigten in anderen Branchen weniger starken Belastungen aufgrund von Zeitdruck sowie seelisch belastender und aufreibender Tätigkeit ausgesetzt. Während 37% der Teilzeitbeschäftigten in anderen Branchen sehr oder stark aufgrund von Zeitdruck belastend sind, erleben dies nur 23% der Teilzeitbeschäftigten der Hochtechnologie-Branche so. Dasselbe trifft auch auf die psychische Belastung aufgrund von seelisch belastender und aufreibender Arbeit zu.

Erwerbstätige mit Kindern sind mit einer zusätzlichen Aufgabe konfrontiert, die weiters eine genaue Abstimmung zwischen Arbeitszeiten und der Kinderbetreuung erfordert. Ungefähr die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen (47%) hat Kinder bis zum Alter von 15 Jahren zu betreuen. Im Vergleich dazu haben nur zwei von zehn der teilzeitbeschäftigten Männer Kinder bis zum Alter von 15 Jahren. Die rechtzeitige Organisation von Kinderbetreuung gestaltet sich unterschiedlich. Ungefähr ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten mit Kindern (24%) gibt an, dass die rechtzeitige Organisation der Kinderbetreuung sehr problematisch sei, ein gutes Drittel (34%) sieht darin jedoch überhaupt keine Schwierigkeit⁴² (vgl. TB, S. 63-65).

Interessanterweise hat die Unvorhersehbarkeit der Überstunden keinen bedeutenden Einfluss auf die Schwierigkeit im Rahmen der Organisation der Kinderbetreuung. Die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten stimmt der Aussage sehr zu, dass die Arbeitszeiten mit

⁴² Eine genauere Darstellung der Ergebnisse nach Geschlecht ist aufgrund der geringen Anzahl von teilzeitbeschäftigten Männern mit Kindern im Alter bis 15 Jahre nicht möglich.

Schul- oder Kindergartenöffnungszeiten übereinstimmt. Beinahe ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten (22%) kann diese Auffassung nicht teilen.

8.5 Zusammenfassung

Teilzeitbeschäftigung ist weiblich. Die Teilzeitquote bei Frauen betrug in Wien zuletzt (2003) 26,9% und jene der Männer 6,3%.

Hauptmotiv für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei Frauen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (39% der Frauen). Bei Männern scheint diese Beschäftigungsform eher mangels besserer Jobangebote gewählt zu werden (27% der Männer „brauchten dringend einen Job“.). Außerdem kombinieren Männer häufiger als Frauen die Teilzeitbeschäftigung mit einer Ausbildung (17% der Männer zu 10% der Frauen). Teilzeitbeschäftigte Männer wünschen sich auch öfter als Frauen eine Vollzeitanstellung sowie eine Erhöhung der derzeitigen Stundenanzahl.

Interessant zu erwähnen ist aber auch, dass Männer wie Frauen ungefähr gleich häufig angeben, die derzeitige Situation als Übergangs- oder Notlösung anzusehen. Allerdings üben Frauen die Teilzeitbeschäftigung meist länger aus als Männer. Insbesondere jüngere Teilzeitbeschäftigte beschreiben die derzeitige Situation häufiger als Übergangslösung. Aus diesen Ergebnissen kann geschlossen werden, dass Teilzeitarbeit in aller Regel eine Erwerbsform darstellt, die in einer bestimmten Lebensphase gewählt wird, jedoch keineswegs ein lebenslanges Erwerbskonzept darstellt.

Verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten stellen Teilzeitbeschäftigte die am wenigsten prekär beschäftigte Gruppe dar, was anhand folgender Indikatoren deutlich wird: Sie sind am zufriedensten von allen Gruppen mit der sozialen Absicherung und haben relativ hohe Zufriedenheitswerte und wenig Streuung bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Einkommen. Wobei hier darauf hingewiesen werden muss, dass Teilzeitbeschäftigte deutlich unzufriedener mit ihrem Einkommen sind als Vollzeitbeschäftigte und dass jedeR Fünfte vom derzeitigen Einkommen nicht leben kann. Aufgrund der Tatsache, dass der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind (in Wien 2003 war das Verhältnis Männer Frauen rund 80:20), lässt sich zusammenfassen, dass insbesondere Frauen durch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen mehr zur Verfügung haben, stark vom Partnereinkommen abhängig werden und mit einem massiv geschmäleren Pensionseinkommen auskommen müssen. Das bedeutet, dass eine Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung für diese Gruppe von großer Bedeutung ist. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass Teilzeitbeschäftigte ab 35 Jahren, die Kinder haben, weniger Veränderungsmöglichkeit sehen als Jüngere.

9 Empirische Ergebnisse zur geringfügigen Beschäftigung

9.1 Soziodemographische Merkmale

Unter den geringfügig Beschäftigten sind Frauen weitaus häufiger als Männer anzutreffen. Am Beispiel des Jahres 2004 etwa ist den Daten zu entnehmen, dass auf Bundesebene rund zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten (64,9%; siehe Tabelle 49) weiblichen Geschlechts waren. Diese Tendenz ist auch in abgeschwächter Form in Wien auffindbar. In der Bundeshauptstadt waren in Jahr 2004 56,1% der geringfügig Beschäftigten weiblich (siehe Tabelle 47). Vor dem Hintergrund der Daten der Vergleichsgruppe (Personen in Standarderwerbstätigkeit) betrachtet ist davon auszugehen, dass unter den geringfügig Beschäftigten Frauen eindeutig überrepräsentiert sind. So wies die Vergleichsgruppe im selben Jahr für das gesamte Bundesgebiet einen Frauenanteil von 41,6%, für die Bundeshauptstadt von 42,8% aus (siehe Tabelle 391 und Tabelle 393).

In Wien sind geringfügig Beschäftigte deutlich jünger als in der Vergleichsgruppe der Personen mit Standardbeschäftigung, auf Bundesebene sind hingegen keine signifikanten Altersdifferenzen nachweisbar. Dieser Trend war in der Bundeshauptstadt 1997 noch deutlicher ausgeprägt, kann aber in leicht abgeschwächter Form auch aktuell nachgewiesen werden. So waren im Jahr 2004 28,1% der geringfügig Beschäftigten in Wien der Altersgruppe bis 24 Jahre zuzuordnen (siehe Tabelle 50), bundesweit belief sich der Anteil dieser Gruppe auf 21,8%. Als Ursache für diese Entwicklung dürfte der in Wien hohe Anteil von StudentInnen unter den geringfügig Beschäftigten verantwortlich sein.

Während der letzten Jahre stieg der Altersschnitt der geringfügig Beschäftigten in Wien sichtbar an. Ergaben die Analysen im Jahr 1997 noch als Durchschnittsalter 35,7 Jahre, so stieg dieses im Jahr 2004 auf 36,1 Jahre (siehe Tabelle 53) Österreichweit lassen sich bei geringfügig Beschäftigten derartige Tendenzen nicht finden (siehe Tabelle 55).

Der Vergleich mit den anderen Formen der Neuen Erwerbstätigkeit zeigt, dass geringfügig Beschäftigte deutlich älter als Freie DienstnehmerInnen und ZeitarbeiterInnen, hingegen wiederum auch jünger als Neue Selbstständige sind. Diese Tendenz gilt sowohl für die Bundeshauptstadt als auch für das gesamte Bundesgebiet (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Durchschnittsalter der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Jahren)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	36,9	35,5	36,1	38,4	38,6	38,5
FD	33,8	31,2	32,5	34,6	32,8	33,6
AKÜ	33,4	30,0	32,4	32,6	30,5	32,1
NS	41,6	39,5	40,7	41,0	39,4	40,4
VG	41,1	40,1	40,7	39,1	38,3	38,8

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

Österreichweit sank der Anteil von geringfügig Beschäftigten mit österreichischer Herkunft im Verlauf der letzten neun Jahre leicht ausgehend von einem Wert von 87,5% (2000) bis auf 83,6% (2005, siehe Tabelle 58). Auf Wien-Ebene war seit dem Jahr 1999 ein deutliches Absinken zu beobachten vom Höchststand 85,9% (1999) bis hin zu 76,5% Anteil im Jahr 2005 (siehe Tabelle 56). Dieser Trend hebt sich deutlich von der Entwicklung der Vergleichsgruppe (Personen mit Standarderwerbsverhältnissen) in der Bundeshauptstadt ab, welche in den letzten Jahren nur leicht steigende Anteile ausländischer Staatsbürger zwischen 16% und 19% aufwies (siehe Tabelle 400).

Sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Wien kann für die letzten Jahre eine leichte Verschiebung hinsichtlich der Zusammensetzung der geringfügig beschäftigten Arbeitskräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft registriert werden. So war in allen Beobachtungsjahren seit 1997 stets der größte Teil der Personen mit ausländischer Herkunft weder einem der EU-15-Staaten, noch einem der neuen Mitgliedsstaaten (NMS10) zuzuordnen, sondern wies ein anderes Herkunftsland, wie etwa die Türkei, auf. In den letzten Jahren war aber sowohl bei EU15-Staaten als auch bei NMS10 Staaten ein Aufholen zu beobachten (siehe Tabelle 56).⁴³

Zusammenfassend wird klar ersichtlich, dass der Anteil von ausländischen StaatsbürgerInnen aus den NMS10 und anderen Staaten unter den geringfügig Beschäftigten in Wien deutlich höher ausfällt als im gesamten Bundesgebiet. Diese Tendenz findet sich zwar ebenso unter jenen Personen mit Standardbeschäftigungsverhältnissen, jedoch in deutlich abgeschwächter Form.

9.2 Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten

Ähnlich wie im Falle der anderen in dieser Studie analysierten Neuen Erwerbsformen sind auch Personen mit geringfügiger Beschäftigung dadurch zu charakterisieren, dass sie nur zu einem kleinen Teil ausschließlich und dauerhaft diesen Erwerbsstatus aufweisen. Am Beispiel des Jahres 2004 etwa waren bundesweit nur 14,3% der geringfü-

⁴³ EU15: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien.

NMS10 seit 1.5.2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechei, Ungarn und Zypern (griechischer Teil)

gig Beschäftigten dieser Gruppe zuzuordnen und wiesen keinerlei andere Arbeitsmarktstati auf (siehe Tabelle 67). Hier waren Frauen weitaus häufiger als Männer vertreten (18,7% ggü. 6,2%). Häufig fanden sich daher auch andere Arbeitsmarktstati in den Beobachtungsjahren. Vor allem wurde die geringfügige Beschäftigung kombiniert mit unselbstständiger Beschäftigung, dem Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung und arbeitsmarktfernen Zeiten (OLF-Zeiten⁴⁴). So war etwa die Verbindung von geringfügiger und unselbstständiger Beschäftigung bundesweit im Jahr 2004 bei fast jeder fünften Person (19,5%) zu finden. Weitere 16,7% hatten neben der geringfügigen Beschäftigung auch OLF-Zeiten zu verzeichnen, weitere 5% auch den Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Immerhin 12,4% und somit weitaus mehr als bei den anderen Neuen Erwerbsformen kombinierten im Jahr 2004 die geringfügige Beschäftigung mit einer Eigenpension. In dieser Gruppe war der Anteil unter den Männern mit 15,6% größer als jener unter den Frauen (10,7%).

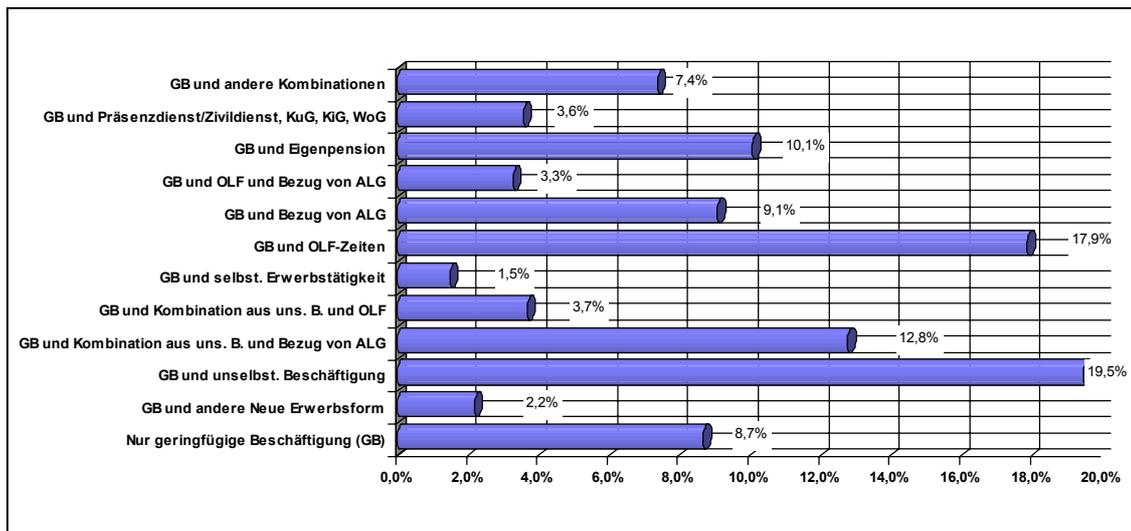
In der Bundeshauptstadt zeigen sich mit geringen Abweichungen ähnliche Tendenzen (siehe Tabelle 65). Ebenso wurde die geringfügige Beschäftigung in vielen Fällen mit unselbstständiger Beschäftigung, dem Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung und OLF-Zeiten kombiniert. Fast ein Viertel der geringfügig Beschäftigten (19,5%) hatte im Jahr 2004 auch ein unselbstständiges Erwerbsverhältnis zu verzeichnen.

Unterschiede gegenüber dem gesamten Bundesgebiet zeigten sich in der Bundeshauptstadt vor allem in zwei Bereichen. So hatte rund eineR von 11 geringfügig Beschäftigten (9,1%) im Beobachtungsjahr auch Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung aufzuweisen. Diese Gruppe fällt somit weit größer als unter den geringfügig Beschäftigten im gesamten Bundesgebiet aus. Weiters war in Wien im Jahr 2004 mit 8,7% ein noch kleinerer Anteil als im gesamten Bundesgebiet ausschließlich in dieser Erwerbsform zu finden.

Weitere 17,9% wiesen im Jahr 2004 auch arbeitsmarktferne Lagen auf, wobei der Anteil unter den Jugendlichen mit 39,9% weitaus höher ausfiel als etwa unter geringfügig Beschäftigten ab dem oberen Haupterwerbsalter (ab 35 Jahren). Dies ist als Hinweis auf den häufigen Einsatz der geringfügigen Beschäftigung als Zuverdienst neben der Ausbildung zu interpretieren. Deutlich häufiger als im gesamten Bundesgebiet wurden in Wien auch geringfügige Beschäftigungen mit anderen Neuen Erwerbsformen kombiniert (2,2% ggü. 1,4%). Der Anteil von geringfügig Beschäftigten mit Eigenpension fiel in der Bundeshauptstadt mit 10,1% etwas geringer aus als im gesamten Bundesgebiet.

⁴⁴ OLF: Out of Labour force; jene Zeiteile, die arbeitsmarktferne Lagen umschreiben.

Abbildung 20: Arbeitsmarktlagen von geringfügig Beschäftigten in Wien 2004 (Typisierung)



Quelle: L&R Datafile „Neue Erwerbsverhältnisse“, 2005 (Grundgesamtheit 2004: 48.056 Personen, siehe Kap. 4.2)

Geringfügig Beschäftigte sind in der Bundeshauptstadt rund dreifach stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen mit Standarderwerbsverhältnissen. So belief sich die Betroffenheitsquote bei geringfügig Beschäftigten im Jahr 2004 auf 34,0%, bei der Vergleichsgruppe auf 11,1% (siehe Tabelle 14). Unter den Neuen Erwerbsformen sind geringfügig Beschäftigte bezüglich Arbeitslosigkeit im Mittelfeld zu reihen, waren doch ZeitarbeiterInnen weitaus stärker belastet mit 61,0% Anteil, Freie DienstnehmerInnen (17,7%) und Neue Selbstständige (8,6%) deutlich geringer.

Im Hinblick auf OLF-Zeiten (arbeitsmarktferne Lagen) erweisen sich geringfügig Beschäftigte um mehr als das dreifache stärker betroffen als Personen aus der Vergleichsgruppe. So hatten in Wien im Jahr 2004 52,7% der geringfügig Beschäftigten mindestens einen Tag an OLF-Zeiten zu verzeichnen, hingegen nur 15,1% der Personen aus der Vergleichsgruppe (siehe Tabelle 14). Eine noch stärkere Betroffenheit von arbeitsmarktfernen Lagen war allerdings bei Freien Dienstverhältnissen und ZeitarbeiterInnen gegeben, sodass unter den Neuen Erwerbsformen geringfügig Beschäftigte auch diesbezüglich im Mittelfeld zu reihen sind.

Tabelle 14: Ausgewählte Arbeitsmarktcharakteristika der Neuen Erwerbsformen und der Vergleichsgruppe 2004

		Wien			Österreich		
		Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Betroffenheit von AL	GB	40,6%	28,8%	34,0%	31,4%	22,5%	25,6%
	FD	19,2%	16,2%	17,7%	18,9%	17,6%	18,2%
	AKÜ	67,5%	46,9%	61,0%	63,4%	55,1%	61,4%
	NS	8,0%	9,5%	8,6%	10,0%	9,4%	9,7%
	VG	13,0%	8,4%	11,1%	15,3%	11,8%	13,8%
Betroffenheit von OLF	GB	55,4%	50,6%	52,7%	48,9%	38,0%	41,8%
	FD	48,8%	54,7%	51,8%	48,1%	49,2%	48,6%
	AKÜ	66,3%	56,1%	63,1%	64,5%	56,1%	62,4%
	NS	60,2%	57,3%	59,0%	59,3%	56,7%	58,2%
	VG	15,3%	14,9%	15,1%	18,5%	17,5%	18,1%

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

9.3 Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen

Die durchschnittliche Dauer von geringfügigen Beschäftigungen belief sich österreichweit während der Jahre 1997 bis 2004 auf 682 bis 729 Tage (siehe Tabelle 100). Deutliche Unterschiede waren diesbezüglich zwischen Frauen und Männern bemerkbar, so war im Jahr 2004 die Beschäftigungsdauer der Frauen um rund 64% höher als jene der Männer. Die entsprechenden Kennwerte für Wien wiesen mit 448 bis 524 Tagen in jedem der Beobachtungsjahre deutlich geringere Werte als jene für das gesamte Bundesgebiet auf (siehe Tabelle 98). So ergab die durchschnittliche Differenz rund 217 Tage. Auch für die Bundeshauptstadt gilt, dass die durchschnittliche Dauer der geringfügigen Beschäftigung weiblicher Personen deutlich höher ausfiel. Im Jahr 2004 ergab sich ein Indikator von rund 594 Tagen für Frauen, von rund 377 Tagen für Männer (vgl. zur Beschäftigungsdauer auch Kapitel 9.5).

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Vergleichsgruppe (siehe Tabelle 412 und Tabelle 414) ist davon auszugehen, dass der Erwerbstyp der geringfügigen Beschäftigung sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Wien überdurchschnittlich häufig Unterbrechungen und Fragmentierungen aufweist, belief sich doch die mittlere Beschäftigungsdauer von Personen mit Standardbeschäftigungsverhältnissen auf den mehr als dreifachen Wert mit 1.732 Tagen (Werte für das Bundesgebiet) bzw. 2.004 Tagen (Werte für Wien). Im Vergleich mit den anderen in dieser Studie behandelten Neuen Erwerbsformen ist die geringfügige Beschäftigung bezüglich der Beschäftigungsdauer allerdings im Mittelfeld zu platzieren. So weisen vor allem die Zeitarbeit, aber auch Freie Dienstverhältnisse deutlich kürzere Kennwerte auf.

Tabelle 15: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Tagen)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	377	594	499	483	794	685
FD	402	396	400	451	442	446
AKÜ	196	287	224	248	285	257
NS	1.325	1.271	1.301	1.302	1.268	1.288
VG	2.134	1.830	2.004	1.800	1.683	1.732

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

Österreichweit zeigte sich ab dem Jahr 2002 ein deutlicher Anstieg des Anteils von geringfügig Beschäftigten mit nur einem Dienstverhältnis dieses Typs pro Kalenderjahr. Fielen bis dahin zwischen 69% und 72% in diese Gruppe, so stieg in den folgenden Jahren dieser Indikator auf rund 90% an (siehe Tabelle 133). Als eine mögliche Ursache für diese Entwicklung sind späte Effekte des §471f ASVG anzunehmen, demzufolge Entgelte aus verschiedenen (geringfügigen) Beschäftigungsverhältnissen auch bei verschiedenen ArbeitgeberInnen zusammenzurechnen sind (siehe Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, S. 107).

In Wien war hinsichtlich der Anzahl von ArbeitgeberInnen eine sehr ähnliche Entwicklung wie im gesamten Bundesgebiet aufzufinden. So hatten in der Bundeshauptstadt im Jahr 2004 90,3% der geringfügig Beschäftigten nur einen ArbeitgeberIn pro Jahr mit diesem Erwerbstyp zu verzeichnen (siehe Tabelle 131).

Ein anderes Bild entsteht, wenn alle Erwerbsverhältnisse der geringfügig Beschäftigten gemeinsam untersucht werden und die Summe der unterschiedlichen ArbeitgeberInnen dargestellt wird. Im Jahr 2004 war demnach fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (46,6%, etwas höhere Anteile unter den Männern mit 51,4%) bei mehr als einem/einer ArbeitgeberIn beschäftigt, immerhin 4,3% bei mehr als drei ArbeitgeberInnen (siehe Tabelle 136). Ähnliche Werte konnten für geringfügig Beschäftigte in der Bundeshauptstadt berechnet werden. Diese hatten zu 51,7% mehr als eine/einen ArbeitgeberIn, immerhin zu 5,7% mehr als drei ArbeitgeberInnen (siehe Tabelle 134).

Vor dem Hintergrund der Arbeitsplatzwechsel der Vergleichsgruppe sind diese Werte als deutlich überdurchschnittlich einzustufen, war doch etwa bei nur 12,1% der Vergleichsgruppe österreichweit mehr als einE ArbeitgeberIn eingetragen (siehe Tabelle 447), in der Bundeshauptstadt belief sich der entsprechende Kennwert auf 11,1% (siehe Tabelle 445).

9.4 Branchen und Wirtschaftsbereiche

9.4.1 Geringfügig Beschäftigte in den Branchen der Creative Industries

Geringfügig Beschäftigte sind deutlich häufiger in den Branchen der Creative Industries⁴⁵ beschäftigt als dies für Personen mit Standarderwerbsverhältnissen gilt (siehe Tabelle 142 und Tabelle 453). So kam am Beispiel des Jahres 2005 diesem Wirtschaftsbereich österreichweit ein Anteil von 12,3% der geringfügigen Beschäftigungen zu, Erwerbsverhältnisse im Standardbereich hatten demgegenüber einen Anteil von 5,9% zu verzeichnen. Im Detail: Österreichweit war das Branchenfeld Architektur mit 1,4% und der Bereich Grafik/Mode/Design/Fotografie mit 4,7% doppelt so stark vertreten, der Bereich der darstellenden und unterhaltenden Kunst mit 1,3% und der Bereich der Werbung mit 0,7% mehr als dreimal so häufig. Etwas häufiger war das Branchenfeld Musik mit 1,1% und Museen/Bibliotheken mit 1,0% vertreten. Eine entgegengesetzte Tendenz war allerdings für den Bereich Software/Multimedia/Internet vorliegend; geringfügige Beschäftigungen wurden hier seltener eingesetzt.

Sehr ähnliche Tendenzen wiesen die Analysen auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in der Bundeshauptstadt aus (siehe Tabelle 140 und Tabelle 451). Geringfügig Beschäftigte waren im Jahr 2005 zu 14,9% im Bereich der Creative Industries beschäftigt, Personen mit Standarderwerbsverhältnissen hingegen nur zu 6,9%. Im Detail: Hier waren die Branchen Musik mit 1,6% und Werbung mit 1,6%; sowie Architektur und Darstellende/Unterhaltungskunst mehrfach überrepräsentiert. Etwa doppelt so häufig waren die Bereiche Bildende Kunst mit 0,2%, Grafik/Mode/Design/Fotografie mit 4,6% und Literatur/Verlagswesen/Printmedien vertreten. Software/Multimedia/Internet war aber unterrepräsentiert.

Über die Beschäftigungs- und Lebenssituation von geringfügig Beschäftigten, die in der Branche „Creative Industries“ beschäftigt sind, können aufgrund der geringen Fallzahl in der Stichprobe nur Tendenzen herausgelesen werden. (vgl. Kapitel 6.2). Hinsichtlich ihres Einkommens sowie hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit scheinen Geringfügig Beschäftigte in den Branchen der Creative Industries insgesamt weniger zufrieden zu sein als geringfügig Beschäftigte, die in anderen Branchen tätig sind. Weiters hält sich diese spezielle Gruppe häufiger für die derzeitige Tätigkeit überqualifiziert als der Rest der geringfügig Beschäftigten.

9.4.2 Geringfügig Beschäftigte in Hochtechnologie-Branchen

Ganz im Gegensatz zur Häufigkeit des Vorkommens von geringfügiger Beschäftigung in den Creative Industries findet sich diese Erwerbsform nur in zwei Ausnahmen häufi-

⁴⁵ in dieser Studie folgendermaßen definiert: "Architektur", "Audiovisueller Bereich", "Bildende Kunst", "Darstellende und Unterhaltungskunst", "Grafik/Mode/Design/Fotografie", "Literatur/Verlagswesen/Printmedien", "Musik", "Museen/Bibliotheken", "Software/Multimedia/Internet" und Werbung.

ger in Branchenfeldern, welche der Hochtechnologie⁴⁶ zugerechnet werden können (siehe Tabelle 145 und Tabelle 456). Diese Tendenz wird auch daran ersichtlich, dass geringfügig Beschäftigte im Jahr 2005 nur zu 3,3% im Hochtechnologie-Bereich eingesetzt wurde (gesamtes Bundesgebiet), hingegen Personen mit Standarderwerbsverhältnissen zu 7,6%. Nur zwei Wirtschaftsfelder aus dem Hochtechnologie-Bereich sind bei geringfügig Beschäftigten häufiger besetzt als bei der Vergleichsgruppe, „Datenverarbeitung und Datenbanken“ mit 1,1% (fast doppelt so häufig) und „Forschung und Entwicklung“ mit 0,5% (fast dreimal häufiger).

Wien zeigt gegenüber der Situation im gesamten Bundesgebiet kaum Abweichungen (siehe Tabelle 143 und Tabelle 454). So waren hier im Jahr 2005 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Hochtechnologie-Bereich mit 4,1% ebenfalls weniger häufig vertreten als bei Standarderwerbsverhältnissen (8,8% Anteil). Lediglich die Wirtschaftsklasse „Forschung und Entwicklung“ war mit 0,8% Anteil rund 4-mal häufiger vertreten als in der Vergleichsgruppe.

9.5 Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven

Vier von zehn der geringfügig Beschäftigten befanden sich vor der Aufnahme dieser Beschäftigung in Ausbildung. Hinsichtlich ihrer Berufsbiografie kann angenommen werden, dass damit ein beträchtlicher Teil der Befragten noch vor bzw. am Anfang der beruflichen Karriere steht. Dabei handelt es sich um Studierende, die zum Teil kurz vor Abschluss ihres Studiums stehen und bisher vor allem im Rahmen von Ferialjobs, Praktika und Nebenjobs Erfahrungen in der Arbeitswelt gesammelt haben. Gerade bei diesen Nebenjobs kommen häufig Neue Erwerbsformen zur Anwendung. Da sowohl die zeitlichen Ressourcen für den Nebenjob als auch die Zuverdienstmöglichkeiten durch den Empfang von Transferleistungen für diese Personen – abhängig vom Studienerfolg – begrenzt sind, birgt die geringfügige Beschäftigung für Studierende gewisse Vorteile in sich.

Ein Drittel der geringfügig Beschäftigten wechselte aus einer Vollzeitanzstellung in diese Erwerbsform. Bei diesen Personen finden sich entsprechend auch auffallendere biografische Aspekte als bei dem in Ausbildung stehenden Teil der Befragten. So ist einer der befragten Personen zum Beispiel ein 35-jähriger Student, der über eine breite Ausbildung verfügt und in einem Callcenter als IT-Koordinator geringfügig beschäftigt ist. Er hat sowohl die HTL-Matura als auch ein HAK-Kolleg sowie einen Universitätslehrgang für Organisations- und Personalentwicklung absolviert und verfügt über mehrjährige Berufserfahrung im Bankenbereich. Nach einigen beruflichen Veränderungen innerhalb dieses Sektors hat er sich dazu entschlossen, das zu machen, „was ich schon

⁴⁶ in dieser Studie definiert: "Chemie", "Maschinenbau", "Büromaschinen und Datenverarbeitung", "Herstellung von Geräten für Elektrizität", "Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik", "Medizin, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik", "Herstellung von KFZ", "sonst. Fahrzeugbau", "Nachrichtenübermittlung", "Datenverarbeitung und Datenbanken" und "Forschung und Entwicklung".

immer machen wollte, nämlich studieren gehen.“⁴⁷ Dieser Schritt war vor allem auch auf der Basis von finanziellen Rücklagen und durch die Unterstützung der Ehepartnerin möglich.

Nur drei Prozent der geringfügig beschäftigten Frauen waren vor der derzeitigen Erwerbstätigkeit in Karenz. Somit scheint die geringfügige Beschäftigung verglichen mit der Teilzeitarbeit für den Wiedereinstieg in den Beruf eine geringere Rolle zu spielen (vgl. auch Kapitel 8.1). Allerdings kann eine geringfügige Beschäftigung als erster Schritt zu einer weitergehenden Teilzeitanstellung dienen und damit ebenfalls zum Wiedereinstieg beitragen. Dies trifft auf eine Frau unter den Befragten zu, die nach der Zeit intensiver Kinderbetreuung eine geringfügige Beschäftigung angenommen hat. Sie war nach der AHS-Matura in verschiedenen Anwaltskanzleien tätig und hat sich in diesem Feld auch weitergebildet, aufgrund der Kinder ihre berufliche Laufbahn dann aber für ca. zehn Jahre unterbrochen. Derzeit ist sie für durchschnittlich acht Wochenstunden bei einer Baufirma im Sekretariat tätig und unterstützt dort die Buchhaltung. Ihr Ziel besteht aber darin, innerhalb der nächsten Jahre die Erwerbstätigkeit wieder auszuweiten, wobei sie eine Teilzeitanstellung als Ideallösung betrachtet.

Geringfügige Beschäftigung war zu Beginn für ungefähr sieben von zehn (69%) der Befragten vor allem für den Zweck des Nebenerwerbs gedacht. 12% sahen es als Haupterwerbstätigkeit an und weitere 12% erhofften sich damit den Übergang in eine Vollzeitanstellung zu bewerkstelligen (vgl. TB, S. 17 und 19).

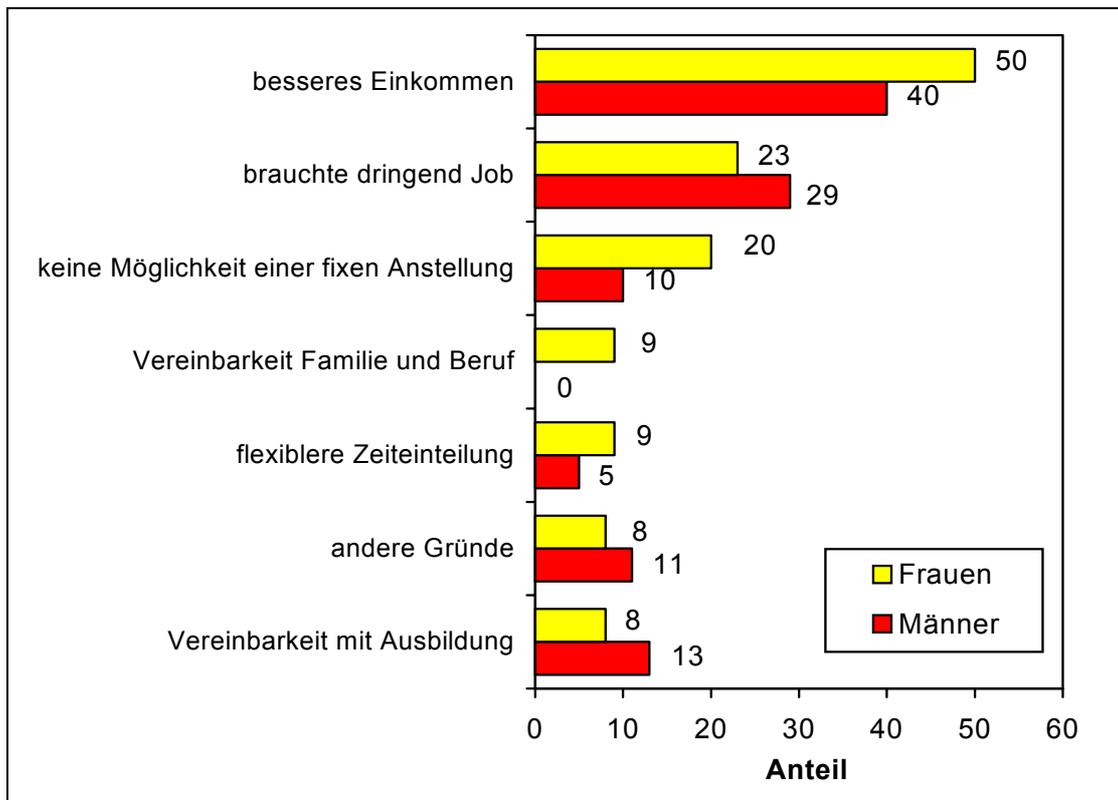
Der Großteil der Befragten wählte die geringfügige Beschäftigung, um ein besseres Einkommen zu erlangen (siehe Abbildung 21). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass dieses Einkommen vor allem die Funktion eines Nebenerwerbs hatte. Weiters zeigt sich auch hier wieder, dass von einem Teil der geringfügig Beschäftigten in Ermangelung anderer Angebote diese Form der Beschäftigung gewählt wurde. Für 9% der weiblichen geringfügig Beschäftigten spielte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine ausschlaggebende Rolle für die Wahl des Beschäftigungsverhältnisses. Dass diese Ursache verglichen mit den Teilzeitbeschäftigten weniger relevant ist, liegt möglicherweise auch daran, dass zwar 38% der Teilzeitbeschäftigten aber nur 13% der geringfügig Beschäftigten Kinder unter 15 Jahren haben. Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Beruf war für 13% der Männer und 8% der Frauen ausschlaggebend.

Die im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Unternehmen⁴⁸ geben zu 45% an, dass die geringfügige Beschäftigung aufgrund von MitarbeiterInnenwunsch gewählt wird. Bei der Befragung der Beschäftigten hingegen meinen lediglich 17% der befragten geringfügig Beschäftigten, dass diese Form der Beschäftigung ihr Wunscharbeitsverhältnis sei (siehe TB, S. 55).

⁴⁷ Interviewtranskript geringfügig Beschäftigter Callcenter, Seite 2.

⁴⁸ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.35

Abbildung 21: Motive / Ursachen für die Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung, (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Vier von zehn der geringfügig Beschäftigten üben diese Tätigkeit erst seit weniger als einem Jahr aus. Weitere 40% sind zwischen einem Jahr und vier Jahren in dieser Anstellung tätig und nur ca. 20% üben sie seit mehr als vier Jahren aus. Frauen sind häufiger in der Gruppe Langzeit-Beschäftigten vertreten. So sind 28% der Frauen aber nur zehn Prozent der Männer seit länger als vier Jahren in Form der geringfügigen Beschäftigung erwerbstätig (vgl. auch Kapitel 0.). Prinzipiell fällt auf, dass geringfügige Beschäftigung über einen kürzeren Zeitraum ausgeübt wird als andere Erwerbsformen. Dies steht vermutlich in engem Zusammenhang mit den begrenzten Einkommensmöglichkeiten, die diese Form der Beschäftigung mit sich bringt.

Die relativ kürzere Beschäftigungsdauer deckt sich auch mit der Wahrnehmung der Beschäftigten selbst, die mit überwiegender Mehrheit ihre derzeitige Situation als Übergangslösung beschreiben. 92% der jüngeren geringfügig Beschäftigten und auch 48% der über 35-Jährigen sehen die derzeitige Berufssituation als Übergangslösung. Etwas mehr als ein Drittel der über 35-Jährigen (37%) sehen diese Beschäftigungsform aufgrund der vorliegenden Vorteile als eine optimale Lösung. Für immerhin 16% der über 35-Jährigen stellt die derzeitige Situation nach eigenen Angaben jedoch ein unveränderbares Übel dar. Diese Gruppe kann die Lebenskosten nicht abdecken, sieht aber auch keinerlei Perspektiven einer Verbesserung der beruflichen Situation.

Jüngere geringfügig Beschäftigte bezeichnen hingegen die derzeitige Situation häufiger als Übergangslösung. Sie streben die Beendigung ihrer Ausbildung an (56%), su-

chen eine Vollzeitanstellung (26%) oder einen besseren Job (22%). Ab 36-Jährige beurteilen die geringfügige Beschäftigung eher als eine Notlösung bis eine Vollzeitanstellung (31%) oder ein besserer Job (28%) gefunden werde, sowie bis zum Pensionseintritt (21%) oder bis die Kinder älter seien (21%) (vgl. TB, S. 53-54).

Was die Inanspruchnahme von **beruflicher Weiterbildung** betrifft, zählen geringfügig Beschäftigte sowie ZeitarbeiterInnen zu den Erwerbsgruppen, die am seltensten nach ihrer Ausbildung Weiterbildung in Anspruch genommen haben. Bei den geringfügig Beschäftigten ist davon ungefähr die Hälfte (49%) betroffen. Beim Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen werden am häufigsten –wie bei Teilzeitbeschäftigten – fachspezifische (27%) sowie EDV / Informatikkurse (17%) in Anspruch genommen (vgl. TB, S. 80). Auch die im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Unternehmen⁴⁹ geben an, dass sie geringfügig Beschäftigten kaum bezahlte Weiterbildung anbieten würden. Nur etwa 14% der Unternehmen leisten für ihre geringfügig Beschäftigten regelmäßig finanzielle Weiterbildung. Sind vorrangig höherqualifizierte geringfügig Beschäftigte in einem Unternehmen tätig, dann erhöht sich der Anteil der Unternehmen, die diesen Beschäftigten regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen finanzieren, unwesentlich auf 16%.

Mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (55%) erwarb für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Beruf selbst. 27% der geringfügig Beschäftigten können auch das Wissen von Schule und Studium für die Ausübung des Berufes nutzen. Bei geringfügig Beschäftigten mit Matura erhöht sich dieser Anteil auf 38%. Erwähnenswert ist jedoch, dass Freie DienstnehmerInnen, Neue Selbstständige und EPU's sowie ZeitarbeiterInnen mit Matura häufiger angeben, bei der Ausübung ihres Berufs stärker auf das im Rahmen der Schul- bzw. Studiumszeit erworbene Wissen zurückgreifen können (vgl. TB, S. 77).

9.6 Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation

Geringfügig Beschäftigte haben naturgemäß aufgrund der spezifischen Charakteristik der ausgeübten Beschäftigung (Tätigkeit unter der Geringfügigkeitsgrenze) nur vergleichsweise geringe Monatseinkommen zu verzeichnen. Interessant ist aber auch, welche Arbeitsgesamteinkommen geringfügig Beschäftigte aufgrund der vielerorts auffindbaren Kombinationen dieses Erwerbstyps mit anderen Formen der Beschäftigung, allen voran die Standardbeschäftigung aufweisen. Den Berechnungen zufolge hatten landesweit 43,5% der geringfügig Beschäftigten ein Gesamtarbeitseinkommen von 400 € und mehr zu verzeichnen, immerhin 8,5% 1.600 € und mehr (siehe Tabelle 115). In der Bundeshauptstadt fielen die Gesamtarbeitseinkommen der geringfügig Beschäftigten sogar noch etwas höher aus mit 47,4% Anteil der ersten Gruppe und 9,8% Anteil der zweiten Gruppe (siehe Tabelle 113). Diese Ergebnisse können als weiterer Hinweis auf den oftmaligen Einsatz der geringfügigen Beschäftigung als Zuverdienst gel-

⁴⁹ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.37

ten. Frauen waren sowohl in Wien als auch im Gesamten Bundesgebiet unter den Besserverdienenden deutlich seltener zu finden.

Ein Blick auf das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen der geringfügig Beschäftigten⁵⁰ belegt aufgrund der häufigeren Zuverdienste bei Männern deutlich höhere Einkommenswerte. So hatten im Jahr 2004 27,4% der geringfügig beschäftigten Männer ein durchschnittliches Gesamtpersoneneinkommen von 800 € und mehr zu verzeichnen, hingegen nur 16,2% der Frauen (siehe Tabelle 130). Diese Tendenz findet sich in etwas abgeschwächter Form auch in Wien. Hier hatten 16,7% der Frauen 800 € und mehr an durchschnittlichem Gesamtpersoneneinkommen zu verzeichnen, hingegen 22,9% der Männer (siehe Tabelle 128).

Aufgrund der Zuverdienste ist es nicht verwunderlich, dass ungefähr ein Drittel (34%) der geringfügig Beschäftigten angibt, von ihrem Einkommen sehr gut leben können zu bzw. dass dieses vollkommen ausreicht. Für 22% bietet das Einkommen jedoch keine Existenzgrundlage. Der Vergleich mit Wiener Erwerbstätigen, die im Rahmen einer Standard-Vollzeitbeschäftigung tätig sind, zeigt, dass hier nur bei sieben Prozent dieser Gruppe das Einkommen zur Deckung des Lebensunterhaltes nicht ausreicht. anzunehmen, Geringfügig Beschäftigte sind daher weit häufiger als Standard-Vollzeitbeschäftigte finanziellen Notlagen ausgesetzt.

Zwischen Männern und Frauen zeigen sich ebenfalls Unterschiede im Auskommen mit dem Einkommen: Geringfügig Beschäftigte Männer (37%) geben etwas häufiger als Frauen (31%) an, dass sie von ihrem Einkommen sehr gut leben können bzw. dass das Einkommen vollkommen ausreichen würde. Dies ist vermutlich auf die höheren Gesamtpersoneneinkommen von geringfügig beschäftigten Männern zurückzuführen.

Die Hälfte derjenigen geringfügig Beschäftigten, die angeben mit ihrem Einkommen kein Auslangen zu finden, prognostizieren für ihre finanzielle Zukunft keine Verbesserung. Unter der Betrachtung aller geringfügig Beschäftigten nehmen jedoch ungefähr 46% an, dass sich die finanzielle Situation in Zukunft sehr bzw. eher verbessern wird. Ein ähnlich großer Anteil geht davon aus, dass die finanzielle Lage auch in Zukunft gleich bleiben wird (vgl. TB S. 66 – 67).

Sechs von zehn der geringfügig Beschäftigten haben keine Möglichkeit auch nur einen geringen Teil ihres Einkommens zu sparen. Ungefähr ein Viertel (24%) der geringfügig Beschäftigten kann zwischen einem und hundert Euro monatlich zur Seite legen. Weitere 13% sparen zwischen einhundert und vierhundert Euro im Monat an (vgl. TB, S. 95).

In Tabelle 16 ist sowohl der derzeitige Versicherungsschutz für geringfügig Beschäftigte als auch der von derzeit nicht Versicherten als notwendig erachtete Versicherungsschutz aufgelistet.⁵¹ Obwohl geringfügig Beschäftigte aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit prinzipiell unfallversichert sind, geben nur etwa sechs von zehn an, über diesen

⁵⁰ Personeneinkommen: das durchschnittliche Monatsarbeitseinkommen über ein Beobachtungsjahr, weitere Erläuterungen hierzu siehe Kap. 7.1

⁵¹ Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert. Eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit besteht nicht. (Eine freiwillige Kranken- und Pensionsversicherung ist möglich (Opting-In, siehe Kap. 3.2).

Versicherungsschutz zu verfügen. Möglicherweise dachten die befragten geringfügig Beschäftigten bei der Beantwortung dieser Frage nicht an den aus ihrem Arbeitsverhältnis begründeten sondern an einen allfälligen privaten Versicherungsschutz. Acht von zehn bzw. fünf von zehn der geringfügig Beschäftigten sind kranken- bzw. pensionsversichert. Teilweise können die Ansprüche auf Krankenversicherung auch auf einer Mitversicherung bei Angehörigen, aufgrund des „Opting-In“, bzw. auch aufgrund einer weiteren beruflichen Tätigkeit, die diese Versicherungsleistung beinhaltet, beruhen. Auch der Anspruch auf Pensionsversicherung kann aufgrund der Möglichkeit des „Opting-In“ sowie aufgrund einer weiteren beruflichen Tätigkeit, die diese Versicherungsleistung beinhaltet, erworben werden. Drei Viertel der geringfügig Beschäftigten haben keine private Pensionsvorsorge abgeschlossen; 46% denken jedoch, dass dies notwendig wäre.

Tabelle 16: Derzeit bestehende und als notwendig erachtete Versicherungen, in Prozent

	derzeit Versicherungs- schutz		derzeit kein Versiche- rungsschutz, jedoch not- wendig	
	ja	nein	ja	nein
Unfallversicherung	62	38	25	75
Versicherung gegen Arbeitslosigkeit	25	75	28	72
Krankenversicherung	81	19	41	59
Pensionsversicherung	51	49	34	66
Lebensversicherung	31	69	37	63
private Pensionsvorsorge	22	78	46	54
keine davon	3	97	-	-
keine Angabe	1	-	0	-

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Im Durchschnitt verbringen geringfügig Beschäftigte wöchentlich bis zu 15 Stunden an ihrem Arbeitsplatz. Das durchschnittlich gewünschte Wochenstundenausmaß beträgt 23 Stunden (vgl. TB, S. 71-72). 56% der geringfügig Beschäftigten hegen den Wunsch nach einer Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Für ein Viertel der Männer und für ungefähr vier von zehn Frauen (38%) entspricht das Ausmaß des derzeitigen Angestelltenverhältnisses ihrem Wunsch. Auch bei den geringfügig Beschäftigten ist der Großteil der Befragten zu fixen Arbeitszeiten tätig. Selbstbestimmte unregelmäßige Arbeitszeiten sind für 35% und fremdbestimmte unregelmäßige Arbeitszeiten für 21% vorherrschend (vgl. TB, S. 15).

Über die inhaltliche Gestaltung der Arbeit kann nur ungefähr ein Drittel der geringfügig Beschäftigten frei verfügen. Verglichen mit anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten sind geringfügig Beschäftigte in der Gestaltung ihrer Arbeitstätigkeit eher eingeschränkt – lediglich ZeitarbeiterInnen geben noch häufiger Einschränkungen an. Möglicherweise steht das im Zusammenhang damit, dass geringfügig Beschäftigte häufig unqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Folgendes Ergebnis stützt diese Vermutung: So stimmen insgesamt 53% der geringfügig Beschäftigten der Aussage „für die Tätigkeit überqualifiziert zu sein“ sehr zu oder eher zu. Ein ähnlich hoher Prozentsatz (37%) wie bei den Teilzeitbeschäftigten erlebt einen starken Zusammenhalt zwischen allen Be-

schäftigten. Bezüglich des wahrgenommenen Mitsprachrechts unterscheiden sich jedoch die geringfügig von den Teilzeitbeschäftigten. Nur 36% der geringfügig Beschäftigten im Vergleich zu 47% der Teilzeitbeschäftigten meinen, dasselbe Mitspracherecht wie Vollzeitbeschäftigte zu besitzen (vgl. TB, S. 29-38).

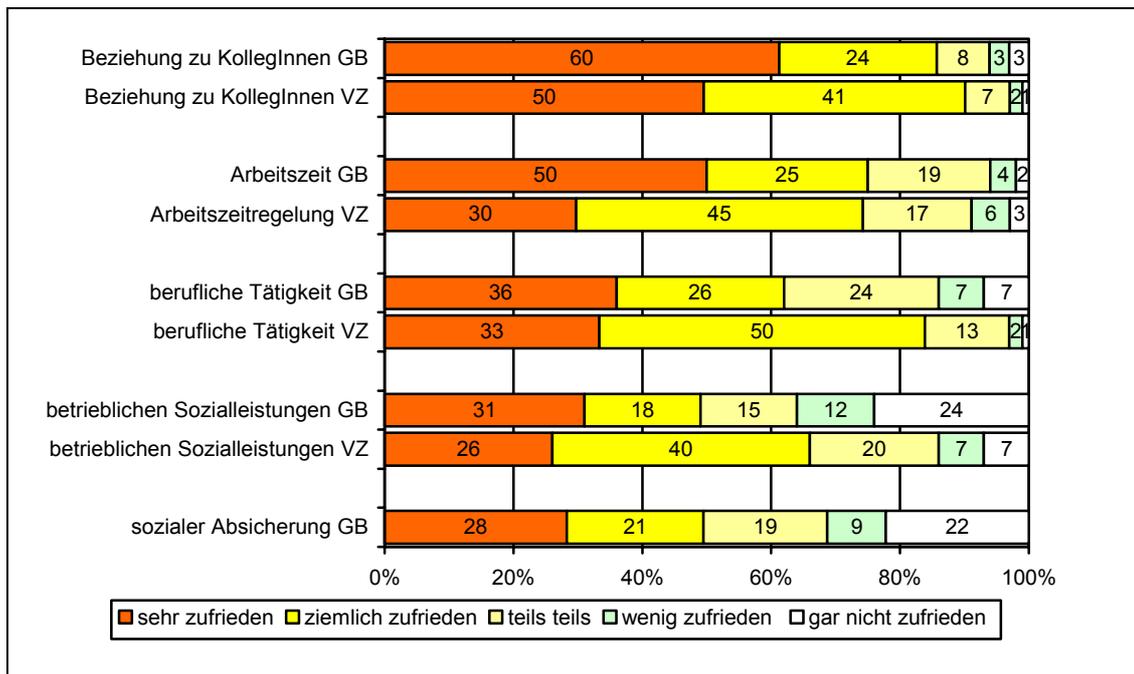
In diesem Zusammenhang ist auch die Wahrung der Interessen durch den Betriebsrat zu diskutieren. Ungefähr zwei von zehn geringfügig Beschäftigten sind in einem Betrieb mit Betriebsrat tätig. Ein ähnlich hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten weiß über das Bestehen eines Betriebsrates jedoch nicht Bescheid. In ungefähr sechs von zehn Betrieben, in denen geringfügig Beschäftigte tätig sind, gibt es keinen Betriebsrat. Nur 27% der geringfügig Beschäftigten mit Betriebsrat geben an, dass ihre Interessen durch diesen sehr stark vertreten werden. Ungefähr zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten verfügen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Bei Bestehen eines Betriebsrates erhöht sich der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsvertrag auf 82% (vgl. TB, S. 46-47 und S. 14).

9.7 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen

Auch bei den geringfügig Beschäftigten zeigen sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Beziehung zu KollegInnen und den Arbeitszeiten ähnliche Werte, wie bei den Teilzeitangestellten. Sechs von zehn geringfügig Beschäftigten sind mit der Beziehung zu KollegInnen sehr zufrieden und auch ungefähr die Hälfte dieser Gruppe ist mit den Arbeitszeitregelungen sehr zufrieden (siehe Abbildung 22).

Die berufliche Tätigkeit insgesamt gesehen stellt sechs von zehn geringfügig Beschäftigten sehr oder ziemlich zufrieden. Im Vergleich mit Wiener Erwerbstätigen in Standardvollzeitbeschäftigung, befragt im Rahmen der Erhebung zum Arbeitsklima-Index (AKI), zeigt sich, dass geringfügig Beschäftigte mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt weniger zufrieden sind. Ungefähr acht von zehn Wiener Erwerbstätigen in Standardvollzeitbeschäftigung geben an, mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt sehr oder ziemlich zufrieden zu sein. Die geringere Zufriedenheit der geringfügig Beschäftigten mit der beruflichen Tätigkeit scheint größtenteils auf die Überqualifikation dieser Beschäftigten zurückzuführen zu sein. Auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen weisen Vollzeitbeschäftigte in Wien merklich höhere Zufriedenheitswerte auf: Die Hälfte der geringfügig Beschäftigten aber zwei Drittel der Vergleichsgruppe sind mit den betrieblichen Sozialleistungen sehr oder ziemlich zufrieden.

Abbildung 22: Zufriedenheit geringfügig Beschäftigter mit ..., Angaben in Prozent

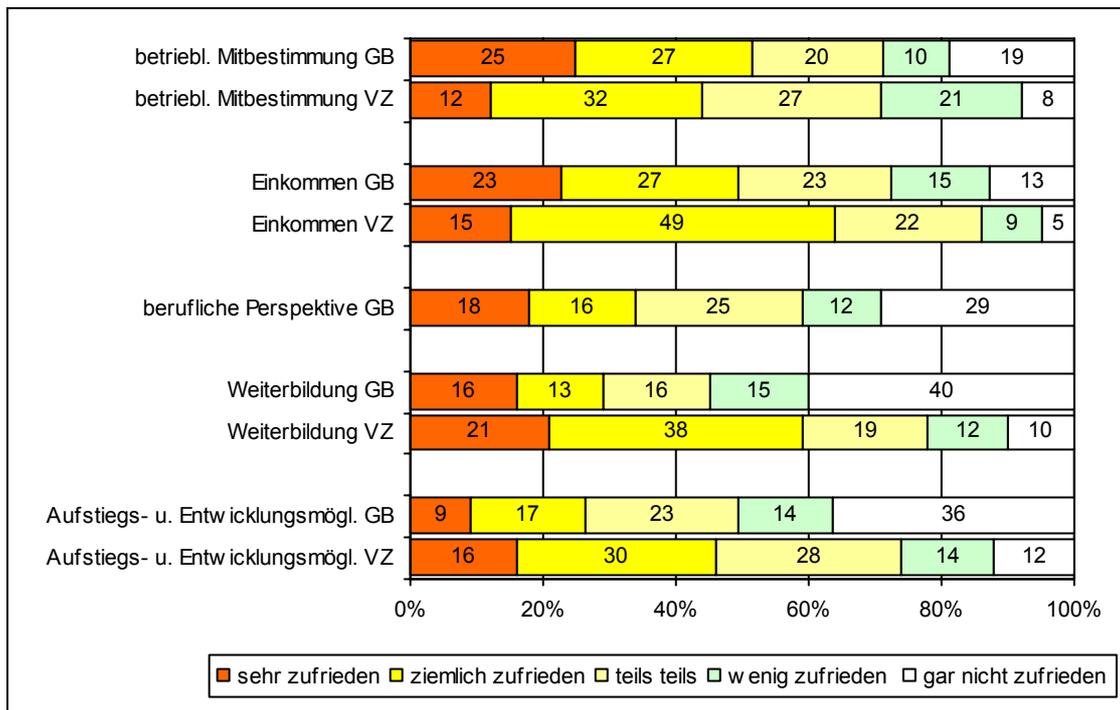


Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005, die Frage nach der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung wird im AKI nicht gestellt.

Bezüglich der Zufriedenheit mit dem Einkommen sowie mit der sozialen Absicherung zeigt sich, dass geringfügig Beschäftigte weniger zufrieden mit ihrer finanziellen Situation sind als Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte. Zwar ist beinahe die Hälfte (49%) der geringfügig Beschäftigten mit ihrer sozialen Absicherung sehr oder ziemlich zufrieden, gleichzeitig ist jedoch beinahe ein Drittel (31%) damit wenig oder gar nicht zufrieden. Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt der Anteil der wenig bis gar nicht zufriedenen 18%. Weniger markant hingegen fallen die Unterschiede zwischen geringfügig und Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Einkommen aus (siehe Abbildung 23). Bei beiden Erwerbsformen ist ungefähr die Hälfte der Beschäftigten mit dem Einkommen sehr oder ziemlich zufrieden. Möglicherweise ist diese relative hohe Zufriedenheit mit dem Einkommen darauf zurückzuführen, dass die wesentlichste Ursache in der Aufnahme dieser Beschäftigungsform in der Verbesserung des Einkommens gesehen wird (Abbildung 21).

Hervorzuheben ist, dass die Ansprüche an Weiterbildungs-, sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten geringfügig Beschäftigter nur in seltenen Fällen erfüllt werden können (siehe Abbildung 23). Mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (55%) ist mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten und die Hälfte ist mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten wenig bis gar nicht zufrieden. Der Vergleich mit Wiener Erwerbstätigen in Standard-Vollzeitbeschäftigungen weist eklatante Unterschiede zwischen den Zufriedenheitswerten auf (vgl. TB, S. 20-28 und 56-59).

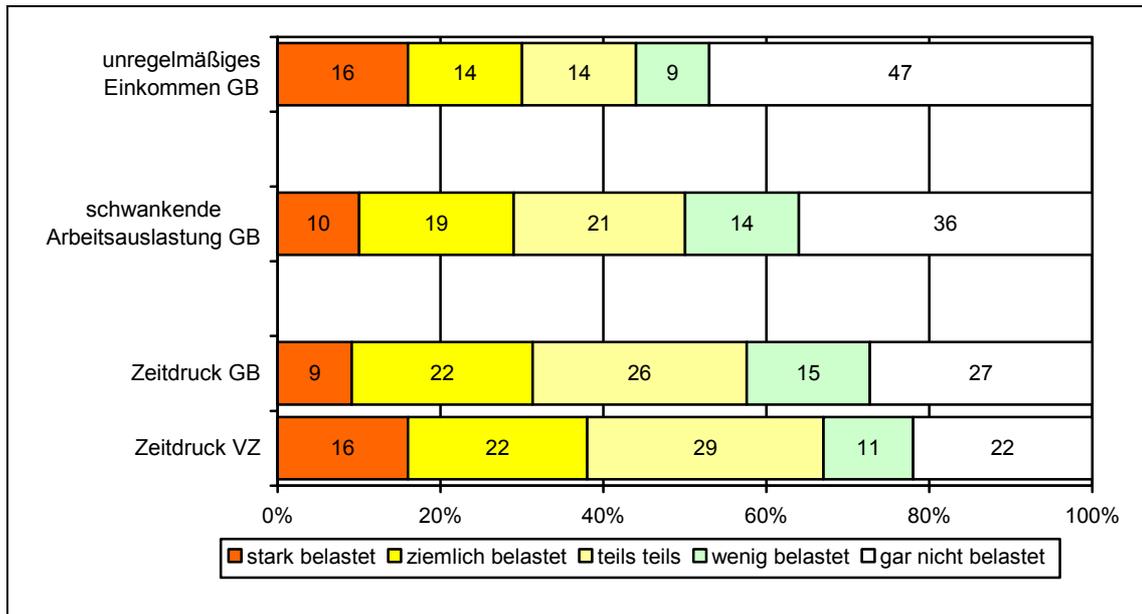
Abbildung 23: Zufriedenheit geringfügig Beschäftigter mit ..., Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005, die Frage nach der Zufriedenheit mit der beruflichen Perspektive wird im AKI nicht gestellt.

Im Folgenden werden die durch die Ausübung der geringfügigen Beschäftigung ausgelösten **Belastungen** diskutiert. Bei Zusammenfassung der Antwortkategorien „sehr belastet“ und „ziemlich belastet“ zeigt sich, dass ungefähr drei von zehn der geringfügig Beschäftigten unter Zeitdruck stehen (Abbildung 24). Wiener Erwerbstätige in einer Standard-Vollzeitbeschäftigung fühlen sich durch Zeitdruck etwas häufiger belastet (38%). Für drei von zehn geringfügig Beschäftigten stellt insbesondere das unregelmäßige Einkommen aber auch die stark schwankende Arbeitsauslastung eine starke oder ziemlich starke Belastung dar. Geringfügig beschäftigte Frauen fühlen sich sowohl aufgrund stark schwankender Arbeitsauslastung als auch aufgrund von unregelmäßigem Einkommen weniger belastet als Männer (vgl. TB, S. 39-45).

Abbildung 24: Belastungen geringfügig Beschäftigter durch ..., Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005, die Fragen nach den Belastungen aufgrund von unregelmäßigem Einkommen sowie schwankender Arbeitsauslastung werden im AKI nicht gestellt.

Verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten haben geringfügig Beschäftigte weitaus seltener Kinder. Nur 17% der Frauen und 8% der Männer haben Kinder im Alter bis zu 15 Jahren. Dies scheint auf das Alter der befragten geringfügig Beschäftigten zurückzuführen zu sein: Etwa die Hälfte der befragten geringfügig Beschäftigten ist unter 30 Jahre alt und weitere drei von zehn sind über 50 Jahre alt.

Geringfügig Beschäftigte mit Kindern bis zu 15 Jahren sind in einem größeren Ausmaß als Teilzeitbeschäftigte Schwierigkeiten bei der rechtzeitigen Organisation von Kinderbetreuung ausgesetzt. Sechs von zehn sehen die rechtzeitige Organisation der Kinderbetreuung als sehr schwierig an. Die fehlende Passung zwischen Arbeits- und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen bemängelt die Hälfte der geringfügig Beschäftigten⁵² (vgl. TB, S. 63-65). Hier liegt die Vermutung nahe, dass geringfügig Beschäftigte deshalb Probleme mit der Organisation von rechtzeitiger Kinderbetreuung haben, weil deren Arbeitseinsatz als sehr flexibel und unvorhersehbar angenommen wird.

9.8 Zusammenfassung

Im Jahr 2005 waren in Wien 19.449 Männer und 29.688 Frauen geringfügig beschäftigt. Geringfügig Beschäftigte sind deutlich älter als Freie DienstnehmerInnen und Zeit-

⁵² Eine getrennte Auswertung der Interviewdaten nach Geschlecht ist aufgrund der geringen Fallzahlen leider nicht möglich.

arbeiterInnen, 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.

Im Hinblick auf deren Arbeitsmarktlagen können geringfügig Beschäftigte als Personengruppe charakterisiert werden, welche ähnlich wie ZeitarbeiterInnen überdurchschnittlich häufig Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Im Vergleich zu anderen Neuen Erwerbsformen weisen sie häufiger einen Pensionsbezug auf und haben auch überdurchschnittlich häufig Kombinationen mit anderen Neuen Erwerbsformen zu verzeichnen.

Die wichtigsten Motive für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung stellten für die im Rahmen der fernmündlichen Interviews befragten geringfügig Beschäftigten die Verbesserung des Einkommens sowie weiters die dringende Notwendigkeit überhaupt einen Job zu haben dar.

Mehrheitlich wird diese Form der Beschäftigung als Übergangs- oder Notlösung bezeichnet. Insbesondere die bis 35-jährigen geringfügig Beschäftigten beurteilen die derzeitige berufliche Situation beinahe ausschließlich so. Dies scheint vor allem auf einen großen Anteil an in Ausbildung stehenden geringfügig Beschäftigten zurückzuführen zu sein (Studierende). Das geringe Stundenausmaß stellt jedoch zwei Drittel dieser Gruppe nicht zufrieden. Sie streben eine Erhöhung der geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden an. Über 35-Jährige weisen eine geteilte Meinung auf: So sind sowohl Erwerbstätige zu finden, die die derzeitige Situation als „Dauerlösung“ wahrnehmen, „da die Vorteile überwiegen“, als auch jene, die nur mehr wenige Chancen sehen, die berufliche Situation zum Positiven zu wenden und einen besseren Job zu finden.

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Einkommen unterscheiden sich geringfügig Beschäftigte nur unwesentlich von den Teilzeitbeschäftigten. Mit der sozialen Absicherung hingegen sind geringfügig Beschäftigte weitaus weniger zufrieden als Teilzeitbeschäftigte. Ein Drittel (31%) der geringfügig Beschäftigten ist mit dieser wenig oder gar nicht zufrieden. (Dies sind insbesondere jüngere Erwerbstätige mit Matura). Nicht vergessen werden sollte, dass ein Fünftel der geringfügig Beschäftigten angibt, von ihrem Einkommen nicht leben zu können. Diese Beurteilung steht in keinem Zusammenhang mit dem Alter, der Bildung und dem Geschlecht der geringfügig Beschäftigten.

10 Empirische Ergebnisse zu Freien DienstnehmerInnen

10.1 Soziodemographische Merkmale

Unter den Freien DienstnehmerInnen sind Frauen und Männer in etwa mit gleicher Häufigkeit vertreten. Diese Tendenz lässt sich sowohl auf Bundesebene als auch auf Ebene der Bundeshauptstadt nachvollziehen. Im Jahr 2004 belief sich der Frauenanteil in dieser Erwerbsgruppe auf 51,4% im gesamten Bundesgebiet bzw. auf 51,1% in Wien (siehe Tabelle 149 und Tabelle 151). Im Vergleich zu Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen sind in dieser Erwerbsgruppe somit Frauen überrepräsentiert (siehe Tabelle 391 und Tabelle 393).

Hinsichtlich des Alters belegten die Auswertungsergebnisse ein deutlich niedrigeres Alter bei Freien DienstnehmerInnen im Vergleich mit Personen, welche einer Standarderwerbstätigkeit nachgehen. So wiesen Freie DienstnehmerInnen im Jahr 2004 auf Bundesebene ein Durchschnittsalter von rund 34 Jahren auf (siehe Tabelle 157), in der Bundeshauptstadt ergaben die Berechnungen einen Wert von rund 33 Jahren (siehe Tabelle 155). Das Durchschnittsalter von Personen mit Standarderwerbsverhältnissen hingegen betrug im Jahr 2004 für Österreich rund 39 Jahre, für Wien rund 41 Jahre (siehe Tabelle 397 und Tabelle 399). Die Unterschiede hinsichtlich der Altersstruktur zeigen sich auch deutlich in der stärkeren Präsenz jüngerer Personen. So waren im Jahr 2004 österreichweit 26,0% (siehe Tabelle 154) und in der Bundeshauptstadt 28,6% (siehe Tabelle 152) der Freien DienstnehmerInnen jünger als 25 Jahre, in der Vergleichsgruppe belief sich deren Anteil österreichweit lediglich auf 13,5% bzw. in Wien auf 8,4% (siehe Tabelle 394 und Tabelle 396).

Tabelle 17: Durchschnittsalter der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Jahren)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	36,9	35,5	36,1	38,4	38,6	38,5
FD	33,8	31,2	32,5	34,6	32,8	33,6
AKÜ	33,4	30,0	32,4	32,6	30,5	32,1
NS	41,6	39,5	40,7	41,0	39,4	40,4
VG	41,1	40,1	40,7	39,1	38,3	38,8

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

Bei Betrachtung der Herkunft Freier DienstnehmerInnen zeigt sich, dass der Anteil von Personen ausländischer Herkunft unter dieser Erwerbsgruppe etwas geringer ist als unter jenen Personen, welche einer Standardbeschäftigung nachgehen. So wiesen etwa im Jahr 2004 bundesweit 87,8% der Freien DienstnehmerInnen eine österreichische Staatsbürgerschaft auf, hingegen 83,1% der Vergleichsgruppe (siehe Tabelle 160 und Tabelle 402). Diese Tendenz konnte allerdings in der Bundeshauptstadt nicht

nachgewiesen werden. Hier fanden sich im Jahr 2004 unter den Freien DienstnehmerInnen 85,6% Personen mit österreichischer Herkunft, in der Vergleichsgruppe ergab der entsprechende Kennwert mit 83,3% nur einen etwas geringeren Anteil (siehe Tabelle 158 und Tabelle 400).

Freie DienstnehmerInnen aus den neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union waren nur sehr selten vertreten mit 1,1% im Jahr 2004 österreichweit bzw. 1,4% (absolut: ca 160 Personen) in der Bundeshauptstadt. Bemerkenswert ist allerdings trotz des geringen Anteils dieser Gruppe, dass sich deren Anteil in den letzten Jahren mehr als verdoppelt hat. Etwas häufiger hingegen war als Herkunftsland der Freien DienstnehmerInnen mit 4,5% (sowohl österreichweit als auch in Wien) einer der vierzehn anderen EU-15-Staaten eingetragen.

10.2 Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten

Ähnlich wie bei den anderen Formen der Neuen Erwerbstätigkeit sind auch Freie DienstnehmerInnen dadurch zu charakterisieren, dass sie nur zum kleinsten Teil **ausschließlich und durchgehend** ein Freies Dienstverhältnis ausüben. Am Beispiel des Jahres 2004 waren bundesweit nur 13,4% (Frauen mit 14,2% etwas häufiger als Männer mit 12,6%) ausschließlich im Rahmen dieser Erwerbsform tätig (siehe Tabelle 169). Der weitaus größere Teil wies somit diverse Mischformen und andere Arbeitsmarktstadien auf. Vor allem konzentrierten sich diese auf die Kombination mit unselbstständiger Beschäftigung, den Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung und arbeitsmarktferne Zeiten (OLF-Zeiten). Letztere Gruppe war mit steigendem Alter deutlich seltener zu finden. So kombinierten unter Jüngeren bis 24 Jahre fast die Hälfte (45,7%) Freie Dienstverhältnisse mit arbeitsmarktfernen Lagen (österreichweit, im Jahr 2004), unter Älteren nur mehr 8,4%.

Österreichweit war im Jahr 2004 weiters rund jedeR vierte Freie DienstnehmerIn (26,4%) auch im Rahmen einer unselbstständigen Beschäftigung erwerbstätig (Männer mit 28,8% deutlich häufiger als Frauen mit 24,1%, siehe Tabelle 169). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Präsenz dieser Gruppe mit steigendem Alter deutlich zunahm (11,2% bei Personen bis 24 Jahren, 28,9% bei Älteren ab 50 Jahren, siehe Tabelle 178).

Weitere 4,8% fanden sich in Kombination von unselbstständiger Beschäftigung und dem Bezug von Arbeitslosengeld (siehe Tabelle 169). Wie bereits erwähnt wurde, stellte die Kombination von Freien Dienstverhältnissen und arbeitsmarktfernen Lagen eine weitere größere Gruppe mit 22,0% Anteil (Frauen deutlich häufiger als Männer mit 23,8% gegenüber 20,2%) dar.

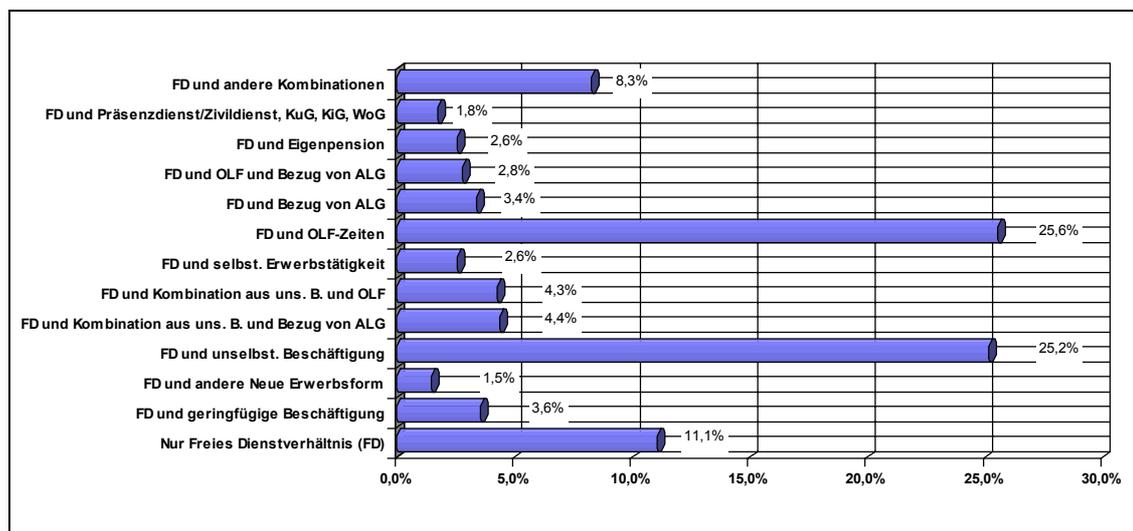
Nur selten fanden sich im Beobachtungsjahr Kombinationen von Freien Dienstverhältnissen mit anderen Neuen Erwerbsformen. So hatten bundesweit 3,9% der Freien DienstnehmerInnen auch eine geringfügige Beschäftigung zu verzeichnen (deutlich mehr Frauen mit 4,4% Anteil), 1,2% ein Erwerbsverhältnis des Typs der Neuen Selbstständigkeit oder der Zeitarbeit. Interessant ist auch die Kombination von Neuen Selbstständigen Erwerbsverhältnissen und gewerblicher Selbstständigkeit. Immerhin 3,8%

der Neuen Selbstständigen gingen im Jahr 2004 auch einer gewerblichen Erwerbstätigkeit nach.

Etwas häufiger als etwa im Falle der Zeitarbeit kombinieren Freie DienstnehmerInnen ihre Erwerbstätigkeit mit dem Bezug einer Eigenpension. Im Jahr 2004 fielen österreichweit 3,5% der Freien DienstnehmerInnen in diese Gruppe (etwas mehr Männer mit 3,8% gegenüber 3,2% unter den Frauen, siehe Tabelle 169).

Die Typisierung der Arbeitsmarktlagen von Freien DienstnehmerInnen in der Bundeshauptstadt bestätigt die österreichweit vorgefundenen Trends weitestgehend. Als einzige markante Abweichung ist lediglich der in Wien deutlich höherer Anteil von Freien DienstnehmerInnen mit Kombinationen von diesem Erwerbstyp und arbeitsmarktfernen Lagen zu erwähnen. Wie bereits beschrieben wurde, wiesen im Jahr 2004 bundesweit 22,0% der Freien DienstnehmerInnen die Kombination mit OLF-Zeiten auf, in Wien waren es hingegen 25,6% (siehe Tabelle 167).

Abbildung 25: Arbeitsmarktlagen von Freien DienstnehmerInnen in Wien 2004 (Typisierung)



Quelle: L&R Datafile „Neue Erwerbsverhältnisse“, 2005 (Grundgesamtheit 2005: 11.524 Personen, siehe Kap. 4.3)

Werden die Arbeitsmarktlagen von Freien DienstnehmerInnen mit Personen verglichen, welche einer Standardbeschäftigung nachgehen, so fällt vor allem der große Unterschied im Hinblick auf das Auftreten arbeitsmarktferner Episoden auf, welcher das rund vierfache Ausmass aufweist. So war bei einem beträchtlichen Teil der Freien DienstnehmerInnen (51,8%) in Wien im Jahr 2004 mindestens ein Tag an OLF-Zeiten registriert, Personen der Vergleichsgruppe waren hiervon mit 15,1% Anteil wesentlich seltener betroffen (siehe Tabelle 18). Diese Tendenz weist auf eine starke Fragementierung der Erwerbsverhältnisse hin, wird unter anderem aber auch dadurch zu begründen sein, dass unter Freien DienstnehmerInnen wesentlich mehr jüngere und somit auch in Ausbildung befindliche Personen sind als in der Vergleichsgruppe. Untermauert wird diese These durch den Umstand, dass mit steigendem Alter die Kombination von Freien Dienstverhältnissen und arbeitsmarktfernen Lagen überaus deutlich

abnimmt. Waren im Jahr 2004 bundesweit etwa 22,0% der Freien DienstnehmerInnen in dieser Gruppe, so reduzierte sich die Gruppengröße unter Freien DienstnehmerInnen im oberen Haupterwerbssalter auf 7,7% (siehe Tabelle 178). Einen weiteren Hinweis für die Gültigkeit dieser These liefern die Ergebnisse aus der quantitativen Befragung. 45% der Freien DienstnehmerInnen gaben an, vor dem Beschäftigungsverhältnis in Ausbildung gestanden zu sein (vgl. Kapitel 10.5).

Auch im Hinblick auf die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit erweisen sich Freie DienstnehmerInnen als deutlich höher belastet als Personen mit Standarderwerbsverhältnissen, wenngleich auch gegenüber ZeitarbeiterInnen und geringfügig Beschäftigten noch relativ moderate Werte vorliegen. So wiesen 17,7% der Freien DienstnehmerInnen in Wien im Jahr 2004 mindestens einen Tag an Arbeitslosigkeit auf, hingegen 11,1% der Personen aus der Vergleichsgruppe (siehe Tabelle 18). Die höchste Betroffenheitsquote hatten ZeitarbeiterInnen mit 61,0% zu verzeichnen, an zweiter Stelle ist mit größtem Abstand die Gruppe der geringfügig Beschäftigten mit 34,0% zu reihen.

Tabelle 18: Ausgewählte Arbeitsmarktcharakteristika der Neuen Erwerbsformen und der Vergleichsgruppe 2004

		Wien			Österreich		
		Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Betroffenheit von AL	GB	40,6%	28,8%	34,0%	31,4%	22,5%	25,6%
	FD	19,2%	16,2%	17,7%	18,9%	17,6%	18,2%
	AKÜ	67,5%	46,9%	61,0%	63,4%	55,1%	61,4%
	NS	8,0%	9,5%	8,6%	10,0%	9,4%	9,7%
	VG	13,0%	8,4%	11,1%	15,3%	11,8%	13,8%
Betroffenheit von OLF	GB	55,4%	50,6%	52,7%	48,9%	38,0%	41,8%
	FD	48,8%	54,7%	51,8%	48,1%	49,2%	48,6%
	AKÜ	66,3%	56,1%	63,1%	64,5%	56,1%	62,4%
	NS	60,2%	57,3%	59,0%	59,3%	56,7%	58,2%
	VG	15,3%	14,9%	15,1%	18,5%	17,5%	18,1%

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

10.3 Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen

Freie Dienstverhältnisse weisen sowohl bundesweit als auch in Wien eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer auf, welche nicht nur deutlich unter jenen von Standardarbeitsverhältnissen liegt, sondern auch die Werte von Neuer Selbstständigkeit und geringfügiger Beschäftigung nicht erreicht. Lediglich im Vergleich mit Zeitarbeitsverhältnissen fällt die Beschäftigungsdauer der Freien Dienstverhältnisse länger aus (siehe Tabelle 19). So wurde bundesweit für Freie Dienstverhältnisse im Jahr 2004 eine mittlere Beschäftigungsdauer von rund 446 Tagen errechnet (siehe Tabelle 190 mit nur geringem Unterschied zwischen Männern und Frauen (451 Tage / 442 Tage). Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Personen mit Standardbeschäftigungsverhältnissen hingegen belief sich auf den mehr als dreifachen Wert mit 1.732 Tagen (Werte für das Bundesgebiet, siehe Tabelle 414).

Tabelle 19: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Tagen)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	377	594	499	483	794	685
FD	402	396	400	451	442	446
AKÜ	196	287	224	248	285	257
NS	1.325	1.271	1.301	1.302	1.268	1.288
VG	2.134	1.830	2.004	1.800	1.683	1.732

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

Ähnlich wie im Fall von geringfügiger Beschäftigung und Zeitarbeit hatten Freie DienstnehmerInnen in Wien eine wesentlich kürzere mittlere Beschäftigungsdauer als im Bundesgebiet zu verzeichnen. So belief sich dieser Indikator in der Bundeshauptstadt auf rund 400 Tage (siehe Tabelle 188), wobei auch hier die Unterschiede zwischen Männern und Frauen nur sehr gering ausfielen (402 Tage / 396 Tage). Dieser Trend ist insofern bemerkenswert, als die Daten der Vergleichsgruppe gegenteilige Aussagen für die Bundeshauptstadt dokumentieren: In Wien haben die Personen der Vergleichsgruppe mit rund 2.004 Tagen Beschäftigungsdauer doch deutlich höhere Werte als im Bundesgebiet zu verzeichnen, ein Umstand, welcher freilich auf den großen Stellenwert des öffentlichen Dienstes zurückzuführen ist (siehe Tabelle 412). Dieser Trend in der Bundeshauptstadt zu einer wesentlich kürzeren Beschäftigungsdauer wird unter anderem auch darauf zurückzuführen sein, dass hier Freie DienstnehmerInnen weitaus häufiger als in anderen Bundesländern Tätigkeiten im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen erbringen (siehe Tabelle 236).

Ähnlich wie bei den anderen Formen der Neuen Erwerbstätigkeit sind auch Freie DienstnehmerInnen im Vergleich zur Standardbeschäftigung in überdurchschnittlich vielen unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen zu finden. So waren im Jahr 2004 13,8% der Freien DienstnehmerInnen bundesweit in mehr als einem Freien Dienstverhältnis zu finden (siehe Tabelle 223), wobei hiervon häufiger Frauen mit 15,1% gegenüber Männern mit 12,5% betroffen waren. In der Bundeshauptstadt waren im gleichen Zeitraum noch etwas umfangreiche Wechselprozesse zu beobachten mit einem Anteil von 15,9% an Personen (Frauen: 18,0%, Männer: 13,9%), welche mehr als ein Freies Dienstverhältnis ausübten (siehe Tabelle 221). Werden alle Erwerbsverhältnisse der Freien DienstnehmerInnen gemeinsam betrachtet und hieraus die Zahl der unterschiedlichen Arbeitsplätze berechnet, so wird erst deutlich, wie stark fragmentiert das Erwerbsleben dieser Gruppe ausfällt. Im Jahr 2004 etwa hatten bundesweit rund zwei Drittel (65,3%) der Freien DienstnehmerInnen mehr als einen Arbeitsplatz verzeichnet, immerhin 8,6% mehr als drei Arbeitsplätze (siehe Tabelle 226). Ähnliche Werte ergaben die Berechnungen für Freie DienstnehmerInnen mit Arbeitsplatz in Wien. Von diesen waren 64,2% im Jahr 2004 an mehr als einen Arbeitsplatz tätig, immerhin 8,2% an mehr als drei Arbeitsplätzen (siehe Tabelle 224). Eine Analyse der Arbeitsplatzwechselprozesse der Vergleichsgruppe fällt demgegenüber weitaus weniger umfangreich aus. So waren bei dieser im Verlauf des Jahres 2004 bei 12,1% mehr als ein ArbeitgeberIn eingetragen (siehe Tabelle 447), in der Bundeshauptstadt belief sich der entsprechende Kennwert auf 11,1% (siehe Tabelle 445). Die Arbeitsmarktlagen der Freien

DienstnehmerInnen sind daher als extrem dynamisch zu kategorisieren, welche in dieser Eigenschaft nur mehr von den Arbeitsmarktlagen der ZeitarbeiterInnen übertroffen werden.

10.4 Branchen und Wirtschaftsbereiche

10.4.1 Freie Dienstverhältnisse in den Branchen der Creative Industries

Freie DienstnehmerInnen sind weitaus häufiger in den Branchen der Creative Industries beschäftigt als dies etwa für Personen gilt, welche Standarderwerbsverhältnisse aufweisen. So waren im Jahr 2005 österreichweit 22,0% der Freien DienstnehmerInnen in diesem Wirtschaftsbereich tätig (siehe Tabelle 232), hingegen nur 5,9% der Vergleichsgruppe (siehe Tabelle 453). Zu jenen Bereichen, welche den stärksten Unterschied aufweisen, zählten auf Bundesebene im Jahr 2005 die Werbebranche (6,0% gegenüber 0,2%), der audiovisuelle Bereich (2,7% gegenüber 0,4%) Museen/Bibliotheken (3,0% gegenüber 0,6% und Literatur/Verlagswesen/Printmedien (3,3% gegenüber 0,7%).

Die Situation in der Bundeshauptstadt stellt sich ähnlich dar. In Wien waren im Jahr 2005 23,9% der Freien DienstnehmerInnen in den Creative Industries tätig, von den Personen der Vergleichsgruppe hingegen nur 6,1% (siehe Tabelle 230 und Tabelle 451). Auch diese Erwerbsgruppe war am stärksten in der Werbebranche überrepräsentiert (5,9% gegenüber 0,3%), gefolgt von Museen/Bibliotheken (4,6% gegenüber 0,7%), Literatur/Verlagswesen/Printmedien (2,8% gegenüber 0,6%), Musik (1,4% gegenüber 0,4%) und dem audiovisuellen Bereich (2,5% gegenüber 0,6%).

10.4.2 Freie Dienstverhältnisse in Hochtechnologie-Branchen

Freie Dienstverhältnisse finden sich nicht nur häufiger in den Branchen der Creative Industries, sondern sind auch in einigen der Hochtechnologie zurechenbaren Branchen überdurchschnittlich häufig vertreten. Insgesamt waren Freie DienstnehmerInnen (österreichweit im Jahr 2005) mit 10,5% Anteil an den Arbeitsplätzen etwas häufiger im Hochtechnologie-Bereich beschäftigt als etwa Personen mit Standarderwerbsverhältnissen mit 7,6% Anteil (siehe Tabelle 235 und Tabelle 456). Die stärkere Präsenz konzentrierte sich vor allem auf drei Wirtschaftsklassen, „Forschung und Entwicklung“, „Datenverarbeitung und Datenbanken“, sowie „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“. Der Bereich „Forschung und Entwicklung“ war mit 3,4% (österreichweit, Jahr 2005) rund 16-mal so häufig vertreten, „Datenverarbeitung und Datenbanken“ mit 3,2% rund 4-mal so häufig und „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“ rund doppelt so häufig. In allen drei Bereichen waren Männer deutlich häufiger als Frauen zu finden.

Eine sehr ähnliche Tendenz war auch in der Bundeshauptstadt zu finden, wenn gleich die Unterschiede auch geringer ausfielen. So waren Freie DienstnehmerInnen im Jahr 2005 in Wien zu 11,4% im Hochtechnologie-Bereich beschäftigt, Personen mit Stan-

darderwerbsverhältnissen zu 8,8% (siehe Tabelle 233 und Tabelle 454). Der Bereich „Forschung und Entwicklung“ war mit 2,8% rund 14-mal häufiger vertreten, „Datenverarbeitung und Datenbanken“ mit 4,1% rund 3-mal häufiger und „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“ mit 1,2% etwa doppelt so häufig als bei der Vergleichsgruppe von Personen mit Standarderwerbsverhältnissen.

Laut Ergebnissen der repräsentativen telefonischen Befragung zeigen sich Freie DienstnehmerInnen in der Hochtechnologiebranche mit verschiedensten Aspekten der beruflichen Situation unzufriedener als Freie DienstnehmerInnen in anderen Branchen. Diese geben seltener an, mit der beruflichen Tätigkeit sehr oder ziemlich zufrieden zu sein (62%) als Beschäftigte in anderen Branchen (78%). Rund 46% der Freien DienstnehmerInnen sind in der Hochtechnologiebranche mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten gar nicht zufrieden. In anderen Branchen weisen die Unzufriedenen lediglich einen Anteil von 22% auf. Ähnliche Werte zeigen sich auch bezüglich der Zufriedenheit mit den angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch die berufliche Perspektive erscheint wenig zufrieden stellend zu sein. Während ein Viertel der Freien DienstnehmerInnen in der Hochtechnologiebranche mit der beruflichen Perspektive gar nicht zufrieden ist, beurteilen nur 13% der Freien DienstnehmerInnen in anderen Branchen ihre berufliche Perspektive derart negativ. Auch hinsichtlich einer autonomen Gestaltung der Arbeitsabläufe sind Freie DienstnehmerInnen in der Branche Hochtechnologie benachteiligt. Während ein Drittel der Freien DienstnehmerInnen in Hochtechnologiebranchen ihre Arbeit inhaltlich frei gestalten können, trifft dies auf 45% der Freien DienstnehmerInnen in anderen Branchen zu. Mit diesem Ergebnis übereinstimmend ist auch jenes, dass Freie DienstnehmerInnen in der Hochtechnologie der Aussage, dass sie für die derzeitige Tätigkeit überqualifiziert sind, häufiger zustimmen (43%), als Freie DienstnehmerInnen in anderen Branchen (27%). Letztlich betrachten Freie DienstnehmerInnen in der Hochtechnologie (77%) die derzeitige Situation häufiger als Übergangs- oder Notlösung als Freie DienstnehmerInnen in anderen Branchen (57%).

Lediglich hinsichtlich der angebotenen Sozialleistungen zeichnen Freie DienstnehmerInnen in der Hochtechnologie ein positiveres Bild. Die Hälfte der dort Beschäftigten Freien DienstnehmerInnen ist mit diesen Angeboten zufrieden. Vergleichsweise sind nur 36% der Freien DienstnehmerInnen in anderen Branchen mit den gebotenen betrieblichen Sozialleistungen zufrieden.

10.5 Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven

Ungefähr die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen (48%) befand sich vor der Aufnahme dieser Tätigkeit in Ausbildung. Ein weiteres starkes Viertel (28%) dieser Gruppe wechselte aus einer Vollzeitanzstellung in diese Neue Erwerbsform (vgl. TB, S. 17).

Ähnlich wie bei geringfügig Beschäftigten hatte die Aufnahme des freien Dienstverhältnisses bei der Hälfte der Befragten (51%) die Funktion des Nebenerwerbs. Zu dieser Gruppe der Freien DienstnehmerInnen zählen etwa jene Personen, die neben dem

Studium erwerbstätig sind und am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen. Die Kontrolle über das Erreichen der für den Erhalt von Transferleistungen zulässigen Zuerdienstgrenzen scheint jedoch im Vergleich zu den geringfügig Beschäftigten hier stärker bei den Erwerbstätigen selbst zu liegen:

„Was ich allerdings noch nicht erwähnt habe, was ich allerdings beachten muss bei diesem Job, ist, dass ich über die jährliche Grenze nicht hinaus kommen darf und will – dürfen schon, aber nicht wollen –, wo die Familienbeihilfe und die Studienbeihilfe dann aussetzt, das heißt, für dieses Jahr habe ich mir ausgerechnet, das ist kein Problem, das wird jährlich verrechnet, allerdings müsste ich mir, wenn ich noch angestellt [i.e.S. beschäftigt, Anm.] bin nächstes Jahr, schon Gedanken machen darüber, da ich nächstes Jahr sechs bis sieben Monate hier arbeite, wie bis jetzt, und über diese Grenze hinaus schießen würde und somit meine Beihilfen verlieren würde, was nicht in meinem Interesse liegt.“⁵³

Für ungefähr ein Drittel (34%) war diese Form der Beschäftigung von Anfang an als Haupterwerb gedacht. Damit den Übergang in eine Standardbeschäftigung zu bewerkstelligen erhoffte sich einer bzw. eine von zehn Beschäftigten (vgl. TB, S. 19).

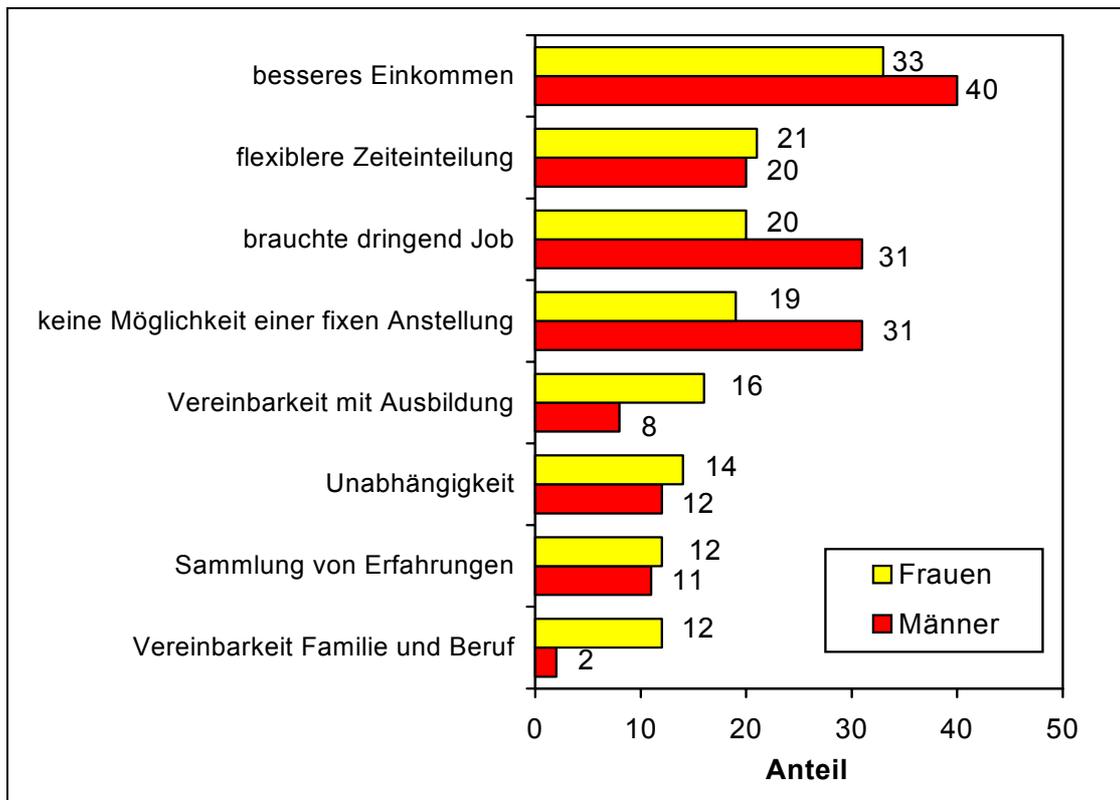
Der am häufigsten genannte Grund für die Aufnahme eines Freien Dienstvertrages lag in der Verbesserung der Einkommenssituation (siehe Abbildung 26). Die flexiblere Zeiteinteilung bezeichneten ungefähr zwei von zehn der Freien DienstnehmerInnen als relevantes Kriterium. Insbesondere bei den Männern zeigt sich, dass der Mangel an anderen Möglichkeiten letztlich der entscheidende Faktor gewesen sein dürfte. Verglichen mit Teilzeitbeschäftigten sowie geringfügig Beschäftigten spielt bei dieser Gruppe allerdings auch das Motiv der „Unabhängigkeit“ eine gewisse Rolle.

Die oben diskutierten Ergebnisse decken sich teilweise mit denen von den im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Unternehmen.⁵⁴ Verglichen mit Aussagen zu anderen Erwerbsformen wird angegeben, dass Freie DienstnehmerInnen häufig zur Bewältigung von Auftragsspitzen eingesetzt werden oder zur Erzielung von anderen unternehmensinternen Vorteilen. Dass die Beschäftigungsform MitarbeiterInnenwunsch sei, wird nur von 26% der befragten Unternehmen angegeben.

⁵³ Interviewtranskript Freier Dienstnehmer Creative Industry, Seite 8.

⁵⁴ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.28

Abbildung 26: Motive / Ursachen für die Aufnahme eines freien Dienstverhältnisses, (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Bezüglich der **Beschäftigungsdauer** ist zu sagen, dass der Großteil der Freien DienstnehmerInnen (42%) diese Tätigkeit zwischen einem Jahr und vier Jahren ausübt. Erwerbstätige ohne Matura (36%) finden sich häufiger als solche mit Matura (26%) bereits seit längerem in einem Freien Dienstverhältnis. Doppelt so viele Frauen (36%) wie Männer (18%) sind seit mehr als drei Jahren im Rahmen eines Freien Dienstvertrages bei demselben Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin tätig. Auch mit zunehmendem Alter steigt der Anteil derjenigen, die bereits seit mehr als vier Jahren bei den derzeitigen ArbeitgeberInnen beschäftigt sind. (44% der über 35-Jährigen gegenüber 14% der bis 35-Jährigen) (vgl. TB, S. 16). Zusammenfassend ist zu sagen, dass Erwerbstätige ohne Matura, Frauen sowie ältere Erwerbstätige länger in dieser Erwerbsform beschäftigt sind.

Auch bei Freien DienstnehmerInnen zeigt sich erneut, dass jüngere Beschäftigte die Veränderbarkeit der Situation stark betonen. 83% dieser Altersgruppe beurteilen die derzeitige Situation als Übergangs- oder Notlösung, jedoch nur ein starkes Drittel der Älteren (36%) schätzt die Situation derart ein. Gut die Hälfte der über 35-Jährigen (55%) beurteilt die derzeitige Situation als „Dauerlösung, da die Vorteile überwiegen“. Zehn Prozent der über 35-Jährigen fassen die derzeitige Situation als unveränderbares Übel auf.

Für bis 35-jährige Freie DienstnehmerInnen stellt die derzeitige Situation vor allem eine Übergangslösung dar, weil sie die Beendigung ihrer Ausbildung anstreben (52%), weil

sie eine Vollzeitanstellung im Rahmen einer Standardbeschäftigung wünschen (39%) oder weil sie einen besseren Job erhoffen (30%). Das bedeutet, dass jüngere Freie DienstnehmerInnen diese Erwerbsform als Nebenjob neben ihrer Ausbildung aber auch als Einstiegsmöglichkeit in das Berufsleben ansehen.

Frauen nehmen häufiger in ihrer derzeitigen beruflichen Situation, die sich ergebenden Vorteile wahr: Vier von zehn Freien DienstnehmerInnen beurteilen die Situation als vorteilhafte Dauerlösung (42%), aber nur 23% der Freien Dienstnehmer sehen diese Situation genau so. Hingegen sehen sie ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis häufiger als Übergangs- oder Notlösung an (68%) als Frauen (53%). 43% der Freien Dienstnehmer wünschen sich, dass sich die derzeitige Situation mit Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung für sie zum Positiven wendet bzw. warten 45% das Ende der Ausbildung ab. Vergleichsweise treffen nur ungefähr jeweils ein Drittel der Freien DienstnehmerInnen diese beiden Aussagen (vgl. TB, S. 53-54).

Drei von zehn der Freien DienstnehmerInnen haben seit Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit **keine Weiterbildung** besucht. Insbesondere bis 35-Jährige, BezieherInnen von einem monatlichen Netto-Einkommen inklusive Transferleistungen bis € 1.000 sowie Männer sind bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung benachteiligt. Insgesamt gesehen, besuchten 43% der Freien DienstnehmerInnen fachspezifische Kurse. Jeweils zwei von zehn besuchten Kommunikations- sowie Persönlichkeitstrainings (vgl. TB, S. 80).

Ungefähr zwei von zehn der im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor interviewten Unternehmen⁵⁵ geben an, dass sie den als Freien DienstnehmerInnen Beschäftigten regelmäßig Weiterbildung bezahlen. Drei Viertel der Unternehmen leisten jedoch keinen finanziellen Beitrag zur Weiterbildung. Dies deutet darauf hin, dass Freie DienstnehmerInnen überwiegend ihre Weiterbildung selbst finanzieren.

Bei sechs von zehn der Befragten basieren die für die Ausübung des Berufes notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf im Beruf erworbenen Erfahrungen und während der Schulzeit / des Studiums erlangtem Wissen. Nur bei den Neuen Selbstständigen und EPU's spielen Schule bzw. Studium eine noch bedeutendere Rolle. Während bei Männern die Bedeutung der im Beruf erworbenen Fähigkeiten dominiert, überwiegen bei Frauen die während der Schulzeit oder im Studium erworbenen Fähigkeiten sowie spezielle Weiterbildungsseminare (vgl. TB, S. 77). Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass Frauen im Rahmen eines Freien Dienstverhältnisses häufiger berufliche Tätigkeiten ausführen, die in einem engeren Zusammenhang mit der vorherigen Ausbildung stehen.

⁵⁵ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.30

10.6 Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation

Arbeitseinkommen von Freien DienstnehmerInnen fallen deutlich geringer aus als etwa im Falle der ZeitarbeiterInnen und weisen einen noch größeren Abstand gegenüber den Arbeitseinkommen von Personen mit Standardbeschäftigungsverhältnissen auf. So hatten auf Bundesebene Freie DienstnehmerInnen im Jahr 2004 etwa einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn (Medianwerte) von 573 € aufzuweisen (siehe Tabelle 193), im Vergleich dazu belief sich der Arbeitslohn von Personen mit Standardbeschäftigungsverhältnissen im gleichen Zeitraum auf 1.792 € (siehe Tabelle 417). Noch deutlicher stellte sich die Differenz zur Standardbeschäftigung in der Bundeshauptstadt dar. Freie DienstnehmerInnen hatten hier im Jahr 2004 rund 614 € an Arbeitseinkommen aus Freien Dienstverhältnissen zu verzeichnen, jenes der Vergleichsgruppe belief sich auf 1.894 € (siehe Tabelle 191 und Tabelle 415). Ein Vergleich der Arbeitseinkommen von männlichen und weiblichen Freien DienstnehmerInnen belegt ähnlich wie im Falle der Standardbeschäftigten einen deutlich niedrigeren Ergebniswert bei Frauen. So hatten diese in Wien im Jahr 2004 rund 78% des männlichen Einkommens zu verzeichnen, im gesamten Bundesgebiet waren es rund 73% (siehe Tabelle 191).

Bei Betrachtung der monatlichen Arbeitseinkommen der Freien DienstnehmerInnen nach Altersgruppen zeigen sich überaus deutliche Differenzen, welche in dieser Form nicht in der Vergleichsgruppe zu finden sind und auch einen Teil des vergleichsweise niedrigen Lohnniveaus der Freien DienstnehmerInnen erklären können. So hatten etwa im Jahr 2004 in der Bundeshauptstadt bis 24-jährige Freie DienstnehmerInnen mit 483 € nur rund zwei Drittel des Einkommens von Freien DienstnehmerInnen im oberen Haupterwerbsalter (35-49 Jahre) mit 731 € Arbeitseinkommen zu verzeichnen (siehe Tabelle 200).

Werden zusätzlich zu den Arbeitseinkommen auch die durchschnittlichen mittleren Personeneinkommen⁵⁶ über den Zeitraum eines Kalenderbeobachtungsjahres untersucht, so zeigt sich trotz Zusammenrechnung aller Erwerbseinkommen aufgrund der starken Fragmentierung der Erwerbskarrieren Freier DienstnehmerInnen ein deutlich reduziertes Einkommensniveau. So ergaben die Berechnungen etwa im Jahr 2004 im gesamten Bundesgebiet bei Freien DienstnehmerInnen ein durchschnittliches Monatseinkommen aus von rund 592 € (siehe Tabelle 208), in der Bundeshauptstadt von rund 557 € (siehe Tabelle 206). Entsprechende Einkommensdaten der Vergleichsgruppe für Wien belaufen sich demgegenüber auf den 2,4-fachen Wert, für das gesamte Bundesgebiet auf den 2,8-fachen Wert (siehe Tabelle 430 und Tabelle 432). Diese extrem großen Differenzen gelten freilich nicht für alle Subgruppen. So erreichten etwa im Jahr 2004 männliche Freie Dienstnehmer im oberen Haupterwerbsalter (35-49 Jahre) in Wien rund 70% der mittleren Personeneinkommen von Männern mit Standarderwerbsverhältnissen der gleichen Altersgruppe in Wien (siehe Tabelle 209 und Tabelle 433), österreichweit belief sich die Relation der Einkommen dieser beiden Gruppen auf rund 60% (siehe Tabelle 211 und Tabelle 435).

⁵⁶ Zum Vergleich von Arbeitseinkommen und Personeneinkommen siehe Kap. 6.1 und Kap. 19.

Werden Freie DienstnehmerInnen um eine Bewertung ihrer derzeitigen Einkommenssituation gebeten, geben vier von zehn der Freien DienstnehmerInnen (42%) an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können bzw. damit ein gutes Auslangen zu finden. Wie auch bei den anderen Neuen Erwerbsformen reicht auch hier bei ungefähr einem Fünftel der Freien DienstnehmerInnen das Einkommen nicht zur Deckung des Lebensunterhalts aus. Der Vergleich mit Wiener Vollzeitbeschäftigten zeigt, dass hier nur bei sieben Prozent das Einkommen zur Deckung des Lebensunterhaltes nicht ausreicht. Es ist anzunehmen, dass Freie DienstnehmerInnen häufiger als Vollzeitbeschäftigte finanziellen Notlagen ausgesetzt sind.

Insbesondere bei den ab 40-Jährigen zeigt sich, dass ein größerer Anteil – und zwar ein Viertel der Freien DienstnehmerInnen – verglichen mit 14% der 30- bis 39-Jährigen das Einkommen als nicht ausreichend beurteilt. Diese Altersgruppe ist jedoch auch durch die höchste Beschäftigungsdauer bei einem bzw. einer ArbeitgeberIn gekennzeichnet. In dieser Gruppe der Erwerbstätigen, der ein Ausstieg aus dieser finanziell prekären Situation in den letzten Jahren nicht gelungen ist, finden sich Erwerbstätige aller Bildungsgruppen. Auch hinsichtlich des Geschlechts sowie der familiären Situation (gemeinsamer Haushalt mit PartnerIn) lassen sich keine Besonderheiten feststellen.

Ungefähr vier von zehn der Freien DienstnehmerInnen sind der Ansicht, dass sich ihre finanzielle Situation in absehbarer Zukunft sehr bzw. eher verbessern wird. 54% dieser Erwerbstätigen nehmen an, dass sich ihre Einkommenssituation zukünftig nicht ändern werde (vgl. TB, S. 66-67).

Etwas weniger als der Hälfte der Freien DienstnehmerInnen bleibt am Monatsende von ihrem Einkommen zum Sparen nichts übrig. Im Mittel werden von Freien DienstnehmerInnen € 30 pro Monat angespart. Zwei von zehn legen zwischen einem und hundert Euro monatlich zur Seite und weitere 23% zwischen einhundert und vierhundert Euro. 8% der Freien DienstnehmerInnen können mehr als € 400 sparen (vgl. TB, S. 95).

In Tabelle 20 sind sowohl die Anteile der Freien DienstnehmerInnen aufgelistet, die für die angeführten Lebensrisiken derzeit einen Versicherungsschutz aufweisen als auch die Anteile der Freien DienstnehmerInnen, die derzeit zwar über keine derartige Versicherung verfügen, eine solche jedoch für notwendig erachten.⁵⁷ Zwei von zehn der Freien DienstnehmerInnen geben an, bei Arbeitslosigkeit Anspruch auf den Bezug von Arbeitslosengeld zu haben. Ungefähr ein Drittel der Freien DienstnehmerInnen (35%) gibt an, keinen Anspruch auf Bezug einer Pension zu haben. Etwa die Hälfte dieser Gruppe (47%) betont jedoch die Notwendigkeit einer solchen Versicherung.

⁵⁷ Freie DienstnehmerInnen sind sowohl unfall- als auch kranken- und pensionsversichert. Prinzipiell besteht kein Anspruch auf Arbeitslosenversicherung. Wenn vor der Aufnahme des Freien Dienstverhältnisses Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld bestanden hat, bleibt dieser für die Dauer von drei Jahren während der Ausübung des Freien Dienstverhältnisses aufrecht.

Tabelle 20: Derzeit bestehende und als notwendig erachtete Versicherungen, in Prozent

	derzeit Versicherungsschutz		derzeit kein Versicherungsschutz, jedoch notwendig	
	Ja	nein	ja	nein
Unfallversicherung	65	35	28	72
Versicherung gegen Arbeitslosigkeit	22	78	23	77
Krankenversicherung	87	13	35	65
Pensionsversicherung	65	35	47	53
Lebensversicherung	37	63	26	74
private Pensionsvorsorge	31	69	41	59
keine davon	2	98	-	-
keine Angabe	1	-	1	-

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Ungefähr eineR von zehn Freien DienstnehmerInnen arbeitet in einem eigenen Büro (11%), von unterwegs (9%), oder von zu Hause (13%). Die übrigen zwei Drittel in den Räumlichkeiten des Beschäftigterbetriebes (vgl. TB, S: 73).

Durchschnittlich sind Freie DienstnehmerInnen in einem Stundenausmaß von 30 Wochenstunden beschäftigt. Bei 44% der Freien DienstnehmerInnen entspricht das derzeitige Arbeitsausmaß ihren Wunschvorstellungen; Frauen in einem etwas höheren Ausmaß als Männer. Männer (34%) wünschen sich häufiger verglichen mit Frauen (21%) eine Verringerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Ungefähr drei von zehn der Freien DienstnehmerInnen erhoffen sich eine Erhöhung der derzeitigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Zur Beschreibung der Regelung der Arbeitszeiten war es den UntersuchungsteilnehmerInnen möglich, mehrere Antworten zu geben. Auffällig ist, dass ein Viertel (24%) der Freien DienstnehmerInnen über fremdbestimmte unregelmäßige Arbeitszeiten berichtet. Laut arbeitsrechtlichen Bestimmungen steht ArbeitgeberInnen kein Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit von Freien DienstnehmerInnen zu. Mehr als die Hälfte (57%) hat die Möglichkeit die Arbeit zu selbstbestimmten unregelmäßigen Zeiten auszuführen. 28% berichten über fixe Arbeitszeiten (vgl. TB, S. 15).

Bezüglich der Gestaltung der Arbeit geht bei Freien DienstnehmerInnen hervor, dass ein Viertel dieser Gruppe Einfluss auf die Zusammenarbeit mit KollegInnen ausüben kann. Mit Ausnahme der Neuen Selbstständigen und EPU's hebt sich diese Gestaltungsmöglichkeit stark von anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten ab. Vier von zehn der Freien DienstnehmerInnen stimmen der Aussage sehr zu, dass sie ihre Arbeit inhaltlich nach ihren Überlegungen und fünf von zehn, dass sie ihre Arbeit zeitlich frei gestalten können. Einem Viertel steht die Möglichkeit offen, Arbeit an andere MitarbeiterInnen zu delegieren. Für die ausgeübte Tätigkeit nicht überqualifiziert zu sein, geben immerhin etwa 40% der befragten Freien DienstnehmerInnen an. Frauen stimmen dieser Aussage etwas häufiger als Männer zu und auch hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Tätigkeit geben Frauen häufiger als Männer an, über einen weiteren Gestaltungsspielraum zu verfügen. Frauen scheinen daher nicht nur in einem größeren Ausmaß einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit sondern mögli-

cherweise auch eher als männliche Freie Dienstnehmer einer qualifizierten Tätigkeit nachzugehen.

Bezüglich der Integration in das Unternehmen ist zu sagen, dass nur ein Viertel der Freien DienstnehmerInnen angibt, über dasselbe Mitspracherecht wie Vollzeitbeschäftigte zu verfügen. Der Zusammenhalt zwischen den Beschäftigten wird von Freien DienstnehmerInnen ähnlich niedrig wie bei den geringfügig Beschäftigten beschrieben (vgl. TB, S. 29-38).

Die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen (49%) arbeitet in Unternehmen ohne Betriebsrat. Ungefähr ein Drittel der Freien DienstnehmerInnen (34%) ist in einem Unternehmen mit Betriebsrat beschäftigt. Ungefähr vier von zehn dieser Gruppe (38%) empfinden ihre Interessen vom Betriebsrat gar nicht vertreten. Nur 13% sehen ihre Interessen vom Betriebsrat stark vertreten (vgl. S. 46-47).

Sieben von zehn der Freien DienstnehmerInnen verfügen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Bei dieser Erwerbsform zeigt sich, dass ArbeitnehmerInnen mit höherer Bildung häufiger über einen schriftlichen Arbeitsvertrag verfügen. Nur ungefähr die Hälfte der Personen ohne Matura kann einen solchen vorweisen (vgl. TB, S. 14).

10.7 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen

Bereits wie bei geringfügig und Teilzeitbeschäftigten zeigt sich auch bei Freien DienstnehmerInnen, dass die Arbeitszeit sowie die Beziehung zu KollegInnen die höchsten Zufriedenheitswerte erzielen. Beinahe zwei Drittel der Freien DienstnehmerInnen (65%) erleben die Beziehung zu KollegInnen als sehr zufrieden stellend. Sechs von zehn Freien DienstnehmerInnen sind mit ihrer Arbeitszeit und 53% mit dem Ausmaß der Arbeitszeit sehr zufrieden (Abbildung 27). Der Vergleich mit Vollzeitbeschäftigten in Wien zeigt, dass diese in einem etwas geringeren Ausmaß mit ihren Arbeitszeitregelungen sehr bzw. ziemlich zufrieden sind. Möglicherweise scheint sich der größere Gestaltungsspielraum Freier DienstnehmerInnen bezüglich der Arbeitszeiten auf die Zufriedenheit positiv auszuwirken.

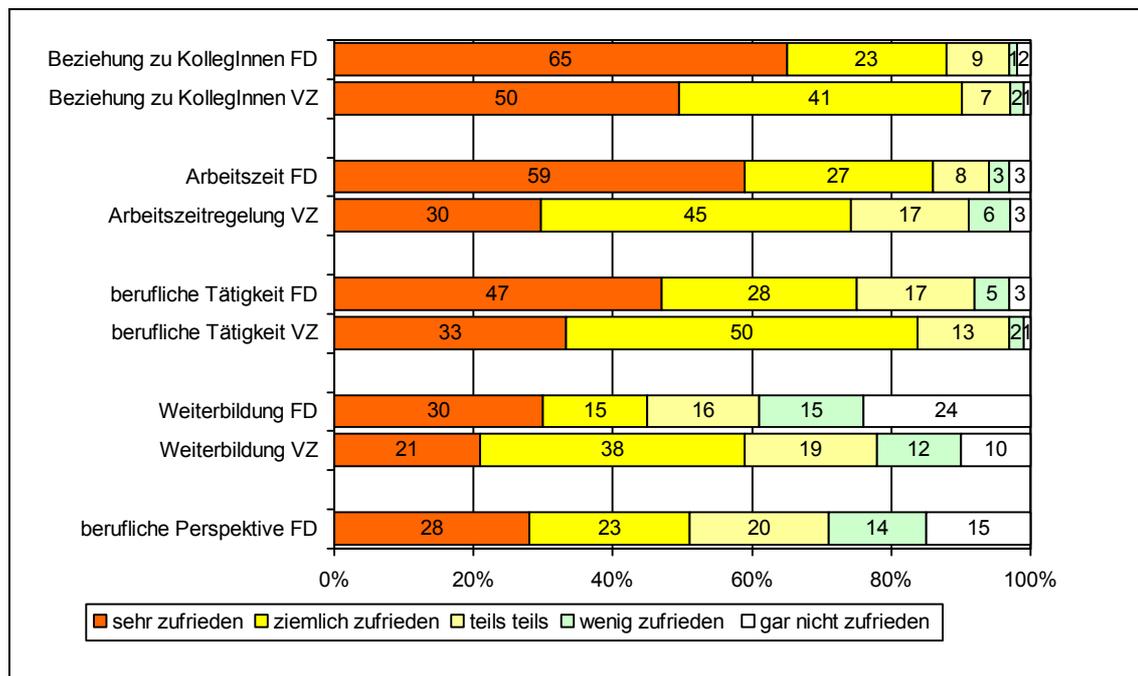
Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt ist zu sagen, dass beinahe die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen (47%) angibt, damit sehr zufrieden zu sein. Sowohl im Vergleich mit Wiener Erwerbstätigen in einer Standardbeschäftigung als auch mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten geben Freie DienstnehmerInnen die höchsten Zufriedenheitswerte an. Zufriedener sehen sich nur noch Neue Selbstständige und EPUs. Hier wäre es interessant zu untersuchen, welche Faktoren für das Konzept der „Zufriedenheit mit dem Beruf insgesamt“ wesentlich sind. Da es sich bei den insgesamt Zufriedenen um lauter Erwerbsformen handelt, die keinem Angestelltenverhältnis unterliegen, liegt die Vermutung nahe, dass die „Globalzufriedenheit“ mit Faktoren wie Unabhängigkeit oder weitgehender Weisungsfreiheit zusammenhängt.

Die relativ hohe Zufriedenheit Freier DienstnehmerInnen mit angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten scheint insbesondere aufgrund der geringen arbeitgeberfinanzierten Weiterbildung überraschend (vgl. Kapitel 10.5.). Sogar Teilzeitbeschäftigte geben

weniger häufig an, mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein, obwohl diese in einem höheren Ausmaß arbeitgeberfinanzierte Weiterbildung beziehen können. Weiters zeigen sich markante Unterschiede in den Zufriedenheitswerten mit angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten hinsichtlich Männern und Frauen. 37% der Freien Dienstnehmerinnen aber nur 21% der Freien Dienstnehmer sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sehr zufrieden. Wie bereits erwähnt, sind auch Männer hinsichtlich des Zugangs zu Weiterbildung benachteiligt bzw. nehmen Weiterbildungsmöglichkeiten seltener wahr (vgl. Kapitel 10.5). 37% der Männer aber nur ein geringerer Anteil von Frauen (21%) hatte keine Möglichkeit, seit dem Ende der Ausbildung eine Weiterbildung zu besuchen. Diese Unterschiede in den Zufriedenheitswerten können daher möglicherweise basierend auf dem unterschiedlichen Zugang zu Weiterbildung gesehen werden.

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Perspektive wird sehr unterschiedlich bewertet: 15% der Freien DienstnehmerInnen zeigen sich mit dieser gar nicht zufrieden. Drei von zehn (29%) sind damit jedoch sehr zufrieden. Diese Bewertung gestaltet sich größtenteils unabhängig von soziodemographischen Variablen wie, Alter, Geschlecht und Bildung.

Abbildung 27: Zufriedenheit Freier DienstnehmerInnen mit ..., Angaben in Prozent



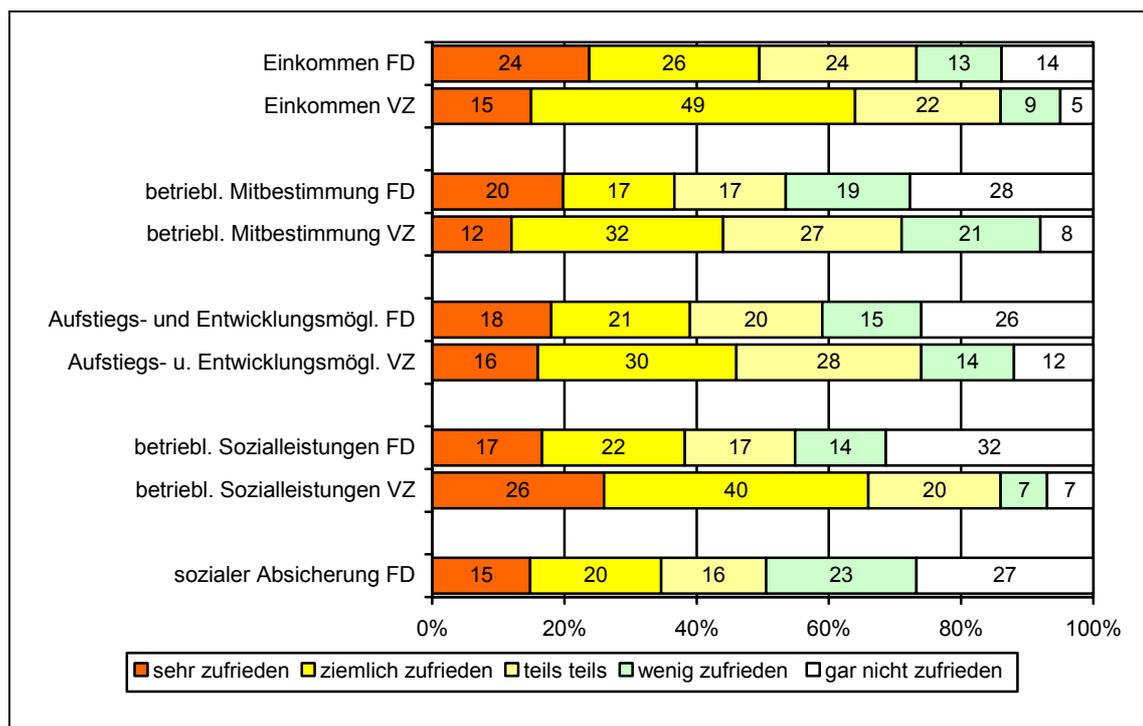
Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘, 2005, die Frage nach der Zufriedenheit mit der beruflichen Perspektive wird im AKI nicht gestellt.

Während bei geringfügig und Teilzeitbeschäftigten die Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung jene mit dem Einkommen überragt, dreht sich bei Freien DienstnehmerInnen die Reihenfolge der häufigsten Zustimmungen um. Die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen bekundet sehr bzw. ziemlich zufrieden mit dem Einkommen zu sein. Je-

doch nur etwas mehr als ein Drittel (35%) beurteilt die soziale Absicherung ähnlich zufrieden stellend (Abbildung 28). Im Vergleich: Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt der Anteil der Zufriedenen 65%. Es scheint, dass die geringeren sozialrechtlichen Ansprüche, die im Rahmen eines Freien Dienstvertrages erworben werden, Auswirkungen auf das subjektive Sicherheitsgefühl der Beschäftigten haben. Nur ungefähr ein Drittel dieser Beschäftigten erlebt die soziale Absicherung als sehr bzw. ziemlich zufrieden stellend (vgl. TB, S. 20-28 und 57-59).

Hinsichtlich des Einkommens gibt die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen an, damit sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein. Verglichen mit Wiener Erwerbstätigen in Standard-Vollzeitbeschäftigung weisen Freie DienstnehmerInnen jedoch geringere Zufriedenheitswerte auf. Sowohl hinsichtlich des Angebots von betrieblichen Sozialleistungen als auch der Möglichkeit zur betrieblichen Mitbestimmung sehen sich Freie DienstnehmerInnen generell weniger zufrieden als Vollzeitbeschäftigte.

Abbildung 28: Zufriedenheit Freier DienstnehmerInnen mit ..., Angaben in Prozent

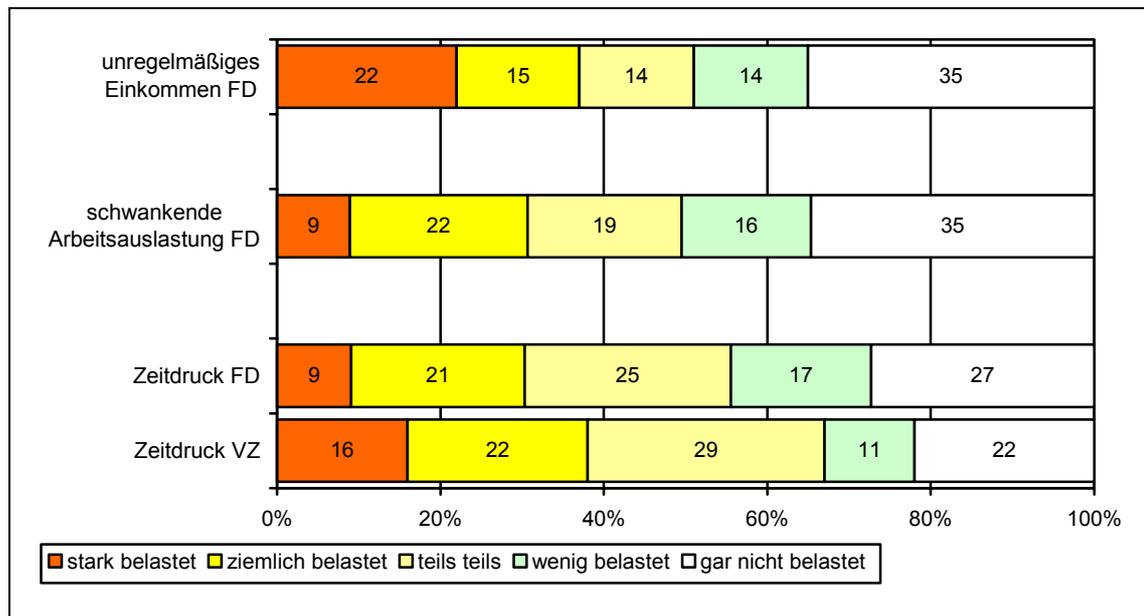


Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘, 2005, die Frage nach der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung wird im AKI nicht gestellt.

Was die **Arbeitsbelastungen** Freier DienstnehmerInnen betrifft zeigt sich, dass die Beschäftigten sehr unterschiedlich von einzelnen Belastungen betroffen sind. So geben 37% der Freien DienstnehmerInnen an, von unregelmäßigem Einkommen stark oder ziemlich belastet zu sein (Abbildung 29). Gleichzeitig sieht sich jedoch ein ähnlich hoher Anteil (35%) Freier DienstnehmerInnen von dieser Belastung nicht betroffen. Es zeigt sich, dass Freie DienstnehmerInnen mit einem durchschnittlichen Monatsein-

kommen von € 1.000 mit Transferleistungen die Belastung aufgrund von unregelmäßigem Einkommen schwerwiegender erleben als Erwerbstätige mit einem höheren Einkommen. Ein geringerer „finanzieller Polster“ ermöglicht wahrscheinlich in einem geringeren Ausmaß die Abfederung von unregelmäßigen Zahlungsflüssen. Von stark schwankenden Arbeitsauslastungen sind ungefähr drei von zehn (31%) der Befragten stark oder ziemlich belastet (vgl. TB, S. 39-45). In einem ähnlich hohen Ausmaß sehen sich Freie DienstnehmerInnen auch von Zeitdruck belastet. Wiener Standard-Vollzeitbeschäftigte geben etwas häufiger an, aufgrund von Zeitdruck belastet zu sein.

Abbildung 29: Belastungen Freier DienstnehmerInnen durch ..., Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005, die Fragen nach den Belastungen aufgrund von unregelmäßigem Einkommen sowie schwankender Arbeitsauslastung werden im AKI nicht gestellt.

Ungefähr ein Viertel der Freien Dienstnehmerinnen (24%) hat Kinder im Alter bis zu 15 Jahren, jedoch nur 14% der freien Dienstnehmer haben Kinder in diesem Alter. Verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten beurteilen Freie DienstnehmerInnen die rechtzeitige Organisation der Kinderbetreuung häufiger als schwierig. Für 54% der Freien DienstnehmerInnen mit Kindern stellt diese Anforderung ein Problem dar. Für 45% gestaltet sich die mangelnde Übereinstimmung von Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten als Hindernis. Ein Viertel (24%) der Befragten ist von diesen Schwierigkeiten unberührt (vgl. TB, S. 63-65). Auch bei dieser Gruppe erschweren möglicherweise unregelmäßige Arbeitszeiten und kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit die Organisation der Kinderbetreuung.

10.8 Zusammenfassung

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.

Hinsichtlich der Arbeitsmarktlagen sticht neben dem Umstand, dass Freie Dienstverhältnisse selten ausschließlich und längerfristig ausgeübt werden, die starke Präsenz arbeitsmarktferner Episoden ins Auge, ein Umstand, welcher durch den vergleichsweise großen Anteil von jüngeren und in Ausbildung befindlichen Personen zu begründen ist. Freie Dienstverhältnisse weisen im Vergleich mit anderen Neuen Erwerbsformen eine Beschäftigungsdauer mittlerer Ausprägung auf, im Vergleich mit Standarderwerbsverhältnissen ist die Dynamik der Arbeitsplatzwechselprozesse als überaus hoch zu bezeichnen.

Charakteristisch für Freie Dienstverhältnisse ist eine starke Konzentration im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in den Branchen der Creative Industries sind Personen mit diesem Erwerbstyp fast vierfach häufiger beschäftigt als Standardbeschäftigte.

Ungefähr die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen befand sich vor der Aufnahme dieser Erwerbsform in Ausbildung. Auch aufgrund der Aussagen zu den Motiven für die Aufnahme dieser Tätigkeit kann gefolgert werden, dass Freie Dienstverträge eine bedeutende Rolle rund um den Einstieg ins Berufsleben darstellen. Insbesondere während der Ausbildung scheinen sie als Nebenerwerbstätigkeit zur Verbesserung des Einkommens zu fungieren. Ist die Ausbildung beendet wird der Freie Dienstvertrag auch mangels Alternativen (fixe Anstellung, besserer Job) angenommen. Dies gilt in noch größerem Ausmaß für Männer. Als Motive für die Aufnahme dieser Tätigkeit wird aber auch die mit dieser Beschäftigungsform einhergehende Unabhängigkeit angeführt.

Jüngere Beschäftigte tendieren vermehrt dazu, die derzeitige berufliche Situation als Übergangslösung bis zur Beendigung der Ausbildung oder bis zum Beginn einer den Wunschvorstellungen besser entsprechenden beruflichen Tätigkeit wahrzunehmen. Erwerbstätige über 35 Jahre betonen dagegen häufiger die Vorteile der derzeitigen Situation. Gleichzeitig befürchtet aber auch ein kleinerer Anteil die Unveränderbarkeit der derzeitigen als negativ wahrgenommenen beruflichen Situation.

Insbesondere hinsichtlich der sozialen Absicherung sind Freie DienstnehmerInnen weitaus weniger zufrieden als Teilzeitbeschäftigte. Auch bezüglich der finanziellen Absicherung befindet sich ein Fünftel der Freien DienstnehmerInnen in einer prekären Lage. Diese Gruppe sagt, von ihrem Einkommen die Lebenserhaltungskosten nicht decken können.

Was die Belastungen dieser Gruppe betrifft so ist insbesondere das unregelmäßige Einkommen hervorzuheben. Allerdings scheint es unter den Freien DienstnehmerInnen

damit unterschiedliche Erfahrungen zu geben. Eine Belastung, von der in erster Linie Frauen betroffen sind, ist die der rechtzeitigen Organisation der Kinderbetreuung. Dies lässt vermuten, dass Freie Dienstnehmerinnen häufig unregelmäßig und unvorhergesehen arbeiten.

11 Empirische Ergebnisse zur Arbeitskräfteüberlassung

11.1 Soziodemographische Merkmale

Unter den ZeitarbeiterInnen überwiegen mit deutlicher Mehrheit Männer. Diese Tendenz findet sich auf der Bundesebene stärker ausgeprägt als in der Bundeshauptstadt. So belief sich bundesweit der Anteil von Männern unter dieser Erwerbsgruppe im Jahr 2004 auf 76,1% (siehe Tabelle 241), in Wien wurde ein Anteilswert von 68,4% berechnet (siehe Tabelle 239). Im zeitlichen Verlauf betrachtet finden sich bezüglich der Verteilung der Geschlechter nur geringfügige Verschiebungen. So war auf Bundesebene ein leichter Rückgang des Anteils von männlichen Zeitarbeitern im Vergleich 1998 bis 2004 zu ersehen, auf Ebene der Bundeshauptstadt hingegen fand sich keinerlei aussagekräftige Tendenz.

Hinsichtlich des Alters der ZeitarbeiterInnen konnte nachgewiesen werden, dass diese Erwerbsgruppe mit einem Durchschnittsalter von 32-33 Jahren (siehe Tabelle 245 und Tabelle 247) deutlich jünger ist als etwa Personen in Standardarbeitsverhältnissen (Durchschnittsalter österreichweit rund 39 Jahre, siehe Tabelle 397 und Tabelle 399). Diese Tendenz zeigt sich auch daran, dass der Anteil von Personen bis 24 Jahre deutlich höher als bei der Vergleichsgruppe ausfiel (im Jahr 2004 auf der Bundesebene 31,4% gegenüber 13,5%, siehe Tabelle 244 und Tabelle 396) bzw. der Anteil von Älteren ab 50 Jahren deutlich unterdurchschnittlich repräsentiert war (im Jahr 2004 auf der Bundesebene 7,2% gegenüber 18,9% Anteil).

Im Altersvergleich mit anderen Neuen Erwerbsformen weisen ZeitarbeiterInnen ähnlich wie Freie DienstnehmerInnen unterdurchschnittliche Werte auf. So waren im Jahr 2004 in der Bundeshauptstadt geringfügig Beschäftigte um fast vier Jahre, Neue Selbstständige um mehr als acht Jahre älter (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21: Durchschnittsalter der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Jahren)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	36,9	35,5	36,1	38,4	38,6	38,5
FD	33,8	31,2	32,5	34,6	32,8	33,6
AKÜ	33,4	30,0	32,4	32,6	30,5	32,1
NS	41,6	39,5	40,7	41,0	39,4	40,4
VG	41,1	40,1	40,7	39,1	38,3	38,8

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

Ein Vergleich der Herkunft von ZeitarbeiterInnen mit jener von Personen in Standardarbeitsverhältnissen belegt für das gesamte Bundesgebiet und noch mehr für die Bundeshauptstadt einen deutlich höheren Anteil von Personen mit ausländischer Herkunft. Wiesen etwa im Jahr 2004 auf Bundesebene 16,9% der Personen in Standardarbeits-

verhältnissen eine andere als die österreichische Staatsbürgerschaft auf (siehe Tabelle 402), so belief sich der Anteil dieser Gruppe unter den ZeitarbeiterInnen auf 29,8% (siehe Tabelle 250). In den wenigsten Fällen (1,6%) war bei ZeitarbeiterInnen eine Herkunft aus den neuen EU-Mitgliedstaaten verzeichnet, zu immerhin 6,2% aus den EU15-Staaten, zum allergrößten Teil aber (22,0%) aus anderen Staaten, wie etwa der Türkei, Bosnien, Serbien, Asien oder Afrika. Diese für ZeitarbeiterInnen auf der Bundesebene vorzufindenden Tendenzen waren noch weit deutlicher in der Bundeshauptstadt zu finden. So wiesen hier im Jahr 2004 33,9% der ZeitarbeiterInnen eine ausländische Herkunft auf (siehe Tabelle 248), immerhin 28,3% weder aus den EU-15-Staaten, noch aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Diese Tendenz ist besonders auffällig vor dem Hintergrund der Vergleichsgruppe, welche auch für die Bundeshauptstadt keine höheren Anteile (18,2%) von Personen ausländischer Herkunft aufwies (siehe Tabelle 400).

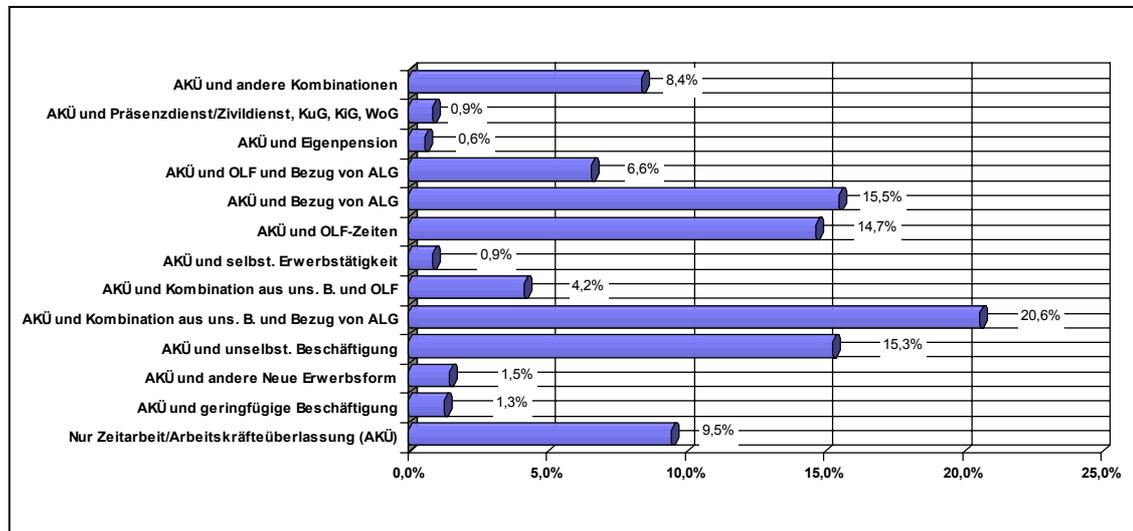
11.2 Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten

ZeitarbeiterInnen fanden sich nur erstaunlich selten in einer stabilen durch Beschäftigungen des Typs der Zeitarbeit geprägten Arbeitsmarktlage. So waren bundesweit im Jahr 2004 nur 12,6% der ZeitarbeiterInnen ausschließlich im Rahmen von Überlassungsverhältnissen beschäftigt (13,0% der Frauen, 12,4% der Männer, siehe Tabelle 259). Die weitaus meisten wiesen dagegen Kombinationen mit anderen Arbeitsmarktstadien auf, vor allem mit einer anderen unselbstständigen Beschäftigung, mit dem Bezug von Arbeitslosengeld und mit arbeitsmarktfernen Zeiten (OLF-Zeiten). Wiederum am Beispiel des Jahres 2004 waren daher 15,3% der ZeitarbeiterInnen auch in einer oder mehreren anderen unselbstständigen Erwerbsverhältnissen zu finden, weitere 20,2% (21,2% der Männer und 16,9% der Frauen) wiesen unselbstständige Erwerbsverhältnisse und auch Bezüge von Arbeitslosengeld auf. ZeitarbeiterInnen mit Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung traten aber auch im Zusammenhang mit anderen Konstellationen noch relativ häufig auf, so fanden sich etwa bei weiteren 13,1% nur die Kombination Zeitarbeit und Arbeitslosengeld, bei weiteren 6,9% die Kombination aus Zeitarbeit, OLF-Phasen und dem Bezug von AL-Geld. Nur selten waren im Beobachtungsjahr auch Präsenzdienst-Zeiten oder Karenzphasen (0,6%), Eigenpensionen (1,0%), andere neuen Erwerbsformen (1,7%) oder selbstständige Beschäftigung (2,3%) vermerkt.

In der Bundeshauptstadt waren betreffend die Arbeitsmarktlagen der ZeitarbeiterInnen keine größeren Abweichungen vom gesamten Bundesgebiet festzustellen (siehe Tabelle 257). Erwähnenswert ist lediglich, dass der Anteil von ZeitarbeiterInnen, welche sich ausschließlich in dieser Erwerbsform fanden, noch etwas geringer ausfiel mit 9,5% Anteil (2004). Als ein wesentliches Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass auch in Wien nicht einmal jedeR zehnte ZeitarbeiterIn ausschließlich und durchgehend in dieser Erwerbsform beschäftigt ist. Auffällig ist aber auch in der Bundeshauptstadt, dass unter den ZeitarbeiterInnen der Anteil von Personen mit überwiegender Bezug von Transferleistungen (Mehr als 50% Zeitanteil) aus der Arbeitslosenversicherung mit

33,7% im Jahr 2004 um ein vielfaches höher ausfiel als unter den Personen der Vergleichsgruppe mit 7,5% Anteil (siehe Tabelle 269 und Tabelle 403).

Abbildung 30: Arbeitsmarktlagen von ZeitarbeiterInnen in Wien 2004 (Typisierung)



Quelle: L&R Datafile „Neue Erwerbsverhältnisse“, 2005 (Grundgesamtheit 2004: 9.777 Personen, siehe Kap. 4.4)

Eine vergleichende Analyse der Betroffenheit von ZeitarbeiterInnen von Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktfernen Zeiten zeigt, dass diese Erwerbsgruppe nicht nur die Quoten der Standarderwerbstätigen um ein vielfaches überschreitet sondern auch von allen Neuen Erwerbsformen die weitaus höchsten Quoten aufzuweisen hat. Am Beispiel des Jahres 2004 etwa wird ersichtlich, dass 61,0% der ZeitarbeiterInnen in Wien von Arbeitslosigkeit betroffen waren, somit da mehr als fünffache Ausmaß an Betroffenheit als Personen mit Standarderwerbsverhältnissen (11,1%) erreichten. Auch gegenüber anderen Neuen Erwerbsformen ist dieser Indikator als überaus hoch zu bezeichnen, belief sich die Betroffenheitsquote unter den geringfügig Beschäftigten auf 34,0%, unter den Freien DienstnehmerInnen auf 17,7% (siehe Tabelle 14).

Auch im Hinblick auf OLF-Zeiten (arbeitsmarktferne Lagen) erweisen sich ZeitarbeiterInnen als Erwerbsgruppe mit extrem hohen Betroffenheitsquoten. So hatten 63,1% der ZeitarbeiterInnen in der Bundeshauptstadt im Jahr 2004 mindestens einen Tag mit OLF-Stati zu verzeichnen, somit den rund vierfachen Wert von Personen mit Standarderwerbsverhältnissen (15,1%), aber auch noch deutlich höher als im Falle anderer Neuer Erwerbsformen (siehe Tabelle 14).

Tabelle 22: Ausgewählte Arbeitsmarktcharakteristika der Neuen Erwerbsformen und der Vergleichsgruppe 2004

		Wien			Österreich		
		Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Betroffenheit von AL	GB	40,6%	28,8%	34,0%	31,4%	22,5%	25,6%
	FD	19,2%	16,2%	17,7%	18,9%	17,6%	18,2%
	AKÜ	67,5%	46,9%	61,0%	63,4%	55,1%	61,4%
	NS	8,0%	9,5%	8,6%	10,0%	9,4%	9,7%
	VG	13,0%	8,4%	11,1%	15,3%	11,8%	13,8%
Betroffenheit von OLF	GB	55,4%	50,6%	52,7%	48,9%	38,0%	41,8%
	FD	48,8%	54,7%	51,8%	48,1%	49,2%	48,6%
	AKÜ	66,3%	56,1%	63,1%	64,5%	56,1%	62,4%
	NS	60,2%	57,3%	59,0%	59,3%	56,7%	58,2%
	VG	15,3%	14,9%	15,1%	18,5%	17,5%	18,1%

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

11.3 Beschäftigungsdauer und Anzahl der ArbeitgeberInnen

Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen bei einem Überlasserbetrieb (nicht bei einem Beschäftigerbetrieb) belief sich bundesweit je nach Beobachtungsjahr zwischen 257 und 304 Tagen mit seit dem Jahr 2001 fallender Tendenz (siehe Tabelle 280). Diesen Ergebnissen zufolge ist daher davon auszugehen, dass die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von ZeitarbeiterInnen in den letzten Jahren einen deutlichen Rückgang erfahren hatte. Bemerkenswert muss auch der Umstand erscheinen, dass die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung von Frauen etwas höher ausfiel. Im Beobachtungsjahr 2004 etwa hatten weibliche Zeitarbeiterinnen bundesweit rund 285 Tage, Männer hingegen nur 248 Tage durchschnittliche Beschäftigungsdauer zu verzeichnen (siehe Tabelle 280).

Tabelle 23: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Tagen)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	377	594	499	483	794	685
FD	402	396	400	451	442	446
AKÜ	196	287	224	248	285	257
NS	1.325	1.271	1.301	1.302	1.268	1.288
VG	2.134	1.830	2.004	1.800	1.683	1.732

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

Die Beschäftigungsdauerdaten zur Arbeitskräfteüberlassung in der Bundeshauptstadt unterschieden sich in mehrfacher Weise von jenen auf der Bundesebene. So waren ZeitarbeiterInnen in Wien mit rund 224 Tagen (2004) deutlich kürzer beschäftigt als im gesamten Bundesgebiet mit 257 Tagen (siehe Tabelle 278). Als bemerkenswert muss weiterhin erscheinen, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von ZeitarbeiterInnen sich besonders in Wien nur auf einen Bruchteil jener Beschäftigungsdauer beläuft, welche Personen mit Standarderwerbsverhältnissen im gleichen Zeitraum zu ver-

zeichnen haben. So wies etwa die Vergleichsgruppe der Personen mit Standarderwerbsverhältnissen im Jahr 2004 einen Indikatorwert von 2.004 Tagen für Wien (9-facher Wert, siehe Tabelle 412) und 1.732 Tagen (6-facher Wert, siehe Tabelle 414) für das gesamte Bundesgebiet auf (vgl. auch Kapitel 11.4).

Im Vergleich mit den anderen in dieser Studie untersuchten Neuen Erwerbsformen weist die Beschäftigungsdauer der ZeitarbeiterInnen sowohl bundesweit als auch in der Bundeshauptstadt die deutlich geringsten Werte auf, gefolgt mit einigem Abstand von Freien DienstnehmerInnen und geringfügig Beschäftigten (siehe Tabelle 23).

ZeitarbeiterInnen sind nicht nur hinsichtlich der Beschäftigerbetriebe (diese Informationen kann den Längsschnittdaten nicht entnommen werden, ist jedoch andernorts dokumentiert), sondern auch hinsichtlich der Überlasserbetriebe Wechselprozessen unterworfen. So waren im Jahr 2004 bundesweit 12,6% der ZeitarbeiterInnen bei zwei oder mehr Überlasserbetrieben beschäftigt (siehe Tabelle 313). Frauen dürften diesbezüglich eine etwas stabilere Beschäftigungssituation aufweisen, da sie zu 92,0% bei einem einzigen Überlasserbetrieb beschäftigt waren, Männer hingegen zu 85,9%. Vor dem Hintergrund der Vergleichsgruppe aber ist die Zahl der Wechselprozesse als durchschnittlich einzuschätzen, waren doch von dieser Erwerbsgruppe ebenfalls bundesweit 12,1% und somit nur geringfügig weniger Personen in zwei oder mehr Betrieben zu finden (siehe Tabelle 447).

In der Bundeshauptstadt sind zwar betreffend der Anzahl der Arbeitsplätze von ZeitarbeiterInnen insgesamt ähnliche Tendenzen wie im gesamten Bundesgebiet auffindbar, die Geschlechterdifferenzen sind jedoch stark reduziert. So waren in Wien im Jahr 2004 12,0% der ZeitarbeiterInnen bei zwei oder mehr Überlasserbetrieben beschäftigt (siehe Tabelle 311), wobei die Quote bei Frauen mit 10,8% nur mehr geringe Unterschiede zur Quote bei Männern mit 12,5% aufwies.

Da wie bereits beschrieben wurde, ZeitarbeiterInnen häufig auch andere Erwerbseinkommen aufweisen, wurde zusätzlich noch die Anzahl aller weiteren ArbeitgeberInnen für ZeitarbeiterInnen, gleich um welchen Erwerbstyp es sich handelt, untersucht. Das Ergebnis dieser Analyse ist als bemerkenswert zu bewerten: Rund zwei Drittel der ZeitarbeiterInnen (österreichweit 66,7%, 70,5% in Wien) waren im Jahr 2004 bei mehr als einer/einem ArbeitgeberIn tätig, immerhin bundesweit 12,3% und in der Bundeshauptstadt 14,1% bei mehr als drei ArbeitgeberInnen (siehe Tabelle 314 und Tabelle 316). Vor dem Hintergrund der Analysen zur Vergleichsgruppe sind diese Ergebnisse als überdurchschnittlich zu charakterisieren. Zwar haben auch Personen mit Standarderwerbsverhältnissen umfangreiche Wechselprozesse zu verzeichnen, diese liegen allerdings weit hinter den Daten zur Zeitarbeit (siehe oben).

11.4 Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven

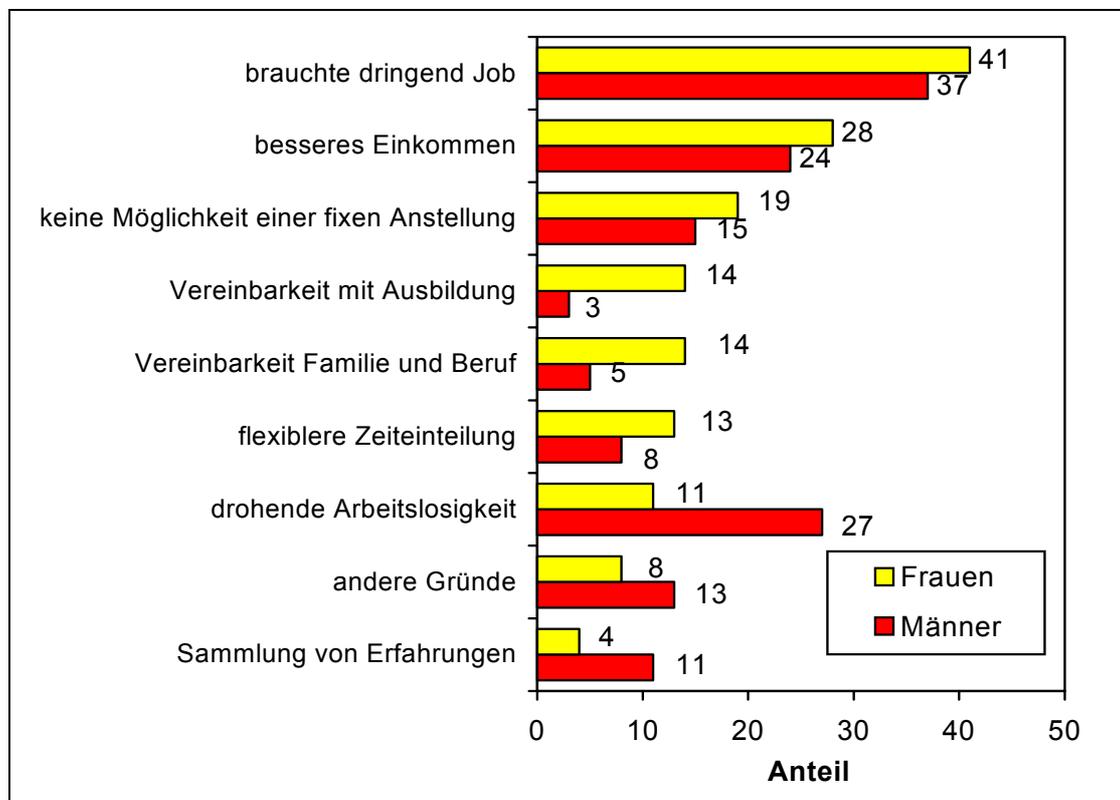
Jeweils ungefähr ein Viertel der ZeitarbeiterInnen befand sich vor Aufnahme der jetzigen Tätigkeit in Ausbildung (27%) bzw. in einer Vollzeitanstellung (26%). Für fast ein Viertel der Befragten (23%) brachte diese Beschäftigungsform den Ausweg aus der

Arbeitslosigkeit. 11% wechselten aus einer Teilzeitanstellung in die Zeitarbeit. 7% der ZeitarbeiterInnen waren vor der Aufnahme dieser Tätigkeit in Karenz. Ein geringer Teil der befragten ZeitarbeiterInnen war vor der Aufnahme dieser Tätigkeit in anderen Erwerbsformen beschäftigt.

Die aufgenommene Beschäftigung in Form von Zeitarbeit war für etwas mehr als 40% der Befragten die Haupterwerbstätigkeit. Bei einem weiteren starken Drittel (37%) war diese Beschäftigung als Nebenerwerb gedacht. ZeitarbeiterInnen verzeichnen den höchsten Anteil an Personen, die mit der Aufnahme dieses Beschäftigungsverhältnisses den Übergang in eine Standardbeschäftigung angestrebt hatten (15%) (vgl. TB, S. 18-19).

Ausschlaggebend für die Wahl dieses Arbeitsverhältnisses war für ungefähr vier von zehn ZeitarbeiterInnen die Dringlichkeit der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses (siehe Abbildung 31). Um (drohender) Arbeitslosigkeit zu entgehen, wählten 27% der Männer diese Beschäftigungsform. Zur Verbesserung des Einkommens wählte ungefähr ein Viertel der ZeitarbeiterInnen diese Form der Beschäftigung. In keiner anderen untersuchten Beschäftigungsform wurde die Existenzsicherung derart deutlich thematisiert. Insbesondere für Personen mit niedrigerer Schulbildung spielen diese Faktoren eine bedeutendere Rolle als für ZeitarbeiterInnen mit mindestens Maturaabschluss.

Abbildung 31: Motive / Ursachen für die Aufnahme eines Zeitarbeitsverhältnisses (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Für Frauen spielten die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie und/oder Ausbildung sowie die Vorteile einer flexibleren Zeiteinteilung eine etwas größere Rolle als für Männer.

Zur Schilderung der Motive für die Aufnahme von einem Zeitarbeitsverhältnis soll die Lebens- und Arbeitssituation von zwei in den Fallstudien befragten Zeitarbeitern, die für Unternehmen im Baugewerbe arbeiten, geschildert werden. Beide sind Migranten aus dem ehemaligen Jugoslawien, die über ein geringes Bildungsniveau verfügen und nur schlecht Deutsch sprechen. Nur einer von ihnen hat eine Ausbildung als Maurer absolviert und war zwischenzeitlich auch schon in einem Anstellungsverhältnis bei einer Baufirma tätig. Hauptsächlich waren sie bisher als Zeitarbeiter beschäftigt und haben am Bau Hilfs- und Maurerarbeiten ausgeführt:

„Angemeldet als Maurer, aber wenn [man] nichts zu machen hat, Helfer, [...] betonieren und so weiter, viele Sachen.“⁵⁸

Im Vergleich zu allen anderen Befragten weisen sie das geringste Maß an Selbstständigkeit auf und verfügen über die geringste Mobilität am Arbeitsmarkt. Ihren Angaben zu Folge befinden sie sich in einem Durchgangsstadium, wobei die beruflichen Zukunftsaussichten jedoch durch Ungewissheit geprägt und dadurch stark mit der Hoffnung auf Veränderung verbunden sind.

Ungefähr die Hälfte der ZeitarbeiterInnen (48%) ist erst seit weniger als einem Jahr in diesem Arbeitsverhältnis tätig. Ein Viertel der über 35-jährigen ZeitarbeiterInnen (24%) befindet sich jedoch seit mehr als vier Jahren in diesem Beschäftigungsverhältnis. Das bedeutet, dass Zeitarbeit für einen Teil der älteren Erwerbstätigen eine berufliche Sackgasse darstellt, aus der nur schwer wieder herausgefunden werden kann. Nur 5% der Jüngeren sind ebenfalls solange beschäftigt (vgl. TB, S. 16).

Bei ZeitarbeiterInnen überwiegt in allen Altersgruppen – wenn gleich auch mit unterschiedlicher Ausprägung – die Wahrnehmung der Situation als „Übergangs- oder Notlösung“. Diese Sicht gilt für drei Viertel der bis 35-Jährigen (76%) und 45% der über 35-Jährigen. Als „Dauerlösung, in der die Vorteile überwiegen“ wird die derzeitige berufliche Situation von 30% der über 35-Jährigen und von lediglich 17% der bis 35-Jährigen gesehen. Etwa ein Viertel der älteren ZeitarbeiterInnen (26%) nimmt die derzeitige Situation allerdings vor allem als „unveränderbares Übel“ wahr. Unter gleichzeitiger Berücksichtigung des Bildungsniveaus und des Alters zeigt sich, dass 35% der über 35-Jährigen ohne Matura die derzeitige Situation als „unveränderbares Übel“ beurteilen. Weiters zeigt sich, dass diese speziellen Erwerbstätigen häufiger angeben, für ihre berufliche Tätigkeit überqualifiziert zu sein. Bei anderen untersuchten Erwerbsformen lässt sich dieses Muster nicht in diesem Ausmaß nachweisen.

Für ZeitarbeiterInnen stellt die derzeitige Situation vor allem deshalb eine „Übergangslösung dar“, weil sie eine Vollzeitstellung im Rahmen einer Standardbeschäftigung wünschen (58%), weil sie einen besseren Job (35%) oder die Beendigung ihrer Ausbildung anstreben (14%). Gefragt nach ihrem Wunscharbeitsverhältnis geben lediglich zwei Prozent der ZeitarbeiterInnen an, dass diese Form der Beschäftigung ihrem

⁵⁸ Interviewtranskript Zeitarbeiter (1) Baugewerbe, Seite 1.

Wunsch entspräche (vgl. TB, S. 53-55). Die Auswertung dieser Frage macht deutlich, dass sich ZeitarbeiterInnen vermehrt eine fixe Teilzeitanstellung (25%) und Zeitarbeiter häufiger eine fixe Vollzeitstellung/Standardbeschäftigung (74%) wünschen. Aber auch ZeitarbeiterInnen wünschen sich in einem Ausmaß von 64% einen Vollzeitjob. Diese Aussagen decken sich stark mit denen der im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor⁵⁹ befragten Unternehmen. Diese befragten UnternehmerInnen geben nur zu einem Prozent an, dass Zeitarbeit MitarbeiterInnenwunsch sei. Aus ihrer Sicht dient diese Beschäftigungsform vor allem zur Bewältigung von Auftragsspitzen.

Bezüglich der Beteiligung an **Weiterbildungsmaßnahmen** sind ZeitarbeiterInnen stark benachteiligt. Die Hälfte der ZeitarbeiterInnen hat seit der Beendigung der Ausbildung keine weitere Fortbildung mehr besucht. Drei Viertel der ZeitarbeiterInnen mit ausschließlich Pflichtschulabschluss bildeten sich nach dem Ende der Ausbildung nicht explizit weiter. Mit steigendem Bildungsabschluss erhöht sich auch die Weiterbildungsbeteiligung der ZeitarbeiterInnen. Vier von zehn ZeitarbeiterInnen mit Matura haben seit Ende ihrer Ausbildung keine Weiterbildung mehr besucht. In keiner der anderen Neuen Erwerbsformen zeigt sich ein ähnlich starker Zusammenhang zwischen höchstem Bildungsabschluss und Weiterbildungsbeteiligung. Daraus kann auch der Schluss gezogen werden, dass die ZeitarbeiterInnen in sich eine relativ inhomogene Gruppe darstellen, deren Problemlagen nach Bildungsniveau stark differieren. 23% der ZeitarbeiterInnen besuchten fachspezifische Kurse und jedeR Fünfte EDV / Informatikkurse (vgl. TB, S. 80). Die im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Beschäftigterbetriebe⁶⁰ gaben an, dass sie in ungefähr neun von zehn Fällen (91%) keinen Beitrag für die Finanzierung der Weiterbildung von ZeitarbeiterInnen leisten würden. 3% finanzieren regelmäßig und weitere 4% selten die Weiterbildung von ZeitarbeiterInnen. Auch wenn in einem Betrieb vorrangig höherqualifizierte ZeitarbeiterInnen beschäftigt werden, steigt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung für ZeitarbeiterInnen finanzieren, nicht weiter an.

Die beruflichen Fähigkeiten beruhen vorrangig auf im Beruf erworbenen Erfahrungen (63%) sowie auf die während der Berufsausübung erworbenen Ausbildung (33%) und Schule und / oder Studium (34%). Insbesondere bei bis 35-Jährigen spielt die formale Bildung eine bedeutendere Rolle als bei älteren ZeitarbeiterInnen. Hinsichtlich der im Beruf erworbenen Ausbildung kehrt sich das Bild um (vgl. TB, S. 77).

11.5 Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation

ZeitarbeiterInnen weisen deutlich geringere monatliche Arbeitseinkommen auf als Personen in Standarderwerbsverhältnissen. Am Beispiel des Jahres etwa 2004 belief sich das Einkommen aus der Zeitarbeit auf der Bundesebene auf 1.491 € (Medianwert, siehe Tabelle 283), das Arbeitseinkommen von Personen aus der Vergleichsgruppe er-

⁵⁹ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.14

⁶⁰ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.16

reichte demgegenüber 1.792 € (siehe Tabelle 417). Diese Differenz wird zum größten Teil darauf zurückzuführen sein, dass Vertragsverhältnisse im Rahmen der Zeitarbeit nur zu rund 20% dem Angestelltenbereich und zu rund vier Fünftel dem Arbeiterbereich zuzuordnen sind.

Noch größer stellt sich dieser Unterschied auf Ebene der Bundeshauptstadt dar, welche bei Personen aus Standardarbeitsverhältnissen höhere Arbeitseinkommen als auf Bundesebene, bei ZeitarbeiterInnen hingegen unterdurchschnittliche Arbeitseinkommen zu verzeichnen hat. Im Jahr 2004 etwa belief sich das Arbeitseinkommen von ZeitarbeiterInnen aus Wien auf durchschnittlich 1.352 € (siehe Tabelle 281), jenes von Personen mit Standardarbeitsverhältnissen auf durchschnittlich 1.894 € (siehe Tabelle 415). Das durchschnittliche Arbeitseinkommen von weiblichen und männlichen ZeitarbeiterInnen wies sowohl auf Bundesebene als auch in Wien ähnliche Relationen mit einem Durchschnittsverhältnis von 72,3% (Wien) bzw. 73,9% (Österreich) auf.

Als erwähnenswert ist der Umstand zu betrachten, dass das Arbeitseinkommen von ZeitarbeiterInnen ganz im Gegensatz zu jenem Freier DienstnehmerInnen, nur in abgeschwächter Form mit steigendem Alter zunimmt. So hatten in Wien im Jahr 2004 über 50-jährige ZeitarbeiterInnen ein Einkommen von 1.660 €, jene im oberen Haupterwerbssalter von 1.463 €, im unteren Haupterwerbssalter von 1.384 € und jene bis 24 Jahren von 1.182 € zu verzeichnen (siehe Tabelle 290).

Aufgrund der starken Fragmentierung der Erwerbsepisoden im Zusammenhang mit Zeitarbeitsverhältnissen fallen die Einkommensunterschiede zwischen Zeitarbeit und Standardarbeit noch weitaus größer aus, wenn nicht nur die Arbeitseinkommen verglichen werden, sondern das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen⁶¹ über einen zuvor definierten Zeitraum (hier: ein Kalenderjahr) analysiert wird. Diesen Auswertungen zufolge belief sich das durchschnittliche Personeninkommen der ZeitarbeiterInnen aus allen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2004 auf 821 € (Bundesebene, siehe Tabelle 298) bzw. 573 € (Wien, siehe Tabelle 296). Im Vergleich dazu wiesen Personen mit Standarderwerbsverhältnissen im gleichen Zeitraum ein durchschnittliches Monatseinkommen von 1.550 € (Österreich, siehe Tabelle 432) bzw. 1.436 € (Wien, siehe Tabelle 430) auf.

Die oben berichteten Ergebnisse spiegeln sich auch in der subjektiven Bewertung der Einkommenssituation seitens der ZeitarbeiterInnen wider. Für 57% der ZeitarbeiterInnen reicht das Einkommen gerade aus, ein Viertel findet damit ein gutes, weitere 15% finden damit jedoch kein Auskommen. Das geringste Auslangen mit dem Einkommen findet die Gruppe der ZeitarbeiterInnen mit nur Pflichtschulabschluss. Ungefähr drei von zehn dieser Erwerbstätigen geben an, dass das Einkommen zur Deckung der Lebenserhaltungskosten nicht ausreichend sei. Auch Zeitarbeiterinnen sind verglichen mit Zeitarbeitern bezüglich ihrer Einkommenssituation schlechter gestellt. Während 20% der Frauen angeben, von ihrem Einkommen nicht leben zu können, trifft dies „nur“ auf 12% der Männer zu. Der Vergleich mit Wiener Erwerbstätigen, die im Rahmen einer Standard-Vollzeitbeschäftigung tätig sind, zeigt, dass bei sieben Prozent dieser Gruppe das Einkommen zur Deckung des Lebensunterhaltes nicht ausreicht. Es ist anzuneh-

⁶¹ Zum Vergleich von Arbeitseinkommen und Personeneinkommen siehe Kap. 6.1 und Kap. 19.

men, dass ZeitarbeiterInnen häufiger als Standard-Vollzeitbeschäftigte finanziellen Notlagen ausgesetzt sind (vgl. TB, S. 66).

Insgesamt betrachtet, rechnet die überwiegende Mehrheit der ZeitarbeiterInnen (54%) mit keiner Veränderung der finanziellen Situation. Von diesen ZeitarbeiterInnen, die weder mit einer Verbesserung noch mit einer Verschlechterung der finanziellen Situation rechnen, zählen gibt ungefähr die Hälfte an, dass das Einkommen gerade ausreichend sei. Weitere 14% derjenigen ZeitarbeiterInnen, die mit keiner Änderung der finanziellen Situation rechnen, geben an, von ihrem derzeitigen Einkommen nicht leben zu können. Vier von zehn erwarten eine baldige Verbesserung, ein geringer Anteil (3%) eine Verschlechterung der finanziellen Situation (vgl. TB, S. 67).

Etwas mehr als die Hälfte dieser Erwerbstätigen (54%) legt monatlich keinen Betrag zur Seite. Ungefähr ein Drittel (34%) spart monatlich zwischen einem und hundert Euro und jedeR Zehnte zwischen einhundert und vierhundert Euro (vgl. TB, S. 95).

In untenstehender Tabelle sind sowohl die Anteile der ZeitarbeiterInnen aufgelistet, die angeben, für die angeführten Lebensrisiken derzeit einen Versicherungsschutz aufzuweisen als auch die Anteile der ZeitarbeiterInnen die angeben derzeit zwar über keine derartige Versicherung zu verfügen, eine solche jedoch für notwendig zu erachten.⁶²

Unklar bleibt, warum nur 19% der ZeitarbeiterInnen über eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit berichten. Denn auch die ausschließliche Betrachtung der ZeitarbeiterInnen mit einer Mindestbeschäftigungsdauer von 13 Monaten, die definitiv Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben haben, führt zu keiner Erhöhung des Anteils der vermeintlich gegen Arbeitslosigkeit Versicherten. Dieses teilweise vermutlich auch mangelhafte Wissen der Beschäftigten verdeutlicht die Notwendigkeit von Informationen für ZeitarbeiterInnen. Weiters sind nur zwei von zehn ZeitarbeiterInnen, die angeben, nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert zu sein, der Ansicht, dass eine derartige Versicherung auch notwendig sei. Gegen die Vermutung, dass die Frage gänzlich falsch verstanden wurde, spricht der hohe Anteil an ZeitarbeiterInnen, die angeben, eine Krankenversicherung zu haben. Vermutlich spielt hier ebenfalls die Unmittelbarkeit des Zugangs zu Versicherungsleistungen eine gewisse Rolle. Das Vorliegen einer Krankenversicherung kann aufgrund der häufiger notwendigen kostenlosen Inanspruchnahme von medizinischen Versorgungsleistungen schneller und leichter festgestellt werden. Anzumerken ist, dass verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten der Anteil von ZeitarbeiterInnen mit einer Lebensversicherung oder einer privaten Pensionsvorsorge weitaus geringer ist.

⁶² ZeitarbeiterInnen, die über das Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung angestellt sind, haben Anspruch auf dieselben Versicherungsleistungen wie Vollzeitangestellte. Sie sind somit unfall-, kranken-, und pensionsversichert und haben bei entsprechend langer Beschäftigungsdauer im Falle von Arbeitslosigkeit auch Anspruch auf den Bezug von Arbeitslosengeld.

Tabelle 24: Derzeit bestehende und als notwendig erachtete Versicherungen, in Prozent

	derzeit Versicherungs- schutz		derzeit kein Versicherungs- schutz, jedoch notwendig	
	ja	nein	ja	nein
Unfallversicherung	44	56	23	77
Versicherung gegen Arbeitslosigkeit	19	81	21	79
Krankenversicherung	93	7	40	60
Pensionsversicherung	62	38	32	68
Lebensversicherung	14	86	37	63
private Pensionsvorsorge	12	88	44	56
keine davon	3	97	-	-
keine Angabe	1	-	1	-

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich des Arbeitsortes. Drei Viertel der Zeitarbeiter arbeiten in den Räumlichkeiten der ArbeitgeberInnen, zwei von zehn (22%) verrichten ihre Arbeitsaufgaben von unterwegs. ZeitarbeiterInnen sind zu 92% in den Räumlichkeiten der ArbeitgeberInnen beschäftigt (vgl. TB, S. 73).

Im Durchschnitt sind Zeitarbeiter 35 und ZeitarbeiterInnen 28 Wochenstunden beschäftigt (vgl. TB, S. 71-72). 54% der ZeitarbeiterInnen sind mit ihrem derzeitigen Beschäftigungsausmaß zufrieden. 14% wünschen eine Reduktion und ungefähr ein Drittel (31%) eine Erhöhung der derzeitigen Wochenarbeitszeit. Insbesondere jüngere ZeitarbeiterInnen (bis 35 Jahre) wünschen sich häufiger eine Erhöhung der derzeitigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. ZeitarbeiterInnen arbeiten in einem ähnlich hohen Ausmaß wie Teilzeitbeschäftigte nach fixen Arbeitszeiten (56%). Ein weiteres Drittel (32%) gibt an, dass sie auf ihre unregelmäßigen Arbeitszeiten keinen Einfluss haben. Nur 12% steht die Möglichkeit offen, ihre Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen selbst zu gestalten. Wochenendarbeit zählt für 13% der ZeitarbeiterInnen zu den gewohnten Arbeitszeiten (vgl. TB, S. 15).

Etwas mehr als ein Drittel der ZeitarbeiterInnen gibt an, absolut keinen Einfluss auf die inhaltliche sowie auf die zeitliche Gestaltung der Arbeit ausüben zu können. Der Zusammenhalt unter den Beschäftigten des Unternehmens wird weniger positiv beurteilt als von anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten. Nur 16% beurteilen den Zusammenhalt als sehr positiv, während bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten – als Extrembeispiel – der Zusammenhalt unter den Beschäftigten von 40% als sehr positiv beurteilt wird. Auch der Aussage, „das selbe Mitspracherecht wie vollzeitangestellte MitarbeiterInnen“ zu besitzen stimmen ZeitarbeiterInnen in einem geringeren Ausmaß zu als andere Neue Erwerbstätige – mit Ausnahme der Neuen Selbstständigen und EPU's (vgl. TB, S. 29-38). Diese Ergebnisse spiegeln möglicherweise das subjektive Erleben der ZeitarbeiterInnen als Teil einer Randbelegschaft wider.

In diesem Zusammenhang soll auch die empfundene Wahrung der Interessen der Beschäftigten durch den Betriebsrat diskutiert werden. Zwei von zehn der Befragten wissen über das Vorhandensein eines Betriebsrates in ihrem Unternehmen nicht Bescheid. Die Hälfte der übrigen ZeitarbeiterInnen ist in einem Betrieb mit Betriebsrat, die andere Hälfte in einem Betrieb ohne Betriebsrat beschäftigt. Ein Viertel der Zeitarbeite-

rInnen mit Betriebsrat sieht ihre Interessen sehr gut vertreten. 15% geben an, den Betriebsrat gar nicht als persönliche Interessensvertretung wahrzunehmen (vgl. TB, S. 46-47).

Ein Drittel der befragten ZeitarbeiterInnen erhielt im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Auch hier sind ArbeitnehmerInnen ohne Matura benachteiligt (vgl. TB, S. 14).

11.6 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen

Den Beschränkungen ihrer beruflichen Situation entsprechend und verbunden mit den damit zusammenhängenden mangelnden Perspektiven sind die im Rahmen der Fallstudien befragten Zeitarbeiter mit ihrer beruflichen Situation tendenziell eher unzufrieden. Verglichen mit anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten zeichnen sie ein düsteres Bild bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen und wünschen sich vorwiegend ein fixes Anstellungsverhältnis in einem Unternehmen. Die im Rahmen der repräsentativen fernmündlichen Interviews gewonnenen Erkenntnisse über Arbeitszufriedenheit decken sich mit denen der Fallstudien über die Beschäftigten. Der Globalindikator für Arbeitszufriedenheit – Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt – weist nur einen Anteil von 43% an sehr bzw. ziemlich Zufriedenen auf. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte dieser Beschäftigtengruppe mit ihrer beruflichen Situation nicht zufrieden ist. Auch ein Vergleich mit Erwerbstätigen in Standard-Vollzeitbeschäftigung, weist auf die markant höhere Unzufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit der beruflichen Tätigkeit hin (Dort geben 83% an, sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein) (Abbildung 32).

Die höchsten Zufriedenheitswerte haben ZeitarbeiterInnen hinsichtlich der Beziehung zu ihren KollegInnen. Aber erneut zeigt sich auch hier, dass Erwerbstätige in Standard-Vollzeitbeschäftigung höhere Zufriedenheitsurteile abgeben. Nur ein Drittel der ZeitarbeiterInnen (34%) ist mit der Arbeitszeit sehr zufrieden. Bei Beschäftigten in anderen Neuen Erwerbsformen trifft dies meist auf die Hälfte der Befragten zu. Ausschlaggebend für das hohe Maß an Unzufriedenheit in dieser Hinsicht scheint unter anderem die Unberechenbarkeit der Zeitarbeit zu sein:

„Die Firma wird dir sagen, eine Woche arbeiten, und nächste Woche werden sie sagen, tut mir leid, wir haben keine Arbeit für dich. Dann dauert es wieder drei bis vier Wochen, bis du eine andere Firma findest.“⁶³

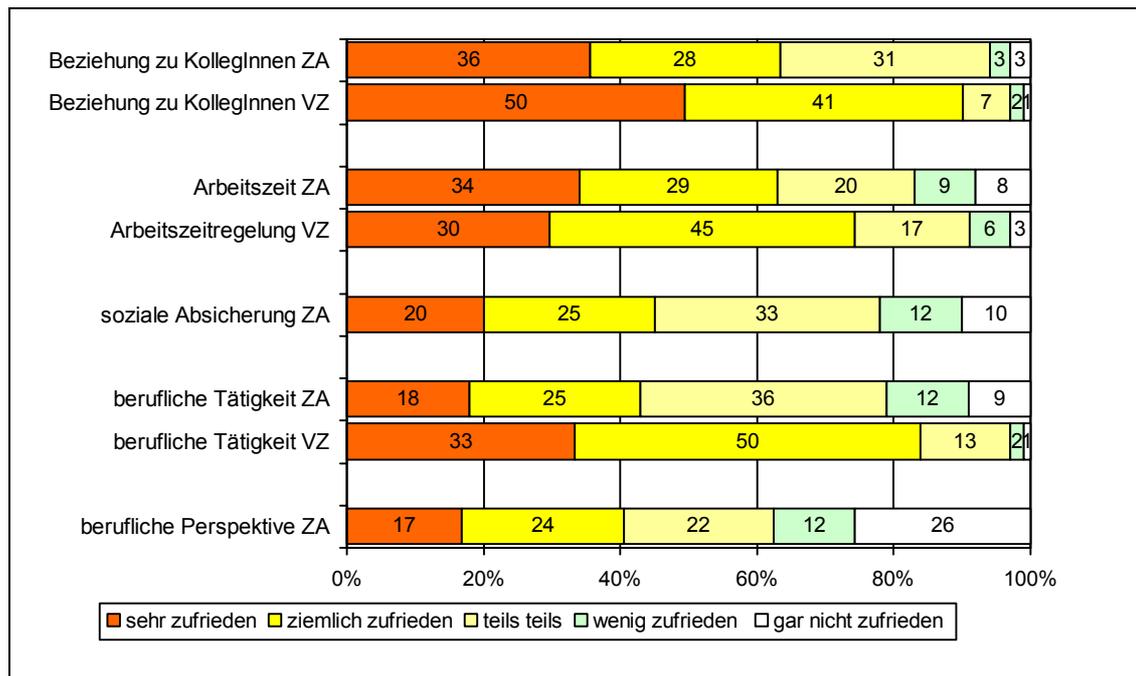
In obigem Zitat werden auch die mangelnde Planbarkeit sowie die geringen beruflichen Perspektiven von ZeitarbeiterInnen deutlich. Dies scheint auch einen Niederschlag in der Beurteilung der Zufriedenheit mit der beruflichen Perspektive zu finden: Etwa vier von zehn ZeitarbeiterInnen (38%) sind mit der beruflichen Perspektive wenig bzw. gar nicht zufrieden.

Weiters geht aus dieser Aufstellung der Zufriedenheitswerte hervor, dass die soziale Absicherung einen zentralen Stellenwert für ZeitarbeiterInnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einnimmt. Die Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung erzielt mit einem

⁶³ Interviewtranskript Zeitarbeiter (1) Baugewerbe, Seite 5.

Anteil von 45% an sehr bzw. ziemlich Zufriedenen die dritthöchsten Zufriedenheitswerte. Ein Vergleich mit Erwerbstätigen in anderen Neuen Erwerbsformen zeigt, dass geringfügig sowie Teilzeitbeschäftigte höhere Zufriedenheitswerte hinsichtlich der sozialen Absicherung aufweisen. Weiters ist wichtig zu erwähnen, dass nur etwa zwei von zehn ZeitarbeiterInnen (22%) mit ihrem Einkommen sehr bzw. ziemlich zufrieden sind. Dies kann weiters als Unterstützung für das Argument angesehen werden, dass die soziale Absicherung für ZeitarbeiterInnen eine wesentliche Rolle spielen dürfte. (vgl. TB, S. 20-28 und 57-59).

Abbildung 32: Zufriedenheit ZeitarbeiterInnen mit ..., Angaben in Prozent



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

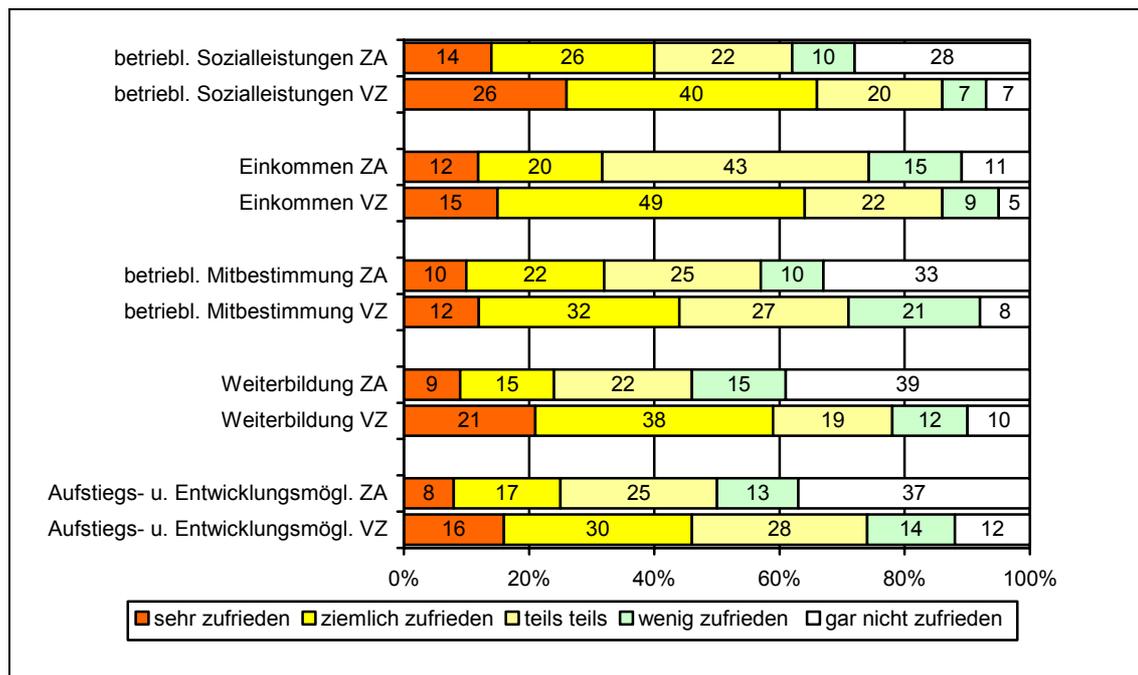
In nachstehender Abbildung werden nochmals die markanten Unterschiede in den Zufriedenheitswerten zwischen ZeitarbeiterInnen sowie Erwerbstätigen in Standard-Vollzeitbeschäftigung deutlich (Abbildung 33). So zeigen sich etwa nur 14% der Befragten sind mit den betrieblichen Sozialleistungen sehr zufrieden, während unter den Vollzeitbeschäftigten mehr als ein Viertel angibt, sehr zufrieden damit zu sein.

Die in Kapitel 11.5 diskutierten geringen Mitbestimmungsmöglichkeiten der ZeitarbeiterInnen finden auch in der Beurteilung der Zufriedenheit mit dieser ihren Niederschlag. Etwas mehr als vier von zehn ZeitarbeiterInnen (33%) sind mit den betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten wenig bzw. gar nicht zufrieden. Insbesondere die Erwerbstätigen, die angeben über keine Mitbestimmungsmöglichkeiten zu verfügen, sind häufiger damit gar nicht zufrieden (70%).

Auch in der Beurteilung der Zufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit der Weiterbildung sowie den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten drückt sich die Perspektivenlo-

sigkeit eines Teils der Befragten aus. Etwas mehr als die Hälfte der ZeitarbeiterInnen (54%) ist mit den Weiterbildungsmöglichkeiten wenig bzw. gar nicht zufrieden. Ebenfalls die Hälfte erlebt die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als wenig bzw. gar nicht zufrieden stellend. Hinsichtlich der soziodemographischen Merkmale Alter, Geschlecht sowie Bildung zeigen sich bei der Beurteilung dieser beiden Faktoren keine markanten Unterschiede. Tendenziell geben ZeitarbeiterInnen mit Matura allerdings höhere Zufriedenheitswerte bezüglich den Weiterbildungsmöglichkeiten an.

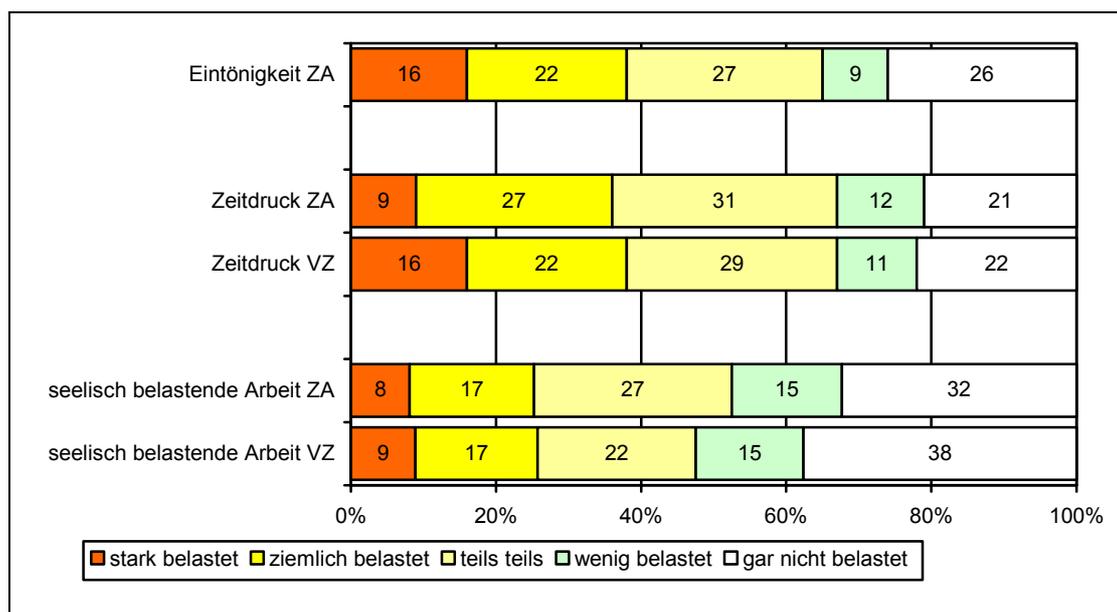
Abbildung 33: Zufriedenheit ZeitarbeiterInnen mit ..., Angaben in Prozent



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

Die drei stärksten **Belastungen** der ZeitarbeiterInnen werden im Folgenden diskutiert (Abbildung 34). Im Vergleich mit anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten fällt auf, dass ZeitarbeiterInnen häufiger angeben (38%), aufgrund von Eintönigkeit und zu wenig Abwechslung im Rahmen der beruflichen Tätigkeit belastet zu sein. Etwa ein Drittel der ZeitarbeiterInnen (36%) gibt an, dass die Arbeit unter Zeitdruck stark oder ziemlich stark belastend sei. Untenstehender Vergleich mit Erwerbstätigen in Standard-Vollzeitbeschäftigung weist hinsichtlich der Belastung aufgrund von Zeitdruck keine Unterschiede zwischen den Erwerbsgruppen auf. Ein weiteres Viertel der ZeitarbeiterInnen ist aufgrund seelisch belastender Arbeit stark oder ziemlich belastet (vgl. TB, S. 39-45). Die aufgrund dieses Faktors belasteten Erwerbstätigen sind tendenziell häufiger in den Branchen Großhandel, Erwachsenenbildung sowie Kultur, Sport und Unterhaltung tätig.

Abbildung 34: Belastungen ZeitarbeiterInnen durch ..., Angaben in Prozent



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

Auch die Doppelbelastung aufgrund von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung fällt bei ZeitarbeiterInnen zusätzlich ins Gewicht. Etwa ein Viertel der ZeitarbeiterInnen (27%) und zwei von zehn Zeitarbeitern (19%) haben Kinder bis zum Alter von 15 Jahren. Drei von zehn ZeitarbeiterInnen fällt die rechtzeitige Organisation der Kinderbetreuung nicht schwer. 15% jedoch erleben dies wiederum als sehr schwer. Ungefähr ein Drittel (31%) der ZeitarbeiterInnen gibt an, dass die Arbeits- und die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen übereinstimmen. Ein Viertel kritisiert die mangelnde Passung (vgl. TB, S. 63-65).

11.7 Zusammenfassung

In Wien stieg die Anzahl überlassener Arbeitskräfte im Vergleichszeitraum 1998 bis 2005 um 120% auf 10.314 Personen. Parallel zur steigenden Zahl der ZeitarbeiterInnen stieg auch die Anzahl der Überlasserbetriebe von 162 im Jahr 1998 auf 361 im Jahr 2005. Einen deutlichen Zuwachs hatte auch die Zahl der Beschäftigerbetriebe 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.

ZeitarbeiterInnen üben nur selten überwiegend und längerfristig ein Erwerbsverhältnis dieses Typs aus. Im Vergleich mit anderen Neuen Erwerbsformen sind ZeitarbeiterInnen als Personengruppe zu charakterisieren, welche ein überdurchschnittliches Volumen an Zeiten der Transferleistungen aus der Arbeitslosigkeit aufweisen. Vergleichsweise seltener als im Falle der anderen Neuen Erwerbsformen werden Zeitarbeitsverhältnisse mit einer unselbstständiger Beschäftigung kombiniert. Die Beschäftigungsdauer von ZeitarbeiterInnen beim Überlasserbetrieb fällt besonders in Wien weitaus kürzer aus als im gesamten Bundesgebiet, die Frequenz der Jobwechsel erreicht Werte, welche fünfmal häufiger ausfallen als bei Standarderwerbsverhältnissen.

Während insbesondere Freier Dienstvertrag oder geringfügige Beschäftigung Erwerbsformen darstellen, die einen Berufseinstieg ermöglichen, scheint Arbeitkräfteüberlassung eher eine Notlösung zu sein, um aus der Arbeitslosigkeit zu entkommen: So gibt rund ein Viertel der ZeitarbeiterInnen an, vor der Aufnahme dieser Tätigkeit arbeitslos gewesen zu sein. Als Motive für die Aufnahme dieser Tätigkeit werden insbesondere die Notwendigkeit der Existenzsicherung sowie Vermeidung von bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit genannt

Bei ZeitarbeiterInnen überwiegt die Beurteilung der derzeitigen Situation als „Übergangs- oder Notlösung“. Drei Viertel der bis 35-Jährigen (76%) und 45% der über 35-Jährigen beurteilen die derzeitige berufliche Situation so. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass unter gleichzeitiger Berücksichtigung des Bildungsniveaus und des Alters ein Anteil von 35% der über 35-Jährigen ohne Matura die derzeitige Situation als „unveränderbares Übel“ beurteilt. Bei ZeitarbeiterInnen ist ein stark ausgeprägter Wunsch nach einer fixen Vollzeit-Anstellung festzustellen: Sieben von zehn ZeitarbeiterInnen wünschen sich diese Beschäftigungsform.

Hinsichtlich der finanziellen und sozialen Absicherung ist zu sagen, dass 15% der ZeitarbeiterInnen angeben, dass sie von ihrem derzeitigen Einkommen ihre Lebensunterhaltskosten nicht decken können. Bei Erwerbstätigen mit nur Pflichtschulabschluss erhöht sich dieser Anteil jedoch auf 30%. Insbesondere die aufgrund der beruflichen Tätigkeit erworbene soziale Absicherung scheint bei ZeitarbeiterInnen eine wesentliche Rolle zu spielen.

12 Empirische Ergebnisse zur Neuen Selbstständigkeit und zu Ein-Personen-Unternehmen

12.1 Soziodemographische Merkmale

Ganz im Gegensatz zu geringfügig Beschäftigten überwiegen bei Neuen Selbstständigen männliche Beschäftigte. So sind fast zwei Drittel dieser Erwerbstätigen Männer mit allerdings seit der Einführung dieses Typs der Erwerbstätigkeit im Jahr 1998 leicht sinkendem Anteil. Auf Bundesebene etwa belief sich der Anteil der männlichen Neuen Selbstständigen im Jahr 1998 noch auf 65,1%, im Jahr 2000 auf 64,8%, im Jahr 2004 auf 58,6% (siehe Tabelle 319). Im Bundesland Wien waren ähnliche Tendenzen vorfindbar. So ergaben die Analysen einen Anteil der Männer unter den Neuen Selbstständigen im Jahr 1998 von 63,8%, im Jahr 2000 von 62,7% und im Jahr 2004 von 56,6% (siehe Tabelle 317).

Im Gegensatz zur Vergleichsgruppe der Personen mit Standardbeschäftigungsverhältnissen sind Neue Selbstständige als nur geringfügig älter einzuschätzen. Diese Tendenz gilt zumindest für das gesamte Bundesgebiet: Belief sich das Durchschnittsalter der Neuen Selbstständigen im Jahr 2004 auf rund 40 Jahre (Bundeswerte, siehe Tabelle 325), so hatten Personen in Standardarbeitsverhältnissen österreichweit ein Durchschnittsalter von rund 39 Jahren (siehe Tabelle 399). In der Bundeshauptstadt war dieser Trend nicht zu beobachten: Den Auswertungen zufolge belief sich das Alter beider Gruppen auf rund 41 Jahre (siehe Tabelle 323 und Tabelle 397).

Im Vergleich mit den anderen Neuen Erwerbsformen fällt das Alter der Neuen Selbstständigen deutlich höher aus (siehe Tabelle 25). So waren in der Bundeshauptstadt Neue Selbstständige durchschnittlich um mehr als acht Jahre älter als ZeitarbeiterInnen, immerhin um fast fünf Jahre älter als geringfügig Beschäftigte.

Tabelle 25: Durchschnittsalter der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Jahren)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	36,9	35,5	36,1	38,4	38,6	38,5
FD	33,8	31,2	32,5	34,6	32,8	33,6
AKÜ	33,4	30,0	32,4	32,6	30,5	32,1
NS	41,6	39,5	40,7	41,0	39,4	40,4
VG	41,1	40,1	40,7	39,1	38,3	38,8

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

Nur ein geringer Teil der Neuen Selbstständigen weist eine ausländische Herkunft auf. Dieser Indikator hatte sich auch im Laufe der Jahre kaum verändert. Im Jahr 2004 waren bundesweit 9,1% dieser Gruppe zuzurechnen (siehe Tabelle 328) und somit deut-

lich weniger als bei der Vergleichsgruppe von Personen mit Standarderwerbsverhältnissen (16,9%, siehe Tabelle 402). Nur in sehr wenigen Fällen hatten Neue Selbstständige eine Herkunft aus dem NMS10 zu verzeichnen (2004: 0,9%), deutlich häufiger aus einem der anderen EU15 – Staaten (4,0%). Sehr ähnliche Werte wiesen die Analysen auch für die Bundeshauptstadt aus: Hier belief sich der Anteil von Personen mit ausländischer Herkunft unter den Neuen Selbstständigen auf 11,1% (siehe Tabelle 326), unter der Vergleichsgruppe auf 16,7% (siehe Tabelle 400).

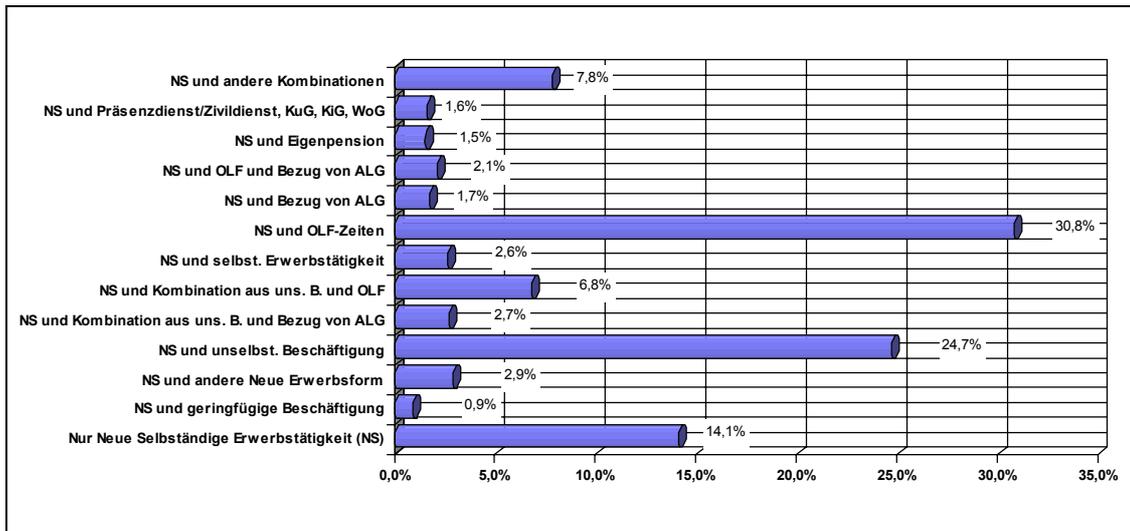
12.2 Arbeitsmarktlagen der Beschäftigten

Ähnlich wie im Falle der anderen Neuen Erwerbsformen gelten Neue Selbstständige Erwerbsverhältnisse nur selten durchgehend und vorrangig als primäre Erwerbsquelle. So hatten im Beobachtungsjahr 2004 nur 15,6% (Frauen: 18,2%) bundesweit ausschließlich diesen Erwerbstyp zu verzeichnen (siehe Tabelle 337). Vielmehr gingen die betroffenen Personen häufig auch einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nach und wiesen auch nicht selten arbeitsmarktferne Episoden (OLF-Zeiten) und Phasen des Bezugs von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung auf. Etwas mehr als jedeR vierte Neue Selbstständige (22,9%) hatte im Beobachtungsjahr 2004 auch eine unselbstständige Beschäftigung zu verzeichnen, wobei in dieser Gruppe deutlich häufiger Männer (25,6%) als Frauen (19,0%) vertreten waren. Weiters befand sich fast jedeR Dritte Neue Selbstständige (30,1%) im Jahr 2004 auch in arbeitsmarktfernen Lagen. Relativ selten war hingegen die Kombination von Neuer Selbstständigkeit und gewerblich-selbstständiger Tätigkeit zu finden (3,7%, deutlich mehr Männer mit 4,6% Anteil). Ebenfalls nur selten waren Kombinationen mit geringfügiger Beschäftigung (1,6%, deutlich mehr Frauen mit 2,3% Anteil) oder anderen Neuen Erwerbsformen (2,1%, Frauenanteil von 2,6%) in den Aufzeichnungen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger zu finden.

Deutlich seltener als bei geringfügiger Beschäftigung oder Zeitarbeit war auch die Kombination von Neuer Selbstständiger Erwerbstätigkeit und Phasen der Arbeitslosigkeit (1,4%) anzutreffen. Eine differenzierte Analyse der Typisierung der Neuen Selbstständigen Erwerbsform getrennt nach Altersgruppen zeigt, dass Personen im Haupterwerbssalter eher dazu tendierten, ausschließlich dieser Erwerbsform nachzugehen, ältere Personen wiederum waren etwas häufiger auch in unselbstständiger Beschäftigung zu finden und bezogen auch häufiger zusätzlich Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung im Beobachtungsjahr (siehe Tabelle 340).

Dieser bundesweit vorgefundene Befund ist mit nur geringen Abweichungen auch für die Bundeshauptstadt gültig (siehe Tabelle 335). So waren in Wien im Jahr 2004 mit 14,1% Neue Selbstständige nur etwas seltener überwiegend im Rahmen dieser Erwerbsform tätig, die Kombination mit unselbstständiger Beschäftigung fand sich etwas häufiger als auf der Bundesebene mit 24,7% Anteil, Neue Selbstständige mit erwerbsfernen Lagen waren wiederum geringfügig seltener vertreten mit 30,8% Anteil.

Abbildung 35: Arbeitsmarktlagen von Neuen Selbstständigen in Wien 2004 (Typisierung)



Quelle: L&R Datafile „Neue Erwerbsverhältnisse“, 2005 (Geschätzte Grundgesamtheit 2004: 6.055 Personen, siehe Kap. 4.5)

Vergleichende Analysen der Arbeitsmarktlagen belegen, dass Neue Selbstständige deutlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als andere Neue Erwerbsformen, ja sogar geringere Betroffenheitsquoten aufweisen als Personen mit Standardbeschäftigung. So hatten in Wien im Jahr 2004 8,6% der Neuen Selbstständigen mindestens einen Tag der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen, hingegen 61,0% der ZeitarbeiterInnen, 34,0% der geringfügig Beschäftigten, 17,7% der Freien DienstnehmerInnen und 11,1% der Personen mit Standarderwerbsverhältnissen (siehe Tabelle 14). Diese Tendenz wird zum größten Teil auf das Fehlen einer Arbeitslosenversicherung für Neue Selbstständige zurückzuführen sein.

Im Hinblick auf arbeitsmarktferne Lagen sind Neue Selbstständige allerdings im Durchschnitt der Neuen Erwerbsformen einzuordnen und überschreiten entsprechende Betroffenheitsquoten von Personen aus der Vergleichsgruppe mit Standarderwerbsverhältnissen um ein Vielfaches. So waren in Wien im Jahr 2004 59,1% der Neuen Selbstständigen mindestens einen Tag in arbeitsmarktfernen Lagen registriert, somit vierfach häufiger als Personen aus der Vergleichsgruppe mit 15,1% Anteil (siehe Tabelle 14).

Tabelle 26: Ausgewählte Arbeitsmarktcharakteristika der Neuen Erwerbsformen und der Vergleichsgruppe 2004

		Wien			Österreich		
		Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Betroffenheit von AL	GB	40,6%	28,8%	34,0%	31,4%	22,5%	25,6%
	FD	19,2%	16,2%	17,7%	18,9%	17,6%	18,2%
	AKÜ	67,5%	46,9%	61,0%	63,4%	55,1%	61,4%
	NS	8,0%	9,5%	8,6%	10,0%	9,4%	9,7%
	VG	13,0%	8,4%	11,1%	15,3%	11,8%	13,8%
Betroffenheit von OLF	GB	55,4%	50,6%	52,7%	48,9%	38,0%	41,8%
	FD	48,8%	54,7%	51,8%	48,1%	49,2%	48,6%
	AKÜ	66,3%	56,1%	63,1%	64,5%	56,1%	62,4%
	NS	60,2%	57,3%	59,0%	59,3%	56,7%	58,2%
	VG	15,3%	14,9%	15,1%	18,5%	17,5%	18,1%

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

12.3 Beschäftigungsdauer und Anzahl der Auftrag- bzw. ArbeitgeberInnen

Im Vergleich mit den in dieser Studie behandelten anderen Formen der Neuen Erwerbstätigkeit weisen Neue Selbstständige Erwerbsverhältnisse eine überdurchschnittlich lange Beschäftigungsdauer auf, welche bereits fast die Größenordnung der Beschäftigungsdauer von Standardbeschäftigungsverhältnissen erreicht und als Hinweis auf die Nähe dieser Erwerbsform zur gewerblichen Selbstständigkeit zu interpretieren ist. So belief sich die Durchschnittsbeschäftigungsdauer Neuer Selbstständiger Erwerbsverhältnisse im Jahr 2004 bundesweit auf 1.288 Tage (Männer: 1.302 Tage, Frauen: 1.268 Tage, siehe Tabelle 358). In der Bundeshauptstadt waren ähnliche Tendenzen aufzufinden mit durchschnittlich 1.301 Tagen (Männer: 1.325 Tage, Frauen: 1.271 Tage, siehe Tabelle 356). Die Referenzwerte der Vergleichsgruppe (bundesweit: 1.732 Tage, Wien: 2.004 Tage, siehe Tabelle 412 und Tabelle 414) wurden somit zwar keineswegs erreicht, vor dem Hintergrund der anderen Neuen Erwerbsformen ist die Erwerbskontinuität der Neuen Selbstständigen aber als außerordentlich hoch zu bezeichnen (vgl. auch Kapitel 12.5).

Tabelle 27: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Personen mit Neuen Erwerbsformen im Vergleich für das Jahr 2004 (in Tagen)

	Wien			Österreich		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
GB	377	594	499	483	794	685
FD	402	396	400	451	442	446
AKÜ	196	287	224	248	285	257
NS	1.325	1.271	1.301	1.302	1.268	1.288
VG	2.134	1.830	2.004	1.800	1.683	1.732

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

Die Gruppe der Neuen Selbstständigen und EPU's verzeichnet verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten den höchsten Anteil an Personen, die bei mehr als einem bzw. einer Auftrag- bzw. ArbeitgeberIn beschäftigt sind. 16% der Neu-

en Selbstständigen und EPUs bieten derzeit zwei AuftraggeberInnen ihre Dienste an. Die Hälfte verfügt derzeit jedoch über drei oder mehr AuftraggeberInnen (vgl. TB, S. 73). Nur ein Drittel arbeitet derzeit ausschließlich für einen Kunden. Auffällig ist hierbei, dass 42% dieser Gruppe zumindest 40 Stunden pro Woche arbeiten. JedeR Zehnte bei nur einem Auftraggeber bzw. einer Auftraggeberin Beschäftigte arbeitet zwischen 30 und 39 Stunden wöchentlich.

Tendenziell sind Neue Selbstständige häufiger bei einem Auftraggeber bzw. einer Auftraggeberin beschäftigt als EPUs (38% gegenüber 14%). Ungefähr drei Viertel der EPUs berichten über drei oder mehr AuftraggeberInnen, bei Neuen Selbstständigen liegt dieser Anteil bei 46%.

12.4 Branchen und Wirtschaftsbereiche

12.4.1 Neue Selbstständigkeit und EPUs in Branchen der Creative Industries

Aufgrund der geringen Fallzahlen der Interviews können keine genaueren Aussagen bezüglich der Arbeitssituation von Neuen Selbstständigen und EPUs in Branchen der Creative Industries, sondern lediglich Tendenzen berichtet werden. Neue Selbstständige und EPUs scheinen mit ihrem Einkommen weniger zufrieden zu sein als in anderen Branchen werkvertraglich Beschäftigte. Weiters geben sie weniger häufig an mit ihrer beruflichen Tätigkeit im allgemeinen zufrieden zu sein.

12.4.2 Neue Selbstständigkeit und EPUs in Hochtechnologie-Branchen

Neue Selbstständige und EPUs in Hochtechnologie-Branchen scheinen hinsichtlich ihres Einkommens sowie ihrer sozialen Absicherung zufriedener als Erwerbstätige in anderen Branchen zu sein. 57% der in Hochtechnologie-Branchen Erwerbstätigen geben an, mit ihrem Einkommen sehr oder ziemlich zufrieden zu sein, während es bei den in anderen Branchen Erwerbstätigen 43% sind. Auch bezüglich des Auskommens mit dem Einkommen sehen sich Neue Selbstständige und EPUs in den Hochtechnologie-Branchen besser gestellt. Neue Selbstständige und EPUs in den Hochtechnologie-Branchen scheinen darüber hinaus auch mit der sozialen Absicherung zufriedener zu sein. 45% der Neuen Selbstständigen und EPUs in den Hochtechnologie-Branchen geben an, mit ihrer sozialen Absicherung sehr oder ziemlich zufrieden zu sein, verglichen mit einem Drittel der in anderen Branchen Tätigen.

Hinsichtlich der autonomen Gestaltung der Arbeitsabläufe sowie Belastungen aufgrund von Zeitdruck sind jedoch Neue Selbstständige und EPUs in anderen Branchen vermutlich besser gestellt. Neue Selbstständige und EPUs in den Hochtechnologie-Branchen (17%) geben häufiger als Neue Selbstständige und EPUs in anderen Branchen an, ihre Arbeit inhaltlich nicht frei gestalten zu können (8%). Zwei von zehn Neuen Selbstständigen und EPUs in den Hochtechnologie-Branchen stehen sehr stark

unter Zeitdruck, während dies auf zehn Prozent der Neuen Selbstständigen und EPU's in anderen Branchen zutrifft. Letztlich beurteilt jedoch ein größerer Anteil der Neuen Selbstständigen und EPU's in Hochtechnologie-Branchen (38%) die derzeitige Situation als Übergangslösung verglichen mit Neuen Selbstständigen und EPU's in anderen Branchen (23%).

12.5 Biographische Verläufe und Zukunftsperspektiven

Auch bei dieser Erwerbsform waren Ausbildung (42%), Vollzeitanstellung (45%) und Teilzeitanstellung (12%) die am häufigsten genannten früheren Beschäftigungen (vgl. TB, S. 18). Bei EPU's findet sich tendenziell häufiger ein Wechsel aus einer Vollzeitanstellung und seltener die Absolvierung einer Ausbildung als bei Neuen Selbstständigen.

Die Erwerbsbiografien der in den Fallstudien befragten EPU's sowie zweier Neuer Selbstständiger (Künstler) sind durch weitgehende Kontinuität und Vollerwerbstätigkeit gekennzeichnet. Die Tätigkeiten dieser Personen bauen üblicherweise auf einer Ausbildung im Tätigkeitsbereich auf, in dem dann auch sowohl betrieblich als auch selbst finanzierte Weiterbildung in Anspruch genommen wurde bzw. wird. Für die beiden Künstler, von denen einer keine Ausbildung abgeschlossen hat, stand zum Beispiel eine Anstellung nie wirklich zur Diskussion:

„Naja, ich war ein Schul-Drop-out. Also ich habe in meinen Teenagerjahren dann auch in allen möglichen Bereichen gearbeitet, die angesiedelt waren im Bereich Medien, damals zum Beispiel Fotografie und Film, also ich habe da einfach in allen Jobs etwas gemacht. [...] Es ist mir nichts anderes übrig geblieben, als sozusagen mir meine eigenen Bereiche zu schaffen.“⁶⁴

Ungefähr zwei Drittel (67%) der Neuen Selbstständigen und EPU's geben an, mit dieser beruflichen Tätigkeit, ihren hauptsächlichen Lebensunterhalt bestreiten zu wollen. Bei weiteren drei von zehn Neuen Selbstständigen und EPU's war dieses Arbeitsverhältnis als Nebenerwerb gedacht. In anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten schreiben der derzeitigen beruflichen Tätigkeit seltener die Funktion des Haupterwerbs zu. Unter der ausschließlichen Betrachtung von EPU's erhöht sich der Anteil derjenigen, die diese Tätigkeit als Haupterwerb betreiben (87%) (vgl. TB, S. 19).

Die Motive der Neuen Selbstständigen und EPU's zur Aufnahme der Tätigkeit unterscheiden sich in mehrerlei Hinsicht von denen anderer bisher diskutierten Erwerbstätigen. Ungefähr ein Drittel der Neuen Selbstständigen und EPU's führte der Wunsch nach Unabhängigkeit in diese Beschäftigungsform (siehe Abbildung 36). Flexiblere Zeiteinteilung sowie die Vereinbarkeit mit der Ausbildung werden weiters häufig als Gründe für die Aufnahme dieser Beschäftigung genannt. Die Möglichkeit, die Tätigkeit selbst zu bestimmen, scheint für Männer größere Bedeutung zu haben als für Frauen. Zwei von zehn Frauen wählten diese Beschäftigungsform, da sie dringend einen Job brauchten. Für nur jeden zehnten Mann war dies ein ausschlaggebender Grund. Ins-

⁶⁴ Interviewtranskript Neuer Selbstständiger Kulturverein, Seite 1 und Seite 3.

gesamt lässt sich sagen, dass für die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit im Rahmen dieser Erwerbsform häufiger Unabhängigkeitsstreben bzw. der Wunsch nach Gestaltungsspielräumen und Freiheiten eine bedeutende Rolle gespielt hat.

Neue Selbstständige und EPU unterscheiden sich hinsichtlich der Motive für die Aufnahme der Beschäftigung. Während für sechs von zehn der EPU Unabhängigkeit als wesentliches Motiv gilt, trifft dies nur mehr auf etwa drei von zehn Neuen Selbstständigen zu.

Bei den EPU stehen die Entwicklungen ihrer beruflichen Laufbahn und in ihrer Branche im Vordergrund, die schließlich zum Schritt in die Selbstständigkeit führten.

Dazu zwei Beispiele:

Eine Ernährungsberaterin hat ihre neben den „Fixjobs“ laufenden freiberuflichen Tätigkeiten ausgebaut, die für sie bald attraktiver waren als ihre Anstellungen in Krankenhäusern und in der Küchenbetreuung. Der Ausbau der Tätigkeiten führte zu einem Tätigkeitsprofil für einen „Job, den es als Anstellung nicht gibt“⁶⁵, woraus sich konsequenterweise die Gründung eines EPU ergab.

Für einen EPU in der IT-Branche, der zuvor im Anschluss an das Informatikstudium zehn Jahre in der wissenschaftlichen Forschung tätig war, waren unter anderem die Branchenentwicklungen für den Schritt in die Selbstständigkeit und in weiterer Folge auch die Gründung einer OEG ausschlaggebend. Zunächst erfolgten noch stärker aus Gründen der persönlichen Veränderung der Wechsel in die Privatwirtschaft und der Ausbau der nebenher laufenden freiberuflichen Tätigkeiten. Die Gründung eines EPU ergab sich zu einer Zeit als sich in der IT-Branche:

„[...] sehr viele selbstständig gemacht [haben]. Bei mir war es Anfang Zweitausendzwei, da war es eigentlich eh schon wieder im Abflauen, da war dieser Einbruch der Technologiebörsen usw. [...]. Das war schon irgendwie ein gewisser Rückgang da, aber es war trotzdem noch angesagt, irgendwie und verlockend halt, einfach nicht fix angestellt zu sein, sondern auch mehr Geld verdienen zu können, wenn man das Risiko in Kauf nimmt. Das wollte ich einfach ausprobieren.“⁶⁶

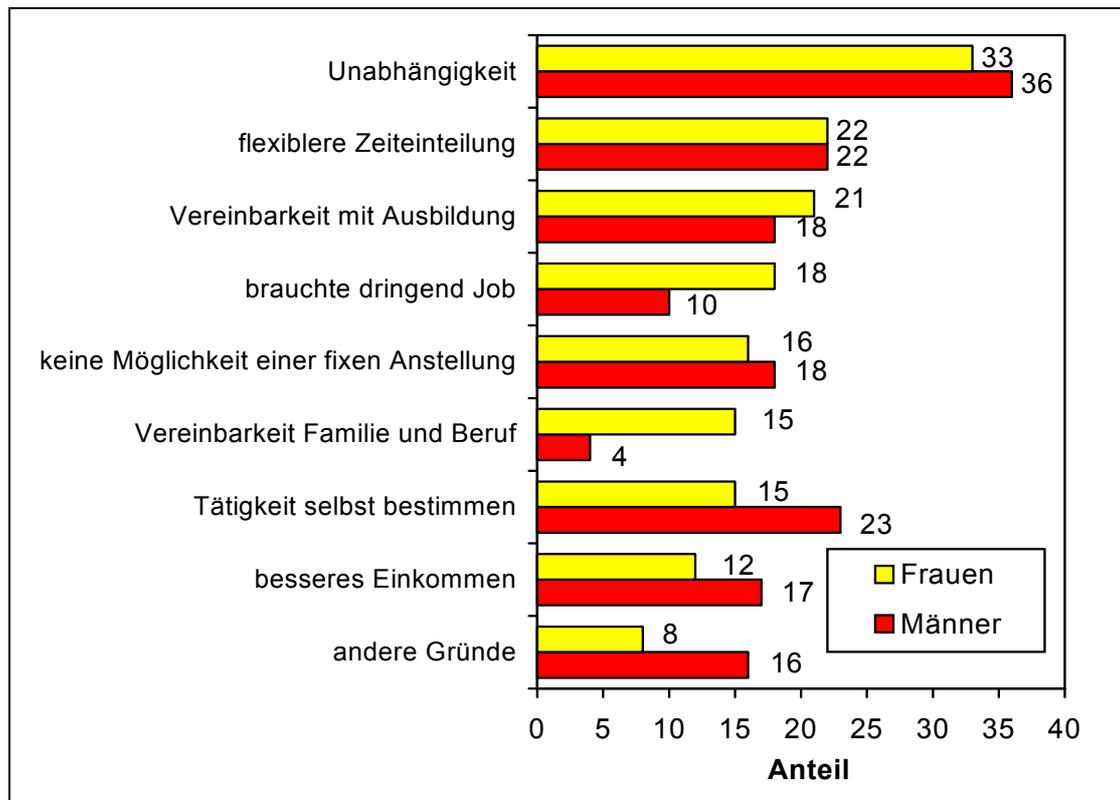
Die Selbstständigkeit stellt hier in den meisten Fällen eine Dauerlösung dar, auch wenn einige der Befragten die Angebote von Unternehmen für ein Anstellungsverhältnis als verlockend bezeichnen.

Drei von zehn der EPU wählten diese Beschäftigung aufgrund der Einkommensvorteile. Nur einer von zehn der Neuen Selbstständigen stimmt dieser Aussage zu. Neue Selbstständige wählten diese Form der Beschäftigung häufiger, weil sie dringend einen Job brauchten (16%) oder weil diese eine bessere Vereinbarkeit mit der Ausbildung ermöglichte (22%). Diese Motive trafen auf 3% bzw. 10% der EPU zu.

⁶⁵ Interviewtranskript EPU Bank, Seite 2.

⁶⁶ Interviewtranskript EPU (2) IT-Unternehmen, Seite 3.

Abbildung 36: Motive / Ursachen für die Aufnahme eines Werkvertrages (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Auch zum jetzigen Zeitpunkt scheint ein Großteil der Befragten mit dieser Erwerbsform durchwegs zufrieden zu sein. Die derzeitige Erwerbsform stellt für 43% der Neuen Selbstständigen und EPUs auch die gewünschte dar. Weitere 15% würden eine unternehmerische Tätigkeit mit Angestellten bevorzugen. Vergleichsweise selten wird der Wunsch nach einer Vollzeitanzstellung genannt. (vgl. TB, S. 55). Ein ähnlich hoher Anteil von im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Unternehmen⁶⁷ (36%) gibt an, dass diese Erwerbsform auch dem Wunsch der Erwerbstätigen entsprechen würde. Darüber hinaus werden von den befragten Unternehmen jedoch auch Vorteile für das Unternehmen bei Einsatz von Beschäftigten dieser Erwerbsformen als relevant genannt. Etwa jeweils ein Drittel der befragten Unternehmen sehen darin Kostenvorteile für das Unternehmen (32%) oder beurteilen diese Erwerbsform als geeignet zur Bewältigung von Auftragsspitzen (35%).

Verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten üben Neue Selbstständige und EPUs ihre derzeitige Beschäftigung am längsten aus (vgl. Kapitel 12.3.). Mehr als die Hälfte (56%) gibt an, dass sie diese seit mehr als vier Jahren ausüben. Nur 14% der Befragten üben diese Beschäftigung erst seit weniger als einem Jahr aus. Zwischen EPUs und Neuen Selbstständigen zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsdauer.

⁶⁷ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.42

Bezüglich der Bewertung der derzeitigen Arbeitssituation ist am auffälligsten, dass beinahe acht von zehn (79%) der über 35-jährigen Neuen Selbstständigen und EPU die derzeitige Situation als „vorteilhafte Dauerlösung“ wahrnehmen. In keiner anderen Erwerbsform wird die derzeitige berufliche Lage derart positiv bewertet. Nur ungefähr ein Drittel der jüngeren Neuen Selbstständigen und EPU beurteilt hingegen die derzeitige Lage ebenso. Diese nehmen vielmehr die jetzige berufliche Situation als „Übergangs- oder Notlösung“ wahr (63%). Eine kleine Gruppe Älterer (6%) lässt sich jedoch auch in dieser Erwerbsform finden, die ihre berufliche Lage als „unveränderbares Übel“ interpretiert (vgl. TB, S. 53). EPU beurteilen die derzeitige Situation seltener als Übergangs- oder Notlösung (10%) als Neue Selbstständige (32%), jedoch häufiger als vorteilhafte Dauerlösung (87%) verglichen mit Neuen Selbstständigen (64%).

Nur ein geringer Teil der Neuen Selbstständigen und EPU nimmt die derzeitige Situation generell als Übergangs- oder Notlösung wahr. Beschäftigte mit dieser Sichtweise werden diese Situation so lange dulden, bis sie einen besseren Job (32%), eine Vollzeitstellung (26%) gefunden oder ihre Ausbildung beendet (29%) haben (vgl. TB, S. 54).

Die **Weiterbildungsbeteiligung** ist bei Neuen Selbstständigen und EPU verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten am höchsten. Sieben von zehn Neuen Selbstständigen und EPU besuchten seit Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit Weiterbildungsmaßnahmen. Unter der ausschließlichen Betrachtung von EPU erhöht sich der Anteil derjenigen mit Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auf 90%. Zwei Drittel der Neuen Selbstständigen bildeten sich im Rahmen von Kursen oder Seminaren seit dem Ende ihrer Ausbildung weiter. Die Hälfte der Neuen Selbstständigen und EPU absolvierte fachspezifische Kurse. Etwas mehr als jeder Fünfte (23%) bildete sich hinsichtlich EDV/Informatik weiter. 18% der Erwerbstätigen dieser Gruppe besuchten Persönlichkeits- sowie weitere 17% Kommunikationstrainings (vgl. TB, S. 80).

Die im Rahmen des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor befragten Unternehmen⁶⁸ berichten über eine geringe Unterstützung der Weiterbildungsmaßnahmen von Neuen Selbstständigen und EPU. 14% der Unternehmen geben an, dass sie die Weiterbildung von Neuen Selbstständigen und EPU auch finanziell unterstützen.

Beinahe drei Viertel der Neuen Selbstständigen und EPU geben die Auskunft, dass ihre beruflichen Fähigkeiten auf im Beruf erworbenen Erfahrungen beruhen. Zwei Drittel können auch das während der Schul- bzw. Studiumzeit erworbene Wissen für die derzeitige berufliche Tätigkeit nutzen. Ungefähr ein weiteres Drittel (31%) berichtet über spezielle Weiterbildungen, die im Aufbau der beruflichen Fähigkeiten besonders wesentlich waren. Männer führen signifikant mehr Quellen ihrer beruflichen Fähigkeiten an als Frauen (vgl. TB, S. 77).

⁶⁸ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.44

12.6 Arbeitsbedingungen und finanzielle Situation

Personeneinkommen von Neuen Selbstständigen können, da die Einkommensmeldungen bei dieser Erwerbsgruppe gegenüber unselbstständig Beschäftigten mit einer gewissen Verzögerung erfolgen, noch nicht für das Jahr 2004 dargestellt werden. Die vorliegenden Ergebnisse basieren daher auf Daten der Jahre 1998 bis 2003. Im Jahr 2003 hatten Neue Selbstständige bundesweit ein durchschnittliches Monatsarbeitseinkommen von rund 970 € erzielt, wobei auch bei dieser Erwerbsgruppe die Differenz zwischen Frauen und Männern beträchtlich ausfiel mit Medianwerten von rund 934 € bzw. 1.006 € (siehe Tabelle 361). Das durchschnittliche Monatsarbeitseinkommen von Frauen erreichte somit 93% des Arbeitseinkommens von männlichen Neuen Selbstständigen, ein Anteilswert, der deutlich höher ausfiel als der korrespondierende Indikatorwert bei der Vergleichsgruppe von Personen in Standarderwerbsverhältnissen (69%, siehe Tabelle 417). Vor dem Hintergrund der Vergleichsgruppe der Personen mit Standarderwerbsverhältnissen ist das Monatsarbeitseinkommen der Neuen Selbstständigen als deutlich unterdurchschnittlich einzustufen. So stehen den bundesweiten Einkommensdaten der Neuen Selbstständigen jene der Vergleichsgruppe des Jahres 2003 mit 1.766 € gegenüber.

Auch für die Bundeshauptstadt zeigen die Analysen deutliche Unterschiede zwischen den Monatsarbeitseinkommen von Neuen Selbstständigen und den Referenzwerten der Vergleichsgruppe auf. Am Beispiel des Jahres 2003 etwa wird ersichtlich, dass Neue Selbstständige 974 € an mittlerem Monatsarbeitseinkommen zu verzeichnen hatten (siehe Tabelle 359), Personen in Standarderwerbstätigkeit hingegen 1.888 €, somit Einkommenswerte, welche um rund 94% höher ausfielen (siehe Tabelle 415).

Ähnlich wie im Falle der anderen Neuen Erwerbsformen, fällt auch das durchschnittliche für den gesamten Beobachtungszeitraum berechnete Personeneinkommen⁶⁹ der Neuen Selbstständigen deutlich geringer aus als die jeweiligen Monatsarbeitseinkommen. So wurde aus der Neuen Selbstständigen Erwerbstätigkeit im Jahr 2003 in der Bundeshauptstadt ein Personeneinkommen von 730 € erzielt (siehe Tabelle 374). Das Gesamtpersoneneinkommen (das Personeneinkommen aus allen Erwerbsverhältnissen) der Neuen Selbstständigen im Jahr 2003 fiel allerdings weitaus höher aus mit Durchschnittswerten von 1.447 € (siehe Tabelle 378), wobei auch hier Männer deutlich höhere Werte zu verzeichnen hatten als Frauen (1.618 € ggü. 1.262 €). Dieses Ergebnis ist als wichtiger Befund für den hohen Stellenwert der zusätzlichen Erwerbsverhältnisse für Neue Selbstständige zu deuten. Allerdings bleibt auch dieser Indikator deutlich unter den entsprechenden Referenzwerten der Vergleichsgruppe (1.533 €, siehe Tabelle 432).

In der Bundeshauptstadt ist die hier beschriebene Tendenz nur in deutlich abgeschwächter Form vorliegend. So belief sich in Wien das durchschnittliche für das Jahr 2003 berechnete Gesamteinkommen der Neuen Selbstständigen auf 1.411 € (siehe Tabelle 376, jenes der Vergleichsgruppe auf 1.432 € (siehe Tabelle 430). Geschlechts-

⁶⁹ Zum Vergleich von Arbeitseinkommen und Personeneinkommen siehe Kap. 6.1 und Kap. 19.

spezifische Einkommensdifferenzen unter den Neuen Selbstständigen sind jedoch auch in Wien mit 1.431 € (Männer) und 1.268 € (Frauen) deutlich spürbar.

Gefragt nach einer Bewertung der derzeitigen Einkommenssituation geben auch ein Fünftel der Neuen Selbstständigen und EPU's an, dass die Lebenserhaltungskosten vom Einkommen nicht gedeckt werden können. Gleichzeitig verzeichnet diese Gruppe auch den höchsten Anteil an Erwerbstätigen, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können. Weiters bestehen auch zwischen den Geschlechtern die höchsten Bewertungsunterschiede bezüglich des Auskommens mit dem Einkommen. Während 12% der Männer angeben, von ihrem Einkommen nicht leben zu können, beurteilen 31% der Frauen ihre finanzielle Situation derart trist (vgl. TB, S. 66). Diese subjektive Bewertung deckt sich mit den oben genannten Unterschieden in den Gesamtpersoneneinkommen zwischen Männern und Frauen. Der Vergleich mit Wiener Erwerbstätigen, die im Rahmen einer Standard-Vollzeitbeschäftigung tätig sind, zeigt, dass hier bei sieben Prozent dieser Gruppe das Einkommen zur Deckung des Lebensunterhaltes nicht ausreicht. Dies deutet darauf hin, dass sich ein größerer Anteil an Neuen Selbstständigen bzw. EPU's als an Vollzeitbeschäftigten in finanziellen Notlagen befindet.

Finanziell scheinen EPU's verglichen mit Neuen Selbstständigen besser gestellt zu sein. Während 26% der EPU's angeben, von ihrem Einkommen sehr gut leben zu können, trifft dies auf 10% der Neuen Selbstständigen zu. Die Hälfte der Neuen Selbstständigen und EPU's erwartet keine Veränderung bezüglich der finanziellen Situation. JedeR Zehnte befürchtet eine Verschlechterung der derzeitigen finanziellen Situation und vier von zehn prognostizieren eine Verbesserung (vgl. TB, S. 67).

12% der Neuen Selbstständigen und EPU's sparen zwischen einem und hundert Euro monatlich und ungefähr jedeR Fünfte (19%) zwischen hundertundeins und vierhundert Euro an. 9% der Beschäftigten können mehr als € 400 monatlich zur Seite legen. Die überwiegende Mehrheit (60%) spart jedoch nicht (vgl. TB, S. 95).

In Tabelle 28 sind sowohl die Anteile der Neuen Selbstständigen und EPU's aufgelistet, die angeben für die angeführten Lebensrisiken derzeit einen Versicherungsschutz aufzuweisen als auch die Anteile derjenigen, die angeben derzeit zwar über keine derartige Versicherung zu verfügen, eine solche jedoch für notwendig zu erachten.⁷⁰ Neue Selbstständige und EPU's zeichnen sich verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten durch die höchsten Anteile von Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen Lebensversicherung sowie einer privaten Pensionsvorsorge aus. Dies ist möglicherweise auch auf ein höheres mittleres Einkommen der Neuen Selbstständigen und EPU's verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten zurückzuführen.

⁷⁰ Neuen Selbstständigen und EPU's sind verpflichtet, für ihren Versicherungsschutz selbst zu sorgen.

Tabelle 28: Derzeit bestehende und als notwendig erachtete Versicherungen, in Prozent

	derzeit Versicherungs- schutz		derzeit kein Versiche- rungsschutz, jedoch not- wendig	
	ja	nein	ja	nein
Unfallversicherung	63	37	23	77
Versicherung gegen Arbeitslosigkeit	19	81	23	77
Krankenversicherung	93	7	40	60
Pensionsversicherung	80	20	30	70
Lebensversicherung	49	51	31	69
private Pensionsvorsorge	35	65	38	62
keine davon	0	-	-	-
keine Angabe	1	-	3	-

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

38% der Neuen Selbstständigen und EPUs arbeiten zu Hause, was die Problematik der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit verschärft. 34% arbeiten in den Räumlichkeiten der AuftraggeberInnen, nur 17% in einem eigenen Büro und 11% von unterwegs (vgl. TB, S. 73). Neue Selbstständige arbeiten verglichen mit EPUs häufiger in den Räumlichkeiten der AuftraggeberInnen und seltener zu Hause. Etwas mehr als die Hälfte der EPUs arbeitet zu Hause.

Neue Selbstständige und EPUs geben eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden an. Männer arbeiten durchschnittlich 44 und Frauen durchschnittlich 35 Stunden pro Woche. EPUs geben eine höhere wöchentliche Arbeitsstundenanzahl als Neue Selbstständige an (43 Stunden gegenüber durchschnittlich 38 Stunden pro Woche) (vgl. TB, S. 71-72). Die Hälfte der Frauen ist – jedoch nur 40% der Männer sind – mit ihrem derzeitigen Beschäftigungsausmaß zufrieden. Häufiger als Frauen äußern sie jedoch den Wunsch nach einer Reduktion des wöchentlichen Arbeitsausmaßes (36% der Männer gegenüber 26% der Frauen). Ungefähr ein Viertel der Neuen Selbstständigen und EPUs möchte das derzeitige Arbeitsausmaß zukünftig weiter ausbauen. (Hier bestehen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern).

Generell zeigt sich, dass die Arbeitszeitregelungen der Neuen Selbstständigen und EPUs von mehreren Faktoren abhängig sind. Verglichen mit anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten besitzen Neue Selbstständige und EPUs erstens häufiger die Autonomie, über ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen (79%) und zweitens spielen fixe Arbeitszeiten eine weitaus untergeordnete Rolle (14%). Ungefähr ein Drittel (31%) berichtet über fremdbestimmte unregelmäßige Arbeitszeiten. Zwei von zehn (22%) geben an, dass sie Wochenendarbeit leisten und 13% stehen für ihre AuftraggeberInnen auf Abruf bereit. Ein gutes Viertel der Neuen Selbstständigen und EPUs stimmt der Aussage sehr zu, dass Überstunden häufig unvorhersehbar sind (vgl. TB, S. 15).

Etwas mehr als die Hälfte der Neuen Selbstständigen und EPUs besitzt laut deren Angaben einen sehr großen Spielraum bezüglich der inhaltlichen (54%) und zeitlichen Gestaltung (51%) der beruflichen Tätigkeit. Weitere 44% stimmen der Aussage, dass sie beeinflussen können, mit wem sie zusammenarbeiten, sehr zu. Verglichen mit in

anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten besitzen Neue Selbstständige und EPUs daher die größte Autonomie in der Gestaltung der Arbeitsabläufe. Überraschend ist daher auch nicht, dass sich sechs von zehn Neuen Selbstständigen und EPUs nicht als überqualifiziert für ihre derzeitige Tätigkeit sehen. Die Wünsche nach Unabhängigkeit sowie freier Zeiteinteilung, die Neue Selbstständige und EPUs als vorrangige Motive für die Aufnahme der Tätigkeit angaben, scheinen anhand dieser Beschreibungen der ausgeübten beruflichen Tätigkeit weitgehend Realität geworden zu sein.

Ein Drittel der Neuen Selbstständigen und EPUs verweigert die Beantwortung der Frage nach dem Zusammenhalt aller Beschäftigten im Betrieb. Ein weiteres Fünftel beurteilt diesen als sehr stark. Diese Einschätzung entspricht in etwa der Ansicht der ZeitarbeiterInnen (vgl. TB, S. 29-38).

Verglichen mit den in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten gibt es einen sehr hohen Anteil an Neuen Selbstständigen und EPUs in Betrieben ohne Betriebsrat. Diese Gruppe entspricht einem Anteil von 87%. Unklar ist jedoch, ob Neue Selbstständige und EPUs nicht sich selbst als eigenes Unternehmen wahrnehmen. Nur 5% wissen über die Existenz eines Betriebsrates nicht Bescheid (vgl. TB, S. 46-47).

Am seltensten basierte das Arbeitsverhältnis von Neuen Selbstständigen und EPUs auf einem schriftlichen Arbeitsvertrag. Nur ein Drittel der Befragten (34%) kann auf diesen zurückgreifen (vgl. TB, S. 14).

12.7 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen

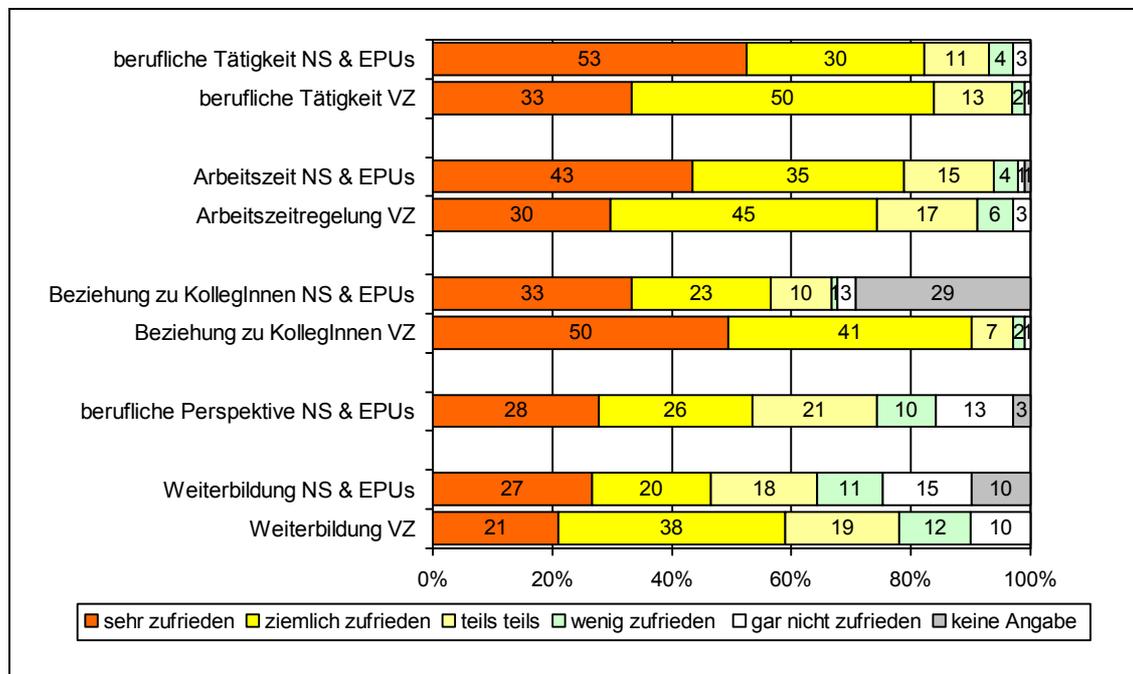
Betrachtet man die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt weisen Neue Selbstständige und EPUs verglichen mit allen anderen Erwerbsgruppen inklusive Vollzeitbeschäftigten den höchsten Anteil an sehr Zufriedenen auf (53%) (Abbildung 37).

Die Arbeitssituation von Neuen Selbstständigen und EPUs weicht in mehreren Punkten von der in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten ab. Beispielsweise stehen Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung sowie betriebliche Sozialleistungen für Neue Selbstständige und EPUs eher seltener offen. Aus diesem Grund sind in der Abbildung 37 und in der Abbildung 38 auch die Anteile derer angegeben, die auf diese Fragen keine Antworten gegeben haben. Auch die Zufriedenheit mit den Beziehungen zu KollegInnen konnte von drei von zehn Neuen Selbstständigen und EPUs nicht beantwortet werden.

Alle anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigte – mit Ausnahme der ZeitarbeiterInnen – erreichen höhere Zufriedenheitswerte bezüglich der Arbeitszeitregelungen als Neue Selbstständige und EPUs. Trotzdem sind 43% dieser Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden. Die etwas geringere Zufriedenheit kann möglicherweise auf das höhere wöchentliche Arbeitsausmaß sowie auf die unregelmäßigen Arbeitszeiten zurückzuführen sein. Bezüglich der beruflichen Perspektiven zeigt sich etwas mehr als die Hälfte der befragten Neuen Selbstständigen und EPUs (54%) sehr und ziemlich zufrieden. Verglichen mit Beschäftigten in anderen Neuen Erwerbsformen weist diese Gruppe auch dabei die höchsten Zufriedenheitswerte auf.

Hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten geben etwas weniger als die Hälfte der Befragten (47%) an, sehr und ziemlich zufrieden zu sein. So weisen Neue Selbstständige und EPU's verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten die höchsten Anteile an sehr und ziemlich Zufriedenen mit den Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Gleichzeitig nahmen diese Erwerbstätigen seit dem Ende ihrer Ausbildung auch in einem höheren Ausmaß als anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Kapitel 12.5.). Erwerbstätige in Standard-Vollzeitbeschäftigung – die vermutlich in einem größeren Ausmaß an arbeitgeberfinanzierter Weiterbildung teilnehmen – weisen jedoch verglichen mit Neuen Selbstständigen und EPU's etwas höhere Zufriedenheitswerte mit den Weiterbildungsmöglichkeiten auf (vgl. TB, S. 20-28 und 57-59).

Abbildung 37: Zufriedenheit Neuer Selbstständiger und EPU's mit ..., Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘, 2005, die Frage nach der Zufriedenheit mit der beruflichen Perspektive wird im AKI nicht gestellt.

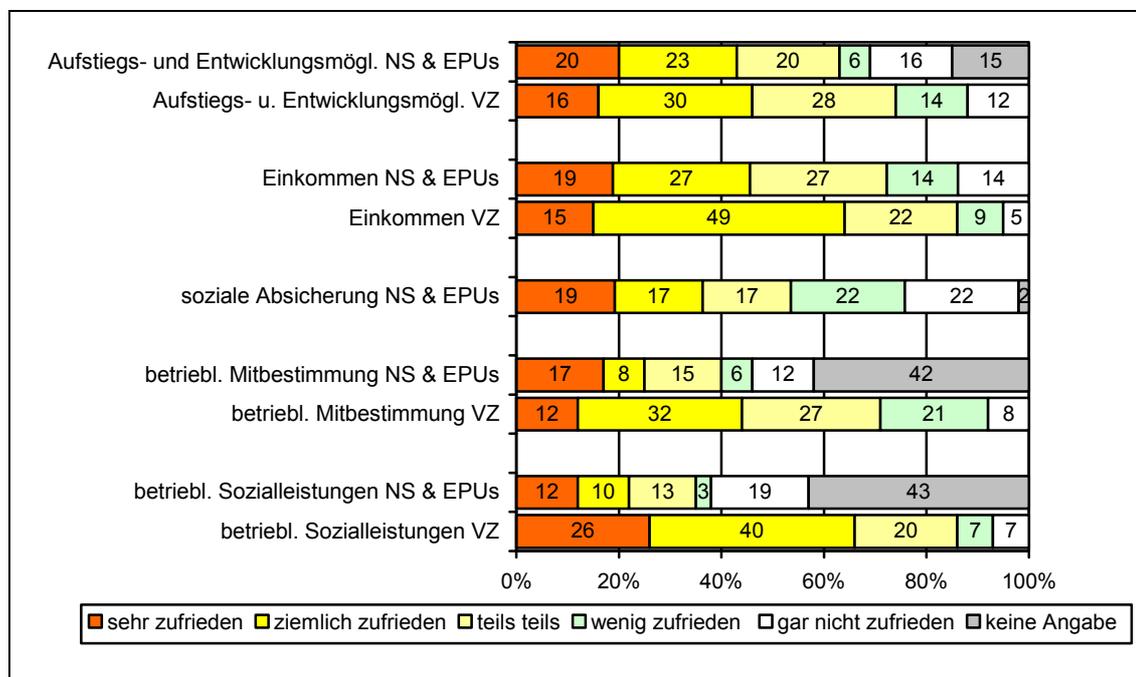
Bezüglich der Entwicklungsmöglichkeiten geben 43% der befragten Neuen Selbstständigen und EPU's an, sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein (Abbildung 38). Der als größer wahrgenommene Gestaltungsspielraum der beruflichen Tätigkeit, der vermutlich mehr Raum für die Umsetzung von eigenen Ideen lässt, führt möglicherweise zu einer höheren Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten.

Allerdings sind Neue Selbstständige und EPU's mit ihrem Einkommen weniger zufrieden als Vollzeitbeschäftigte: 46% der Neuen Selbstständigen und EPU's verglichen mit 64% der Erwerbstätigen der Vergleichsgruppe sind mit ihrem Einkommen sehr bzw. ziemlich zufrieden. Hinsichtlich ihrer sozialen Absicherung sind Neue Selbstständige

und EPUs weniger zufrieden als andere in Neuen Erwerbsformen Beschäftigte. Lediglich Freie DienstnehmerInnen weisen einen ähnlich geringen Anteil an sehr bzw. ziemlich Zufriedenen auf. Dementsprechend ist auch der Anteil derjenigen, die angeben mit ihrer sozialen Absicherung wenig bzw. gar nicht zufrieden zu sein, relativ hoch: 44% können zu den wenig bis gar nicht Zufriedenen gezählt werden.

Die Fragen nach der Zufriedenheit mit der betrieblichen Mitbestimmung sowie mit den betrieblichen Sozialleistungen sind durch eine besonders niedrige Antwortrate von rund 40% gekennzeichnet. Diese Ergebnisse deuten vor allem darauf hin, dass sich Neue Selbstständige und EPUs eher selten zu einem auftraggebenden Unternehmen zugehörig fühlen.

Abbildung 38: Zufriedenheit Neuer Selbstständiger und EPUs mit ..., Angaben in Prozent



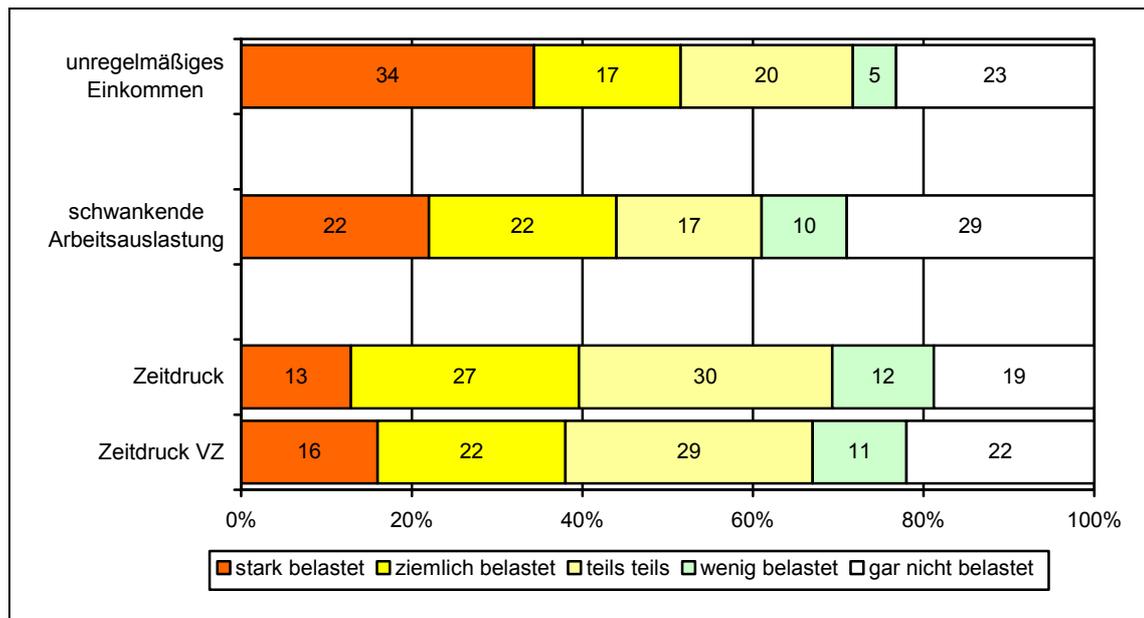
Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘, 2005, die Frage nach der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung wird im AKI nicht gestellt.

EPUs zeigen in der Gegenüberstellung mit Neuen Selbstständigen höhere Werte hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Aufstiegs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie mit der beruflichen Perspektive.

Verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen Beschäftigten sind die **Belastungen** der Neuen Selbstständigen und EPUs am stärksten ausgeprägt. Die drei wesentlichsten belastenden Faktoren sind zwar ident mit denen der Freien DienstnehmerInnen, die Intensität der Belastungen fällt bei den Freien DienstnehmerInnen jedoch geringer aus (Abbildung 39). Die Hälfte der Neuen Selbstständigen und EPUs (51%) ist durch unregelmäßiges Einkommen stark oder ziemlich belastet. Nur ungefähr ein Viertel (23%) gibt an, davon nicht betroffen zu sein. Stark schwankende Arbeitsauslastung belastet weiters ungefähr 44% der Neuen Selbstständigen. Vier von zehn der Befrag-

ten fühlen sich durch Zeitdruck stark oder ziemlich belastet (vgl. TB, S. 39-45). Diese Belastungen scheinen auf die vorwiegend projektbasierte Tätigkeit von Neuen Selbstständigen und EPU's zurückzuführen zu sein. Eine unregelmäßige Vergabe von Aufträgen bedingt sowohl eine schwankende Arbeitsauslastung mit Zeiten von Auftragspitzen als auch Zeiten von zu geringer Auslastung sowie unregelmäßige Zahlungsströme.

Abbildung 39: Belastungen Neuer Selbstständiger und EPU's durch ..., Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005, die Fragen nach Belastungen durch unregelmäßiges Einkommen und schwankende Arbeitsauslastungen werden im AKI nicht gestellt.

Liefern Neue Selbstständige und EPU's an mehrere AuftragnehmerInnen, so erhöht sich auch die Belastung durch Zeitdruck. Während 36% der Neuen Selbstständigen und EPU's mit nur einem Auftraggeber angeben, aufgrund von Zeitdruck stark oder ziemlich belastet zu sein, erhöht sich dieser Wert bei Neuen Selbstständigen und EPU's mit mehr als drei AuftraggeberInnen auf 49%. Dies ist nicht verwunderlich, da der zeitliche Koordinationsaufwand mit mehreren AuftraggeberInnen zunimmt. Auch Belastungen ausgelöst durch stark schwankende Arbeitsauslastungen und unregelmäßiges Einkommen verstärken sich mit der Anzahl der AuftraggeberInnen. So sind sechs von zehn Neuen Selbstständigen und EPU's mit mindestens drei AuftraggeberInnen durch unregelmäßiges Einkommen sehr oder ziemlich belastet, während dies auf 45% ihrer KollegInnen mit einem Auftraggeber bzw. einer Auftraggeberin zutrifft. Dies ist vermutlich dadurch zu erklären, dass 75% der Neuen Selbstständigen und EPU's mit mehr als einem bzw. einer ArbeitgeberIn ihre berufliche Tätigkeit als Haupterwerb bezeichnen. Neue Selbstständige und EPU's mit nur einem bzw. einer AuftraggeberIn bezeichnen zu 45% ihre Tätigkeit als Haupterwerbstätigkeit. Hingegen ist in dieser Gruppe der Anteil derer, die die derzeitige berufliche Tätigkeit als Nebenerwerbstätigkeit bezeichnen, mit 42% zu 22% höher. Obgleich EPU's grundsätzlich mehr AuftraggeberInnen haben, geben sie verglichen mit Neuen Selbstständigen seltener an, von unregelmäßigem

Einkommen sehr oder ziemlich stark belastet zu sein. Hinsichtlich der anderen Belastungen zeigen sich keine Unterschiede.

Bei den Neuen Selbstständigen fällt auf, dass ähnliche hohe Anteile von Männern und Frauen Kinder im Alter bis 15 Jahren haben. Drei von zehn Männern und 32% der Frauen dieser Erwerbsgruppe haben Kinder im Alter bis 15 Jahren. Die Organisation der Kinderbetreuung wird sehr unterschiedlich wahrgenommen. So gibt ein Drittel der Neuen Selbstständigen und EPU's an, Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung zu haben, gleichzeitig sieht sich jedoch ein Viertel damit keinen besonderen Schwierigkeiten ausgesetzt. Vier von zehn der Neuen Selbstständigen und EPU's stimmen der Aussage zu, dass Arbeits- und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht übereinstimmen. Ein Drittel erlebt dies konträr (vgl. TB, S. 63-65). Offenbar ist die Unvorhersehbarkeit der Aufträge bei Neuen Selbstständigen und EPU's unterschiedlich hoch.

12.8 Zusammenfassung

Der Kreis der Neuen Selbstständigen erfuhr seit dem Jahr 1998 eine stetige Ausweitung. 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.

Die Arbeitsmarktlagen Neuer Selbstständiger fallen stabiler aus als bei geringfügiger Beschäftigung, Freien Dienstverhältnissen und Arbeitskräfteüberlassung. Vergleichsweise selten finden sich bei Neuen Selbstständigen Zeiten der Transferleistung aus der Arbeitslosenversicherung, häufig sind hingegen arbeitsmarktferne Episoden vorzufinden. Die Beschäftigungsdauer Neuer Selbstständigkeit ist im Vergleich mit anderen Neuen Erwerbsformen als überdurchschnittlich lange zu bezeichnen.

Die Motive Unabhängigkeit sowie das Bedürfnis, über zeitliche und inhaltliche Gestaltungsspielräume zu verfügen, sind wesentliche Faktoren für Entscheidung, in diesen Erwerbsformen beruflich tätig zu sein. Für einen Teil der Befragten – vorwiegend Neue Selbstständige – stellt auch das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Ausbildung ein relevantes Entscheidungskriterium dar.

Ein wesentliches Ergebnis ist die große Zufriedenheit der Neuen Selbstständigen und EPU's mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt sowie mit der beruflichen Perspektive. Auffällig ist auch die überwiegend mehrheitliche Beurteilung der derzeitigen Situation als „Dauerlösung, in der die Vorteile überwiegen“ (etwa zwei Drittel der Beschäftigten). Unter Berücksichtigung des Alters werden jedoch gewisse Unterschiede deutlich: Beinahe acht von zehn (79%) der über 35-jährigen Neuen Selbstständigen und EPU's und etwas mehr als ein Drittel der jüngeren Neuen Selbstständigen und EPU's (37%) nehmen die derzeitige berufliche Situation als „vorteilhafte Dauerlösung“ wahr. Jüngere Erwerbstätige dieser Gruppe tendieren somit häufiger zu einer Beurteilung der jetzigen beruflichen Situation als „Übergangs- oder Notlösung“ (63%).

Hinsichtlich der finanziellen Absicherung ist zu sagen, dass auch hier ein Fünftel der Erwerbstätigen dieser Gruppe angibt, von ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt nicht decken zu können. Frauen haben hier stärker mit Einkommensnöten zu kämpfen als Männer. Während 12% der Männer angeben, von ihrem Einkommen nicht leben zu können, beurteilen 31% der Frauen ihre finanzielle Situation derart trist.

Bezüglich der Beurteilung der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung weisen Neue Selbstständige und EPU's sowie Freie DienstnehmerInnen die geringsten Werte auf. Nur etwa ein Drittel der Neuen Selbstständigen und EPU's gibt an, damit sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein. Mit ihrem Einkommen sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein, geben 46% der Neuen Selbstständigen und EPU's an.

Neue Selbstständige und EPU's sind verglichen mit in anderen Neuen Erwerbsformen verstärkt Belastungen ausgesetzt. Diese beziehen sich vor allem auf Belastungen durch unregelmäßiges Einkommen, stark schwankender Auslastung sowie Zeitdruck.

13 Vergleichender Überblick der Neuen Erwerbsformen in Wien und im gesamten Bundesgebiet

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt wurde, zeichnet sich der Wiener Arbeitsmarkt durch einen radikalen Strukturwandel während der letzten Jahre aus. Der Stellenwert der Industrie hatte einen starken Rücklauf zu verzeichnen, demgegenüber erfuhr der Dienstleistungssektor eine deutliche Ausweitung. So sind in der Bundeshauptstadt den Daten der letzten Volkszählung⁷¹ zufolge rund vier von fünf Erwerbsperson (80,9%) dem Dienstleistungsbereich zuordenbar, während dies nur auf zwei Drittel der Erwerbspersonen österreichweit (67,8%) zutrifft. Vor allem sind es die sozialen Dienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Interessensvertretungen und sonstige Vereinigungen), die in Wien einen deutlich größeren Anteil als im gesamten Bundesgebiet ausmachen. Aktuell ist allerdings davon auszugehen, dass der Dienstleistungssektor trotz einer überdurchschnittlichen Dynamik die Rückgänge im Bereich des Produktionssektors nicht zur Gänze auffangen kann. Letztlich weist Wien eine gegenüber dem Bundesschnitt um 2,7 Prozentpunkte höhere Arbeitslosenquote auf (9,8% vs. 7,1%, Durchschnittswerte von 2004), die Betroffenheitsquote durch Arbeitslosigkeit liegt mit 26,5% etwas über dem Bundesschnitt von Wien, aber auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen fällt mit 36,7% unter allen Arbeitslosen weit höher als im Bundesschnitt (21,0%) aus. Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit war in Wien mit 153 Tagen weit länger als der Bundesschnitt von 117 Tagen. Zusätzlich zeichnet sich Wien auch dadurch aus, dass der Anteil ausländischer Personen unter den unselbstständig Beschäftigten mit 15,2% deutlich über dem Bundesschnitt von 11,3% liegt.

Als Hoffnungsträger sind in Wien einige Wirtschaftsfelder aus dem Bereich der Creative Industries und des Hochtechnologiesektors auszumachen. So beläuft sich Ratzenböck et. al (2004)⁷² zufolge die Beschäftigung in den CI-Bereichen auf immerhin rund 14% aller in Wien erwerbstätigen Personen mit einem überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum in den letzten Jahren. Den in dieser Studie vorliegenden Daten zufolge sind Standarderwerbstätige in Wien gegenüber dem gesamten Bundesgebiet deutlich überrepräsentiert in den CI-Feldern Software/Multimedia/Internet, Museen/Bibliotheken, Werbung und dem audiovisuellen Bereich. Aber auch aus dem Bereich der Hochtechnologie sind den aktuellen Befunden zufolge sind in Wien einige Felder im Vergleich mit dem Bundesschnitt deutlich stärker vertreten, so etwa Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik, Nachrichtenübermittlung, Forschung und Entwicklung und Datenverarbeitung und Datenbanken.

⁷¹ siehe Statistik Austria, VZ 2001 Hauptergebnisse II, Übersicht 4

⁷² siehe Ratzenböck, Veronika, Katharina Demel, Robert Harauer, Günther Landsteiner, Rahel Falk, Hannes Leo, Gerhard Schwarz (2004): Untersuchung des ökonomischen Potenzials der „Creative Industries“ in Wien. Endbericht an die Stadt Wien, Magistratsabteilung 27 EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung, Wirtschaftskammer Wien, Filmfonds Wien.

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 Bundeschnitt liegen (siehe Tabelle 29).

Teilzeitbeschäftigung zeichnet sich in der Bundeshauptstadt gegenüber dem gesamten Bundesgebiet – wie bereits dargestellt wurde – durch mehrere Besonderheiten aus. Zum ersten weist Wien in den letzten Jahren eine unterdurchschnittliche Zuwachsrate aus, zum zweiten ist der Gender Gap in der Bundeshauptstadt nicht so stark ausgeprägt. Männer sind also in Wien deutlich präsenter unter den Teilzeitbeschäftigten als auf der Bundesebene. Zum Dritten fällt die Teilzeitquote in Wien etwas geringer aus als im gesamten Bundesgebiet. Als Ursache für diese Entwicklung könnte – wie bereits an anderer Stelle erwähnt wurde – 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. Dies zeigt sich daran, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer dieses Erwerbstyps im Unterschied zu anderen Erwerbsformen in der Bundeshauptstadt weitaus kürzer ausfällt (499 Tage vs. 685 Tage) als dies österreichweit der Fall ist, weiters ist auch die Zahl der Arbeitsplatzwechsel etwas höher. 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 etwas häufiger in den Abteilungen des Dienstleistungssektors (84% vs. 80%) und der Creative Industries (15% vs. 12%) zu finden als dies österreichweit der Fall ist.

Freie Dienstverhältnisse müssen als diejenigen unter den Neuen Erwerbsformen gelten, welche österreichweit, mehr aber noch in der Bundeshauptstadt, in den letzten Jahren eine hohe Zuwachsdynamik zu verzeichnen hatten. Seit 1998 war in Wien ein Anstieg um 91%, im gesamten Bundesgebiet um 81% ersichtlich. Obwohl es sich bei Freien Dienstverhältnissen nur um eine relativ kleine Gruppe handelt (2005 wurden 12.582 Erwerbsverhältnisse in Wien gezählt), ist dies doch die einzige Neue Erwerbsform, welche in der Bundeshauptstadt mit 1,4% Anteil vergleichsweise häufiger zu finden ist als im gesamten Bundesgebiet (0,7% Anteil). 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.

Weiters ist erwähnenswert, dass Freie DienstnehmerInnen in der Bundeshauptstadt etwas häufiger in den Branchen der Creative Industries und der Hochtechnologie zu finden sind.

Die **Arbeitskräfteüberlassung bzw. Zeitarbeit** hatte seit dem Jahr 1998 bundesweit stark steigende Beschäftigtenzahlen (+125%) zu verzeichnen. In Wien war die Entwicklung demgegenüber weitaus moderater mit einem Zuwachs von +81%. 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, wie bereits beschrieben wurde, in Wien im Vergleich zum Dienstleistungssektor von eher geringem Stellenwert ist. Dieser Umstand dürfte auch dafür verantwortlich sein, dass sich unter ZeitarbeiterInnen in Wien häufiger als im Bundesschnitt Frauen finden (32% vs. 24%). Als Spezifikum von Wien ist auch der hohe Anteil von ZeitarbeiterInnen ausländischer Herkunft auszumachen, welcher sich mit 34% gegenüber 30% im Österreichschnitt allerdings auch nicht von der Struktur im Standardbeschäftigungsbereich wesentlich unterscheidet. Hinsichtlich der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer weist die Arbeitskräfteüberlassung in Wien mit 224 Tagen weit unterdurchschnittliche Werte auf, welche deutlich unter den bundesweiten Kennwerten liegen (257 Tage).

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 (gesamtes Bundesgebiet: 0,6%) 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. Im Vergleich zur Standardbeschäftigung sind allerdings auch Neue Selbstständige in weitaus weniger kontinuierlichen Erwerbslagen zu finden.

Tabelle 29: Anteil der Neuen Erwerbsformen an Erwerbsverhältnissen in Wien und dem gesamten Bundesgebiet

Typ der Neuen Erwerbsform		Männer	Frauen	Gesamt
Wien	Teilzeitbeschäftigung ⁷³ 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

⁷³ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts kann noch nicht auf die Ergebnisse der Mikrozensus Jahresberichts 2004 verwiesen werden

14 Typologie von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten

14.1 Methodische Vorgehensweise

Basierend sowohl auf den Ergebnissen der **qualitativen Interviews** als auch der **Fragebogenerhebung** wurde eine Typologie von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten erarbeitet.

Die gebildeten „**Idealtypen**“ dienen in erster Linie der Strukturierung und Informationsreduktion,⁷⁴ mithin also einer übersichtlichen Darstellung der heterogenen sozialen Realität neuer Erwerbsformen. Sie sind in der Realität nicht immer in dieser „reinen“ idealtypischen Form vorzufinden, d.h., es können bei zunehmender Anzahl von beobachteten Beschäftigten in diesen neuen Erwerbsformen – auch zunehmend Mischformen beobachtet werden.

In einem ersten Schritt wurden Merkmale der Berufsbiografie, der Qualifikation, der Tätigkeitsbereiche und der persönlichen Zufriedenheit (bzw. Unzufriedenheit) mit der jeweiligen Erwerbsform, die im Rahmen der qualitativen Interviews thematisiert wurden, zu qualitativen Typen verdichtet.

Anschließend wurden auch Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung – beispielsweise Merkmale der Arbeitstätigkeit, der Zufriedenheit mit diversen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, den alltäglichen Arbeitsbelastungen und Arbeitsanforderungen, dem Gestaltungsspielraum bei der Ausübung der Tätigkeit – für die Typenbildung herangezogen. Die Vorgehensweise zur Typenbildung mittels Clusteranalyse aufbauend auf den Ergebnissen einer Faktorenanalyse wird im Folgenden beschrieben.

Mit Hilfe des statistischen Verfahrens der **Faktorenanalyse** wurden dafür aus der Vielzahl von Aussagen zu bestimmten Themen, wie beispielsweise Zufriedenheit mit der Tätigkeit oder Arbeitsbelastungen, voneinander weitgehend unabhängige Faktoren gebildet. Aufgrund der Zusammenfassung mehrerer Aussagen zu einer zentralen Dimension können Unterschiede zwischen den einzelnen Neuen Erwerbsformen leichter und übersichtlicher untersucht werden. Der Nachteil dieser erforderlichen Kategorisierung liegt in der weniger detailgetreuen Darstellung der Ergebnisse.

Mittels der Faktorenanalyse wurden allen UntersuchungsteilnehmerInnen basierend auf den gebildeten Faktoren neue charakteristische Werte zugewiesen. Dieser Schritt schafft die wichtigste Grundlage zur Erstellung einer Typologie von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten.

Im Folgenden werden die einzelnen Faktoren mit den jeweils dazugehörigen Aussagen dargestellt.

⁷⁴ Vgl. Kluge, Susann / Kelle, Udo: Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Opladen: Leske + Budrich, 1999, Seite 9.

Aus dem Themenbereich **Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit** kristallisierten sich drei Faktoren heraus:

1) Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

Mit der Arbeitszeit
Mit dem Ausmaß der Arbeitszeit
Mit den genauen Arbeitszeiten

2) Zufriedenheit mit Entwicklungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Mit den Aufstiegsmöglichkeiten- und Entwicklungsmöglichkeiten
Mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten
Mit den betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten
Mit der beruflichen Perspektive

3) Zufriedenheit mit Sozialen Gegebenheiten im Betrieb

Mit den Beziehungen zu den KollegInnen
Mit den betrieblichen Sozialleistungen

Aus den **Fragen zur Arbeitssituation** ließen sich vier Faktoren extrahieren:

1) Autonomie bei der Gestaltung der Arbeit

Ich kann meine Arbeit inhaltlich so gestalten, wie ich es für richtig halte.
Ich kann Arbeit an andere MitarbeiterInnen delegieren.
Ich kann beeinflussen, mit wem ich zusammenarbeite.
Ich kann meine Arbeit zeitlich so organisieren, wie ich es für richtig halte.

2) Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeit

Ich erfahre oft erst bei Arbeitsantritt, wie lange ich am selben Tag arbeiten muss.
Die Überstunden sind häufig unvorhersehbar.

3) Überqualifikation

Ich bin für die Tätigkeit überqualifiziert.

4) Negatives Arbeitsklima

Ich habe das selbe Mitspracherecht wie vollzeitangestellte Mitarbeiter.
Unter allen Beschäftigten gibt es einen starken Zusammenhalt.
Ich erfahre bereits längere Zeit vorher, an welchen Tagen ich arbeiten muß.

Die **erhobenen Belastungen** bildeten drei Faktoren:

1) Arbeitsdruck

Zeitdruck
seelisch belastende und aufreibende Arbeit
technische oder organisatorische Veränderungen
ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen

2) Finanzielle Unsicherheit

stark schwankende Arbeitsauslastung
unregelmäßiges Einkommen

3) *Eintönigkeit*

Eintönigkeit und zu wenig Abwechslung

Um die Gruppeneinteilung trennschärfer zu machen, wurden neben den errechneten (oben beschriebenen) Faktoren weitere relevante Variablen wie Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt, mit dem Einkommen und der sozialen Absicherung sowie Fragen zur Erfassung der Resignation der Beschäftigten und Fragen zur Bewertung der derzeitigen und zukünftigen finanziellen Situation in der Clusteranalyse berücksichtigt. In einem weiteren Schritt wurden basierend auf den Ergebnissen der Faktorenanalyse Typen gebildet. Zu diesem Zweck wurde die **Clusteranalyse** (k-means-Verfahren) als statistische Methode angewendet, die eine heterogene Gesamtheit von einzelnen Personen mit dem Ziel analysiert, homogene Gruppen aus diesen unterschiedlichen Personen zu identifizieren.

In einem hypothesengeleiteten diskursiven Prozess wurden die qualitativen und quantitativen Typen miteinander verknüpft und benannt. Dieser Integrationsprozess resultierte in fünf Typen der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten.

Aufbauend auf den beschriebenen Merkmalen bietet die folgende Übersicht mithilfe eines Merkmalsrasters einen Einblick in die unterschiedlichen Motivlagen, Arbeitsansprüche und Berufsorientierungen sowie in die verschiedenen Chancen und Risiken der jeweiligen typischen Situation.

Tabelle 30: Typen von Beschäftigten in Neuen Erwerbsformen (Merkmalsraster)

	Typ A	Typ B	Typ C	Typ D	Typ E ⁷⁵
	Die Privilegierten	Die Gefährdeten	Die SelbstverwirklicherInnen	Die Übergangsorientierten	Die Resignativen
Frauenanteil	64%	43%	46%	68%	48%
Alter (Median)	39	35	39	32	36
Monatseinkommen ohne Transferzahlungen (Median)	€ 1.000	€ 600	€ 1.150	€ 683	€ 900
Wochenstundenarbeitszeit (Mittelwert)	27	25	36	23	31
Qualifikation⁷⁶	Mittel bis hoch	Gering	Mittel bis hoch	Mittel bis hoch	Gering bis mittel
Matura/Universität	Matura: 33% Universität: 30%	Matura: 35% Universität: 18%	Matura: 41% Universität: 38%	Matura: 40% Universität: 14%	Matura: 32% Universität: 15%
Erwerbs-/Karriereorientierung	Primäre Erwerbsorientierung kombiniert mit Karriereorientierung als Dauerlösung; sekundäre Erwerbsorientierung in Übergangsphasen	Primäre Erwerbsorientierung, Durchgangsstadium – Wunsch: Fixanstellung	Keine „klassische“ Karriereorientierung, (eher) Dauerlösung	Primäre oder sekundäre Erwerbsorientierung, Durchgangsstadium	Primäre Erwerbsorientierung
Stellenwert der Tätigkeit	Hoher Stellenwert	Hoher Stellenwert	Geringer bis mittlerer Stellenwert	Gering (hoher Stellenwert anderer Bereiche: Ausbildung [Studium], Kinderbetreuung)	-
Situation ist eher Übergangs- oder Notlösung	45%	68%	30%	75%	53%
Primäre Motivation	Interessengeleitetes Arbeiten, hoher Verdienst, Autonomie, Engagement, Sinngehalt der Tätigkeit	Arbeit zur Existenzsicherung – Einkommenszwang	Selbstverwirklichung, hoher Sinngehalt, Spaßfaktor, Autonomie, Flexibilität: Patchwork / Jobhopping	Zusatzverdienst, freie Zeiteinteilung	Arbeit zur Existenzsicherung
Wahlfreiheit hinsichtlich der Erwerbsform	Mittel bis hoch (gute Chancen am Arbeitsmarkt)	Gering	Hoch	Mittel	Mittel
Eigendefinition	UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen bzw. Zwischenstufen	ArbeitnehmerInnen	ArbeitnehmerInnen	ArbeitnehmerInnen	-

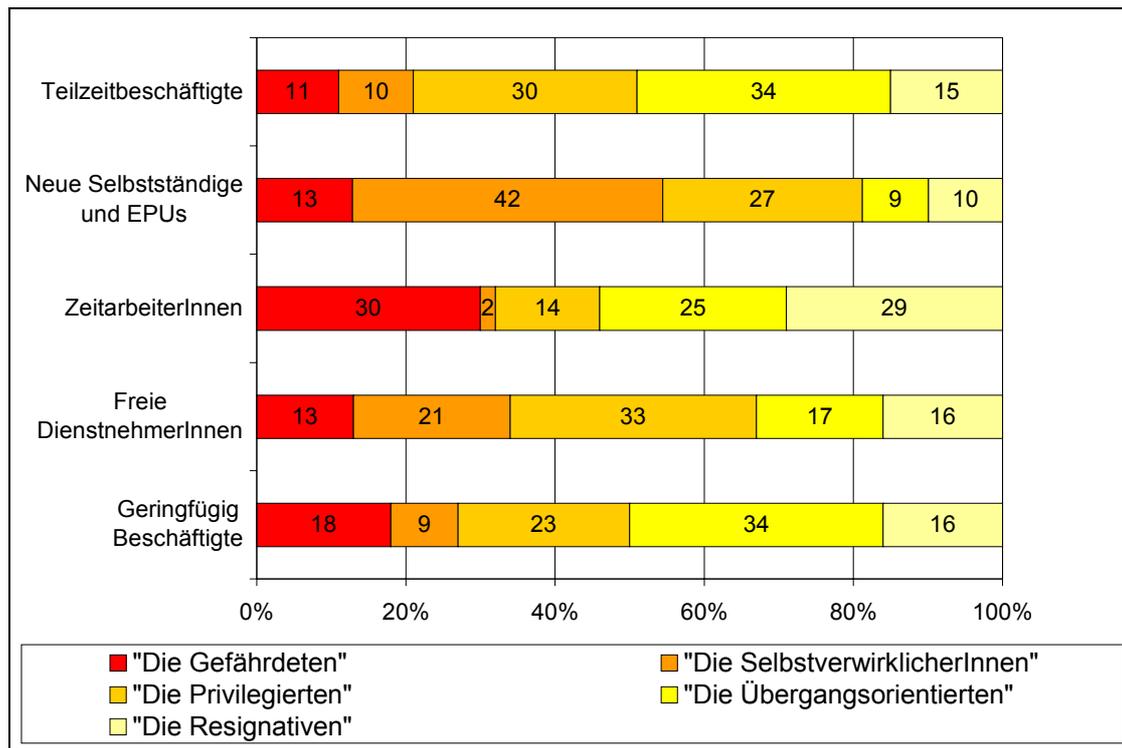
⁷⁵ Da dieser Typus nur im Rahmen der quantitativen Typologie ermittelt wurde, liegen zu den Merkmalen Stellenwert der Tätigkeit und Eigendefinition keine Informationen vor.

⁷⁶ Grundsätzlich finden sich alle Typen in unterschiedlichen Bildungsniveaus wieder. In dieser Tabelle wird jedoch angegeben, welches Qualifikationsniveau bei welchen Typen häufiger auftritt.

	Typ A	Typ B	Typ C	Typ D	Typ E ⁷⁵
Zufriedenheit	Hoch bis sehr hoch	Sehr gering	Je nach Situation und Absicherung: Gering bis hoch	Mittel	Gering bis sehr gering
Belastungen	(Beinahe) keine Belastungen, außer bei Auftragsspitzen	Starke Belastungen aufgrund von Arbeitsdruck, finanzielle Unsicherheit und Eintönigkeit	Starke Belastungen aufgrund von finanzieller Unsicherheit, Belastungen aufgrund von Arbeitsdruck	(Beinahe) keine finanziellen Belastungen; Eintönigkeit der beruflichen Tätigkeit ruft Belastungen hervor	Starke Belastungen aufgrund von Arbeitsdruck und Eintönigkeit;
Vorteile	Vielseitige und attraktive Tätigkeit, Flexibilität, hohe Identifikation mit der Tätigkeit (interessengeleitet), Autonomie, teilweise hohes Einkommen; bei Nebenjobs: meist soziale Absicherung durch Studium, etc.	Teilweise bei Leihfirmen etwas bessere Verdienstmöglichkeiten	Flexibilität, freie Zeiteinteilung, soziale Absicherung bei Teilzeitanstellung; interessengeleitete Tätigkeit, hohe Autonomie	Zuverdienst, freie Zeiteinteilung, geringes Zeitausmaß, Absicherung durch Transferleistungen oder familiäre Unterstützung	Soziale Absicherung scheint gegeben
Nachteile	Unsicherheit der Auftragslage, Akquisitions-/Verkaufsdruck, mangelnde Absicherung bei Arbeitsausfall (z.B.: Krankheit), fluktuierendes soziales (Arbeits-)Umfeld, teilweise Doppelbelastung durch Studium, etc.	Hohe Abhängigkeit, stark begrenzte Möglichkeiten am Arbeitsmarkt	Geringes Einkommen, insbes. bei Neuen Selbstständigen: mangelnde Absicherung ohne Teilzeitanstellungsverhältnis, Phasen von Verschuldung, unsichere Auftragslage,	Anspruchslose Tätigkeit, nicht zukunftsorientiert, geringes Einkommen	Anspruchslose Tätigkeit, geringes Einkommen; keine Zukunftsorientierung

In welchem Ausmaß die einzelnen Typen in den unterschiedlichen Neuen Erwerbsformen vertreten sind, wird in Abbildung 40 dargestellt. Es finden sich zwar in allen Neuen Erwerbsformen alle Typen, in manchen treten Typen jedoch gehäuft auf. Auffällig ist, dass bei den Teilzeitbeschäftigten jeweils ca. ein Drittel aus „Privilegierten“ und „Übergangsorientierten“ bestehen. Weiters zählen 42% der Neuen Selbstständigen und E-PUs zu dem Typ „Die SelbstverwirklicherInnen“. ZeitarbeiterInnen sind verglichen mit den anderen häufiger den Gruppen der „Gefährdeten“ und den „Resignativen“ zuzuordnen. In weitaus geringerem Ausmaß als in anderen Erwerbsformen finden sich bei ZeitarbeiterInnen „Privilegierte“ und „SelbstverwirklicherInnen“. Verglichen mit der Gesamtstichprobe haben Freie DienstnehmerInnen einen etwas höheren Anteil an „Privilegierten“. Bei den geringfügig Beschäftigten findet sich verstärkt der Typ „Übergangsorientierte“.

Abbildung 40: Typologie – Anteile der Typen in den Neuen Erwerbsformen



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

Tabelle 31 gibt Auskunft darüber, in welchem Ausmaß, die im Rahmen dieser Studie gebildeten Typen in der Wiener atypischen Erwerbsbevölkerung vertreten sind. Diese setzt sich aus geringfügig Beschäftigten, aus Freien DienstnehmerInnen, ZeitarbeiterInnen sowie Neuen Selbstständigen und EPU's zusammen. Die Teilzeitbeschäftigten wurden hier nicht berücksichtigt⁷⁷ Basierend auf der in Kapitel 4.6 genannten quantitativen Verbreitung von Neuen Erwerbsformen in Wien ergibt sich, dass ungefähr drei von zehn der in Wien in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten Ähnlichkeiten mit dem Typus der „Übergangsorientierten“ aufweisen werden. Ungefähr ein Viertel dieser Wiener Beschäftigten (24%) können dem Typus die „Privilegierten“ zugerechnet werden. Jeweils knapp ein Fünftel der Wiener Beschäftigten können jeweils dem Typ die „Gefährdeten“ (18%) sowie dem Typ die „Resignativen“ (17%) zugeordnet werden. Am seltensten sind in der Population die „SelbstverwirklicherInnen“ zu finden sein. Ihr geschätzter Anteilswert beträgt 12%.

⁷⁷ Da unter Beachtung der tatsächlichen Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in der Wiener Erwerbsbevölkerung deren Zugehörigkeit zu einzelnen Typen die Gesamt-Verteilung zu stark beeinflussen würde.

Tabelle 31: Verteilung der Typen in der Population der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten – Angaben in Prozent

Typen der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten	Anteil	Geschätzter Absolutwert
Die Übergangsorientierten	ca. 28	ca. 20.000
Die Privilegierten	ca. 24	ca. 17.000
Die Gefährdeten	ca. 18	ca. 13.000
Die Resignativen	ca. 17	ca. 12.000
Die SelbstverwirklicherInnen	ca. 12	ca. 9.000
GESAMT	100	ca. 71.000

Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & L&R Datafile ‚Neue Erwerbsverhältnisse‘, 2005

14.2 Beschreibung der Typen

14.2.1 Typ A: Die „Privilegierten“

Neue Erwerbstätige des Typs A zeichnen sich in erster Linie durch ihre hohe Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation und ihre insgesamt gute finanzielle Absicherung aus. Ein weiteres wichtiges Merkmal der „Privilegierten“ ist die Möglichkeit, weitgehend persönliche Interessen in die berufliche Tätigkeit miteinbringen zu können. Selbständiges Arbeiten und die Suche nach persönlicher Bestätigung im Beruf spielen dabei eine wesentliche Rolle, wobei sich die „Privilegierten“ viel mehr als „SelbstverwirklicherInnen“ (Typ C) an einer klassischen Karriere – mit den Merkmalen hohes Einkommen, leitende Funktionen – bzw. am Unternehmertum orientieren. Außerdem sehen sie sich insgesamt geringeren Belastungen durch Zeitdruck und finanzielle Unsicherheit ausgesetzt als Personen des Typs C. Im Mittel verdienen sie monatlich € 1.000 ohne Transferzahlungen und € 1.200 mit Transferzahlungen. Unter Berücksichtigung der Arbeitszeit zeichnen sich die „Privilegierten“ als bestverdienenste Gruppe aus. Von allen Typen zeigen die „Privilegierten“ die höchste Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt, dem Einkommen und der sozialen Absicherung.

In diesem Typ finden sich sowohl Personen mit Lehrabschluss wie auch UniabsolventInnen und MaturantInnen. Im Vergleich zur Gesamtstichprobe – in der der Anteil der UniversitätsabsolventInnen 23% beträgt – überwiegt dieser hier leicht mit einem Anteil von 30%. Insbesondere jene „Privilegierte“, die im Rahmen der Erwerbsform Zeitarbeit beschäftigt sind, weisen häufiger einen höheren Bildungsabschluss auf. Für Typ A gilt, dass die berufliche Tätigkeit zumeist auf einer abgeschlossenen Ausbildung aufbaut oder zumindest im Bereich einer laufenden Ausbildung und oft im hoch qualifizierten Bereich angesiedelt ist. Dies trifft auf Personen zu, die sich irgendwann in ihrer beruflichen Laufbahn für eine selbstständige Tätigkeit, zum Beispiel in Form von Werkverträgen oder eines EPU's, entschieden haben. Was die Altersverteilung dieser Gruppe betrifft, zeigen die Ergebnisse der quantitativen Erhebung dementsprechend, dass es

hier einen höheren Anteil an Älteren (ab 40-Jährige) gibt. Einige waren noch nie in einem Anstellungsverhältnis tätig, andere haben nach unselbstständiger Tätigkeit bzw. einer Patchworksituation die Tätigkeit in verschiedenen Projekten ausgebaut und sich zum Schritt in die Selbstständigkeit entschlossen. In der Neuen Erwerbstätigkeit nutzen sie ihre Qualifikationen am Arbeitsmarkt aus, um sich im Vergleich zu einer Standard-vollzeitbeschäftigung Freiheiten zu schaffen. Etwas mehr als die Hälfte dieses Typs (52%) bezeichnet die derzeitige Berufssituation aufgrund der vorherrschenden Vorteile daher auch als Dauerlösung.

Zum Typ der „Privilegierten“ gehören aber auch Personen, die zusätzlich zu einer Hauptbeschäftigung in Beruf oder Ausbildung in einer Neuen Erwerbsform tätig sind und daraus besondere Vorteile schöpfen. Sie übernehmen zum Beispiel Aufträge neben der klassischen Erwerbstätigkeit oder sie arbeiten, wie ein Teil von StudentInnen in einem Nebenjob im Bereich ihrer Ausbildung, bei dem sie ihre Interessen und Kenntnisse einbringen und auch erweitern können. Hier kann die zusätzliche berufliche Tätigkeit trotz der laufenden Ausbildung einen sehr hohen Stellenwert einnehmen. Dennoch stellen diese „idealen“ Nebenjobs für 45% nur eine Übergangslösung dar, bis zum Abschluss der Ausbildung (33%), bis zum Erlangen einer Vollzeitanstellung (23%) oder bis die Kinder älter sind (19%). So nimmt der Job für einen Studenten, der im Creative-Industries-Bereich als Freier Dienstnehmer neben dem Studium arbeitet, einen „großen Stellenwert ein, weil ich [...] 20 Stunden in der Woche hier bin, das heißt, mir das mit dem Studium Hälfte-Hälfte teile“⁷⁸, dennoch ist es „schwer zu sagen, inwiefern das eine Dauerlösung ist. [...] Ich kann mir schon vorstellen, hier länger zu arbeiten, weil mir die Arbeit gefällt und weil ich mich wirklich damit identifizieren kann, auf der anderen Seite meine Ausbildung, mein Studium [aber] im Vordergrund steht.“⁷⁹

Der überraschend hohe Anteil an geringfügig Beschäftigten unter den „Privilegierten“ spiegelt diese Situation wider. Die momentane berufliche Situation entspricht allen Bedürfnissen. Hier bieten die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse aufgrund der guten Kombinierbarkeit von Studium und Job Möglichkeiten zur kreativen Entfaltung im Praxisfeld, was von den Beschäftigten als positiv erlebt wird. Finanziell abgesichert scheinen diese Beschäftigten insofern zu sein, als sie sehr selten alleine in einem Haushalt wohnen. Ihre soziale Absicherung besteht häufig durch das Studium oder eine Mitversicherung. Die Ansprüche an Aspekte der Arbeit, wie z.B. den persönlichen Interessen entsprechende Aufgaben und Autonomie, sowie der Einsatz für das Unternehmen sind bei diesem Typ ungleich höher als bei den „Übergangsorientierten“ (Typ D), die sich durch ihre Tätigkeit nicht gefordert fühlen.

„Wenn eine Selbstverwirklichung oder ein Gefallen am Beruf ein Vorteil ist, dann ist das ein Vorteil, also es macht mir Spaß, das, was ich mache. Es ist kein Zwang, was machen zu müssen.“⁸⁰

In der Regel können sich diese Personen für die Zukunft auch vorstellen, ihre Tätigkeiten in diesem Bereich – vielleicht auch in bzw. für die Unternehmen, für die sie arbeiten

⁷⁸ Interview Freier Dienstnehmer Creative Industry, Seite 2f.

⁷⁹ Ebda., Seite 3.

⁸⁰ Interviewtranskript geringfügig Beschäftigter und Neuer Selbstständiger Werbeagentur/Verlag, Seite 7.

– auszubauen. In der derzeitigen Situation stellt ein derartiger Schritt aufgrund anderer (Ausbildungs-)Ziele und Verpflichtungen allerdings keine realistische Möglichkeit dar.

Für die „Privilegierten“ bietet die auf den Interessen und Qualifikationen aufbauende Flexibilität nicht nur Wettbewerbsvorteile, sondern auch ausgeprägte Möglichkeiten zur Verfolgung eigener Interessen. Dementsprechend genießen diese Personen ausgedehnten persönlichen Handlungsspielraum im Berufsleben. Bezüglich der hohen Autonomie werden sie nur vom Typ der „SelbstverwirklicherInnen“ übertroffen. Den „Privilegierten“ ist jedoch primär die Identifikation *mit dem Tätigkeitsbereich* wichtig, der ein *hohes Maß an Engagement* erfordert:

„Also wir hackeln hier, und ich auch persönlich seit vielen Jahren ziemlich rein, aber für mich sind das Aufgaben, die zu erfüllen sind oder die sozusagen sich als Notwendigkeit ergeben, wo man die Chance hat, sich zu engagieren.“⁸¹

„Heute ist mir einer [Job in einem Anstellungsverhältnis, Anm.] angeboten worden, der nicht unattraktiv ist, aber grundsätzlich bin ich so, dass ich mich sehr reinhaue in die Geschichte und sehr engagiert bin und mich sehr viele Dinge interessieren, also ich kann genauso mein Kochbuch machen [...], auf der anderen Seite unterrichten und auf der anderen Seite wieder eine Firma betreuen, also ganz verschiedene Dinge, die zwar immer mit Ernährung zu tun haben, aber es ermöglicht mir, überall dabei zu sein, und das gefällt mir gut.“⁸²

Nicht zuletzt sind diesen Personen auch kreative Aspekte bei der Arbeit wichtig:

„Das ist zuerst einmal schon das, dass die Arbeit schon immer einen kreativen Anteil braucht. Also wenn es irgendeine Arbeit wäre, die sich immer wiederholt, jedes Jahr denselben einen Kurs, das ist zum Beispiel nicht meins, [sondern] dass man etwas Neues probiert, also das ist sicher ein Bestandteil, oder was Neues sich aneignet“⁸³.

In den interessegeleiteten Tätigkeitsfeldern findet charakteristischerweise Weiterbildung in verschiedenen Formen – besonders häufig auch bedarfsorientiert als „Learning by doing“ – statt. Dies steht in engem Zusammenhang damit, dass den Beschäftigten hier eine vielseitige, abwechslungsreiche Tätigkeit in einem Feld wichtig ist, in dem sie sich auch weiterentwickeln können und wollen. Die „Privilegierten“ können diese Arbeitsansprüche verwirklichen und fühlen sich für die Ausübung der derzeitigen beruflichen Tätigkeit nicht überqualifiziert oder aufgrund von eintönigen Arbeitsaufgaben belastet. Sie zeigen verglichen mit allen anderen Typen die geringsten psychischen Belastungen.

Neben der Flexibilität und der Arbeit an verschiedenen Projekten stellt vor allem für die in der IT-Branche tätigen EPUs die Aussicht auf ein höheres Einkommen einen zentralen Beweggrund für den Schritt in die Selbstständigkeit dar. Hier arbeiten die Befragten zwar in verschiedenen Projekten – primär aber für einen Auftraggeber – und sehen sich daher auch „nur zum Teil“ als Unternehmer:

„[...] schon, indem ich eine Firma gründe und mich umschaue muss, wo kann ich mitarbeiten, da unternehme ich etwas, aber das tut ein Arbeitnehmer genauso, wenn er gerade auf Jobsuche ist. Da ist vom Berufsbild auch nicht so ein großer Unterschied, weil ich biete jetzt vorgefertigte Leistungen an, vielleicht wenn ich Kurse ma-

⁸¹ Interviewtranskript Neuer Selbstständiger Kulturverein, Seite 4.

⁸² Interviewtranskript EPU Bank, Seite 2.

⁸³ Interviewtranskript Neuer Selbstständiger Aus- und Weiterbildung, Seite 7.

che, aber so wie ich da in Projekten mitarbeite, da ist eigentlich nicht viel Unterschied.⁸⁴

Der Wechsel in ein Anstellungsverhältnis würde für diese Befragten in erster Linie einen Einkommensverzicht bedeuten.

Während für jene, die den Aspekten der interessegeleiteten Aufgaben, Identifikation und Autonomie einen hohen Stellenwert beimessen, keine andere Erwerbsform vorstellbar ist, stellt die momentane berufliche Situation für andere eher nur eine mittelfristige Dauerlösung dar. Einer der in der IT-Branche befragten EPU, der den hauptsächlichen Vorteil im höheren Einkommen sieht, wird demnächst in ein Angestelltenverhältnis in dem Unternehmen wechseln, das lange Zeit sein Auftraggeber war. Der Grund dafür ist die auf lange Sicht bessere soziale und existenzielle Absicherung bei der Standardbeschäftigung:

„Es ist das Risiko, jetzt in meinem Alter, [...] vor drei Jahren hab' ich das Angebot auch bekommen, intern zu wechseln, damals habe ich es nicht angenommen. Man wird älter [...]. Für mich überwiegen jetzt die Vorteile, wenn ich sage, ich bleibe im Unternehmen. Jetzt bin ich schon acht Jahre da. Mit fünfundzwanzig oder dreißig wechselt man leichter alle drei oder zwei Jahre die Firma und baut sich irgendetwas Neues auf.“⁸⁵

Die Kehrseite der Medaille der Flexibilität stellt auch für die „Privilegierten“ die grundsätzliche Unsicherheit aufgrund der Abhängigkeit von der Auftragslage und der Mangel an Absicherung gegen Arbeitsausfall zum Beispiel durch Krankheit dar. Diese Risiken werden aber aufgrund der zahlreichen Vorteile, die die derzeitige berufliche Situation den „Privilegierten“ bringt, in Kauf genommen.

14.2.2 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.

Personen mit Pflichtschulabschluss sind in dieser Gruppe eindeutig überrepräsentiert, wenn gleich Erwerbstätige aller Bildungsniveaus in diesem Typ vertreten sind. Weiters verfügen Erwerbstätige dieses Typs entweder über ein sehr niedriges Qualifikationsniveau (abgebrochene Ausbildung oder Pflichtschulabschluss) oder sind trotz ihrer fachlichen Ausbildung (Lehre) in niedrig qualifizierten Bereichen tätig, so zum Beispiel als Hilfsarbeiter am Bau. Die Ergebnisse der qualitativen Interviews lassen die Vermutung zu, dass hier typischerweise Angehörige benachteiligter sozialer Schichten – so z.B. niedrig qualifizierte MigrantInnen – betroffen sind. Auch die quantitativen Ergebnisse weisen daraufhin, dass MigrantInnen mit nur Pflichtschulabschluss in diesem Typ überrepräsentiert sind. Verglichen mit dem Anteil der Männer in der Gesamtstichprobe von 44% sind diese ebenfalls mit einem Anteil von 57% in diesem Typ überrepräsentiert.

⁸⁴ Interviewtranskript EPU (2) IT-Unternehmen, Seite 6f.

⁸⁵ Interviewtranskript EPU (1) IT-Unternehmen, Seite 7.

Der Situation entsprechend sind diese Beschäftigten meist in hohem Maße mit ihrer beruflichen Stellung unzufrieden. Weiters erleben sie Unzufriedenheit bezüglich ihrer beruflichen Entwicklungs- und Mitbestimmungsmöglichkeit, der Arbeitszeitregelung und den sozialen Gegebenheiten im Betrieb. Das Arbeitsklima wird als unzureichend eingestuft, und 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. Verschärfend wirkt weiters die sehr stark ausgeprägte Unzufriedenheit mit dem Einkommen und der sozialen Absicherung sowie auch die Ansicht, schlecht vom persönlichen Einkommen leben zu können. 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 der Einkommensvergleich spiegelt die finanzielle Prekarität der „Gefährdeten“ wider. Der durchschnittliche Nettoverdienst von € 5,60 pro Stunde ohne sowie von € 7 pro Stunde mit Transferzahlungen ist der geringste aller Typen. Eine mittlere Beschäftigungsdauer von 25 Stunden pro Woche scheint den geringen Verdienst nicht auszugleichen. VertreterInnen dieses Typs verdienen monatlich € 600 netto ohne und € 800 mit Transferleistungen.

Weiters wird aus den qualitativen Interviews ersichtlich, dass die Erwerbsbiografie der „Gefährdeten“ häufig durch abwechselnde Phasen von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist, wobei in den seltensten Fällen Tätigkeiten in längerfristigen Vollzeitstellen ausgeübt wurden. Aus Mangel an Alternativen sind diese Personen gezwungen, im Rahmen Neuer Erwerbsformen zu arbeiten, wobei bei niedrig qualifizierten Tätigkeiten im Produktionssektor die Zeitarbeit eine weit verbreitete Anwendung findet. Auch die Ergebnisse der Fragebogenerhebung weisen auf einen eingeschränkten Entscheidungsspielraum der „Gefährdeten“ hin. 43% dieser Gruppe wählten diesen Job, weil sie dringend Einkommen benötigten.

Ihre beruflichen Aussichten sowie ihre Chancen am Arbeitsmarkt sind dementsprechend stark eingeschränkt. Hinsichtlich der beruflichen Möglichkeiten spiegeln die qualitativen und quantitativen Ergebnisse einerseits die Hoffnung der „Gefährdeten“ auf Veränderung wider – so beurteilen ungefähr zwei Drittel der „Gefährdeten“ (68%) die derzeitige berufliche Situation zwar als Übergangs- oder Notlösung und jedeR Sechste wünscht sich eine Vollzeitstelle – andererseits erscheint eine Veränderung der derzeitigen Situation aufgrund mangelnder finanzieller und sozialer Ressourcen nur schwer erreichbar. Wie bereits erwähnt, verfügt diese Gruppe über das geringste Einkommen und ein Viertel dieser Gruppe lebt alleine. Der hohe Anteil derer, die eine Veränderung der beruflichen Situation erwarten, ist möglicherweise zum Teil auch aufgrund des hohen Anteils jüngerer Erwerbstätiger in diesem Typ zu erklären. Verglichen mit der Gesamtstichprobe sind bis 30-Jährige im Typ „Die Gefährdeten“ überrepräsentiert.

Die neuen Erwerbsformen bedeuten für Erwerbstätige dieser Gruppe in erster Linie eine ganze Palette an Nachteilen – so vor allem geringes Einkommen, unsichere Beschäftigungssituation und mangelhafte sozialrechtliche Absicherung –, sodass sie von der Flexibilisierung keineswegs profitieren können. Nur ungefähr jedeR Zehnte ist mit

der sozialen Absicherung sehr oder ziemlich zufrieden (13%). Der zufriedenste Typ – die „Privilegierten“ – weisen einen Anteil von 97% an sehr bzw. ziemlich Zufriedenen auf.

Ein Teil dieses Typs – 17% (vorwiegend ZeitarbeiterInnen und Freie DienstnehmerInnen) – schätzt ihre Situation sogar als unveränderbares Übel ein, Hoffnung auf Veränderungen besteht keine mehr. Im Unterschied zum Typ „Die Resignativen“ ist die Gruppe dieses Typs jedoch noch zusätzlich prekären Verhältnissen ausgesetzt.

Die Gesamtsituation der „Gefährdeten“ lässt sich im Rahmen eines **Exkurses** am deutlichsten anhand der **Lebens- und Arbeitssituation** der in den qualitativen Fallstudien befragten **ZeitarbeiterInnen** illustrieren. Den quantitativen Ergebnisse zu Folge zählen drei von zehn ZeitarbeiterInnen zu diesem Typus.

Die Befragten üben die berufliche Tätigkeit vorrangig zum Zweck des Verdienstes aus. Die wenigen Vorteile dieser Erwerbsform, die einem der befragten Zeitarbeiter dieses Typs einfallen, sind die manchmal etwas besseren Verdienstmöglichkeiten und der lokale Arbeitsort, das heißt, im Unterschied zu anderen Baufirmen kommt es in der Regel zu einem Einsatz direkt in Wien oder in Wien-Umgebung. Da die Familie mit zwei kleinen Kindern in Wien lebt – die Mutter spricht kaum Deutsch –, ist eine Arbeit bei österreichweit tätigen Unternehmen für ihn kaum vorstellbar:

„Bei Swietelsky war ich kurz, aber war immer außerhalb von Wien und Familie da, dann bin ich gegangen. Immer innerhalb von Wien arbeiten. [...] Bei anderen Firmen kommst du immer draußen, zum Beispiel Linz, Graz, Wels.“⁸⁶

Die Risiken mit denen insbesondere **ZeitarbeiterInnen** des betreffenden Typs konfrontiert sind, sind vielfältig: Zunächst bestehen sie in der starken Abhängigkeit von der Überlasserfirma, von deren gutem Willen es in vielen Fällen abhängt, auf welche sozialrechtlichen Ansprüche die Beschäftigten zurückgreifen können. Teilweise sind sie den Überlasserfirmen regelrecht ausgeliefert, weshalb sie, könnten sie wählen, auch nichts mehr mit der Zeitarbeit zu tun haben wollen:

„Krankenstand war ich noch nicht, aber wie kannst du krank gehen, die Firma wird dich sofort kündigen. [...] Wenn du ihn [den Vorgesetzten, Anm.] anrufst und sagst, entschuldige, ich bin krank, dann sagt er, tut mir Leid, statt dir kommt der nächste. [...] Meistens sagen sie, wenn du krank bist, Kollege du bist abgemeldet.“⁸⁷

Neben der mangelnden Absicherung gegen Arbeitsausfall beschreiben die Befragten die seitens der ArbeitgeberInnen mangelnde Zuerkennung der Ansprüche auf Pflegeurlaub sowie auf Weihnachts- und Urlaubsgeld als weitere Nachteile. Darüber hinaus stellt der Wechsel des Arbeitsortes – oft von Tag zu Tag – mit der Zeit eine gravierende Belastung dar. Ebenso die Unsicherheit der Arbeit auf Abruf, das heißt, es kann passieren, dass an manchen Tagen keine Arbeitsaufträge vorhanden sind, was auch zu einem Einkommensverlust führt. Oft wird auch nicht nach Arbeitszeit bezahlt, sondern es wird in Form von Akkordarbeit ausbezahlt, was zusätzlichen Druck für die Beschäftigten bedeutet.

⁸⁶ Interviewtranskript Zeitarbeiter (1) Bau, Seite 1f.

⁸⁷ Ebd., Seite 3.

14.2.3 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. Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung zeigen, dass in dieser Gruppe mehr Ältere (über 40) als Jüngere vertreten sind. Typischerweise waren diese Personen bereits in mehreren selbständigen und unselbständigen Dienstverhältnissen tätig. Die derzeitige Situation jedoch stellt für ungefähr zwei Drittel der Erwerbstätigen dieses Typs eine optimale Dauerlösung dar. In der Gruppe der „SelbstverwirklicherInnen“ sind Erwerbstätige mit einem vergleichsweise sehr hohen Bildungsniveau (41% Matura und 38% Universitätsabschluss) überrepräsentiert. Dementsprechend stellen sie auch einen hohen Anspruch an ihre berufliche Tätigkeit. Neben der zeitlichen Flexibilität legen sie weiters Wert auf hohe Autonomie, ein angenehmes Arbeitsumfeld und inhaltlich sinnvolle Tätigkeiten:

„Auf jeden Fall Autonomie, bis zu einem gewissen Grad mindestens, also was mir immer wichtig war in der Arbeit, dass ich den Weg zur Lösung eines Problems bzw. zum Ende eines Auftrages selbst aussuchen kann, welche Werkzeuge ich dafür verwenden darf. [...] Einschränkungen in dieser Hinsicht sind ziemlich störend für mich. Angenehmes Betriebsklima, würde ich sagen, ist wichtig, und wie viel Zeit ich [...] mit anderen MitarbeiterInnen im Betrieb verbringen muss [...]. Was noch? Ja, die Arbeit darf mir nicht völlig sinnlos vorkommen.“⁸⁸

Auch in der quantitativen Erhebung zeigt sich, dass diese Personen gemäß ihren Anforderungen einen Job ausüben, der ihren Qualifikationen entspricht, ihnen viel Gestaltungsspielraum lässt und der sie inhaltlich und sozial zufrieden stellt (so beurteilt diese Gruppe etwa die persönliche Autonomie im Job wie auch die Möglichkeiten beruflicher Entwicklung und das Arbeitsklima sehr gut).

Bei einigen Personen dieses Typs scheint ein starker Zusammenhang zwischen Autonomieanspruch und Aspekten der Selbstverwirklichung zu bestehen. In der Folge kommt es auch dazu, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen. Obwohl es diesen Erwerbstätigen grundsätzlich wichtig ist, dass die Erwerbsarbeit keinen allzu großen Zeitaufwand erfordert, kann die gleichzeitige Arbeit an mehreren Projekten bzw. bei mehreren ArbeitgeberInnen zu einer starken zeitlichen Auslastung führen. Dies bestätigen auch die Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung. „SelbstverwirklicherInnen“ arbeiten im Mittel 35 Stunden pro Woche. Dieses vergleichsweise hohe Arbeitsausmaß und die anspruchsvolle Tätigkeit führen zu stärkeren Belastungen aufgrund von Zeitdruck.

Erwerbstätige dieses Typs verdienen im Mittel netto monatlich € 1.150 ohne und € 1.300 mit Transferzahlungen. Verglichen mit den anderen hier beschriebenen Typen verdienen sie somit den höchsten Betrag. Betrachtet man jedoch den Netto-Verdienst

⁸⁸ Interviewtranskript Freier Dienstnehmer Kulturverein, Seite 4.

pro Stunde liegen sie mit € 7 unter den Privilegierten mit € 8,60. Insbesondere die qualitative Analyse lässt vermuten, dass diese Erwerbstätigen häufig Phasen mit niedrigem Einkommen, teilweise auch mit starker Verschuldung und mangelnder sozialer Absicherung hinter sich haben und entsprechend ihrer flexiblen, wenig konkreten Karriereplanung auch wieder mit solchen Problemen konfrontiert werden könnten. Dies trifft in noch stärkerem Ausmaß insbesondere auf Neue Selbstständige zu, die in dieser Form ihre Haupterwerbstätigkeit bestreiten. In der Folge können sich hier Phasen hoher Zufriedenheit auch rasch mit prekären Situationen und Unzufriedenheit abwechseln. In der Regel ist es diesen Beschäftigten nur schwer möglich, sich entsprechende Rücklagen aufzubauen:

„Es gibt schon Phasen, wo du sehr gut verdienst, die sind aber mittlerweile fast eher schon da, damit du aufholst, damit du bei der Bank beschwichtigst. Ich brauche halt nur einmal das Glück, dass ein Projekt so aufgeht, dass es längerfristig gut läuft, und dann bin ich relativ schnell wieder im Spiel, und das geht, und ich sage, danke, passt für mich. Aber bis dahin holst du mehr auf, als das du vorbereiten kannst. Ich meine eine Viertelmillion Schilling, die ganz einfach weg war, die ich aber auch investiert gehabt habe.“⁸⁹

So ist es auch nicht verwunderlich, dass sich „SelbstverwirklicherInnen“ verglichen mit anderen Typen häufiger in finanziell prekären Situationen befinden, wenn gleich sie auch über das höchste monatliche Netto-Einkommen verfügen können. Da in dieser Gruppe auch ein hoher Anteil an Neuen Selbstständigen und EPU's zu finden ist, ist möglicherweise auch zu berücksichtigen, dass von den im Rahmen der quantitativen Erhebung genannten Einkommen Kosten der Betriebsführung sowie Versicherungskosten gedeckt werden müssen. Dies erklärt möglicherweise, die geringere Zufriedenheit mit der Höhe ihres Einkommens und mit der sozialen Absicherung. Hinzukommt eine mangelnde Überzeugung bezüglich der Verbesserung der finanziellen Situation in absehbarer Zukunft, wobei diese finanzielle Unsicherheit schlussendlich eine große Belastung bei den Erwerbstätigen dieses Typs auslöst. Die finanzielle Prekarität und die hohen Arbeitsbelastungen stellen die wesentlichsten Unterscheidungsmerkmale zum Typ die „Privilegierten“ dar.

Im Rahmen der qualitativen Befragung konnte auf diese schwierigen Rahmenbedingungen unter anderem im Kulturbereich sowie in der Aus- und Weiterbildungsbranche, die auch stark von öffentlichen Geldern abhängig sind, genauer eingegangen werden. Trotz ausgebauter Netzwerke finden die in diesen Branchen Erwerbstätigen häufig schwierige Bedingungen für die Finanzierung von Projekten vor. Kritisiert werden vor allem die mangelnden Rahmenbedingungen in diesen Bereichen:

„Die Gefahr besteht natürlich besonders durch diese Politik, weil ja in Wien [für] Jugend, Kinder, Kultur, Bildung eine Magistratsabteilung zuständig ist [...]. Da kannst du ein Projekt einreichen und so, das war's. Es gibt also wenige Institutionen, wo jetzt der Markt breiter gefächert wäre auf dem Gebiet.“⁹⁰

Problematisch ist in diesem Zusammenhang auch, dass sich durch die (gesetzliche) Zuständigkeit einer Organisation andere potenzielle Geldgeber sozusagen von der Förderung „freikaufen“, indem Förderantragsteller auf diese eine zuständige Organi-

⁸⁹ Interviewtranskript Neuer Selbständiger Werbeagentur/Verlag, Seite 9.

⁹⁰ Interviewtranskript Neuer Selbständiger Aus- und Weiterbildung, Seite 17.

sation hin verwiesen werden und es nach einer Ablehnung keine Alternativen mehr gibt.

Auch ein in einem Kulturverein tätiger Künstler äußert Verbesserungsbedarf im Bereich der institutionellen Unterstützung, vor allem in Hinblick darauf, dass zunehmend mehr Projekte auf EU-Ebene stattfinden:

„Es gibt überhaupt keine Ansprechstellen, die sinnvoll europäische Partnerschaften und europäische Förderungen unterstützen. Das letzte Problem, das ich gerade angesprochen habe, hat auch genau damit zu tun, sozusagen die Ko-Finanzierung von EU-Projekten. [...] Bis hin, dass es keine gesetzliche Verpflichtung gibt, Ko-Finanzierungen nahe zu treten. Da gibt es zwar einige Vorlagen, aber nichts davon ist umgesetzt, also dass es für diese Arten von sozusagen überregionalen Partnerschaften und Förderungen keine Strukturen, keine Ansprechpartner, keine Fonds gibt, das ist für eine Kulturinstitution, die spezielle auch überregional arbeitet [ein Problem], und im Endeffekt haben wir nur überlebt durch EU-Förderungen und internationale Fonds in den letzten Jahren.“⁹¹

Aufgrund der Vielfältigkeit von EU-Förderungen, die sowohl thematisch, organisationspezifisch und regional unterschiedlich sind, kommt es vor, dass Ansprechpartner auf nationaler bzw. regionaler Ebene fehlen und die Organisationen so nicht entsprechend unterstützen können, Förderungen zu erhalten.

Neben diesen branchenbedingten Schwierigkeiten stellen sich die Unsicherheit des Einkommens sowie die mangelnde soziale Absicherung als Risiken insbesondere für die Neuen Selbstständigen und EPU's dieses Typs dar. Auch Freie DienstnehmerInnen sind von diesen Einflüssen betroffen. In vielen Fällen ist ein hoher Akquisitions- und Verkaufsaufwand notwendig, wobei nur ein Teil der Projekte dann auch wirklich zustande kommt. In der Folge sind die zu erwartenden Einnahmen häufig sehr schwer kalkulierbar. Generell müssen diese Erwerbstätigen ständig mit dem Bewusstsein einer im Grunde unsicheren Auftragslage leben:

„Wenn ich angestellt wäre, würde ich mir über die Zukunft überhaupt keine Gedanken machen [...] Ich habe eigentlich schon lange damit gerechnet, die Verträge sind immer um drei oder sechs Monate verlängert worden, und ich habe schon viel früher damit gerechnet, dass es aus ist, und das ist einem schon ständig präsent.“⁹²

Diese Situation wirkt sich teilweise auch als psychische Belastung aus. Dazu kommt der Mangel an Absicherung bei Krankheit – ein Thema, das die Befragten zwar beschäftigt, bei dem sie aber keine persönlichen Erfahrungen berichten können oder preisgeben wollen. Bezeichnenderweise wird die gute körperliche Verfassung stark betont.

In Phasen finanzieller Probleme steigt konsequenterweise auch die Unzufriedenheit, wobei auch der Eintausch der Flexibilität für eine weniger sinnvolle Tätigkeit mit Anstellung in Erwägung gezogen wird. Grundsätzlich betrachten jedoch laut quantitativer Erhebung zwei Drittel der „SelbstverwirklicherInnen“ die derzeitige Lage aufgrund der vorliegenden Vorteile als Dauerlösung. Wenn gleich auch die Einkommenssituation als bedenklich beschrieben wird, scheint der Großteil der Befragten aus der beruflichen Tätigkeit derart viel Energie zu schöpfen, dass der finanzielle Nachteil damit aufgewogen zu sein scheint. Denn nur drei von zehn beschreiben die derzeitige Situation als

⁹¹ Interviewtranskript Neuer Selbständiger Kulturverein, Seite 10.

⁹² Interviewtranskript EPU IT-Unternehmen, Seite 11.

Übergangs- oder Notlösung. Prinzipiell zeigt sich jedoch, ein starker positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des monatlichen Netto-Einkommens und der Betrachtung der derzeitigen Situation als Dauerlösung, d.h., dass Personen, die den derzeitigen status quo als Dauerlösung wahrnehmen, über ein signifikant höheres Einkommen verfügen als Personen mit einem gewichtigen Veränderungswunsch.

Den großen Freiraum, den eine Nicht-Standardvollzeitbeschäftigung ermöglicht, wird von einem kleinen Anteil der Erwerbstätigen dieses Typs für die gleichzeitige Ausübung mehrerer Tätigkeiten genutzt. In einigen Fällen ist es der „ausgesprochene Wunsch“⁹³ der Erwerbstätigen zum Beispiel teilzeitbeschäftigt zu sein. Auf diese Weise stehen Möglichkeiten offen, in verschiedenen Erwerbsformen auch für andere Dienst- bzw. AuftraggeberInnen tätig zu sein („Patchwork“). Die quantitativen Ergebnisse zeigen auf, dass zu den „SelbstverwirklicherInnen“ zwei Prozent Teilzeitbeschäftigte mit mehr als einem bzw. einer Auftrag- bzw. ArbeitgeberIn und etwa zehn Prozent Freie DienstnehmerInnen mit mehr als einem bzw. einer Auftrag- bzw. ArbeitgeberIn zählen. Diese Erwerbsbiographie bietet eine gewisse soziale Absicherung, wobei diese Beschäftigung nicht von allen Personen mit einer langfristigen Perspektive gewählt wird.

14.2.4 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. In dieser Gruppe findet sich der höchste Anteil an jungen Erwerbstätigen (unter 30 Jahre), die größtenteils ihre berufliche Karriere noch vor sich haben. So sind einige der in den Fallstudien Befragten des übergangsorientierten Typs jüngere Studierende, die zwar schon eine Reihe verschiedener Jobs und Ferialpraktika hinter sich haben, deren Berufsbiografie aber sonst kaum Besonderheiten aufweist. Vier von zehn „Übergangsorientierten“ weisen einen Schulabschluss mit Matura auf. Aber auch Erwerbstätige mit allen anderen Bildungsabschlüssen sind in diesem Typ vertreten, wenn gleich auch die UniabsolventInnen leicht unterrepräsentiert sind. Ungefähr zwei Drittel dieses Typus sind Frauen (68%) und ungefähr drei von zehn Personen dieses Typs haben Kinder bis zum Alter von 15 Jahren.

Für das Annehmen einer Beschäftigung im Rahmen einer Neuen Erwerbsform gibt es bei diesem Typ mehrere Gründe. Bei etwas mehr als der Hälfte der „Übergangsorientierten“ lag die Intention im Aufgreifen dieser Beschäftigung als Nebenerwerbstätigkeit. Ein Drittel dieser Erwerbstätigen nutzt die derzeitige Stelle als Übergang bis die Ausbildung beendet ist. 14% dient sie als Zuverdienst bis die eigenen Kinder älter sind. Für diese Personen scheint die Erwerbstätigkeit in ihrer derzeitigen Lebenssituation damit nur eine sekundäre Rolle zu spielen (**sekundäre Erwerbsorientierung**). Die Über-

⁹³ Interviewtranskript Teilzeitangestellter Callcenter, Seite 3.

gangssituation ergibt sich bei ihnen daraus, dass sie andere Ziele als einen Verbleib im derzeitigen Unternehmen bzw. Berufsfeld verfolgen. Für sie ist charakteristisch, dass die Arbeit im Vergleich zu anderen Lebensbereichen wie Ausbildung und/oder Familie gemessen am Zeitaufwand und zumeist auch an der inhaltlichen Herausforderung einen nachrangigen Stellenwert einnimmt:

„Also für mich ist es ganz klar, ich kann und will nicht ganztägig arbeiten, weil ich hauptberuflich – also einen Beruf habe ich jetzt in dem Sinn nicht, dem ich nachgehe, aber wenn man es jetzt so sagen würde – ich bin hauptberuflich Student, und ich betrachte es sozusagen als Studentenjob. Und aufgrund des Volumens ist es dann eben geringfügig.“⁹⁴

Die Annahme eines Nebenjobs in einer Übergangsphase scheint in der Notwendigkeit eines Zusatzverdienstes trotz der grundsätzlichen finanziellen Absicherung durch familiäre Unterstützung oder staatliche Transferleistungen und trotz des sparsamen Lebensstils, den sich diese Personen teilweise angeeignet haben, zu bestehen. Im Vergleich vor allem zu älteren Personen, die aufgrund ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn und ihrer familiären Situation gut abgesichert sind, sind jüngere StudentInnen oft auf ein zusätzliches Einkommen angewiesen. Durch das geringe Zeitausmaß, das ihre Beschäftigung in Anspruch nimmt, und die flexible Zeiteinteilung haben die Befragten auch im Falle von Krankheit oder von sonstigen Arbeitsausfällen keine besonderen finanziellen Probleme. Fehlstunden werden nachgeholt, bei Mehrstunden wird Zeitausgleich in Anspruch genommen.

Vor allem für Personen, die bereits im Beruf gestanden sind, spielt der Praxisaspekt beim Annehmen eines Nebenjobs eine bedeutende Rolle. Auch wenn die inhaltliche Herausforderung der Tätigkeit nicht besonders groß ist, wollen sie durch die Beschäftigung in Kontakt mit der Berufswelt und fachlich insgesamt doch stärker am Laufenden bleiben. So stellt die Berufspraxis für eine geringfügig beschäftigte Mutter hinsichtlich eines späteren Wiedereinstieges in die berufliche Tätigkeit das vordergründige Motiv für die Beschäftigung dar.

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 zu kümmern. Durch die zeitliche Begrenzung sind auch keine unvorhergesehenen Arbeitszeiten zu erwarten. Nur zum Teil klagen einige der Studierenden über eine phasenweise Doppelbelastung durch Studium und Berufstätigkeit. Dementsprechend nehmen freie Zeiteinteilung bei der zu erledigenden Tätigkeit bzw. eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit einen hohen Stellenwert für die Befragten ein. Wichtig ist, dass für die Haupttätigkeit, die sowohl zeitlich als auch inhaltlich an erster Stelle steht, genügend Ressourcen zur Verfügung stehen:

„Der Vorteil ist hier sicher, dass ich es mir relativ selbstständig einteilen kann und dass man das flexibel gestalten kann. Meistens ist es Dienstag und Donnerstag, aber wenn etwas dazwischen kommt, dann verschieben wir einfach die Tage. [...] Natürlich könnte ich auch sagen, diese Woche komme ich gar nicht, dafür nächste Woche

⁹⁴ Interviewtranskript geringfügig Beschäftigter Callcenter, Seite 4.

*viermal. Wenn ich irgendetwas vorhabe oder mit den Kindern etwas ist, dann komm' ich statt am Donnerstag zum Beispiel am Freitag. Das ist sehr gut einteilbar. Da muss ich nicht unbedingt gleich einen Urlaubstag nehmen.*⁹⁵

Die Potenziale im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit beschränken sich bei den „Übergangsorientierten“ vorwiegend auf die freie Zeiteinteilung und die Möglichkeit des Zuverdienstes zu den Transferleistungen, auf die ein Teil dieser Personen aufgrund ihrer laufenden Ausbildung, Anspruch hat.

Personen, die in einer Übergangsphase nicht (mehr) auf finanzielle Unterstützungen zurückgreifen können und ihre zeitlichen und qualifikatorischen Ressourcen in vollem Umfang der beruflichen Tätigkeit widmen wollen, sehen sich demgegenüber einer wenig zufriedenstellenden, oft prekären Situation ausgeliefert. Diese ebenfalls zu den „Übergangsorientierten“ zählenden Erwerbstätigen, weisen eine **primäre Erwerbsorientierung** auf und unterscheiden sich damit in der Motivlage bzw. der erwerbsbiografischen Situation von den bisher dargestellten „Übergangsorientierten“. Die derzeitige Beschäftigung wird von diesen Personen als Übergangslösung bis zu einem Übertritt in eine Vollzeitanstellung gesehen und wird hauptsächlich mit dieser Zielperspektive in Kauf genommen. Der Blick auf eine baldige Veränderung ist dabei auch mit der Hoffnung auf eine Verbesserung der finanziellen Situation verbunden.

Nach dem Abschluss einer Ausbildung oder nach einer erwerbslosen Phase gilt die hauptsächliche Aufmerksamkeit dieser übergangsorientierten Personen dem Beruf und dem Ausbau ihrer derzeitigen Neuen Erwerbstätigkeit entweder in zeitlicher Hinsicht oder im Hinblick auf ein Normalarbeitsverhältnis. So wären 21% derjenigen „Übergangsorientierten“, die bis zu 34 Wochenstunden arbeiten (82% der Übergangsorientierten sind in diesem Stundenausmaß beschäftigt), lieber in einem Ausmaß von 34 bis 40 Stunden beschäftigt und 39% wünschen sich eine Vollzeitanstellung. Unter jenen, die mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten (18% der Übergangsorientierten sind in diesem Stundenausmaß beschäftigt), ist für 71% eine Vollzeitanstellung erstrebenswert. Einige der befragten StudentInnen befürchten zum Beispiel nach dem kurz bevorstehenden Abschluss ihres Studiums einer prekären Situation gegenüber zu stehen. Wie die „Übergangsorientierten“ insgesamt, vertreten sie die Ansicht, dass das derzeitige Erwerbseinkommen nicht zur Deckung des Lebensunterhaltes ausreicht. Zwar weisen „Übergangsorientierte“ einen ähnlich hohen Stundensatz wie „SelbstverwirklicherInnen“ (vgl. 14.2.3) auf, arbeiten im Schnitt jedoch nur 20 Stunden pro Woche. Sie sind daher an einer Ausweitung ihrer Beschäftigung, zum Teil auch im derzeitigen Tätigkeitsfeld, interessiert. Es scheint ihnen ein wichtiges Ziel zu sein, von ihrer Tätigkeit leben und auch in Zukunft auf soziale Absicherung zurückgreifen zu können. Bei Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen ist damit das Problem des geringen monatlichen Einkommens mit einer Ausweitung der Tätigkeit im Rahmen der bestehenden Neuen Erwerbsform noch nicht gelöst. Diese erfordert einen Aufbau von Rücklagen für steuerliche Abgaben und stellt die Erwerbstätigen auf lange Sicht oft vor erhebliche Schwierigkeiten.

Insgesamt sind die „Übergangsorientierten“ mit den KollegInnen am Arbeitsplatz sowie mit den betrieblichen Sozialleistungen und generell der sozialen Absicherung weder

⁹⁵ Interviewtranskript geringfügig Beschäftigte Baugewerbe, Seite 4.

besonders zufrieden noch unzufrieden. Vor allem für diejenigen, die wegen der Notwendigkeit eines (zusätzlichen) Einkommens zur Erwerbstätigkeit gezwungen scheinen, wird die berufliche Situation durch ein gutes Arbeitsklima erleichtert:

„Das Arbeitsklima ist das Allerwichtigste. Also wenn es mit den Kollegen nicht passt, dann hätte ich das nie so lange durchgehalten.“⁹⁶

14.2.5 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 zufriedenstellend. 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.

Bei den „Resignativen“ zeigt sich hinsichtlich des Alters bezogen auf die Gesamtstichprobe keine Abweichung, d.h. es sind alle Altersgruppen in dieser Gruppe vertreten. Im Unterschied zu den „Gefährdeten“ zählen zu dieser Gruppe weniger unter 30-Jährige und mehr über 40-Jährige. Was die Schulbildung betrifft, sind hier Erwerbstätige mit Lehrabschluss bzw. Erwerbstätige mit abgeschlossener Berufsbildender Mittlerer Schule besonders stark vertreten (39%). Personen mit Universitätsabschluss sind hier stark unterrepräsentiert. In Relation zur Gesamtstichprobe sind eindeutig mehr Männer (52%) als Frauen (48%) in diesem Typ vertreten.

Ausschlaggebend für die Aufnahme der derzeitigen Stelle war vor allem die Sicherstellung des Lebensunterhaltes. Für einen geringen Teil spielte auch die Sammlung von Erfahrung bzw. auch die leichte Vereinbarkeit mit der Ausbildung eine Rolle in der Ausübung dieser Tätigkeit. Im Typ E betrachtet ein vergleichsweise hoher Anteil an Erwerbstätigen die derzeitige Situation als unveränderbares Übel (15%). Etwas mehr als die Hälfte (53%) bezeichnet die momentane berufliche Situation als Übergangs- oder Notlösung. Vier von zehn dieser Erwerbstätigen erhoffen einen besseren Job und drei von zehn eine Vollzeitanzstellung. Ein ähnlich hoher Anteil arbeitet auf das Ende der Ausbildung hin.

⁹⁶ Interviewtranskript Zeitarbeiterin (geringfügig) Bank, Seite 2.

Erwerbstätige des Typs „Die Resignativen“ erhalten für ihre Arbeitstätigkeit einen ähnlich niedrigen Stundensatz wie Erwerbstätige des Typs „Die Gefährdeten“. Aufgrund der höheren Arbeitszeit können sie jedoch über ein mittleres Monatseinkommen ohne Transferzahlungen in der Höhe von € 900 sowie mit Transferzahlungen über € 1.000 verfügen. Der monatliche Mehrbetrag von € 300 bzw. € 200 trägt zu einer Entspannung der finanziellen Lage bei und ermöglicht ein besseres Auskommen mit ihrem Einkommen. Nichtsdestotrotz bleiben Belastungen aufgrund finanzieller Unsicherheit bestehen.⁹⁷

⁹⁷ Die Typologie wurde mithilfe der Interviewergebnisse aus den Fallstudien (qualitative Interviews mit Beschäftigten) und der Fragebogenerhebung gebildet. Aufgrund dessen, dass die Resignativen ausschließlich in den quantitativen Daten vorzufinden waren, nicht aber in den qualitativen Ergebnissen, fällt die Darstellung der „Resignativen“ etwas kürzer aus bei den anderen Typen.

15 Fallstudien Unternehmen

Bei den acht durchgeführten Unternehmensfallstudien wurde auf Wunsch des Auftraggebers auf unternehmensnahe Dienstleistungen, Betriebe in den Technologiesektoren sowie in der Creative Industry fokussiert. Um eine entsprechende Streuung bei den InterviewpartnerInnen und Unternehmen zu erzielen, wurden weitere Branchen miteinbezogen. In den Fallstudien sind nunmehr vertreten:

Tabelle 32: Übersicht Unternehmen

Rechtsform	Geschäftsfeld	Internat. Konzern	Angestellte MitarbeiterInnen in Wien	Angestellte MitarbeiterInnen in Österreich	Dauer des Bestehens
AG	Bank	ja	4.800	5.000	< 100 Jahre
GmbH	Hoch- und Tiefbauunternehmen	nein	80–107	600–700 ⁹⁸	20 Jahre
AG	Creative Industry	ja	30	-	10 Jahre
Verein	Kulturverein	nein	10	-	11 Jahre
GmbH	IT-Unternehmen	nein	758	825	35 Jahre
GmbH	Callcenter	nein	48	-	7 Jahre
Verein	Aus- und Weiterbildung	nein	70	-	25 Jahre
GmbH	Werbeagentur/Verlag	nein	15	-	4 Jahre

Hinweis: Unter dem Begriff „Unternehmen“ werden im Sinne der Lesefreundlichkeit in der Folge auch die beiden in den Fallstudien-Untersuchungen erfassten gemeinnützigen Vereine subsumiert; sind in den anschließenden Analysen Aussagen und Ergebnisse enthalten, die ausschließlich auf die beiden Vereine fokussieren, wird dies jeweils explizit kenntlich gemacht.

Wirtschaftliche Situation der befragten Unternehmen

Der Großteil der befragten Unternehmen (Bank, Callcenter, IT) befindet sich in einer sehr guten oder zumindest konsolidierten betrieblichen Situation. Die Konsolidierung wurde mithilfe unterschiedlicher unternehmerischer Strategien erreicht. Zu den Konsolidierungsstrategien zählen vor allem Kosteneinsparungen, die hauptsächlich durch Kündigungen und vermehrten Einsatz neuer, „billigerer“ Beschäftigungsformen erzielt wurden, allerdings mit Ausnahme des Callcenters. Dieses reagierte auf den Kostendruck seitens des Stammunternehmens (und hauptsächlich „Kunden“) bewusst und durchaus branchenuntypisch nicht mit Personalreduktion. Es versuchte stattdessen erfolgreich, mit zusätzlichen Investitionen eine Produktivitätssteigerung herbeizuführen, nicht zuletzt um das Stammunternehmen zu einer Auftragssteigerung zu motivieren. Diese Strategie gegenüber dem Stammunternehmen ging auf, und das Callcenter erhielt mehr Aufträge, was aber auch den Personalaufwand erhöhte und damit eine Personalaufstockung erforderlich machte. Das höhere Auftrags- und Finanzvolumen ermöglichte es dem Unternehmen, zusätzlich in die unternehmenseigene Software und IT-Ausstattung zu investieren, wodurch Aufträge effizienter (und damit kostengünstiger)

⁹⁸ Schwankungen aufgrund saisonaler Unterschiede.

ausgeführt werden können. Auch vermehrte Trainingsaktivitäten, so v.a. interne Aus- und Weiterbildung sowie Training-on-the-Job, führten zu einer Produktivitätssteigerung des Unternehmens. Anzumerken bleibt, dass eine derartige – d.h. auf Produktivität und Expansion zielende – Strategie ohne eine Auftragssteigerung seitens des Stammunternehmens voraussichtlich zum Scheitern verurteilt gewesen wäre. Bei einem Auftragseinbruch wäre aufgrund der Abhängigkeit vom Stammunternehmen daher auch in diesem Unternehmen eine Personalreduktion nahezu unumgänglich gewesen.

Die befragten Unternehmen halten ihren Personalstand derzeit stabil und rechnen künftig entweder mit einem langsamen Personalwachstum oder einem leichten Personalabbau.

Die beiden befragten Vereine (Kultur, Aus- und Weiterbildung), die sich aus öffentlichen Geldern finanzieren, beschreiben ihre Finanzlage allerdings als krisenhaft oder zumindest als dauerhaft „fragil“; es muss mit sehr geringen Mitteln gearbeitet werden, und das Fortbestehen der Organisation oder zumindest eines Geschäftsfeldes werden regelmäßig in Frage gestellt. Dies bedeutet auch eine unsichere Ausgangslage hinsichtlich einer Aufrechterhaltung des derzeitigen Personalstandes (vor allem: Verein Aus- und Weiterbildung).

15.1 Faktoren mit Einfluss auf die Personalstrategie

15.1.1 Zunehmender Wettbewerb durch Internationalisierung

Ein wesentliches Einflussmoment auf betriebliche Personalstrategien ist die Internationalisierung⁹⁹, die es Betrieben u.a. ermöglicht, Produktion und Dienstleistungserstellung in Niedriglohnländer auszulagern. Dies hat einen zunehmenden **Kosten- und Wettbewerbsdruck** zur Folge, der sich jedoch in den verschiedenen Branchen unterschiedlich stark auswirkt. Insbesondere Konzernen hilft die Internationalisierung, indem zentrale Leistungen billiger ausgelagert werden können.

Bei allen befragten Unternehmen (bzw. den beiden befragten Vereinen) geht es zunächst einmal darum, bestimmte (Dienst-)Leistungen möglichst kostengünstig, aber mit einer hohen Qualität anbieten zu können. Um gegenüber der Konkurrenz wettbewerbsfähig bleiben zu können, gilt es daher stets, das produktive Gleichgewicht zwischen dem für die Erbringung der (Dienst-)Leistungen erforderlichen Personaleinsatz und dem permanenten Diktat des Kostendrucks neu auszuloten und zu optimieren. Trotz Kostendiktat gilt nach wie vor: Je qualifizierter das Personal sein muss, das die (Dienst-)Leistung erbringt (bzw. das Produkt „erzeugt“), desto wichtiger ist es, dieses wiederum gut auszubilden, zu motivieren und mithilfe „besserer Verträge“ an das Unternehmen zu binden, um Fluktuationen/Friktionen in den betrieblichen Kernprozessen

⁹⁹ Ein Phänomen, das schon seit den 1960-/1970er Jahren intensiv diskutiert wird und zusammen mit der weltweiten Durchsetzung der digitalen IK-Technologien und der massiv gestiegenen Dominanz des ebenso global agierenden Finanzsektors nunmehr ein zentraler Bestandteil der in den 1990er Jahren einsetzenden „Globalisierungsdebatte“ geworden ist.

zu minimieren. Das heißt, dass Unternehmen nicht nur um Aufträge, sondern auch intensiv um (hoch) qualifiziertes Personal zur Einbindung in ihre Kernbelegschaften konkurrieren, und zwar trotz des quantitativ sehr hohen externen Arbeitskräfteangebotes (permanent hohe Arbeitslosenquoten seit den 1980er Jahren).¹⁰⁰

In stark vertriebsorientierten Unternehmen (Beispiel: Bank) geht es etwa darum, Verkaufszahlen zu steigern, was wiederum nur mithilfe einer guten Motivation, entsprechend gut dotierter Arbeitsverträge und – aufgrund der Komplexität der verschiedenen Finanzprodukte – einer guten innerbetrieblichen Ausbildung des Personals realisiert werden kann.

In Technologie-Unternehmen (Beispiel: IT-Unternehmen) wurde in den vergangenen Jahren verstärkt Personal abgebaut, die gleiche Leistung wird heute seitens der Unternehmen mit geringeren Löhnen bzw. Honoraren abgegolten. Zur Kostensenkung im IT-Bereich kann im Inland selbst nicht mehr viel beigetragen werden. Der aktuelle Trend läuft dahingehend, gewisse Leistungen auszulagern, d.h. nicht jede Software selbst zu programmieren, sondern diese billiger von anderen (stärker spezialisierten) Unternehmen zuzukaufen. Auch wird darüber nachgedacht, ob gewisse Leistungen in MOEL-Länder ausgelagert werden können.

Zwischen den Bauunternehmen herrscht eine enorme Preiskonkurrenz. Der Preisdruck wird u.a. insofern an die Beschäftigten überwältigt, als nunmehr das rigide Produktivitätspostulat gilt, dass in der gleichen Zeit mehr Leistung erbracht werden muss. In den vergangenen Jahren gab es in der Baubranche überdies eine massive Rationalisierungswelle mit Personalabbau. All dies hat zur Folge, dass heute zwei Beschäftigte ein Leistungspensum abdecken müssen, das vor Jahren noch die Aufgabe von drei bis vier Personen war. Aus Unternehmenssicht wird dennoch beklagt, dass in der Bauwirtschaft kaum noch etwas zu verdienen sei.

Eine indirekte Folge des wachsenden Kosten- und Wettbewerbsdrucks ist auch, dass die Betriebe diesen an ihre Beschäftigten in Form eines höheren Leistungsdrucks weitergeben.

Insbesondere in der IT-Branche, der Kulturbranche und in den Creative Industries ist bei vielen der Vollzeitbeschäftigten problematisch, dass zwar der „Spaßfaktor“ und der Sinngehalt in der Arbeit besonders hoch sind, dass aber in zeitlicher Hinsicht eine totale Überarbeitung des Personals, und zwar nicht nur der Führungskräfte, erkennbar wird. Das heißt, dass der Trend dahingehend verläuft, dass Beschäftigte entweder in

¹⁰⁰ Deutlich wird hier u.a. auch das zunehmende Auseinanderklaffen zwischen Kernbelegschaften (stabile Arbeitsverträge, diverse innerbetriebliche Anreizsysteme, informelle Monopole usw.) und Randbelegschaften (hohe Fluktuation bzw. Austauschbarkeit, instabile/Neue Beschäftigungsverhältnisse bei geringer betrieblicher Integration, geringe Karrierechancen, Durchlässigkeitsblockaden hinsichtlich einer beruflichen Integration in die Stammbeschaften). Oder polemisch formuliert: „Schicksal Zeitarbeitskraft“ bzw. „Einmal Randbelegschaft, immer Randbelegschaft“. In den Vordergrund der erwerbsbiographischen Beobachtungen rückt dabei auch, dass Attribute wie „Randbelegschaft“ oder die in Zusammenhang mit Neuen Erwerbsformen stehen – ähnlich wie das Attribut „Arbeitslosigkeit bzw. Vormerkung beim AMS“ – massiv dazu beitragen können, das Humankapital und die damit verbundenen Karrierechancen einer Person zu entwerten und nachhaltig zu unterlaufen.

der gleichen Zeit mehr Leistung erbringen müssen oder zusätzlich Zeit (und zwar unentgeltlich) für die Leistungserbringung aufwenden müssen.

15.1.2 Budgetkürzungen im Sozial- und Kulturbereich

In jenen Vereinen, die sich primär oder ausschließlich an Ausschreibungen der öffentlichen Hand beteiligen, hat es in den letzten Jahren drastische Veränderungen gegeben, die auch zu einer **Prekarisierung** der Beschäftigung geführt haben. Dies trifft zum einen auf Vereine aus dem sozialen Sektor, auf Kulturvereine, aber auch auf einige jener New-Economy-Unternehmen, die die Krise ihrer Branche¹⁰¹ überlebt haben, zu:

„Die große Herausforderung, der wir gegenüber stehen, ist eigentlich die, dass aufgrund des Kostendrucks immer weniger in Anstellungen gearbeitet werden kann. Ich erlebe das eher als eine aufgezwungene und nicht als eine freiwillige Geschichte, weil der Kostendruck, der gerade auch über das AMS gemacht wird, dermaßen hoch ist, dass es eigentlich unmöglich ist, mit Anstellungen zu fahren, und die Werkverträge entstehen, zum Teil auch mit ganz niedrigen Stundensätzen.“¹⁰²

„[...] wenn man einmal den künstlerischen, kulturellen Bereich nimmt, dann gibt es eigentlich ein flächendeckendes Um-sich-Greifen einer Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse. Das hat schlicht und einfach mit der finanziellen Ausstattung der Organisationen zu tun, die meistens weit unter dem Bedarf finanziert sind, im Gegensatz zu großen Institutionen. Es gibt enorme Differenzen selbstverständlich innerhalb von Organisationen zwischen Leitung und unteren Angestellten. Das ist ein Feldphänomen im Kulturbereich, Das andere ist, dass ja hier auch für uns ein gewisses IT-Moment angesprochen ist, da hat sich eigentlich in den letzten Jahren herausgestellt, dass diese ganze IT-Blase rund um New Economy sozusagen [...] total geplatzt ist.“¹⁰³

Ebenso werden die Organisationen (organisiert als Vereine wie auch Unternehmen) aus dem Sozialbereich nunmehr sehr direkt – d.h. ihre eigene Betriebs- und Arbeitsorganisation betreffend – mit jenen teilweise sehr rigiden ökonomischen Begrifflichkeiten und Managementlogiken konfrontiert, die sie – und das ist eine besondere, konfliktträchtige Schwierigkeit – bisher immer aus gesellschafts- wie sozialpolitischen Erwägungen kritisiert haben. Nunmehr spricht man vom Bestbieter-Prinzip, von Marktmechanismen und betriebswirtschaftlichen Indikatoren, denen man sich zu unterwerfen hat, von Qualitätssicherungsverfahren, Wirkungskontrollen u.ä.m.

Wie sich diese veränderten, von einer Sachzwanglogik rhetorisch untermauerten (erzeugten?) Gegebenheiten langfristig auf die Qualität der sozialen Dienstleistungen und die Unternehmen aus dem Sozialbereich selbst auswirken werden, ist seit geraumer Zeit Gegenstand unzähliger Diskussionen in Wissenschaft und Medien. Fakt ist, dass einige dieser Unternehmen in den letzten Jahren in Konkurs gegangen sind oder bestimmte Geschäftsbereiche aufgelöst haben. Diejenigen Unternehmen, die heutzutage mitbieten, sich also am Markt als Wettbewerber beteiligen, mussten jedenfalls den Preis empfindlich reduzieren. Dabei stellt sich auch die Frage, welche Geschäftsberei-

¹⁰¹ = Platzen der in den 1990er Jahren entstandenen, eminent börsengetriebenen New-Economy-Bubble zu Beginn des neuen Jahrhunderts.

¹⁰² Interviewtranskript Personalistin Aus- und Weiterbildung, Seite 2.

¹⁰³ Interviewtranskript Personalist Kulturverein, Seite 2.

che man noch fortführen soll oder ob ein Vereinszweck unterhalb einer bestimmten Beschäftigtenanzahl überhaupt noch seriös zu erfüllen ist.

Seriöse Erfüllung bedeutet in diesem Zusammenhang eben auch, dass die Herausforderung eines sozialen Unternehmens darin besteht, **soziale Defizite und Bedürfnisse quasi kenntlich zu machen** und daran anschließend (Dienst-)Leistungen zu erbringen, die eine eminent sozialetische Komponente beinhalten – im Wissen, dass deren Realisierung Kosten verursacht, die der rigiden betriebswirtschaftlichen, quasi matrixhaft strukturierten Marktlogik zuwiderlaufen (z.B. benachteiligten Jugendlichen mit großem persönlichen Einsatz dabei helfen, in den Arbeitsmarkt zu kommen; mit Hilfe engagierter TrainerInnen funktionalen Analphabetismus bekämpfen etc.).

Vor diesem Hintergrund lautet daher die zentrale, tagtäglich zu bewältigende Frage, wie eine nachhaltige Balance zwischen dem „betriebswirtschaftlichen Überleben der Organisation“ einerseits und dem „Beibehalten einer ethischen Grundhaltung“ (gegenüber dem Klientel wie auch gegenüber den eigenen MitarbeiterInnen und deren Arbeitsbedingungen) andererseits gefunden werden kann, ohne dass der implizite Druck, Kosten durch (Hyper-)Engagement und Arbeitseinsatz zu substituieren, zu komplettem Burn out und nachhaltigem persönlichen Verschleiß führt.

Die Unsicherheiten und Instabilitäten in der Beschäftigungssituation vieler MitarbeiterInnen im Sozial- und Kulturbereich gehen ursächlich u.a. auch darauf zurück, dass die schiere Existenz vieler Organisationen ausschließlich auf Projektfinanzierungen aufbaut. So arbeiten viele Beschäftigte nur temporär in verschiedenen Projekten und das häufig für wechselnde Organisationen. Zwangsläufig resultiert ein Kontinuitätsmangel, der sowohl die individuellen Erwerbsbiographien als auch die Herausbildung einer stabilen Organisationskultur (einschließlich des betriebsinternen Wissensmanagements) in den Unternehmen selbst negativ tangiert.

Als Widerspruch wird in diesem Zusammenhang am Beispiel AMS auch das Erfolgskriterium seitens des Auftraggebers erlebt, AMS-KundInnen in eine fixe Anstellung zu bringen, und gleichzeitig dem Druck ausgesetzt zu sein, die Personalkosten drastisch verringern zu müssen:

„Wenn wir die nächsten zwei bis drei Jahre überleben wollen, dann müssen wir mehr, weil kostengünstiger, mit anderen Dienstverhältnissen fahren. Das ist ein Zitat, das ich im AMS gehört habe: ‚Sie machen jetzt das durch, was andere Organisationen vor drei bis vier Jahren durchmachen mussten, und im Herbst ist die Organisation XY Konkurs gegangen, weil sie zu lange mit Angestelltenverhältnissen gefahren ist. Überlegen Sie sich das gut!‘ Das heißt, letztlich unterwerfen wir uns dem und versuchen das Beste aus der Situation zu machen, oder wir müssen das Geschäftsfeld überhaupt aufgeben. Wenn wir sehen, dass wir in einem Bereich sind, wo man nicht mehr seriös anbieten kann, dann ist die Frage, warum sollte man das tun.“¹⁰⁴

Die Veränderung der gesamten Personalstrategie wird seitens des Vereines nicht als Chance zur Veränderung oder gar Verbesserung, sondern als deutlicher Rückschritt wahrgenommen, der sich auf die Qualität der Arbeitsbedingungen und der (sozialen) Dienstleistung niederschlägt. Gleichzeitig klassifiziert aber der Auftraggeber AMS Neue Erwerbsformenformen (Freie Dienstverträge, Neue Selbstständigkeit, geringfügige Beschäftigung) nicht als erfolgreiche Vermittlung, sondern bewertet diese Formen genau-

¹⁰⁴ Interviewtranskript Personalistin Aus- und Weiterbildung, Seite 10.

so negativ wie den Status der Arbeitslosigkeit selbst. Dies ist aber in manchen Branchen (Kultur, Gastgewerbe) eben nicht immer angebracht, da der Berufseinstieg fast immer über Neue Erwerbsformen bzw. Patchwork-Beschäftigung funktioniert. Dieser Berufseinstieg ist auch von Phasen der Arbeitslosigkeit begleitet, in denen Arbeitslosengelder bezogen und Weiterbildung(en) absolviert werden.

15.1.3 Erweiterte Öffnungszeiten und telefonische Erreichbarkeit

Ein weiterer Aspekt ist der Bedarf hinsichtlich einer stärkeren KundInnenorientierung und **Flexibilisierung**, was in den Betrieben eine Ausweitung der Öffnungszeiten bzw. der Erreichbarkeit von Personal bedeutet. Dies wird z.B. durch die Auslagerung bestimmter Dienstleistungen (IT, Callcenter) erreicht. Ist allerdings die (rasche) telefonische Erreichbarkeit des internen Personals notwendig, dann kann dies in „alten“ Unternehmen mit fest eingefahrenen Traditionen und Regelungen oft nur über langwierige Veränderungsprozesse bewirkt werden:

„Na ja, man muss darauf reagieren, dass der Kunde flexibler wird. Dass sich der Kundenstock insofern verändert, als er es für notwendig erachtet, dass er nicht mehr Filialöffnungszeiten von acht bis fünfzehn Uhr vorfindet, sondern gerne auch am Abend sein Geschäft erledigen würde. Da brauchen Sie dann plötzlich Mitarbeiter, die auch so mobil sind, dass sie eben auch diesen Anforderungen gerecht werden, und das ist ein langer Prozess. Wenn Sie bis dato eine Unternehmenskultur hatten, wo einfach fixe Öffnungszeiten da waren, und der Kunde ist in diesen Zeiten gekommen, dann sind auch Ihre Mitarbeiter das so gewohnt. Und dann muss man schauen, wie man das durch Veränderungsprozesse so steuert, dass auch der Mitarbeiter das akzeptieren kann. Das sind langwierige Prozesse. Das sind langjährige Projekte, die da laufen, um das umstellen zu können. Das ist uns sicher noch nicht ganz gelungen.“¹⁰⁵

Durch die veränderten Erwartungen der KundInnen und dadurch, dass andere Unternehmen auch außerhalb der regulären Öffnungszeiten erreichbar sind, wird es notwendig, diesen Service auch für die eigenen KundInnen bzw. auch, um NeukundInnen zu akquirieren, anzubieten. Andernfalls kann nicht mehr gewährleistet werden, am Markt konkurrenzfähig zu bleiben. Damit sich durch die Ausdehnung der Arbeitszeit die Motivation der Beschäftigten nicht verschlechtert, müssen den MitarbeiterInnen sowohl die nutzbringenden Effekte für das Unternehmen als auch der individuelle Mitarbeiternutzen (variable Arbeitszeit, Zeitausgleich für die MitarbeiterInnen) verdeutlicht werden.

15.1.4 Personalmangel im Vertrieb

Im Dienstleistungssektor dominiert – neben dem Preis und der Qualität der Dienstleistung – insbesondere der Vertrieb die Personalpolitik der Unternehmen. Insbesondere in großen Unternehmen herrscht im Vertrieb eher Personalmangel und in den zentralen Bereichen eher Personalüberschuss. Dies liegt daran, dass es im Vertrieb eine starke Fluktuation gibt, die auf den starken Leistungsdruck in diesem Bereich zurückgeht. In den zentralen Bereichen ist dieser hingegen oft nicht so ausgeprägt.

¹⁰⁵ Interviewtranskript Personalistin Bank, Seite 4.

15.2 Neue Erwerbsformen im Rahmen der unternehmerischen Personalstrategie

15.2.1 Personalrecruiting

Ein Unternehmen (Beispiel: Creative Industry) hat zunächst das Ziel, „[...] MitarbeiterInnen relativ jung zu bekommen, sie im Unternehmen aufzubauen und sie dann karrieremäßig im eigenen Unternehmen hinaufzubegleiten“:

„[...] wir haben jetzt gerade einen großen Prozess gehabt, wo wir viele der schon ein bisschen etablierteren Mitarbeiter losgeworden sind und – eigentlich fast überraschenderweise – junge Mitarbeiter die Aufgabe sehr gut übernommen haben. Teilweise sogar besser übernommen haben. Billigere Junge haben die Aufgabe besser übernommen als etabliertere Ältere. Ist jetzt nicht politisch zu sehen, sondern einfach faktisch, was in die Situation [des Unternehmens des Befragten, Anm.] passt, aber es ist schon auch wirklich so. Speziell im Ausland haben wir zum Beispiel ganz massiv sehr teure und erfahrene Manager gehabt, die wir schon teuer eingekauft haben, und die sind jetzt gegangen. Und dann haben wir eigentlich Leute, die viel zu jung sind, viel zu unerfahren sind, die im Unternehmen aber schon ein paar Jahre waren, teilweise aus ganz anderen Bereichen kommen, Grafiker zum Beispiel. Die Spitze der Tochtergesellschaft, und der macht das fulminant, besser als die Top-Erfahrenen. Also, das mag immer wieder an der Natur unseres Business liegen, aber es ist einfach so.“¹⁰⁶

Die Vorgangsweise, insbesondere auch unter Jungen gute MitarbeiterInnen zu suchen, dient dem Ziel, Fluktuation zu verhindern. Einerseits hat das Unternehmen das Ziel, die bestmöglichen Leute für sich arbeiten zu lassen, andererseits ist eine Kontinuität insbesondere von guten Beschäftigten mit langjähriger Unternehmenserfahrung erstrebenswert. Neue Erwerbsformen gewinnen beim Recruiting zunehmend an Bedeutung und werden verstärkt als Form des Assessments genutzt.

Aus Sicht des Unternehmens (Beispiel: Creative Industry) gibt es die Strategie, junge MitarbeiterInnen durch den Einsatz Neuer Erwerbsformen günstiger „zuzukaufen“ und sie sukzessive in das Unternehmen zu integrieren. Dies stellt die Basis für eine geringe Fluktuation dar. Ältere, größere Unternehmen tun sich bei dieser Strategie allerdings leichter; je jünger und kleiner ein Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher ist auch eine gewisse Fluktuation.

In einem Verein (Beispiel: Kulturverein) wird versucht, Leute, „[...] mit Stallgeruch, die mit dieser Szene, auch mit dieser Form von NGOs und Non-Profit-Organisationen vertraut sind“, zu rekrutieren, also auch solche:

„[...] die es in Kauf nehmen, dass sie hier tatsächlich wenig Geld verdienen – niemand wird hier reich –, sie aber sozusagen ihrer Tätigkeit dennoch soviel Sinnhaftigkeit entnehmen können, dass sie eigentlich mit relativ hohem Begeisterungsgrad an Bord bleiben. Also das ist die einzige Möglichkeit, eigentlich auch für die wirtschaftli-

¹⁰⁶ Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 4f. Die Trennung von etablierten MitarbeiterInnen ergab sich in diesem Fall aus Rationalisierungsschritten, die aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten erfolgten und einen drohenden Konkurs abwenden sollten, und widerspricht nicht der Zielsetzung der Kontinuität in der Personalpolitik. Erst im Rückblick hat sich die Übernahme von Managementfunktionen durch jüngere MitarbeiterInnen in einer Phase der Konsolidierung „überraschenderweise“ als positiv und Effizienz steigernd heraus gestellt.

chen Rahmenbedingungen. Wir können hier weder Steuern noch Abgaben entwickeln und Lenkungseffekte erzielen, hier in unserer kleinen Mikrowelt.¹⁰⁷

15.2.2 Qualifizierte Vollzeitbeschäftigte als Unternehmenskern

Bei Funktionen und Tätigkeiten im Arbeitsprozess, bei denen die Qualität der Arbeit im Vordergrund steht, werden Neue Erwerbsformen im Allgemeinen eher vermieden.¹⁰⁸ Hier bleiben Vollzeitbeschäftigte für Unternehmen unabdingbar, da diese Qualität nur von solchen Beschäftigten gewährleistet werden kann, die sowohl über berufliche Expertise *als auch über Unternehmenserfahrung* verfügen. Sie sind dadurch Träger von Unternehmens-Know-how, das durch eine „unsichere“ Form der Beschäftigung, wie sie Neue Erwerbsformen darstellen, leichter verloren gehen könnte. Des Weiteren sind fix Angestellte tendenziell mit dem Unternehmen stärker identifiziert und motivierter als Personen, deren Einkommen geringer, deren soziale Absicherung und deren Beschäftigungsstabilität schlechter sind. Vollzeitbeschäftigte sind dann für Unternehmen sinnvoll, wenn das Unternehmen ein Interesse hat, sie langfristig einzusetzen, d.h. Arbeitskräfte nicht nur kurzfristig oder zur kostengünstigen Bewältigung von Auftragsspitzen benötigt, und Fluktuation verhindern will:

„Grundsätzlich, von der Erfahrung her, sind angestellte Mitarbeiter schon eher gewünschter. Einfach weil man dann klare Aktivitätsverhältnisse hat, zweitens weil man auch klare Arbeitszeitenregelungen haben kann. Und die Full-Time-Arbeit ist sicher auch die effizientere als die Part-Time-Arbeit. Wenn einer schlecht ist, sollte er gar nicht arbeiten, und wenn er gut ist, hat man ihn lieber vierzig Stunden und nicht fünf- undzwanzig oder zwanzig Stunden.“¹⁰⁹

In manchen Unternehmen (Beispiel: Bau) ist es gerade aufgrund der traditionell starken Fluktuation eminent wichtig, einen Grundstamm an Personal zu haben, der kontinuierlich eine hohe Arbeitsqualität liefern kann.

In einem Unternehmen (Beispiel: Werbeagentur/Verlag) war man zuerst der Ansicht, dass es möglich sei, Personen nur projektweise im Rahmen Neuer Erwerbsformen zu beschäftigen. Nach einiger Zeit wurde die Situation als nicht zufrieden stellend beurteilt, da viele Arbeiten im Unternehmen anfielen, die nicht nach Projekten vergeben werden konnten. Bei einer gewissen Auslastung ist eine Anstellung billiger als der Einsatz von FreiberuflerInnen, die über einen längeren Zeitraum beschäftigt werden:

„Wir dachten, es ginge mit einem loserem Netzwerk und mit mehr zugekaufter Arbeit, und nach und nach ist in uns der Entschluss gereift, wir wollen das eigentlich nicht und haben lieber gerne Leute, die fix bei uns sind und sich auch sozial mehr ins Team integrieren als Leute, die für andere Firmen auch noch arbeiten. Weil wir sind da schon eifersüchtig bis zu einem gewissen Grad. [...] Da brauche ich Leute, die permanent einfach ihre Zeit absitzen. Und das lässt sich in einem Angestelltenverhältnis am saubersten [...] lösen.“¹¹⁰

¹⁰⁷ Interviewtranskript Personalist Kulturverein, Seite 5.

¹⁰⁸ Ausnahmen stellen hier v.a. der Zukauf von ExpertInnenwissen und spezifischen, hochqualifizierten Leistungen z.B. im IT-Bereich dar.

¹⁰⁹ Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 6.

¹¹⁰ Interviewtranskript Werbeagentur/Verlag, Seite 3, Seite 10.

Einerseits muss aus Sicht von projektfinanzierten Unternehmen (Beispiele: Creative Industry, Werbeagentur/Verlag) darauf geachtet werden, dass die Fixkosten durch die fix Angestellten nicht zu sehr in die Höhe getrieben werden. Andererseits darf der Kern aber auch nicht zu klein sein, um nicht von der Leistung weniger freiberuflich tätiger Personen als UnternehmerIn abhängig zu sein. Bei fix Angestellten in projektfinanzierten Unternehmen sei es auch so, dass diese ihre Zeit nicht ausschließlich für Aufträge verwenden, wodurch Leerzeiten entstehen, die dann sinnvoll zu nutzen sind. In Kleinunternehmen liegt die Grenze bei zehn MitarbeiterInnen, bei denen es noch möglich ist, einen Überblick zu bewahren.

15.2.3 Freisetzungsstrategien

In Unternehmen der New Economy (Beispiel: Creative Industry) hat die wirtschaftlich wenig aussichtsreiche Situation der letzten Jahre dazu geführt, dass Kündigungen unabdingbar wurden:

„Immer wenn man Defizite macht und die Schulden steigen und so, dann muss man reagieren. Und da haben wir radikal reagiert. [...] Es war eine Reaktion, die dann die Personalfrage aufgeworfen hat: Wen kündigen wir jetzt, und wen sollten wir wie [unverständlich], und wie reagieren die Leute selbst auf diese Krise? Da hat es eben einige gegeben, die man mit einer Personalstrategie gekündigt hat, und andere eben nicht. Da kann man sagen, dass schon eine gewisse Personalstrategie dahinter gestanden ist. Dann haben sich viele der sicherheitsliebenden, älteren Mitarbeiter selbst von der Firma gelöst. Es ist, glaube ich, schon Ziel jedes wirtschaftlichen Unterfangens, eine Profitabilität und ein Wachstum, sagen wir einmal so. Das ist sozusagen das oberste Ziel, vor allem, wenn man in der Krise schon einmal war, dann weiß man, dass sich die Diskussion erübrigt, wenn man nicht irgendwie profitabel ist. Profit und Wachstum und Eigentümerinteresse, sagen wir es einmal so, kommen zuerst.“¹¹¹

Unternehmen, die schon Krisen hinter sich haben, haben auch diese mit einer bestimmten Personalstrategie zu meistern versucht. In diesem Fall wurden – wie auch in vielen anderen Unternehmen – insbesondere ältere MitarbeiterInnen, die u.U. auch mehr verdienten, gekündigt. Eine weitere Strategie bestand im Auslagern von Leistungen und Tätigkeiten u.a. an EPU's oder Neue Selbständige. Diese Prozesse haben, häufig auch eine Umstrukturierung der Belegschaft hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse zur Folge. Bei der Rekrutierung neuen Personals werden häufiger Neue Erwerbsformen eingesetzt als bisher, d.h. die bisherigen Dienstverträge werden durch Neue Erwerbsformen ersetzt. Gerade in den kleineren der untersuchten Betriebe (Beispiele: Creative Industry, Werbeagentur/Verlag) dienen Kündigungen oft auch dazu, ältere MitarbeiterInnen gegen neue, „bessere“ MitarbeiterInnen auszutauschen, von denen sich die Unternehmen eine Qualitätsbesserung erwarten.

Ein Verein, der sich gerade in einer finanziellen Krise befindet, versucht, trotz Kündigungen das vorhandene Know-how nicht zur Gänze verloren gehen zu lassen, sondern quasi als Organisationswissen aufzubauen. Nachdem der Verein soziale Ambitionen als Teil der CI verankert hat, ist es wichtig, nicht unbedingt ältere MitarbeiterInnen zu kündigen (die ja wiederum auch wichtige Know-how-TrägerInnen darstellen). Dadurch aber, dass das Klientel vor allem aus Jugendlichen besteht, muss es trotzdem schritt-

¹¹¹ Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 5.

weise zu einer Verjüngung des Personals im Sinne einer regelmäßigen Altersanpassung an das jugendliche Klientel kommen. Auch die Verinnerlichung des sozialen Auftrages durch das Personal ist bei der Erbringungen der Dienstleistung wesentlich.

15.2.4 Einsatz Neuer Erwerbsformen nach Betriebsgröße

Neue Erwerbsformen, die kostengünstiger und flexibler handhabbar sind, kommen vor allem KMUs zugute, um gegenüber Großunternehmen und Konzernen – vor allem im internationalen Kontext – preislich noch mithalten zu können (Beispiel: Bau). Wie der Qualifizierungs-, und Beschäftigungsmonitor 11-12/2005 ergibt, kommen neue Beschäftigungsformen allen Betrieben zugute. Grundsätzlich kommt die AKÜ größeren in stärkerem Maße zugute, da größere 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 zurückgeht.¹¹²

15.2.5 Verbesserung von Motivation und Know-how

Das Personal- und Gehaltssystem in der untersuchten Bank war bis vor kurzem dadurch gekennzeichnet, dass es nicht nur so genannte „Definitivstellungen“, sondern auch automatische Gehaltsvorrückungen gab. In der Bank wurde dieses für österreichische Banken klassisch gewordene Personal- und Gehaltssystem bereits in ein neues Gehaltssystem mit **leistungsorientiertem Einkommen** umgewandelt:

„Dann gehören natürlich auch Strategien dazu, die den Mitarbeiter stärker in den Mittelpunkt rücken. Die Mitarbeiter sind natürlich das Hauptkapital [...]. Wir haben ja keine Maschinen und gar nichts, wir haben eigentlich nur Mitarbeiter als Einsatz. Und die Mitarbeiter und deren Know-how sind ja sehr spezifisch und nicht gleich austauschbar. Wir können nicht von einer anderen Firma jemanden heuern, und der macht das genau richtig. Wir haben auch teurere Leute geheuert, die dann alles falsch gemacht haben. Also wir müssen, um das Ziel der Profitabilität zu erreichen, eine Personalstrategie fahren, die die Mitarbeiter stark in den Vordergrund stellt und vor allem sehr offensiv betreut, [...] und über Gehalts- und Karrierefragen, darüber reden. Das haben wir auch teilweise vernachlässigt, und [das] wird jetzt sehr stark im Vordergrund stehen.“¹¹³

Insbesondere das fixe Personal (Beispiel: Bau) wird als kontinuierlicher Know-how-Träger des Unternehmens wahrgenommen, in das durch **Weiterbildung** auch laufend

¹¹² Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005.

¹¹³ Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 5.

investiert wird, um den Qualitätsstandard halten zu können. In vertriebsorientierten Unternehmen (Beispiel: Bank) wird insbesondere in Verkaufsschulungen investiert. In international tätigen Technologie-Unternehmen (Beispiel: IT) liegt der hauptsächliche Fokus aufgrund der zunehmenden Internationalisierung in den Bereichen „Fremdsprache Englisch“, „Cross-Cultural-Training“ und „Führung auf internationaler Basis“.

Neben den rein betriebswirtschaftlichen Überlegungen (Preis, Vertrieb, Qualitätsaspekte in der Dienstleistungserbringung usw.) gibt es auch Ambitionen einiger Betriebe, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben bzw. familien- und frauenfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten. Die **Corporate Social Responsibility (CSR)** ist ein grundlegendes Anliegen vieler Unternehmen. Dies wird zumindest bei Großbetrieben auch bewusst in der PR-Strategie transportiert.

15.2.6 Einsatz Neuer Erwerbsformen in Abstimmung mit den Erwerbstätigen

Vertret- und argumentierbar ist aus Sicht der Unternehmen der Einsatz Neuer Erwerbsformen insbesondere dann, wenn auch die Beschäftigten selbst mit der Art ihrer Beschäftigung zufrieden sind, d.h. diese auch freiwillig annehmen und nicht mangels anderer Alternativen. So wird etwa darauf verwiesen, dass jüngere Menschen ein anderes „Bedürfnisschema“ hätten als ältere und dass in der Personalstrategie darauf auch Rücksicht genommen werden sollte:

„[...] dass viele junge Leute schon bereit sind, sich sehr flexibel einsetzen zu lassen, immer unter dem Aspekt, dass sie da etwas bekommen und erfahren, was ihnen persönlich weiterhilft, wo sie dann auf gewisse Sicherheitsfaktoren oder gewisse Gehaltsfaktoren auch gerne verzichten. Ein Fünfunddreißig-/Vierzigjähriger hat ein anderes Bedürfnisschema als ein Fünfundzwanzigjähriger oder ein Zwanzigjähriger.“¹¹⁴

Dies sei insbesondere in Branchen der Fall, in denen der Sinngehalt der Arbeit besonders hoch sei, so der Befragte. Das heißt, dass je nach Arbeitskultur in verschiedenen Branchen auch die Bedürfnislagen der Beschäftigten nach sozialer Absicherung, Selbstverwirklichung, Zeitautonomie etc. variieren. Wesentlich ist auch, dass Menschen in bestimmten Lebensphasen – Aus- und Weiterbildungszeiten, Phasen mit intensiverer Kinderbetreuung – auf das Existieren neuer Beschäftigungsformen angewiesen sind. Das Bedürfnis nach einer variablen und/oder kürzeren Arbeitszeit widerspricht den Anforderungen, die eine Standardbeschäftigung an die Erwerbstätigen stellt. Das bedeutet, dass Neue Beschäftigungsformen vielen Menschen das Nachgehen einer Arbeit in bestimmten Lebensphasen überhaupt erst ermöglicht. So erhöhte sich durch den Einsatz Neuer Erwerbsformen auch die Erwerbsquote und die Arbeitsbedingungen wurden nicht nur an betriebliche, sondern auch an individuelle Erfordernisse angepasst.

¹¹⁴ Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 4.

15.3 Qualifikationsniveau und Weiterbildung bei Neuen Erwerbstätigen aus Unternehmenssicht

Nach dem Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor¹¹⁵ erhalten überlassene Arbeitskräfte kaum Weiterbildung von den Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind. Immerhin 91,4% der befragten Unternehmen gewähren diesen Arbeitskräften nie Weiterbildung, 4,3% immerhin selten und nur 3,1% regelmäßig. Vergleichsweise sind sogar geringfügig Beschäftigte, die üblicherweise eine eher geringe Arbeitszeit haben, besser dran 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. Auch das Qualifikationsniveau scheint unter überlassenen Arbeitskräften niedriger zu sein als bei den anderen Beschäftigungsformen, mit einer Ausnahme. 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 vergleichsweise 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 sind es sogar nur 5,3% der Unternehmen, die dies behaupten. Teilzeitbeschäftigte liegen eher im Durchschnitt. Diese Gruppe schätzen 26,2% der befragten Betriebe als eher gering qualifiziert ein.

15.4 Betriebliche Vor- und Nachteile beim Einsatz Neuer Erwerbsformen

Insgesamt sind die befragten Unternehmen der Ansicht, dass Neue Erwerbsformen mehr Vor- als Nachteile bringen, da sie mehr Flexibilität beim Personaleinsatz ermöglichen. Die Vorteile Neuer Erwerbsformen werden von den Unternehmen genutzt, meistens jedoch nur selektiv.

15.4.1 Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit

Zeitliche Flexibilität in bestimmten Lebensphasen

Die Vorteile von Teilzeitarbeit werden von fast allen der befragten Unternehmen erkannt und auch bewusst genutzt, wobei insbesondere die zeitliche Flexibilität – einerseits vom zeitlichen Umfang, andererseits von der zeitlichen Lage – ins Treffen geführt wird. So profitieren einerseits Personen, die noch in Aus- und Weiterbildung stehen

¹¹⁵ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.16.

und über geringe Zeitressourcen untertags verfügen. Diese arbeiten z.B. im Callcenter bevorzugt abends, was sowohl den Unternehmen als auch den Beschäftigten selbst zugute kommt. Andererseits hat Personal mit Betreuungspflichten durch Teilzeitregelungen und geringfügige Beschäftigung Vorteile aufgrund der geringeren zeitlichen Belastung:

„Teilzeit wird immer mehr, steigt unentwegt, und das Bedürfnis vor allem der Mitarbeiterinnen, Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Wie gesagt, da haben wir jetzt vierundzwanzig bis sechsundzwanzig Prozent an Teilzeitbeschäftigten. Das variiert je nach Jahr. Das ist irrsinnig hoch im österreichischen Durchschnitt. Weil die Frauen nach der Karenz einfach früher auch schon das Bedürfnis hatten, Teilzeit zu gehen, und die XY-Bank das ermöglicht hat, noch bevor es das Recht auf Teilzeit gab. Und jetzt, wo es das Recht auf Teilzeit gibt, wird es noch mehr publik, wird es noch begehrt.“¹¹⁶

„Privilegiert“ sind insbesondere die Beschäftigten der untersuchten Bank, die während des Zeitraumes, in dem es ein Recht auf Teilzeit gibt (bis zum 7. Lebensjahr des Kindes), jederzeit auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit in nahezu jedem beliebigen Zeitmaß variieren können.

Dadurch, dass der Arbeitgeber Teilzeit ermöglicht, wird von Seiten der befragten Personalistin betont, dass Teilzeitbeschäftigte häufig auch über eine sehr hohe Arbeitsmotivation und gute Lebensqualität verfügen.

Dass Teilzeitarbeit den Flexibilitätsbedarf in manchen Lebensphasen bzw. bei bestimmten Lebensentwürfen stark unterstützt, bestätigt auch der Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor: So geben immerhin 71,7% der befragten Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten an, dass diese Beschäftigungsform Mitarbeiterwunsch ist.¹¹⁷ Zu einem geringeren Anteil aber immer noch hoch liegt dieser Anteil bei den befragten Betrieben mit geringfügigen Beschäftigten (44,5%), was insofern interessant ist als in der qualitativen Befragung der Personalverantwortlichen ausschließlich Nachteile für Beschäftigte und Vorteile für Betriebe wurde.¹¹⁸

Kostenargumente

Im Hinblick auf die betrieblichen Kosten von Teilzeitbeschäftigung gegenüber Vollzeitbeschäftigung wird von Seiten der befragten Unternehmen widersprüchlich argumentiert.

Ein Betrieb (Beispiel: Bau) spart Personalkosten in der Verwaltung, indem eine Buchhaltungskraft in Teilzeit beschäftigt ist und eine zweite (für die Auftragsspitzen) in Form einer geringfügigen Beschäftigung. Die zweite Buchhaltungskraft geht in Zeiten mit weniger Aufträgen (Winter) in Zeitausgleich. Bei der geringfügigen Beschäftigung werden vor allem die Lohnnebenkosten gespart.

Ein Verein (Beispiel: Kulturverein) nennt die Umstellung von Freien Dienstverträgen auf fixe Teilzeitanstellungen als Strategie gegen die Prekarisierung in Kulturbetrieben. Dies

¹¹⁶ Interviewtranskript Personalistin Bank, Seite 6.

¹¹⁷ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.21

¹¹⁸ Ebda., S.35

soll auch dazu dienen, bei Kündigungen für die soziale Absicherung der Beschäftigten zu sorgen, da diese dann Arbeitslosengeldanspruch haben:

„Und gerade auch, weil sie [die Kultur und deren Betriebe, Anm. der Autoren] ein Schiff, das sehr rauen Winden und sehr unruhigen Gewässern ausgesetzt ist, ist, muss man zumindest schauen, dass die Leute ausreichend Rettungswesten und Boote vorfinden.“¹¹⁹

Teilzeitbeschäftigung verschafft also in diesem Fall soziale Absicherung, ist aber für den Betrieb immer noch kostengünstiger als Vollzeitbeschäftigung. Im Gegenzug werden dafür keine Mehrstunden abgegolten (Beispiel: Kulturverein).

Eine weitere Strategie besteht darin, Teilzeitkräfte ausschließlich zu Auftragsspitzen Vollzeit einzusetzen und ihnen danach wieder Zeitausgleich zu gewähren. Somit ließen sich die eher „ungeliebten“ Freien Dienstverträge umgehen.

Weiters wird argumentiert, dass Teilzeitkräfte billiger als Vollzeitkräfte sind, da sie weniger häufig in Krankenstand gehen und weniger Dienstfreistellungen beanspruchen, da sie über ein höheres Ausmaß an freien Stunden bzw. Tagen verfügen, an denen sie Arztbesuche und Behördenwege erledigen können.

Laut dem Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor¹²⁰ wird jedoch Kostensparnis nur von 14% der befragten Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, als Motiv angeführt.

Als Argument, dass Teilzeitkräfte teurer als Vollzeitkräfte sind, wird dagegen angeführt, dass sie an den gleichen innerbetrieblichen Schulungsmaßnahmen teilnehmen wie Vollzeitkräfte, ebenso einen eigenen Arbeitsplatz benötigen (d.h. sich oft nicht einen Schreibtisch teilen können), aber insgesamt aufgrund der geringeren Arbeitszeit in geringerem Maße produktiv sind.

Überforderung durch Patchwork-Beschäftigung

Durchaus üblich ist es, dass Personen, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, gleichzeitig auch anderen Beschäftigungen nachgehen. Vorteil aus unternehmerischer Sicht ist, dass dadurch das Know-how anderer Organisationen „angezapft“ werden kann. Häufiger werden MitarbeiterInnen allerdings durch die Mehrfachbeschäftigungen zeitlich massiv überlastet, da die von den jeweiligen Unternehmensinteressen strukturierten Mehrfachjobs – auch bei zeitlicher Flexibilität – nicht immer die Zeitbudgets der Beschäftigten berücksichtigen (können). Im schlimmsten Fall kollidieren dann die Interessen verschiedener Unternehmen miteinander, nicht nur die eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin mit einem Unternehmen. Der/Die MitarbeiterIn muss dann letztlich selbst entscheiden, welche dieser Interessen Priorität haben bzw. wie hoch überhaupt sein/ihr Einsatz ist (sein kann), diese Interessen in Einklang zu bringen.

¹¹⁹ Interviewtranskript Personalist Kulturverein, Seite 6.

¹²⁰ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.21

Geringe Akzeptanz der Altersteilzeit bei den Beschäftigten

Aus betrieblicher Sicht wird auch die Altersteilzeit favorisiert, und zwar insbesondere ein Modell, zehn Jahre vor Pensionsantritt noch fünf Jahre voll zu arbeiten, jedoch nur 50% der Bezahlung zu bekommen, das aber auch dann noch, wenn die MitarbeiterInnen bereits vom Dienst freigestellt sind.¹²¹ Problematisch aus Sicht der Unternehmen ist, dass dieses Modell von den Beschäftigten kaum angenommen wird, da diese zu hohe Einkommensverluste haben. Einerseits ergibt eine Halbierung des Bruttogehaltes bei voller Arbeitsbelastung in den ersten fünf Jahren eine beträchtliche Gehaltseinbuße. Andererseits haben die Beschäftigten durch die Verringerung des Einkommens in den letzten zehn Jahren häufig auch finanzielle Verluste durch den Wegfall einer Gehaltsvorrückung (in vollem Stundenausmaß). Bei einer Pensionierung verringert sich außerdem die Abfertigung in beträchtlichem Ausmaß. Ein größeres Unternehmen (Beispiel: IT-Unternehmen) plädiert in diesem Zusammenhang für eine Aufhebung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte, um so den Druck auf die Inanspruchnahme der Altersteilzeit bei den Beschäftigten erhöhen zu können. Von betrieblicher Seite wird versucht, Altersteilzeit aktiv zu fördern, indem Beschäftigte einen finanziellen Zuschuss als Anreiz erhalten oder schon zu einem früheren Zeitpunkt einen Gehaltssprung machen können.

Probleme in der Unternehmensorganisation

Probleme in der Unternehmensorganisation treten insbesondere dann auf, wenn qualifizierte Beschäftigte aufgrund von Kinderbetreuungspflichten nach der Karenz nur in einem Ausmaß von zehn Stunden (oder sogar weniger) die Woche beschäftigt werden wollen. Bei niedrig qualifizierten Tätigkeiten, bei der die Lage der Arbeitszeit nicht so relevant ist, sei dies weniger problematisch, bei Tätigkeiten mit KundInnenkontakt jedoch schon:

„Wir haben ja in Wahrheit wenig Abwicklung, wo man sagt, da setzt man jemanden nur zehn Stunden her, und der wickelt dann irgendetwas standardmäßiges ab, sondern wir haben einen Riesenpool an Spezialisten, sei es im Kundenbetreuergeschäft oder sei es intern. Das Problem hat, glaube ich, jedes Unternehmen: Was tun Sie mit einem Spezialisten zehn Stunden in der Woche. Jetzt sind Sie aber rechtlich dazu gezwungen, dass Sie den für zehn Stunden nehmen, und dieses Problem holt uns jetzt ein. Das Gesetz ist seit 01.07.2004 in Kraft, das heißt, die erste große Gruppe an Karenzmüttern kommt jetzt zurück, und damit setzen wir uns jetzt auseinander, und das wird in den nächsten Jahren auch sicherlich mehr werden. Das ist etwas, das für ein Unternehmen nicht angenehm ist. [...] Wir wären wirklich dankbar, wenn die Frauen schneller wieder ganztags kämen. Oder überhaupt gleich wieder Vollzeit zurück kämen. [...] Wenn Sie Kunde von einem Betreuer sind, und der ist immer nur am Montag, Dienstag und Mittwoch zwischen acht und zwölf Uhr da, dann werden Sie sich als Kunde nicht wahnsinnig freuen.“¹²²

¹²¹ Hier ist anzumerken, dass es für ArbeitnehmerInnen zwar nach wie vor die Möglichkeit gibt, geblockte Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, jedoch nicht (mehr) in der von den PersonalistInnen erwähnten Form. Mit 1.1.2004 wurde die Altersteilzeit neu geregelt. Die aktuelle Regelung besagt, dass die Ausgleichsphase (Freizeitphase) bei einer geblockten Altersteilzeit, die vor dem 1. Jänner 2013 beginnt, maximal 2,5 Jahre betragen darf. (Vgl. http://www.arbeiterkammer.com/pictures/d36/Altersteilzeit_2006.pdf.)

¹²² Interviewtranskript Personalistin Bank, Seite 6.

Insbesondere in höher qualifizierten Tätigkeiten wünschen sich die Unternehmen, dass Beschäftigte mit Betreuungspflichten so rasch wie möglich wieder Vollzeit arbeiten (anders als etwa im Handel, also einer Branche, in der hauptsächlich Teilzeitbeschäftigung angeboten wird), auch wenn das die Beschäftigten nicht immer wollen. Im KundInnenkontakt ist insbesondere die Erreichbarkeit relevant. Selbst Job-Sharing-Modelle sind nur „in der Theorie effizient“, da die meisten Beschäftigten mit Betreuungspflichten vormittags arbeiten wollen. Trotzdem ist eine innerbetriebliche Strategie die, dass Paare „*zusammengematcht*“ werden, die sich einen KundInnenstock teilen, obwohl aufgrund der Erfahrung einer großen Bank 80% der Teilzeitbeschäftigten vormittags arbeiten wollen und es daher sehr schwierig ist, Personen zu finden, die nur nachmittags arbeiten wollen.

Die Arbeitsorganisation wird umso schwieriger, je geringer das wöchentliche Stundenmaß von Teilzeitarbeit ist. Bei zehn Stunden pro Woche würde es schon schwierig, eine „vernünftige Arbeit zu finden“.¹²³

Ein weiteres innerbetriebliches Problem der Teilzeitarbeit liegt darin, dass sich die ArbeitskollegInnen bei den Planungen von Besprechungen, Teamsitzungen sowie in der gesamten Arbeitseinteilung nach den oft knappen Anwesenheitszeiten von Teilzeitbeschäftigten richten müssen.

Insbesondere für Klein- und Mittelunternehmen ist die wirtschaftliche Belastung durch Teilzeit nicht zu unterschätzen. Problematisch ist auch, dass einige Teilzeitbeschäftigte an bestimmten Arbeitstagen Vollzeit arbeiten wollen und daher an anderen Tagen für den Betrieb zur Gänze nicht verfügbar sind.

Auswirkungen des Rechts der Eltern auf Teilzeit bis zum 7.Lebensjahr des Kindes auf Frauen

Eine Personalistin befürchtet allerdings auch, dass das gesetzliche Recht auf Teilzeitarbeit von Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten die Teilzeitquote unter diesen insgesamt erhöht. Auch im Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor schätzen immerhin 19,6% der befragten Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten die Entwicklung als eher steigend ein. Interessanterweise liegt der relative Anteil der Betriebe mit dieser Einschätzung am höchsten unter denjenigen mit 5 bis 9 Vollzeitbeschäftigten (27%).¹²⁴ Kritisiert wird, dass Frauen, die nach wie vor das Gros der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, über ein geringeres Einkommen und auch eine geringere Pensionen verfügen. So würde zwar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, aber auch die soziale Absicherung der Frauen gefährdet. Hinzu kommt noch der soziale Druck unter Frauen, das gesetzliche Recht in Anspruch zu nehmen, um nicht andernfalls als „Rabemutter“ abgestempelt zu werden.

Die hohe Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung unter Frauen mit Kinderbetreuungspflichten führt außerdem dazu, dass Frauen unter Führungskräften in geringerem Ausmaß vertreten sind. Es besteht außerdem die Gefahr, dass Frauen durch das

¹²³ Interviewtranskript Personalist IT-Unternehmen, Seite 6.

¹²⁴ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF): 2005, S.22.

Recht auf Teilzeit nach der Karenz – auch wenn dieses für Männer und Frauen besteht, jedoch fast nur von Frauen wahrgenommen wird – von Unternehmen in Zukunft bei der Vergabe von Jobs diskriminiert werden.

15.4.2 Vor- und Nachteile von geringfügiger Beschäftigung

Lohnnebenkosten

Geringfügige Beschäftigung ist vor allem durch die fehlenden Lohnnebenkosten für Unternehmen äußerst kostengünstig und wird daher in allen befragten Unternehmen, wenn auch nicht sehr häufig, angewendet. Im Zuge des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors geben 26,1% der Betriebe mit geringfügigen Beschäftigten als Motiv die geringeren Kosten an.¹²⁵

Die Möglichkeit, geringfügig Beschäftigte ohne Lohnnebenkosten anzustellen, ist jedoch beschränkt und liegt derzeit bei 1,5 Beschäftigten. Aus Sicht eines Unternehmens (Beispiel: Werbeagentur/Verlag) sollte die Geringfügigkeitsgrenze erhöht werden, wobei eine Erhöhung der Anzahl von geringfügigen Beschäftigten (vor allem im Hinblick auf Kleinunternehmen) ohne zusätzliche Lohnnebenkosten umgesetzt werden sollte:

„[...] grad' bei uns sehr viele Leute aus dem studentischen Umfeld kommen, die wir manchmal doch auch gerne näher am Unternehmen hätten, ihnen aber trotzdem keine geringfügige Anstellung in Aussicht stellen können, weil wir dann einfach über die Grenze darüber kommen würden und dann nicht nur für den [...] und dann quasi für alle, die geringfügig beschäftigt sind, quasi die Abgaben leisten müssten, also nicht nur über den darüber hinaus gehenden Anteil.“¹²⁶

Ausweichen können UnternehmerInnen, indem diese Personen Honorarnoten legen, d.h. quasi als Neue Selbstständige tätig sind. Das hat aber den Nachteil, dass diese Personen nicht im Unternehmen arbeiten (können bzw. dürfen), d.h. auch ihre eigenen Betriebsmittel verwenden müssen.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten ist ein zweiseitiges Schwert. Ein wesentlicher Vorteil von geringfügiger Beschäftigung besteht einerseits darin, dass sie bei zeitlich nicht intensiven Hilfstätigkeiten einsetzbar ist. Andererseits ziehen Unternehmen geringfügig Beschäftigte aber auch zur Abdeckung von Auftragsspitzen heran, wobei diese dann an unterschiedlichen Tagen – und oft auch nur in bestimmten Monaten – in Form einer variablen Jahresarbeitszeit (Beispiel: Bau) eingesetzt werden.

Zwar ist eine geringfügige Arbeitskraft für die Unternehmen zeitlich flexibel einsetzbar und kostengünstig, sie steht aber auch nur für einen insgesamt sehr geringen Zeitraum zur Verfügung. Den Möglichkeiten, die sich für Unternehmen beim Einsatz kostengünstiger geringfügiger Beschäftigung ergeben, stehen Einschränkungen hinsichtlich der

¹²⁵ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005. Wien, S.35.

¹²⁶ Interviewtranskript Werbeagentur/Verlag), Seite 12.

betrieblichen Integration des Personals und der kontinuierlichen Erledigung von Arbeitsaufgaben aufgrund der geringen Arbeitszeit gegenüber.

Mangel an sozialer Absicherung

Problematisch bei geringfügiger Beschäftigung ist der Mangel an sozialer Absicherung für die Beschäftigten selbst (der auch durch die Möglichkeit des Opting-in nicht behoben wurde). Dadurch dass die soziale Absicherung für die Beschäftigten noch zusätzliche Kosten verursacht, die sie aufgrund des geringen Einkommens nicht tragen können, wird die schlechte soziale Absicherung in Kauf genommen, stellt aber trotzdem auch aus Sicht der Betriebe ein Problem dar.

15.4.3 Vor- und Nachteile von EPU's und Neuer Selbstständigkeit

EPU's / Neue Selbstständigkeit und Arbeitskultur

In bestimmten Branchen werden EPU's bzw. Neue Selbstständige besonders häufig eingesetzt, insbesondere im IT- und Kreativbereich. Noch vor zehn Jahren war es so, dass am Arbeitsmarkt nahezu ausschließlich Personen aufzufinden waren, die die IT-Arbeit (Programmieren, EDV-Support) auf selbstständiger Basis verrichten wollten, dies vor allem aus finanziellen Gründen.

Die EPU's bzw. Neuen Selbstständigen sind mittlerweile nicht nur zahlreich, sondern in ihren jeweiligen wirtschaftlichen Verflechtungen auch sehr heterogen geworden und oszillieren zwischen abhängiger Selbstständigkeit (Scheinselbstständigkeit) und Personen, bei denen keine Möglichkeit besteht, diese näher an ein bestimmtes auftraggebendes Unternehmen zu binden, da diese erfolgreich für mehrere Auftraggeber tätig sind oder diesen Tätigkeiten¹²⁷ von vornherein in einem zeitlich eher eingeschränkten Ausmaß nachgehen, z.B. neben einer Ausbildung (z.B. Studium) oder einer festen Teilzeitbeschäftigung.

Allerdings gibt es auch eine bestimmte Arbeitskultur, die insbesondere für junge hoch qualifizierte Menschen in der IT-Branche und in den Creative Industries typisch ist und die in dem Wunsch resultiert, als EPU oder Neue/r Selbstständige/r tätig zu sein. Die Motive dafür sind, für verschiedene Unternehmen verschiedene Tätigkeiten bzw. Projekte durchführen zu können:

„Ja, die Vorteile von den Atypischen sind einfach die höhere Flexibilität und dass es die Bedürfnisse von Fall zu Fall besser trifft, des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Dass man gewisse Leute überhaupt erst dadurch bekommen kann, dass so etwas möglich ist. Es gibt schon welche, die man nicht in ein Beschäftigungsverhältnis bringen kann. Vor allem wenn es um sehr gute Leute geht, die aber noch andere

¹²⁷ Auch das Spektrum der Tätigkeiten, die von EPU's bzw. Neuen Selbstständigen angeboten werden, ist sehr breit geworden und reicht von Grafik, Fotografie, EDV-Support, Programmierung, Recherche, diversen Informationsdienstleistungen, Transportdienstleistungen, Forschungstätigkeiten in den verschiedensten Wissenschaftsdisziplinen bis hin zu Coaching, Erwachsenenbildung oder Ernährungsberatung.

Jobs machen, das sind also die typischen Honorarnotensteller oder Werbeberater oder so, oder Grafiker oder Fotografen. Oder es geht um sehr junge Leute, die mit dreiundzwanzig nicht einen Job haben wollen, wo sie angestellt sind. [...] Für den Beschäftigten liegen ein paar Vorteile auf der Hand, man kommt in ein System hinein, man ist nicht wirklich angestellt und weisungsgebunden, sondern man kann jederzeit Tschüss sagen und gehen. Man hat diese Kündigungsphasen nicht, die man sonst hat.“¹²⁸

Aus Sicht der Unternehmen zählt dies zu den Vorteilen für Beschäftigte, die üblicherweise jung, hoch qualifiziert und in der New Economy, in der Creative Industry oder im IT-Bereich arbeiten.

Hürden für die Tätigkeit der EPUs

Bis heute ist ein negativer Aspekt für die befragten Unternehmen, dass im Vergleich die Arbeit der EPUs teurer ist als die Arbeit der fix Angestellten. Die mangelnde soziale Absicherung wird somit durch eine höhere Bezahlung seitens der Unternehmen kompensiert.

Von Nachteil ist aus Sicht der Unternehmen, dass diese Personen die Kosten für Sozialversicherung und Steuer oft unterschätzen und dann Jahre später durch Nachzahlungen bei der Sozialversicherung und beim Finanzamt in finanzielle Schwierigkeiten geraten können:

„Junge Leute wollen nichts mit Steuern zu tun haben. Das braucht ja auch ein Riesen-Know-how, um so eine Steuererklärung zu machen. Also, da ist die Barriere bei jungen Leuten enorm. Bis einmal ein junger Fünfundzwanzigjähriger zum Steuerberater läuft, das ist eine wahnsinnige Überzeugungsarbeit. Ich renne den Mitarbeitern ein halbes Jahr lang nach, dass sie endlich einmal zum Steuerberater gehen und ihre Steuern klären. Nicht weil ich ja so ein netter Mensch bin und ihnen das sagen muss, sondern weil ich auch selber Gefahr habe, wenn er das nicht ordentlich versteuert.“¹²⁹

Dies ist auch ein Risiko für die Unternehmen selbst, da dieser Umstand bei einer Steuerprüfung zu Tage kommen kann. Dieses Problem tritt insbesondere bei Menschen, die im Kreativbereich arbeiten, auf, da diese – so die Aussage des Personalisten eines Unternehmens der Creative Industry – „nicht so strukturiert“ sind. Hier ist die Forderung seitens des Unternehmens, weniger bürokratische Arbeitsformen zu schaffen, um Hürden hinsichtlich der Arbeitsausübung zu verkleinern. Dies würde auch – so dessen Aussage – helfen, den Anteil an Schwarzarbeit verringern. Im Hinblick darauf werden auch Forderungen nach mehr Flexibilisierung und Entbürokratisierung sowie nach einer Steuerminderung bei niederen Einkommen geäußert.

Bei den EPUs bzw. Neuen Selbstständigen sei es etwa auch gang und gäbe, dass z.B. die Gewerbeordnung umgangen wird, indem jemand bestimmte Tätigkeiten ausübt, ohne über einen dafür erforderlichen Gewerbeschein zu verfügen, und dann als Neue/r Selbstständige/r bei der Legung der Honorarnote an den Auftraggeber schlichtweg eine andere Tätigkeit als Auftragsinhalt angibt.

¹²⁸ Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 7f.

¹²⁹ Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 9.

Rechtliche Abgrenzung zwischen Werkverträgen und Dienstverträgen

Hinsichtlich der genauen Abgrenzung von beruflichen Tätigkeiten gibt es selbst für große Unternehmen erhebliche Probleme. Auseinandersetzungen mit der Sozialversicherung, ob z.B. TrainerInnen als Neue Selbstständige oder Freie DienstnehmerInnen beschäftigt werden dürfen, sind an der Tagesordnung und aus Sicht der Unternehmen kontraproduktiv und beschäftigungsbremsend:

„Was für einen Vorteil habe ich als Unternehmer? Weil selbst in den Positionen, wo es für mich arbeitsrechtlich eindeutig ist, ich nehme jemanden auf, der mir für meine Mitarbeiter Seminare macht, und der macht diese Seminare selbst, der macht sich die Termine aus, der kommt, macht und geht, ist in keiner Weise involviert. Wenn ich da jetzt ein halbes Jahr mit der Sozialversicherung diskutieren muss, ob dass wirklich ein Werkvertragnehmer ist oder Neuer Selbstständiger oder eben nicht, dann ist das System für ein Unternehmen unattraktiv.“¹³⁰

Zwar ist ein es Vorteil bei einem Werkvertrag, dass ein gewisses Leistungsziel mit einem fixem Geldbetrag abgegolten wird (Erhöhung der Transparenz hinsichtlich der Wertigkeit des Leistungszieles). Bei angestelltem Personal besteht jedoch hingegen der Vorteil, dass dieses für diverse Tätigkeiten eingesetzt werden kann, ohne dass diese Tätigkeiten immer genau definiert werden müssen.

EPUs und Neue Selbstständigkeit als Recruiting-Instrument

Neue Selbstständigkeit wird vorrangig als Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt oder als Nebenerwerb (Patchwork) gesehen. Ähnlich wie bei den Freien DienstnehmerInnen könnte dieser Umstand auch mit dem Befragungsergebnis des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors zusammenhängen, dass immerhin 36% der Betriebe, die WerkvertragnehmerInnen beschäftigen, dies auf Mitarbeiterwunsch tun.¹³¹

In einem großen IT-Unternehmen arbeiten EPUs ebenso integriert wie echte DienstnehmerInnen, beide Beschäftigtengruppen unterscheiden sich oft nur durch den Vertrag voneinander. Das Nebeneinanderarbeiten von fixer Belegschaft und EPUs führt dazu, dass es auch Konkurrenz zwischen den Beschäftigtengruppen gibt. Vor allem fürchten die fix Beschäftigten, sie könnten durch ein EPU ihren Arbeitsplatz verlieren, da neue Angestellte hauptsächlich aus den EPUs rekrutiert werden. Das heißt, dass die selbstständige Tätigkeit als EPU für ein Unternehmen auch die Funktion haben kann, als Assessment-Center (Testlauf) für eine fixe Anstellung zu dienen. So werden EPU's z.B. im befragten IT-Unternehmen nach einem Jahr Beschäftigung auf selbstständiger Basis für dieses Unternehmen als echte DienstnehmerInnen aufgenommen:

„Ein Vorteil ist auch, dass man sich mit vielen Leuten die Rosinen herausholen kann. Wir haben auch Freie Dienstnehmer im Bereich von ganz einfachen handwerklichen Arbeiten gehabt, im Fotoarchiv, wo wir so Fotowände geklebt haben, und wenn dann einer besonders schlau ist, macht er auch einmal ein paar andere Jobs, Photoshop oder Computerarbeit. Und wenn man jemand Neuen sucht, dann nimmt man sich die Leute, die schon einmal irgendwie im Haus waren. Ein internes Recruiting-Instrument, kann man auch sagen.“¹³²

¹³⁰ Interviewtranskript Personalistin Bank, Seite 12f.

¹³¹ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.42

¹³² Interviewtranskript Personalist Creative Industry, Seite 8.

Ausgleich von Auftragsspitzen und Kostenreduktion durch Auslagerung bestimmter Leistungen

EPU's werden in Unternehmen insbesondere dann eingesetzt, wenn eine Dauerbeschäftigung in Form eines echten Dienstvertrages nicht gewährleistet werden kann, aber Auftragsspitzen ausgeglichen werden müssen. Sie verhindern sozusagen das ständige Aufnehmen und Kündigen von fixem Personal. Auch im Zuge des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors gaben 35% der Betriebe, die WerkvertragnehmerInnen in der einen oder anderen Form beschäftigen an, dass sie tun, um Auftragsspitzen zu bewältigen.¹³³

Charakteristisch für einen Auftrag an ein EPU ist es, ein konkretes, abgegrenztes Produkt an diese zu beauftragen, etwa ein Software-Produkt, das in Form einer Pauschale und nicht nach Arbeitszeit bezahlt werden muss. Das verlagert das unternehmerische Risiko auf den/die WerkvertragnehmerIn und trägt zur Personalkostenreduktion bei:

„[...] da kann ich natürlich nicht jedes Mal eine Anstellung daraus machen, sondern das ist ein abgegrenztes Produkt, wo ich punktuell mir den Blick aus einer anderen Organisation [verschaffe]. Bei den Ausbildungen brauche ich viel Anwendung in unserem Unternehmen, und wenn ich anderes Erfahrungswissen oder Know-how herein hole, dann brauche ich das nicht und kann das dann ziemlich gut mit einem definierten Auftrag organisieren und habe dann weiter keine Verbindlichkeiten.“¹³⁴

Das Unternehmen spart sich außerdem die detaillierte Einschulung eines/r neuen Beschäftigten und kriegt den „Kopf frei“ für andere Aktivitäten. Dabei hat der Auftraggeber allerdings auch das Produkt bzw. die zu erbringende Dienstleistung genauer zu beschreiben, da ja der „Freie“ auch nur dafür (dessen konkrete Realisierung) abgegolten wird. Die Auslagerung von Dienstleistung an ein EPU oder eine/n Neue/n Selbstständige/n kann auch die Funktion haben, die Kosten leichter „hinunterhandeln“ zu können:

„Wenn ich einen Sinn sehen soll in den Neuen Beschäftigungsformen, dann ist es ‚Frei werden im Kopf‘, und das tut es aber nicht, weil der Kostendruck da ist.“¹³⁵

Auch im Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor nimmt das Motiv der Kostenersparnis bei 32% der befragten Betriebe mit WerkvertragnehmerInnen einen zentralen Stellenwert ein. Auch die leichtere Kündbarkeit ist bei 12% der Betriebe ein Motiv für die Beschäftigung von WerkvertragnehmerInnen.¹³⁶

15.4.4 Vor- und Nachteile von Freien Dienstverträgen

Umgehung von altem Dienstrecht

Der Vorteil bei Freien DienstnehmerInnen (Beispiel: Bank) ist insbesondere, dass diese Personen nicht in das starre Dienstrecht hineinfallen und daher auch zu anderen (günstigeren und flexibleren) Bedingungen beschäftigt werden können. Neben dem

¹³³ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, Wien, S.42

¹³⁴ Interviewtranskript Personalistin Aus- und Weiterbildung, Seite 6.

¹³⁵ Interviewtranskript Personalistin Aus- und Weiterbildung, Seite 10.

¹³⁶ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.42

Wegfall von Privilegien der „alten“ Bankbeschäftigten fallen bei Freien DienstnehmerInnen der Urlaubsanspruch, im Krankheitsfall die Entgeltfortzahlung und auch die Ausbezahlung der Sonderzahlungen weg.

Einsatz bei Personalengpässen und Recruiting

Ein befragtes Unternehmen (Beispiel: Callcenter) nennt seine soziale Verantwortung, die auf die Unternehmenstradition des Stammunternehmens zurückgeht, als Motiv, Freie Dienstverträge nicht einzusetzen. Die Tatsache, es sich leisten zu können, bestimmte billigere Arbeitsformen abzulehnen, liegt darin begründet, dass das Stammunternehmen der einzige Kunde ist, dass man als Tochterunternehmen nicht mit anderen Unternehmen konkurrieren muss und dass das Stammunternehmen auch gewisse Vorgaben bei der Personalpolicy diktiert. Allerdings führt die Ablehnung von Freien Dienstverträgen auch dazu, das variierende Auftragsvolumen nicht voll ausschöpfen zu können, was wiederum einen unternehmerischen Nachteil mit sich bringt:

„Zehn und zwanzig Prozent [Freie DienstnehmerInnen wären wünschenswert], weil wir dadurch einfach noch flexibler werden. Wir haben ein unterschiedliches Auftragsvolumen zu unterschiedlicher Zeit, und da ist es so, dass wir das super abdecken könnten, eben mit Leuten aus Freien Dienstverträgen, weil wir dadurch flexibler werden. Das ist der Hintergrund. (...) Also wir haben einfach ein größeres Volumen zu bestimmten Zeiten [...], das machen wir derzeit zum Teil nicht; ganz einfach um nicht in die Situation zu kommen, jemanden aufzunehmen und drei Monate später wieder kündigen zu müssen.“¹³⁷

Wesentlich ist aber, dass Freie DienstnehmerInnen nur als Aushilfskräfte, nicht aber für Kernprozesse des Unternehmens eingesetzt werden. Auch die Befragungsergebnisse des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors bestätigen diese Aussagen: So geben immerhin 49% der befragten Betriebe, die Freie DienstnehmerInnen beschäftigen, als Beschäftigungsmotiv die Bewältigung von Auftragspitzen an.¹³⁸ Eine Rolle spielt dabei der Qualitätsaspekt. Je qualifizierter eine Dienstleistung ist, desto schwieriger wird es, ohne Qualitätsverlust bestimmte Neue Erwerbsformen einzusetzen, so etwa Freie DienstnehmerInnen, die sich bei ihrer Arbeit vertreten lassen können. Insbesondere bei Tätigkeiten, die eine hohe Qualität mit einer starken betrieblichen Eingliederung erfordern, wird das Normalarbeitsverhältnis nahezu unerlässlich.

Zwar werden Freie DienstnehmerInnen oft nur zum Ausgleich von Personalengpässen eingesetzt, in der Folge ist aber bei gleich bleibender Auftragslage und daraus resultierendem Personalbedarf die Möglichkeit von Anstellungen gegeben. Vielfach wird der Freie Dienstvertrag daher auch als Einstiegshilfe in den Arbeitsmarkt gesehen, da sich Unternehmen oft vor einer fixen Anstellung scheuen oder in Ausbildung Stehende aus Gründen der flexiblen Zeiteinteilung gar keine fixe Beschäftigung wollen. Durch die Möglichkeit des Freien Dienstvertrages kommen auch solche Personen zu praktischer Arbeitserfahrung, die Basis für eine spätere fixe Beschäftigung sein kann. Dies könnte auch der Grund sein, warum in der Befragung des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor immerhin 26% der Unternehmen angeben, dass sie Freie Dienstneh-

¹³⁷ Interviewtranskript Personalist Callcenter, Seite 9.

¹³⁸ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.28

merInnen auf eigenen Wunsch hin beschäftigen.¹³⁹ So kann vermutet werden, dass die Beschäftigten sich einen Einstieg in den Arbeitsmarkt wünschen und auch die rechtlich schlechtere Stellung als Freie DienstnehmerInnen akzeptieren, um diesen Einstieg zu bewältigen.

Zwischenform von Anstellung und Selbstständigkeit

Generell ist zu sagen, dass diese Beschäftigungsform bei den Unternehmen auf die stärkste Kritik stößt, vor allem weil diese eine unklare Zwischenform zwischen un-selbstständiger und selbstständiger Beschäftigung darstellt:

„[...] davon halte ich persönlich am allerwenigsten, weil ein Freier Dienstnehmer irgendwo dazwischen steht zwischen einem Angestellten und einem Selbstständigen. Halte ich für denjenigen/diejenige irgendwie eine unsaubere Lösung. Brächte eigentlich nur der Firma Vorteile, wobei ich da eigentlich gegen mich selber spreche, finde ich das rein von der Philosophie her nicht das Optimalste. Weil entweder ist jemand selbstständig genug, dass er selbstständig ist, seine eigene Abrechnung, Buchhaltung usw. auch macht, oder jemand ist halt nicht selbstständig genug, dann sollte er sich nach einer Anstellung umschauen. Das ist halt meines Erachtens eine Beschäftigungsform, in die viele Leute einfach reingedrängt werden von den Firmen, weil sich die Firmen einfach nicht mit den Fixkosten abmühen wollen, die Angestellte verursachen.“¹⁴⁰

Beim Einsatz von Freien Dienstverträgen sehen alle Unternehmen die schwierige rechtliche Abgrenzung zu den echten Dienstverträgen. Daraus resultieren für die Unternehmen Zeitkosten und höhere finanzielle Aufwendungen für Rechtsberatungen, die die rechtlichen Auseinandersetzungen mit der Sozialversicherung mit sich bringen. Grundsätzlich ist mit Freien Dienstverträgen auch ein höherer Verwaltungsaufwand als mit Fixanstellungen verbunden, was die Kosten, die diese Form der Beschäftigung verursacht, weiter hinauf treibt, obwohl das Hauptmotiv für ihren Einsatz gerade die Kosteneinsparung ist.

Die meisten der befragten Unternehmen halten von dieser Neuen Erwerbsform nur wenig, insbesondere dann wenn eine Beschäftigungsform nur aus Kostengründen, nicht aber aufgrund sonstiger Kriterien zur Anwendung kommt:

„Freie Dienstnehmer sind Arbeitnehmer zweiter Klasse. Und es ist eine Kulturfrage, ob Sie diese Trennung in Ihrem Unternehmen haben wollen. Und wir wollen das eigentlich nicht. Wir haben Freie Dienstnehmer jetzt wirklich nur noch dort, wo es für uns sinnvoll ist oder für den Dienstnehmer sinnvoll ist. [...] Dort, wo die Leute wirklich ins Unternehmen eingegliedert sind, dort gibt es bei uns keine Freien Dienstnehmer.“¹⁴¹

Freie DienstnehmerInnen sind aus Sicht eines Unternehmens (Beispiel: Werbeagentur/Verlag) entrechtete ArbeitnehmerInnen. Das ausschließliche Heranziehen von Kostenargumenten beim Einsatz wird als „Mangel an Unternehmenskultur“ oder „Etikettenschwindel“ bezeichnet:

¹³⁹ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.28

¹⁴⁰ Interviewtranskript Personalist Werbeagentur/Verlag), Seite 5.

¹⁴¹ Interviewtranskript Personalistin Bank, Seite 5.

„[...] Das wieder unter einem Kostendruck und dem Abwenden von Verantwortung. Das macht in manchen Bereichen Sinn, aber als Etikettenschwindel finde ich es nicht fair. Die Leute, die in diese so genannte 'Neue Selbstständigkeit' gedrängt werden, das ist ihre Überlebensstrategie, und nicht weil es so toll ist. Wenn ich mir das anschau, muss ich überlegen, unter welchen Bedingungen die arbeiten.“¹⁴²

In diesem Zusammenhang werden auch die Ethik und die soziale Verantwortung der Unternehmen gegenüber den MitarbeiterInnen thematisiert.

Viele Unternehmen setzen diese Beschäftigungsform ein, und zwar ausschließlich um Kosten zu sparen, was einer ethischen Grundhaltung widerspricht und die soziale Verantwortung von Unternehmen gegenüber MitarbeiterInnen negiert. Freie Dienstverträge sollten nur abgeschlossen werden, wenn sie als adäquat im Hinblick auf die Art der Tätigkeit erachtet werden.

Die Ergebnisse des Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitors bestätigen das bei vielen Unternehmen vermutete Motiv, Freie DienstnehmerInnen zu beschäftigen: Immerhin 29% der befragten Unternehmen geben an, dies aus Kostengründen zu tun.¹⁴³

15.4.5 Vor- und Nachteile von AKÜ

Geringere Lohn- und Administrationskosten bei niedrig qualifiziertem Personal

Für einfache Arbeiten (Beispiel: Bau) sind fix Beschäftigte teurer als überlassene Arbeitskräfte und daher nicht leistbar. So sind die Kosten zwischen 15% und 25% günstiger als beim fix beschäftigten Personal. Bei qualifiziertem Personal, das für den Bau geleast wird, gibt es kaum Preisunterschiede, weshalb es auch kaum eingesetzt wird. Die Aufnahme und der Abgang dieses Personals sind außerdem flexibel möglich, ohne dass lange Kündigungszeiten berücksichtigt werden müssen. Bei manchen Unternehmen scheint geleastes Personal noch immer als Sach- und nicht als Personalaufwand auf, was zumindest am Papier zu einer Kostenverringerung beiträgt.

Ausschließlich niedrig Qualifizierte

Problematisch ist bei geleastem Baupersonal insbesondere, dass es sich fast ausschließlich um niedrig qualifizierte Hilfskräfte handelt, „Leute, die sonst nirgends untergekommen sind“¹⁴⁴ und „für Tätigkeiten, bei denen eine Einschulung relativ leicht möglich ist“¹⁴⁵. Deshalb sind sie auch froh, dieser Form der Arbeit nachgehen zu können, da sich kaum andere Optionen bieten. Laut befragtem Personalverantwortlichen des untersuchten Baugewerbeunternehmens ist es lediglich bei Heeresbauten not-

¹⁴² Interviewtranskript Personalistin Aus- und Weiterbildung, Seite 6.

¹⁴³ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.28

¹⁴⁴ Interviewtranskript Personalist Baugewerbe, Seite 2.

¹⁴⁵ Interviewtranskript Personalistin Bank, Seite 5.

wendig, die Aufträge mit qualifiziertem Fixpersonal abzuwickeln, da dies in den Ausschreibungen gefordert wird.

Höher qualifiziertes Personal vermeidet die Beschäftigung in Form eines Personalleasings und sucht eher fixe Anstellungen in einem Unternehmen. In einem Unternehmen (Beispiel: Bank) wurden überlassene Arbeitskräfte stark abgebaut, da diese nur für zeitlich beschränkte Arbeiten benötigt werden.

Schwierig gestaltet sich zuweilen auch die Zusammenarbeit mit den Leasingfirmen. Häufig sind überlassene Arbeitskräfte in der Baubranche nicht deutschsprachig, was die Verständigung erschwert.

15.5 Künftige Entwicklungen

15.5.1 Voraussichtliche personelle Weiterentwicklung

Neue Erwerbsformen werden aus Sicht der Unternehmen wesentlich sein, um am Markt wettbewerbsfähig bleiben zu können. Insbesondere über die Anforderungen einer höheren Beschäftigungsflexibilität, was die Lage und das Ausmaß der Arbeitszeit anbelangt, sind sich die Unternehmen einig.

Allerdings werden echte Dienstverträge nach wie vor einen hohen Stellenwert beibehalten, insbesondere in den Stammebelegschaften von Unternehmen. Manche Unternehmen rechnen damit, das vorhandene Kernteam zahlenmäßig beizubehalten oder dieses leicht zu dezimieren (Bank, IT). Lediglich das Callcenter (ausgelagerte Dienstleistung) rechnet mit einer spürbaren Personalaufstockung. In einem der befragten Vereine wird aufgrund der Einsparung öffentlicher Gelder eine drastische Personalreduktion geplant.

Eine hohe Flexibilität sollte es künftig bei der Gestaltung von Dienstverträgen insbesondere in den Unternehmensbereichen EDV, Projektmanagement sowie Aus- und Weiterbildung geben, insofern diese Bereiche noch intern beibehalten werden.

Nach Einschätzung der befragten PersonalistInnen stagnieren Freie Dienstverträge und Neue Selbstständigkeit (Creative Industry, IT) momentan eher. Neue Selbstständigkeit könnte in Zukunft wieder ansteigen. Teilzeitbeschäftigung wird durch das Recht der Eltern auf Teilzeit (bis zum 7. Lebensjahr des Kindes) noch weiter ansteigen. Arbeitskräfteüberlassung wird (zumindest in Bauunternehmen) eher gleich bleiben.

15.5.2 Mehr Out-Sourcing

Noch relevanter wird die betriebliche Strategie des Out-Sourcing, d.h. des Auslagerns bestimmter betrieblicher Prozesse, wie z.B. EDV, Buchhaltung, Aus- und Weiterbildung, KundInnenbetreuung. Im Bereich der Industrie und des Gewerbes werden zunehmend Teile von Aufträgen ausgelagert, die in anderen Betrieben billiger produziert werden können. Im Baugewerbe kauft man z.B. Schalungen inklusive der Arbeit und geht dazu über, nur noch das Baumanagement sowie einen Polier und Vorarbeiter

selbst zu „stellen“. Dadurch kann die Arbeit noch billiger angeboten werden, da die Spezialisierungen der Zulieferbetriebe eine günstigere Produktion ermöglichen. Bei dieser Vorgangsweise ist allerdings relevant, dass die Leistung genauer kontrolliert wird. Auch zentrale Lagerplätze werden aus den Fixkosten entfernt und kostengünstiger ausgelagert, indem man Maschinen und Geräte in Werkstätten reparieren lässt.

15.5.3 Flexibilisierungsbedarf bei Beschäftigten und Unternehmen

Aus Sicht der Unternehmen haben nicht nur sie selbst Interesse an Neuen Erwerbsformen, sondern eben auch die Beschäftigten. Insbesondere unter Teilzeitbeschäftigten und Neue Selbstständigen bzw. EPUs befinden sich Personen, denen diese Arbeitsform entgegen kommt, weil sich sonstige Aktivitäten besser damit vereinbaren lassen, aus Gründen der individuellen Arbeitskultur (freie Zeiteinteilung, verschiedene Auftraggeber, Projektarbeit) oder aus finanziellen Gründen (besserer Verdienst).

Aus Unternehmenssicht sind die wesentlichsten Argumente, die für den Einsatz Neuer Erwerbsformen sprechen, die Kostenreduktion, der zeitlich flexible Einsatz und das Eingehen auf die Flexibilitätswünsche des Personals.

15.5.4 Politik der sozialen Absicherung für alle oder Schaffung von mehr Beschäftigung?

Aus Sicht einiger Unternehmen hat die Einführung der Sozialversicherungspflicht eher beschäftigungsbremsend als fördernd gewirkt:

„Wenn ich eine neue Form der Beschäftigung ermöglichen möchte, die es schafft, dass ich mehrere Menschen am Arbeitsmarkt unterbringe, aus Unternehmenssicht zu günstigeren Konditionen, dann war der Schritt, die Sozialversicherung wieder auf den Arbeitgeber [zu verlagern] aus Unternehmenssicht natürlich ein Humbug, denn das Resultat war, dass wir eben keine Freien Dienstnehmer mehr aufnehmen. Das heißt aber jetzt nicht, dass wir all die, die wir nicht mehr aufnehmen, jetzt plötzlich als ordentliche Arbeitnehmer aufnehmen, ja. Dass sozusagen die Sozialpolitik uns dazu gezwungen hätte, wieder mehr Arbeitnehmer nach dem richtigen Angestelltengesetz aufzunehmen, sondern de facto reduziert man einfach seinen Personenstand.“¹⁴⁶

Vielfach versuchen Unternehmen, die gleiche Leistung eben mit weniger Personal durchzuführen als vor der Einführung. Gleichzeitig überwälzen sie den Kostendruck auf die Beschäftigten, die dadurch mehr Leistung in weniger Zeit zu erbringen bzw. unbezahlte Mehrstunden zu leisten haben.

Erwähnt wird auch der angloamerikanische Raum, der eher eine neoliberale Deregulierungs- und Flexibilisierungsstrategie bei den Beschäftigten gefahren ist und damit den Markt und das Wachstum eher angekurbelt hat:

„Ob die Zukunft die ist zu sagen, wir müssen schauen, dass wir jeden sicher unterbringen, im Sinne von sozial sicher abgedeckt und mit all den Rechten, die ein Ar-

¹⁴⁶ Interviewtranskript Personlistin Bank, Seite 10.

beitnehmer hat, oder ob die Strategie ist, ich schaue, dass ich möglichst viele einfach einmal unterbringe.“¹⁴⁷

Insbesondere bei jüngeren Beschäftigten, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bewältigen haben, soll eine Kostenreduktion bei den Abgaben erwirkt werden, um die Aufnahme für die Unternehmen wieder attraktiver zu machen.

15.5.5 Geringere Loyalität und Qualität sowie Know-how-Verlust

Als zentrale Probleme Neuer Erwerbsformen werden die geringere Loyalität der MitarbeiterInnen zum Unternehmen und die schwieriger verlaufende Teambildung genannt. Die geringere Loyalität und die schwächere Motivation führen zu weiteren Problemen: Einerseits leidet die Qualität der Arbeit, andererseits ist die Fluktuation bei manchen Neuen Erwerbsformen (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag, Arbeitskräfteüberlassung) bei weitem höher als bei fixen Anstellungen. Durch die hohe Fluktuation kann zwar auch vom Know-how anderer Unternehmen profitiert werden, jedoch gehen eigenes Know-how und spezifische im Unternehmen gewonnene Erfahrungen auch verloren, wenn Beschäftigte zu anderen Auftrag- bzw. Arbeitgebern wechseln. So ist allgemeine Arbeitserfahrung mit der Erfahrung, die jemand in einem Unternehmen gewinnt, nicht weder ident noch austauschbar. Dies wird insbesondere mit der für Mitteleuropa typischen Arbeitskultur verbunden. Qualifiziertes Personal, das sich mit dem Unternehmen identifiziert, motiviert arbeitet, hohe Qualität liefert und dem Unternehmen auch längerfristig erhalten bleibt, wird auch in Zukunft weiterhin Vollzeit angestellt sein.

15.5.6 Beseitigung vorhandener Defizite

Kontrolle der Unternehmen

Von einigen Unternehmen werden Kontrollen durch Finanzamt, Sozialversicherung und Gebietskrankenkasse gefordert, um Missbrauch von Neuen Erwerbsformen zu verhindern und der Bildung eines „rechtlosen Raumes“ für diese Beschäftigten entgegenzuwirken. Insbesondere in der Bauwirtschaft hat es eine Verschärfung der Kontrollen gegeben, was aus betrieblicher Sicht begrüßt wird, da sonst ungleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen.

Rechtliche Klarheit schaffen

Voraussetzung für den Beschäftigungseffekt Neuer Erwerbsformen ist aus betrieblicher Sicht eindeutig, dass mehr rechtliche Klarheit bei den einzelnen Vertragsformen geschaffen wird und es sozialversicherungs- bzw. steuerrechtliche Vorteile für die Unternehmen gibt. In beiden Bereichen gibt es derzeit noch große Mankos, die die Bereitschaft der Betriebe, Personen flexibel zu beschäftigen, bremst. Insbesondere die Abgrenzung von echten Dienstverträgen einerseits und Werkverträgen bzw. Freien

¹⁴⁷ Interviewtranskript Personalistin Bank, Seite 10.

Dienstverträgen andererseits ist trotz der rechtlichen Definition, die eben verschieden ausgelegt werden kann, nicht eindeutig gegeben.

Maßnahmen für Klein- und Kleinstunternehmen

Insbesondere kleine Unternehmen leiden unter den hohen Lohnnebenkosten und wünschen sich diesbezüglich eine Reduzierung. Auch die Höhe der Gewinnbesteuerung (25% Kest) wird kritisiert; ein Unternehmen (Beispiel: Werbeagentur/Verlag) beklagt den Umstand, dass die MitarbeiterInnen zwar gut verdienen, der Unternehmer selbst aber kaum von dem Gewinn leben kann. Aus diesem Grund ist der Wunsch nach möglichst niedrigen Gehaltskosten verständlich. Auch die Gleichverteilung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes auf alle Monate eines Jahres wäre eine finanzielle Entlastung.

Problematisch in der Baubranche ist die Schlechtwetterregelung, die festlegt, dass die ArbeiterInnen bei schlechter Witterung (mit Entgeltfortzahlung) vom Dienst frei zu stellen sind, was die Kosten für den Betrieb natürlich erhöht.

Förderbedingungen und Arbeitsbedingungen

Die beiden Vereine (Beispiel: Kultur, Soziales) plädieren für eine Änderung der Förderbedingungen öffentlicher Auftraggeber. So soll Preisdumping vermieden werden, das Bestbieterprinzip soll auch die Qualität sozialer und kultureller Arbeit stärker mitberücksichtigen. Weiters soll in Ausschreibungskriterien die Qualität der Arbeitsbedingungen festgelegt sein, um eine weiter voranschreitende Prekarisierung zu unterbinden. Auch der gesellschaftliche Stellenwert, den etwa Kunst und Kultur in Wien genießen, soll sich in den Arbeitsbedingungen widerspiegeln:

„Das wird es auf Dauer nicht spielen. Wir wollen hier in Wien in Österreich eine ‚Kunst- und Kulturstadt‘ sein, mit großer Strahlwirkung, aber die Menschen, die dafür sorgen, können nicht davon leben und verhungern sozusagen unter der Hand. [...] Der Kulturbereich hat sich noch nie so sehr mit dem Thema Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere auch mit dem Thema sozusagen der Stellung der Frau im Kulturbetrieb wie auch mit dem gesamten Thema [befasst]. [...] Im Grunde genommen kannst du nur die Strategie verfolgen, das Thema zu enttabuisieren, und sei es der Politik noch so unangenehm. Die Kunstgeschichte vor allem dieses Landes ist deswegen so reich, weil einfach die soziale und die gesetzliche Situation dahinter immer ausgeblendet wurde, auf einer beispiellosen Ausbeutung aufgebaut, und man kann nur dagegen steuern, indem man permanent diese Dimension sichtbar macht. [...] Ich warte nur auf den Moment, wo mir ein [...] Politiker in dieser Stadt vorwirft, Menschen angestellt zu haben, weil eigentlich ein neoliberales Herz in ihm schlägt. Selbst wenn er noch so sehr die Hände über dem Kopf zusammenschlägt, kann er uns nicht zum Vorwurf machen, dass wir hier anstellen und Menschen eine soziale Sicherheit geben.“¹⁴⁸

In diesem Zusammenhang wird auch die Forderung, dass vor allem in öffentlichen Organisationen ein Bewusstsein dafür geschaffen wird, dass Arbeitsbedingungen und deren Verbesserung auch eine politische Relevanz haben, thematisiert. Auch die Forderung nach einem Grundeinkommen im Kunst- und Kulturbetrieben wird erwähnt.

¹⁴⁸ Interviewtranskript Personalist Kulturverein, Seite 8ff.

Reduktion bürokratischer und finanzieller Hürden bei Neuen Erwerbsformen

Aus staatlicher Sicht – so die Ansicht einiger der befragten Unternehmen – müsse klar sein, dass zwar eine Kontrolle der Unternehmen wichtig ist, aber eine Erschwerung bei den Neuen Erwerbsformen in Form strenger rechtlicher Kontrollen und hoher Kosten die Arbeitslosigkeit erhöht. Der gewünschte Lenkungseffekt, nämlich die echten Dienstverträge wieder zu erhöhen, würde aus Sicht der Unternehmen nicht eintreten, da die Betriebe dem vorhandenen Kostendruck nicht standhalten können. Vielmehr werden damit bestimmte Beschäftigungsformen in geringerem Maße oder gar nicht mehr verwendet, ebenso wird der Leistungsdruck auf das bestehende Personal erhöht. Im Detail plädieren die Betriebe dafür, den bürokratischen Aufwand der EPU's zu reduzieren, die Lohnnebenkosten bei Freien Dienstverträgen und mehreren geringfügigen Beschäftigungen zu reduzieren.

16 Neue Erwerbsformen aus Sicht der Unternehmen

Basierend auf tausend fernmündlichen Interviews mit Personalverantwortlichen von in Wien ansässigen Unternehmen, durchgeführt in den Monaten November und Dezember 2005, wird im Folgenden der Einsatz von Neuen Erwerbstätigen aus Sicht der Unternehmen thematisiert¹⁴⁹.

Aus Tabelle 33 wird ersichtlich, dass nur ein geringer Teil der befragten Wiener Unternehmen Neue Selbstständige & EPU's, ZeitarbeiterInnen und Freie DienstnehmerInnen beschäftigt. Weiters findet die geringfügige Beschäftigung bei rund 20% und die Teilzeitbeschäftigung bei 40% dieser Wiener Unternehmen Verbreitung (Zur quantitativen Verbreitung Neuer Erwerbsformen vergleiche auch Kapitel 4).

Tabelle 33: Beschäftigungsausmaß von Neuen Erwerbstätigen, Angaben in Prozent

	Durchgängig	Oft	Gelegentlich	Selten	nie
Teilzeitbeschäftigte	31	3	3	3	60
Geringfügig Beschäftigte	11	2	4	2	81
Freie DienstnehmerInnen	6	2	4	2	87
ZeitarbeiterInnen	1	2	4	4	90
Neue Selbstständige & EPU's	2	1	2	1	95

Quelle: Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005

Neue Erwerbstätige sind häufiger bei Unternehmen mit einer höheren Beschäftigtenanzahl sowie auch häufiger bei dynamischen Unternehmen¹⁵⁰ beschäftigt.

Während nur 24% der Kleinstunternehmen (1-4 Vollzeitbeschäftigte) „durchgängig“ oder „oft“ Teilzeitstellen besetzen, finden sich bei 78% der befragten Wiener Unternehmen mit mehr als 100 Vollzeitbeschäftigten „durchgängig“ oder „oft“ Teilzeitbeschäftigte. Auch die Erwerbsform Zeitarbeit ist bei Betrieben mit einer höheren Beschäftigtenanzahl stärker verbreitet. Größere Betriebe (ab 100 vollzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen) beschäftigen immerhin zu 24% „durchgängig“ oder „oft“ überlassene Arbeitskräfte. Bei mittleren Betrieben (20-99 Vollzeitbeschäftigte) ist die Quote mit 8% schon geringer, Betriebe mit unter 5 Vollzeitbeschäftigten 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

¹⁴⁹ Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor (11-12/2005). Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF)

¹⁵⁰ Dynamische Betriebe sind international tätig, innovativ, expansiv (hinsichtlich Beschäftigung), weiterbildungsaktiv und zukunftsorientiert (hinsichtlich Branche). (Költringer, Richard [Auftraggeber: WAFF], 2005)

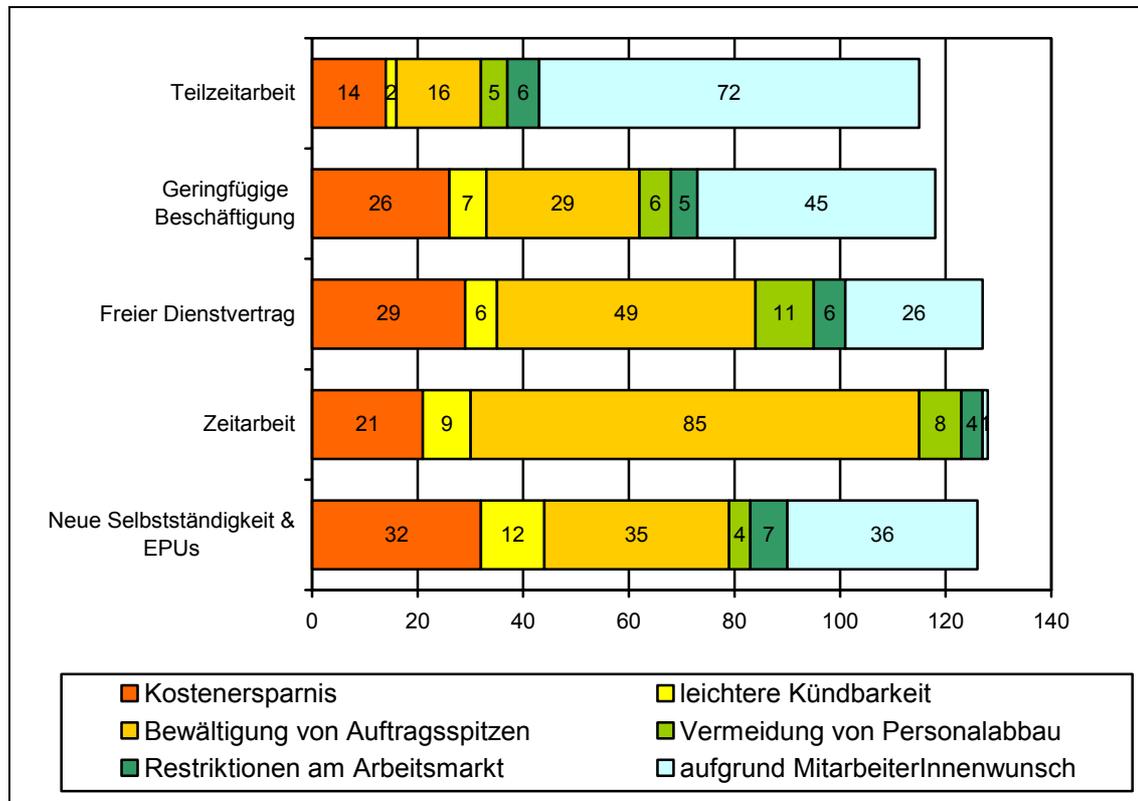
DienstnehmerInnen. So nutzen eher größere Betriebe diese Beschäftigungsform „durchgängig“ oder „häufig“ (ab 100 Vollzeitbeschäftigten: 25%; 20-99 Vollzeitbeschäftigte: 14%), kleinere Betriebe jedoch in geringerem Umfang (1-9 Vollzeitbeschäftigte: 6-7%). Bei geringfügig Beschäftigten zeigen sich diese Unterschiede in einem etwas geringeren Ausmaß. 9% der Kleinstbetriebe beschäftigen „durchgängig“ oder „oft“ geringfügig Beschäftigte. Ein Drittel der befragten Wiener Unternehmen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen beschäftigen auch geringfügig Beschäftigte. Auch Neue Selbstständige und EPU sind häufiger bei größeren als bei kleineren Unternehmen „durchgängig“ oder „oft“ beschäftigt (10% gegenüber 2%).

Als dynamisch charakterisierte Unternehmen beschäftigen in einem stärkeren Ausmaß Teilzeitarbeitskräfte, Neue Selbstständige und EPU sowie Freie DienstnehmerInnen. Neue Selbstständige und EPU werden von 8% der als dynamisch klassifizierten Betriebe „durchgängig“ bzw. „oft“ und von weiteren 7% in einem unregelmäßigen Ausmaß beschäftigt. Freie DienstnehmerInnen werden von 16% der als dynamisch charakterisierten Unternehmen „durchgängig“ oder „oft“ beschäftigt. Teilzeitarbeitskräfte werden von 48% dieser Unternehmen in diesem Ausmaß eingesetzt.

Hinsichtlich der Verbreitung von Neuen Erwerbsformen ist auffällig, dass der Einsatz von ZeitarbeiterInnen im Bereich der Sachgütererzeugung weitaus häufiger als in anderen Wirtschaftsbereichen an der Tagesordnung zu stehen scheint. Bei anderen Neuen Erwerbsformen zeigen sich hinsichtlich der Verbreitung in einzelnen Wirtschaftsbereichen keine derart markanten Unterschiede.

Welche unterschiedlichen **Gründe** für den Einsatz von spezifischen Neuen Erwerbsformen aus Sicht der befragten Wiener Unternehmen sprechen, wird in Abbildung 41 dargestellt. Beinahe drei Viertel der befragten Personalverantwortlichen geben an, dass Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Wünsche der MitarbeiterInnen ermöglicht wird. Bei geringfügiger Beschäftigung geben diesen Grund noch 45% und bei Neuer Selbstständigkeit noch 36% der Unternehmen als ausschlaggebend an. Beim Einsatz von ZeitarbeiterInnen jedoch besitzt der MitarbeiterInnenwunsch keine Bedeutung mehr. 85% der befragten Wiener Unternehmen nutzen die Zeitarbeit zur Bewältigung von Auftragsspitzen. Auch die Beschäftigung von Freien DienstnehmerInnen (49%), Neuen Selbstständigen (35%) – und zu einem geringeren Ausmaß auch von geringfügig Beschäftigten (29%) – ist nach Angaben der befragten Personalverantwortlichen in der Bewältigung von Auftragsspitzen begründet. Die Beschäftigung von Neuen Selbstständigen und Freien DienstnehmerInnen erfolgt aus Unternehmenssicht auch aus Gründen der Kostenersparnis. (Hinsichtlich einer ausführlicheren Diskussion von Vor- und Nachteilen von einzelnen Erwerbsformen aus Unternehmenssicht vergleiche auch Kapitel 15.)

Abbildung 41: Gründe für den Einsatz von Neuen Erwerbstätigen aus Sicht der Unternehmen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005

Die überwiegende Mehrheit der befragten Wiener Unternehmen ortet in den nächsten drei Jahren keine Veränderung hinsichtlich des **Bedarfs an Neuen Erwerbstätigkeiten**. Am stabilsten wird der Bedarf an geringfügig Beschäftigten prognostiziert: Etwas mehr als drei Viertel der Unternehmen, die derzeit geringfügig Beschäftigte einsetzen, vermuten einen gleich bleibenden Bedarf (vgl. Tabelle 34).

Steigenden Bedarf orten die befragten Personalverantwortlichen der Wiener Unternehmen vor allem bezüglich der Beschäftigung von Neuen Selbstständigen und EPU's. Ein Viertel der befragten Wiener Unternehmen prognostiziert einen höheren Bedarf an diesen Erwerbstätigen. Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung wird von zwei Drittel der Unternehmen, die Teilzeitangestellte beschäftigen, kein veränderter zukünftiger Bedarf gemeldet. Zwei von zehn vermuten eher einen steigenden Bedarf. Vor allem kleinere Unternehmen (5-9 Vollzeitbeschäftigte) orten hier einen größeren Bedarf als Unternehmen mit einer höheren Beschäftigtenzahl.

Hinsichtlich des zukünftigen Bedarfs an ZeitarbeiterInnen zeigt sich, dass vor allem Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von über 100 – von denen 18% bereits „durchgängig“ ZeitarbeiterInnen beschäftigen – zu 33% einen sinkenden bzw. zu 51% einen gleich bleibenden Bedarf erkennen. Rund drei von zehn der befragten Wiener Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 5-19 vermuten, dass der Bedarf des Betriebes an ZeitarbeiterInnen in den nächsten drei Jahren eher steigen wird.

Sechs von zehn der befragten Wiener Unternehmen, die Freie DienstnehmerInnen derzeit beschäftigen, orten keinen veränderten Bedarf. 22% vermuten, dass Freie DienstnehmerInnen zukünftig häufiger in ihrem Betrieb eingesetzt werden und weitere 16% erwarten zukünftig eine geringere Nutzung.

Tabelle 34: Prognostizierter Bedarf der Betriebe an Neuen Erwerbstätigen, Angaben in Prozent

	Steigt eher	Sinkt eher	Bleibt etwa gleich	Weiß nicht
Teilzeitbeschäftigte	20	11	66	3
Geringfügig Beschäftigte	8	13	77	2
Freie DienstnehmerInnen	22	16	60	2
ZeitarbeiterInnen	21	20	54	5
Neue Selbstständige & EPUs	25	11	61	3

Quelle: Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005

17 Zusammenfassung der Studienergebnisse

17.1 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, regeltem 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 tiefgehende qualitative Daten für diese Erwerbsformen in Wien vor.

17.2 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 Repräsentativerhebung¹⁵¹ von 806 in Wien in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten. Die subjektive Sicht auf Arbeits- und Lebenssituation, Arbeitszufriedenheit und -belastungen sowie Karriereverläufe und 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.

17.3 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 2003¹⁵² 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

¹⁵¹ Es wurde eine disproportionale Stichprobe gezogen, d.h. dass gemessen an der Gesamtheit aller Erwerbstätigen eigentlich kleine Gruppen – wie Neue Selbstständige und EPUs überproportional Eingang in die Stichprobe gefunden haben. Es wurden 200 Teilzeitbeschäftigte und von den übrigen Neuen Erwerbsformen jeweils 150 Personen befragt.

¹⁵² Die zum Zeitpunkt der Auswertung vorliegenden rezentesten Teilzeitdaten (Mikrozensus) lieferten Angaben zum Jahr 2003.

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 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 35) 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 37), davon rund 46.400 Frauen (53%) und rund 33.300 Männer.

Tabelle 35: Anzahl von Personen mit Neuen Erwerbsverhältnissen in Wien im Jahr 2005 inklusive Teilzeitbeschäftigung

Typ der Neuen Erwerbsform	Männer	Frauen	Gesamt
Teilzeitbeschäftigung 2003 ¹⁵³ 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 Selbständigkeit 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

Tabelle 36: 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

17.4 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.

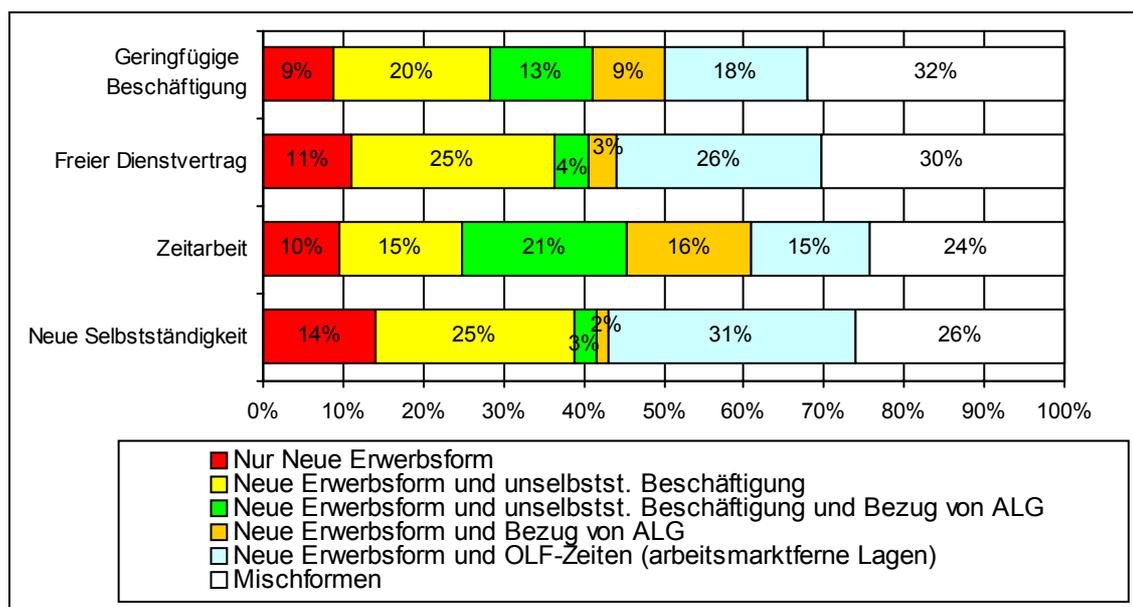
Sowohl bei geringfügig Beschäftigten als auch bei Freien DienstnehmerInnen, ZeitarbeiterInnen und Neuen Selbstständigen ist nur selten davon auszugehen, dass dieser Erwerbstyp längerfristig, ausschließlich und durchgehend ausgeübt wird. Dies ist je nach Erwerbsform bei einem Personenkreis der Größenordnung zwischen 8,7% und 14,1% der Fall (siehe Abbildung 42). 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

¹⁵³ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts kann noch nicht auf die Ergebnisse des Mikrozensus Jahresberichts 2004 verwiesen werden.

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 Arbeitslosigkeit 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 42: 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 37: 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

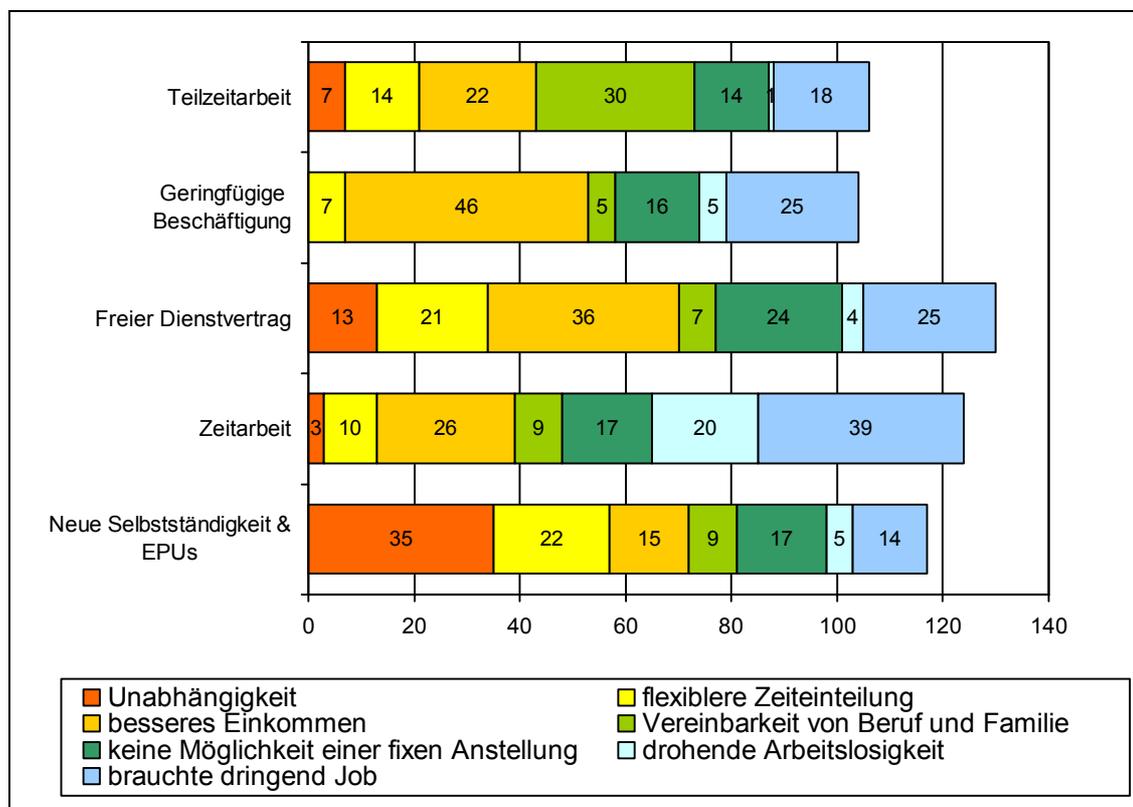
17.5 Motive zur Aufnahme einer Neuen Erwerbsform

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 43 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 EPUs ist durch einen hohen Anteil an Personen charakterisiert, die der Wunsch nach Unabhängigkeit sowie flexibler Zeiteinteilung zu dieser Erwerbsform führte.

Abbildung 43: Ausgewählte Motive / Ursachen für die Aufnahme der Beschäftigung (Mehrfachantworten möglich), Angaben in Prozent



Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005

17.6 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 Selbst-

ständigkeit 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 ZeitarbeiterInnen 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 38: 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 €
Vergleichsgruppe¹⁵⁴	1.505 €	1.389 €	1.436 €	1.816 €	1.226 €	1.550 €

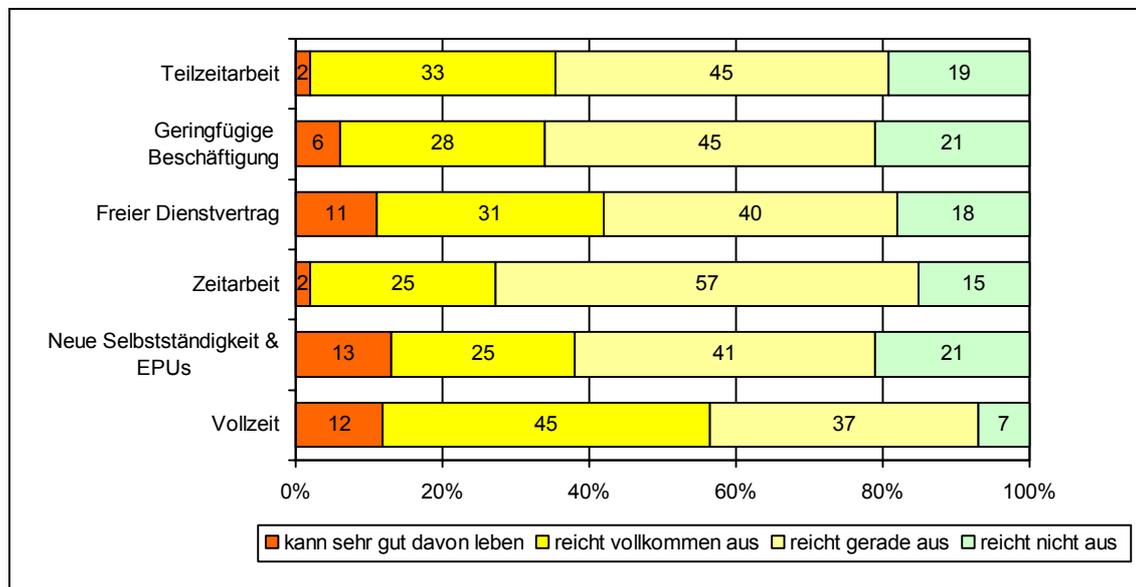
Quelle: L&R Datafile 'Neue Erwerbsformen', 2005

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 österrei-

¹⁵⁴ 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.

chischen Arbeitsklima-Index¹⁵⁵ findet sich in Abbildung 44. 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 andererseits Frauen in der Gruppe der Neuen Selbstständigen und EPU's nach deren Angaben vermehrt in finanziellen Problemlagen.

Abbildung 44: 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 39, 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.

¹⁵⁵ 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.

Tabelle 39: 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 40 entnommen werden. Hier fällt auf, dass ZeitarbeiterInnen am seltensten und Neue Selbstständige und EPU's am häufigsten finanzielle Rücklagen in dieser Form bilden.

Tabelle 40: 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

17.7 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 45).

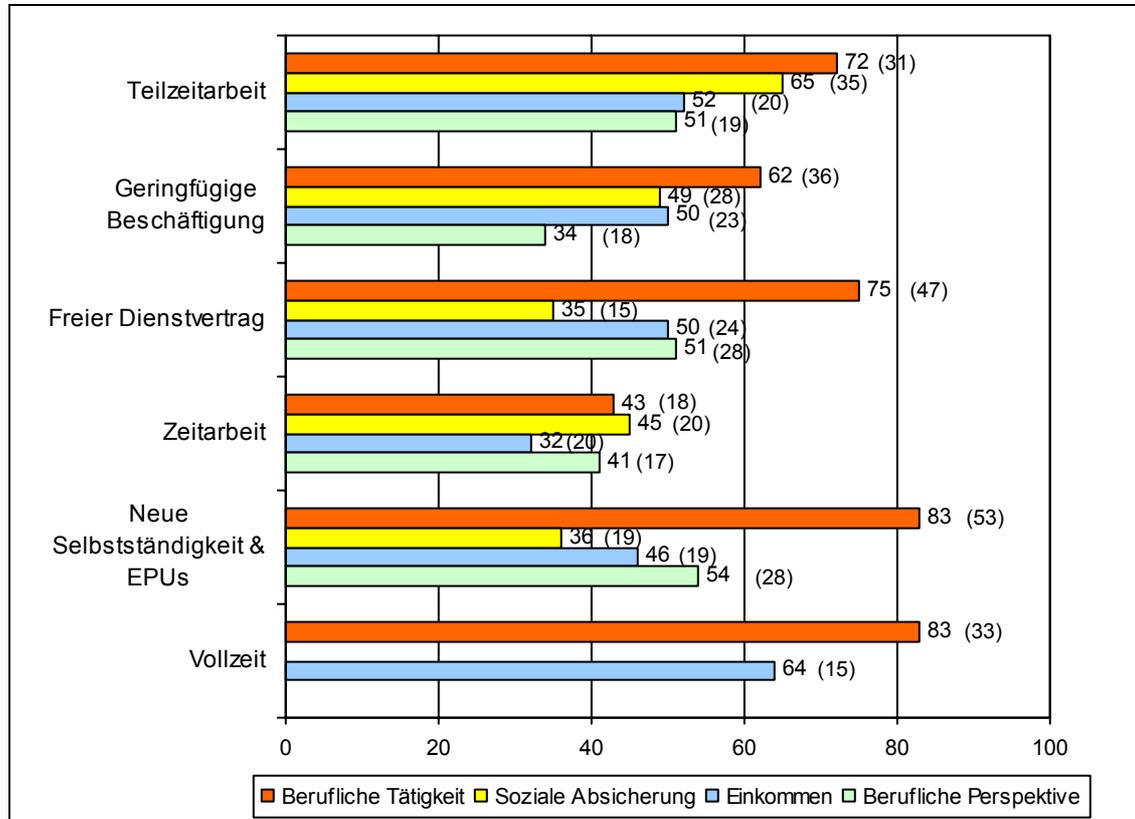
Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt fällt auf, dass Neue Selbstständige und EPU's den höchsten Anteil an sehr bzw. ziemlich Zufriedenen zu verzeichnen haben. Wiener Erwerbstätige in Standard-Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen erzielen zwar einen gleich hohen Wert (83% 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 Versicherungsleistungen 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 45: Anteile der „sehr und ziemlich Zufriedenen“ mit ... , (Anteile der „sehr Zufriedenen“ in Klammer)



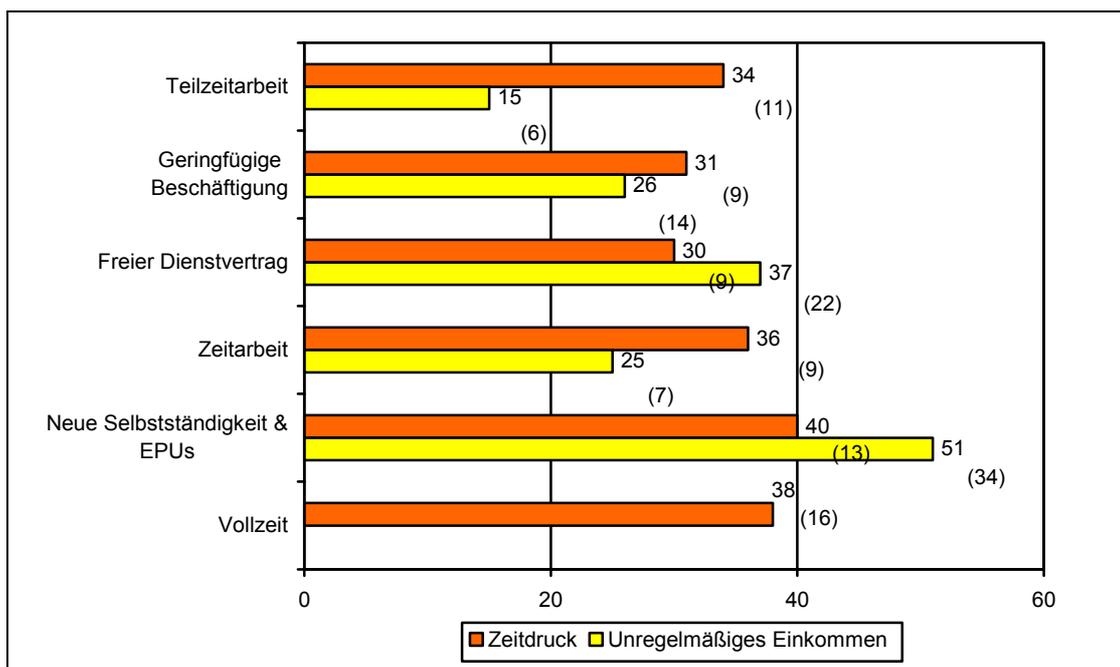
Quelle: SORA Datafile ‚Neue Erwerbsformen‘, 2005 & SORA Datafile ‚Arbeitsklima-Index‘ 2005. Fragen nach der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung und der berufl. Perspektive werden im AKI nicht gestellt.

17.8 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 46 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 46: 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.

17.9 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 Bundeschnitt liegen (siehe Tabelle 41).

Tabelle 41: Anteil der Neuen Erwerbsformen an Erwerbsverhältnissen in Wien und dem gesamten Bundesgebiet

Typ der Neuen Erwerbsform		Männer	Frauen	Gesamt
Wien	Teilzeitbeschäftigung ¹⁵⁶ 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

¹⁵⁶ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts kann noch nicht auf die Ergebnisse der Mikrozensus Jahresberichts 2004 verwiesen werden

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.

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.

17.10 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.

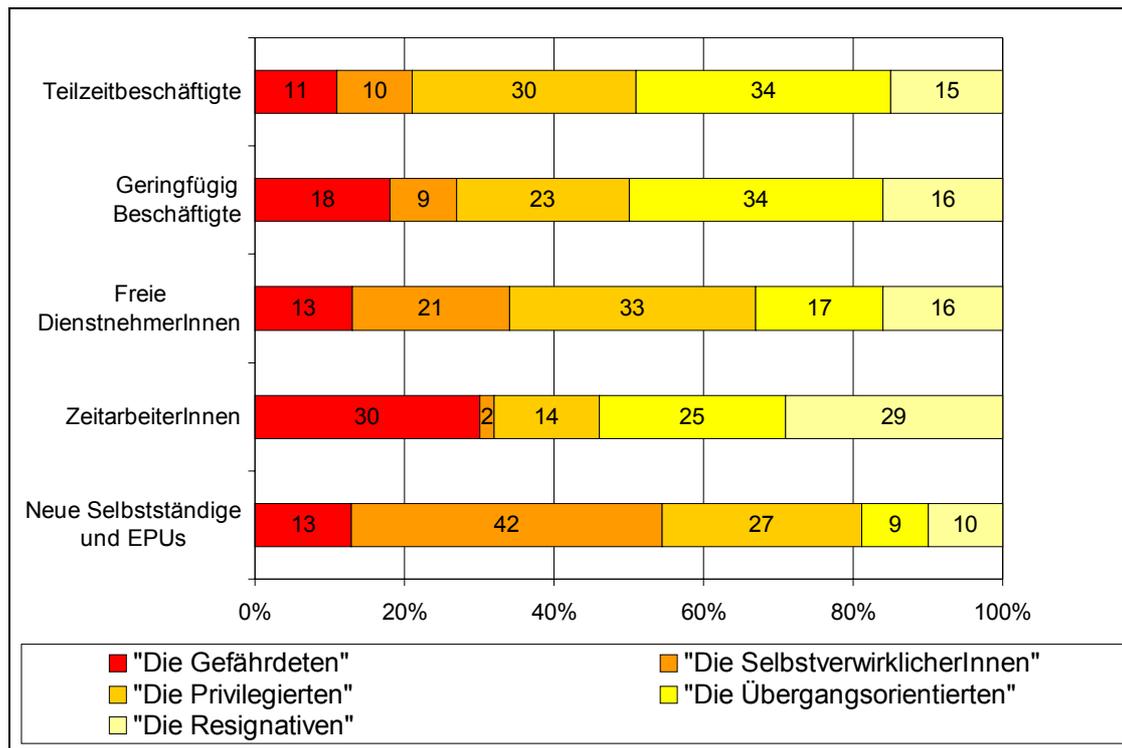
■ Typ E: Die „Resignativen“

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 47 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 47: 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 Erwerbsspersonen.

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

Tabelle 42: 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 Selbstständigkeit 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

17.11 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.

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 43). 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 43: Schulbildung der in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten, in Prozent

	Pflichtschule	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 Qualifizierungsmonitor¹⁵⁷ 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 Verbin-

¹⁵⁷ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.16

dung 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.

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 44). 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 44). 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 44: Weiterbildungsbeteiligung und unternehmensseitige Finanzierung der Weiterbildung von in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten, in Prozent

	Weiterbildung nach Ende der Ausbildung ¹⁵⁸	Arbeitgeberseitige Finanzierung der Weiterbildung ¹⁵⁹
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

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.

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 45 gliedert die gebildeten Typen von Neuen Erwerbstätigen hinsichtlich der Zusammensetzung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung auf. Im Typus der

¹⁵⁸ Frage im Wortlaut: Welche Weiterbildungen haben Sie seit dem Ende Ihrer Ausbildung absolviert?

¹⁵⁹ Frage im Wortlaut: Bekommen (Teilzeitbeschäftigte) regelmäßig, selten oder nie Weiterbildung von Ihrem Betrieb bezahlt?

„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 45: 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.

17.12 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 11-12/2005¹⁶⁰. 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

¹⁶⁰ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005.

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 Arbeitsbedingungen 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 noch 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.¹⁶¹

Überlassene Arbeitskräfte erhalten kaum Weiterbildung von den Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind.¹⁶² 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.

¹⁶¹ Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005.

¹⁶² Költringer, Richard (Auftraggeber: WAFF) 2005, S.16.

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 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 46: Überblick über Vor- und Nachteile bei Neuen Beschäftigungsformen aus Sicht der Personalverantwortlichen¹⁶³

	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

¹⁶³ 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).

18 Handlungsoptionen

Auf Basis der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zu Neuen Erwerbsformen in Wien lässt sich ein Bündel an Handlungsoptionen ableiten, die im Folgenden erläutert werden. Da die einzelnen Erwerbsformen unterschiedliche Personengruppen betreffen und unterschiedliche Problemlagen aufweisen, werden die Handlungsoptionen aufgliedert nach den einzelnen Erwerbsformen dargestellt. Die meisten Vorschläge betreffen den Wirkungsbereich des Bundes, in vergleichsweise wenigen Fällen wird das Bundesland Wien, Sozialpartner, AMS oder WAFF als Akteur angesprochen.

Verbesserung der Datenbasis

Als problematisch ist zu bewerten, dass die Datengrundlage nicht für alle Neuen Erwerbsformen von gleicher Qualität ist, obwohl die hier behandelten Neuen Erwerbsformen bereits seit einigen Jahren einen zunehmenden Stellenwert einnehmen und aus der Diskussion nicht mehr ausgeklammert werden können. Vor allem zwei Aspekte sind es, die verbesserungsbedürftig erscheinen. Sie betreffen die Teilzeitbeschäftigung und die Neuen Selbstständigen.

Mit Ausnahme der Sonderform der geringfügigen Beschäftigung werden in den Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger keine Angaben zur wöchentlichen Normalarbeitszeit gespeichert. Die ansonsten für die Analyse von Arbeitsmarktlagen äußerst aufschlußreichen Datenbestände des Hauptverbandes sind für Untersuchungen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen daher nicht verwendbar. Nicht nur für Forschungsfragen, welche direkt das Thema der Teilzeitbeschäftigung betreffen, sondern auch für eine Reihe von weiteren Fragestellungen, wie etwa die Elternkarenz und allgemein Untersuchungen zu Ein- Aus- und Umstiegsprozessen im Arbeitsmarktbereich, wäre es daher äußerst notwendig, die Datenbasis des Hauptverbandes um diese Einträge zu ergänzen (angesprochene Akteure: Sozialpartner, Bund).

Exakte Daten zur Kerngruppe der Neuen Selbstständigen (d.h. jene Gruppe basierend auf der 54. ASVG-Novelle des Jahres 1997 zur Einbeziehung bisher nicht erfasster Selbstständiger in die Sozialversicherung) können weder dem Bestand des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger noch den Aufzeichnungen der Gewerblichen Sozialversicherungsanstalt (SVA) entnommen werden. Insbesondere seit dem 1.1.2002 ging durch die Einbeziehung von WirtschaftstreuhänderInnen, TierärztInnen, JournalistInnen, DentistInnen und KünstlerInnen zur Gruppe der nach §2 Abs. 1 Z. 4 GSVG Versicherten die Möglichkeit verloren, die Kerngruppe der ehemaligen Werkvertragstätigen isoliert zu untersuchen. Es ist seit diesen Umstellungen daher nur mit hohem Aufwand und dementsprechend hohen Kosten möglich, detaillierte empirische Ergebnisse vorzulegen. Für die Verbesserung der Qualität der Erforschung dieses Gegenstandsbereiches wird es daher als unabdingbar gesehen, dass in Zukunft eine getrennte Erfassung dieser Gruppe vorgenommen wird (angesprochene Akteure: Sozialpartner, Bund).

Teilzeitarbeit

Rund 39% der befragten Frauen geben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ursache für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung an, bei den befragten Männern trifft dies bislang nur auf 12% der InterviewpartnerInnen zu. Die zeitweilige Reduktion der Arbeitszeit in der Phase der Familiengründung scheint bei Frauen, die nach wie vor die Hauptverantwortung für die Kinder haben, ein probates Mittel zu sein, um im Erwerbsleben integriert zu bleiben. Um Familienverantwortung tatsächlich zu einem Elternthema zu machen, wird es als wichtig erachtet, Maßnahmen zu setzen, die auch Männer stärker motivieren, vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren. Handlungsoptionen in diesem Zusammenhang könnten sein:

- Gezielte (insbesondere rechtliche) Information zur Elternteilzeit, insbesondere für Männer (angesprochene Akteure: Bund, Wien)
- Finanzielle Zuschüsse für Männer und Frauen, die aus familiären Gründen die Arbeitszeit reduzieren, etwa durch Neugestaltung der Kindergeldregelung (finanzielle Unterstützung in bestimmtem Ausmaß auch, wenn Zuverdienstgrenze überschritten wird) (angesprochener Akteur: Bund)

Geringfügige Beschäftigung

Im Zusammenhang mit der geringfügigen Beschäftigung sollte insbesondere das Opting-In thematisiert werden. Diese Möglichkeit des Zukaufs einer Sozialversicherung wird derzeit gerne von Studierenden genutzt, obwohl diese nicht zur Zielgruppe des Opting-In zu zählen sind. Hier scheint es zentral, besonders Frauen mit Kinderbetreuungspflichten oder auch ältere Frauen, die hauptsächlich im Haushalt tätig sind, gezielt über die Vorteile des Opting-In zu informieren (angesprochener Akteur: Bund).

Des Weiteren sind auch in dieser Studie Hinweise darauf zu finden, dass das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung, obwohl in Wien vergleichsweise gut ausgebaut, dennoch für manche Personen, seien es geringfügig Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte im Allgemeinen, im Hinblick auf die Flexibilität der Öffnungszeiten Verbesserungspotenziale birgt (angesprochener Akteur: Wien).

Freie DienstnehmerInnen

Freie DienstnehmerInnen sind häufig mit Arbeitsverträgen konfrontiert, die im Rahmen von Schadenersatzbestimmungen das Risiko im Falle der Anfechtung des Beschäftigungsverhältnisses auf die ArbeitnehmerInnen abwälzen. Auch der Hinweis auf die Selbstverantwortung der Freien DienstnehmerInnen für die Versteuerung des Einkommens fehlt in den Arbeitsverträgen in der Regel. Darüber hinaus gibt es für Freie DienstnehmerInnen keine Entgeltfortzahlung im Falle von Krankheit oder Urlaub.

Folgende Handlungsoptionen sind daher für Freie DienstnehmerInnen denkbar:

- Information und Aufklärung bezüglich Schadenersatzbestimmungen und Steuerpflicht in Arbeitsverträgen (angesprochener Akteur: Bund)
- Arbeitsrechtlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub (angesprochener Akteur: Bund)
- Weiters stellt nicht nur für viele Freie DienstnehmerInnen, sondern auch für viele Unternehmen mit Freien Dienstverhältnissen die Abgrenzungsproblematik zwischen Standarderwerbstätigkeit, Freien Dienstverhältnissen und Selbstständiger Tätigkeit eine Rechtsunsicherheit dar, die als negativ beschrieben und als verbesserungswürdig dargestellt wird. Die Vielfalt der zu diesem überaus komplexen Gegenstandsbereich teilweise als widersprüchlich wahrgenommen Informationen trägt hier sicherlich kaum zu einer Verbesserung der Situation bei. Es wird daher zu überlegen sein, welche Inhalte und Formen zukünftige Informationsleistungen und –materialien aufweisen sollten (angesprochene Akteure: Sozialpartner, Bund).

Zeitarbeit

Ganz allgemein lässt sich im Zusammenhang mit Zeitarbeit die Schlussfolgerung ziehen, dass es zwar auch in dieser Gruppe „Privilegierte“ gibt, dass jedoch ein großer Teil der ZeitarbeiterInnen stark armutsgefährdet ist und zur Randbelegschaft des Arbeitsmarktes zählt, dem es nur schwer gelingt, wieder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu erlangen. Hinzu kommt, dass ZeitarbeiterInnen in der Regel nicht die Möglichkeit haben, sich im Rahmen ihrer AKÜ weiter zu qualifizieren, um ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen.

Ein großes Problem bei der Arbeitskräfteüberlassung ist auch das Unterlaufen der Behaltefrist im Falle von Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin: Kommt es zu einer einvernehmlichen Kündigung, so gilt nicht einmal die Behaltefrist von 5 Tagen, wie sie bei Kündigung durch den Überlasserbetrieb vorgeschrieben ist.

Die Handlungsoptionen im Zusammenhang mit Zeitarbeit beziehen sich daher insbesondere auf die Förderung von Weiterbildung sowie auf arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Weiterbildungsangebote im Rahmen von Projekten, die individuelle Beratung und Betreuung inkludieren (angesprochene Akteure: AMS Wien, WAFF).
- Förderung und Ausweitung der gemeinnützigen¹⁶⁴ AKÜ (Flexwork, Trendwerk, JobTransfair), die Qualifizierung in Stehzeiten anbietet, als Zukunftsmodell (angesprochene Akteure: AMS Wien, WAFF).

¹⁶⁴ Organisationen wie zum Beispiel Flexwork, Trendwerk, ZAT, Job 2000 oder JobTransFair bieten in einem zahlenmäßig sehr kleinen Segment der Arbeitskräfteüberlassung eine auf die Vermittlung von arbeitslosen und arbeitsmarktfernen Personen zugeschnittene Leistung an. Das Zeitarbeitsverhältnis wird häufig mit sozialpsychologischen Maßnahmen begleitet, ein intensiver Kontakt mit den Beschäftigterbetrieben ist Grundlage des Vermittlungserfolgs, Stehzeiten werden dazu verwendet, um die Arbeitskräfte in Weiterbildungen und Trainings fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Der Überlassungsvorgang ist bei diesen gemeinnützigen Organisationen ein Mittel, um die Reintegration der MitarbeiterInnen in den Arbeitsmarkt zu erreichen, je nach Problemprofil der Klientel beträgt der Eigenerwirtschaft-

- Förderung der Gründung von Betriebsratskörperschaften bei Überlasserfirmen zur Unterstützung der Rechte von ZeitarbeiterInnen (angesprochene Akteure: Sozialpartner).
- Ausweitung der Behaltefrist, etwa auf 14 Tage, oder Anwendung dieser rechtlichen Bestimmung auch bei einvernehmlicher Kündigung zur effektiveren Entkoppelung von Überlassung und Beschäftigung (angesprochener Akteur: Bund).

Neue Selbstständige und EPUs

Grundsätzlich ist zu bemerken, dass die Ergebnisse der Studie im Bereich der Neuen Selbstständigen und EPUs viele neue Fragen aufwerfen, etwa bei Start-Ups, die – trotz zahlreicher über das Internet bereitgestellter Infos noch zu wenig gefördert werden. Hier wird Forschungsbedarf insbesondere in Zusammenhang mit Finanzierungsmöglichkeiten und Mikrokreditvergaben geortet. Neue Vergabeinstrumente, wie z.B. Calls, wären einer Praxisprüfung zu unterziehen und im Hinblick auf ihre Zielgruppenerreichung zu bewerten (angesprochener Akteur: Wien).

- Allgemein scheinen wichtige Handlungsoptionen die Informationsarbeit und Förderung der Vernetzungsmöglichkeiten dieser Erwerbsform zu sein. Dies könnte etwa durch eine Website erreicht werden (angesprochene Akteure: Bund, Sozialpartner).
- Häufig ist auch die sog. Scheinselbständigkeit: Trotz Abhängigkeit von einem/einer AuftraggeberIn, direkter Weisungsgebundenheit sowie fixer Arbeitszeit bzw. Arbeitsort werden Scheinselbständige auf Werkvertrag (mit oder ohne Gewerbeschein) beschäftigt. Dies sollte durch systematische Kontrollen der Gebietskrankenkassen bzw. der Gewerkschaften (Betriebsräte, Personalvertretungen) unterbunden werden.
- Des Weiteren wäre auch das bereits länger diskutierte und in Aussicht gestellte Angebot einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Neue Selbstständige zu ähnlichen Konditionen, wie sie für Standarderwerbsverhältnisse gelten, in die Praxis umzusetzen. Die bereits bekannten Umsetzungsproblematiken, wie etwa die Frage der Kontrollierbarkeit, wären dabei durch eine Expertise zu bearbeiten (angesprochener Akteur: Bund).

Interessenvertretung für Neue Erwerbsformen

Für alle Neuen Erwerbsformen, insbesondere jedoch für jene Gruppen die von der Pflichtmitgliedschaft der AK ausgenommen sind (Freie DienstnehmerInnen, Neue Selbstständige und EPUs), wird das Angebot einer Interessenvertretung als wichtig erachtet. In diesem Zusammenhang wäre ein erster Schritt, die in Neuen Erwerbsfor-

tungsanteil der Organisationen bis zu 100%. Die Vermittlungsquoten der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung können sich durchaus sehen lassen, so ist etwa einem Bericht von Flexwork zu entnehmen, dass seit Bestehen 1997 bis September 2004 eine Zahl von 1.480 Personen von den insgesamt 3.642 Beschäftigten erfolgreich vermittelt werden konnte.

men Beschäftigten über die Möglichkeiten der freiwilligen Mitgliedschaft in Interessenvertretungen (Interessengemeinschaft work@flex der GPA) zu informieren. Ob eine Integration etwa der Freien DienstnehmerInnen oder der Neuen Selbstständigen in die Pflichtmitgliedschaft bei den Kammern eine mögliche Maßnahme ist, sollte im Rahmen von weiteren Untersuchungen noch überprüft werden (angesprochener Akteur: Sozialpartner).

Als weitere Möglichkeit wäre auch im Arbeitsverfassungsgesetz zu verankern, dass auch im Rahmen Neuer Erwerbsformen Beschäftigte durch die Betriebsräte zu vertreten sind, sowie ein aktives bzw. passives Wahlrecht haben. Zu überlegen wäre in diesem Zusammenhang auch, ob Neue Beschäftigte bei Betrieben ohne Angestellte auch die Möglichkeit haben sollten, die Wahl eines Betriebsrates (mit Kündigungsschutz) veranlassen zu können (angesprochener Akteur: Bund).

Rechtliche Unklarheiten beseitigen und stärkere Kontrolle der Unternehmen

Aus betrieblicher Sicht wird insbesondere eine klarere rechtliche Abgrenzung des echten Dienstvertrags zum freien Dienstvertrag bzw. Werkvertrag gefordert. Derzeit wird seitens mancher Betriebe vermerkt, dass einige Arbeitsplätze aufgrund dieser Unklarheit gar nicht erst entstehen und die Tätigkeiten im Rahmen von (bezahlten oder unbezahlten) Überstunden durch die Stammbeslegschaft erledigt werden. Die Betriebe fordern, dass bereits zu Beschäftigungsbeginn klar sein muss, ob eine Beschäftigung in dieser Form einer rechtlichen Prüfung auch standhält oder nicht. Allerdings wird es auch als wichtig erachtet, die bestehenden rechtlichen Regelungen stärker zu kontrollieren, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für Betriebe zu schaffen (angesprochener Akteur: Bund).

Information für Beschäftigte

Betriebe fordern, dass insbesondere für Beschäftigte mehr Information hinsichtlich gesetzlich verpflichtender Abgaben (Sozialversicherung, Steuer) bereitgestellt werden soll. Vielfach seien sich – lt. Aussagen von Personalverantwortlichen – die Beschäftigten ihrer Abgabepflichten nicht bewusst, was viele im Nachhinein in finanzielle Engpässe stürze (angesprochener Akteur: Bund).

Reduktion von Personalkosten

Aus betrieblicher Sicht wird es vielfach als notwendig erachtet, dass die Kosten, die durch den Personaleinsatz entstehen, geringer werden, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Im diesem Zusammenhang werden neue Beschäftigungsformen durchaus als Chance gesehen, da somit zusätzlich zur Kernbelegschaft zeitlich flexibles Personal eingesetzt werden kann.

Unter diesem Blickwinkel werden vor allem von Kleinst- und Kleinunternehmen Fördermaßnahmen zur Reduktion der Personalkosten eingefordert, wie etwa der Wegfall der Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigung bei Überschreiten der 1,5-fachen Lohngrenze (angesprochener Akteur: Bund).

19 Glossar

- AKI Abkürzung für Arbeitsklima-Index
- AKÜ..... Abkürzung für Arbeitskräfteüberlassung bzw. Zeitarbeit
- ALG..... Abkürzung für Arbeitslosengeld
- Arbeitseinkommen...**Arbeitseinkommen** werden auf Basis der Tageskalenderdateneinträge der Längsschnittdaten für die jeweiligen Beobachtungsfenster (etwa ein Kalenderjahr) berechnet, gewichtet und bei parallelen Erwerbsverhältnissen gruppiert bzw. innerhalb der Gruppen aufsummiert. Arbeitseinkommen werden einerseits für einzelne Neue Erwerbsformen, andererseits für alle gleichzeitig ausgeübten Erwerbsformen ausgewiesen. Dementsprechend erfolgt die Bezeichnung einerseits als „Arbeitseinkommen aus z.B. Freien Dienstverhältnissen“ und andererseits als „**Gesamtarbeitseinkommen**“.
- ASVG Abkürzung für Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
- AÜG Abkürzung für Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
- CSR Corporate Social Responsibility – die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen – ist ein Konzept, das Unternehmen eine Grundlage liefert, um auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Interessensgruppen zu integrieren.
- DV Abkürzung für Dienstverhältnis
- EPUs..... Abkürzung für Ein-Personen-Unternehmen
- FD Abkürzung für Freie Dienstverhältnisse
- GB..... Abkürzung für geringfügig Beschäftigte
- GSVG..... Abkürzung für Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
- KiG Abkürzung für Kinderbetreuungsgeld
- KuG..... Abkürzung für Karenzurlaubsgeld
- LFK Abkürzung für Labour Force Konzept
- LUK Abkürzung für Lebensunterhaltskonzept
- NS Abkürzung für Neue Selbstständige
- OLF Abkürzung für arbeitsmarktferne Zeiten (out of labour force)
- Personeneinkommen...Da Neue Erwerbsformen häufig kein lückenloses Einkommen garantieren, sondern in vielen Fällen durch fragmentierte und kurze Einkommensphasen gekennzeichnet sind, werden zur Verbesserung der Aussagekraft der Einkommenssituation die Arbeitseinkommen zusätzlich auf mittlere **Personeneinkommen** umgerechnet. Diese basieren auf Durchschnittsberechnungen der Arbeitseinkommen über längere Zeiträume hinweg, in dieser Untersuchung über den Zeitraum von einem Jahr. Personeneinkommen

fallen daher i.d.R. um einiges niedriger aus als Arbeitseinkommen. Personeneinkommen werden einerseits für einzelne Neue Erwerbsformen, andererseits für alle im Beobachtungszeitraum ausgeübten Erwerbsformen ausgewiesen. Dementsprechend erfolgt die Bezeichnung einerseits als „Personeneinkommen aus z.B. Freien Dienstverhältnissen“ und andererseits als „**Gesamtpersoneneinkommen**“.

- SVA..... Abkürzung für Gewerbliche Sozialversicherungsanstalt
- TZ..... Abkürzung für Teilzeitbeschäftigte
- VG..... Abkürzung für Vergleichsgruppe
- VZ Abkürzung für Vollzeitbeschäftigte
- WoG..... Abkürzung für Wochengeld
- Zeitarbeit..... Dieser Begriff wird in der vorliegenden Studie gleichgesetzt mit dem Terminus „Arbeitskräfteüberlassung“. Der Begriff „Zeitarbeit“ taucht in jüngster Zeit auch in Österreich vermehrt auf. Obwohl er Gefahr läuft, irreführend verwendet zu werden, etwa indem er mit befristeten Arbeitsverhältnissen in Zusammenhang gebracht wird, so wird ihm im Zuge der gegenständlichen Forschungsarbeit der Vorzug gegeben gegenüber dem Terminus „Leiharbeit“. Letzterer enthält das Wortteil „leihen“ bzw. „verleihen“ und läuft somit auch Gefahr, unterschwellig einen Dingcharakter der Ressource Arbeit zu konnotieren. Eine Geringschätzung der überlassenen Arbeitskräfte wäre jedoch das Letzte, das die AutorInnen dieser Studie im Sinn haben.

20 Literaturverzeichnis

- AMS Wien (2004): Jahresbericht 2004, Wien.
- Bergmann, N./M. Fink/N. Graf/Ch. Hermann/I. Mairhuber/C. Sorger /B. Willsberger (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP, Wien.
- BMSG (2004): Bericht über die soziale Lage 2003 - 2004, Ressortaktivitäten, Analysen, Wien.
- BMWA (2004): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Statistische Auswertung der Stich- tagserhebung vom 30. Juli 2004 für Österreich, Wien.
- Döhl, V./N. Kratzer/D. Sauer (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik – Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen (1), S. 5– 17.
- Europäische Kommission (2002): Commission calls for protection of temporary agency workers and for steps to help develop the sector. http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/mar/062_en.html (abgerufen am 5.12.2005)
- Finder, R./C. Prinz (1997): Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Niederöster- reich, Projektbericht, Wien.
- Fink, M. (1999a): Atypische Beschäftigung in Dänemark, in: Tálos, E. (Hg.). Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, S. 82-111.
- Fink, M. (1999b): Atypische Beschäftigung in Portugal, in: Tálos, E. (Hg.). Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, S. 285-313.
- Fink, M. (2000): Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internatio- nalen Vergleich, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (4). S. 399-415.
- Fink, M./A. Riesenfelder/E. Tálos, (2001): Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, Wien.
- Fink, M./A. Riesenfelder/E. Tálos/P. Wetzel (2005): Arbeitskräfteüberlassung und Neue Selbstständige, unveröffentl. Endbericht im Auftrag des BMWA, Wien.
- Fink, M./A. Riesenfelder/E. Tálos/P. Wetzel (2005b): Neue Selbstständige in Öster- reich. Endbericht im Auftrag des BMWA, Wien.
- Fleissner, P./Miko, K./I. Kaupa,/B. Mosberger/E. Simbürger/K. Steiner (2002): Atypi- sche Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität, Endbericht für den Jubiläumsfonds der österreichischen Nationalbank, Projektleitung P. Fleissner, Wien.
- Helfert, M./G. Trautwein-Kalms (2000): Arbeitspolitik unter Bedingungen der Flexibili- sierung und "Globalisierung", in: WSI-Mitteilungen (1), S. 1-5.
- Juffinger, S. (2000): Leiharbeit in Tirol. Chance oder Ausbeutung?, Studie der AK Tirol, Innsbruck.

- Keller, B./H. Seifert (1995): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: dies. (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?*, Köln, 231–255.
- Keller, B./H. Seifert (2000): Flexicurity - das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung, in: *WSI Mitteilungen* (5), S.291-300.
- Keller, B./H. Seifert (2002): Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (35). S. 90–106.
- Klammer, U. (1998): Reformbedarf und Reformoptionen der sozialen Sicherung vor dem Hintergrund der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, in: K. Eicker-Wolf et al. (Hg.). *Die Arbeitslose Gesellschaft und ihr Sozialstaat*, Marburg, S. 249-288.
- Klammer, U. (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa, in: *WSI Mitteilungen* (5), S. 313-321.
- Kluge, S./U. Kelle (1999): *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*, Opladen.
- Költringer, R. (2005): *Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor. Neue Erwerbsformen. Wellen November und Dezember 2005.* (Auftraggeber: WAFF).
- Kreckel, R. (1992): *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*, Frankfurt a.M. / New York.
- Lehndorff, St. (1999): *New Working Time Systems, Work Organization and Redistribution of Work*; Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999-03, Gelsenkirchen.
- Mandl, I. (Projektleitung)/A. Dorr/K. Gavac/E. Heckl/Th. Oberholzner (2004, KMU Forschung Austria): *Städtische Arbeitsmärkte im internationalen Vergleich – Endbericht*, Wien.
- McKnight, A./P. Elias/R. Wilson (1998): *Low pay and the National Insurance System: A statistical picture.* EOC research discussion series, Manchester.
- Meager, N. (1998): *Vereinigtes Königreich*, in: *System Trends* Nr. 31/Winter 1998. S.77-83.
- Mosberger, B./Steiner, K. (2002): *Unternehmerisches Agieren oder flexibles Reagieren. Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich*, hg. vom Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- Naumann, R. (1995): *Portugal*, in: EGI (Europäisches Gewerkschaftsinstitut) (Hg.). *Tarifverhandlungen in Westeuropa 1994-1995*, Brüssel, S. 119-134.
- OECD (2005): *Employment Outlook*, Paris.
- Pohl, G./C. Schäfer (Hg.) (1996): *Niedriglöhne. Die unbekannte Realität: Armut trotz Arbeit*, Hamburg.
- Sacherer, R. (2000): *Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU. Rechtliche und soziale Aspekte*, Wien.
- Schönbauer, U./A. Laburda (2003) *Atypisch beschäftigt - typisch für die Zukunft der Arbeit?*, Studie im Auftrag der AK Wien und des ÖGB, Wien.

- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M.
- Springer, W. (2002): Der geliehene Erfolg. Leiharbeit aus wirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht, Wien.
- Statistik Austria (2005): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2. Quartal 2004, Wien.
- Storrie, D. (2002): Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.
- Storrie, D. (2004): Temporary agency work in the European Union – economic rationale and equal treatment. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/docs/040212_storrie.pdf (abgerufen am 5.12.2005)
- Strategieplan Wien (2004): „Wien schafft neue Perspektiven für Wirtschaft und Arbeit“, www.wien.gv.at/Stadtentwicklung/Strategieplan (Stand: 1.12.2005).
- Strengmann-Kuhn, W. (2003): Armut trotz Erwerbstätigkeit. Analysen und sozialpolitische Konsequenzen, Opladen.
- Tálos, E. (1999): Atypische Beschäftigung: Verbreitung – Konsequenzen – sozialstaatliche Regelungen. Ein vergleichendes Resümee, in: Tálos, E. (Hg.). Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, S. 417–468.
- Wroblewski, A. (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? IHS Reihe Soziologie 48, Wien.

21 Linkverzeichnis

■ Arbeitsmarktakteure Wien

abz.austria: www.abzwien.at (Stand: 1.12.2005).

www.ams.or.at/neu/wien/4125.htm (Stand: 1.12.2005).

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): www.bmwa.gv.at/cgi-bin/MsmGo.exe?grab_id=12723370&extra_arg=&page_id=357&host_id=1&query=NAP&hiword=NAP+ (Stand: 1.12.2005).

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff): www.waff.at (Stand: 1.12.2005).

Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF): www.wwff.gv.at (Stand: 1.12.2005).

departure, wirtschaft, kunst und kultur: www.departure.at (Stand: 1.12.2005).

■ Sozialpartner

Arbeiterkammer Wien (AK Wien): wien.arbeiterkammer.at/www-1536.html (Stand: 1.12.2005).

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB): www.oegb.at (Stand: 1.12.2005).

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA): www.gpa.at (Stand: 1.12.2005).

Plattform Interessengemeinschaften der GPA: www.interesse.at (Stand: 1.12.2005).

Kammer für Land- und Forstwirtschaft (LK Wien): www.lk-wien.at (Stand: 1.12.2005).

Wirtschaftskammer Wien (WKÖ Wien): portal.wko.at/wk/startseite_th.wk?AngID=1&SbID=128&BrID=37&DstID=686 (Stand: 1.12.2005).

■ Sonstige

www.abif.at/deutsch/download/Files/AtypischeBeschaeftigung-Endbericht.pdf

(Stand: 1.12.2005).

www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/staedt_arbeitsmaerkte/Städtische%20Arbeitsmärkte.pdf (Stand: 1.12.2005).

Europäische Beschäftigungsstrategie:

europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_de.htm

(Stand: 1.12.2005).

22 Leitfäden und Fragebögen

Leitfaden PersonalistInnen

Allgemeine Einleitung: Die Stadt Wien hat die Forschergemeinschaft L&R, SORA und abif mit einem Projekt zu neuen Beschäftigungsformen in Wien beauftragt. Ziel der Studie ist es, herauszufinden, welche Chancen und Risiken diese neuen Jobs für Betriebe und Wiener ArbeitnehmerInnen darstellen. Dazu führen wir in 8 Wiener Unternehmen Interviews mit Personalverantwortlichen und zwei bis drei Beschäftigten je Betrieb durch, die exemplarisch verschiedene unternehmerische Strategien und die jeweilige Situation der Beschäftigten beleuchten sollen. Dazu möchten wir Ihnen einige Fragen stellen:

1) Allgemeine Infos zum Unternehmen:

- Wie lange gibt es Ihr Unternehmen schon?
- Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an? Welche Produkte/Dienstleistungen bieten Sie an?
- Wie viele Niederlassungen hat Ihr Unternehmen in Österreich / anderen Ländern?
- Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen heute in Wien / Österreich (wenn möglich differenzieren nach: Vollzeitbeschäftigte, Teilzeit, geringfügige, neue Selbst. mit und ohne Gewerbeschein, freie DienstnehmerInnen, ZeitarbeiterInnen)?
- Welche gravierenden Veränderungen bzw. Entwicklungen passieren derzeit in Ihrer Branche / in Ihrem Konzern / Unternehmen?
- Wie gut geht es Ihrem Unternehmen derzeit? Haben Sie derzeit Personalmangel, müssen Sie Personal abbauen? Wie geht Ihr Unternehmen damit um? (eventuell differenzieren nach Konzern / Österreich / Wiener Niederlassung)

2) Allgemeine Personalstrategie:

- Wenn Sie Ihre gesamte Personalstrategie beschreiben würden, welche sind die wesentlichsten Ziele Ihres Unternehmens? Auf welche wirtschaftlichen Probleme/Veränderungen hat Ihr Unternehmen (auch) mithilfe der Personalstrategie zu reagieren?
- Welche Zielsetzungen haben Sie bisher erreicht, welche noch nicht?
- Welche Veränderungen in der Personalstrategie werden in nächster Zukunft voraussichtlich noch passieren?

3) Personalstrategie im Hinblick auf neue Beschäftigungsformen:

- Welche spezifische Strategie verfolgt Ihr Unternehmen mit dem Einsatz von neuen Beschäftigungsformen (alle Formen, die eingesetzt werden, abfragen)?
- Was würde passieren, wenn es diese neuen Beschäftigungsformen nicht gäbe?
- Hat sich seit der Einführung der neuen Beschäftigungsformen etwas zum Positiven / zum Negativen verändert (getrennt abfragen)?

4) Vor- und Nachteile von neuen Beschäftigungsformen

- Welche Vorteile gibt es aus Sicht des Unternehmens / aus Sicht der Beschäftigten durch den Einsatz neuer Beschäftigungsformen?
- Welche Nachteile gibt es aus Sicht des Unternehmens / aus Sicht der Beschäftigten durch den Einsatz neuer Beschäftigungsformen?

5) Hemmnisse und Barrieren beim Einsatz neuer Beschäftigungsformen und politischer Handlungsbedarf

- Gibt es aus Ihrer Sicht Barrieren bzw. Hemmnisse beim Einsatz neuer Beschäftigungsformen, die die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens hemmen?
- Was müsste seitens der Politik getan werden, um diese Barrieren abzubauen? Was müsste getan werden, um Ihr Unternehmen bzw. Ihre Personalstrategie bestmöglich zu unterstützen?

6) Vision / Ausblick / Zukunftsszenario

- Wie werden sich aus Ihrer Sicht neue Beschäftigungsformen in Ihrer Branche in naher Zukunft weiterentwickeln?
- Welche Pläne verfolgt Ihr Unternehmen im Hinblick darauf? (nachfragen: Abbau, Aufbau etc.)

Leitfaden Beschäftigte

Allgemeine Einleitung: Die Stadt Wien hat an die Forschergemeinschaft L&R, SORA und abif mit einem Projekt zu neuen Beschäftigungsformen in Wien beauftragt. Ziel der Studie ist es, herauszufinden, welche Chancen und Risiken diese neuen Jobs für Betriebe und Wiener ArbeitnehmerInnen darstellen. Dazu führen wir in 8 Wiener Unternehmen Interviews mit Personalverantwortlichen und zwei bis drei Beschäftigten je Betrieb durch, die exemplarisch verschiedene unternehmerische Strategien und die jeweilige Situation der Beschäftigten beleuchten sollen. Dazu möchten wir Ihnen einige Fragen stellen:

Kurzfragebogen:

1. **Alter:**

Jahre

2. **Nationalität:** Österreich :

3. **Familienstand:**

Ledig/ohne Partnerin lebend	<input type="checkbox"/>
Partnerschaft ohne gemeinsamen Haushalt	<input type="checkbox"/>
Ehe/Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt	<input type="checkbox"/>
Andere Lebensform:	<input type="checkbox"/>

4. **Wie viele Personen wohnen insgesamt in Ihrem Haushalt?**

5. **Wie viele Kinder haben Sie?**

6. **Alter der Kinder:**

7. **Über wie viel m² Wohnraum verfügen Sie?**

8. **Wohnregion: (Ort, Bundesland).....**

9. **Welche Ausbildungen haben Sie abgebrochen oder abgeschlossen?**

	abgebrochen	abgeschlossen
Hauptschulabschluss (bzw. Polytechnikum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehre, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BMS (Hasch,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BHS-Matura (HTL, HAK)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AHS-Matura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studium/FHS/Akademie:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Das derzeitige Nettomonatseinkommen Ihres Haushalts (incl. Transferzahlungen, wie Kindergeld, Familienbeihilfe, Pflegegeld):

.....

11. Wie ist Ihre momentane rechtliche Stellung? [Mehrfachnennungen bei sog. Patchworkbeschäftigungen möglich!]

Art des Vertrages	Dienstgeber	2 oder mehrere Dienstgeber (bei gleichem Vertragsverhältnis)
Teilzeit:Stunden pro Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geringfügig beschäftigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
freier Dienstvertrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Selbständige mit Gewerbeschein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Selbständige ohne Gewerbeschein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:		

Sonstige Anmerkungen (bei Unkenntnis der Vertragssituation):

.....

12. Wo arbeiten Sie?

Arbeitsort: Wo arbeiten Sie?	
Zuhause	<input type="checkbox"/>
Im eigenen Büro	<input type="checkbox"/>
Im Büro des Arbeit-/Auftraggebers	<input type="checkbox"/>
Bei der Fremdfirma (Zeitarbeit)	<input type="checkbox"/>
Unterwegs (z.B. im Transport, bei KundInnen)	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>

Interview-Leitfaden:

1) Ausbildungs- und Berufsbiographie:

- a) Weiterbildung: Haben Sie sich seit dem Ende Ihrer Ausbildung weitergebildet? Wer initiiert die Weiterbildung? Zu welcher Zeit findet die Weiterbildung statt?
- b) Qualifikationsprofil: Über welche Qualifikationen/Fähigkeiten/Kenntnisse verfügen Sie?
- c) Beruflicher Werdegang: Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus? Welche Phasen der unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigkeit gab es? Welche beruflichen Veränderungen gab es?

- d) Einstiegsmotivation: Wie kam es, dass Sie in Ihrem jetzigen Job arbeiten? Warum haben Sie sich dafür entschieden? (nachfragen: Selbstverwirklichung, Notsituation, Übergangslösung)
- e) Art der Tätigkeit: Welche Tätigkeiten haben Sie bisher gemacht? Was machen Sie derzeit beruflich? (So detailliert wie möglich Tätigkeiten der Jahre 2004/2005 beschreiben lassen!)

2) Arbeitsansprüche

- a) Welchen Stellenwert nimmt Arbeit in Ihrem Leben ein? (im Gegensatz zu Familie/Partnerschaft, Freizeit)
- b) Welche Aspekte sind Ihnen in Hinblick auf Arbeit besonders wichtig?
[Nachfragen: Wie wichtig sind Ihnen Geld, Selbstverwirklichung, betrieblicher Aufstieg, Unabhängigkeit/Autonomie im Verhältnis zu einander? Welche Arbeitsmotive stehen an erster, welche an letzter Stelle?]

3) Berufsplanung:

- a) Wie sehen Ihre beruflichen Pläne aus? Wo möchten Sie in 5 Jahren/10 Jahren beruflich stehen?
- b) Ist Ihre momentane berufliche Situation eher ein Durchgangsstadium oder eine Dauerlösung?
- c) Sehen Sie sich eher als ArbeitnehmerIn oder als UnternehmerIn?

4) Arbeitszeit:

- a) Zu welchen Zeiten arbeiten Sie? (Unter der Woche, abends, am Wochenende)
- b) Wie viele Wochenstunden arbeiten Sie im Durchschnitt? Wie werden Auftragspitzen und -flauten bewältigt? [Nachfragen: Unterverträge, Wochenend-, Nacharbeit...]
- c) Bei Kindern/kranken Verwandten: Wie sieht das Zeitmanagement mit Betreuungspflichten aus? Hatten Sie schon einmal Probleme eine Betreuung zu bekommen, wenn Sie arbeiten gehen sollten?
- d) Können Sie sich Urlaub nehmen? Wie lange pro Jahr? (z.B. Jahr 2004, 2005)

5) Einkommenssituation:

- a) Wie kommen Sie generell finanziell zurecht? Können Sie von Ihrem Einkommen leben?
- b) Wie kommen Sie finanziell zurecht, wenn Sie krank sind oder zu wenig Aufträge/Arbeit haben?

6) Autonomie/Abhängigkeit:

- a) Wie selbständig arbeiten Sie? Welchen Stellenwert hat Autonomie/Selbständigkeit für Sie?

- b) Welche Beziehung haben Sie zu den Auftraggebern? (Fokus: Abhängigkeit/Unabhängigkeit)
- c) Arbeiten Sie mit anderen zusammen?

7) Qualifikationsbedarf:

- a) Wie oft kommt es vor, dass Tätigkeiten an Sie herangetragen werden, für die Sie sich nicht qualifiziert fühlen?
- b) Gibt es Arbeiten, die Sie trotz mangelnder Kenntnisse/Qualifikationen annehmen?
- c) Werden Arbeiten an Sie herangetragen, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen?

8) Arbeitszufriedenheit:

- a) Welche Vorteile/Nachteile bringt Ihnen Ihre momentane berufliche Situation?
- b) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer momentanen beruflichen Situation? Womit sind Sie zufrieden, womit nicht? (z.B. finanzielle Situation, Arbeitsinhalte, Verantwortung, Sicherheit, Zeiteinteilung) Was könnte sich verbessern?
- c) Würden Sie lieber eine andere Art der Beschäftigung wählen (ein anderer Arbeitsvertrag, andere Arbeitszeit, anderer Arbeitsinhalt, anderer Arbeitsort...)
- d) Fühlen Sie sich manchmal unterfordert/überfordert? Wenn ja, in welchen Bereichen (zeitlich, inhaltlich, psychisch, körperlich)?
- e) Welche Form der Unterstützung könnte Ihnen helfen, Ihre Arbeit besser zu bewältigen?

Fragebogen für Beschäftigte in Neuen Erwerbsformen – fernmündliche Interviews

Danke, dass Sie an unserer Befragung teilnehmen. Wir möchten herausfinden, wie es Leuten geht, die keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen, sondern entweder teilzeit- oder geringfügig beschäftigt sind, einen freien Dienstvertrag oder Werkvertrag haben, im Rahmen von Leiharbeit tätig sind oder mehrere Jobs haben. Der Fragebogen wird ungefähr 15 Minuten dauern.

Frage 1

Haben Sie derzeit ...? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

- eine Teilzeitanstellung unter 35 Wochenstunden 1
- eine geringfügige Beschäftigung (höchstens 323,46 € monatlich) 2
- ein freies Dienstverhältnis 3
- ein Leiharbeitsverhältnis 4
- eine Beschäftigung auf Werkvertragsbasis ohne Gewerbeschein 5
- eine Beschäftigung auf Werkvertragsbasis mit Gewerbeschein 6
- eine Vollzeitanstellung mit 35 oder mehr Wochenstunden 7 → ENDE
- eine unternehmerische Tätigkeit mit einem oder mehr Angestellten 8 → ENDE
- nichts davon 9 → ENDE

Frage 2

(INTERVIEWER BITTE EINSTUFEN LAUT ADRESSENLISTE BZW. FRAGE 1:)

Befragte/r ist ...?

- geringfügig beschäftigt 1
- freier Dienstnehmer 2
- Leiharbeitskraft 3
- Werkvertragsnehmer 4
- Teilzeitbeschäftigter 5

Frage 3

Ich möchte Ihnen nun gern ein paar Fragen zu ... stellen. (FALLS LEIHARBEITSKRAFT: Bitte beziehen Sie Ihre Angaben auf den Beschäftigerbetrieb und nicht auf den Überlasserbetrieb). Haben Sie bei dieser Beschäftigung einen schriftlichen Arbeitsvertrag?

- ja 1
- nein 2
- weiß nicht 3

Frage 4

Wie sind bei dieser Beschäftigung Ihre Arbeitszeiten geregelt? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

- fixe Arbeitszeiten 1
- unregelmäßige Arbeitszeiten, die Sie selbst bestimmen können 2
- unregelmäßige Arbeitszeiten, die der Arbeit-/ Auftraggeber bestimmt 3
- Nacharbeit 4
- Wochenendarbeit 5
- Arbeit auf Abruf 6
- Schichtarbeit 7
- nichts davon 8

Frage 5

Seit wann haben Sie diese Beschäftigung?

Jahre

--	--

Monate

--	--

Frage 6

Was führte damals zur Aufnahme dieser Beschäftigung? (NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

- wollte Unabhängigkeit, eigener Chef sein 1
- wollte Inhalte der Tätigkeit selbst bestimmen 2
- flexiblere Zeiteinteilung 3
- besseres Einkommen 4
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie 5
- Arbeitgeber hat Selbständigkeit nahe gelegt bzw. gefördert 6
- keine Möglichkeit einer fixen Anstellung/Standardbeschäftigung 7
- hatte keine Arbeitsbewilligung 8
- (drohende) Arbeitslosigkeit 9
- Sammlung von Erfahrungen in unterschiedlichen Tätigkeiten 10
- bessere Vereinbarkeit mit meiner Ausbildung 11
- brauchte dringend einen Job 12
- andere Gründe 13

Frage 7

War diese Beschäftigung bei Beginn als Nebenerwerb, Haupterwerb, Übergang in eine Vollzeit-anstellung oder als Berufseinstieg gedacht? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

- Nebenerwerb 1
- Haupterwerb 2
- Übergang in eine Vollzeit-anstellung 3
- Berufseinstieg 4
- anderes 5

Frage 8

Auf einer Notenskala von 1 bis 5, wobei 1 „sehr zufrieden“ und 5 „gar nicht zufrieden“ bedeutet, wie zufrieden sind Sie bei dieser Beschäftigung ...? (ROTIEREN)

	1 sehr zufrieden	2	3	4	5 gar nicht zufrieden
1) mit der Arbeitszeit	1	2	3	4	5
2) mit den betrieblichen Sozialleistungen wie z.B. gratis Getränke, Obst, Parkplatz, Fahrkarte	1	2	3	4	5
3) mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1	2	3	4	5
4) mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	1	2	3	4	5
5) mit den Beziehungen zu den KollegInnen	1	2	3	4	5
6) mit der betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeit	1	2	3	4	5

	1 sehr zufrieden	2	3	4	5 gar nicht zufrieden
7) mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	1	2	3	4	5
8) mit den genauen Arbeitszeiten - z.B.: Vormittag, Nacht, Wochenende	1	2	3	4	5
9) mit der beruflichen Perspektive	1	2	3	4	5

Frage 9

Wiederum auf der Notenskala von 1 bis 5, wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf diese Beschäftigung zu? 1 bedeutet „trifft sehr zu“, 5 „trifft gar nicht zu“. (ROTIEREN)

	1 trifft sehr zu	2	3	4	5 trifft gar nicht zu
1) Ich kann meine Arbeit inhaltlich so gestalten, wie ich es für richtig halte.	1	2	3	4	5
2) Ich erfahre oft erst bei Arbeitsantritt, wie lange ich am selben Tag arbeiten muss.	1	2	3	4	5
3) Ich kann Arbeit an andere MitarbeiterInnen delegieren.	1	2	3	4	5
4) Ich kann beeinflussen, mit wem ich zusammenarbeite.	1	2	3	4	5
5) Die Überstunden sind häufig unvorhersehbar.	1	2	3	4	5
6) Ich habe dasselbe Mitspracherecht wie vollzeitangestellte Mitarbeiter.	1	2	3	4	5
7) Unter allen Beschäftigten gibt es einen starken Zusammenhalt.	1	2	3	4	5
8) Ich erfahre bereits längere Zeit vorher, an welchen Tagen ich arbeiten muss.	1	2	3	4	5
9) Ich kann meine Arbeit zeitlich so organisieren, wie ich es für richtig halte.	1	2	3	4	5
10) Ich übe eine Tätigkeit aus, für die ich überqualifiziert bin.	1	2	3	4	5

Frage 10

Wiederum auf der Notenskala von 1 bis 5, wie sehr fühlen Sie sich bei dieser Beschäftigung durch die folgenden Dinge belastet? 1 bedeutet „stark belastet“, 5 „gar nicht belastet“.

	1 stark belastet	2	3	4	5 gar nicht belastet
1) Zeitdruck	1	2	3	4	5
2) seelisch belastende und aufreibende Arbeit	1	2	3	4	5
3) technische oder organisatorische Veränderungen	1	2	3	4	5
4) ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	1	2	3	4	5
5) stark schwankende Arbeitsauslastung	1	2	3	4	5
6) unregelmäßiges Einkommen	1	2	3	4	5
7) Eintönigkeit und zu wenig Abwechslung	1	2	3	4	5

Frage 11

Gibt es in diesem Betrieb einen Betriebsrat?

- ja.....1
 nein.....2 → WEITER ZU FRAGE 13
 weiß nicht3 → WEITER ZU FRAGE 13

Frage 12

Wie sehr trifft die Aussage „Der Betriebsrat vertritt auch meine Interessen“ zu? 1 bedeutet „trifft sehr zu“, 5 „trifft gar nicht zu“.

- trifft sehr zu.....1
2
3
4
 trifft gar nicht zu.....5

Frage 13

- A) (**FALLS ZWEI ODER MEHR ERWERBSQUELLEN LAUT FRAGE 1:**) Was ist derzeit Ihre größte Einkommensquelle?
 B) (**FALLS ZWEI ODER MEHR ERWERBSQUELLEN LAUT FRAGE 1:**) Was ist derzeit Ihre zweitgrößte Einkommensquelle?
 C) (**FALLS DREI ODER MEHR ERWERBSQUELLEN LAUT FRAGE 1:**) Was ist derzeit Ihre drittgrößte Einkommensquelle?

Leiharbeit

- | | | |
|-----------|----------------|----------------|
| A) | B) | C) |
| größte EQ | zweitgrößte EQ | drittgrößte EQ |
| 1 | 1 | 1 |

	A) größte EQ	B) zweitgrößte EQ	C) drittgrößte EQ
Teilzeitanstellung (unter 35 h die Woche)	2	2	2
geringfügige Beschäftigung (höchstens 323,46 €/Monat)	3	3	3
freier Dienstvertrag (ASVG-versichert bei GKK)	4	4	4
Werkvertrag ohne Gewerbeschein	5	5	5
Werkvertrag mit Gewerbeschein	6	6	6

Frage 14

Was haben Sie vor Ihrer derzeitigen Hauptbeschäftigung gemacht? (ZUR GENAUEN EINSTUFUNG NACHFRAGEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

in Ausbildung (z.B. Schule, Studium, Lehre).....	1
Leiharbeit.....	2
Vollzeitanstellung (ab 35 h die Woche).....	3
Teilzeitanstellung (unter 35 h die Woche).....	4
geringfügig beschäftigt (höchstens 323,46 € monatlich).....	5
freier Dienstvertrag (ASVG-versichert bei Gebietskrankenkassa).....	6
Werkvertrag ohne Gewerbeschein.....	7
Werkvertrag mit Gewerbeschein.....	8
unternehmerisch tätig mit einem oder mehr Angestellten.....	9
arbeitslos - mit Bezug von Arbeitslosenunterstützung.....	10
arbeitslos - ohne Bezug von Arbeitslosenunterstützung.....	11
in Karenz (Elternkarenz, Bildungskarenz).....	12
<u>andere Berufsunterbrechung.....</u>	<u>13</u>
Sonstiges.....	14

Frage 15

Sehen Sie Ihre momentane berufliche Situation ...? (vorlesen) (Nur eine Nennung)

eher als Übergangs- oder Notlösung.....	1	
eher als Dauerlösung, weil die Vorteile überwiegen oder.....	2	→ WEITER MIT FRAGE 17
eher als unveränderbares Übel.....	3	→ WEITER MIT FRAGE 17

Frage 16

Meinen Sie als Übergangs- oder Notlösung ...? (vorlesen) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

bis Sie einen besseren Job haben.....	1
bis Sie eine Vollzeitanstellung bekommen.....	2
bis Sie einen Teilzeitjob bekommen.....	3
bis Sie Ihre Ausbildung beendet haben.....	4
bis die Kinder älter sind.....	5
bis zum Pensionsantritt.....	6
weil Sie Angehörige pflegen.....	7
<u>weil Sie ein eigenes Unternehmen aufbauen möchten.....</u>	<u>8</u>
nichts davon.....	9

Frage 17

Wenn Sie es sich aussuchen könnten, welches Beschäftigungsverhältnis würden Sie sich wünschen? (NICHT VORLESEN) (ZUR GENAUEN EINSTUFUNG NACHFRAGEN) (NUR EINE NENNUNG)

- Leiharbeit..... 1
- Vollzeitanstellung (ab 35 h die Woche)..... 2
- Teilzeitanstellung (unter 35 h die Woche)..... 3
- geringfügige Beschäftigung (höchstens 323,46 € monatlich) 4
- freier Dienstvertrag (ASVG-versichert bei Gebietskrankenkassa)..... 5
- Werkvertrag ohne Gewerbeschein..... 6
- Werkvertrag mit Gewerbeschein 7
- unternehmerische Tätigkeit mit einem oder mehr Angestellten..... 8
- unangemeldet beschäftigt (Pfusch, Schwarzarbeit)..... 9
- anderes..... 10

Frage 18

Wie zufrieden sind Sie ...?

	1 sehr zufrieden	2	3	4	5 gar nicht zufrieden
1) mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	1	2	3	4	5
2) mit Ihrem Einkommen	1	2	3	4	5
3) mit Ihrer sozialen Absicherung wie Arbeitslosen- und Pensionsversicherung sowie Krankengeld	1	2	3	4	5
4) mit Ihrer beruflichen Perspektive	1	2	3	4	5

Frage 19

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Berufssituation zu? (ROTIEREN)

	1 trifft sehr zu	2	3	4	5 trifft gar nicht zu
1) Ich habe mich mit meiner Situation abgefunden.	1	2	3	4	5
2) Es geht mir vergleichsweise noch gut.	1	2	3	4	5
3) Meine Situation könnte noch schlechter sein.	1	2	3	4	5

Frage 20

Haben Sie Kinder unter 15 Jahre?

- ja.....1
- nein.....2 → WEITER ZU FRAGE 22

Frage 21

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zum Thema Familie und Kinderbetreuung zu? (RO-TIEREN)

	1 trifft sehr zu	2	3	4	5 trifft gar nicht zu
1) Die rechtzeitige Organisation von Kinderbetreuung ist oft schwierig.	1	2	3	4	5
2) Arbeitsbeginn und Arbeitsende stimmen nicht mit Kindergarten- bzw. Schulbeginnzeiten überein.	1	2	3	4	5

Frage 22

Wie gut können Sie von Ihrem derzeitigen persönlichen Monats-Netto-Einkommen leben? (VORLESEN)

- ich kann sehr gut davon leben 1
 es reicht vollkommen aus 2
 es reicht gerade 3
 es reicht nicht aus 4

Frage 23

Glauben Sie, dass sich Ihre Berufssituation in finanzieller Hinsicht in absehbarer Zeit sehr verbessern, eher verbessern, in etwa gleich bleiben, eher verschlechtern oder sehr verschlechtern wird?

- sehr verbessern 1
 eher verbessern 2
 in etwa gleich bleiben 3
 eher verschlechtern 4
 sehr verschlechtern 5

Frage 24

A) Gegen welche Lebensrisiken sind Sie versichert, ich meine Arbeitslosigkeit, Pensionsvorsorge, Krankheit, Unfall? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

B) Gegen welche dieser Lebensrisiken wäre ein Versicherungsschutz notwendig? (NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

	A)	B)
Unfallversicherung	1	1
Versicherung gegen Arbeitslosigkeit	2	2
Krankenversicherung	3	3
Pensionsversicherung	4	4
Lebensversicherung	5	5
private Pensionsvorsorge	6	6
keine davon	7	7

Frage 25

Wie viele Arbeit- bzw. Auftraggeber haben Sie derzeit?

Anzahl:

--	--

Frage 26

Alle beruflichen Tätigkeiten zusammengezählt, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

Anzahl:

--	--	--

Frage 27

Und wie viele Stunden möchten Sie gerne durchschnittlich pro Woche arbeiten?

Anzahl:

--	--	--

Frage 28

Arbeiten Sie vorwiegend ...? (VORLESEN) (NUR EINE NENNUNG)

- in den Räumlichkeiten eines Arbeits- bzw. Auftraggebers.... 1
- in Ihrem eigenen Büro außerhalb der Wohnung 2
- unterwegs 3
- zu Hause 4

Frage 29

- A) (FALLS EINE EINKOMMENSQUELLE LAUT FRAGE 1:) In welcher Branche arbeiten Sie? (FALLS ZWEI ODER MEHR ERWERBSQUELLEN LAUT FRAGE 1: In welcher Branche arbeiten Sie bei Ihrer größten Einkommensquelle?)
- B) (FALLS ZWEI ODER MEHR ERWERBSQUELLEN LAUT FRAGE 1:) In welcher Branche arbeiten Sie bei Ihrer zweitgrößten Einkommensquelle?
- C) (FALLS DREI ODER MEHR ERWERBSQUELLEN LAUT FRAGE 1:) In welcher Branche arbeiten Sie bei Ihrer drittgrößten Einkommensquelle?

Frage 30

Worauf beruhen die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Sie für Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit brauchen? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

- im Beruf erworbene Erfahrungen 1
- im Beruf erworbene Ausbildung 2
- Schule, Studium 3
- spezielle Weiterbildung 4
- Sonstiges 5

Frage 31

Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie?
 Und welche (höchste) Ausbildung haben Sie abgebrochen? (NUR EINE NENNUNG)

	A)	B)
Hauptschule bzw. Polytechnikum	1	1
Lehre	2	2
BMS	3	3
BHS-Matura	4	4
AHS-Matura	5	5
Universität, Fachhochschule, Akademie	6	6
keine	-	7

Frage 32

Welche Weiterbildungen haben Sie seit dem Ende Ihrer Ausbildung absolviert? (NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

fachspezifische Kurse	1
EDV/Informatik	2
Sprachkurse	3
Persönlichkeitstraining	4
Kommunikationstraining	5
<u>andere</u>	<u>6</u>
keine	7

Frage 33

Welche der folgenden Beratungsangebote für atypisch Beschäftigte kennen Sie? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

GPA Interessengemeinschaft work@flex.....	1
Beratung der Arbeiterkammer Wien.....	2
Beratung Ihrer Fachgewerkschaft	3
Flexpower Beratung im ÖGB	4
<u>waff Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen</u>	<u>5</u>
nichts davon	6

Frage 34

Welche der folgenden Beratungsangebote bräuchten Sie in Zusammenhang mit Ihrer derzeitigen Berufssituation? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

bezüglich des Einkommens.....	1
bezüglich Krankheitsfall und Krankenstand	2
zur Arbeitslosenversicherung	3
zu rechtlichen Rahmenbedingungen Ihrer Beschäftigung	4
bezüglich Mutterschutz und Elternkarenz	5
zur Weiterbildung	6
zur Steuer	7
zur Pension	8
bezüglich Unfall	9
zu beruflichen Perspektiven	10
<u>bezüglich Selbstständigkeit.....</u>	<u>11</u>
nichts davon, brauche keine Beratung.....	12

Frage 35

Darf ich Sie für die Statistik fragen, wie alt Sie sind?

Alter in Jahren:

--	--

Frage 36

(INTERVIEWER BITTE EINSTUFEN:) Geschlecht

- männlich 1
- weiblich 2

Frage 37

Welche Staatsbürgerschaft haben Sie?

- Österreich 1
- Türkei 2
- Deutschland 3
- Tschechien 4
- Slowakei 5
- Ungarn 6
- Serbien-Montenegro 7
- Bosnien-Herzegowina 8
- Kroatien 9
- Polen 10
- Slowenien 11
- Mazedonien 12
- Sonstige 13

Frage 38

Leben Sie mit einem Partner bzw. einer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt?

- ja 1
- nein 2

Frage 39

Wie viele Personen wohnen insgesamt in Ihrem Haushalt, Sie selbst mitgezählt?

Anzahl:

--	--

Frage 40

Wie viele unterhaltspflichtige Kinder haben Sie bzw. Ihr Partner insgesamt?

Anzahl:

--	--

Frage 41

Über wie viel Quadratmeter Wohnraum verfügen Sie?

Zahl:

--	--	--

Frage 42

In welchem Bezirk wohnen Sie?

Bezirk:

--	--

Frage 43

Wie hoch ist Ihr derzeitiges persönliches Nettomonatseinkommen in Euro ohne staatliche Unterstützungsleistungen wie Kindergeld, Stipendium, Familienbeihilfe, Pflegegeld und ähnliches?

Nettoeinkommen (exklusive):

--	--	--	--	--

Frage 44

Und wie hoch ist Ihr Nettomonatseinkommen inklusive aller staatlichen und privaten Unterstützungsleistungen wie Kindergeld, Familienbeihilfe, Alimente, Stipendium, Pflegegeld, Arbeitslosengeld, Pension, Notstandshilfe, Sozialhilfe, etc.?

Nettoeinkommen (inklusive):

--	--	--	--	--

Frage 45

Welchen Betrag sparen Sie monatlich circa an?

Sparleistung:

--	--	--

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor

Frage 41

Welche Personalleasingfirmen sind Ihnen zumindest dem Namen nach bekannt? (**NACHFRAGEN: Welche noch?**) (**NICHT VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

Akzente PersonalbereitstellungsgesmbH	1
Austropersonal	2
Adecco GmbH	3
APC Personalleasing GmbH	4
Büroring Personalmanagement GmbH	5
DIS AG	6
Creyf's Personalservice GmbH	7
Eurojobs Personaldienstleistungen AG	8
Flexwork	9
GetWork Personaldienstleistungen GmbH	10
ISS Facility Services GmbH	11
Janus Multiservice GmbH	12
Manpower Austria	13
Manpower International	14
Ressner Personalbereitstellung	15
People GesmbH	16
PBS Job-Service GmbH	17
Rantasa Interimspersonal GmbH	18
TPS Personalbereitstellung GmbH	19
Transfer Planconsult	20
<u>Trenkwalder Personaldienste AG</u>	<u>21</u>
Jobtransfair	22
Personalfinder	23
<u>Trendwerk</u>	<u>24</u>
andere	25
keine	26

Frage 42

(**FALLS FLEXWORK NICHT GENANNT:**) Kennen Sie den Personalbereitsteller Flexwork zumindest dem Namen nach?

ja	1
nein	2

Frage 43

Beschäftigt Ihr Betrieb durchgängig, oft, gelegentlich, selten oder nie Leiharbeitskräfte?

durchgängig	1
oft	2
gelegentlich	3
selten	4
nie	5 → WEITER MIT FRAGE 50

Frage 44

Handelt es sich bei diesen Leiharbeitskräften überwiegend um geringqualifizierte oder um höherqualifizierte Mitarbeiter mit zumindest Lehrabschluss?

geringqualifizierte Mitarbeiter	1
<u>höherqualifizierte Mitarbeiter</u>	<u>2</u>
etwa gleich	3
weiß nicht	4

Frage 45

Sind es vorwiegend Männer oder Frauen?

Männer	1
<u>Frauen</u>	<u>2</u>
etwa gleich	3
weiß nicht	4

Frage 46

Sind diese Leiharbeitskräfte vorwiegend jünger, d.h. unter 45, oder sind sie überwiegend älter als 45 Jahre?

unter 45	1
<u>45 oder älter</u>	<u>2</u>
etwa gleich	3
weiß nicht	4

Frage 47Was sind die wesentlichen Gründe dafür, dass Ihr Betrieb Leiharbeitskräfte beschäftigt?
(**NICHT VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

Kostenersparnis	1
leichtere Kündigung.....	2
Bewältigung von Auftragsspitzen	3
Vermeidung von Personalabbau	4
Restriktionen am Arbeitsmarkt	5
Beschäftigungsform ist Mitarbeiterwunsch.....	6
andere Gründe	7

Frage 48

Wird der Bedarf an Leiharbeitskräften in Ihrem Betrieb in den nächsten 3 Jahren eher steigen oder eher sinken?

eher steigen.....	1
<u>eher sinken</u>	<u>2</u>
etwa gleich bleiben.....	3
weiß nicht	4

Frage 49

Bekommen die Leiharbeitskräfte regelmäßig, selten oder nie Weiterbildungen von Ihrem Betrieb bezahlt?

regelmäßig	1
selten	2
<u>nie.....</u>	<u>3</u>
weiß nicht	4

Frage 50

Beschäftigt Ihr Betrieb durchgängig, oft, gelegentlich, selten oder nie Teilzeitarbeitskräfte?

durchgängig.....	1
oft.....	2
gelegentlich	3
selten	4
nie.....	5

→ WEITER MIT FRAGE 57

Frage 51

Handelt es sich bei diesen Teilzeitarbeitskräften überwiegend um geringqualifizierte oder um höherqualifizierte Mitarbeiter mit zumindest Lehrabschluss?

geringqualifizierte Mitarbeiter	1
<u>höherqualifizierte Mitarbeiter</u>	<u>2</u>
etwa gleich	3
weiß nicht	4

Frage 52

Sind es vorwiegend Männer oder Frauen?

Männer	1
<u>Frauen</u>	<u>2</u>
etwa gleich	3
weiß nicht	4

Frage 53

Sind diese Teilzeitarbeitskräfte vorwiegend jünger, d.h. unter 45, oder sind sie überwiegend älter als 45 Jahre?

unter 45	1
<u>45 oder älter</u>	<u>2</u>
etwa gleich	3
weiß nicht	4

Frage 54

Was sind die wesentlichen Gründe dafür, dass Ihr Betrieb Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt? **(NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)**

Kostenersparnis	1
leichtere Kündigung	2
Bewältigung von Auftragsspitzen	3
Vermeidung von Personalabbau	4
Restriktionen am Arbeitsmarkt	5
Beschäftigungsform ist Mitarbeiterwunsch	6
andere Gründe	7

Frage 55

Wird der Bedarf an Teilzeitarbeitskräfte in Ihrem Betrieb in den nächsten 3 Jahren eher steigen oder eher sinken?

eher steigen	1
<u>eher sinken</u>	<u>2</u>
etwa gleich bleiben	3
weiß nicht	4

Frage 56

Bekommen die Teilzeitarbeitskräfte regelmäßig, selten oder nie Weiterbildungen von Ihrem Betrieb bezahlt?

regelmäßig	1
selten	2
<u>nie</u>	<u>3</u>
weiß nicht	4

Frage 57

Beschäftigt Ihr Betrieb durchgängig, oft, gelegentlich, selten oder nie freie Dienstnehmer?

- durchgängig..... 1
oft..... 2
gelegentlich 3
selten 4
nie..... 5 → WEITER MIT FRAGE 64

Frage 58

Handelt es sich bei diesen freien Dienstnehmern überwiegend um geringqualifizierte oder um höherqualifizierte Mitarbeiter mit zumindest Lehraabschluss?

- geringqualifizierte Mitarbeiter 1
höherqualifizierte Mitarbeiter..... 2
etwa gleich 3
weiß nicht 4

Frage 59

Sind es vorwiegend Männer oder Frauen?

- Männer 1
Frauen 2
etwa gleich 3
weiß nicht 4

Frage 60

Sind diese freien Dienstnehmer vorwiegend jünger, d.h. unter 45, oder sind sie überwiegend älter als 45 Jahre?

- unter 45 1
45 oder älter 2
etwa gleich 3
weiß nicht 4

Frage 61Was sind die wesentlichen Gründe dafür, dass Ihr Betrieb freie Dienstnehmer beschäftigt?
(NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

- Kostenersparnis 1
leichtere Kündigung..... 2
Bewältigung von Auftragsspitzen 3
Vermeidung von Personalabbau 4
Restriktionen am Arbeitsmarkt 5
Beschäftigungsform ist Mitarbeiterwunsch..... 6
andere Gründe 7

Frage 62

Wird der Bedarf an freie Dienstnehmer in Ihrem Betrieb in den nächsten 3 Jahren eher steigen oder eher sinken?

- eher steigen..... 1
eher sinken 2
etwa gleich bleiben..... 3
weiß nicht 4

Frage 63

Bekommen die freien Dienstnehmer regelmäßig, selten oder nie Weiterbildungen von Ihrem Betrieb bezahlt?

- regelmäßig 1
- selten 2
- nie 3
- weiß nicht 4

Frage 64

Beschäftigt Ihr Betrieb durchgängig, oft, gelegentlich, selten oder nie geringfügig Beschäftigte?

- durchgängig 1
- oft 2
- gelegentlich 3
- selten 4
- nie 5 → WEITER MIT FRAGE 71

Frage 65

Handelt es sich bei diesen geringfügig Beschäftigten überwiegend um geringqualifizierte oder um höherqualifizierte Mitarbeiter mit zumindest Lehrabschluss?

- geringqualifizierte Mitarbeiter 1
- höherqualifizierte Mitarbeiter 2
- etwa gleich 3
- weiß nicht 4

Frage 66

Sind es vorwiegend Männer oder Frauen?

- Männer 1
- Frauen 2
- etwa gleich 3
- weiß nicht 4

Frage 67

Sind diese geringfügig Beschäftigten vorwiegend jünger, d.h. unter 45, oder sind sie überwiegend älter als 45 Jahre?

- unter 45 1
- 45 oder älter 2
- etwa gleich 3
- weiß nicht 4

Frage 68

Was sind die wesentlichen Gründe dafür, dass Ihr Betrieb geringfügig Beschäftigte beschäftigt? **(NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)**

- Kostenersparnis 1
- leichtere Kündigung 2
- Bewältigung von Auftragsspitzen 3
- Vermeidung von Personalabbau 4
- Restriktionen am Arbeitsmarkt 5
- Beschäftigungsform ist Mitarbeiterwunsch 6
- andere Gründe 7

Frage 69

Wird der Bedarf an geringfügig Beschäftigten in Ihrem Betrieb in den nächsten 3 Jahren eher steigen oder eher sinken?

- eher steigen 1
- eher sinken 2
- etwa gleich bleiben 3
- weiß nicht 4

Frage 70

Bekommen die geringfügig Beschäftigten regelmäßig, selten oder nie Weiterbildungen von Ihrem Betrieb bezahlt?

- regelmäßig 1
- selten 2
- nie 3
- weiß nicht 4

Frage 71

Beschäftigt Ihr Betrieb durchgängig, oft, gelegentlich, selten oder nie Werkvertragsnehmer bzw. neue Selbständige?

- durchgängig 1
- oft 2
- gelegentlich 3
- selten 4
- nie 5 → WEITER MIT FRAGE 78

Frage 72

Handelt es sich bei diesen Werkvertragsnehmern überwiegend um geringqualifizierte oder um höherqualifizierte Mitarbeiter mit zumindest Lehraabschluss?

- geringqualifizierte Mitarbeiter 1
- höherqualifizierte Mitarbeiter 2
- etwa gleich 3
- weiß nicht 4

Frage 73

Sind es vorwiegend Männer oder Frauen?

- Männer 1
- Frauen 2
- etwa gleich 3
- weiß nicht 4

Frage 74

Sind diese Werkvertragsnehmer vorwiegend jünger, d.h. unter 45, oder sind sie überwiegend älter als 45 Jahre?

- unter 45 1
- 45 oder älter 2
- etwa gleich 3
- weiß nicht 4

Frage 75

Was sind die wesentlichen Gründe dafür, dass Ihr Betrieb Werkvertragsnehmer beschäftigt?
(**NICHT VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

- Kostenersparnis1
- leichtere Kündbarkeit.....2
- Bewältigung von Auftragsspitzen3
- Vermeidung von Personalabbau4
- Restriktionen am Arbeitsmarkt5
- Beschäftigungsform ist Mitarbeiterwunsch.....6
- andere Gründe7

Frage 76

Wird der Bedarf an Werkvertragsnehmern in Ihrem Betrieb in den nächsten 3 Jahren eher steigen oder eher sinken?

- eher steigen.....1
- eher sinken.....2
- etwa gleich bleiben.....3
- weiß nicht4

Frage 77

Bekommen die Werkvertragsnehmer regelmäßig, selten oder nie Weiterbildungen von Ihrem Betrieb bezahlt?

- regelmäßig1
- selten2
- nie.....3
- weiß nicht4

Frage 78

Und zum Abschluss: Wie viele Personen aus den folgenden Gruppen beschäftigt Ihr Betrieb bzw. Ihre Betriebsstätte zurzeit insgesamt?

angestellte Vollzeitbeschäftigte:

--	--	--

angestellte Teilzeitbeschäftigte:

--	--	--

freie Dienstnehmer:

--	--	--

geringfügig Beschäftigte:

--	--	--

Leiharbeitskräfte:

--	--	--

Werkvertragsnehmer:

--	--	--

Herzlichen Dank für Ihre Auskünfte!