



ATYPISCH BESCHÄFTIGT- TYPISCH FÜR DIE ZUKUNFT DER ARBEIT?

ULRICH SCHÖNBAUER UND
ANGELIKA S. LABURDA

OGB



WIEN

www.akwien.at

ATYPISCH BESCHÄFTIGT - TYPISCH FÜR DIE ZUKUNFT DER ARBEIT?

Ulrich Schönbauer & Angelika S. Laburda

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1041 Wien, Telefon 01/50 165-0

ATYPISCH BESCHÄFTIGT - TYPISCH FÜR DIE ZUKUNFT DER ARBEIT?

DAS FORSCHUNGSPROJEKT

Ulrich Schönbauer & Angelika S. Laburda

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort Präsident Tumpel	6
Vorwort Präsident Verzetnitsch	7
Projektorganisation	8
Zusammenfassung	9
Warum die Auseinandersetzung mit flexibler Arbeit?	11
Werkvertrag und Freies Dienstverhältnis als Sonderformen atypischer Beschäftigung	12
Die Entwicklung des Projekts „FLEXPOWER“	17
Atypische Beschäftigung - welche Aussagekraft haben die vorliegenden Ergebnisse?	20
Ergebnisse der Erhebungen	23
Rechtsform – Branche – Fallbeispiele	23
Der Einstieg in die atypische Beschäftigung	27
Beschäftigungsmerkmale der atypischen Beschäftigung	28
Existenzrisiken und der Wunsch nach einem Normalarbeitsverhältnis	31
FLEXPOWER und die Notwendigkeit einer Interessenvertretung	33
Besondere Zielgruppen	35
Ältere	35
Geringer Qualifizierte	36
Frauen	37
Freie DienstnehmerInnen – WerkvertragsnehmerInnen	38
Netzwerke	40
Die Ausgangssituation	40
Die Annahmen	41
Die Kickoff-Workshops bei FLEXPOWER	43
Literaturverzeichnis	47
ANHANG	49
Tätigkeiten	51
Fragebogen atypische Beschäftigung	63

VORWORT PRÄSIDENT TUMPEL

Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel, der auch das Normalarbeitsverhältnis immer mehr auszuhöhlen droht. Eine Folge davon ist das überhand nehmen atypischer Beschäftigungsformen. Werkverträge, Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und Ähnliches erfahren geradezu einen Boom während es immer schwieriger wird, in eine normale Beschäftigung einzutreten und diese zu behalten.

Lässt man die öffentliche Diskussion der letzten Jahre Revue passieren, so wird dort häufig der Anschein erweckt, dass die Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsbeziehungen überwiegend vorteilhaft für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seien. Die Beschäftigten könnten so leichter Beruf und Familie vereinbaren sowie selbst bestimmen, wann sie ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, die Wahl zwischen Arbeit (Erwerbseinkommen) oder Freizeit könne von Mal zu Mal neu getroffen werden und ähnliche Argumente werden ins Treffen geführt.

Allzu leicht wird allerdings übersehen, dass es sich bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen um Vertragsformen handelt, die nicht mehr jene arbeits- und sozialrechtliche Qualität aufweisen, wie sie ein Normalarbeitsverhältnis auszeichnet. Und – wie die Praxis zeigt – nehmen die meisten diese Verschlechterungen nicht freiwillig auf sich. Vor die Wahl zwischen Arbeitslosigkeit und atypische Beschäftigung gestellt, entscheiden sie sich für letztere und damit auch für die meist unfreiwillige Übernahme von Unternehmerrisiken. In Wahrheit besteht das „Unternehmertum“ in aller Regel aber nur darin, dass die gleiche Arbeit, die früher in unselbständiger Tätigkeit ausgeübt wurde, nun in Form eines Werkvertrages oder Freien Dienstvertrages erbracht wird.

Mit der Beratungsstelle FLEXPOWER versuchen AK Wien (als AKplus-Leistung) und ÖGB gemeinsam diesen neuen Herausforderungen Rechnung zu tragen und der neuen Klientel so weit als möglich mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Wichtig ist aber auch, mehr über dieses neue Beschäftigungsfeld zu erfahren. Deshalb wurden die Beratungsfälle auch im Rahmen eines eigenen Forschungsprojektes dokumentiert und vertieft. Die Ergebnisse desselben liegen nunmehr vor und ich hoffe, dass sie in diesem schwierigen Feld doch Anstoß zu gesetzlichen Verbesserungen geben.

Mit kollegialen Grüßen

Mag. Herbert Tumpel

Präsident der AK Wien

VORWORT PRÄSIDENT VERZETNITSCH

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der europaweit feststellbare Trend zu „neuen“ Beschäftigungsformen macht auch vor Österreich nicht Halt. Bereits mehr als eine Million Menschen sind in Österreich atypisch beschäftigt.

Besonders rasant angestiegen ist in den letzten Jahren die Zahl der Freien DienstnehmerInnen und der Neuen Selbständigen. Beide Beschäftigtengruppen sind rechtlich in der Grauzone zwischen selbständiger und unselbständiger Beschäftigung angesiedelt – ohne arbeitsrechtlichen Schutz und mit nur mangelhafter sozialer Absicherung. Für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige glich das Einholen von Auskünften über ihre Rechte und Pflichten in der Vergangenheit zudem oft einem Spießrutenlauf.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund setzt sich für diese Beschäftigten ein. Gemeinsam mit der AK Wien und acht Gewerkschaften hat der ÖGB im November 2001 eine Anlaufstelle eingerichtet. Bei der FLEXPOWER-Beratung erhalten Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige kostenlos Auskunft zu vertrags-, steuer- und sozialrechtlichen Fragen.

Gleichzeitig mit der Beratungsstelle wurde auch ein einjähriges Forschungsprojekt zur Situation der Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbständigen gestartet. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit werden in dieser Publikation vorgestellt.

Der FLEXPOWER-Bericht informiert Sie nicht nur über die rechtlichen Bestimmungen, die für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige gelten, sondern gibt auch Auskunft über ihren Arbeitsalltag. Wie hoch ist das Einkommen der Betroffenen? Wie zufrieden sind sie mit ihrem Arbeitsverhältnis? Wie kommen sie mit der mangelhaften Absicherung zurecht – und nicht zuletzt: Was erwarten sie sich von einer Interessenvertretung? Der Bericht gibt darüber einen detaillierten Einblick.

Für den ÖGB sind die Ergebnisse der FLEXPOWER-Studie gleichzeitig eine Bestätigung und ein Arbeitsauftrag: Atypisch Beschäftigte brauchen mehr Rechte. Der ÖGB tritt für die volle Einbeziehung der Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbständigen in das Arbeits- und Sozialrecht ein.

Mit kollegialen Grüßen

Fritz Verzetnitsch

Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

PROJEKTORGANISATION

Im November 2001 startet das Beratungs- und Forschungsprojekt FLEXPOWER für Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen im Rahmen der gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzung mit atypischen Beschäftigungsformen. Erstmals werden in Wien branchen- und gewerkschaftsübergreifend eigene Beratungsleistungen in Fragen des Vertrags-, des Steuer- und des Sozialrechts für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige angeboten. Die Arbeiterkammer Wien und die Gewerkschaften GPA, GdG, KMSfB, Bau-Holz, DJP, HTV, HGPD, GPF sind an diesem Projekt beteiligt, die zentrale Koordination liegt bei Elisabeth Rolzhauser vom ÖGB.

Die Koordinationsaufgaben sind vielfältig: Beratungsräumlichkeiten müssen gefunden, Personal (ExpertInnen von der AK und den Gewerkschaften) engagiert und auf die neuen Aufgaben vorbereitet werden. Das Angebot soll publik gemacht und politische Überzeugungsarbeit geleistet werden, eine eigene „begleitende“ Veranstaltungsserie wird kreiert und vieles mehr.

Als wären diese Aufgaben nicht bereits komplex genug, wird an das Beratungsprojekt auch noch ein Forschungsprojekt angedockt, das die Sozialwissenschaftliche Abteilung der AK Wien betreut: All jene, die sich beraten lassen, sollen sich – als eine kleine Gegenleistung für die erhaltene Beratung – für ein kurzes Interview zur Verfügung stellen.¹ Für die InterviewerInnentätigkeiten können KollegInnen aus den verschiedenen Gewerkschaften gewonnen werden, die sich durch Einschulungen und eine Probephase auf ihre Tätigkeit vorbereiten können.

Das Projekt FLEXPOWER ist nicht nur was seine Beratungsseite betrifft einzigartig in Österreich, auch die Forschungsarbeiten wären ohne das Engagement der InterviewerInnen nie durchführbar gewesen. Ihnen ist es zu verdanken, dass auf der soliden Basis von 528 (!) Interviews Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen erstmals (auch) hinsichtlich der subjektiven Befindlichkeiten tiefer gehend analysiert werden können. Diesen Kolleginnen und Kollegen sei herzlich gedankt!

Das gesamte Projekt – ob Beratung oder Forschung – wäre aber nicht zu Stande gekommen, wenn eine Person als zentrale Projektleiterin nicht die Fäden in die Hand genommen hätte: Elisabeth Rolzhauser. Ihr möchten wir danken, dass wir im Rahmen des Forschungsteils einen kleinen Beitrag leisten durften.

Wien, Februar 2003

Ulrich Schönbauer

Angelika S. Laburda

¹ Selbstverständlich war die Teilnahme trotzdem freiwillig.

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit ist eine Analyse atypischer Beschäftigung am Beispiel der Freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen (Neue Selbständige) auf der Basis einer Befragung von Betroffenen, die eine FLEXPOWER-Beratung in Anspruch nahmen. Anlass dafür ist die europaweite Zurückdrängung des Normalarbeitsverhältnisses – ein Trend, der auch in Österreich feststellbar ist: Den Statistiken des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft zufolge sind Freie Dienstverträge seit Anfang 1998 um 150 Prozent angestiegen, und die Anzahl der Neuen Selbständigen hat sich seit Ende 1998 sogar fast vervierfacht, was zum Teil allerdings auch auf wechselnde Berechnungsgrundlagen zurückzuführen ist.

Für ArbeitgeberInnen und AuftraggeberInnen haben derartige Arbeitsverhältnisse eine Vielzahl von Vorteilen: Weniger oder keine Sozialversicherungsbeiträge, Wegfall von arbeitsrechtlichen Regelungen, kein Kollektivvertrag u. a. m. Als Nachteil steht dem eigentlich nur die nicht immer vollständig und direkt steuerbare Verfügbarkeit (nicht weisungsgebunden, Möglichkeit der Vertretung...) gegenüber – und in der Realität stellen sich selbst diese „Freiheiten“ der atypisch Beschäftigten häufig nur als Schimäre heraus: Die angespannte Lage am Arbeitsmarkt bietet oft ganz einfach keine Möglichkeiten, seine Rechte tatsächlich einzufordern, will man nicht den existenziell notwendigen Auftraggeber verlieren.

Weit gravierender sind jedoch die arbeits- und sozialrechtlichen Nachteile: Es gelten weder Mutterschutz-, Urlaubs- noch Insolvenzentgeltversicherungsgesetz, es gibt kein Krankengeld, kein Arbeitslosengeld und einiges andere mehr. Aus all diesen Gründen war also anzunehmen, dass viele der FLEXPOWER-KundInnen den Weg in die atypische Beschäftigung nicht freiwillig angetreten hatten. Und tatsächlich bestätigten knapp 60 Prozent (!) der Befragten, dass sie diese Form der Beschäftigung nicht selbst wollten, und fast genau so viele – nämlich 50 Prozent – streben auch wieder ein reguläres Arbeitsverhältnis an.

Neben den bereits erwähnten sozial- und arbeitsrechtlichen Einbußen könnten für die niedrige Präferenz der Betroffenen für diese Tätigkeitsform auch die Arbeitsbedingungen ausschlaggebend sein. Die Arbeitszeit – und damit verbunden das Einkommen – schwankt beträchtlich, und auch die durchschnittlichen Nettostundenverdienste sind mit 7,73 Euro nicht gerade üppig.

Dann gibt es noch spezifische Problemgruppen:

- **Ältere**, die aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden und denen nur noch solche Beschäftigungsformen bleiben.
- **Frauen**, die auch als atypisch Beschäftigte weniger verdienen als Männer und zudem unter dem Mangel an sozialer Sicherheit besonders leiden.
- **Personen ohne Matura**, die sich besser sozial abgesichert fühlen als Personen mit Matura – möglicherweise eine Folge dessen, dass sie bei der Kontaktaufnahme mit FLEXPOWER häufig noch unselbständig beschäftigt sind (oder dies bis vor kurzem waren). Überraschenderweise meinen sie aber auch häufiger als andere Gruppen, eine Interessenvertretung nicht so sehr zu brauchen.
- **Freie DienstnehmerInnen**, die zu 70 Prozent erzwungenermaßen ihre Erwerbstätigkeit in dieser Rechtsform ausüben müssen. Sie haben ein etwas geringeres Einkommen als WerkvertragsnehmerInnen, fühlen sich in fast allen Risikobereichen (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit...) in ihrer sozialen Sicherheit stärker beeinträchtigt und sind obendrein zu 80 Prozent (!) von nur einem einzigen Auftraggeber abhängig.

Wenig überraschend ist die politische Konsequenz aus alledem: Die überwiegende Mehrzahl der Befragten will eine eigene Interessenvertretung. Sogar mit einem bisher noch etwas ungewöhnlichen Instrument – der Vernetzung. Immerhin jede/r Zweite sieht eine Aufgabe der Interessenvertretung auch darin, Menschen in einer ähnlichen Lage zu organisieren.

Von diesem hohen Bedarf ausgehend wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ein kleines „Probenetzwerk“ organisiert. Das Ergebnis ist vielversprechend, nicht nur, weil es seitens der Rat Suchenden eine hohe Bereitschaft gibt, sich hier selbst einzubringen, sondern auch, weil bei dem „Kickoff“-Meeting folgende wichtige und ausbaufähige Themen entwickelt wurden:

- **Scheinselbständigkeit**, die durch den ruinösen Wettbewerb in vielen Bereichen ermöglicht wird.
- **Soziale Sicherung**, die möglicherweise von Grund auf (Solidargemeinschaft) neu entwickelt werden muss.
- Das **Konkurrenzverhältnis zwischen Normalarbeit und atypischer Beschäftigung**.
- **Öffentlichkeit** für und **Transparenz** der Bedingungen atypischer Beschäftigung.
- **Politische Interessenvertretung**.

Die vorliegende Arbeit kann nur ein kleiner Schritt zu mehr Transparenz sein. Um weitere Untersuchungen zu erleichtern, wurde im Anhang der dieser Untersuchung zugrunde liegende Fragebogen wiedergegeben.

WARUM DIE AUSEINANDERSETZUNG MIT FLEXIBLER ARBEIT?

Mit wenigen Ausnahmen² lässt sich seit Beginn der 90er-Jahre in den Staaten der Europäischen Union eine teils beträchtliche Zunahme atypischer Beschäftigung konstatieren. Darunter wird ein sehr breites Spektrum arbeits- und sozialrechtlicher Beschäftigungsformen verstanden, das von Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen über geringfügige Arbeit und Leiharbeit bis hin zu Sonderformen wie Telearbeit und Jobsharing reicht.

Eine Sonderstellung nehmen dabei Neue Selbständige/WerkvertragsnehmerInnen und Freie DienstnehmerInnen ein, die in der Grauzone zwischen unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit angesiedelt sind. Außer in Österreich gibt es nur noch in Deutschland und den Niederlanden arbeits- und sozialrechtliche Sonderregelungen für diese Tätigkeitsformen. Damit soll einer gänzlichen Flucht aus dem Arbeits- und Sozialrecht vorbeugt werden.

1998 wird in der Bundesrepublik Deutschland das „Gesetz zur Korrektur in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ verabschiedet, das den anstehenden Regelungsbedarf wohl am treffendsten auf den Punkt bringt. Gesetzeswidrige Scheinselbständigkeit wäre demnach dann gegeben, wenn von den folgenden fünf Kriterien wenigstens drei erfüllt sind:

1. Die Person beschäftigt im Wesentlichen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit keine/n versicherungspflichtige/n ArbeitnehmerIn (Grenze 2003: 325 Euro, d. h. geringfügig Beschäftigte) und/oder ist
2. auf Dauer und im Wesentlichen für einen Auftraggeber tätig.
3. Der Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte ArbeitnehmerInnen verrichten.
4. Die Tätigkeit lässt Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen und/oder entspricht
5. dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die für denselben Auftraggeber zuvor aufgrund eines regulären Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde.

Mittlerweile wird die Anzahl der Scheinselbständigen in der Bundesrepublik Deutschland in einer Bandbreite von 175.000 bis 420.000 (0,5 bis 1,2 Prozent der Erwerbstätigen) geschätzt.³

In Österreich entzündete sich die Auseinandersetzung mit diesem Thema vor allem an der Werkvertrags- und Freien DienstnehmerInnen-Regelung.

² Nach den letzten verfügbaren Eurostat-Daten war z. B. die Teilzeitbeschäftigung in Schweden Mitte der 90er-Jahre höher.

³ Vgl. Marcel Fink, Andreas Riesenfelder, Emmerich Talos: Atypische Beschäftigungsverhältnisse – geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, Wien 2001.

WERKVERTRAG UND FREIES DIENSTVERHÄLTNIS ALS SONDERFORMEN ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG⁴

Ein reguläres („typisches“, „normales“) Dienstverhältnis ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- unbefristete Vollzeitbeschäftigung,
- volle sozial- und arbeitsrechtliche Ansprüche bzw. Absicherung,
- regelmäßige tägliche/wöchentliche Arbeitszeit,
- betriebliche Einbindung.

Sind diese Kriterien nicht zur Gänze erfüllt, so handelt es sich um ein atypisches Arbeitsverhältnis.

Ein Regelarbeitsverhältnis unterscheidet sich damit von atypischer Beschäftigung durch

- Arbeitszeit und Arbeitsausmaß,
- die Beziehung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn (Arbeitsrecht),
- die soziale Sicherung.

Für die vorliegende Arbeit sind in erster Linie die Bestimmungen und Unterschiede zwischen einem **regulären** und einem **Freien Dienstverhältnis** auf der einen und einem regulären Dienstverhältnis und einem **Werkvertrag** auf der anderen Seite von Bedeutung.

ALLGEMEINE VERTRAGSRECHTLICHE UNTERSCHIEDE		
„Normales“ Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Neue Selbständige (Werkvertrag) ohne Gewerbeschein
Dauerschuldverhältnis, zu Dienstleistungen verpflichtet, geschuldet wird ein Bemühen	Dauerschuldverhältnis, zu Dienstleistungen verpflichtet, geschuldet wird ein Bemühen	Erbringung eines „Werkes“ „Zielschuldverhältnis“, geschuldet wird ein Erfolg
Arbeitsleistung persönlich zu erbringen	im Wesentlichen persönliche Arbeitsleistung	keine persönliche Arbeitspflicht
keine Vertretungsmöglichkeit	eingeschränkte Vertretungsmöglichkeit	Vertretungsmöglichkeit, auch Subunternehmen
weisungsgebunden in: Arbeitsort Arbeitszeit arbeitsbezogenem Verhalten	nicht weisungsgebunden: keine Anwesenheitspflicht Arbeitszeit (Arbeitsort) im Wesentlichen frei wählbar	nicht weisungsgebunden: Arbeitszeit und Arbeitsort frei wählbar
persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit	keine enge persönliche Abhängigkeit	keine persönliche Abhängigkeit
Betriebsmittel des Arbeitgebers	im Wesentlichen keine eigenen Betriebsmittel	eigene Betriebsmittel
Erfolgsrisiko liegt beim Unternehmen		Erfolgsrisiko liegt bei AuftragnehmerIn

⁴ Dieses Kapitel gründet zu einem Gutteil auf dem Fachwissen von Elisabeth Rolzhauser.

Bei beiden Arten eines Dienstverhältnisses – „frei“ oder „regulär“ – besteht ein „Dauerschuldverhältnis“, d.h. der/die DienstnehmerIn schuldet nicht ein Werkstück, sondern die Arbeitszeit bzw. Arbeitsleistung. Das Dienstverhältnis endet nicht durch Vollendung einer Arbeit, sondern durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung. Bei einem Werkvertrag hingegen muss ein „Werkstück“, ein „Produkt“ etc. hergestellt bzw. geliefert werden. Durch die Herstellung bzw. Lieferung des Werkes endet das Vertragsverhältnis, es entsteht kein Anspruch auf Herstellung eines neuen Werkes.

Ein anderer Unterschied zwischen den beiden Arten von Dienstverträgen besteht in der Vertretungsmöglichkeit: Bei einem Freien Dienstverhältnis können sich die DienstnehmerInnen durch geeignete Personen vertreten lassen. Gleiches gilt für Neue Selbständige.

Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige sind weiters im Unterschied zu ArbeitnehmerInnen in regulären Beschäftigungsverhältnissen nicht weisungsgebunden, können Arbeitsort und Arbeitszeit (im Wesentlichen) frei wählen und es darf auch keine (enge) persönliche Abhängigkeit gegeben sein.

Schließlich sind die verschiedenen Beziehungen auch noch durch die Betriebsmittel definiert: Bei unselbständig Beschäftigten stellt sie der Arbeitgeber zur Verfügung, bei Freien DienstnehmerInnen können diese von beiden zur Verfügung gestellt werden. Neue Selbständige sind hingegen für die erforderlichen Betriebsmittel selbst verantwortlich.

Zu guter Letzt gibt es noch unterschiedliche Konsequenzen, wenn die Leistung nicht so erbracht wird wie erwartet: Bei beiden Formen des Dienstverhältnisses liegt das Erfolgsrisiko beim Unternehmen, der/die Freie DienstnehmerIn schuldet bloß ein Bemühen, WerkvertragsnehmerInnen gewährleisten hingegen auch die Erbringung der vereinbarten Leistung. Nur so erhält er/sie das Entgelt für das Werk.

Gemäß dieser Definitionen könnten sowohl der Freie Dienstvertrag als auch der Werkvertrag durchaus auch Vorteile für die VertragsnehmerInnen bringen, wie z. B. die freie Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie die Weisungsfreiheit. Wie später noch dargestellt werden in der Praxis viele der hier aufgelisteten Kriterien meist nicht eingehalten, womit von einer Umgehung regulärer Beschäftigung durch eine gesetzeswidrige Scheinselbständigkeit gesprochen werden muss.

Es kommt somit nicht darauf an, wie der Vertrag bezeichnet, sondern wie der Inhalt der zu erbringenden Leistung vereinbart bzw. ausgeführt wird. Je höher die persönliche Abhängigkeit (Arbeitszeit, -ort, Vertretungsmöglichkeiten, Konkurrenzverbot, etc.) ist, desto eher handelt es sich um ein Dienstverhältnis.

Ist bloß ein vereinbartes Werk zu erbringen, und das in persönlicher Unabhängigkeit, so ist von einem Werkvertrag auszugehen. Sehr häufig handelt es sich aber um Versuche der AuftraggeberInnen, ein ordentliches Beschäftigungsverhältnis zu umgehen. In diesem Fall gibt es zwei Prüfungsmöglichkeiten: entweder über die Gebietskrankenkasse oder durch eine gerichtliche Klage.

Die nachstehende Übersicht lässt erahnen, welche Vorteile AuftraggeberInnen sich mit derartigen „Umgehungsgeschäften“ erwirtschaften können und welche sozialversicherungsrechtlichen Nachteile umgekehrt für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige damit verbunden sind.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE UNTERSCHIEDE			
„Normales“ Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Neue Selbständige (Werkvertrag) ohne Gewerbeschein	
ASVG- Pflichtversicherung	ASVG- Pflichtversicherung, teilweise Einschränkungen der Leistungen, z. B. kein Krankengeld	Unter € 6.453,36⁵ Gewinn pro Jahr: keine Pflichtver- sicherung, jedoch Optionsmöglichkeit in das Gewerbliche Sozialversicherungs- gesetz (GSVG), allerdings nur für Kranken- und Unfall- versicherung	Ab € 6.453,36 Gewinn pro Jahr: GSVG-Pflichtversicherung
Meldung und Abzüge durch Dienstgeber	Meldung und Abzüge durch Dienstgeber	Meldung durch WerkvertragsnehmerIn	Meldung durch Werk- vertragsnehmerIn binnen einem Monat ab Pflicht- versicherung
		Optiert für oder pflichtversichert nach GSVG: Vorschreibung der Beiträge quartalsweise	
Leistungen der Kranken- versicherung: – Sachleistungen – Geldleistungen in Abhängigkeit vom Einkommen	Leistungen der Krankenversicherung – Sachleistungen – nur geringe Wochengeld- pauschale als einzige Geldleistung	Optiert für oder pflichtversichert nach GSVG: Leistungen der Krankenversicherung: – Sachleistungen – 20 Prozent Selbstbehalt beim Arztbesuch – keine Geldleistungen	
Unfallversicherung	Unfallversicherung	Optiert für oder pflichtversichert nach GSVG: Unfallversicherung	
ASVG- Pensionsversicherung	ASVG- Pensionsversicherung	–	GSVG- Pensionsversicherung
Arbeitslosen- versicherung	keine Möglichkeit einer freiwilligen Arbeitslosen- versicherung	keine Möglichkeit einer freiwilligen Arbeitslosen- versicherung	keine Möglichkeit einer freiwilligen Arbeitslosen- versicherung

WerkvertragsnehmerInnen sind bei ausschließlicher Tätigkeit als Neue Selbständige bis zu einem jährlichen Gewinn von 6.453,36 Euro nicht sozialversicherungspflichtig – damit aber auch nicht versichert, so sie nicht in die Kranken- und Unfallversicherung „optiert“ haben. Ein „Opting-in“ in die Pensionsversicherung der Gewerblichen Wirtschaft ist nicht möglich!

Etwas besser ist die soziale Absicherung bei Freien DienstnehmerInnen über der Geringfügigkeitsgrenze und bei WerkvertragsnehmerInnen über der „magischen“ Grenze von 6.453,36 Euro Gewinn. Sie sind pensions-, kranken- und unfallversichert, allerdings haben sie im Krankheitsfall keinen Anspruch auf Krankengeld.

Weder bei einem Freien Dienstverhältnis noch bei Werkverträgen besteht derzeit die Möglichkeit zu einer Arbeitslosenversicherung. Zwar gehen vorhandene Anwartschaften aus der Arbeitslosenversicherung, die aus der Zeit einer etwaigen unselbständigen Tätigkeit bestehen, nicht (Werkvertrag) oder erst nach drei Jahren (Freier Dienstvertrag) verloren⁶, in der Praxis wissen aber viele atypisch Beschäftigten nicht, dass sie noch aus diesem Titel eine Leistung einfordern können.

⁵ Gilt nur bei ausschließlicher Tätigkeit als Neue/r Selbständige/r. Bei nicht ausschließlicher Tätigkeit (z. B. genügt ein Tag Bezug aus der Arbeitslosenversicherung!) gilt die Grenze von 3.712,56 Euro.

⁶ Befristete Gesetzesbestimmung bis 31.12.2003.

SPEZIELLE ARBEITSRECHTLICHE REGELUNGEN		
„Normales“ Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Neue Selbständige (Werkvertrag) ohne Gewerbeschein
Es gilt das gesamte Arbeitsrecht	Liegt DienstnehmerInnenähnlichkeit vor, so gelten nur einzelne Bestimmungen des Arbeitsrechts wie z. B. das AusländerInnenbeschäftigungsgesetz, eingeschränkt das DienstnehmerInnenhaftpflichtgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	Keine Ansprüche aus dem Arbeitsrecht
z. B. Angestelltengesetz	–	–
Arbeitszeitgesetz	–	–
Mutterschutzgesetz	–	–
Urlaubsgesetz	–	–
Insolvenzentgelt-sicherungsgesetz	–	–
z. B. Kündigungsbestimmungen gemäß Angestelltengesetz Kollektivverträgen	Kündigungsbestimmungen nach dem ABGB –	– –
Interessenvertretung		
Arbeiterkammer	–	–
Gewerkschaft	Gewerkschaft	Gewerkschaft

Für Freie DienstnehmerInnen gilt keine der besonderen arbeitsrechtlichen Schutzregelungen, insbesondere sind sie nicht gegen Pleiten abgesichert, haben keinen Urlaubsanspruch und bei einer Kündigung können sie ausschließlich den (geringen) Schutz nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) beanspruchen. Was vertraglich vereinbart ist, gilt also bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit. Es gibt keine zwingenden arbeitsrechtlichen Schutzzschranken, die Teile des Vertrages nichtig machen. Weiters gilt für Freie DienstnehmerInnen kein Kollektivvertrag und sie sind auch bei keiner der gesetzlichen Interessenvertretungen Pflichtmitglied. Lediglich das AusländerInnenbeschäftigungsgesetz, teilweise das DienstnehmerInnenhaftpflichtgesetz (besonders die Haftungsmilderung bei Schäden im Zusammenhang mit der Erbringung der Dienstleistung), das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) findet bei ihnen Anwendung.

Neue Selbständige (WerkvertragsnehmerInnen) können aus arbeitsrechtlichen Regelungen überhaupt keine Ansprüche geltend machen.

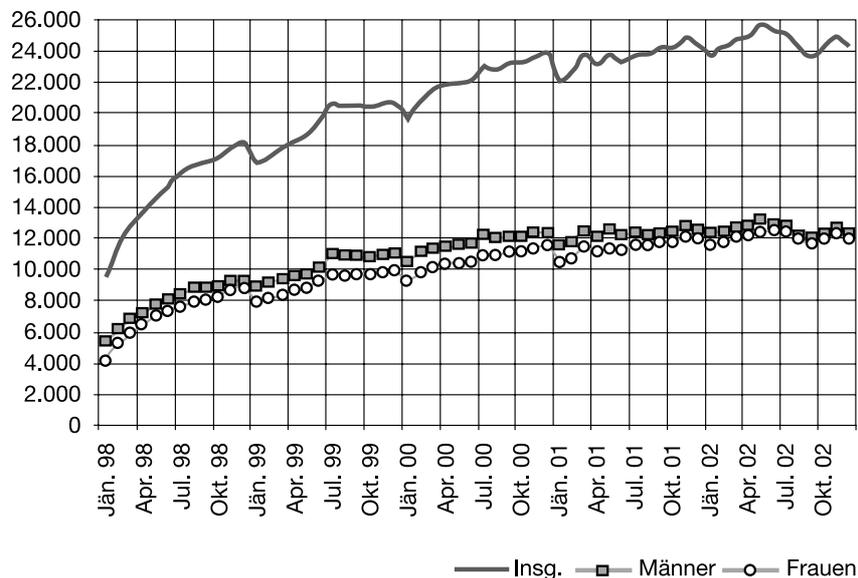
STEUERRECHTLICHE REGELUNGEN	
„Normales“ Dienstverhältnis	Freie Dienstnehmer-/WerkvertragsnehmerInnen
Dienstgeber muss die Lohnsteuer einbehalten und abführen.	Sind wie Selbständige einkommensteuerpflichtig und für die Einkommensteuererklärung selbst verantwortlich. Umsatzsteuerpflicht bei der Überschreitung eines Jahresumsatzes von € 22.000,-.

Im Vorgriff auf die später im Detail beschriebenen Ergebnisse des Beratungs- und Forschungsprojekts FLEXPOWER lässt sich sagen, dass es immense Informationsdefizite bei den KlientInnen – insbesondere hinsichtlich Freier Dienstverträge – gibt: Viele wissen nicht, worauf sie sich eingelassen haben. Relativ bekannt ist noch, dass es kein Krankengeld (mehr) gibt, weniger informiert ist man hingegen bezüglich des Wegfalls der Arbeitslosenversicherung. Auch dass bei Insolvenz Honorarforderungen nur auf dem Weg einer Anmeldung einer Forderung beim Handelsgericht (mit allen unangenehmen Implikationen wie dem quotenmäßigen Anteil etc.) geltend gemacht werden können, ist vielen unbekannt. Und schließlich weiß kaum jemand, dass vorhandene Anwartschaften aus der Arbeitslosenversicherung nicht (WerkvertragsnehmerInnen) bzw. erst nach drei Jahren (Freie DienstnehmerInnen) verloren gehen (gilt noch bis 31.12.2003).

DIE ENTWICKLUNG DES PROJEKTS „FLEXPOWER“

Selbstredend blieb Österreich von den internationalen Entwicklungen am Arbeitsmarkt nicht unberührt, immer mehr etablieren sich die neuen „atypischen“ Beschäftigungsformen. Gab es Anfang 1998 erst 9.600 **Freie DienstnehmerInnen**⁷, so war dieser Wert innerhalb von nur knapp fünf Jahren um 150 Prozent angestiegen und betrug Ende 2002 bereits 24.300.

**FREIE DIENSTVERTRÄGE
1998-2002**



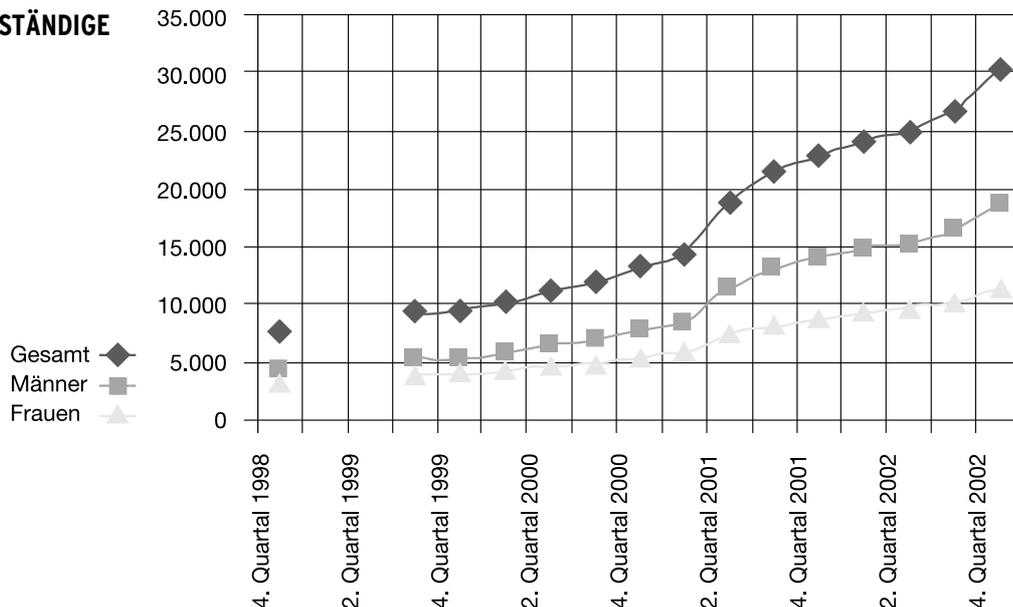
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Ähnlich verhält es sich bei den **WerkvertragsnehmerInnen**, wobei zu berücksichtigen ist, dass sozialstatistisch nur jene erfasst werden, die sich auch tatsächlich versichern lassen, also entweder über der jährlichen Gewinngrenze von 6.453,36 Euro liegen oder freiwillig für die Unfall- und Krankenversicherung optieren. Waren Ende 1998 erst 7.700 Personen in dieser Vertragsform erwerbstätig, so war die Anzahl bis zum 4. Quartal 2002 auf immerhin 30.300 gestiegen. Selbst wenn man berücksichtigt, dass sich im Laufe der Zeit die Berechnungsbasis durch die Hinzunahme neuer Berufsgruppen verbreitert hat – was sich im Detail aber nicht nachvollziehen lässt⁸ – muss doch von einer rasanten Zunahme dieser Beschäftigungsform gesprochen werden.

⁷ Genau müsste es heißen Freie DienstnehmerInnen über der Geringfügigkeitsgrenze.

⁸ Nach einer Mitteilung der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft inkludiert dies rund 7.000 KünstlerInnen und, im Dezember 2002, auch WirtschaftstreuhänderInnen (2.600), TierärztInnen (1.500), JournalistInnen (600) und DentistInnen (100).

NEUE SELBSTÄNDIGE 1998-2002



Quelle : Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Mit der exorbitanten Zunahme derartiger Beschäftigungsverhältnisse, die noch dazu weit komplexere administrative Anforderungen an die nunmehr atypisch Beschäftigten stellen als dies bei „Normalarbeit“ der Fall ist, steigt selbstverständlich auch der Beratungsbedarf. Aus diesem Grund starteten Arbeiterkammer und Gewerkschaften Mitte 2001 ein Kooperationsprojekt „Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige“. Unabhängig von einer allenfalls bereits bestehenden Gewerkschaftsmitgliedschaft sollte insbesondere diesen beiden Gruppen von atypisch Beschäftigten die Möglichkeit geboten werden, sich

- in steuerrechtlicher Hinsicht,
- in Sozialversicherungsfragen und
- in vertragsrechtlichen Fragen

beraten zu lassen. Dafür wurde ein eigener ExpertInnen-Pool – bestehend aus VertreterInnen von ÖGB, Gewerkschaften und AK Wien – gebildet. Die Beratung selbst sollte einmal pro Woche halbtags in den Räumlichkeiten des ÖGB stattfinden und, als Pilotprojekt konzipiert, zunächst ein Jahr (November 2001–November 2002) laufen.⁹

Nachdem Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige erst seit relativ kurzer Zeit sozialstatistisch erfasst werden (siehe oben) und auch sonst relativ wenig empirisches Material vorliegt, sollte die Beratung auch gleich für eine kleine Erhebung genutzt werden. Die Arbeiten dieses begleitenden Forschungsprojekts (betreut von der Sozialwissenschaftlichen Abteilung der AK Wien) gliederten sich in folgende drei Phasen:

- zehn Tiefeninterviews als Basis für die Fragebogenentwicklung (Juni/Juli 2001)¹⁰
- Entwicklung des Fragebogens, Einschulung der InterviewerInnen (GewerkschafterInnen), Probeauflauf (September–Dezember 2001)
- standardisierte Erhebungen für die Hauptuntersuchung (Jänner 2002 bis Anfang November 2002).

⁹ Mittlerweile hat dieses Projekt eine Fortsetzung gefunden.

¹⁰ Die Ergebnisse der Tiefeninterviews finden sich in geraffter Form im Kapitel „Rechtsform-Branche-Fallbeispiele“.

Der Fragebogen war so aufgebaut, dass zunächst eine grobe Einteilung nach Branche (abgelesen an der „theoretisch“ zuständigen Gewerkschaft) und nach Vertragsform (Freie DienstnehmerInnen, Neue Selbständige, eventuell auch andere) erfolgte. Sodann wurde auf die Rahmenbedingungen der Begründung dieser atypischen Beschäftigung eingegangen: War der Übergang in diese Beschäftigungsform freiwillig, gab es dabei Schwierigkeiten etc. Weiters interessierten die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (Arbeitszeit, Einkommen, Gesundheit, Qualifikation etc.), dann ging es noch um Fragen der sozialen Sicherheit und der weiteren beruflichen Orientierung und zu guter Letzt war noch die mögliche Unterstützung durch Interessenvertretungen ein Thema.

Die Teilnahme an der Befragung erfolgte unmittelbar im Anschluss an die Beratung und war freiwillig. Trotzdem konnten 72 Prozent der BeratungskundInnen für ein Interview gewonnen werden. Insgesamt fanden schließlich 528 Fragebögen Eingang in die Auswertung.

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG - WELCHE AUSSAGEKRAFT HABEN DIE VORLIEGENDEN ERGEBNISSE?

Sollen auf der Grundlage von Erhebungen bei BeratungskundInnen allgemein gültige Aussagen getroffen werden, stellt sich die Frage der Repräsentativität:¹¹ Handelt es sich nicht um Personen in allzu spezifischen Lebenslagen? Eben in solchen, wo bereits Probleme aufgetreten sind oder sich abzeichnen? Dann würden all jene nicht zu Wort kommen, für die atypische Beschäftigung komplikationslos ist. Die aufgezeigten Probleme wären somit nicht „repräsentativ“ für alle, die so erwerbstätig sind.

Dem kann entgegengehalten werden, dass die Beratung von FLEXPOWER in einem sehr breiten Feld angeboten wurde, das von vertrags- über steuer- bis hin zu sozialrechtlichen Fragestellungen reichte, womit Auskunftsbeglehen angesprochen wurden, die über Streitfälle weit hinausreichten.

Um die Stichprobe der gegenständlichen Untersuchung entsprechend einordnen zu können, soll daher ein Strukturvergleich mit anderen Untersuchungen (Marcel Fink et al, 2001, a.a.O., Elisabeth Holzinger, 2000)¹² vorgenommen werden. Ergänzt wird die Übersicht auf der nächsten Seite mit der offiziellen Statistik des Hauptverbandes.

Erschwert wird der Vergleich allerdings dadurch, dass 31 Prozent aller Rat Suchenden (noch) nicht atypisch beschäftigt waren, sondern sich einmal prinzipiell orientieren wollten. 14 Prozent hatte noch ein aufrechtes unselbständiges Dienstverhältnis, immerhin 17 Prozent setzten diesen Schritt aus der Arbeitslosigkeit. Will ein Überblick über die wesentlichsten Strukturmerkmale der KundInnen von FLEXPOWER gewonnen werden, so müssen auch diese beiden Kohorten berücksichtigt werden. Die nachfolgende Übersicht ermöglicht nun einen Vergleich in den soziodemografischen Merkmalen Alter, Geschlecht und Bildung.

¹¹ Von Repräsentativität einer Stichprobe im wissenschaftlichen Sinn spricht man dann, wenn das Auswahlverfahren sicher gestellt hat, dass alle Mitglieder der Gruppe, über die eine Aussage getroffen werden soll, die gleiche Chance hatten, in die Stichprobe aufgenommen zu werden. In diesem Sinn ist die vorliegende Stichprobe also im wissenschaftlichen Sinn nicht repräsentativ, da es sich nicht um eine Zufallsstichprobe handelt. Die folgenden Überlegungen gehen jedoch der Frage nach, für welche Gruppen der atypisch Beschäftigten die vorliegenden Ergebnisse dennoch als aussagekräftig angesehen werden können.

¹² Elisabeth Holzinger: Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklungstrends und Handlungsoptionen, Wien 2000.

STRUKTURTABELLE
(Angaben in Prozenten)

		FREIER DIENSTVERTRAG			WERKVERTRAG		NOCH BESCHÄFTIGTE	ARBEITSLOSE
		Hauptverband	Fink et al., 2001 ¹³	Holzinger, 2000	FLEXPOWER	Holzinger, 2000	FLEXPOWER	FLEXPOWER
ALTER								
unter 25		25	27	36	18	13	12	4
26-35		35	36	28	59	49	50	44
36-45		22	20	19	20	25	28	36
über 45		18	18	17	2	13	10	15
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100
GESCHLECHT								
männlich		50	53	51	41	61	32	48
weiblich		50	47	49	59	39	68	52
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100
BILDUNG								
Pflichtschule, Lehre, Fachsch.		-	-	57	15	45	9	23
Matura und darüber		-	-	43	85	55	91	77
Gesamt		-	-	100	100	100	100	100

¹³ Eigene Berechnungen

Wie aus der Übersicht hervorgeht, weist die Klientel von FLEXPOWER folgende Besonderheiten auf:

1. Frauen sind stark überrepräsentiert – insbesondere bei Werkverträgen.
2. Die BeratungskundInnen sind besser ausgebildet, was durch Informationsdefizite über das Beratungsangebot und Zugangsbarrieren zur Beratung mitbedingt sein könnte.
3. Bei Freien DienstnehmerInnen stammen 59 Prozent (!) aus der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen, die damit weit überrepräsentiert ist. Dafür finden unter 25-Jährige und über 45-Jährige nur relativ selten in die Beratung.¹⁴
4. Sind die Rat Suchenden jedoch noch nicht atypisch beschäftigt (Noch Beschäftigte, Arbeitslose), so verschiebt sich der Altersschnitt nach oben. Über 50 Prozent der sich einmal „prophylaktisch Erkundigenden“ sind nämlich über 35 Jahre.

Über die Hintergründe dieser Besonderheiten können nur einige mehr oder weniger plausible Vermutungen angestellt werden. So mag dieses neue, bei breiten Bevölkerungskreisen noch nicht verankerte Angebot vor allem bei jenen Resonanz hervorgerufen haben, die diesbezüglich eine hohe Marktsensibilität haben – und das sind die besser Ausgebildeten. Auch dass vor allem Medien wie **Kurier, Der Standard, Die Presse, Falter, Ö1, Bewerbung im Internet** usw. über die Initiative FLEXPOWER informierten, könnte den Überhang von Jüngeren und besser Ausgebildeten (mit)verursacht haben. Weiters ist davon auszugehen, dass solche Betroffenen von dem Angebot Gebrauch machten, die keine „Berührungängste“ gegenüber Gewerkschaften und Arbeiterkammer haben.

Wie auch immer, FLEXPOWER ist die erste Initiative in Wien, die sich mit ihrem Angebot systematisch an diese neue Klientel richtet, wobei nicht nur bereits atypisch Erwerbstätige, sondern auch solche, die es vielleicht noch werden (derzeit noch Unselbständige, Arbeitslose), angesprochen wurden.

Das hier vorgelegte Forschungsprojekt ist das erste, das ein derartiges Angebot begleitend dokumentiert.

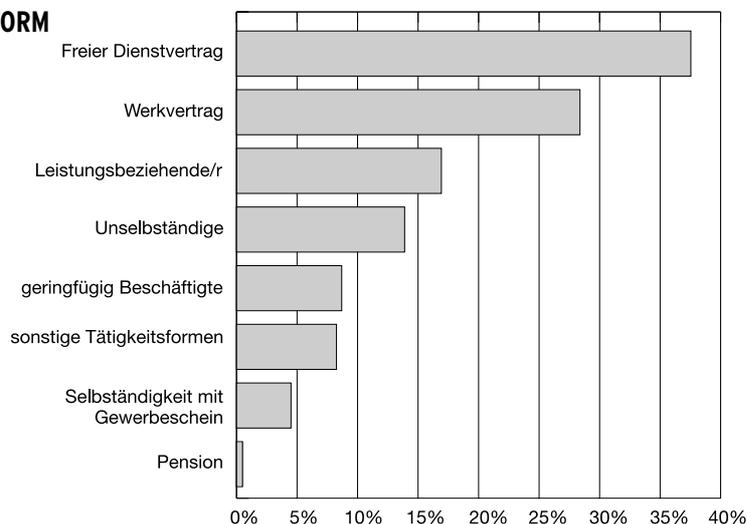
¹⁴ Interessanterweise gibt es bei den WerkvertragsnehmerInnen hinsichtlich Alter keine systematischen Unterschiede zwischen den beiden Stichproben.

ERGEBNISSE DER ERHEBUNGEN

RECHTSFORM - BRANCHE - FALLBEISPIELE

Gerade bei atypisch Beschäftigten fällt es einigermaßen schwer, die gesamte Bandbreite von Erwerbsmöglichkeiten mit relativ wenigen Indikatoren abzubilden. In der vorliegenden Untersuchung sollte dies über eine Messung in zwei Dimensionen erfolgen: der Vertragsform (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag, (noch) unselbständige Beschäftigung...) und der Branche.

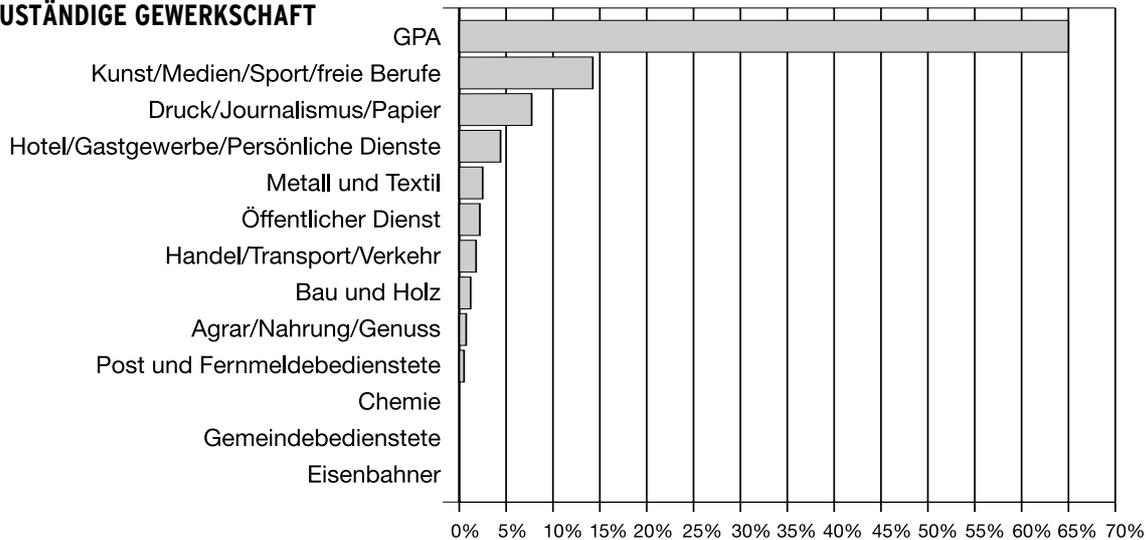
VERTRAGSFORM



Zwei Drittel der BeratungskundInnen gehören tatsächlich dem intendierten Adressatenkreis an, d.h. sie sind entweder Freie DienstnehmerInnen (38 Prozent) oder WerkvertragsnehmerInnen (28 Prozent). Dann folgen bereits LeistungsbezieherInnen – in der überwiegenden Mehrzahl Arbeitslose – mit 17 Prozent und Personen, die unselbständig beschäftigt sind (14 Prozent). Diese konnten entweder parallel bereits einer atypischen Beschäftigung nachgehen, oder sie befanden sich „am Sprung“ von dem einen Segment in das andere.

Relativ schwer ist es, sich ein Bild über die konkreten Tätigkeitsinhalte auf der Grundlage einiger weniger Kategorien zu machen. Das Spektrum ist dermaßen vielfältig, dass weder eine Zuordnung nach einer überschaubaren Berufssystematik, noch nach Branchen wirklich befriedigen kann. Um trotzdem wenigstens grobe Anhaltspunkte gewinnen zu können, wurde – wie bereits erwähnt – auf die Organisationslogik der österreichischen Gewerkschaften zurückgegriffen: Die Befragten sollten von den InterviewerInnen der Gewerkschaft zugeordnet werden, der sie auch als Unselbständige zugehörig wären.

ZUSTÄNDIGE GEWERKSCHAFT



Wie aufgrund der Besonderheiten der BeratungskundInnen (vgl. die Strukturtafel) nicht anders zu erwarten, würde fast zwei Drittel der Beratungskunden zur **Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)** ressortieren. An nächster Stelle folgt die „theoretische“ Zugehörigkeit zur **Gewerkschaft Kunst-Medien-Sport-freie Berufe (KMSfB, 15 Prozent)**, gefolgt von **Druck, Journalismus und Papier (DJP, 7 Prozent)** sowie **Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD, 5 Prozent)**. Andere Gewerkschaften sind in der Beratungsklientel nur marginal vertreten, wobei im Rahmen des Projekts nicht geklärt werden konnte, ob dies mit Zutrittsbarrieren zur Beratung oder geringem Beratungsbedarf zusammenhängt, oder ob in diesen Branchen atypische Beschäftigung tatsächlich seltener auftritt. Dass die Bandbreite möglicher atypischer Beschäftigung sehr groß ist, zeigen die nachfolgenden Fallbeispiele, die bereits im Vorfeld der eigentlichen Fragebogenerhebung anhand von biografischen Tiefeninterviews untersucht wurden.¹⁵

So lässt sich für das Feld der persönlichen Dienste der Fall einer **Frisörin** ins Treffen führen, die nach einem Streit mit dem Chef den Sprung in die Selbständigkeit wagt. Nach Absolvierung des Neugründungsprogramms der Innung wird in dem 12 m² großen Vorzimmer der Wohnung ein Frisierplatz eingerichtet. Wenn von der Kundschaft gewünscht, wird das Geschäft auch direkt vor Ort erledigt. „Die ersten zwei Monate hatte ich schon sehr wenig zu tun. Aber jetzt kann ich sagen, ich verdiene wirklich gut, mehr als im Geschäft. Und ich brauche weniger Zeit.“

Gar nicht so unähnlich ist der Fall eines Eisenbahners, der den familienfeindlichen Schichtzeiten im Verschub entkommen will. Da trifft es sich gut, dass die Gattin einen **Hausbesorgerposten** hat, um den herum sich ein kleines Geschäft aufziehen lässt: Der Gewerbeschein für persönliche Hilfsdienste laut Hausbesorgergesetz wird gelöst, kleinere Reparaturen für die Hausparteien werden gegen ein vergleichsweise geringes Entgelt (ÖS 200,-/Stunde) verrichtet, Werkzeug wird gegen einen ebenfalls geringen Obolus verborgt. Bald kommt ein Objekt mit 300 Wohneinheiten dazu, das der Befragte dann schon als selbständiger Hausmeister betreut. „Durch die Selbständigkeit habe ich auch einen relativ guten Sozialstatus bekommen. Als Dienstleistungsnahversorger werde ich jetzt ganz anders wahrgenommen. Es bräuchte aber die Entwicklung von einem neuen Berufsbild mit entsprechenden Ausbildungen und Berechtigungen.“

¹⁵ Der dieser Untersuchung zu Grunde liegende teilstandardisierte Fragebogen wurde anhand dieser Tiefeninterviews entwickelt, die im Frühsommer 2001 durchgeführt wurden. Monetäre Größen werden deshalb noch in Schilling angegeben.

Oft erfolgt der Übertritt in die Selbständigkeit allerdings nicht ganz freiwillig. Beispielsweise bei folgendem **Kameramann**: „Wir sind in den letzten Jahren immer mehr in eine Situation gedrängt worden, dass wir wie Selbständige agieren müssen. Das heißt, früher bin ich von meinem Auftraggeber angerufen worden, und in der Zeit, in der ich meinen Job gemacht habe, wurde ich auch angestellt. Ich war daher in diesem Zeitraum auch ganz normal sozialversichert.“ Dann beginnen die Firmen – und der ORF kann hier als Trendsetter gelten! – diesen Bereich immer mehr auszugliedern, durch die Umstellung auf die Elektronik wird auch die Technik billiger, die Konkurrenz verschärft sich. „Folge davon war, dass sehr viele Kollegen – und ich auch – einen Gewerbeschein gelöst haben und jetzt quasi selbständig sind. Die wichtigste Konsequenz in dieser ganzen Entwicklung vom Arbeitnehmer zum Selbständigen ist die arbeitsrechtliche Situation: Wenn mir als Angestelltem die Kamera runterfällt und kaputt ist, dann hat der Chef Pech gehabt. Ich kann nicht haftbar gemacht werden, außer ich agiere grob fahrlässig. Wenn ich als Selbständiger die Kamera fallen lasse, dann könnte er mich haftbar machen. Das ist immer eine Frage der Ausjudizierung. Ich könnte nämlich sagen: Warum haben Sie mich nicht angestellt? Eigentlich hätten Sie mich rein rechtlich anstellen müssen! Diese Problematik geht natürlich weiter: Wenn ich als Subunternehmer einen Assistenten beschäftige, dann bin ich eigentlich derjenige, der ihn hätte anstellen müssen. Das ist eine Kettenreaktion. Ich weiß ehrlich gesagt nicht, inwieweit ein Kameraassistent mich auf Anstellung klagen könnte, obwohl er einen Gewerbeschein hat.“

Auch beim nachfolgend dargestellten Fall eines **Journalisten** steht am Beginn der Selbständigenkarriere das unfreiwillige Ausscheiden aus der Anstellung bei einer Wochenzeitung. „Es gibt den Handwerksberuf Journalismus nicht – das habe ich gemerkt, als ich versucht habe, diesen Beruf anzumelden. Jetzt habe ich stoppeln müssen und bin als Pressefotograf und Bildjournalist gemeldet, um gewerblich als Journalist unterwegs sein zu können.“ Schließlich kann der Befragte eine Kooperation mit einer Regionalzeitung eingehen und als zusätzliches Standbein gibt es die Arbeit für einige Periodika.

Nicht viel anders ergeht es jenem **Grafiker**, der 20 Jahre als Produktionsleiter in ein und derselben Firma tätig ist und im Zuge einer sich abzeichnenden Insolvenz zum Handeln gezwungen wird. „Zuerst war ich unschlüssig über den Schritt in die Selbständigkeit, aber dann ist mir gar nichts anderes mehr übrig geblieben. Ich bin das ganze letzte Jahr mit Magenschmerzen in die Firma gegangen, das bringt's nicht.“ Gemeinsam mit einem langjährigen Arbeitskollegen wird eine Werbeagentur in Form einer OEG gegründet, die dermaßen gut läuft, dass die Umwandlung in eine GmbH überlegt wird.

Weniger rosig ist die Situation jener **Krankenschwestern**, die sich über eine eigene Agentur – einen so genannten Schwesternpool – vermitteln lassen. Dieser Pool vermittelt freiberufliche Krankenschwestern an Krankenhäuser, die Personalmangel haben. „Das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Nachtschutzgesetz werden umgangen, es gibt kein Arbeitszeitgesetz, Kollektivverträge werden unterwandert usw. Und dafür gibt es einige Beispiele. Es ist ziemlich mörderisch, was sich da teilweise abspielt.“ Dazu kommen noch die Schwierigkeiten, wenn das Einkommen unter der Sozialversicherungsgrenze bleibt. „Was mir sehr im Magen liegt, ist, dass ich mich um eine Pensionsvorsorge privat kümmern muss. Denn mit einer Pension kann ich bei diesen Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen nicht rechnen. Und wenn ich krank bin und nicht arbeiten kann, gibt es auch kein Krankengeld.“

Die Selbständigkeit einfacher vorgestellt hat sich wohl auch jener **LKW-Chauffeur**, dem seitens seiner Firma angeboten wird, den Betonmischwagen in Eigenregie zu übernehmen. Bei einem vereinbarten Kubikmeterpreis von 132 Schilling scheint das auch ein lohnendes Geschäft. „Früher haben sie einen eigenen Fuhrpark gehabt, jetzt haben sie diesen Bereich an selbständige Frächter ausgelagert, mit denen sie machen können, was sie wollen. In meinem Fall hat mir die Firmenleitung eines Tages mitgeteilt, dass sie zu einem billigeren Preis anbieten muss, um Aufträge zu kriegen. Und daher könne sie mir ab jetzt nur mehr 100 Schilling zahlen. Wenn ich auf die mit mir vertraglich vereinbarten 132 Schilling verweise, antwortet mir mein Auftraggeber: ‚Gut, dann werden wir den Vertrag auflösen und das war's dann!‘ Sie können mich jeden Monat kündigen, ich nur einmal im Jahr.

Wenn man keine andere Möglichkeit hat, nimmt man auch solche Abstriche in Kauf.“ So zeichnet sich in der Baubranche ein immer härterer Überlebenskampf ab. „Jeder lagert aus. Du kommst auf eine Baustelle und hast mit lauter Subunternehmern zu tun. Da gibt es den Polier mit zwei Arbeitern, die noch zur Firma gehören, und der Rest ist Sub. Und da beginnen die Probleme: Man bringt beispielsweise den Beton mit der richtigen Konsistenz, die Arbeiter des Subunternehmers wollen jedoch schnell fertig werden und verlangen von mir, Wasser rein zu geben. Ich muss den gewässerten Beton im Arbeitsprotokoll vermerken, weil dadurch die Festigkeit nicht gegeben ist. Der Polier sagt, er unterschreibt das Arbeitsbuch nicht, und dann fangen die Streitereien an. Stress, Stress, Stress! Du schaust, dass du schnell fährst, damit du noch eine Fuhre machst, kommst auf die Baustelle, dort geht nichts weiter, und schon gibt es Streitereien. Die Branche ist bereits verschrien, aber es wird immer noch schlechter. Früher sind die Geschäfte anders abgeschlossen worden: Es war lockerer, oft geschah das abends am Wirtshaustisch beim Kartenspielen. Das kann man heute vergessen. Ein beinharder Kampf ums Überleben beherrscht alles.“

Abschließend sollen noch zwei Fallbeispiele die Situation im Angestelltenbereich illustrieren.

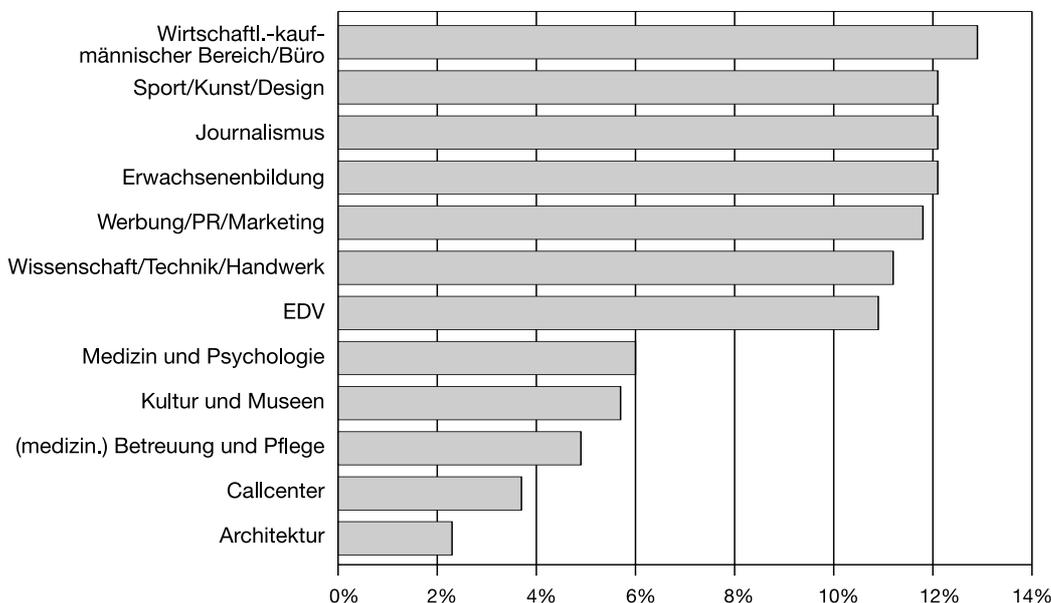
Einmal der Fall eines **Informatikers**, der den Großrechner seiner Firma betreut und sich aus eigenem Antrieb selbständig macht. „Motiv war sicher auch der finanzielle Aspekt. Als Selbständiger glaubt man – inzwischen weiß ich es besser – dass man rascher mehr Geld verdienen kann. Und dann wollte ich selber entscheiden, was ich mache, wann ich es mache und wie ich es mache.“ Die Weiterbetreuungspauschale für den Großrechner der alten Firma sollte dabei ein solides Fundament legen. Bald stellt sich jedoch heraus, dass auch Selbstmanagement gelernt sein will. „Ich arbeite zirka 80 Stunden in der Woche und komme damit auf einen Nettoverdienst von etwa 15.000 Schilling – bei einem Jahresumsatz von ungefähr 450.000 Schilling. Ich habe zu wenig Management-Know-how und werde in dieser Richtung etwas machen müssen. Ich habe das Gefühl, dass ich autodidaktisch zu langsam lerne.“

Schließlich noch der Fall einer typisch „**post-studentischen**“ **Patchworkerin**: Ihr Einkommen setzt sich aus einer geringfügigen Beschäftigung in einer Bibliothek, aus ihrer Tätigkeit als Freie Dienstnehmerin in einer Schule und schließlich aus einigen Werkverträgen pro Jahr zusammen. „Worauf ich momentan noch achten muss, ist die Grenze zur Versicherungspflicht bei Werkverträgen ab 48.912 Schilling Gewinn. Wenn ich diesen Betrag überschreite, muss ich mich bei der GSVG melden, und da ist der Sozialversicherungsanteil dann sehr hoch.“ Dennoch dürfte sich auch hier bald der Wunsch nach einer sozialen Absicherung einstellen. „Wovor ich ein bisschen die Augen verschließe ist, was passiert, wenn ich im Spital liegen oder krank sein sollte – dann habe ich kein Einkommen, keine Ausfallsversicherung, keine Arbeitslosenversicherung, nichts!“

Die hier aufgelisteten Fallbeispiele geben sehr gut die Bandbreite von Neuer Selbständigkeit im weiteren Sinne wieder. Allerdings fällt auf, dass es sich zumeist um Tätigkeiten mit Gewerbeschein handelt. Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen (Neue Selbständige im engeren Sinn), die ihrerseits aber die Hauptadressaten des Beratungs- und Forschungsprojekts FLEXPPOWER waren, sind kaum vertreten. Die nachfolgende Übersicht gibt einen zusammenfassenden Überblick, welche Tätigkeitsfelder von den Rat Suchenden besetzt wurden.¹⁶

¹⁶ Die konkreten Tätigkeitsformen finden sich im Anhang.

TÄTIGKEITSFELDER



Die Rat Suchenden kommen aus einem sehr breiten Tätigkeitsspektrum, wobei die folgenden sieben Felder besonders hervorstechen:

- Wirtschaftlich-kaufmännischer Bereich, Büro (13 Prozent)
- Erwachsenenbildung (12 Prozent)
- Journalismus (12 Prozent)
- Sport, Kunst, Design (12 Prozent)
- Werbung, PR, Marketing (12 Prozent)
- Technische Wissenschaft, Technik, Handwerk (11 Prozent)
- EDV (11 Prozent)

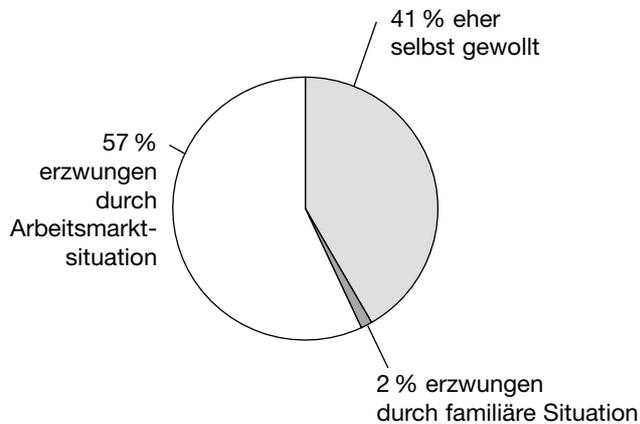
DER EINSTIEG IN DIE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Wie auch aus den Falldarstellungen hervorgeht, wurde der Einstieg in die atypische Beschäftigung nicht immer ganz freiwillig gewählt. Umso mehr interessierte daher, wie die BeratungskundInnen ihren Einstieg sehen. Immerhin bestand die nicht unbegründete Vermutung, dass es sich bei Freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen vielfach um „Scheinselbständige“ handelt, denen aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation keine andere Wahl blieb.

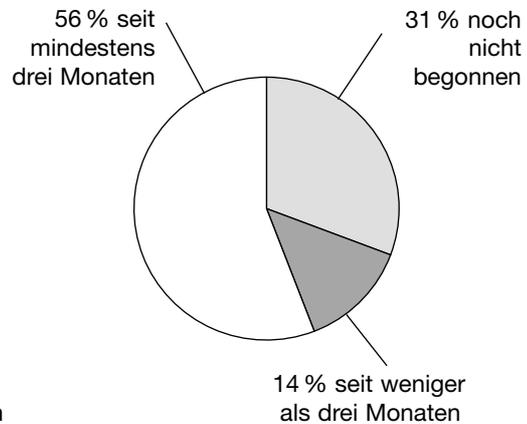
Knapp 60 Prozent (!) der BeratungskundInnen haben den Schritt in die atypische Beschäftigung nicht freiwillig gesetzt, sondern wurden durch die Arbeitsmarktsituation dazu gezwungen.

Weiters fällt auf, dass fast die Hälfte der KundInnen FLEXPPOWER genau dann aufsuchte, als der Wechsel von der Unselbständigkeit in die Selbständigkeit erkundet oder vollzogen wurde: 31 Prozent der Rat Suchenden hatten überhaupt noch nicht mit der neuen (atypischen) Beschäftigungsform begonnen, 14 Prozent waren erst kurze Zeit atypisch beschäftigt.

FREIWILLIGKEIT DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG

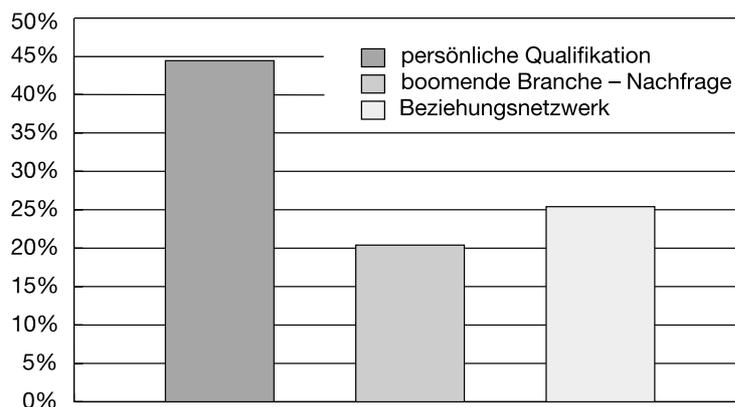


STATUS DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG



Fragt man nun jene, die schon länger „dabei“ sind, ob es bei ihrem Umstieg besondere Schwierigkeiten gegeben hätte, so verlief allen widrigen Umständen zum Trotz der Einstieg bei etwa 80 Prozent der Befragten alles in allem reibungslos: Es gab weder Schwierigkeiten mit Behörden noch damit, in der Branche Fuß zu fassen. Für diese rasche Etablierung werden im Wesentlichen drei Gründe genannt: die persönliche Qualifikation (44 Prozent) – das war zu erwarten –, interessanterweise gefolgt vom Beziehungsnetzwerk (25 Prozent), das mittlerweile schon eine bedeutsamere Rolle als die boomende Nachfrage (20 Prozent) spielt.

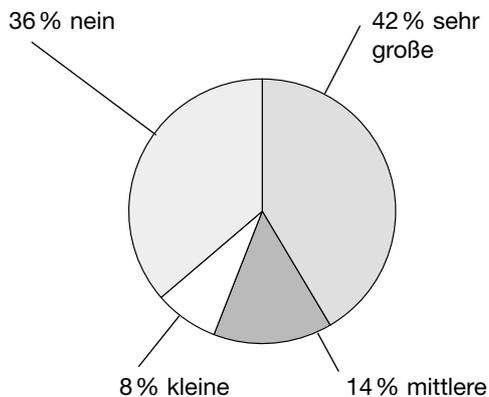
DIE WICHTIGSTEN GRÜNDE DER BERUFLICHEN ETABLIERUNG



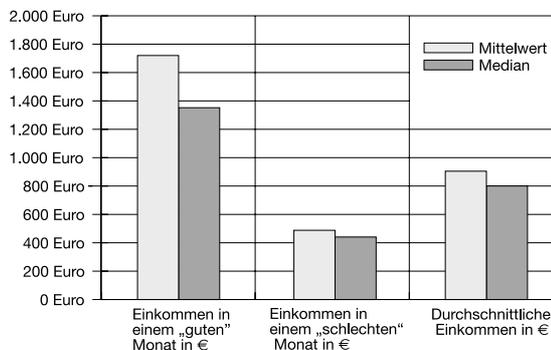
BESCHÄFTIGUNGSMERKMALE DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG

Bei jenen Rat Suchenden, die schon länger (d. h. mindestens drei Monate) einer atypischen Beschäftigung nachgingen, interessierte nahe liegender Weise, welche Erfahrungen sie dabei gemacht hatten. Wie verhält es sich mit Arbeitszeit und Einkommen? Wie sind die Sozialkontakte? Wie lässt sich die vorhandene Qualifikation einsetzen? War es schon zu größeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen gekommen? usw.

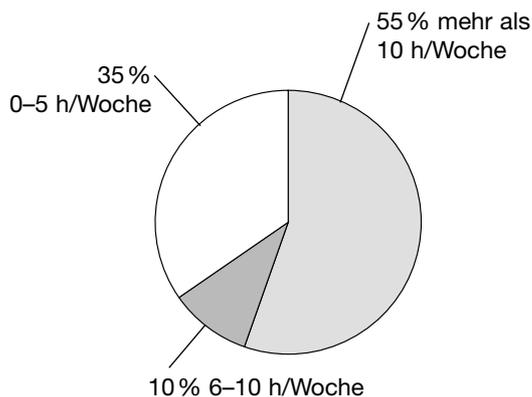
EINKOMMENSCHWANKUNGEN



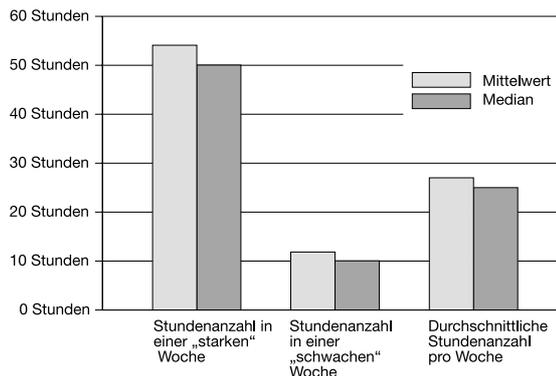
EINKOMMEN NETTO



ARBEITZEITSCHWANKUNGEN



ARBEITSZEIT

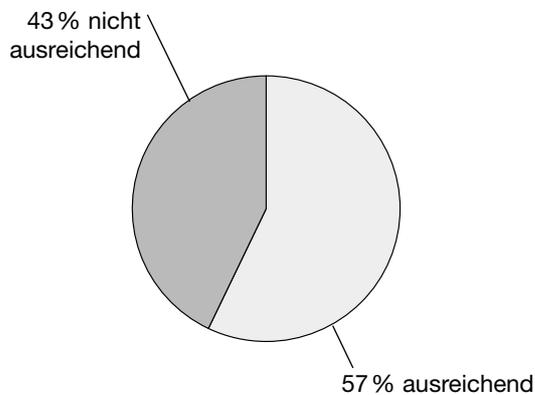


Der durchschnittliche Nettostundenverdienst beträgt 7,73 Euro.

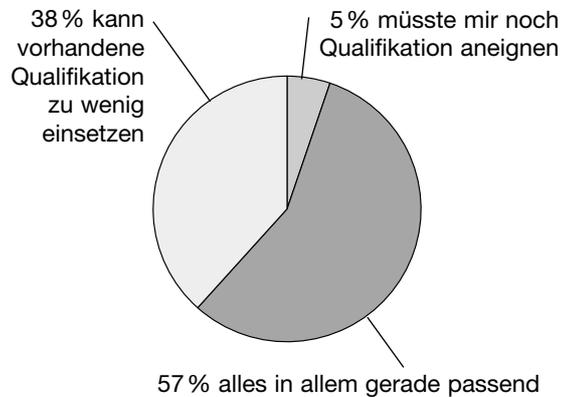
Wie ersichtlich kommt es nur für eine Minderheit zu geringen Arbeitszeit- und Einkommensschwankungen. Immerhin 55 Prozent sehen sich Arbeitszeitschwankungen von mehr als zehn Stunden pro Woche ausgesetzt und etwas mehr als 40 Prozent haben auch sehr große Einkommensschwankungen. Das Durchschnittsnettoeinkommen liegt pro Monat bei 903,88 Euro, wobei man aber „im Schnitt“ in guten Monaten fast das Doppelte verdienen kann, in schlechten Monaten dafür nur etwas mehr als die Hälfte. Auch liegt der Median mit nur 800 Euro Durchschnittsverdienst pro Monat erheblich unter dem Mittelwert, was darauf schließen lässt, dass viele relativ wenig, einige dafür sehr gut verdienen.

Der durchschnittliche Nettostundenverdienst beträgt 7,73 Euro, wobei es hier – wie später noch zu zeigen sein wird – signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

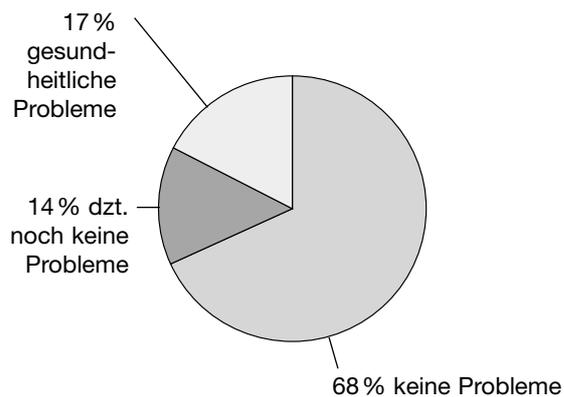
URLAUB



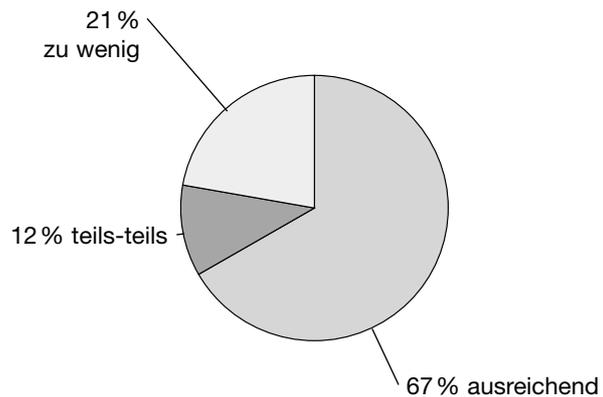
ÜBERQUALIFIKATION - UNTERQUALIFIKATION



GESUNDHEIT



SOZIALE KONTAKTE



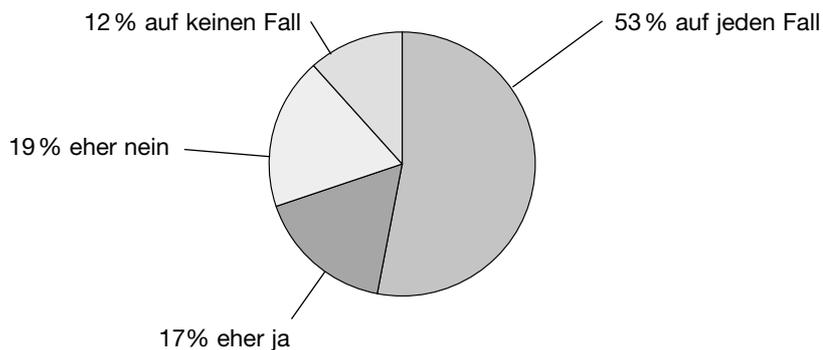
Um die Arbeitsbedingungen und –belastungen valide einschätzen zu können, bedürfte es vergleichender Untersuchungen mit unselbständig Erwerbstätigen und „normalen“ Selbständigen. Die Daten der vorliegenden Untersuchung geben aber gewisse Hinweise, worin besondere Benachteiligungen bei Freien DienstnehmerInnen und WerkvertragnehmerInnen bestehen könnten:

- 43 Prozent der Beratungskunden geben an, sie hätten nicht ausreichend Urlaub machen können;
- jede/r Dritte sieht über kurz oder lang gesundheitliche Probleme auf sich zukommen, für welche die Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen verantwortlich gemacht werden;
- 38 Prozent (!) fühlen sich hinsichtlich ihrer Qualifikation unterfordert;
- und immerhin jede/r Fünfte klagt über zu wenig soziale Kontakte.

EXISTENZRISIKEN UND DER WUNSCH NACH EINEM NORMALARBEITSVERHÄLTNIS

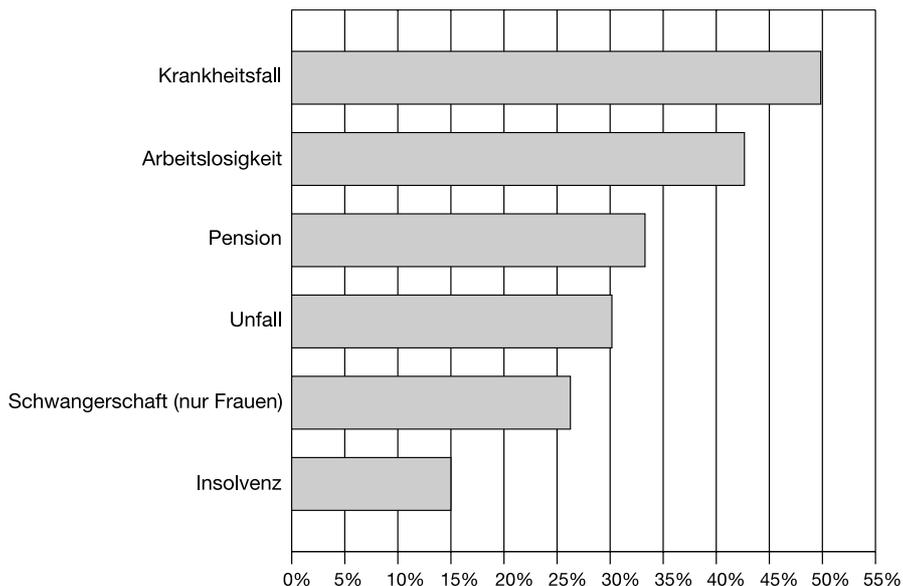
Atypisch Beschäftigte kommen nicht nur durch Auftrags- und Einkommensschwankungen existenziell unter Druck, auch bei der sozialen Absicherung fehlt das Prinzip der automatischen Versicherung, wie es die Normalarbeitsverhältnisse auszeichnet.

PROBLEME BEI SOZIALER ABSICHERUNG



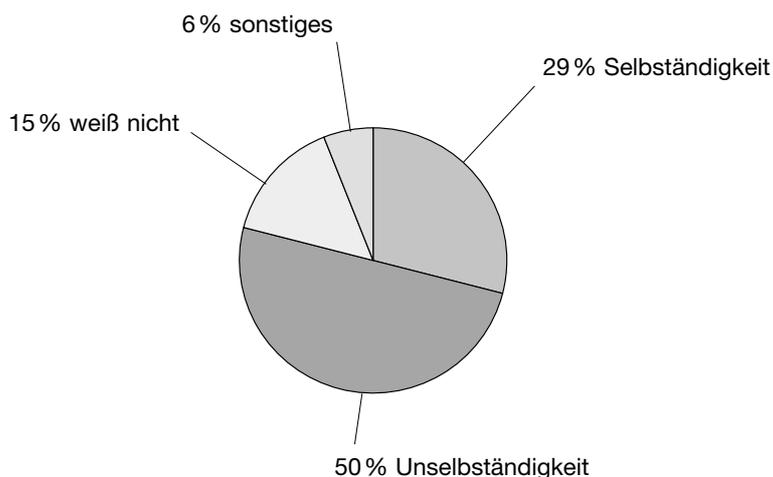
Immerhin 70 Prozent (!) der Beratungskunden sehen prinzipiell Probleme bei der sozialen Absicherung. Und geht man ins Detail, so wird auch klar, warum.

PROBLEMFELDER BEI DER SOZIALEN ABSICHERUNG



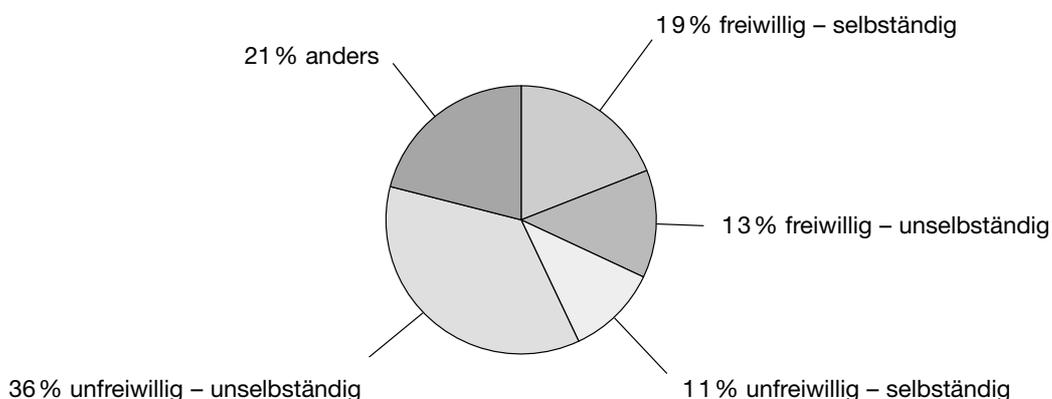
Am häufigsten verursacht die mangelnde Absicherung im Krankheitsfall Ängste – 50 Prozent aller Beratungskunden sehen hier Schwierigkeiten! – wobei der Verdienstentgang das Hauptproblem darstellen dürfte. 43 Prozent fürchten sich vor Arbeitslosigkeit, jede/r Dritte sieht sich für die Pension zu wenig abgesichert und die existenziellen Konsequenzen eines Unfalls beunruhigen 30 Prozent. Immerhin jede vierte Frau (35 Prozent der 26- bis 35-Jährigen!) würde durch eine Schwangerschaft in eine prekäre soziale Situation gebracht werden. Aus all diesen Gründen ist es nicht verwunderlich, dass sich eine Mehrheit nach einer abgesicherten unselbständigen Tätigkeit sehnt.

ZUKÜNFTIGE ORIENTIERUNG



50 Prozent (!) der Beratungskunden hätten eigentlich lieber ein reguläres Arbeitsverhältnis, werden aber durch die äußeren Umstände dazu gezwungen, sich mit dieser „Notlösung“ zufrieden zu geben. Nur 29 Prozent wollen auch weiter selbständig bleiben. Setzt man nun dazu auch noch die Vorgesichte, nämlich die Freiwilligkeit oder Unfreiwilligkeit des Zugangs zur atypischen Beschäftigung in Beziehung, so wird der Anteil der „rundum Zufriedenen“ noch geringer.

KOMBINATION: EINTRITT - ZUKÜNFTIGE ORIENTIERUNG

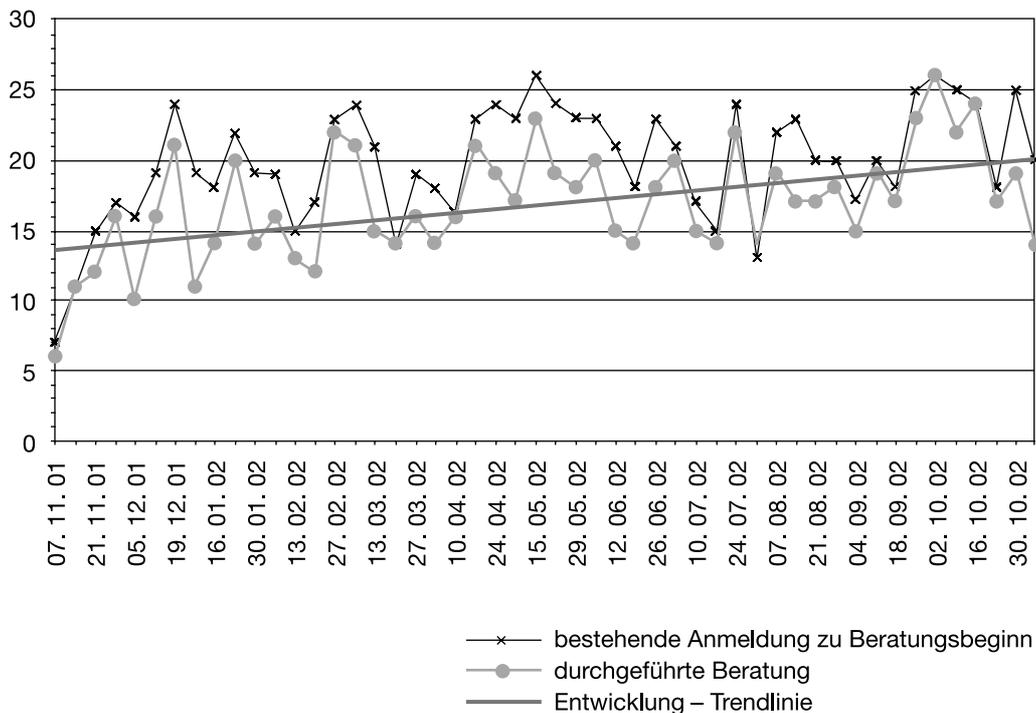


Nur jede/r fünfte Rat Suchende setzt den Schritt in die atypische Beschäftigung freiwillig und will auch weiter bei diesem Entschluss bleiben. Fast doppelt so viele, nämlich 36 Prozent, wurden dazu gezwun-

gen und möchten sich so rasch wie möglich wieder aus dieser Situation verabschieden. 11 Prozent haben sich mit ihrer Situation abgefunden oder vielleicht auch neue Chancen erkannt. Und 13 Prozent hatten sich eigentlich mehr erwartet oder die Situation als Übergangslösung akzeptiert und streben jetzt wieder nach einer unselbständigen Erwerbstätigkeit.

FLEXPOWER UND DIE NOTWENDIGKEIT EINER INTERESSENVERTRETUNG

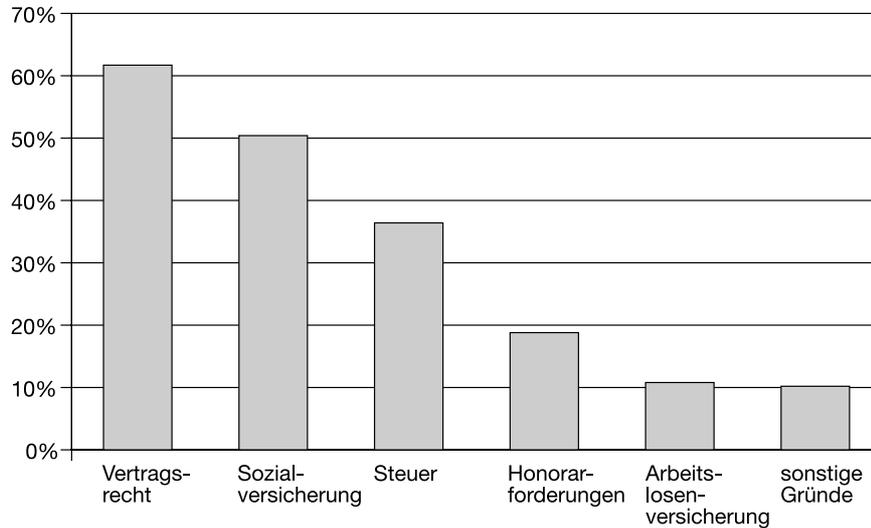
Wie bereits erwähnt, startete das Beratungsprojekt FLEXPOWER im November 2001. Dabei stellte sich zunächst einmal die Frage, ob ein derartiges Angebot überhaupt angenommen werden würde. Konnte man bei Freien DienstnehmerInnen noch annehmen, dass sie sich – trotz allem – eher den unselbständig Erwerbstätigen zurechnen, so war bei WerkvertragsnehmerInnen schon nicht mehr so klar, ob sie ein Beratungsangebot von ÖGB und Arbeiterkammer annehmen würden. Die nachfolgende Grafik zeigt, dass diese Skepsis unbegründet war und sich innerhalb des einen Jahres eine ganz beachtliche Dynamik mit einem 40-prozentigen Zuwachs auf Basis der Trendlinie entwickelte.



Angeboten wurde – und wird weiterhin – eine Beratung in steuer-, sozialversicherungs- und vertragsrechtlichen Angelegenheiten. Die nachstehende Tabelle illustriert die Verteilung der Auskunftsberehen (Mehrfachangaben waren möglich).

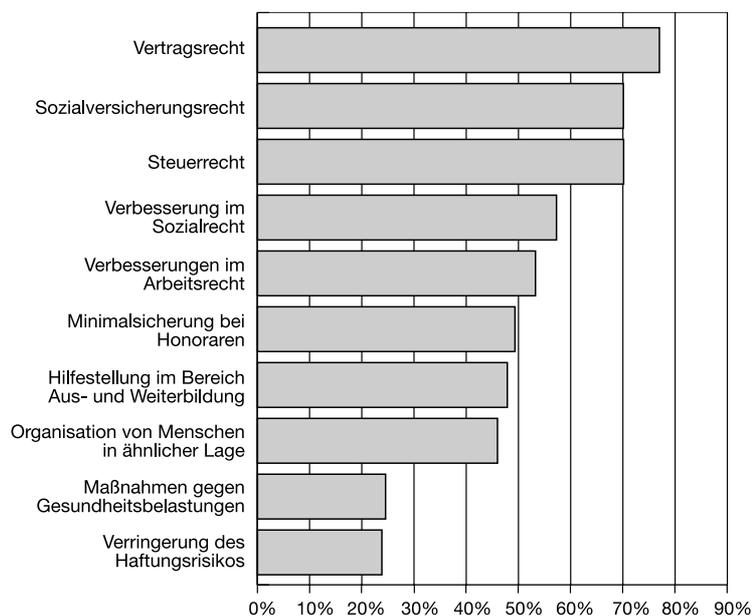
Der größte Beratungsbedarf bezieht sich auf vertragsrechtliche Fragen (61 Prozent), gefolgt von sozialversicherungsrechtlichen (50 Prozent) und steuerrechtlichen (35 Prozent) Angelegenheiten. Interessant ist, dass fast jede/r Fünfte Schwierigkeiten mit offenen Honorarforderungen hat und elf Prozent mit der Arbeitslosenversicherung nicht ganz klar sehen.

GRÜNDE DER BERATUNG



Wenig überraschend ist, dass bei der Frage, in welchen Feldern eine eigene Interessenvertretung für notwendig erachtet würde, jene Themen dominieren, derentwegen die meisten die Beratung aufgesucht hatten (Vertragsrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht). Drei neue Felder springen bei der Analyse der Ergebnisse (siehe Grafik) aber doch ins Auge: Jede/r Zweite will eine Minimalabsicherung (Kollektivvertrag?) bei den Honoraren; knapp jede/r Zweite will eine Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung; und fast jede/r Zweite hält etwas von einer Vernetzung in dem Sinne, dass Menschen in einer ähnlichen Lage organisiert werden.

WARUM EINE INTERESSENVERTRETUNG?



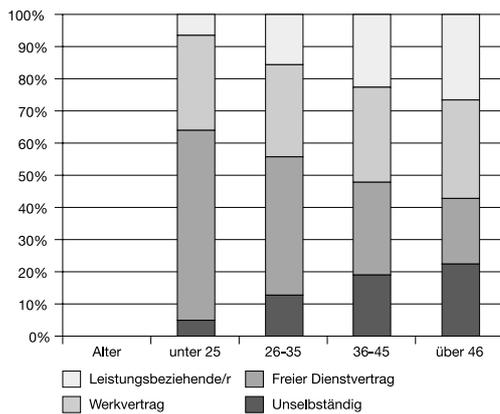
BESONDERE ZIELGRUPPEN

Nachdem die Situation atypisch Beschäftigter/Rat Suchender auf einer allgemeinen Ebene dargestellt wurde, soll nun auf die Besonderheiten bestimmter Ziel- und Problemgruppen kurz eingegangen werden.

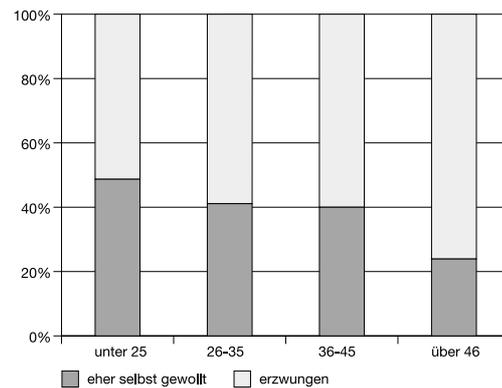
Ältere

Wie bereits in der Strukturtafel dargestellt, sind bei Freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen ältere FLEXPOWER-Konsultierende stark unterrepräsentiert. Die nachstehenden Abbildungen zeigen jedoch, dass es voreilig wäre, daraus auf weniger gravierende Probleme zu schließen.

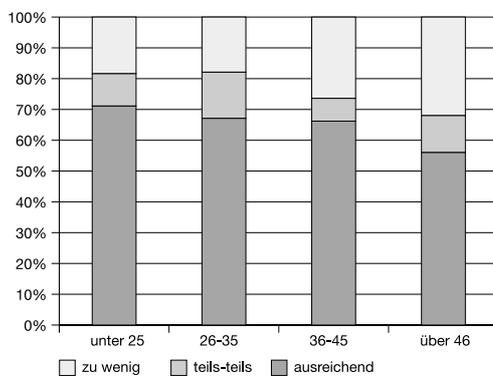
BESCHÄFTIGUNGSSTATUS



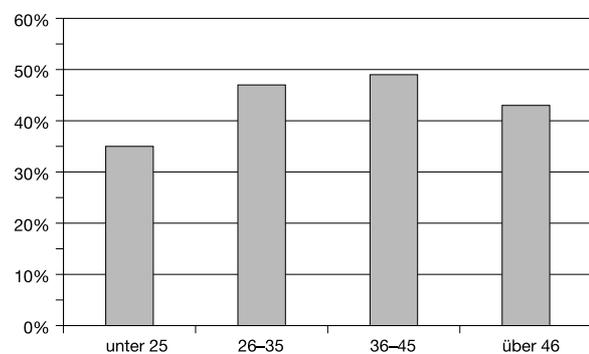
(UN)FREIWILLIGKEIT DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG



SOZIALKONTAKT



ORGANISATION VON MENSCHEN IN ÄHNLICHER LAGE ALS AUFGABE DER INTERESSENVERTRETUNG



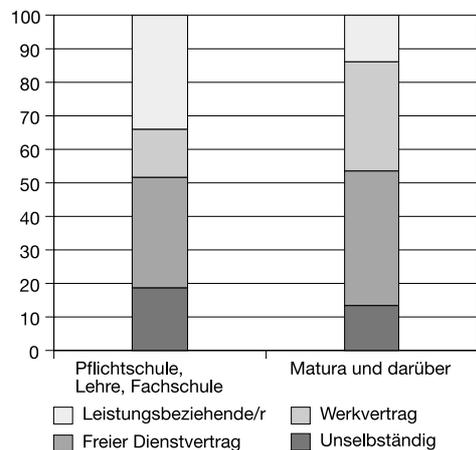
Bei Älteren sind Personen überrepräsentiert, die noch unselbständig werkstätig oder arbeitslos sind. Sie werden also offenbar vom normalen Arbeitsmarkt in die atypische Beschäftigung gedrängt, was

auch noch dadurch bestätigt wird, dass sie besonders häufig angeben, diesen Schritt unfreiwillig zu setzen oder gesetzt zu haben. Sind sie (dann) erst einmal in diesem Segment „untergebracht“, so leiden sie weit häufiger als Jüngere an den mangelnden Sozialkontakten. In diese Richtung weist auch, dass der Wert von Vernetzung durch die „Organisation von Menschen in ähnlicher Lage“ vielfach erst ab einem bestimmten Alter erkannt wird.

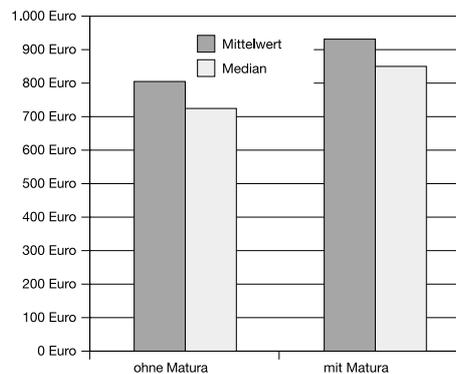
Geringer Qualifizierte

Über 80 Prozent (!) der BeratungskundInnen hatten zumindest Matura, sodass in der Folge untersucht werden soll, hinsichtlich welcher Merkmale es markante Unterschiede zwischen Personen mit und ohne diesen Abschluss gibt.

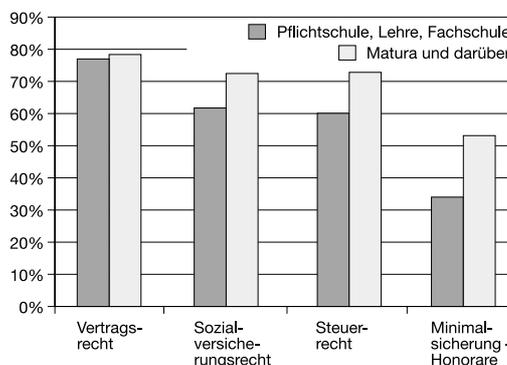
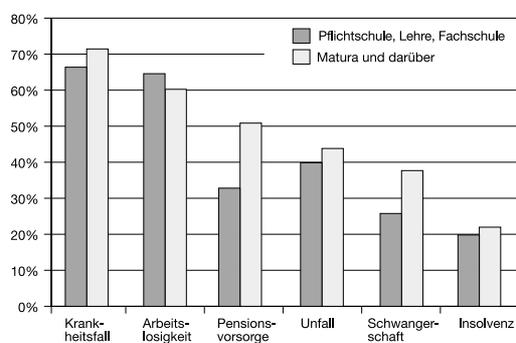
BESCHÄFTIGUNGSSTATUS



EINKOMMEN IN EURO



PROBLEMFELDER BEI DER SOZIALEN ABSICHERUNG GRÜNDE FÜR EINE INTERESSENVERTRETUNG



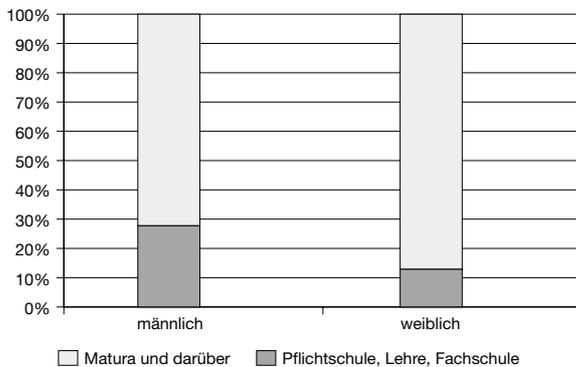
Fast jede/r dritte Rat Suchende ohne Matura wendet sich als Arbeitslose/r an FLEXPOWER, immerhin 17 Prozent sind noch unselbständig erwerbstätig, dürften aber knapp vor der Auflösung des Dienstverhältnisses stehen. Während also knapp 50 Prozent der weniger Qualifizierten noch nicht mit der atypischen Beschäftigung begonnen haben, wendet sich von den Personen mit Matura nur jeder Vierte bereits vor Eintritt in diese neue Beschäftigungsform an die Beratungsstelle. Treten geringer Qualifizierte dann in eine atypische Beschäftigung ein, so geschieht dies meist in Form eines Freien Dienstvertrages. Obwohl die Leistung in Freien Dienstverträgen im Schnitt etwas geringer entlohnt wird als bei Werkverträgen, differiert das Einkommen in Abhängigkeit von der Qualifikation nicht so stark, wie man das vielleicht erwartet hätte: nur um ca. 15 Prozent.

Interessant ist weiters, dass sich Personen ohne Matura in ihrer sozialen Sicherheit weniger bedroht fühlen als solche mit Matura (Ausnahme: Bedrohung durch Arbeitslosigkeit) und dass sie auch etwas weniger Gründe für die Notwendigkeit einer Interessenvertretung sehen.

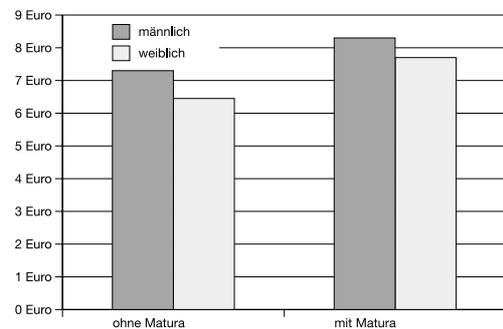
Frauen

Wie bereits in der Strukturtable dargestellt, unterscheidet sich die Klientel des FLEXPOWER-Projekts von den in anderen Untersuchungen erfassten Gruppen dadurch, dass Frauen stark überrepräsentiert sind. Deshalb war besonders interessant, wo neuralgische Unterschiede zu Männern erkennbar sind.

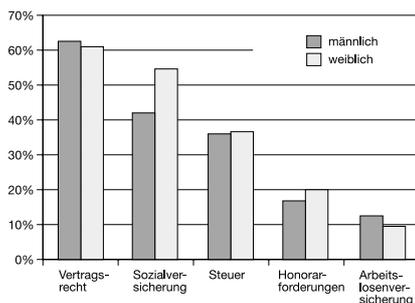
SCHULBILDUNG



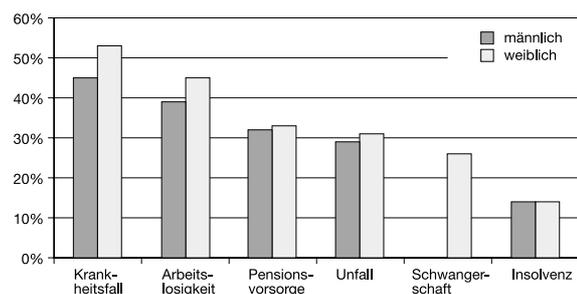
STUNDENVERDIENST IN EURO



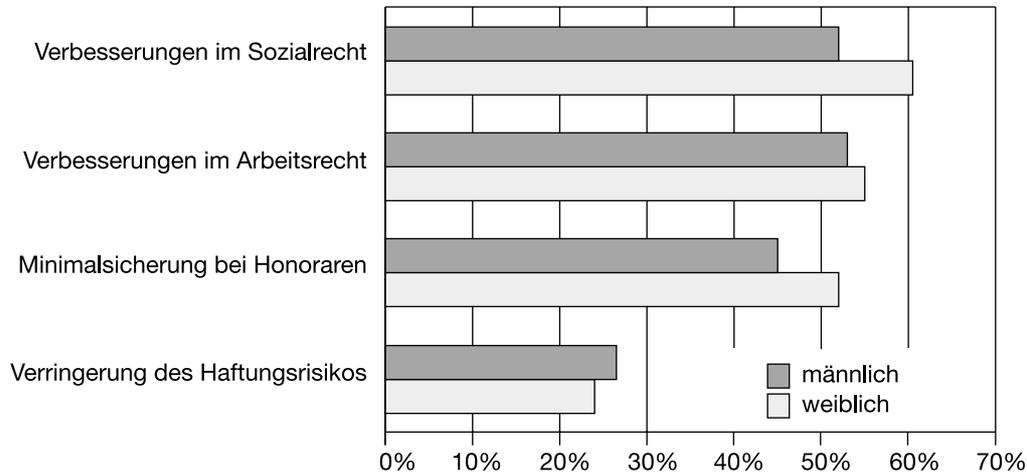
BERATUNGSURSACHE



PROBLEMFELDER BEI DER SOZIALEN ABSICHERUNG



AUSGEWÄHLTE GRÜNDE FÜR EINE INTERESSENVERTRETUNG



Die BeratungskundInnen von FLEXPOWER verfügen nicht nur allgemein über eine überdurchschnittliche Schulbildung, bei Frauen ist dieses Phänomen sogar noch stärker ausgeprägt: 87 Prozent haben zumindest Matura.

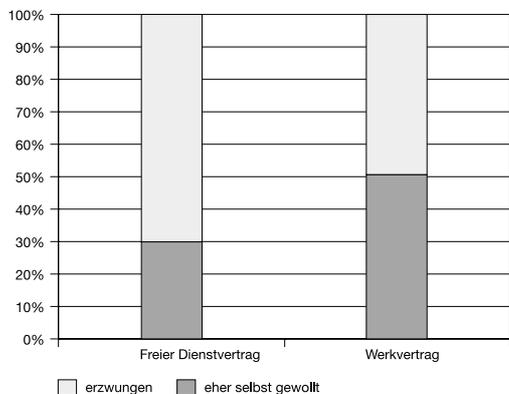
Frauen ohne Matura haben einen um 17 Prozent geringeren Stundenverdienst als Männer mit gleicher Schulbildung, bei Frauen mit Matura ist die Benachteiligung etwas geringer (minus neun Prozent).

Zusätzlich dürften sich Frauen auch hinsichtlich der sozialen Absicherung stärker sorgen als Männer. Sie wenden sich häufiger mit Sozialversicherungsfragen an FLEXPOWER und sehen bei so gut wie allen möglichen sozialen Risiken häufiger Probleme. Folge davon ist, dass sie eine eigene Interessenvertretung noch öfter als Männer befürworten und insbesondere auch stärker die Notwendigkeit einer Minimalabsicherung bei Honoraren und von Sozialrechtsverbesserungen ins Treffen führen.

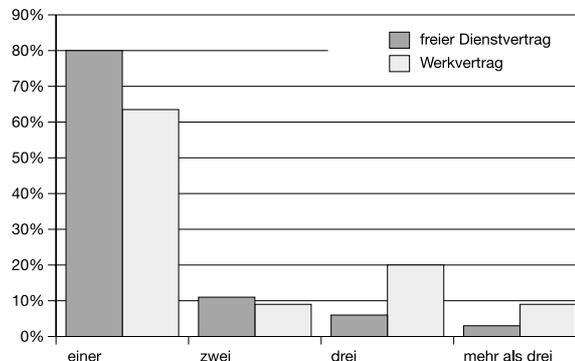
Freie DienstnehmerInnen - WerkvertragsnehmerInnen

Schließlich stellte sich auch noch die spezifische Vertragsform (Freie DienstnehmerInnen versus WerkvertragsnehmerInnen) als wichtige Ursache für Unterschiede in den Beschäftigungsmerkmalen heraus.

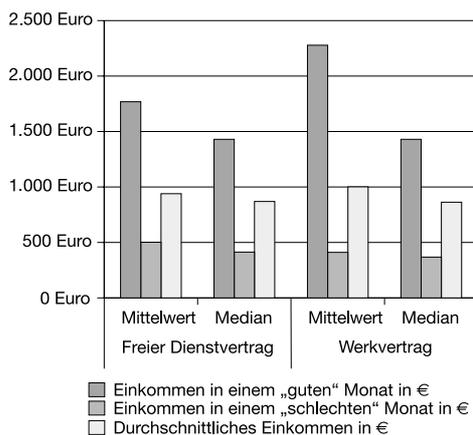
FREIWILLIGKEIT



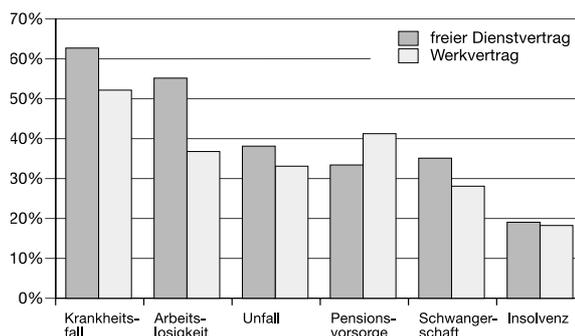
ANZAHL DER AUFTRAGGEBER



EINKOMMEN



PROBLEMFELDER BEI DER SOZIALEN ABSICHERUNG



Hält sich bei WerkvertragsnehmerInnen das Verhältnis zwischen Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit wenigstens mit 50:50 die Waage, so sind immerhin 70 Prozent der Freien DienstnehmerInnen unfreiwillig in diese Situation geraten. 80 Prozent aller Freien DienstnehmerInnen haben auch nur einen einzigen Auftraggeber, sodass hier eine hohe wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein dürfte. Interessanterweise gibt es bei den Einkommen weniger gravierende Unterschiede als man vielleicht erwarten würde: Freie DienstnehmerInnen verdienen in einem durchschnittlichen Monat 955 Euro netto und damit – bei weit geringeren Einkommensschwankungen – nur um zirka fünf Prozent weniger als WerkvertragsnehmerInnen (€ 1000). Und noch etwas ist eher überraschend: dass sich Freie DienstnehmerInnen in sämtlichen Kategorien der sozialen Sicherheit eher bedroht fühlen als WerkvertragsnehmerInnen. Mit einer einzigen Ausnahme: der Pensionsvorsorge.

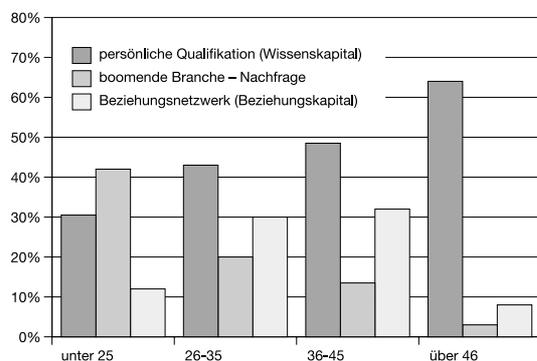
NETZWERKE

DIE AUSGANGSSITUATION

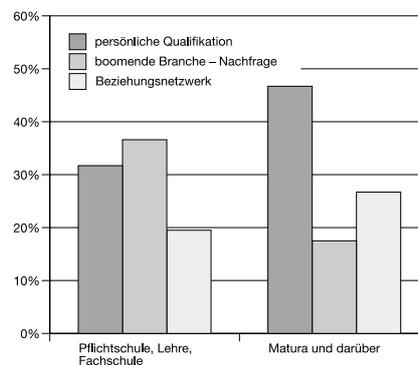
Der französische Soziologe Pierre Bourdieu (1983)¹⁷ unterscheidet zwischen „ökonomischem Kapital“ (Geld), „Wissenskapital“ (Know-how) und „Beziehungskapital“ (soziale Kontakte). Während die Industriegesellschaft vor allem durch die Macht des ökonomischen Kapitals geprägt gewesen sei, wäre in der Informationsgesellschaft zunächst die Macht durch Wissen und später die Macht durch soziale Beziehungen hinzugekommen. Teilt man diese Sichtweise, so gewinnen klarerweise auch Netzwerke an Bedeutung.

Wie bereits dargestellt, interessierte auch, ob es der FLEXPOWER-Klientel bereits gelungen ist, sich zu etablieren – und was dafür gegebenenfalls ausschlaggebend war.

GRÜNDE FÜR EINE ETABLIERUNG NACH ALTER



GRÜNDE FÜR EINE ETABLIERUNG NACH SCHULBILDUNG



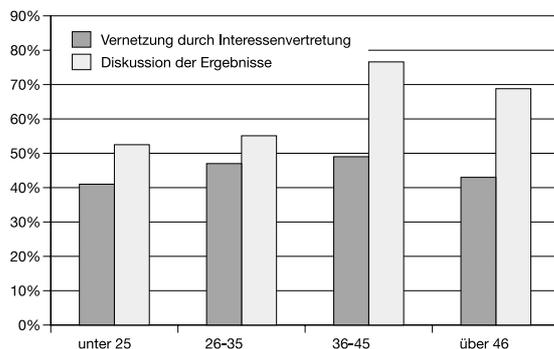
Die Grafiken zeigen, welchen überragenden Einfluss die persönliche Qualifikation (Wissenskapital) hat, und zwar umso stärker, je älter man ist und je höher die Schulbildung ist. An zweiter Stelle folgen allerdings schon die Beziehungsnetzwerke (gesamt: 25 Prozent), denen sogar mehr Bedeutung beigemessen wird als den Effekten einer „boomenden Branche/Nachfrage“ (gesamt: 20 Prozent), die vor allem Jüngeren und weniger Qualifizierten den Einstieg erleichtert haben.

Netzwerke spielen aber auch noch aus einer anderen Überlegung heraus eine Rolle: Etwa 30 Prozent der Rat Suchenden waren unselbständig erwerbstätig oder arbeitslos. Viele befanden sich damit – so darf angenommen werden – in einer Übergangsphase, wo sie im Segment der unselbständig Beschäftigten nicht mehr richtig verankert waren, andererseits aber im Bereich der atypisch Beschäftigten noch nicht richtig Fuß gefasst hatten. Sie waren zwar ihres bisherigen beruflichen sozialen Milieus verlustig gegangen, konnten aber noch keine neuen Kontakte aufbauen.

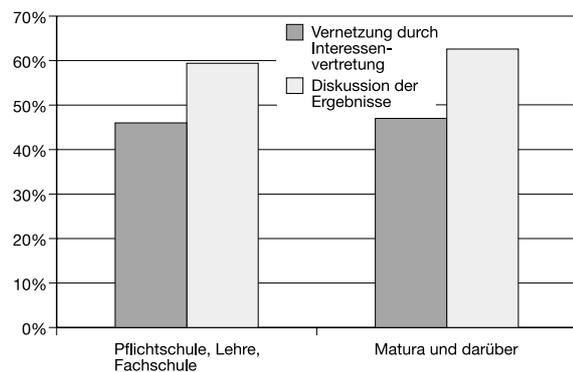
¹⁷ Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband Nr. 2/1983, Göttingen.

Aus all diesen Überlegungen war die Begleitforschung zu FLEXPOWER so konzipiert, dass sie auch ein kleines Pilotprojekt zum Netzwerkaufbau beinhalten sollte. Und es gab im Rahmen der Befragung auch einige Indikatoren, die eine positive Resonanz erhoffen ließen: Knapp 50 Prozent der Interviewten waren der Meinung, dass eine Aufgabe von Interessenvertretungen die Organisation von Menschen in ähnlicher Lage sein sollte. Und 62 Prozent (!) erklärten sich bereit, die Ergebnisse dieser Untersuchung gemeinsam mit anderen, die sich in einer ähnlichen Lage befinden, zu diskutieren.

VERNETZUNGSBEREITSCHAFT UND ALTER



VERNETZUNGSBEREITSCHAFT UND QUALIFIKATION



Die oben abgebildeten Grafiken lassen zweierlei Schlussfolgerungen zu:

1. Die Vernetzungs-/Kommunikationsbereitschaft ist – unabhängig von den dargestellten soziodemografischen Merkmalen Alter und Bildung – umso höher, je eher man an einer „gemeinsamen Geschichte“ (Diskussion der Ergebnisse) anknüpfen kann.
2. Ältere und weniger Qualifizierte haben zwar durchaus ein entsprechendes Vernetzungsinteresse, sie können das in der Praxis aber nur ungenügend realisieren (vergleiche die Grafik zu den Gründen für eine Etablierung).

Angesichts derart komplexer Verhältnisse soll kurz auf einige Grundsätze des Netzwerkansatzes eingegangen werden.

DIE ANNAHMEN

Netzwerke sind eine Reaktion auf die Auflösung der homogenisierenden Sozialmilieus. Waren in der Schichtgesellschaft die biografischen Grundmuster mit den korrespondierenden Soziotopen (Schulen, Unternehmen, Vereine, Parteien...) gleichsam automatisch verwoben, so wird mit der zunehmenden „Individualisierung“ jede/r Einzelne zum Unternehmer seiner/ihrer sozialen Beziehungen. Je nachdem, wie gut es gelingt, ein derartiges soziales Kapital aufzubauen, werden den einen mehr und den anderen weniger Ressourcen zur Lebens- und Konfliktbewältigung zur Verfügung stehen. Dabei spielt „soziale Kompetenz“ eine wichtige Rolle: Wer kommunikations-, team- und konfliktfähig ist und auch noch möglichst viele andere „soft skills“ beherrscht, wird sich leichter tun, Partner zu finden. Derartige Beziehungen bleiben häufig recht lose und werden dann aufgefrischt, wenn ein entspre-

chender Anlass gegeben ist. Netzwerke bieten dabei die Möglichkeit, weiter autonom bleiben zu können, also nicht gleich einer Organisation beitreten zu müssen und trotzdem soziale Kontakte aufbauen und pflegen zu können.

Damit Netzwerke in dieser losen Form funktionieren, müssen drei zentrale Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. Boos et al., 2000):¹⁸

1. Es muss einen **aktuellen Anlass** geben, der es als sinnvoll erscheinen lässt, sich mit anderen darüber zu unterhalten und später vielleicht auch Allianzen zu bilden.
2. Es müssen in dem Netz im Hinblick auf das gemeinsame Thema auch genügend **Kompetenzen** vorhanden sein. Das bedeutet nicht notwendigerweise eine fachliche Eingrenzung, auch viele unterschiedliche Zugänge in ein und derselben Sache können „Charme“ haben.
3. Es müssen **symmetrische Austauschbeziehungen** gegeben sein, sodass zwischen Geben und Nehmen einigermaßen ein Gleichgewicht besteht. Gerade bei einer heterogenen Teilnehmerschar wird das häufig nicht von vornherein gegeben sein, was dann die Ausdifferenzierung des gemeinsamen Themas in mehrere Unterthemen begünstigt. Selbst dabei kann es aber durchaus sinnvoll sein, dass ein Austausch zwischen den Spezialisten (Projekten?) und dem gesamten Netz weiter bestehen bleibt.

Trotz aller Nutzenkalküle bleibt aber eine Restunsicherheit. „Es ist nicht anders als im Privatleben: Das Glück hängt davon ab, ob man bereit ist, sich auf Partner einzulassen; ob man die richtigen aussucht oder auf die falschen hereinfällt; ob qualifizierte Partner bereit sind, sich mit einem einzulassen“ (Payer, 2002).¹⁹

Wie werden Netzwerke gesteuert? Zunächst gilt, dass sie dem Prinzip der Selbstorganisation folgen. Es gibt zwar kein Zentrum, einige Knoten (Gründer, Kernakteure) sind jedoch wichtiger als andere. Ihre Legitimation erhalten diese Knoten daraus, dass sie mehr Information beziehen und sie effizienter verarbeiten. Wenn ihre Leistung nachlässt, übernehmen andere Knoten ihre Aufgabe, wie überhaupt die Vielzahl von Knoten in großer Autonomie die wechselseitigen Verknüpfungen nutzen (vgl. dazu auch Castells, 2001).²⁰ So werden in „konfligierender Kooperation“ die Ziele und die Spielregeln immer wieder neu festgelegt, die dann aber temporär auch Gültigkeit haben.

Es ist unschwer vorstellbar, dass bei einer so angelegten Strukturbildung (Ziele, Spielregeln, wechselnde Kernakteure) Netzwerke eine hohe Eigenkomplexität haben – das ist sozusagen ihr Funktionsproblem. Umso wichtiger ist es, im Rahmen von Kontextsteuerung (immer wieder) zu vereinbaren,

- was die Grenzen dessen sind, was man erwarten kann,
- wie offen oder wie geschlossen das Netz ist (wer gehört dazu, wer nicht),
- was angemessenes Verhalten ist und was nicht,
- wie Ergebnisse und Prozesse gesichert, mitgeteilt und reflektiert werden und schließlich
- welchen materiellen und administrativen Support es braucht.

Dieser kurze Überblick über die Funktionsweise darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Netzwerken eine Anmutung von Flüchtigkeit anhaftet. Netzwerke werden solange bestehen, solange sie für die TeilnehmerInnen den entsprechenden Nutzen abwerfen – oder zumindest erwarten lassen. Und sie werden zerfallen, sobald dies nicht mehr der Fall ist. Zerfall muss aber nicht unbedingt Auflösung bedeuten, sondern kann – z. B. auf der Grundlage von Projekten – auch die Transformation des ursprünglichen Anliegens in eine stärker institutionalisierte Organisationsform heißen.

¹⁸ Frank Boos, Alexander Exner, Barbara Heitger: Soziale Netzwerke sind anders; in: Karsten Trebesch: Organisationsentwicklung, Stuttgart 2000.

¹⁹ Harald Payer: Wieviel Organisation braucht das Netz? Dissertation, Klagenfurt, 2002.

²⁰ Manuel Castells: Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft, Berliner Journal für Soziologie 4 /2001.

DIE KICKOFF-WORKSHOPS

Es war klar, dass die Entwicklung eines nachhaltigen Netzwerks mit den BeratungskundInnen von FLEXPOWER den Rahmen des Forschungsprojekts bei weitem sprengen würde. Dennoch sollte ausgelotet werden, mit welcher Resonanz überhaupt eine derartige Initiative rechnen konnte. Dabei wurde von folgenden Annahmen ausgegangen:

Aktueller Anlass: Einen aktuellen Anlass bot die Befragung selbst. Atypisch Beschäftigte und solche, die kurz davor stehen, sind zum Großteil herausgelöst aus einem betrieblichen Sozialverband. Es fehlen ihnen damit Möglichkeiten, sich mit anderen über ihre Situation zu verständigen. Das Angebot einer Kommunikationsplattform würde hier also eine Leerstelle füllen.

Beziehungspotential: Durch die Präsentation von Zwischenergebnissen aus der Untersuchung sowie durch die Anwesenheit von Elisabeth Rolzhauser, der Leiterin des Beratungsprojekts, wurde bereits bei der Einladung entsprechende Kompetenz signalisiert. Weiters wurde darauf hingewiesen, dass es um einen Informationsaustausch mit Personen in einer ähnlichen Lebenslage ginge.

Zu erwartender Tausch: Wie auch aus den Untersuchungsergebnissen klar wurde, handelt es sich bei atypisch Beschäftigten um eine höchst heterogene Personengruppe. Eine hohe Symmetrie des Tausches sollte daher dadurch hergestellt werden, dass vier möglichst homogene Workshop-Gruppen zusammengestellt wurden. Folgende Zusammensetzungen wurden dabei gewählt:

1.	StudentInnen: Das Studium steht im Vordergrund, die Tätigkeiten sind unterschiedlich, haben oft Nebenjobcharakter und sind in der Regel auch stundenmäßig beschränkt.
2.	Unterqualifiziert Tätige: Hier finden sich Personen, die zwar einen Lehrabschluss oder eine vergleichbare Ausbildung haben, aber nicht in diesem Bereich arbeiten – z. B. KfZ-Mechaniker als Fahrradbote... Obwohl diese Gruppe altersmäßig nicht wirklich homogen ist, überwiegen Jüngere. Schul- und Ausbildungsabbrecher: Ihnen gemeinsam ist, dass sie schlecht bis gar nicht ausgebildet sind, unterschiedlichste Tätigkeiten – meist minder qualifizierte – ausüben und eher „orientierungslos“ wirken. Sie sind häufig weiblich und jung.
3.	Lehr- und Kulturtätigkeiten: Hier finden sich AbsolventInnen verschiedener geisteswissenschaftlicher Studien (Sprachen, Geschichte...) und vor allem Personen, die in irgend einer Form in der Erwachsenenbildung tätig sind. Personen mit sozialen Berufen sind hier ebenfalls vertreten sofern bei ihnen nicht eine einzeltherapeutische Tätigkeit im Vordergrund steht. Medizinisch-therapeutisch-beratende Tätigkeiten: Diese sind eher einfach zu definieren – wir finden hier sowohl therapeutisch tätige Psychologen, Ärzte und Pool-SchwesterInnen als auch Lebens- und SozialberaterInnen, Coaches und SupervisorInnen. Im Vordergrund steht hier die Arbeit am einzelnen Menschen.
4.	(frühere) Führungskräfte: Dieser Kategorie werden jene zugeordnet, die früher (oder gerade noch) in leitenden oder gehobenen Positionen tätig sind/waren und eine wie auch immer geartete selbständige Arbeit als (letzten) Ausweg aus bereits bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit sehen. Es handelt sich hierbei um „ältere“ Menschen – und vor allem um Männer. Kreativität: Umfasste alle Interviewten, die in einem der Bereiche Journalismus/Neue Medien, Art & Design sowie als ArchitektInnen und LandschaftsplanerInnen arbeiten (werden). Ebenso gehören hierher Event-ManagerInnen, PR-Fachleute und Menschen, die mit Werbung zu tun haben. EDV-Tätigkeiten: In dieser Gruppe finden sich v. a. (relativ gut bezahlte) Männer aus den Bereichen Soft- und Hardware-Support, Netzwerkbetreuung, spezialisierte Programmierer und Datenbankadministratoren (im Gegensatz zu den eher schlecht bezahlten weiblichen Web-DesignerInnen). Technik und Wissenschaft: Eine kleine Gruppe von eher hoch qualifizierten Personen v. a. aus dem naturwissenschaftlichen Forschungsbereich, ChemikerInnen, PharmazeutInnen, Nachrichtentechniker etc.

Insgesamt kamen knapp 40 Personen zu den verschiedenen Workshops, wobei die Gruppe der StudentInnen mit vier TeilnehmerInnen am schwächsten besetzt war, was möglicherweise durch die damals noch herrschende Ferienzeit bedingt war, und die Gruppe 3 (Lehr- und Kulturtätigkeiten sowie medizinisch-therapeutisch-beratende Tätigkeiten) mit 16 TeilnehmerInnen am besten.

Die Workshops begannen mit einer kurzen Präsentation der Studien-Zwischenergebnisse. Danach folgte eine sehr ausführliche Vorstellungsrunde, die bei den größeren Workshop-Runden in Form wechselseitiger biografischer Leitfadeninterviews „inszeniert“ wurde. So konnte bereits ein erstes Bild über vorhandene Kompetenzen und etwaige Austauschmöglichkeiten gezeichnet werden. Schließlich ging es noch darum, thematische Kerne („Wo sehen wir die Hauptprobleme?“) und Perspektiven („Was bedeutet das für eine Interessenvertretung?“) zu entwickeln.

Mit den vier verschiedenen Workshops sollte zwar die Heterogenität atypischer Beschäftigung eingefangen werden – und tatsächlich entwickelten sich die Diskussionen je nach Zielpublikum recht unterschiedlich –, trotzdem gab es aber auch sehr viele Überlappungen. Deshalb werden in der Folge die Ergebnisse der einzelnen Workshops nicht gesondert ausgewiesen, sondern in geraffter Form gemeinsam präsentiert.

- 1. Freiheit – Vorteile atypischer Beschäftigung:** Natürlich standen bei den Präsentationen und Diskussionen vor allem die mit dieser Beschäftigungsform verbundenen Probleme im Vordergrund. Es wurden jedoch auch einige Positiva ins Treffen geführt:
 - Unselbständiges Arbeiten in Hierarchien ist geisttötend. Atypische Beschäftigung/Neue Selbständigkeit biete Möglichkeiten gegen das „Abstumpfen“ im öffentlichen Bereich, da man nun auf der Grundlage eigener Konzepte und Ideen arbeiten könne.
 - Zudem könne man sich so auch leichter den aufreibenden Machtspielen entziehen.
 - Kreative und künstlerische Tätigkeiten vertragen keine Unselbständigkeit.
- 2. Vertragsform und Vertragserfüllung:** In vielen Segmenten, die von atypischer Beschäftigung abgedeckt werden, herrscht heute ein fast schon ruinöser Wettbewerb: Will man überhaupt Fuß fassen, so muss man sich notgedrungen auf derart prekäre Beschäftigungsverhältnisse einlassen, obwohl häufig von vornherein klar ist, dass es sich nur um eine Scheinselbständigkeit handelt und in Wirklichkeit Weisungsgebundenheit und enge persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vorliegen. (Auch dass 80 Prozent der Freien DienstnehmerInnen nur einen Auftraggeber haben, weist in diese Richtung.) Diese asymmetrischen Beziehungen erlauben den Auftraggebern/Dienstgebern auch die Nichteinhaltung von (Zahlungs-)Vereinbarungen, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen.
- 3. Soziale Sicherheit:** Auch in den Workshops beherrschten jene Sicherheitsrisiken die Diskussion, die auch bei der Befragung das Bild prägten: die mangelnde Absicherung im Krankheitsfall (Einkommensausfall...) und das große Loch bei schlechter Auftragslage bzw. Arbeitslosigkeit. Oft handelt es sich bei den Auftrags- und Dienstgebern um öffentliche Institutionen und NGOs, die selbst von Einsparungen betroffen sind, die dann an ihre Zulieferer und (Freien) DienstnehmerInnen weitergegeben werden. Konsequenz ist, dass viele atypisch Beschäftigte diese Konjunkturen mitmachen müssen und sich nicht längerfristig auf berechenbare Rahmenbedingungen verlassen können. Diese Schwankungen – verbunden mit einer manchmal schlechten Zahlungsmoral der Auftraggeber und niedrigen Entgelt- und Honorarsätzen – führen häufig dazu, dass atypisch Beschäftigte nicht genügend für ihre soziale Absicherung (Pensionsversicherung...) tun können: Es fehlt einfach das Geld.
- 4. Normalarbeit – atypische Beschäftigung:** ein schwieriges Verhältnis: 36 Prozent wollten nie atypisch beschäftigt sein – und wollen es heute noch nicht. 13 Prozent haben den Schritt zwar freiwillig gesetzt, streben aber heute (wieder) eine unselbständige Beschäftigung an. 50 Prozent der atypisch Beschäftigten „drängen“ also auf den regulären Arbeitsmarkt (Ergebnisse der Befragung). Es ist daher nur allzu verständlich, dass die vermeintlich „privilegierte“ Situation der Unselbständigen im Rahmen der Workshops hitzig diskutiert wurde: Warum können Freie

Dienstverträge nicht durch befristete Dienstverträge, die dafür beliebig oft verlängert werden können, ersetzt werden? – so z.B. ein Einwand. Vielfach wird eine mächtige eigene Lobby schmerzhaft vermisst.

5. **Entwicklungsperspektiven:** Die in den Workshops entwickelten Anregungen lassen sich zu folgenden vier Stoßrichtungen zusammenfassen:

- Reporting – nur was gemessen wird, erfährt nachhaltige Aufmerksamkeit. Dazu müssen entsprechende Messkriterien entwickelt werden, welche die Arbeits- und Lebensbedingungen von atypisch Beschäftigten abbilden. Derzeit gibt es gerade mal die Statistiken des Hauptverbandes zu den Freien Dienstverträgen und – ab der kritischen Pflichtversicherungsgrenze – zu Werkverträgen (ähnliche Statistiken gibt es auch noch zu anderen Bereichen atypischer Beschäftigung wie Leiharbeit, Teilzeitarbeit, Heimarbeit usw.).
- Markttransparenz – eigene Netzwerke sollten durch neue Formen des Wissenstransfers Transparenz über Marktchancen und Marktrisiken herstellen.
- Soziale Sicherheit – versichern bedeutet immer auch Risikoausgleich. Auf der Basis von Netzwerken könnten derartige neue Versicherungssolidargemeinschaften gebildet werden.
- Lobbying – schließlich könnten Netzwerke auch die Basis für die dringend notwendige politische Interessenvertretung atypisch Beschäftigter legen.

Nach den Erfahrungen der Kickoff-Workshops kann eine Netzwerkarbeit mit atypisch Beschäftigten als durchaus vielversprechend beurteilt werden. Einerseits wurden die relevanten Themen (aktueller Anlass) zur Sprache gebracht, andererseits gab es auch einiges an Lösungskompetenz und schließlich gestaltete sich der kommunikative Austausch zu einem erheblichen Teil so, dass er wechselseitig befruchtend wirkte.

LITERATURVERZEICHNIS

- Boos, Frank; Exner, Alexander; Heitger, Barbara*: Soziale Netzwerke sind anders; in: Karsten Trebesch: Organisationsentwicklung, Stuttgart 2000.
- Bourdieu, Pierre (1983)*: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband Nr. 2/1983, Göttingen.
- Castells, Manuel*: Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft, Berliner Journal für Soziologie 4/2001.
- Fink, Marcel; Riesenfelder, Andreas; Talòs, Emmerich*: Atypische Beschäftigungsverhältnisse – geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, Wien 2001.
- Holzinger, Elisabeth*: Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklungstrends und Handlungsoptionen, Wien 2000.
- Payer, Harald*: Wieviel Organisation braucht das Netz? Dissertation, Klagenfurt, 2002.

ANHANG

TÄTIGKEITEN

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Valid	21	4,0	4,0	4,0
Administrationsunterstützung für Projektmanager	1	0,2	0,2	4,2
Aerobic-Trainer	1	0,2	0,2	4,4
Akademikertraining, Aufbau einer virtuellen Sammlung	1	0,2	0,2	4,5
akademische Supervisorin	1	0,2	0,2	4,7
Angestellte im Agrarbereich	1	0,2	0,2	4,9
Angestellte beim Theater	1	0,2	0,2	5,1
Angestellte im Marketingmanagement	1	0,2	0,2	5,3
Angestellte in einem Museum	1	0,2	0,2	5,5
Angestellte in einem Nagelstudio	1	0,2	0,2	5,7
Animation, DJ	1	0,2	0,2	5,9
Anzeigenverkauf, Immobilienberater	1	0,2	0,2	6,1
Arbeiten in Werbeagentur	1	0,2	0,2	6,3
Arbeitsmedizinerin	1	0,2	0,2	6,4
arbeitsmedizinische Tätigkeit, Arbeitnehmerschutz	1	0,2	0,2	6,6
Architekt	1	0,2	0,2	6,8
Architekt, Journalismus	1	0,2	0,2	7,0
Architektentätigkeit	1	0,2	0,2	7,2
Architektin	3	0,6	0,6	7,8
Archivarin	1	0,2	0,2	8,0
Architekten	2	0,4	0,4	8,3
Ärztin	1	0,2	0,2	8,5
Assistent in Fotostudio	1	0,2	0,2	8,7
Assistent in Werbeagentur	1	0,2	0,2	8,9
Assistenz d. Geschäftsleitung, Marketing	1	0,2	0,2	9,1
Aufseherin in einem Museum	1	0,2	0,2	9,3
Auftragsabwicklung	1	0,2	0,2	9,5
Auftragsabwicklung Bereich Telekommunikation	1	0,2	0,2	9,7
Auftragsarbeiten, Laserbereich Forschungszentrum	1	0,2	0,2	9,8
Ausbildnerin	1	0,2	0,2	10,0
Aushilfe bei ATV	1	0,2	0,2	10,2
Auslagengestaltung	1	0,2	0,2	10,4
Außendienst Marketing	1	0,2	0,2	10,6

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Außendienstmitarbeiter	1	0,2	0,2	10,8
Ausstellungsreferentin	1	0,2	0,2	11,0
Autor	1	0,2	0,2	11,2
Bank- und Vermögensberaterin	1	0,2	0,2	11,4
Bankangestellte	1	0,2	0,2	11,6
Bankkauffrau	1	0,2	0,2	11,7
Baukontrolling	1	0,2	0,2	11,9
Bauleiter	1	0,2	0,2	12,1
Bauleitung Projekte	1	0,2	0,2	12,3
Bauleitung, Montageleitung	1	0,2	0,2	12,5
Baumeister, Bauleiter	1	0,2	0,2	12,7
Baustellenleitung im Kraftwerksanlagenbau	1	0,2	0,2	12,9
Bautechniker	1	0,2	0,2	13,1
Bedienerin einer Maschine	1	0,2	0,2	13,3
Behindertenbetreuerin	1	0,2	0,2	13,4
Beratung	1	0,2	0,2	13,6
Beratung für biologische Schädlingsbekämpfung	1	0,2	0,2	13,8
Beratung in IT-Branche	1	0,2	0,2	14,0
Beratung und Betreuung Biofeedback	1	0,2	0,2	14,2
Beratung Wirtschaft	1	0,2	0,2	14,4
Beratung, Moderation, Präsentation	1	0,2	0,2	14,6
Beratungsfirma für Finanzfragen	1	0,2	0,2	14,8
Bereichsleiter	1	0,2	0,2	15,0
Berufsorientierung	1	0,2	0,2	15,2
Beschäftigungstherapien (Behindertenwohnheim)	1	0,2	0,2	15,3
Beschwerdemanagerin, Unternehmensberaterin	1	0,2	0,2	15,5
Betreuung EDV, interne Netzwerke	1	0,2	0,2	15,7
Betreuung Schwerstbehinderter - Frühförderung	1	0,2	0,2	15,9
Betreuung von Klienten in der Hauskrankenpflege	2	0,4	0,4	16,3
Bibliothekarin	1	0,2	0,2	16,5
BFI-Trainerin	1	0,2	0,2	16,7
Biochemische Labortätigkeit	1	0,2	0,2	16,9
Botendienst	1	0,2	0,2	17,0
Botenfahrer	1	0,2	0,2	17,2
Botenfahrerin, Reinigungsdienst	1	0,2	0,2	17,4
Buchhalterin	1	0,2	0,2	17,6
Buchhaltung	1	0,2	0,2	17,8
Buchhaltung, Kostenrechnung	1	0,2	0,2	18,0

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Buchhaltung, Kundenbetreuung	1	0,2	0,2	18,2
Buchhändlerin	1	0,2	0,2	18,4
Bühnenarbeiter	1	0,2	0,2	18,6
Bühnenbildnerin	1	0,2	0,2	18,7
Bühnentechniker	1	0,2	0,2	18,9
Büroangestellte	1	0,2	0,2	19,1
Büroarbeiten	1	0,2	0,2	19,3
Büroarbeiten und Kundenbetreuung	1	0,2	0,2	19,5
Bürokauffrau, Verkäuferin, Lagerarbeiterin	1	0,2	0,2	19,7
Bürotätigkeit	2	0,4	0,4	20,1
Bürotätigkeit, Montage	1	0,2	0,2	20,3
Bürotätigkeit, Personalakquisition	1	0,2	0,2	20,5
Callcenter-Leitung	1	0,2	0,2	20,6
Callcenter	16	3,0	3,0	23,7
Callcenter	1	0,2	0,2	23,9
Chefsekretärin	1	0,2	0,2	24,1
Chemiearbeiter, Zusteller, Fahrer	1	0,2	0,2	24,2
Chipdesign	1	0,2	0,2	24,4
Chronik Festspiele erstellen	1	0,2	0,2	24,6
Co-Trainerin für Arbeitslose	2	0,4	0,4	25,0
Coaching Messebau, Veranstaltungen	1	0,2	0,2	25,2
Computertrainerin für Kinder	1	0,2	0,2	25,4
Consulting-Research	1	0,2	0,2	25,6
Content-Management Internet	1	0,2	0,2	25,8
Cutter	2	0,4	0,4	26,1
darstellende Künstlertätigkeit	1	0,2	0,2	26,3
Datenbank-Administration und -Entwicklung	1	0,2	0,2	26,5
Datenbankbetreuung	1	0,2	0,2	26,7
Datenbanktechnik, EDV-Allround	1	0,2	0,2	26,9
derzeit ohne Beschäftigung (vorher Student)	1	0,2	0,2	27,1
Designer, Beleuchtung	1	0,2	0,2	27,3
Deutschkurse abgehalten	1	0,2	0,2	27,5
Deutschlehrerin in Erwachsenenbildung	1	0,2	0,2	27,7
dipl. Krankenschwester	1	0,2	0,2	27,8
Direktmarketing Großrechner-Programmierung	1	0,2	0,2	28,0
diverse Gelegenheitsjobs	2	0,4	0,4	28,4
Doktorarbeit Chemiker	1	0,2	0,2	28,6
Dolmetscherin	1	0,2	0,2	28,8
EDV-Dateneingabe, Callcenter	1	0,2	0,2	29,0
EDV-Programmierer	1	0,2	0,2	29,2

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
EDV-Service	1	0,2	0,2	29,4
EDV-Servicearbeiten (Hardware)	1	0,2	0,2	29,5
EDV-Tätigkeit	1	0,2	0,2	29,7
EDV-Technik	1	0,2	0,2	29,9
EDV-Trainer	1	0,2	0,2	30,1
EDV-Trainerin	1	0,2	0,2	30,3
EDV: Bestellungen, Service, Organisation von Geräten	1	0,2	0,2	30,5
Einrichtungsberaterin	1	0,2	0,2	30,7
elektronischer Pressespiegel	1	0,2	0,2	30,9
Elektrotechniker	1	0,2	0,2	31,1
Englisches Kulturinstitut	1	0,2	0,2	31,2
Englischlehrer	1	0,2	0,2	31,4
Englischlehrerin	1	0,2	0,2	31,6
Englischtrainerin	1	0,2	0,2	31,8
Ergotherapeutin	1	0,2	0,2	32,0
Erstellung von Datenbanken, Buchhaltung	1	0,2	0,2	32,2
Erwachsenenbildnerin, Kurstrainerin	1	0,2	0,2	32,4
Eventorganisation	1	0,2	0,2	32,6
Eventmanagement	1	0,2	0,2	32,8
Eventmanager	1	0,2	0,2	33,0
Eventmanagerin	1	0,2	0,2	33,1
Eventmarketing	1	0,2	0,2	33,3
f. DN in Sprachschule, WV Broschüreneerstellung	1	0,2	0,2	33,5
Fahrer für Bäckerei	1	0,2	0,2	33,7
Feuerungstechniker	1	0,2	0,2	33,9
Fitness-Center	1	0,2	0,2	34,1
Fitness-Trainerin	1	0,2	0,2	34,3
Flugfahrzeugtechniker	1	0,2	0,2	34,5
Forschungsprojekt	1	0,2	0,2	34,7
Forschungstätigkeit, Experimente über Mutationen	1	0,2	0,2	34,8
Gartengestaltung	1	0,2	0,2	35,0
Gender-Mainstreaming-Beauftragte	1	0,2	0,2	35,2
Gerichtsdolmetscher	1	0,2	0,2	35,4
Gesundheits- und Ernährungsberaterin	1	0,2	0,2	35,6
Grafikdesign TV	1	0,2	0,2	35,8
Grafikdesigner	1	0,2	0,2	36,0
Grafikdesignerin	1	0,2	0,2	36,2
Grafiker	2	0,4	0,4	36,6
Grafikerin	5	0,9	0,9	37,5
Grafikerin Layout	1	0,2	0,2	37,7

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Grafikerin, Art-Direktorin	1	0,2	0,2	37,9
Graphikerin	3	0,6	0,6	38,4
Gymnastiklehrerin	1	0,2	0,2	38,6
Heilmasseur	1	0,2	0,2	38,8
Help-Desk	1	0,2	0,2	39,0
Hilfe bei Bühnen-, Licht-, Tonanlagenaufbau	1	0,2	0,2	39,2
Historiker	1	0,2	0,2	39,4
Historiker	1	0,2	0,2	39,6
historische Beratung	1	0,2	0,2	39,8
historische Recherchen	1	0,2	0,2	40,0
Hostess bei Messen	1	0,2	0,2	40,2
HTL-Ing. im Auftrag von Architekten	1	0,2	0,2	40,3
in Ausbildung	2	0,4	0,4	40,7
Industrieversicherungen	1	0,2	0,2	40,9
Informationserstellung	1	0,2	0,2	41,1
Informationstätigkeit im Museum, Kastentätigkeit	1	0,2	0,2	41,3
Informationstätigkeit MA	1	0,2	0,2	41,5
Inventarisierung einer Kunstsammlung	1	0,2	0,2	41,7
Journalistin	1	0,2	0,2	41,9
Journalist	2	0,4	0,4	42,2
Journalistin	5	0,9	0,9	43,2
Journalistin, Online-Redakteurin	1	0,2	0,2	43,4
Journalistin, WV-Trainerin	1	0,2	0,2	43,6
Kamera-Assistent	1	0,2	0,2	43,7
Kamera/Schnitt/Video	1	0,2	0,2	43,9
Kanzleikraft	1	0,2	0,2	44,1
kaufmännische Angestellte	1	0,2	0,2	44,3
KFZ-Mechaniker, Vortragender	1	0,2	0,2	44,5
Kinder-Kulturbetreuung	1	0,2	0,2	44,7
Kinderbetreuerin, Unterricht in kreativer Kindertagesstätte	1	0,2	0,2	44,9
Kindergärtnerin	1	0,2	0,2	45,1
Kleinkinderbetreuung	1	0,2	0,2	45,3
Konferenzbetreuung	1	0,2	0,2	45,5
Kongressbereich	1	0,2	0,2	45,6
Kontrolleur für Zustellerfirma	1	0,2	0,2	45,8
Korrektor	1	0,2	0,2	46,0
Kostümabteilung in Theater	1	0,2	0,2	46,2
Krankenpflege	1	0,2	0,2	46,4
Kultur- und Weiterbildungsverein, Projektarbeit	1	0,2	0,2	46,6

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
kulturtechnische Wassernutzung, Maschinenbau	1	0,2	0,2	46,8
Kulturwissenschaftler	1	0,2	0,2	47,0
Kunden-Support, Supervisor	1	0,2	0,2	47,2
Kundenbetreuung in Callcenter	1	0,2	0,2	47,3
Kundenkontakte herstellen und pflegen, Heilmasseur	1	0,2	0,2	47,5
Kunstgeschichte Unterrichtstätigkeit	1	0,2	0,2	47,7
Kunsthistorikerin, Provenienzforschung	1	0,2	0,2	47,9
Museum	1	0,2	0,2	48,1
Künstlerin	3	0,6	0,6	48,7
Künstlerin, Weben	1	0,2	0,2	48,9
Kunststoffverlegung mit Folien für Schwimmbecken	1	0,2	0,2	49,1
Kurse für Gesundheitsvorsorge	1	0,2	0,2	49,2
Laborarbeiten	1	0,2	0,2	49,4
Lagerarbeiter	1	0,2	0,2	49,6
Landschaftsplanung	1	0,2	0,2	49,8
Lebens- und Sozialberaterin	1	0,2	0,2	50,0
Lehrer	1	0,2	0,2	50,2
Lehrer im Nachhilfeunterricht	1	0,2	0,2	50,4
Lehrerin	3	0,6	0,6	50,9
Lehrerin für Fremdsprachen	1	0,2	0,2	51,1
Lehrtätigkeit	1	0,2	0,2	51,3
Lehrtätigkeit in Deutsch, Erwachsenenbildung	1	0,2	0,2	51,5
Lehrunterricht in kaufm. Fächern	1	0,2	0,2	51,7
Leiterin einer Kindergruppe	1	0,2	0,2	51,9
Lektor bei Tageszeitung	1	0,2	0,2	52,1
Lektorin	3	0,6	0,6	52,7
Lektorin, Korrekturleserin	1	0,2	0,2	52,8
Lichttechniker	1	0,2	0,2	53,0
LKW-Fahrer	1	0,2	0,2	53,2
Lüftungsspengler	1	0,2	0,2	53,4
Maklerin	1	0,2	0,2	53,6
Management, Consulting	1	0,2	0,2	53,8
Marketing-Assistentin	1	0,2	0,2	54,0
Marketing-Leiter	1	0,2	0,2	54,2
Massage	1	0,2	0,2	54,4
medizinische Hilfstätigkeit	1	0,2	0,2	54,5
Medien-Designerin TV	1	0,2	0,2	54,7
Medien-Analyse	1	0,2	0,2	54,9
Medien-Technik	1	0,2	0,2	55,1
Meinungsforscherin	1	0,2	0,2	55,3

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Montage von vorgefertigten Möbeln	1	0,2	0,2	55,5
MQ (MuseumsQuartier)	1	0,2	0,2	55,7
Multimedia-Producer	1	0,2	0,2	55,9
Museumsaufsicht	1	0,2	0,2	56,1
Musiker, Musiklehrer	1	0,2	0,2	56,2
Musikschullehrerin	1	0,2	0,2	56,4
Nachrichtenelektronik	1	0,2	0,2	56,6
Nachrichtentechniker	4	0,8	0,8	57,4
Netzwerk-Administration	1	0,2	0,2	57,6
noch in Ausbildung	2	0,4	0,4	58,0
Online-Redakteur: schreiben, programmieren	1	0,2	0,2	58,1
Online-Journalismus	2	0,4	0,4	58,5
Online-Redakteur	1	0,2	0,2	58,7
Online-Redakteurin	1	0,2	0,2	58,9
Online-Redaktion	1	0,2	0,2	59,1
Ordinationshilfe	1	0,2	0,2	59,3
Organisation in einem Fitness-Center	1	0,2	0,2	59,5
Organisation im Theaterbereich	1	0,2	0,2	59,7
Organisation und Projektmanagement	1	0,2	0,2	59,8
Organisation von Festen	1	0,2	0,2	60,0
Organisation von kulturellen Veranstaltungen	1	0,2	0,2	60,2
Organisationsreferent	1	0,2	0,2	60,4
Outfit- und Image-Coach, Make-up Assistentin	1	0,2	0,2	60,6
PC-Techniker	1	0,2	0,2	60,8
Pflege alter und behinderter Menschen	1	0,2	0,2	61,0
Phonogramm-Archiv	1	0,2	0,2	61,2
Physiotherapeutin	3	0,6	0,6	61,7
Pool-Schwester	3	0,6	0,6	62,3
PR-Assistentin	3	0,6	0,6	62,9
Präsentation von Milchprodukten	1	0,2	0,2	63,1
Preiserhebungen	1	0,2	0,2	63,3
Pressearbeit	1	0,2	0,2	63,4
Pressebetreuung, Öffentlichkeitsarbeit	1	0,2	0,2	63,6
Pressedienst	1	0,2	0,2	63,8
Produktionsleiter Zeitschrift	1	0,2	0,2	64,0
Produktmanagement, Projektleitung	1	0,2	0,2	64,2
Programmgestalter Hörfunk	1	0,2	0,2	64,4
Programmierer	5	0,9	0,9	65,3
Programmierer Meinungsforschung	1	0,2	0,2	65,5
Projekt. Qualitätssicherung	1	0,2	0,2	65,7

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Projektarbeiten Psychologie	1	0,2	0,2	65,9
Projektarbeiten: Ausmessen eines Hauses	1	0,2	0,2	66,1
Projektassistentin	1	0,2	0,2	66,3
Projektbetreuung, Organisation, gemeinsames Umsetzen	1	0,2	0,2	66,5
Projektideen/-entwurf	1	0,2	0,2	66,7
Projektleiter im Naturschutzbereich, Referent	1	0,2	0,2	66,9
Projektleiterin	1	0,2	0,2	67,0
Promotion-Tätigkeit	1	0,2	0,2	67,2
Promotion-Job in Werbeagentur	1	0,2	0,2	67,4
Promotion-Tätigkeit	1	0,2	0,2	67,6
Psychologie	1	0,2	0,2	67,8
Psychologin	2	0,4	0,4	68,2
Psychologin, Beratung Bewerbungstraining	1	0,2	0,2	68,4
psychologische Beraterin, Verfassen von Zeitschriftenartikeln	1	0,2	0,2	68,6
Psychotherapeutin	1	0,2	0,2	68,7
Psychotherapeut	1	0,2	0,2	68,9
Psychotherapeut und Coach	1	0,2	0,2	69,1
Publizistik	1	0,2	0,2	69,3
Putzfrau, Verkäuferin	1	0,2	0,2	69,5
Qualitätsmanagement	1	0,2	0,2	69,7
Recherchen, germanistische Arbeiten	1	0,2	0,2	69,9
Redakteur	3	0,6	0,6	70,5
Redakteurin, Heilmasseurin	1	0,2	0,2	70,6
Redakteurin, Produktionsleiterin Film/Fernsehen	1	0,2	0,2	70,8
redaktionelle Tätigkeit	2	0,4	0,4	71,2
redaktionelle Tätigkeit und Kamera	1	0,2	0,2	71,4
Redaktionsarbeit für FS	1	0,2	0,2	71,6
Regale schlichten	1	0,2	0,2	71,8
Regieassistent	1	0,2	0,2	72,0
Reisebüroassistentin, Callcenter	1	0,2	0,2	72,2
Sachbearbeiterin im Marketingbereich	1	0,2	0,2	72,3
Schankgehilfe	1	0,2	0,2	72,5
Schaufensterwerbung	1	0,2	0,2	72,7
Schauspielerin	1	0,2	0,2	72,9
Schneeräumung	2	0,4	0,4	73,3
Schneiderin	1	0,2	0,2	73,5
Schriftsetzer	1	0,2	0,2	73,7
Schulung im Bereich Arbeitssicherheit	1	0,2	0,2	73,9
Second-Level-Support	1	0,2	0,2	74,1

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Seitengestaltung	1	0,2	0,2	74,2
Sekretärin	3	0,6	0,6	74,8
Sekretärin, Sachbearbeiterin	1	0,2	0,2	75,0
selbstständiger Handelsagent	1	0,2	0,2	75,2
selbstständiger Berater im Telekommunikationsbereich	1	0,2	0,2	75,4
selbstständiger Kaufmann	1	0,2	0,2	75,6
Seminartätigkeit	1	0,2	0,2	75,8
Senior-Project-Manager, Teamleiter	1	0,2	0,2	75,9
Service Beratung, Datenbankbetreuung	1	0,2	0,2	76,1
Selbsthilfe Beratung	1	0,2	0,2	76,3
Softwareentwicklung	1	0,2	0,2	76,5
Sonderschulpädagoge	1	0,2	0,2	76,7
sozialmedizinische Betreuung	1	0,2	0,2	76,9
sozialwissenschaftliche Projekte	1	0,2	0,2	77,1
Speditionssachbearbeiter	1	0,2	0,2	77,3
Sporttrainerin	1	0,2	0,2	77,5
Sprachlehrerin für Erwachsenenbildung	1	0,2	0,2	77,7
Sprachtrainer	1	0,2	0,2	77,8
Sprachtrainerin	1	0,2	0,2	78,0
Stationsgehilfe	1	0,2	0,2	78,2
Studentin, WV als Ernährungsberaterin	1	0,2	0,2	78,4
Styling-Assistentin bei Werbeagentur	1	0,2	0,2	78,6
Supervisorin	2	0,4	0,4	79,0
Tankwart	1	0,2	0,2	79,2
Tätigkeit im Architekturbüro	1	0,2	0,2	79,4
Tätigkeit im Filmbereich	1	0,2	0,2	79,5
Tätigkeit in einer Arbeitsmarkt-Stiftung	1	0,2	0,2	79,7
technischer Zeichner	1	0,2	0,2	79,9
technische Zeichnerin	1	0,2	0,2	80,1
technische Zeichnerin	1	0,2	0,2	80,3
Techniker	1	0,2	0,2	80,5
technische Beratung	1	0,2	0,2	80,7
technische Dienstleistung	1	0,2	0,2	80,9
Telefoninterviewer	1	0,2	0,2	81,1
Telefonmarketing	1	0,2	0,2	81,2
Telefonvermittlung	1	0,2	0,2	81,4
Test- und Trainingszentrum	1	0,2	0,2	81,6
Textdesignerin, Handweberin	1	0,2	0,2	81,8
Theaterkritiker für Zeitung	1	0,2	0,2	82,0
Therapeutin	1	0,2	0,2	82,2
Tierärztin, Presse und Marketing	1	0,2	0,2	82,4
Tierpflegerin	1	0,2	0,2	82,6

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Tontechnik gestalten bei Veranstaltungen	1	0,2	0,2	82,8
Tontechnikerin	1	0,2	0,2	83,0
Tourismusangestellte	1	0,2	0,2	83,1
Trainer	1	0,2	0,2	83,3
Trainer AMS	1	0,2	0,2	83,5
Trainer Erwachsenenbildung	1	0,2	0,2	83,7
Trainer Erwachsenenbildung	1	0,2	0,2	83,9
Trainer für spezielle Telekom-Inhalte	1	0,2	0,2	84,1
Trainer, Coach	1	0,2	0,2	84,3
Trainerin	3	0,6	0,6	84,8
Trainerin Erwachsenenbildung	2	0,4	0,4	85,2
Trainerin für Arbeitssuchende	1	0,2	0,2	85,4
Trainerin für Berufsorientierung	1	0,2	0,2	85,6
Trainerin Erwachsenenbildung	2	0,4	0,4	86,0
Trainerin Sprachen	1	0,2	0,2	86,2
Trainerin Sprachkurse	1	0,2	0,2	86,4
Trainerin, Lektorin mit Freiem DV	1	0,2	0,2	86,6
Trainertätigkeit in Erwachsenenbildung	1	0,2	0,2	86,7
Training mit Jugendlichen	1	0,2	0,2	86,9
Trommel-Workshops	1	0,2	0,2	87,1
Übersetzer	1	0,2	0,2	87,3
Übersetzer, Sprachunterricht für Ausländer	1	0,2	0,2	87,5
Übersetzerin	1	0,2	0,2	87,7
Übersetzerin, Sekretärin	1	0,2	0,2	87,9
Übersetzerin, Sprachlehrerin	1	0,2	0,2	88,1
Übersetzung Englisch-Deutsch	1	0,2	0,2	88,3
Unternehmensberatung	2	0,4	0,4	88,6
Unternehmenslogistik	1	0,2	0,2	88,8
UV-Trainer	1	0,2	0,2	89,0
Verkaufstätigkeit im Printsektor, Werbung	1	0,2	0,2	89,2
Veranstaltungsorganisation	1	0,2	0,2	89,4
Verkauf	1	0,2	0,2	89,6
Verkäuferin	2	0,4	0,4	90,0
Verkäuferin in Trafik	1	0,2	0,2	90,2
Verkäuferin, Callcenter	1	0,2	0,2	90,3
Verlagstätigkeit	1	0,2	0,2	90,5
Verlagsaußendienst	1	0,2	0,2	90,7
Verlagstätigkeit	2	0,4	0,4	91,1
Versicherungskauffrau	1	0,2	0,2	91,3
Vertrieb von Maschinen	1	0,2	0,2	91,5
Vertriebsingenieur	1	0,2	0,2	91,7

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Vertriebstätigkeit	1	0,2	0,2	91,9
Übersetzungen (Journalistin)	1	0,2	0,2	92,0
Visagistin	1	0,2	0,2	92,2
Web-Betreuung	1	0,2	0,2	92,4
Web-Design	1	0,2	0,2	92,6
Web-Design	1	0,2	0,2	92,8
Web-Designer	2	0,4	0,4	93,2
Web-Designerin	1	0,2	0,2	93,4
Web-Promotion	1	0,2	0,2	93,6
Web-Redakteurin	1	0,2	0,2	93,7
Web-Content	1	0,2	0,2	93,9
Webseiten-Betreuung	1	0,2	0,2	94,1
Web-Designer	1	0,2	0,2	94,3
Wellnesstrainerin, Heilmasseurin	1	0,2	0,2	94,5
Werbedesignerin	1	0,2	0,2	94,7
Werbeberater	1	0,2	0,2	94,9
Werbedesign	2	0,4	0,4	95,3
Werbedesign, Grafik	1	0,2	0,2	95,5
Werbegrafiker	1	0,2	0,2	95,6
Werbegrafikerin	1	0,2	0,2	95,8
Werbemittelverteiler	1	0,2	0,2	96,0
Werbemittler	1	0,2	0,2	96,2
Werbetätigkeit für A1	1	0,2	0,2	96,4
Werkzeugmacher	1	0,2	0,2	96,6
WiFi-Trainerin	2	0,4	0,4	97,0
wissenschaftliche Mitarbeiterin in Forschung Genetik	1	0,2	0,2	97,2
wissenschaftliche Beratung	1	0,2	0,2	97,3
wissenschaftliche Forschungsarbeit im Labor	1	0,2	0,2	97,5
wissenschaftlicher Mitarbeiter, Forschungsprojekt	1	0,2	0,2	97,7
wissenschaftlicher Mitarbeiter, Laborarbeit	1	0,2	0,2	97,9
Workshops Musik	1	0,2	0,2	98,1
XX	8	1,5	1,5	99,6
Zahnarztassistentin	1	0,2	0,2	99,8
Zertifizieren landwirtschaftlicher Betriebe	1	0,2	0,2	100,0
Total	528	100,0	100,0	

FRAGEBOGEN ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

EINLEITUNG

Immer weniger Berufstätige arbeiten in der bisher gewohnten Form, immer mehr greifen neue Formen der Beschäftigung und Selbständigkeit um sich.

Diese Erhebung setzt sich zum Ziel, darüber etwas zu erfahren – auch im Hinblick darauf, wie diese Gruppe gegebenenfalls unterstützt werden könnte.

1. Können Sie mir bitte kurz sagen, in welcher Angelegenheit sie heute in der Beratung waren?

- Steuer
- Vertragsrecht
- Sozialversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Honorarforderungen
- Sonstiges:

2. Ihr bisheriger beruflicher Werdegang:

Eckpunkte notieren:

.....

.....

.....

Wie lässt sich Ihre derzeitige berufliche Situation beschreiben nach:

3. Zuordnung nach „theoretisch“ zuständiger Gewerkschaft:

- GPA
- Metall/Chemie
- Textil
- KMfB
- Druck/Journalismus/Papier
- Hotel/Persönlicher Dienst/Gastgewerbe
- Bau und Holz
- Handel/Transport/Verkehr
- Agrar/Nahrung/Genuss
- Eisenbahner
- Post und Fernmeldebedienstete
- Gemeindebedienstete
- Öffentlicher Dienst

4. Tätigkeit/en (kurze Beschreibung):

.....

.....

.....

.....

.....

5. Vertragsform des derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses/
etwaige sonstige Finanzierungsquellen (Mehrfachangaben möglich):

- unselbständig
- Selbständigkeit mit Gewerbeschein
- Freier Dienstvertrag
- Werkvertrag
- geringfügige Beschäftigung
- Leistungsbeziehende/r (Erwerbslosigkeit, Kindergeld...)
- Pension
- Sonstiges:

6. Anzahl der gegenwärtigen Auftraggeber/Kunden aus der atypischen Beschäftigung:

- keiner
- einer
- zwei
- drei bis fünf
- mehr als fünf

A. EINTRITT IN DIE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

7. Wurde diese atypische Beschäftigungssituation eher selbst gewollt oder war sie eher durch die äußeren Umstände erzwungen? (ggf. Mehrfachantworten)

- eher selbst gewollt
- erzwungen durch familiäre Situation (Kinder, Partner...)
- erzwungen durch die Arbeitsmarktsituation (Alter, Einkommen, Firmensituation...)

8. Seit wann sind Sie in dieser besonderen (atypischen) Beschäftigungsform?

Jahr: habe damit noch nicht begonnen:

- das heißt, seit weniger als drei Monaten:
- das heißt, seit mindestens drei Monaten:

fortfahren mit Frage 21
fortfahren mit Frage 21
fortfahren mit Frage 9

9. Gab es Schwierigkeiten mit Behörden? (Mehrfachangaben möglich)

- nein
- ja

- Finanzamt
- magistratisches Bezirksamt/Gewerbebehörde
- Wirtschaftskammer und Innung
- AMS
- Bildungseinrichtungen
- Sozialversicherungsträger
- Sonstiges:

10. War es schwierig, als Atypische/r in diesem Tätigkeitsfeld Fuß zu fassen?
(abfragen, Mehrfachangaben!)

Nein, nicht schwierig wegen:

- der besonderen persönlichen Qualifikation
- boomender Branche bzw. großer Nachfrage
- persönlichem Beziehungsnetzwerk
- gutem Kundenstock von früher
- Sonstiges:

Ja, es war schwierig wegen:

- Qualifikationsanforderungen/technolog. Entwicklung
- Umstellung auf unternehmerisches Denken
- finanziellen Erfordernissen
- Kundenakquisition/mangelnder Nachfrage
- Preisdiktat (ev. durch Monopolstellung der Auftraggeber)
- Wettbewerb/Konkurrenz
- Sonstiges:

B. BESCHÄFTIGUNGSMERKMALE DER ATYPISCHEN (!!!) BESCHÄFTIGUNG

Nur die atypische Beschäftigung wird klassifiziert, etwaige typische unselbständige Arbeit (inkl. Teilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze) bleibt unberücksichtigt!!!

11. Kam es im letzten Jahr im Rahmen Ihrer atypischen Beschäftigung zu Einkommensschwankungen?

- ja, zu sehr großen
- ja, zu mittleren
- ja, zu kleinen
- nein

12. Wenn ja: In welcher Bandbreite bewegte sich Ihr monatliches Durchschnitts-Nettoeinkommen aus der atypischen Beschäftigung? (Es geht um das verfügbare Einkommen nach Steuern, Abgaben und Betriebsausgaben wie Leasingraten, Bürokosten u.ä.)?

- guter Monat: ATS/€ (nicht Zutreffendes streichen)
- schlechter Monat: ATS/€ (nicht Zutreffendes streichen)

13. Das monatliche Durchschnitts-Nettoeinkommen (definiert wie unter Frage 12) beträgt ca.:

..... ATS/€ (nicht Zutreffendes bitte streichen)

14. Wie gestaltete sich Ihre wöchentliche Arbeitszeit im letzten Jahr?

- mit Schwankungen von mehr als 10 Stunden zwischen verschiedenen Wochen
- mit Schwankungen von 6–10 Stunden zwischen verschiedenen Wochen
- mit Schwankungen von 0–5 Stunden zwischen verschiedenen Wochen

15. Wenn mit „großen“ oder „mittleren“ Schwankungen: Wöchentliche Arbeitszeit in

- „starken“ Wochen: Stunden
- „schwachen“ Wochen: Stunden

16. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bezogen auf die atypische Beschäftigung beträgt:

..... Stunden

17. Hatten Sie im letzten Jahr für Ihre Regeneration ausreichend Urlaub?

- ausreichend
- nicht ausreichend

18. Wie würden Sie ihre derzeitigen Arbeitsbelastungen und Beanspruchungen durch die berufliche Tätigkeit einschätzen?

- derzeit keine gesundheitlichen Probleme durch die Tätigkeit/en – und aller Voraussicht nach auch in der Zukunft nicht
- derzeit noch keine gesundheitlichen Probleme durch die Tätigkeit/en – in der Zukunft aber wahrscheinlich schon
- bereits derzeit gesundheitliche Probleme durch die Tätigkeit

19. Sind Sie Ihrer Ausbildung und Qualifikation entsprechend beschäftigt?
(Bei mehreren atypischen Beschäftigungen sind auch Mehrfachangaben möglich)

- müsste mir noch Qualifikationen aneignen
- alles in allem gerade passend
- kann vorhandene Qualifikationen zu wenig einsetzen

20. Wenn Sie (alle) Ihre atypische(n) Beschäftigung(en) insgesamt nehmen:
Wie würden Sie die Beziehungen zu Ihren Arbeits- und BerufskollegInnen einschätzen?

- ich habe ausreichend Kontakt
- teils-teils
- ich habe zuwenig Kontakt

C. EXISTENZRISIKEN

21. Sehen Sie durch Ihre derzeitige (oder unmittelbar bevorstehende) Form der Beschäftigung
Probleme bei Ihrer sozialen Absicherung? (Zuerst Spontannennungen, dann Nachfragen.)

- auf jeden Fall
- eher ja
- eher nein
- auf keinen Fall
 - bin eigenständig abgesichert (z. B. durch unselbständige Arbeit,...)
 - bin abgesichert durch (ehemalige) Partnerschaft/Familie

22. Wenn „auf jeden Fall“ oder „eher ja“ Probleme gesehen werden:
In welchen speziellen Bereichen/Fällen sehen Sie Probleme?

- Pensionsvorsorge
- Krankheitsfall
- Unfall
- Schwangerschaft

- Arbeitslosigkeit
- Insolvenz
- Sonstiges (z. B. schlechte Auftragslage)

23. Sehen sie eine reale Gefahr, im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit haftbar gemacht
(Schadenersatzklage...) zu werden?

- nein
- ja durch
 - Pönalezahlungen
 - Gewährleistung
 - Schadenersatz (Schmerzensgeld)
 - Strafrecht (z. B. Krida...)
- Sonstiges

24. Haben Sie mithilfe Familienangehörige, die sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit unentgeltlich unterstützen bzw. unterstützen werden?
(Es geht hier nicht um Unterstützung bei der Kinderbetreuung!)

- ja
 - bei der Administration
 - bei der eigentlichen Leistungserstellung
- nein

D. ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

25. In welche Richtung wollen Sie sich beruflich weiter orientieren?

- eher in Richtung Selbständigkeit
- eher in Richtung Unselbständigkeit
- weiß nicht
- Sonstiges

E. INTERESSENVERTRETUNG

26. Wofür würden Sie persönlich eine Interessenvertretung brauchen? Lesen Sie sich bitte die verschiedenen Möglichkeiten durch und machen Sie dann Ihre Eintragungen.
(Die Frage 26 wird von den Befragten selbst ausgefüllt!!!)

Existenzfragen

- Minimalsicherung bei Honoraren bzw. Entlohnung
- Verbesserung der sozialrechtlichen Situation
- Verbesserung der arbeitsrechtlichen Situation
- Verringerung des Haftungsrisikos durch eine entsprechende Versicherung

Arbeitsqualitätsfragen

- Maßnahmen gegen Gesundheitsbelastungen
- Hilfestellung im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Beratungsfragen

- in vertragsrechtlichen Fragen
- in steuerrechtlichen Fragen
- in Sozialversicherungsfragen
- Sonstiges

Vernetzung

- Organisation von Menschen in einer ähnlichen Lage
 - Sonstiges
-

F. OFFENE FRAGEN

(Werden wieder von den InterviewerInnen ausgefüllt)

27. Gibt es etwas, worüber wir noch nicht gesprochen haben, was aber auch zur Sprache gebracht werden sollte?

.....

.....

.....

.....

.....

28. Wären Sie daran interessiert, anhand der Ergebnisse dieser Untersuchung gemeinsam mit anderen, die sich in einer ähnlichen Lage befinden, mögliche Verbesserungen für Ihre Beschäftigtengruppe zu diskutieren?

- nein
 ja

Name:

Adresse:

Email:

Telefonnummer:

Statistik

Alter (in Jahren)

- unter 25
 26–35
 36–45
 über 46

Geschlecht

- männlich
 weiblich

höchste Schul- bzw. Berufsausbildung

- Pflichtschule
 Pflichtschule und Lehre
 AHS, BHS
 Fachhochschule/Universität
 Student/in

Familienstand

- alleinstehend/geschieden
- Ehe oder Partnerschaft
- verwitwet

Kinder im eigenen Haushalt

- keines
- eines
- zwei
- drei
- mehr als drei

Wenn Kinder im eigenen Haushalt leben

- auch Kinder unter 15 Jahren
- ausschließlich Kinder über 15 Jahren

Sonstige Betreuungspflichten (Betreuung alter, kranker, behinderter Angehöriger/Bekannter)

- ja
- nein

ZUSAMMENFASSUNG ZU EINEM CA. HALBSEITIGEN MEMO

1. Konkrete Berufsausbildung:

.....
.....
.....
.....

2. Beschäftigungsarten, die derzeit ausgeübt werden:

.....
.....
.....
.....

3. Zentrale Probleme, die damit verbunden sind:

.....
.....
.....
.....

4. Einstellung zur Interessenvertretung (Gründe für positive bzw. negative Einstellung):

.....
.....
.....
.....

Bei manchen Jobs ist die Sicherheit minimal!

Umso wichtiger ist es,
über seine Rechte
Bescheid zu wissen!



FlexPOWER

Kostenloses Angebot für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige
– auch für Nichtmitglieder –
Erstberatung in Vertrags-, Steuer- und Sozialrecht



Beratung:

**jeden Mittwoch
von 14.00 bis 18.00 Uhr**

im ÖGB, 1010 Wien, Hohenstaufengasse 10-12
Terminvereinbarung erforderlich

Telefon 01/534 44-404
E-Mail flexpower@oegb.at

Gewerkschaftsmitgliedern
bieten wir zudem eine
maßgeschneiderte
Verdienstentgangsversicherung!

Infos: www.oegb.at/flexpower

