

- U. Huemer/  
H. Mahringer/  
G. Streicher Berufliche und sektorale  
Beschäftigungsprognose  
für Oberösterreich
- Josef Moser Schlussfolgerungen aus  
der Beschäftigungsprognose
- Thomas Gruber Die Kosten und Erträge  
der EU-Erweiterung
- Oliver Rathkolb Geschichtliche Beurteilung der  
aktuellen Beziehungen  
Tschechien-Österreich
- Wolfgang Greif Mitbestimmungsdefizite auf-  
zeigen – Mitwirkungsrechte  
erweitern
- Klaus Mayr Der Schutz älterer Arbeit-  
nehmer im österr. Arbeitsrecht
- Walter Nöstlinger Gefahrenunterweisung an  
Berufsschulen
- Th. Hirschrodt/  
Th. Höpfl Reichtum und höhere Ein-  
kommen in Österreich
- W. Stigel/  
J. Nemella Arbeitssituation freier Dienst-  
nehmerInnen in Oberösterreich
- Kurzbericht:
- Rudolf Moser Fremdenrechtsnovelle 2002  
– Beurteilung aus integrations-  
und arbeitsmarktpolitischer Sicht
- Buchbesprechungen

**Nr. 4/02**

**Jänner 2003**

**25. Jahrgang**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Kurzfassungen</b> .....	3
<b>Beiträge:</b>	
Berufliche und sektorale Beschäftigungs- prognose für Oberösterreich (U. Huemer/H. Mahringer/G. Streicher) .....	17
Schlussfolgerungen aus der Beschäftigungs- prognose für Oberösterreich (Josef Moser) .....	39
Die Kosten und Erträge der EU-Erweiterung (Thomas Gruber) .....	59
Geschichtliche Beurteilung der aktuellen Beziehungen Tschechien-Österreich (Oliver Rathkolb) .....	77
Mitbestimmungsdefizite aufzeigen – Mitwirkungsrechte erweitern (Wolfgang Greif) .....	95
Der Schutz älterer ArbeitnehmerInnen im österreichischen Arbeitsrecht (Klaus Mayr) .....	117
Gefahrenunterweisung an Berufsschulen – Ein Weg zu weniger Arbeitsunfällen? (Walter Nöstlinger) .....	155
Reichtum und höhere Einkommen in Österreich (Th. Hirschrodt/Th. Höpfl) .....	173
Arbeitssituation freier DienstnehmerInnen in OÖ (W. Stagel/J. Nemella) .....	199
Fremdenrechtsnovelle 2002 – Beurteilung aus integrations- und arbeitsmarktpolitischer Sicht (Kurzbericht: Rudolf Moser) .....	215
<b>Buchbesprechungen</b> .....	223

# KURZFASSUNGEN

**3**

**BERUFLICHE UND SEKTORALE BESCHÄFTIGUNGS-  
PROGNOSE FÜR OBERÖSTERREICH***U. Huemer/H. Mahringer/G. Streicher*

Struktureller Wandel und Veränderungen im Produktionssystem bringen am Arbeitsmarkt Änderungen der Tätigkeitsprofile und der nachgefragten Qualifikationen mit sich. Die notwendigen Anpassungen an diese geänderten Anforderungen benötigen aber Zeit. Vor diesem Hintergrund können mittel- bis langfristige Prognosen über die Nachfrage nach Arbeitskräften einen Beitrag für die frühzeitige Erkennung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs leisten und damit individuelle und politische Planungsprozesse unterstützen. Im vorliegenden Beitrag werden ein derartiges Prognoseinstrument, das mit einem Prognosehorizont bis 2008 für das Bundesland Oberösterreich entwickelt wurde, skizziert und die Prognoseergebnisse illustriert.

Die Prognose zeigt, dass in dem von der Industrie geprägten Bundesland die Dienstleistungsorientierung voranschreitet, während die Bereiche Landwirtschaft, Bergbau und Sachgüterproduktion an Bedeutung einbüßen. Gleichwohl wird mittelfristig die starke Sachgüterorientierung eine Stärke der oberösterreichischen Wirtschaft bleiben. Die Prognoseergebnisse für die Berufslandschaft Oberösterreichs zeigen Beschäftigungsgewinne bei kundenorientierten und hoch qualifizierten Tätigkeiten. Dagegen werden Hilfstätigkeiten im handwerklichen Bereich durch fachlich anspruchsvollere Tätigkeiten ersetzt. Im Dienstleistungsbereich steigt die Nachfrage nach angelernten Arbeitskräften jedoch infolge der Branchendynamik leicht, wenngleich auch dort höhere Qualifikationen wesentlich stärker an Bedeutung gewinnen.

*Josef Moser*

Aus den Ergebnissen der Beschäftigungsprognose sind vor allem Schlüsse in Hinblick auf die Qualifizierungserfordernisse, die Gleichstellungspolitik sowie zur Wirtschaftsstandortpolitik abzuleiten. Die prognostizierten Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarfe für Oberösterreich zeigen deutlich auf, welche Berufe (Berufsgruppen) bzw. Qualifikationen in den nächsten Jahren verstärkt und welche in geringerem Ausmaß nachgefragt werden. Die steigende Nachfrage nach höheren Ausbildungsniveaus ist ein klarer Auftrag an die Bildungspolitik. An- und ungelernete Personen werden es künftig noch schwerer haben. Auch mittlere Ausbildungsniveaus (Lehrberufe, FachschulabsolventInnen) werden künftig schwächer als bisher nachgefragt. Der Anteil junger Arbeitsloser ist seit Oktober 2000 von 20 auf 22 Prozent angestiegen. Die höhere Jugendarbeitslosigkeit bewirkt, dass die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsausbildung und berufliche Praxis wächst. Es ist deshalb unbedingt erforderlich, Maßnahmen gegen die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit zu ergreifen und allen Jugendlichen die Chance einer Ausbildung zu geben.

36.800 zusätzliche Arbeitsplätze werden in Oberösterreich bis zum Jahr 2008 gegenüber dem Jahr 2000 entstehen, 30.800 davon für Frauen. Der gesamte Dienstleistungssektor verzeichnet mit 45.500 neuen Dienstverhältnissen ein kräftiges Plus. 29.700 (ca. zwei Drittel) werden voraussichtlich von Frauen eingenommen werden. Die Hälfte der zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse für Frauen ist allerdings von niedrigerem Einkommen, hohem Teilzeitanteil und geringen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Möglichkeiten, nach Kindererziehungsphasen auf Vollzeit umzusteigen, sind nur beschränkt vorhanden. Aufgrund der Begrenztheit der beruflichen Perspektiven von Frauen, der geringen Verdienstmöglichkeiten muss es gelingen, Frauen auch andere, „frauenuntypische“ Berufsfelder zu eröffnen. Die Forderungen zur Schaffung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, welche für beide Geschlechter zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen, sind mehr denn je aktuell.

**KURZFASSUNG****SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER BESCHÄFTIGUNGS-  
PROGNOSE FÜR OBERÖSTERREICH*****Josef Moser***

Wesentliches Ziel der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik des Landes muss es sein, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in der Region zu sichern und zusätzlich zu schaffen. Die Innovationsfähigkeit von Unternehmen ist zu stärken, die Qualität des Bildungswesens weiterzuentwickeln.

*Thomas Gruber*

Die nächste und größte Erweiterung der Europäischen Union steht vor der Haustür. In etwas mehr als einem Jahr wird es so weit sein. Der vorliegende Artikel geht der Frage nach, welche Kosten die Erweiterung verursacht und welche damit verbundenen Erträge den Kosten gegenüberstehen.

Österreich zahlt im Rahmen der EU-Finanzierung an die Beitrittsländer einen jährlichen Nettobetrag von rund 155 Mio. oder, anders ausgedrückt, einen Beitrag von 19 Euro pro Kopf und Nase. Dagegen „verdient“ Österreich alleine im Handel mit den Beitrittsländern rund 1,1 Mio. Euro pro Jahr, also das 5fache. Der durch die Erweiterung zu beziffernde zusätzliche Handel entspricht in etwa den „budgetären“ Kosten für die Erweiterung. Weiters bewirkt die Erweiterung für Österreich zusätzliche Impulse für die Wirtschaft, das Wachstum und die Beschäftigung. In konkrete Zahlen gekleidet bedeutet das: jährlich ein Plus von 270 Mio. Euro Bruttoinlandsprodukt, 451 Mio. Euro geringere Handelskosten, bis zu über 7.000 Arbeitsplätze pro Jahr mehr und rund 350 Mio. Euro höheres Volkseinkommen.

Natürlich wird es vereinzelt auch Nachteile geben. Kurzfristig ist speziell in den Grenzregionen und den grenznahen Ballungsräumen wegen der hohen Einkommensunterschiede zwischen den Beitrittsländern und Österreich ein verstärkter Standortwettbewerb und Druck auf den Arbeitsmarkt zu erwarten. Die demografische Entwicklung in Österreich und eine 7-jährige Übergangsfrist am Arbeitsmarkt und bei einigen Dienstleistungen werden diesen Druck massiv abschwächen. Hohe Kosten sind lediglich im Bereich der Erhaltung der Verkehrswege zu erwarten. Hingegen wird zwar auch der Ausbau der Verkehrsinfrastruktur etwas kosten, bietet aber die Chance, dass in den Regionen entlang der Verkehrswege neue Arbeitsplätze entstehen und das regionale Einkommen angehoben wird.

In Geld schwer messbar, aber sicherlich für jeden Einzelnen von uns von unschätzbarem Wert ist der Beitrag, den die Erweiterung für Sicherheit, Frieden und Stabilität in Europa darstellt.

**KURZFASSUNG****DIE KOSTEN UND ERTRÄGE DER  
EU-ERWEITERUNG**

*Thomas Gruber*

Wer allerdings von einem Veto gegen den Beitritt spricht, der tut den Menschen und vor allem der jungen Generation in Österreich nichts Gutes. Im Gegenteil. Wir sollten die einmalige Chance wahrnehmen, welche die EU-Erweiterung gerade uns Österreichern bietet.

**GESCHICHTLICHE BEURTEILUNG DER AKTUELLEN  
BEZIEHUNG TSCHECHIEN-ÖSTERREICH VOR DEM  
HINTERGRUND DER DEBATTE UM DIE BENEŠ-DEKRETE**

*Oliver Rathkolb*

Das Wissen über die Geschehnisse, die mit dem Begriff Beneš-Dekrete verbunden sind, ist in Europa gering. Aber auch in Österreich oder Deutschland ist trotz der allseits bekundeten Betroffenheit wenig Substantielles über Vertreibung und Enteignung im Bewusstsein der Öffentlichkeit verankert. Die aktuelle Verwendung des Begriffs bezieht sich ja nur auf jene zehn der insgesamt 143 Erlässe, welche die Entrechtung, Enteignung und Vertreibung (Staatsbürgerschaftsentzug) der deutschen und ungarischen Bevölkerungsgruppen betreffen.

Das zentrale Problem der Dekrete ist heute, dass diese als faktische Folge des Zweiten Weltkrieges noch immer Bestandteil des tschechischen Rechtssystems sind. Während der Nachkriegsjahre, speziell zu Zeiten einer aktiven Entspannungspolitik gegenüber den osteuropäischen Staaten, konnten die außenpolitischen Bemühungen um Entschädigungszahlungen zwar Erfolge aufweisen, aber die traditionellen Anliegen der Vertriebenenverbände wurden in der österreichischen Politik, wenn man von der FPÖ absieht, immer seltener aufgegriffen.

Dieser kontinuierliche Rückzug wurde – teilweise auch für die Vertriebenenverbände selbst überraschend – durch die Bemühungen um eine nachhaltige Neuordnung Europas nach dem Fall des Eisernen Vorhangs gestoppt. Diese Trendwende sollte eigentlich eine selbstkritische Hinterfragung der isolierten Geschichtsbilder der unterschiedlichen Volksgruppen mit sich bringen. Diese Konfliktlösung ist allerdings noch nicht geglückt. Wenn auch eine rein destruktive Aufrechnung zwischen dem einander zugefügten Unrecht vermieden werden konnte, so bleibt aber doch ein aus dem historischen Kontext überlieferter, aber im Nachhinein als Trauma empfundener Konfliktstoff bestehen.

**MITBESTIMMUNGSDEFIZITE AUFZEIGEN –  
MITWIRKUNGSRECHTE ERWEITERN  
Gewerkschaftliche Forderungen zur Weiterentwicklung  
der Konzernmitbestimmung im Fall von Fusionen,  
Umstrukturierungen und Betriebsänderungen**

*Wolfgang Greif*

Immer mehr ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte sind mit raschen Veränderungen in der Konzern-, Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitsorganisation konfrontiert. Unternehmensaufspaltungen und Fusionen gehen in der Regel mit starkem Personalabbau einher. Betriebsräte und Gewerkschaften werden vor allem durch die damit verbundene Gefahr der Erosion bestehender Mitbestimmungsstandards in ihren Handlungsmöglichkeiten entscheidend herausgefordert.

In mehrfacher Weise reichen heute die Mitwirkungsrechte der Organe der Arbeitnehmerschaft bei Betriebsänderungen und Produktionsverlagerungen nicht aus, um mit den Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung bestmöglich umgehen zu können. Dies gilt insbesondere hinsichtlich anstehender Fragen zur Beschäftigungssicherung bei betrieblichen Veränderungsprozessen.

Nicht zuletzt im Fahrwasser der in Deutschland vor kurzem über die Bühne gegangenen Novelle zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz wurden Fragen zur Effektivität betrieblicher Mitbestimmung auch in Österreich wieder verstärkt diskutiert. Eine zentrale Frage dabei: Inwiefern werden die derzeitigen institutionellen Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit, insbesondere die im Arbeitsverfassungsgesetz derzeit festgeschriebenen Bestimmungen den aktuellen Anforderungen an eine wirksame betriebliche und unternehmensbezogene Mitbestimmung noch in vollem Umfang gerecht?

Die Ausführungen in diesem Aufsatz sollen einen Überblick zum Stand der innergewerkschaftlichen Diskussion geben und einige der zentralen gewerkschaftlichen Forderungen zur Zukunft der Konzernmitbestimmung darlegen, wobei notwendigerweise auf mehrere Ebenen der Arbeitnehmermitwirkung eingegangen wird, neben der betrieblichen und unternehmensbezogenen auf die überbetrieblich/kollektiv-

**MITBESTIMMUNGSDEFIZITE AUFZEIGEN –  
MITWIRKUNGSRECHTE ERWEITERN  
Gewerkschaftliche Forderungen zur Weiterentwicklung  
der Konzernmitbestimmung im Fall von Fusionen,  
Umstrukturierungen und Betriebsänderungen**

*Wolfgang Greif*

vertragliche, jeweils unterschieden nach nationaler/lokaler und internationaler/europäischer Mitbestimmung.

Dabei wird erkennbar, dass zur Beibehaltung und Stärkung der Belegschaftsvertretungen generell auf allen Ebenen, vom Betrieb über das Unternehmen bis hin zum international operierenden Konzern, eine substanzielle Weiterentwicklung der Mitwirkungsmöglichkeiten erforderlich ist, um in der Interessenvertretung mit der wirtschaftlichen und unternehmensorganisatorischen Dynamik Schritt halten zu können. Im Zentrum haben dabei sicherlich Maßnahmen zu stehen, die eine größtmögliche Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften bei unternehmerischen und betrieblichen Veränderungsprozessen zu gewährleisten vermögen. Besonderer Stellenwert kommt dabei einerseits der substanziellen Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Informations- und Beratungsrechte für Betriebsräte und Aufsichtsräte zu, andererseits der Erweiterung der Interventionsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite bei absehbaren schwerwiegenden Auswirkungen auf die Beschäftigung im Fall von Fusionen, Auslagerungen und Betriebsänderungen.

**DER SCHUTZ ÄLTERER ARBEITNEHMER/-INNEN IM  
ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSRECHT – AUSREI-  
CHEND ODER REFORMBEDÜRFTIG?***Klaus Mayr*

Im Februar 1999 haben die Sozialpartner der damaligen Bundesregierung ein Maßnahmenpaket für ältere ArbeitnehmerInnen übergeben, da die Arbeitsmarktprobleme Älterer in den letzten Jahren deutlicher sichtbar wurden. Im Jahre 1997 waren 94.000 über 50-Jährige von Arbeitslosigkeit betroffen. Das fortgeschrittene Alter wird sowohl bei der Aufrechterhaltung einer Beschäftigung als auch bei der Wiederaufnahme als Benachteiligung wirksam. Da in den USA die Arbeitslosenrate älterer ArbeitnehmerInnen schon seit Jahren deutlich niedriger als jene vergleichbarer jüngerer ArbeitnehmerInnen ist, wird in dieser Untersuchung eine Rechtsvergleichung mit dem Recht der USA hinsichtlich des dortigen Schutzes älterer ArbeitnehmerInnen vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass das österreichische Recht bei der Einstellung, bei Maßnahmen im Arbeitsverhältnis sowie bei der Rechtsprechung zu Altersgrenzen keinen ausreichenden Schutz bietet. Auch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sind Differenzierungen nach dem Alter grundsätzlich zulässig. Ein konkretes Schutzalter wie das US-Recht ab 40 ist dem österreichischen Recht überhaupt fremd. Sehr ähnlich sind jedoch die Voraussetzungen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes (Verbot der Geschlechterdiskriminierung) denjenigen des amerikanischen Rechts, sodass allfällige Reformvorschläge darauf aufgebaut werden können. Da dem österreichischen Recht ein Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters weitgehend fremd ist, dies jedoch im Hinblick auf das in österreichisches Recht umzusetzende Diskriminierungsverbot aufgrund des Alters in Artikel 1 iVm Artikel 2 Abs 1 der RL 2000/78/EG in Zukunft gemeinschaftsrechtlich nicht mehr zulässig ist, wird ein allgemeines Antidiskriminierungsgesetz notwendig sein. Bei dem in 4.1. dargestellten Gesetzesentwurf wird angelehnt an das bestehende Gleichbehandlungsgesetz dieses unter Berücksichtigung von Aspekten des US-Rechts und auch des irischen Rechts weiterentwickelt, um ein praktisch funktionsfähiges Antidiskriminierungsrecht zu haben. Im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes werden für ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung das 40. Lebensalter vollendet haben, ebenfalls Verbesserungen vorgeschlagen. Abschließend werden auch noch der Ausbau der bestehenden Altersteilzeitregelung und ein Lebensarbeitszeitkonto, womit Mehr- und/oder Überstunden für einen bestimmten Zeitraum vor der Pensionierung angespart werden können, zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters vorgeschlagen.

## **GEFAHRENUNTERWEISUNG AN BERUFSSCHULEN – EIN WEG ZU WENIGER ARBEITSUNFÄLLEN?**

*Walter Nöstlinger*

Die Vermittlung von berufsrelevanten Sicherheitsvorschriften ist seit jeher Bestandteil der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule. Die Anforderungen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes haben sich in den letzten Jahren sowohl für den Gesetzgeber als auch den Rechtsanwender stark verändert. Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe haben an Zahl und Gefahren zugenommen, was wiederum eine Vielzahl von gesetzlichen Aktivitäten erforderlich gemacht hat. Es genügt daher längst nicht mehr, aufgrund von natürlichen Schutzreaktionen und anhand des im Laufe der Lehrzeit erworbenen Wissens zu versuchen, gesund durch die Lehrzeit bzw. das Berufsleben zu kommen. Vielmehr sind klare Hintergrundinformationen und eine gute Ausbildung über die berufsrelevanten Sicherheitsvorschriften erforderlich.

Lehrlinge benötigen dieses Wissen, weil auch sie verpflichtet sind, bei der Ausübung berufsbezogener Tätigkeiten die einschlägigen Sicherheitsvorschriften einzuhalten, um sich selbst und andere nicht zu schädigen. Betrachtet man allerdings die Unfallzahlen der 15- bis 19-Jährigen, wird ersichtlich, dass jugendliche Arbeitnehmer in der Praxis gefährlich leben. 1997 ereigneten sich 11.884 Arbeitsunfälle. Die Zahl stieg und erreichte im Jahr 2000 mit 14.886 Arbeitsunfällen ihren hoffentlich endgültigen Höhepunkt. 2001 sind die Unfallzahl (13.720) und die Unfallrate (76 auf 1.000 Versicherte) erstmals seit Jahren wieder gesunken. Eine Prognose, ob diese Tendenz anhält, ist allerdings noch verfrüht.

Angesichts dieser Zahlen und dem damit verbundenen Leid kann man nichts dem Zufall überlassen. Vielmehr sind verstärkt präventive Aktivitäten erforderlich. Über eine dieser Möglichkeiten – der Gefahrenunterweisung an Berufsschulen im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten in der ersten Klasse – und wie AK und AUVA die Berufsschulen in diesem Zusammenhang unterstützen, soll im nachstehenden Beitrag informiert werden. Sie könnte meines Erachtens, österreichweit forciert, relativ rasch zu einer Senkung der Unfallzahlen, einem verbesserten Gesundheitsbewusstsein und mittel- bis langfristig auch zu einer Senkung der Gesundheitskosten beitragen.

Einkommens- und Vermögensbesitz bilden die Pfeiler des individuellen materiellen Reichtums. Österreich ist eine der reichsten Volkswirtschaften der Welt und die drittreichste Nation innerhalb der EU. Diese Einordnung ergibt sich aus den Pro-Kopf-Werten. Wie aber verteilt sich der Einkommensbezug oder das Vermögen der Österreicher? Ist es legitim, dass jemand mit seiner Arbeitskraft 165-mal mehr leisten bzw. Verantwortung tragen kann als ein Arbeitnehmer mit durchschnittlichem Einkommen? Diese Frage stellt sich automatisch, wenn man das Einkommen des bestverdienenden Österreichers zu einem landesweiten Vergleich heranzieht.

Im Jahr 1999 verdienten die einkommensschwächsten 20 Prozent der unselbstständigen Erwerbstätigen nicht einmal drei Prozent des Gesamteinkommens dieser Gruppe. Hingegen lukrierten die einkommensstärksten 20 Prozent beinahe die Hälfte des gesamten Einkommens. Außerdem lässt sich feststellen, dass die lohn- und einkommensteuerpflichtigen Einkommensbezieher, welche über EUR 72.673, – (1 Million Schilling) verdienen, zusammen eine Summe von mindestens EUR 18 Mrd. beziehen, wobei die Tendenz stark steigend ist.

Neuere Ansätze, Einkommen und Vermögen progressiv zu besteuern, um eine gleichmäßigere Vermögens- und Einkommensverteilung zu erzielen, werden in der Öffentlichkeit tabuisiert.

Durch das Strukturanpassungsgesetz 1996 wurde die Progression bei Einkommen jenseits der Schilling-Millionengrenze sogar vermindert. Im OECD-Vergleich ist Österreich bei der Abgabenbelastung des Vermögens mit 1,3 Prozent absolutes Schlusslicht.

*W. Stigel/J. Nemella*

Im Rahmen einer vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten OÖ durchgeführten Studie zu „Lebens- und Arbeitsbedingungen von Angestellten in Oberösterreich“ wurden neben Angestellten auch freie DienstnehmerInnen in die Untersuchung einbezogen. In diesem Beitrag werden grundlegende Informationen zur Arbeitssituation von freien DienstnehmerInnen dargestellt, wobei die Besonderheiten dieser Gruppe von DienstnehmerInnen durch den Vergleich mit der primären Zielgruppe der Studie – den Angestellten – hervorgehoben werden.

Kennzeichnend für die freien DienstnehmerInnen ist, dass sie im Durchschnitt eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit aufweisen als die Angestellten. Die mittlere Arbeitszeit der freien DienstnehmerInnen beträgt 27 Stunden pro Woche und liegt damit um 12 Stunden unter dem Durchschnitt der Angestellten.

Stress/Zeitdruck und Belastung durch Bildschirmarbeit werden von den freien DienstnehmerInnen als die wichtigsten Belastungen am Arbeitsplatz erlebt. Jede/r zweite bzw. jede/r dritte gibt an, sich dadurch zumindest etwas belastet zu fühlen. Der Anteil der von diesen Faktoren Belasteten ist aber geringer als bei den Angestellten.

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird von freien DienstnehmerInnen häufiger als ein wichtiges Kriterium für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes genannt als von Angestellten.

Die berufliche Karriere von freien DienstnehmerInnen ist in hohem Ausmaß von einem Wechsel des Berufes und des Arbeitsplatzes geprägt: Zwei Drittel haben bisher zumindest einmal den Beruf gewechselt, 84 % zumindest einmal den Arbeitsplatz.

Kennzeichnend für das Einkommen der freien DienstnehmerInnen ist, dass etwas mehr als die Hälfte (54 %) nur über ein Nettoeinkommen von bis zu 872 Euro im Monat verfügt. Das mittlere persönliche Nettoeinkommen pro Monat beträgt 830 Euro und liegt um ein Drittel unter dem Wert der Angestellten.

Was den Zugang zum freien Dienstverhältnis betrifft, so hat eine Mehrheit von 60 % dieses Dienstverhältnis bewusst angestrebt. Die Attraktivität eines regulären Dienstverhältnisses zeigt sich aber daran, dass 40 % der freien DienstnehmerInnen bei einem gleichwertigen Angebot in ein reguläres Dienstverhältnis wechseln würden.

Die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen sind ein wichtiger Adressat für die Anliegen der freien DienstnehmerInnen: 8 von 10 Befragten befürworten ein stärkeres Engagement dieser Institutionen. In diesem Zusammenhang wird die Verbesserung der sozialen Absicherung freier DienstnehmerInnen als wichtigstes Anliegen genannt.