

ARBEITSSITUATION FREIER DIENSTNEHMER/-INNEN IN OBERÖSTERREICH

1. Einleitung	200
2. Arbeitsbedingungen	202
3. Ausgeübter Beruf, Berufs- und Arbeitsplatzwechsel	205
4. Einkommen	208
5. Bewertung des freien Dienstverhältnisses	211
6. Erwartungen an die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen	212
7. Zusammenfassung	213

Wolfgang Stagel

Mitarbeiter am
Institut für Sozial-
und Wirtschafts-
wissenschaften

Joachim Nemella

Assistenzprofessor
am Institut für
Soziologie der
Universität Linz

Auszug aus WISO 4/2002

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Freie DienstnehmerInnen leisten in der Regel Dienste, die sie persönlich erbringen. Betriebsmittel werden – soweit erforderlich – im Wesentlichen vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt. Im Unterschied zu DienstnehmerInnen in regulären Dienstverhältnissen ist nur eine eingeschränkte Weisungsgebundenheit gegenüber dem Dienstgeber gegeben. Freie DienstnehmerInnen sind nicht an konkrete Arbeitszeiten gebunden und unterliegen oft nur Rahmenanweisungen, was die Durchführung der übernommenen Tätigkeiten betrifft.

*keine
arbeitsrechtliche
Absicherung
freier Dienst-
nehmerInnen*

In sozialrechtlicher Hinsicht sind freie DienstnehmerInnen anderen DienstnehmerInnen im Wesentlichen gleichgestellt. Freie DienstnehmerInnen sind gemäß ASVG in die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung einbezogen. Eine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung besteht allerdings nicht. Der wesentliche Unterschied zu ArbeitnehmerInnen in regulären Dienstverhältnissen liegt darin, dass für freie Dienstverhältnisse alle jene arbeitsrechtlichen Vorschriften keine Gültigkeit haben, mit denen speziell der wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit der ArbeitnehmerInnen Rechnung getragen wird. Dazu zählen das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Urlaubsgesetz etc. Auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen haben keine Gültigkeit. Weiters besitzen freie DienstnehmerInnen kein Wahlrecht für Betriebsratskörperschaften und der Betriebsrat kann für sie nicht tätig werden.

Die besondere Attraktivität freier Dienstverhältnisse für die Dienstgeber resultiert aus der nur geringen arbeitsrechtlichen Absicherung freier DienstnehmerInnen und den damit in Verbindung stehenden Kostenvorteilen (freie DienstnehmerInnen haben z. B. keinen Anspruch auf die in arbeitsrechtlichen Regelungen begründeten finanziellen Leistungen). Auf Seiten der DienstnehmerInnen können die freie Zeiteinteilung und die nur eingeschränkte Gebundenheit an

Weisungen als besondere Vorteile freier Dienstverhältnisse gelten. Die Attraktivität freier Dienstverhältnisse hat dazu geführt, dass die Zahl dieser Dienstverhältnisse in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Im Jahresdurchschnitt 1999 gab es in Oberösterreich rund 2.120 freie Dienstverhältnisse, im Jahr 2001 rund 2.800 – das bedeutet eine Zunahme um 30 %. Freie Dienstverhältnisse sind aber weiterhin ein relativ kleines Segment aller unselbstständig Beschäftigten – in Oberösterreich rund 0,5 % aller bei der Oö. Gebietskrankenkasse gemeldeten unselbstständig Beschäftigten.

*Zahl freier
Dienstverhältnisse
hat zugenommen*

Eine besondere Bedeutung haben freie DienstnehmerInnen auch für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen. Gerade wegen der Sonderstellung freier DienstnehmerInnen ist es im Interesse einer wirksamen Interessenvertretung für alle ArbeitnehmerInnen von Bedeutung, sich der Anliegen dieser Gruppe von ArbeitnehmerInnen anzunehmen. Deshalb wurden bei der vom ISW im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten OÖ durchgeführten Studie zu „Lebens- und Arbeitsbedingungen von Angestellten in Oberösterreich“¹ neben Angestellten auch freie DienstnehmerInnen in die Untersuchung einbezogen. Damit ist es auf der Basis der Ergebnisse der Erhebungen möglich, einige grundlegende Informationen über die Situation dieser Gruppe von DienstnehmerInnen aufzuzeigen.

Die Erhebung wurde im Mai und Juni 2001 durchgeführt. Die Stichprobe wurde aus der Grundgesamtheit der zu diesem Zeitpunkt in Oberösterreich als freie DienstnehmerInnen (im Angestelltenverhältnis) gemeldeten Personen gezogen.² Basis für die Auswertung und Interpretation bilden 150 Datensätze, wobei sich nach einer Gewichtung auf der Grundlage der Quotierung nach dem Geschlecht eine Fallzahl von 173 freien DienstnehmerInnen (66 Männer, 107 Frauen) ergab.

2. Arbeitsbedingungen

2.1. Arbeitszeit

wöchentliche
Arbeitszeit
durchschnittlich
27 Stunden

Da freie DienstnehmerInnen meist nicht an konkrete Arbeitszeiten gebunden sind und arbeitszeitbezogene rechtliche Regelungen keine Gültigkeit haben, wurde bei dieser Zielgruppe nur die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche erhoben. Es zeigt sich, dass die Befragten im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) 26,7 Stunden pro Woche arbeiten. Zum Vergleich: Bei Angestellten beträgt der Mittelwert 38,6 Stunden pro Woche. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit freier DienstnehmerInnen nach Klassen zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 1: Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche bei freien DienstnehmerInnen (Angaben in Prozent; N = 166)

	Anteile	kumulierte Anteile
bis 15 Stunden	22,6	22,6
16 bis 20 Stunden	24,1	46,6
21 bis 30 Stunden	21,2	67,8
31 bis 40 Stunden	18,4	86,2
mehr als 40 Stunden	13,8	100,0
Gesamt	100	

23 % der freien DienstnehmerInnen arbeiten bis zu 15 Stunden, 24 % 16 bis 20 Stunden, 21 % 21 bis 30 Stunden, 18 % 31 bis 40 Stunden und 14 % mehr als 40 Stunden. Zwei Drittel aller freien DienstnehmerInnen arbeiten bis zu 30 Stunden pro Woche, 86 % bis zu 40 Stunden.

Eine Aufgliederung der Arbeitszeit der freien DienstnehmerInnen nach Männern und Frauen ergibt, dass 62 % der Frauen, aber nur 23 % der Männer bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten. Die im Durchschnitt kürzere Arbeitszeit bei Frauen zeigt sich auch im Vergleich der Mittelwerte: 23

Stunden pro Woche bei den Frauen gegenüber 33 Stunden bei den Männern.

2.2. Arbeitsbelastungen

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Antworten auf die Frage: „Sind Sie den folgenden Belastungen bei Ihrer Arbeit stark, etwas oder gar nicht ausgesetzt?“

Tabelle 2: Erlebte Belastungen am Arbeitsplatz (Angaben in Prozent; N = 171)

	stark	etwas	nicht	Summe
Stress/Zeitdruck	20,8	30,7	48,5	100
Bildschirmarbeit	17,3	16,8	65,9	100
Zwang zur Freundlichkeit	12,6	15,6	71,9	100
Gleichförmigkeit und Eintönigkeit	7,0	18,4	74,7	100
körperliche Anstrengung	5,5	17,7	76,8	100
Lärm, Hitze, Staub, Zugluft	5,8	16,6	77,6	100
ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	8,8	13,5	77,7	100
widersprüchliche und unklare Arbeitsaufgaben	5,6	11,3	83,1	100
Erledigung sinnloser oder herabsetzender Aufgaben	2,4	12,9	84,6	100
Art der Arbeitszeitregelung	3,3	10,8	85,9	100
schlechtes Arbeitsklima unter den Kollegen	2,0	9,5	88,5	100
Erleben von körperlichem oder seelischem Leid	4,2	4,6	91,2	100
Schikanen, Mobbing durch Vorgesetzte	0,7	8,0	91,3	100
Einsamkeit, Isolation	2,4	2,9	94,7	100

Wie schon bei den oberösterreichischen Angestellten wird auch von den freien DienstnehmerInnen Stress/Zeitdruck als stärkste Belastung erlebt. Jede(r) zweite führt an, sich da-

*Stress/Zeitdruck
und Belastung
durch Bild-
schirmarbeit am
wichtigsten*

durch zumindest etwas belastet zu fühlen (bei den Angestellten liegt dieser Prozentsatz bei 75 %). Ein Grund für diese Differenz ist sicherlich die geringere wöchentliche Arbeitszeit der freien DienstnehmerInnen. An zweiter Stelle folgt die Belastung durch Bildschirmarbeit: Ein Drittel der freien DienstnehmerInnen erlebt diesen Umstand als zumindest etwas belastend (Angestellte: 51 %), wobei anzumerken ist, dass die erste Gruppe deutlich weniger Bildschirmarbeit (37 % nie) leistet als die angestellten KollegInnen (27 % nie).

Vergleicht man das restliche Belastungsprofil, so fühlen sich freie DienstnehmerInnen stärker als Angestellte belastet durch:³

- die Gleichförmigkeit und Eintönigkeit der ausgeübten Tätigkeit (25 % : 13 %)
- Erledigung sinnloser oder herabsetzender Arbeiten (15 % : 10 %)
- widersprüchliche/unklare Arbeitsaufgaben (17 % : 14 %)

2.3. Kriterien der Attraktivität des Arbeitsplatzes

Wir legten den freien DienstnehmerInnen eine Liste von Faktoren vor, die einen attraktiven Arbeitsplatz beschreiben. Anschließend wurde um eine subjektive Reihung der drei wichtigsten Kriterien ersucht. Die Antworten verteilen sich wie folgt:

Tabelle 3: Faktoren, die einen guten Arbeitsplatz kennzeichnen (Angaben in Prozent; N = 173; Mehrfachnennungen möglich, maximal 3)

	genannt
gutes Betriebsklima	49,3
anregende, abwechslungsreiche Tätigkeit	44,0
gute Verdienstmöglichkeiten	43,8
gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	42,6
eigenverantwortliche Tätigkeit	33,9
gute Erreichbarkeit des Arbeitsortes vom Wohnort	19,7
Anerkennung erbrachter Leistungen	18,4
gesunder Arbeitsplatz	14,8
Sicherheit des Arbeitsplatzes	11,7
gute Aufstiegsmöglichkeiten	9,8
Nützlichkeit des Berufes für die Gesellschaft	3,3
wenig Stress bei der Arbeit	2,5
innerbetriebliche Sozialleistungen	1,8

Die Bewertung der Attraktivität eines Arbeitsplatzes unterscheidet freie DienstnehmerInnen nicht von den Angestellten. In beiden Fällen wird den zentralen Kriterien

- gutes Betriebsklima
- anregende, abwechslungsreiche Tätigkeit
- gute Verdienstmöglichkeiten

der höchste Stellenwert zugeordnet. Freie DienstnehmerInnen betonen aber deutlich stärker die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf als wichtiges Kriterium (43 % der Nennungen unter den drei wichtigsten) als Angestellte (25 %).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird betont

3. Ausgeübter Beruf, Berufs- und Arbeitsplatzwechsel

3.1. Ausgeübter Beruf

Die Verteilung nach dem ausgeübten Beruf zeigt, dass die befragten freien DienstnehmerInnen am häufigsten in Berufen aus den Bereichen EDV/Telekommunikation sowie Gesundheit/Beratung/Pädagogik tätig sind:

Tabelle 4: Ausgeübter Beruf (Anteile in Prozent; N = 173)

Ausgeübter Beruf	Anteile
EDV/Telekommunikation	24,3
Gesundheit/Beratung/Pädagogik	23,1
kaufmännische Berufe – vorwiegend Bürotätigkeit	18,5
Handelsberufe	9,2
kaufmännische Berufe – vorwiegend Parteienverkehr	6,9
Produktion – handwerkliche Ausrichtung	5,8
Produktion – technische Ausrichtung	4,6
sonstige Berufe	2,9
Insgesamt	100

*jeweils 24 %
in Berufen der
Bereiche
EDV/Tele-
kommunikation
und Gesundheit/
Beratung/
Pädagogik*

24 % der freien DienstnehmerInnen sind in Berufen des Bereichs EDV/Telekommunikation tätig, fast ebenso viele in Berufen des Bereichs Gesundheit/Beratung/Pädagogik. 19 % der freien DienstnehmerInnen üben kaufmännische Berufe vorwiegend mit Bürotätigkeit aus. Mit Abstand folgen dann Handelsberufe (9 %) und kaufmännische Berufe vorwiegend mit Parteienverkehr.

Ein Vergleich mit den Angestellten zeigt, dass bei freien DienstnehmerInnen die Berufe der Bereiche EDV/Telekommunikation sowie Gesundheit/Beratung/Pädagogik einen wesentlich höheren Anteil einnehmen als bei den Angestellten, bei denen nur 6 % im Bereich EDV/Telekommunikation und 14 % im Bereich Gesundheit/Beratung/Pädagogik tätig sind. Kaufmännische Berufe, Handelsberufe und Produktionsberufe haben demgegenüber bei den Angestellten eine größere Bedeutung.

3.2. Berufswechsel

Auf die Frage, ob bzw. wie häufig die Befragten ihren Beruf gewechselt haben, ergaben sich folgende Resultate:

Tabelle 5: Anzahl der Berufswechsel (Angaben in Prozent; N = 173)

Ja, einmal	26,4
Ja, mehrmals	40,2
Nein, kein Wechsel	33,3
Gesamt	100

26 % der freien DienstnehmerInnen haben bisher einmal den Beruf gewechselt, 40 % bereits mehrmals. 33 % der Befragten haben den Beruf nicht gewechselt. Der Vergleich mit den Angestellten zeigt, dass freie DienstnehmerInnen wesentlich häufiger den Beruf wechselten: 67 % der freien DienstnehmerInnen gegenüber 49 % der Angestellten haben zumindest einmal den Beruf gewechselt. Vor allem ein mehrmaliger Wechsel des Berufs tritt bei den freien DienstnehmerInnen häufiger auf: Mit 40 % ist der Anteil von Personen mit einem mehrmaligen Berufswechsel mehr als doppelt so groß wie bei den Angestellten mit 18 %.

*mehrmaliger
Wechsel des
Berufs tritt
häufig auf*

3.3. Arbeitsplatzwechsel

Eine andere Form der beruflichen Veränderung ist der Wechsel des Dienstgebers. Die Ergebnisse auf die Frage, bei wie vielen Dienstgebern sie insgesamt während ihres Berufslebens tätig waren, zeigen, dass nur bei 16 % der freien DienstnehmerInnen bisher kein Wechsel des Dienstgebers auftrat.

Tabelle 6: Anzahl der Dienstgeber während des bisherigen Berufslebens (Angaben in Prozent; N = 171)

1 Dienstgeber	15,8
2 Dienstgeber	18,1
3 Dienstgeber	21,1
4 Dienstgeber	11,7
5 und mehr Dienstgeber	33,3
Gesamt	100

84 % der Befragten haben somit zumindest einmal den Dienstgeber gewechselt: 18 % hatten bisher zwei Dienstgeber, 21 % drei, 12 % vier und 33 % fünf und mehr Dienstgeber im Verlaufe ihrer beruflichen Karriere.

*Arbeitsplatz-
wechsel
häufiger als bei
Angestellten*

Ein Vergleich mit den Angestellten ergibt, dass freie DienstnehmerInnen wesentlich mobiler sind als die Angestellten: 84 % der freien DienstnehmerInnen gegenüber 73 % der Angestellten haben bisher zumindest einmal den Dienstgeber gewechselt. Weiters ist der Anteil von Personen mit fünf und mehr Dienstgebern bei den freien DienstnehmerInnen mit 33 % mehr als doppelt so hoch wie bei den Angestellten mit 15 %.

Diejenigen Personen, die bisher zumindest einmal den Dienstgeber wechselten, wurden nach den Gründen für den letzten Dienstgeberwechsel gefragt. An erster Stelle steht die Selbstkündigung (58 %), an zweiter Stelle die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses (32 %), an dritter Stelle das Auslaufen eines befristeten Dienstverhältnisses (12 %), an vierter Stelle die Kündigung durch den Dienstgeber (8 %).

Ein markanter Unterschied zu den Angestellten zeigt sich, was den Stellenwert des Auslaufens einer Befristung für die Beendigung des letzten Dienstverhältnisses betrifft: Der entsprechende Anteil ist bei den freien DienstnehmerInnen mit 12 % doppelt so hoch wie bei Angestellten mit 6 %. Bei freien DienstnehmerInnen ist – das zeigt auch die Erfahrung – eine Befristung des Dienstverhältnisses wesentlich häufiger üblich als bei Angestellten.

Eine andere in diesem Zusammenhang gestellte Frage bezog sich auf die Bereitschaft zu einem freiwilligen Wechsel des Arbeitsplatzes. Der Vergleich der Ergebnisse von freien DienstnehmerInnen und Angestellten zeigt, dass freie DienstnehmerInnen in wesentlich geringerem Maße an ihren Arbeitsplatz gebunden und in höherem Maße zu einem Wechsel bereit sind:

Tabelle 7: Bereitschaft zu einem Arbeitsplatzwechsel (Angaben in Prozent; N = 169 bzw. 1030)

	Freie DienstnehmerInnen	Angestellte
auf keinen Fall wechseln	36,7	63,8
es nur dann tun, wenn ich an dem neuen Arbeitsplatz mehr verdienen würde	42,0	26,0
es tun, wenn ich dann genauso viel verdienen würde wie jetzt	15,4	7,3
auch dann wechseln, wenn ich am neuen Arbeitsplatz weniger verdienen würde als jetzt	5,9	2,9
Gesamt	100	100

37 % der freien DienstnehmerInnen gegenüber 64 % der Angestellten geben an, „auf keinen Fall“ ihren Arbeitsplatz wechseln zu wollen. Bei einer Verbesserung der Einkommenssituation würden 42 % der freien DienstnehmerInnen, aber nur 26 % der Angestellten einen Arbeitsplatzwechsel in Erwägung ziehen, bei gleichem Verdienst 15 % der freien DienstnehmerInnen gegenüber 7 % der Angestellten. 6 % der freien DienstnehmerInnen, aber nur 3 % der Angestellten wären auch bei geringerem Verdienst zu einem Wechsel bereit.

4. Einkommen

Von drei Viertel aller freien DienstnehmerInnen liegen Angaben zum persönlichen Nettoeinkommen pro Monat vor. Aufgrund dieser Angaben ergibt sich, dass das mittlere Nettoeinkommen (Median) der freien DienstnehmerInnen 830 Euro pro Monat beträgt. Das 1. Quartil liegt bei 544 Euro, das dritte Quartil bei 1.362 Euro.

*mittleres
persönliches
Nettoeinkommen
830 Euro pro
Monat*

Das durchschnittliche Einkommen der freien DienstnehmerInnen liegt deutlich unter dem der Angestellten: Das mittlere Nettoeinkommen der freien DienstnehmerInnen ist um

ein Drittel niedriger als das der Angestellten. Die Differenz beim 1. Quartil beträgt 36 %, beim 3. Quartil 17 %.

Die Verteilung der freien DienstnehmerInnen nach Einkommensklassen zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 8: Anteile der freien DienstnehmerInnen nach gruppiertem persönlichem Nettoeinkommen (Angaben in Prozent; N = 131)

bis 872 Euro	53,9
872 bis 1.308 Euro	18,7
1.308 bis 1.744 Euro	16,2
mehr als 1.744 Euro	11,3
Gesamt	100

54 % der freien DienstnehmerInnen verfügen über ein persönliches Nettoeinkommen bis zu 872 Euro im Monat, 19 % über 872 bis 1.308 Euro, 16 % über 1.308 bis 1.744 Euro, 11 % über mehr als 1.744 Euro. Mehr als die Hälfte der freien DienstnehmerInnen hat somit nur ein persönliches Einkommen bis zu 872 Euro im Monat. Zum Vergleich: Bei den Angestellten ist dieser Anteil mit rund einem Viertel nur halb so groß.

*für 16 %
Einkommen nicht
ausreichend*

Wie weit entspricht das Einkommen den Bedürfnissen? 15 % der freien DienstnehmerInnen meinen, dass sie „gut von ihrem Einkommen leben können“; für weitere 37 % ist das Einkommen „vollkommen ausreichend“. 33 % stellen fest, dass ihr Einkommen „gerade reicht“ und 16 %, dass das Einkommen „nicht ausreicht“. Der Vergleich mit den Angestellten zeigt, dass freie DienstnehmerInnen in höherem Maße mit ihrem Einkommen nicht zufrieden sind. Der Anteil der Personen, die ihr persönliches Einkommen als „nicht ausreichend“ einstufen, ist bei den freien DienstnehmerInnen mehr als drei Mal so hoch wie bei den Angestellten (16 % gegenüber 5 %).

Angaben zum Haushaltseinkommen liegen von 61 % der freien DienstnehmerInnen vor. Aufgrund dieser Angaben lässt sich feststellen, dass das mittlere Nettoeinkommen der Haushalte der freien DienstnehmerInnen 2.014 Euro beträgt. Dieser Wert liegt um 10 % unter dem der Angestellten.

*mittleres
Haushalts-
einkommen
2.014 Euro
pro Monat*

Die subjektive Bewertung der Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen ergibt, dass 53 % der freien DienstnehmerInnen mit der finanziellen Situation ihres Haushalts zufrieden sind. Auf der anderen Seite sind 17 % mit dieser Situation nicht zufrieden. Der Anteil der Unzufriedenen ist damit bei den freien DienstnehmerInnen fast doppelt hoch wie bei den Angestellten mit 9 %.

5. Bewertung des freien Dienstverhältnisses

Wird ein freies Dienstverhältnis von den Betroffenen bewusst angestrebt oder wird es nur aus Mangel an Alternativen – kein Angebot eines regulären Dienstverhältnisses – akzeptiert? Die Antworten zu dieser Frage zeigen, dass 60 % (und damit eine Mehrheit der Befragten) ein freies Dienstverhältnis selbst angestrebt und 40 % kein anderes Angebot erhalten haben.

*60 % haben
freies Dienst-
verhältnis selbst
angestrebt*

Auf die Frage nach Erfahrungen mit einer Tätigkeit in einem regulären Dienstverhältnis ergab sich folgende Verteilung der Antworten: 55 % waren vor ihrer Tätigkeit als freie/r DienstnehmerIn in einem regulären Dienstverhältnis tätig, 7 % waren es zum Zeitpunkt der Erhebung – neben ihrer Tätigkeit als freie/r DienstnehmerIn; 37 % verfügten über keine einschlägigen Erfahrungen.

Zur Bewertung des freien Dienstverhältnisses wurde den Befragten eine Reihe von Aussagen vorgelegt, die sich auf den Vergleich von freien mit regulären Dienstverhältnissen beziehen. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse:

Tabelle 9: Bewertung des freien Dienstverhältnisses – Mehrfachangaben (Anteile Zustimmung; N = 171)

Wunsch nach besserer sozialer Absicherung freier DienstnehmerInnen	50,1
Würde wahrscheinlich bei einem Angebot eines gleichwertigen regulären Dienstverhältnisses zugreifen	38,1
Einkommen wäre in einem regulären Dienstverhältnis vermutlich höher	23,7
Lieber als freie/r DienstnehmerIn als in einem regulären Dienstverhältnis tätig	34,9

*50 % für
bessere soziale
Absicherung*

Die Hälfte der Befragten unterstützt den Wunsch nach einer besseren sozialen Absicherung freier DienstnehmerInnen. 38 % geben an, bei einem gleichwertigen Angebot wahrscheinlich in ein reguläres Dienstverhältnis zu wechseln. 24 % meinen, dass ihr Einkommen in einem regulären Dienstverhältnis vermutlich höher wäre. 35 % sind dagegen zu einem freien Dienstverhältnis grundsätzlich positiv eingestellt: Sie geben an, lieber als freie/r DienstnehmerIn als in einem regulären Dienstverhältnis tätig zu sein.

6. Erwartungen an die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen

*stärkeres
Engagement der
Interessen-
vertretung der
Arbeitnehmer
befürwortet*

Welche Erwartungen an die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen gibt es von Seiten der freien DienstnehmerInnen? Zu diesem Thema wurden den freien DienstnehmerInnen zwei Fragen gestellt: Zum einen die Frage, ob ein stärkeres Engagement der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen für freie DienstnehmerInnen gewünscht wird; zum anderen wurden sie ersucht, die Wichtigkeit der in diesem Zusammenhang gewünschten Leistungen zu bewerten. Das Ergebnis zur erstgenannten Frage zeigt, dass 8 von 10 freien DienstnehmerInnen ein stärkeres Engagement der Interessenvertretung für ihre

Anliegen befürworten. Als wichtigstes Anliegen wurde in diesem Zusammenhang das Eintreten für eine bessere soziale Absicherung freier DienstnehmerInnen genannt, das von 80 % als wichtig eingestuft wurde. An nächster Stelle folgen die Einbeziehung freier DienstnehmerInnen in Kollektivvertrags- und Gehaltsverhandlungen (52 %) und die Beratung in Fragen des Arbeitsvertrages und des Sozialrechts (49 %). Die Organisation von Informationsveranstaltungen wurde von 24 % gewünscht.

7. Zusammenfassung

Aus den dargestellten Ergebnissen lassen sich folgende Besonderheiten der Arbeitssituation von freien DienstnehmerInnen in Oberösterreich hervorheben:

- 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. 33 % der freien DienstnehmerInnen waren bisher bei fünf und mehr Dienstgebern tätig – bei den Angestellten beträgt dieser Anteil nur 15 %.
- 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.
- Eine Verbesserung der sozialen Absicherung wird von der Hälfte der freien DienstnehmerInnen gewünscht.
- 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 wiederum die Verbesserung der sozialen Absicherung freier DienstnehmerInnen als wichtigstes Anliegen genannt.

Anmerkungen:

- 1 Ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie wurde im WISO 2/02 publiziert. Der Endbericht des Projekts ist beim ISW zum Preis von 18 Euro erhältlich.
- 2 In die Grundgesamtheit nicht einbezogen wurden geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen sowie Personen, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung auch in einem regulären Dienstverhältnis als Angestellte tätig waren.
- 3 Kategorien stark/etwas belastend zusammengefasst.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at