



## **Chancen und Risiken neuer atypischer Beschäftigung**

**Herausforderungen für die österreichische  
Arbeits- und Verteilungspolitik**

Projektleitung AMS:  
Mag.<sup>a</sup> Claudia Felix

Projektleitung Forschungsinstitut Economics of Inequality, WU Wien:  
ao.Univ.Prof<sup>in</sup>.Dr<sup>in</sup>. Johanna Hofbauer

In Kooperation mit:  
Judith Derndorfer, MSc.  
ao.Univ.Prof<sup>in</sup>.Dr<sup>in</sup>. Karin Heitzmann  
Vanessa Lechinger, MSc.  
Petra Sauer, Ph.D



Wien, Datum 19.11.2020

## **Impressum**

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

INEQ Forschungsinstitut Economics of Inequality, WU Wien:  
Johanna Hofbauer, Judith Derndorfer, Karin Heitzmann, Vanessa  
Lechinger und Petra Sauer

# Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	5
2 Was ist das Neue an der neuen atypischen Beschäftigung und wie verbreitet ist sie in Österreich? .....	7
3 Herangehensweise und Erkenntnisse der quantitativen Analyse.....	11
3.1 Überblick der Beschäftigungsstruktur in Österreich .....	12
3.2 Mehrfachbeschäftigung .....	13
3.3 Arbeitsort.....	14
3.4 Arbeitsablauf: Entgrenzung der Arbeit.....	15
3.5 Erwerbstätige mit sehr kurzer Befristung.....	17
3.6 Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck der neuen atypischen Beschäftigten.....	17
3.7 Fazit der Datenanalyse.....	27
3.8 Datenlücken .....	28
4 Herangehensweise und Erkenntnisse der qualitativen Analyse .....	30
4.1 Unschärfe Trennlinien zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung .....	32
4.2 Spezifika neuer (Vertrags-)Formen atypischer Beschäftigung .....	33
4.2.1 <i>Freies Dienstverhältnis</i> .....	33
4.2.2 <i>Neue Selbständige und Solo-Selbständige</i> .....	35
4.2.3 <i>Coworker_innen</i> .....	38
5 Empfehlungen zur Unterstützung der prekären Gruppen innerhalb der neuen atypischen Beschäftigten.....	40
5.1 Geringe Erwerbseinkommen vieler neuer atypisch Beschäftigter.....	40
5.2 Betreuung, Schulung und Mentoring für Selbständige mit besonderem Bedarf.....	41
5.3 Arbeitslosenversicherung für Selbständige.....	42
6. Resümee und Forschungsbedarf.....	43
7. Literatur.....	46

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Dimensionen der neuen atypischen Beschäftigung.....	11
Tabelle 2. Erwerbstätige nach Erwerbsstatus .....	12
Tabelle 3. Mehrfachbeschäftigte nach Erwerbsstatus .....	14
Tabelle 4. Erwerbstätige nach Arbeitsort.....	15
Tabelle 5. Arbeitstage pro Woche nach Erwerbsstatus.....	15
Tabelle 6. Arbeitstage pro Woche nach Erwerbsstatus (ohne Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) .....	16
Tabelle 7. Unterbrochene Arbeitstage nach Erwerbsstatus.....	16
Tabelle 8. Arbeitszeitgestaltung nach Erwerbsstatus.....	18
Tabelle 9. Erwartete Flexibilität nach Erwerbsstatus .....	20
Tabelle 10. Flexibilität sich kurzfristig freinehmen zu können nach Erwerbsstatus.....	23
Tabelle 11. Autonomie in der Arbeit nach Erwerbsstatus.....	24
Tabelle 12. Arbeit unter Zeitdruck nach Erwerbsstatus .....	25

## 1. Einleitung

Der Einsatz neuer Technologien, die räumliche Entgrenzung von Arbeit, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, das Aufkommen von Projektarbeitsmodellen und die steigende Bedeutung von allein- und scheinselfständiger Beschäftigung sind besonders ausgeprägte Zeichen des Strukturwandels von Beschäftigung. So entstehen beispielsweise neue branchentypische Beschäftigungsformen, etwa in der Kreativ- oder Tourismuswirtschaft, oder neue Formen der Dienstleistungsorganisation, etwa die plattformökonomische Organisation von Taxi- oder Zustelldiensten (Uber, Mjam). Diese Entwicklungen lassen sich nicht nur auf die Dynamiken und Zwänge der Wettbewerbsökonomie und auf eine angespannte Arbeitsmarktlage zurückführen. Arbeit und Beschäftigung verändern sich auch mit neuen Bedürfnissen der arbeitenden Bevölkerung. Die Flexibilisierung von Arbeit antwortet etwa auf den Bedarf nach individuellen Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt oder kommt Wünschen nach Freiräumen für die individuelle Lebens- und Arbeitsgestaltung entgegen. Verschiedene Gruppen von Beschäftigten können von diesen Entwicklungen profitieren: Hochqualifizierte, die Autonomiespielräume suchen, Arbeitsort und -zeit selbst definieren wollen und neue Modelle von Arbeitsorganisation abseits der traditionellen Betriebsförmigkeit bilden (Gründung von Bürogemeinschaften in Form von Hubs); angehende Erwerbstätige, die niederschwellige Zugänge zum Arbeitsmarkt suchen; Anbieter\_innen von Einfachdienstleistungen, die auf eigene Rechnung arbeiten und keine Aussicht auf ein unselbständiges Beschäftigungsverhältnis haben; Menschen, die einen schrittweisen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt brauchen oder einer Nebenbeschäftigung bzw. einer Alternative zur „Normalbeschäftigung“ bedürfen.

Wir bezeichnen diese Entwicklungen im Bereich einer flexibilisierten und entgrenzten Arbeitswelt (Kratzer/Sauer 2003) als „neue atypische Beschäftigung“. Der Begriff benennt die bekannten Formen atypischer Beschäftigung (u.a. Fritsch/Teitzer/Verwiebe 2014) in neuen Bereichen der Wissens- und Dienstleistungsarbeit – von den verkürzten oder unregelmäßigen Arbeitszeiten etwa im Bereich ausgelagerter professioneller Dienste und Einfachdienstleistungen (Dunkel/Schönauer 2012; Holtgrewe/Kirov/Ramioul 2015; Eurofound 2017) bis hin zu den befristeten Verträgen und Projektarbeitskonstruktionen in der plattformorganisierten Wissens- und Kreativarbeit (Huws/Joyce 2016; Schmidt 2017; Eurofound 2015). Wir verwenden diesen Begriff aber auch im Zusammenhang mit neuen Formen der Beschäftigung und Arbeitsorganisation, die etwa in einer Eurofound Studie (2015) europaweit erhoben wurden, darunter die arbeitsvertragliche Bindung an mehrere Arbeitgeber\_innen, Freelance-Arbeit und Neue Selbständige in der Wissensarbeit oder in sozialen Diensten.

Der zitierten Studie des Eurofound zufolge ist das Wachstumspotential im Bereich der neuen Wissens- und Dienstleistungsarbeit im Lichte der möglichen Vorteile für die Erwerbstätigen zu sehen. Aus verschiedenen Studien wissen wir aber, dass nicht nur Chancen, sondern auch erhebliche Risiken damit verbunden sind – Risiken der materiellen Prekarisierung und unsicheren Lebensplanung, Probleme der Vereinbarkeit von flexibilisierter Berufsarbeit und Familie oder erhebliche Belastungen bei Projektarbeit auf Werkvertragsbasis in umkämpften Märkten. Auf den ersten Blick scheinen Chancen und Risiken quer über alle Gruppen von Beschäftigten verteilt zu sein. Bei näherer Betrachtung wird aber deutlich, dass bestimmte Gruppen mit einer Häufung von Risiken kämpfen, was eine verteilungstheoretische Perspektive auf den Forschungsgegenstand erfordert.

Wir nehmen an, dass folgende Gruppen in diesem Sinne besonders benachteiligt sind: Junge Erwachsene beim Arbeitsmarkteinstieg, die auf unabsehbare Zeit Auftragsarbeit leisten und deren Lebensplanungshorizont eingeschränkt ist (Nedelkoska/Quintini 2018); Menschen mit Migrationshintergrund, die Einfachdienstleistungen mit besonderen Anforderungen (ungünstige oder unplanbare Arbeitszeiten, schlechte Einkommenschancen) oder Leiharbeit für wechselnde Arbeitgeber\_innen erbringen; Menschen, die digitale Arbeit *on demand* leisten (de Stefano 2016), weil sie auf diese Weise Erwerbstätigkeit mit Haus- und Sorgearbeit (unbezahlte Arbeit) verbinden können; oder Menschen, die aus Mangel an regulärer Beschäftigung allein- und (schein-)selbstständig arbeiten (Fritz, 2013; OECD 2019), jedoch ohne ausreichende arbeits- und sozialrechtliche Absicherung.

Zusammenfassend gehen wir davon aus, dass neue Formen von Arbeit und Beschäftigung für die österreichische Arbeitsmarktpolitik bedeutsam sind und in Zukunft noch mehr Gewicht erhalten werden, nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Digitalisierung. Eine zentrale Herausforderung stellt das *Matching* zwischen dem wachsenden Angebot an neuer Wissens- und Dienstleistungsarbeit und der Nachfrage nach „guter Arbeit und Beschäftigung“ (ILO 2018) dar. Denn es gilt, die ökonomischen Wachstumschancen und gesellschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten zu nutzen, zugleich aber auch geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Folgeprobleme der Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit zu verringern.

Um das Spannungsfeld zwischen Chancen und Risiken neuer atypischer Beschäftigung sichtbar zu machen, widmet sich das gegenständliche Forschungsprojekt den neueren Entwicklungen in der (Organisation von) Erwerbstätigkeit in Österreich. Im Mittelpunkt stehen dabei die verteilungsspezifischen Ausprägungen des Strukturwandels von Beschäftigung und die Frage, welche Herausforderungen sich daraus für die österreichische Arbeits- und Verteilungspolitik ergeben. Vor allem die Arbeitsmarktpolitik ist gefragt, rechtzeitig Strategien für den zukünftigen Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Methodisch wurde das Forschungsprojekte in zwei Teilen umgesetzt. Grundlage für politisches Handeln ist ein ausgeprägtes Verständnis darüber, wie sich die neuen atypischen Beschäftigungsformen in der österreichischen Arbeitswelt manifestieren. Daher wurde zunächst die österreichische Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus) untersucht, um zu klären, inwiefern sich Ausprägungen von neuer atypischer Beschäftigung in den vorliegenden Daten festmachen und verteilungstheoretisch beschreiben lassen. Weiters untersuchten wir, ob sich neue Beschäftigungsformen entlang der Dimensionen Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck von den durchschnittlichen Erwerbstätigen unterscheiden. Da wir annahmen, dass die herkömmlichen Daten unzureichend sind, um neuere Phänomene am Arbeitsmarkt adäquat zu beschreiben, widmeten wir uns auch der Frage, wie sich die Datenlücke schließen ließe.

Nach der quantitativen Analyse befassten wir uns mit den Chancen und Risiken der neuen atypischen Beschäftigten und welche Rolle die österreichische Arbeits- und Verteilungspolitik einnehmen kann, um etwaige Problemlagen der Beschäftigten abzufedern. Um ein besseres Verständnis für die Lebensrealität der betroffenen Gruppen zu bekommen, führten wir dazu Interviews mit Expert\_innen aus unterschiedlichsten Bereichen, z. B. der Wissenschaft, der Arbeitnehmer\_innen-

bzw. Arbeitgeber\_innenvertretung sowie mit Vertreter\_innen aus der neuen atypisch Beschäftigtenzene selbst. Dabei sollte insbesondere geklärt werden, mit welchen Ressourcen neue Atypische ihren Arbeitsalltag meistern, aber auch welcher Unterstützung sie bedürfen, um die Chancen neuer Beschäftigungsformen besser nutzen zu können und mögliche Risiken abzufedern. Aufbauend auf den so gewonnenen Erkenntnissen werden wir im vorliegenden Bericht Politikempfehlungen zur Unterstützung dieser Beschäftigtengruppen entwickeln.

Noch ein Wort zum Durchführungszeitraum des Projekts: Wiewohl es deutlich vor der COVID-19-Krise geplant und beauftragt ist, begann während der Projektlaufzeit die Pandemie das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben zu überschatten. Wir mussten daher kurzfristig umdisponieren, v.a. die geplanten Interviews mussten mehrheitlich während der Dauer der COVID-19-Krise durchgeführt werden. Dieser Umstand hatte einerseits einen direkten Einfluss auf die Forschung, weil einige Interviews virtuell durchgeführt werden mussten. Darüber hinaus wurde die Krise zwangsläufig Teil der Gespräche. Dabei zeigte sich vor allem, dass durch die Pandemie und die daraus folgenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen Probleme, die schon vorher existierten, weiter verschärft worden sind. Neue atypisch Beschäftigte (insbesondere (Solo-)Selbständige) waren unmittelbar von der Krise betroffen, da diese Gruppe von einigen während der Krise gesetzten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie etwa der Kurzarbeit, ausgenommen waren.

Im Folgenden wird in Kapitel 2 erstens das Phänomen der neuen atypischen Beschäftigung abzugrenzen versucht und zweitens werden die (wenigen) Erkenntnisse zum Volumen und zur Zusammensetzung der neuen atypischen Beschäftigten in Österreich zusammengefasst. In Kapitel 3 folgt dann die Zusammenfassung der quantitativen Analyse und in Kapitel 4 die Zusammenfassung der qualitativen Analyse. Kapitel 5 führt aus den Erkenntnissen der empirischen Erhebungen dann noch konkrete Empfehlungen zur Unterstützung der Beschäftigungsgruppen der neuen atypischen Beschäftigten an.

## **2. Was ist das Neue an der neuen atypischen Beschäftigung und wie verbreitet ist sie in Österreich?**

In der Literatur sind die neuen Formen von Arbeit und Beschäftigung bereits seit einiger Zeit Thema. Bislang fehlt eine einheitliche Definition, die neue atypische Beschäftigung klar von der alten atypischen Beschäftigung unterscheidet. Vor allem internationale Organisationen wie die internationale Arbeitsorganisation (ILO), die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und Eurofound, haben sich umfassend mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt beschäftigt und eine Vielzahl von Berichten zu diesem Thema veröffentlicht.

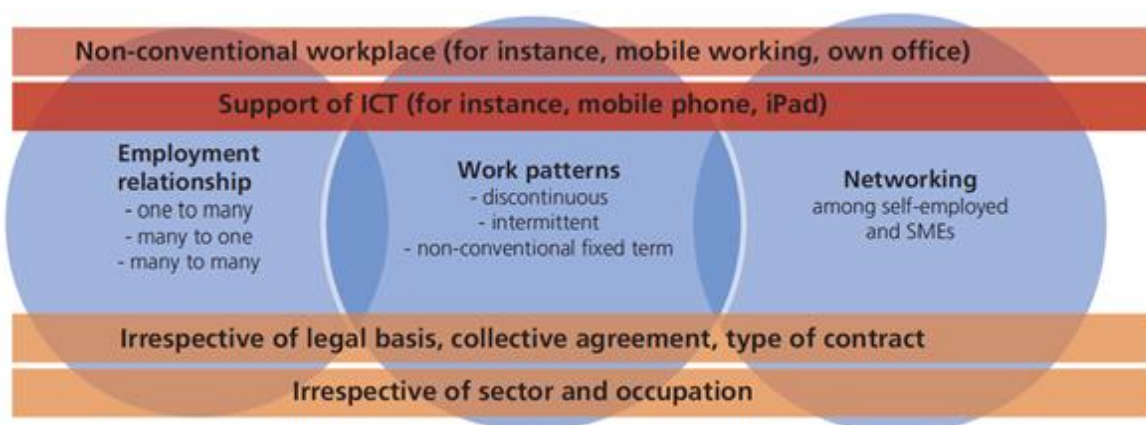
Unter alter atypischer Beschäftigung werden alle Abweichungen von einer herkömmlichen unbefristeten Vollzeitstelle zusammengefasst. Die ILO (2016) definiert nicht standardmäßige Beschäftigung entlang von vier Dimensionen. Erstens handelt es sich um unterschiedliche Formen von temporären und befristeten Arbeitsverhältnissen, zweitens um unterschiedliche Ausprägungen von Teilzeitarbeit. Drittens besteht zumeist nicht nur zwischen zwei Parteien (Arbeitnehmer\_in und Arbeitgeber\_in) eine (hierarchische) Arbeitsbeziehung, sondern zwischen mehreren, z. B. durch das Einschalten einer Vermittlungsorganisation. Zuletzt kommen unterschiedliche Formen versteckter Beschäftigung und abhängiger Selbständigkeit zum Tragen. Diese Beschäftigungsformen können, müssen aber nicht mit prekären Arbeitsbedingungen verbunden sein.

Seit Beginn der 2000er Jahre wird die steigende Bedeutung von atypischer Beschäftigung, u.a. in der Form von freien Dienstverträgen oder Leih- und Zeitarbeit, diskutiert (für Österreich siehe z. B. Geisberger/Knittler 2010). Im Zuge des aktuellen Strukturwandels von Arbeit und Beschäftigung ändern sich ferner die Ausprägungen nicht standardmäßiger Beschäftigung. Nicht nur die Spannungen auf den Arbeitsmärkten durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09, sondern auch die steigenden Flexibilisierungsanforderungen und -möglichkeiten im Zuge von Globalisierung und technologischem Wandel erzeugten neue atypische Beschäftigungsformen.

Die Begriffseinordnung von neuen Arbeitsformen nehmen unter anderem die OECD und Eurofound vor. Als neue Arbeitsformen versteht die OECD (2019) unter anderem Plattformarbeit, Beschäftigung mit sehr kurzer Befristung (0 – 3 Monate), Verträge ohne geregelte Arbeitszeit oder unvorhersehbaren Arbeitsstunden (Arbeit auf Abruf oder Zero-Hours Verträge) und Arbeit auf eigene Rechnung (vor allem Solo-Selbständige).

Den bisher umfassendsten Versuch, die neuen Beschäftigungsformen europaweit systematisch zu erfassen, unternahm der Eurofound (2015). Eine klare Trennlinie zwischen alt und neu lässt sich auch nach den Erkenntnissen dieser Institution kaum ziehen, insbesondere, weil gewisse Arbeitsformen in manchen Ländern bereits etabliert sind, während sie in anderen Ländern eher neue Phänomene bilden. Folgende Ausprägungen können laut Eurofound (2015) jedenfalls zu den neuen Beschäftigungsformen gezählt werden (vgl. dazu auch Abbildung 1): jegliche Abweichung von typischen Eins-zu-Eins Arbeitsverhältnissen, unterbrochene, unregelmäßige und unkonventionelle befristete Jobs, Vernetzung von Selbständigen (insbesondere Freelancer) und KMUs, z. B. Coworking Spaces und Kooperativen. Zusätzlich führt Eurofound (2015) weitere Merkmale an, die auf neue Beschäftigungsformen zutreffen können, beispielsweise unkonventionelle Arbeitsplätze, d.h. ortsungebundene Tätigkeiten, welche von zuhause oder von überall verrichtet werden können, und den vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

**Abbildung 1. Rahmenwerk zur Identifizierung von neuer Beschäftigungsformen**



*Quelle:* Eurofound 2015, S.5.

Basierend auf länderspezifischen Datenanalysen und qualitativen Fallstudien identifiziert Eurofound (2015) neue Beschäftigungsformen, die sowohl unselbständige als auch selbständige Erwerbstätige betreffen, sich in einer Veränderung der Ausgestaltung des Arbeitsvertrags und/oder



der Tätigkeitsstruktur niederschlagen, und in steigendem Ausmaß durch die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützt werden. Die Kooperation von oft regional verbundenen Klein- und Mittelbetrieben, um gemeinsam unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse anzubieten (*employee sharing*) und die Aufteilung einer Tätigkeit auf mehrere Arbeitnehmer\_innen (*job sharing*), um ihnen die Verkürzung der Arbeitszeit zu ermöglichen, stellen Versuche dar, für abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse zu sorgen. Bei *interim management* handelt es sich um sehr spezifische, projektbasierte Arbeit im hochqualifizierten Segment. Demgegenüber ist *casual work*, welche es den Arbeitgeber\_innen ermöglicht, Arbeitnehmer\_innen nur in arbeitsintensiven Zeiten *on-demand* einzusetzen, vorwiegend im niedrig-qualifizierten Segment vorzufinden. *ICT-based mobile work* ermöglicht, Tätigkeiten zu jeder Zeit und an jedem Ort zu verrichten. Einfachdienstleistungen können im Zuge von *voucher work* gegen Gutscheinbezahlung erbracht werden. Beim *crowd employment* stellt eine Plattform die Verbindung zwischen Arbeitnehmer\_in und Arbeitgeber\_in her. Das Spektrum reicht hier von kleinen digitalen Arbeiten (*click work*, z. B. über Amazon Mechanical Turk) über Zustelldienste bis hin zu komplexeren Tätigkeiten der Kreativwirtschaft. Wenn sich Selbständige, die kleinteilige Aufgaben für eine große Zahl an Auftraggeber\_innen verrichten (*portfolio work*), in Hubs und *coworking spaces* zusammenschließen (*collaborative employment*), antworten sie auf die neuen Herausforderungen und setzen Initiativen, um soziale und berufliche Isolation zu verhindern. Vor allem durch die hohe Flexibilität für Arbeitgeber\_innen und -nehmer\_innen bieten alle genannten Formen von Beschäftigung Chancen hinsichtlich der Inklusion bestimmter Gruppen von Arbeitnehmer\_innen und der Schaffung besserer Vereinbarkeitslösungen. Doch auch Risiken entstehen, etwa hinsichtlich einer Vertiefung der Segmentierung des Arbeitsmarktes, steigender Arbeitsplatzunsicherheit sowie schlechteren Arbeitsbedingungen durch Isolierung, Anspannung und Stress.

Besondere Aufmerksamkeit in der Forschungsliteratur wird in jüngster Zeit der plattformökonomischen Arbeitsorganisation gewidmet. Eine Studie der Hans Böckler-Stiftung in Deutschland (Leimeister/Durwald/Shkodran 2016) hat im Rahmen einer breiten Befragung die Motive der Crowdworker und die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Typen von Plattformen erhoben. Dabei zeigen sich, abhängig von der Qualifikation und Verhandlungsposition gegenüber dem beauftragenden Unternehmen, ungleiche Möglichkeiten, flexible Arbeitsarrangements zum eigenen Vorteil zu nutzen. Gefragte Expert\_innen verfügen nicht nur über mehr Handlungsspielraum, sondern haben zum Teil auch gute Verdienstmöglichkeiten. Auf der anderen Seite des Spektrums findet sich Plattformarbeit als Gelegenheits- und monotone Routinearbeit, mit Hilfe derer nur ein geringer Anteil des existenznotwendigen Erwerbseinkommens erwirtschaftet werden kann. Bemerkenswert ist, dass mehr als die Hälfte der Befragten, und zwar quer über alle Qualifikationsgruppen hinweg, eine Festanstellung mit ähnlichen Tätigkeiten gegenüber der Plattformarbeit bevorzugen würde (ebd.: S. III). Eine Studie der Friedrich Ebert-Stiftung (Schmidt 2017) differenziert plattformökonomische Arbeit nach dem Kriterium der Ortsgebunden- bzw. Ortsunabhängigkeit, unterscheidet demnach die Situation von *crowdwork* und digital vermittelter *cloudwork* (Taxi- und Zustelldienste). Die Formen der Arbeitskontrolle unterscheiden sich zwar, gemeinsam ist ihnen aber das Problem, dass die Arbeitenden keinen bzw. nur einen minimalen Einfluss auf die Regeln der Arbeitskontrolle nehmen können. Typische Belastungen dieser Arbeitsorganisation lassen potenzielle Vorteile der flexiblen Arbeitseinteilung schwinden – unbezahlte Wartezeiten auf Aufträge, Preiskonkurrenz mit unbekanntem Mitbewerber\_innen, hoher Zeitdruck und Qualitätskonkurrenz

vermittelt durch Ratingalgorithmen. Ein zentrales Problem ist das fehlende arbeits- und sozialrechtliche Rahmenwerk für diese Form der Arbeitsorganisation, was Crowd- und Cloudworker in eine strukturell schwache und prekarisierungsanfällige Position auf dem Arbeitsmarkt bringt (u.a. Risak/Lutz 2017). Zu einem ähnlichen Befund kommt die qualitative Studie von Schörpf, Flecker und Schönauer (2017), indem sie die neuen Macht- und Kontrollstrukturen der Plattformökonomie hervorhebt und auf die, gegenüber herkömmlicher Selbständigkeit verschärften, Belastungen und Risiken von *crowdwork* hinweist.

Wie bedeutsam diese und weitere im Eurofound Bericht (2015) genannten neuen Formen der Arbeit in Österreich sind, ist kaum bekannt. Der zitierte Eurofound Bericht zeigt, dass in Österreich die Kooperation zwischen Selbständigen (*collaborative employment*) sowie zwischen Arbeitgeber\_innen (*employee sharing*) relevant ist. Außerdem wurde 2006 der „Dienstleistungsscheck“ implementiert, der für die Inanspruchnahme temporärer Haushaltsdienstleistungen eingesetzt werden kann (*voucher work*). Huws und Joyce (2016) erhoben auf Basis einer Online-Umfrage, wie viele Menschen in der *gig-economy* tätig sind. Dazu wurden etwa 2000 Erwachsene (18 – 65 Jahre) danach befragt, ob sie sich im vergangenen Jahr um Arbeit vermittelt über „Share-Economy“ Plattformen wie Upwork, Clickworker oder MyHammer bemüht hatten. 36% der Befragten gab an, dies versucht zu haben, 18% war es gelungen, mit Hilfe dieser Plattformen eine Beschäftigung zu finden. Im Hinblick auf die Zusammensetzung der Crowdworker wurde ein Überhang an Männern (57%) festgestellt. Anders als angenommen war das Alter der Crowdworker über das Altersspektrum 18-65 relativ gleich verteilt. 22% aller durch diese Umfrage erreichten Crowdworker arbeiteten in Wien. Etwa ein Drittel jener, die Arbeit über Plattformen gesucht haben, suchte nach Tätigkeiten, die online von zu Hause erledigt werden konnten. Immerhin ein Fünftel gab an, nach Aufgaben zu suchen, die offline und in den Räumlichkeiten anderer durchgeführt werden mussten, wie z. B. Reinigungs-, Tischler- oder Gartenarbeiten. Nach der Erhebung von Huws und Joyce (2016) stellt Plattformarbeit lediglich für eine kleine Minderheit eine Hauptbeschäftigung dar, aus der ein größerer Teil des Haushaltseinkommens lukriert wird.

Neben dieser nicht-repräsentativen Erhebung gibt es kaum weitere Informationen zur Verbreitung der neuen Beschäftigungsformen in Österreich. Jüngst untersuchte zwar eine WIFO-Studie (Peneder et al. 2016) ausgewählte Aspekte zur Digitalisierung in Österreich, auf neue Arbeitsformen wird dabei allerdings nicht im Detail eingegangen. Neben aussagekräftigen quantitativen Studien besteht auch ein grundlegender Mangel an qualitativen Untersuchungen, die den Lebenszusammenhang von Beschäftigten näher beschreiben und differenzierter auf Ressourcen und Unterstützungsbedürfnisse schließen lassen (Schörpf et al. 2017).

Dieser kurze Überblick macht deutlich, dass es große Erkenntnislücken im Hinblick auf die Anzahl und Zusammensetzung der neuen atypischen Beschäftigungsformen in Österreich gibt. In einem ersten Schritt strebten wir mit dem Forschungsprojekt daher an, diese Formen von Beschäftigung sowie ihre Verteilung auf Basis existenter Datenquellen systematisch zu erfassen bzw. Lücken in den Daten aufzuzeigen, die eine verteilungstheoretische Einschätzung bislang erschweren. Informationen zur methodischen Herangehensweise sowie zu den gewonnenen Erkenntnissen aus der dazu durchgeführten quantitativen Analyse finden sich im folgenden Kapitel.

### 3. Herangehensweise und Erkenntnisse der quantitativen Analyse

Um die Frage zu klären, inwiefern sich neue Beschäftigungsformen in den statistischen Erhebungen abzeichnen und ob sich diese verteilungstheoretisch beschreiben lassen, werteten wir den österreichischen Mikrozensus aus, die größte Arbeitskräfteerhebung für Österreich. Im Rahmen einer vierteljährlichen Befragung werden dazu Daten zur Beschäftigung, Bildung und Wohnsituation der österreichischen Wohnbevölkerung von rund 22.500 teilnehmenden Haushalten gesammelt. Ad-hoc Module für ausgesuchte und jährlich wechselnde Themen ermöglichen weiterführende Analysen. Um neue Beschäftigung zu untersuchen, wurde der Mikrozensus mit dem dazugehörigen Ad-hoc Modul von 2015 zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung ausgewertet. Wir beschränken die Auswertung der Stichprobe auf die Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen und damit auf die Bevölkerung im Erwerbsalter.

Ziel der Analyse war es festzustellen, inwiefern sich neue atypische Beschäftigungsformen in den Daten überhaupt zeigen und welche Ausprägungen sich hierzulande festmachen lassen. Weiterführend sollte geklärt werden, ob sich gewisse Problemlagen der Beschäftigten identifizieren lassen und wo es blinde Flecken in den Daten gibt, die für die Erfassung neuer atypischer Beschäftigung relevant sind.

Basierend auf den Klassifikationen, die von der ILO (2016) und Eurofound (2015) ausgearbeitet wurden, wollten wir im Rahmen unserer Auswertungen möglichst viele Dimensionen neuer Beschäftigungsformen analysieren. Im Mikrozensus gibt es aber nur lückenhafte Informationen dazu (vgl. Tabelle 1). Wie ein Vergleich der Tabelle mit Abbildung 1 zeigt, konnten wir daher nur einige wenige relevante Dimensionen der neuen atypischen Beschäftigung aus den Daten herausfiltern. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse führen wir im Kapitel 3.1 an.

**Tabelle 1. Dimensionen der neuen atypischen Beschäftigung**

Dimension	Alt	Neu	Charakteristika
Beziehung zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in	1:1 Beschäftigungsverhältnis	Mehrfachbeschäftigungen	Eins-zu-Viele Beziehung
Ort	Typischer Arbeitsort (z. B. im Betrieb)	Arbeitsort: zuhause	Atypischer Arbeitsort
Arbeitsablauf	Ununterbrochene Arbeit	Lange, unbezahlte Pausen	Unterbrochene Arbeit
	5-Tage-Woche	6-7-Tage-Woche	Entgrenzung der Arbeit
Vertrag	Unbefristeter Vertrag	Kurze, befristete Verträge	Kurzfristige Beschäftigung

Quelle: Adaptiert von ILO (2016) und Eurofound (2015)

Nachdem wir auf Grund der geringen Anzahl an geeigneten Indikatoren davon ausgehen mussten, dass die konventionellen Arbeitskräfteerhebungen kein vollständiges Bild über neue atypische Arbeitsformen ermöglichen wird, beschäftigten wir uns in diesem Projektteil auch mit der Frage der Verortung von Datenlücken und wie man diese in Zukunft schließen könnte. Dazu haben wir mit Käthe Knittler und Sophie Kremer, zwei Expert\_innen der Statistik Austria, ein Hintergrundgespräch über unsere Befunde geführt und sie nach ihren Einschätzungen befragt, wie aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt hinkünftig in den Daten besser sichtbar gemacht werden können. Auch einige der Expert\_innen aus der qualitativen Erhebung (vgl. Kapitel 4) haben zum Teil Bezug auf die Datenproblematik genommen: wann immer passend, werden die entsprechenden Erkenntnisse aus dem qualitativen Teil daher auch in diesem Kapitel genannt (genauere Informationen zur Methodik des Expert\_inneninterviews finden sich dann in Kapitel 4). Die Ergebnisse zur Frage, wie mehr und bessere Daten erhoben werden könnten, stellen wir im Kapitel 3.2. dar.

### 3.1 Überblick der Beschäftigungsstruktur in Österreich

Um die Chancen und Herausforderungen von neuen Beschäftigungsformen zu ermessen, bedarf es eines klaren Bildes über die Beschäftigungsstruktur. Wir haben dazu das Ad-hoc Modul des Mikrozensus von 2015 zu Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung ausgewertet. Unser besonderes Interesse galt zum einen den Ausprägungen der neuen Formen von Arbeit und Beschäftigung, zum anderen fragten wir, wie sich diese Formen näher typisieren und verteilungstheoretisch beschreiben lassen.

Unser Verständnis neuer atypischer Beschäftigung folgt den Klassifikationen von ILO, Eurofound und der OECD. Diese Organisationen haben Aussagen über neue Formen von Arbeit und Beschäftigung im europäischen Zusammenhang getroffen.

Im Folgenden stellen wir Ergebnisse der Auswertung der Ad-hoc Module des Mikrozensus 2015 dar. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2015: 88 % der österreichischen Erwerbstätigen waren unselbständig, 7 % selbständig ohne Arbeitnehmer\_innen, 5 % selbständig mit Arbeitnehmer\_innen und 0,6 % Mithelfende. Der Anteil der Frauen ist in der Gruppe der selbständig Beschäftigten mit Arbeitnehmer\_innen mit 24 % am geringsten. Diese Erwerbstätigengruppe kennzeichnet sich weiters mit dem höchsten Altersschnitt und der geringsten Teilzeitquote.

**Tabelle 2. Erwerbstätige nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	in %	Anteil von Frauen (in %)	Durchschnittsalter	Teilzeit (in %)
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>47,4</b>	<b>40,4</b>	<b>29,6</b>
Unselbständig	87,6	48,8	39,7	30,5
Selbständig	11,8	36,0	45,2	20,9
Ohne Arbeitnehmer_innen	7,3	43,6	45,1	29,9
Mit Arbeitnehmer_innen	4,5	23,7	45,4	6,2
Mithelfende	0,6	69,8	55,8	74,9

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

### 3.2 Mehrfachbeschäftigung

Der Strukturwandel des Arbeitsmarkts ist auch bedingt durch die Veränderung der traditionellen Arbeitsbeziehungen. Gegenwärtig sind Arbeitsbeziehungen noch stark geprägt von einem Eins-zu-Eins-Verhältnis: ein/e Arbeitnehmer\_in hat eine/n Arbeitgeber\_in. In der Gig-Economy verschwindet diese traditionelle Beziehung zunehmend. Gig workers, welche ihre Arbeitskraft auf Plattformen anbieten, werden typischerweise als selbständig klassifiziert. Plattformen sehen sich zudem nicht als Arbeitgeber\_in sondern bieten lediglich – wie schon der Name sagt – eine Plattform um Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zusammenzubringen (de Stefano 2016). Neue Beschäftigungsform bedeutet einerseits, dass Erwerbstätige viele Arbeitgeber\_innen (zum Teil durch eine Plattform vermittelt) haben, andererseits aber auch, dass Arbeitgeber\_innen Vollzeitstellen auf mehrere Arbeitnehmer\_innen verteilen oder Aufgaben/Mikro-Tasks an die Crowd vergeben (Eurofound 2015).

Leiharbeit würde auch in die Kategorie von nicht-traditionellen Arbeitsbeziehungen fallen. Jedoch ist dieses Phänomen nicht neu und wird daher in der Analyse nicht weiter betrachtet. Es ist davon auszugehen, dass Mehrfachbeschäftigung im Zuge der Digitalisierung, und damit verbundener neuer Möglichkeiten der Verteilung und Koordination von Arbeit, zunehmen wird (Pouliakas 2017).

Mehrfachbeschäftigung kann im Mikrozensus basierend auf Auswertungen über Arbeitnehmer\_innen, die zusätzlich zur Hauptbeschäftigung einer Nebenbeschäftigung nachgehen erfasst werden, dritt- und Viertbeschäftigungen werden nicht abgefragt.

In Österreich sind ca. 6 %, oder 250.000 Erwerbstätige, in der Referenzwoche einer Nebenbeschäftigung nachgegangen. Der Anteil der Männer (7 %) mit Zweitjob ist etwas höher als der Anteil der Frauen (6 %). Die Auswertung zeigt auch, dass Selbständige (11 %) fast doppelt so oft einer Nebenbeschäftigung nachgehen als unselbständig Erwerbstätige (6 %). Rund 13 % der Solo-Selbständigen haben nebenbei noch einen zweiten Job. Mehrfachbeschäftigte Solo-Selbständige arbeiten fast zur Hälfte Teilzeit (weniger als 36 Stunden) in ihrer Hauptbeschäftigung.

Die Entscheidung für eine Mehrfachbeschäftigung kann aus vielerlei Gründen getroffen werden. Ein Grund, das sogenannte Portfoliomotiv, ermöglicht es Beschäftigten ihre Haupttätigkeit mit weiteren Jobs zu ergänzen, welche ihnen Freude bereiten oder mit Prestige verbunden sind. Ein Beispiel hierfür wären Uniprofessor\_innen, die im Nebenjob Vortragsredner\_innen oder Unternehmensberater\_innen sind. Ein anderes Motiv zur Aufnahme von mehreren Jobs ist die Gesamtarbeitszeit zu erhöhen und/oder das Einkommen aufzubessern (Klinger/Weber 2017). Für politische Entscheidungsträger\_innen ist vor allem der letztere Fall relevant. Im Mikrozensus wird der Grund für eine Zweitbeschäftigung jedoch nicht abgefragt. Eine Annäherung bietet die Variable zu Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung in der Haupttätigkeit. So geben im Mikrozensus 23 Personen mit zwei Beschäftigungsverhältnissen an, im Hauptjob Teilzeit zu arbeiten, weil keine Vollzeitbeschäftigung gefunden wurde. Daraus schließen wir, dass in Österreich nur wenige Beschäftigte zwei Jobs kombinieren um auf 38 Wochenstunden zu kommen. Die Frage nach der finanziellen Notwendigkeit für die Annahme von zwei Jobs lassen sich mithilfe des Mikrozensus nicht beantworten. Klinger und Weber (2017) zeigen für Deutschland, dass Personen mit geringem Einkommen im Erstjob auch eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Zweitbeschäftigung auszuüben. Um diese Ergebnisse für Österreich zu replizieren, bräuchte man allerdings die Einkommensdaten der Befragten.

**Tabelle 3. Mehrfachbeschäftigte nach Erwerbsstatus**

<b>Erwerbsstatus (Erstjob)</b>	<b>Zweitjob (in %)</b>	<b>Anteil von Frauen (in %)</b>	<b>Durchschnittsalter</b>	<b>Teilzeit (Erstjob, in %)</b>
<b>Insgesamt</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>6,0</b>	<b>42,3</b>	<b>42,4</b>	<b>47,3</b>
Unselbständig	5,5	46,4	41,2	48,7
Selbständig	11,0	26,5	46,6	42,1
ohne Arbeitnehmer_innen	12,7	31,3	46,3	52,5
mit Arbeitnehmer_innen	8,2	[X]	47,5	[X]
<b>Männer</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>6,6</b>		<b>42,8</b>	<b>28,1</b>
Unselbständig	5,7		41,4	26,6
Selbständig	12,6		46,7	32,1
ohne Arbeitnehmer_innen	15,4		46,5	42,8
mit Arbeitnehmer_innen	9,2		47,2	[X]
<b>Frauen</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>5,5</b>		<b>41,8</b>	<b>74,0</b>
Unselbständig	5,2		40,9	74,4
Selbständig	8,0		46,4	69,4
ohne Arbeitnehmer_innen	9,1		45,9	73,5
mit Arbeitnehmer_innen	[X]		[X]	[X]

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet, [X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Zur Frage der Mehrfachbeschäftigung ist zusammenfassend festzuhalten, dass sie in Österreich bislang kaum Bedeutung hat. Erwerbstätige gehen heute noch mehrheitlich einer einzigen Beschäftigung nach. Diese Situation könnte sich in Zukunft durch die fortschreitenden Veränderungen am Arbeitsmarkt aber ändern.

### 3.3 Arbeitsort

Eurofound (2015) definiert auch unkonventionelle Arbeitsorte als mögliches Kriterium für neue atypische Beschäftigung. Um der Frage nach dem Arbeitsort nachzugehen, werden zwei Variablen genauer untersucht. Erstens wird die Frage des Ad-Hoc Moduls 2015 nach dem hauptsächlichen Arbeitsplatz ausgewertet. Hier wird die Antwortmöglichkeit „Hauptarbeitsplatz Zu Hause“ ausgewertet. Neuere Formen von Arbeitsplätzen, wie etwa angemietete Büroplätze in Coworking Spaces werden nicht gesondert abgefragt. Zusätzlich wird die Frage des regulären Mikrozensus analysiert, wie oft in der Referenzwoche von zuhause gearbeitet wurde<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Antwortmöglichkeiten sind: an mindestens der Hälfte der Arbeitstage, seltener, nie. Arbeit von zu Hause schließt Vorbereitungszeit von Lehrer\_innen und von Personen in Außendienstberufen mit ein.

Tabelle 4 zeigt, dass lediglich 2 % der Unselbständigen hauptsächlich und 84 % nie von zu Hause arbeiten. Der private Haushalt als Hauptarbeitsplatz ist vor allem bei Selbständigen ohne Arbeitnehmer\_innen verbreitet. Jede/r vierte Solo-Selbständige arbeitet hauptsächlich an diesem Ort. Es gibt auch Solo-Selbständige, welche nie von zuhause arbeiten (22 %).

**Tabelle 4. Erwerbstätige nach Arbeitsort**

Erwerbsstatus	Hauptarbeitsplatz: Zu Hause (in %)	Arbeite nie von Zu Hause (in %)
<b>Insgesamt</b>		
<b>Insgesamt</b>	<b>3,5</b>	<b>77,4</b>
Unselbständig	1,5	84,2
Selbständig	18,1	29,0
ohne Arbeitnehmer_innen	26,5	22,2
mit Arbeitnehmer_innen	4,5	40,0

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* Hauptarbeitsplatz: Zu Hause (Variable N10), arbeite Nie von Zu Hause (Variable dhaus=3)

### 3.4 Arbeitsablauf: Entgrenzung der Arbeit

Neue Technologien ermöglichen es jederzeit und an einem beliebigen Ort zu arbeiten. Ein Mobiltelefon und/oder Laptop mit Internetverbindung reichen aus, um immer verfügbar zu sein. Viele Beschäftigte erhalten Arbeits-E-Mails auch auf das Handy. Ein Laptop ermöglicht es, die Arbeit auch über das Wochenende mit nach Hause zu nehmen. Diese (teils nicht mehr ganz) neuen technologischen Entwicklungen tragen dazu bei, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Die „Entgrenzung der Arbeit“ kann verschiedene Formen annehmen. Dieses Kapitel präsentiert die Auswertung von zwei Fragen des Ad-Hoc Moduls. Zuerst erfolgt eine Analyse der Anzahl von Arbeitstagen pro Woche in der Haupttätigkeit. Darauf folgt eine Untersuchung der Frage zu längeren unbezahlten Pausen von mindestens einer Stunde (z. B. aufgrund von Schließzeiten oder geteilten Diensten).

Tabelle 5 zeigt, dass die meisten Erwerbstätigen (68 %) eine reguläre 5-Tage-Woche haben. 7 % aller Erwerbstätigen arbeiten normalerweise 6 Tage und 6 % sogar 7 Tage die Woche (in der Haupttätigkeit). Sehr lange Arbeitswochen (6-7 Tage) sind bei Selbständigen weit verbreitet. Fast jede/r zweite Selbständige arbeitet normalerweise mehr als 5 Tage die Woche. Jedoch sind in dieser Zahl auch jene Erwerbstätigen eingeschlossen, die in der Landwirtschaft<sup>2</sup> arbeiten. Ohne Landwirt\_innen (Tabelle 6) beläuft sich der Anteil der Selbständigen, welche 6 oder 7 Tage die Woche arbeiten, auf 40 %.

<sup>2</sup> Variable xdwzab08 = Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)

**Tabelle 5. Arbeitstage pro Woche nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	Arbeitstage pro Woche (in %)				
	1-2 Tage	3-4 Tage	5 Tage	6 Tage	7 Tage
	<b>Total</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>4,4</b>	<b>14,5</b>	<b>67,8</b>	<b>7,3</b>	<b>6,0</b>
Unselbständig	4,5	15,3	72,8	5,4	2,0
Selbständig	3,2	8,9	34,0	21,1	32,9
ohne Arbeitnehmer_innen	5,0	11,7	31,1	16,9	35,3
mit Arbeitnehmer_innen	[X]	4,3	38,7	27,8	29,0

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet, [X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

**Tabelle 6. Arbeitstage pro Woche nach Erwerbsstatus (ohne Land- und Forstwirtschaft, Fischerei)**

Erwerbsstatus	Arbeitstage pro Woche (in %)				
	1-2 Tage	3-4 Tage	5 Tage	6 Tage	7 Tage
	<b>Total</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>4,5</b>	<b>15,0</b>	<b>70,3</b>	<b>7,1</b>	<b>3,2</b>
Unselbständig	4,5	15,3	73,0	5,4	1,8
Selbständig	4,2	11,6	43,9	23,7	16,7
ohne Arbeitnehmer_innen	7,3	16,7	43,2	19,5	13,4
mit Arbeitnehmer_innen	[X]	5,0	44,7	29,2	20,9

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet, [X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Typischerweise verrichten Erwerbstätige ihre Arbeitsstunden am Stück (ausgenommen die Mittagspause). In manchen Branchen kommt es auch zu längeren unbezahlten Pausen, aufgrund von Schließzeiten (z. B. in Geschäften) oder geteilten Diensten (z. B. in der Pflege oder Reinigung). Im Ad-Hoc Module bejahten insgesamt rund 12 % aller Erwerbstätigen die Frage nach der Unterbrechung des Arbeitstags durch längere unbezahlte Pausen. Selbständige nennen unterbrochene Arbeitstage häufiger (19 %) als Unselbständige (11%).

Unterbrochene Dienste kommen vor allem in Branchen vor wie *Erziehung und Unterricht* (23 %), *Handel* (16 %) oder *Beherbergung und Gastronomie* (16 %). Hinsichtlich der Branchen unterscheiden sich Selbständige von unselbständig Erwerbstätigen. Bei den Selbständigen sind lange Pausen vor allem bei der *Erbringung von sonstigen Dienstleistungen* (44 %) und *Verkehr und Lagerei* (40 %) verbreitet, jedoch sind diese Zahlen bei den Selbständigen aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren.



**Tabelle 7. Unterbrochene Arbeitstage nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	Unterbrochene Arbeitstage (in %)	Anteil von Frauen (in %)	Durchschnittsalter	Teilzeit (in %)
<b>Insgesamt</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>11,9</b>	<b>50,5</b>	<b>40,8</b>	<b>28,6</b>
Unselbständig	11,0	52,3	39,5	28,4
Selbständig	18,1	41,0	45,6	26,6
ohne Arbeitnehmer_innen	18,6	52,3	45,2	34,3
mit Arbeitnehmer_innen	17,2	21,1	46,7	[13,2]
<b>Männer</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>11,2</b>		<b>41,1</b>	<b>12,4</b>
Unselbständig	10,3		39,9	10,5
Selbständig	16,7		44,7	17,1
ohne Arbeitnehmer_innen	15,7		43,7	[21,6]
mit Arbeitnehmer_innen	17,8		45,7	[X]
<b>Frauen</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>12,7</b>		<b>40,6</b>	<b>44,5</b>
Unselbständig	11,8		39,2	44,7
Selbständig	20,5		46,9	40,5
ohne Arbeitnehmer_innen	22,2		46,5	46,1
mit Arbeitnehmer_innen	15,3		48,9	[X]

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet, [X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

### 3.5 Erwerbstätige mit sehr kurzer Befristung

Die OECD (2019) zählt auch befristete Verträge bis zu 3 Monate zu den neuen Beschäftigungsformen. Die Daten für Österreich lassen vermuten, dass dies keine weitverbreitete Beschäftigungsform ist. Im Jahr 2015 hatten 0,6 % (bzw. rund 22.5000) unselbständige Erwerbstätige Arbeitsverträge mit einer Befristung von sehr kurzer Dauer.

### 3.6 Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck der neuen atypischen Beschäftigten

Flexibilität zählt zu den großen Schlagwörtern in der Debatte rund um neue Beschäftigungsformen. Eurofound (2015) schreibt etwa, dass die Nachfrage nach mehr Flexibilität vonseiten der Arbeitgeber\_innen als auch der Arbeitnehmer\_innen zur Entstehung neuer Beschäftigungsformen geführt hat. Nachdem wir uns einen Überblick über die verschiedenen Ausprägungen von neuer atypischer Beschäftigung verschafft haben, geht unsere Analyse der Frage nach, inwiefern sich die verschiedenen Arbeitsformen hinsichtlich Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck unterscheiden.

Flexibilität kann unter verschiedenen Gesichtspunkten analysiert werden. Einerseits ermöglicht sie, dass sich Arbeitnehmer\_innen und Selbständige die Arbeitszeit frei einteilen oder sich kurz-

fristig Zeit freinehmen können. Andererseits kann Flexibilität auch eine Einschränkung der Autonomie von Erwerbstätigen bedeuten. Das ist etwa der Fall, wenn Flexibilität als Anforderungen an Erwerbstätige herangetragen wird, vonseiten der Arbeitgeber\_innen, Kund\_innen oder bedingt durch die Arbeitsaufgabe selbst. In Bezug auf neue Beschäftigungsformen geht größere Flexibilität oftmals auch Hand in Hand mit geringerer Job-Sicherheit oder sozialer Absicherung.

In Österreich hat jede/r zweite Erwerbstätige fix vorgegebenen Arbeitszeiten. 21 % aller Erwerbstätigen können den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit vollständig selbstbestimmen. Eine große Mehrheit der Selbstständigen (70 %) können selbst über ihre Arbeitszeiten bestimmen, während nur 14 % der unselbständig Erwerbstätigen diese Freiheiten genießen können. Wertet man die Arbeitszeitgestaltung nach Geschlecht aus, zeigen die Daten, dass Frauen weniger oft als Männer über ihre Anfangs- und Endzeiten bestimmen können (5 Prozentpunkte Unterschied). Jedoch sind Männer häufiger selbständig und sind deswegen auch autonomer bei der Bestimmung über ihre Arbeitszeit. Tabelle 8 zeigt die Arbeitszeitgestaltung nochmals separat nach Geschlecht und Erwerbsstatus. Auch hier zeigt sich, dass Frauen etwas weniger Einfluss auf die Beginn- und Endzeiten ihrer Tätigkeit haben als Männer. Jedoch sind die Unterschiede zwischen Selbständigen und Unselbständigen nicht mehr so groß wie im Vergleich mit allen Erwerbstätigen.

Mehrfachbeschäftigte sind flexibler in ihrer Haupttätigkeit als der/die durchschnittliche Erwerbstätige. 31 % können die Arbeitszeiten vollständig, 33 % teilweise und 37 % ihre Arbeitszeiten gar nicht selbstbestimmen. Unselbständige Erwerbstätige mit Zweitjob sind etwas selbstbestimmter als im Schnitt, während bei den Selbständigen kein Unterschied festzustellen ist.

Erwerbstätige, die hauptsächlich von zuhause arbeiten, sind im Schnitt flexibler. Allerdings können 7 %, obwohl sie von zuhause arbeiten, nicht frei über die Beginn- und Endzeiten ihrer Arbeit bestimmen. Ebenso sind Erwerbstätige mit einer 6- oder 7-Tage Woche im Schnitt selbstbestimmter bezüglich der Arbeitszeitgestaltung. Hingegen sind Erwerbstätige mit längeren unbezahlten Pausen im Schnitt weniger selbstbestimmt. Mehr als die Hälfte haben fix vorgegebene Arbeitszeiten. Jeder fünfte Selbständige mit unterbrochenen Arbeitstagen kann sich die Arbeitszeiten nicht frei einteilen. Insgesamt liegt der Anteil bei Selbständigen mit fix vorgegebenen Arbeitszeiten bei 12 %.

**Tabelle 8. Arbeitszeitgestaltung nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	Arbeitszeiten sind (in der Haupttätigkeit) ...		
	vollständig selbstbestimmt	teilweise selbstbestimmt, teilweise fix	fix vorgegeben
	<b>Insgesamt</b>		
<b>Insgesamt</b>	21,3	27,2	51,5
Männer	23,8	27,8	48,4
Frauen	18,5	26,5	55,0
Unselbständig	14,3	28,5	57,2
Selbständig	70,2	18,1	11,8
ohne Arbeitnehmer_innen	70,8	18,9	10,2
mit Arbeitnehmer_innen	69,1	16,7	14,2
	<b>Männer</b>		
Unselbständig	15,5	29,7	54,7

Selbständig	71,6	16,5	11,9
<b>Frauen</b>			
Unselbständig	13,0	27,2	59,8
Selbständig	67,5	20,9	11,5
<b>Mehrfachbeschäftigt</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>30,5</b>	<b>33,0</b>	<b>36,5</b>
Männer	34,4	34,6	31,0
Frauen	25,1	30,8	44,1
Unselbständig	19,4	36,4	44,3
Selbständig	70,5	21,1	[8,5]
ohne Arbeitnehmer_innen	74,9	20,2	[X]
mit Arbeitnehmer_innen	59,2	[23,2]	[X]
<b>Hauptarbeitsplatz: Zu Hause</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>76,5</b>	<b>16,3</b>	<b>7,1</b>
Männer	79,2	14,5	[6,4]
Frauen	74,4	17,8	7,8
Unselbständig	73,0	18,5	[8,5]
Selbständig	78,4	15,2	[6,5]
ohne Arbeitnehmer_innen	78,2	15,7	[6,2]
mit Arbeitnehmer_innen	()	()	[X]
<b>6- oder 7-Tage-Woche</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>45,1</b>	<b>19,3</b>	<b>35,6</b>
Männer	50,2	19,0	30,8
Frauen	38,2	19,7	42,1
Unselbständig	18,2	19,1	62,6
Selbständig	70,1	19,5	10,3
ohne Arbeitnehmer_innen	69,1	22,0	8,8
mit Arbeitnehmer_innen	71,7	15,7	12,6
<b>6- oder 7-Tage-Woche (ohne Land- und Forstwirtschaft, Fischerei)</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>35,0</b>	<b>18,4</b>	<b>46,6</b>
Männer	43,9	17,8	38,4
Frauen	22,2	19,2	58,6
Unselbständig	17,4	19,1	63,5
Selbständig	66,1	17,2	16,8
ohne Arbeitnehmer_innen	61,4	20,8	17,9
mit Arbeitnehmer_innen	70,0	14,1	15,9
<b>Unterbrochener Arbeitstag</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>19,2</b>	<b>22,0</b>	<b>58,8</b>
Männer	22,4	22,5	55,1
Frauen	16,0	21,5	62,4
Unselbständig	10,3	21,9	67,8
Selbständig	57,3	22,2	20,5
ohne Arbeitnehmer_innen	58,0	26,5	15,5
mit Arbeitnehmer_innen	56,1	[14,6]	29,3

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet,

[X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Von Angestellten und Selbstständigen wird oftmals Flexibilität vonseiten der Arbeitgeber\_innen und Kund\_innen eingefordert. Die Beschäftigten wurden gefragt wie häufig sie länger in der Arbeit

bleiben oder früher anfangen, weil dies von ihren Aufgaben oder Vorgesetzten (bei Selbständigen: Kund\_innen) gefordert wird. Insgesamt kommt es bei jedem vierten Erwerbstätigen häufig (mindestens einmal pro Woche) zu veränderten Arbeitszeiten. Die Mehrheit der Beschäftigten (59 %) hingegen ist selten bzw. nie mit längeren Arbeitszeiten konfrontiert. Analysiert man die Unterschiede zwischen Männern und Frauen stellt man fest, dass Männer öfter länger bleiben oder früher kommen müssen als Frauen (30 % im Vergleich zu 22 %), weil dies von den Aufgaben oder Vorgesetzten/Kund\_innen gefordert wird. Bei den Selbständigen ist der Geschlechterunterschied besonders deutlich. Mehr als die Hälfte aller selbständigen Männer sind häufig mit längeren Arbeitszeiten konfrontiert, während der Anteil bei den selbständigen Frauen sich auf etwa ein Drittel beläuft. Eine Vermutung wäre, dass Frauen aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben (Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten, etc.) schlichtweg weniger flexibel sein können und dies auch von den Vorgesetzten akzeptiert wird.

Die Zahlen legen zudem nahe, dass Selbständige hinsichtlich ihrer Arbeitszeit flexibler sind (bzw. sein müssen). Das gilt insbesondere für Selbständige ohne Angestellte, die mehrheitlich (56 %) angeben, dass sie wegen ihrer Aufträge/Kund\_innen häufig früher zum Arbeitsort kommen oder länger bleiben müssen. Die Mehrfachbeschäftigten unterschieden sich in diesem Punkt nicht von der Gesamtstichprobe.

Von zuhause arbeitende Beschäftigte müssen ihre Arbeitszeiten öfter anpassen als der/die durchschnittliche Beschäftigte. Fast ein Drittel aller Personen dieser Gruppe geben an, dass sie mindestens einmal pro Woche früher beginnen oder später aufhören zu arbeiten. Interessanterweise scheinen darunter Solo-Selbständige weniger betroffen von Aufforderungen länger zu arbeiten als jene, welche hauptsächlich an einem anderen Arbeitsort ihrer Tätigkeit nachgehen. Dafür kann es verschiedene Gründe geben. Wer solo-selbständig von zuhause arbeitet setzt sich möglicherweise stärker selbst unter Druck länger zu arbeiten.

Beschäftigte mit nur einem oder keinem arbeitsfreien Wochentag müssen öfter ihre Arbeitstage verlängern als Beschäftigte, welche 5 oder weniger Tage die Woche arbeiten. Hier fällt eine stark ausgeprägte Diskrepanz zwischen den Geschlechtern auf: Während in der Gesamtstichprobe der Unterschied zwischen Männern und Frauen, die häufig aufgefordert werden früher zu kommen oder später zu gehen, bei 8 Prozentpunkten liegt, beläuft sich dieser Unterschied bei Beschäftigten mit sehr langen Arbeitswochen auf 14 Prozentpunkte.

Bei den Beschäftigten mit unterbrochenen Arbeitstagen zeichnet sich ebenfalls ab, dass diese Gruppe häufiger mit der Erwartung konfrontiert sind, ihre Arbeitszeiten flexibel anzupassen. So geben 32 % an, dass sie ihre üblichen Arbeitszeiten mindestens einmal pro Woche aufgrund von Aufgaben oder auf Wunsch von Vorgesetzten bzw. Kund\_innen ändern müssen. Dies gilt insbesondere für Selbständige (51 %), aber auch in gewissem Umfang für Arbeitnehmer\_innen (28 %).

**Tabelle 9. Erwartete Flexibilität nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	Aufforderung früher zu kommen/später zu gehen
---------------	-----------------------------------------------

	Mind. 1x/Woche	Mind. 1/Monat	Seltener/nie
<b>Insgesamt</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>26,0</b>	<b>14,9</b>	<b>59,0</b>
Männer	29,8	15,5	54,7
Frauen	21,8	14,3	63,9
Unselbständig	23,5	15,1	61,4
Selbständig	45,3	14,3	40,4
ohne Arbeitnehmer_innen	38,6	15,3	46,1
mit Arbeitnehmer_innen	56,2	12,7	31,0
<b>Männer</b>			
Unselbständig	26,3	15,5	58,1
Selbständig	51,2	15,5	33,3
<b>Frauen</b>			
Unselbständig	20,6	14,6	64,8
Selbständig	34,9	12,2	53,0
<b>Mehrfachbeschäftigt</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>27,9</b>	<b>16,4</b>	<b>55,7</b>
Männer	32,4	16,1	51,6
Frauen	21,9	16,8	61,3
Unselbständig	23,8	16,1	60,1
Selbständig	43,6	17,6	38,7
ohne Arbeitnehmer_innen	41,1	18,8	40,1
mit Arbeitnehmer_innen	[X]	14,8	[35,3]
<b>Hauptarbeitsplatz: Zu Hause</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>31,8</b>	<b>16,9</b>	<b>51,3</b>
Männer	35,9	21,8	42,3
Frauen	28,5	12,9	58,6
Unselbständig	26,3	[9,0]	64,7
Selbständig	35,8	22,0	42,2
ohne Arbeitnehmer_innen	33,7	22,7	43,6
mit Arbeitnehmer_innen	[56,4]	[X]	[X]
<b>6- oder 7-Tage-Woche</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>40,3</b>	<b>11,3</b>	<b>48,7</b>
Männer	46,4	11,2	42,3
Frauen	32,1	10,7	57,2
Unselbständig	31,7	11,4	57,0
Selbständig	51,0	11,1	37,9
ohne Arbeitnehmer_innen	45,7	13,0	41,3
mit Arbeitnehmer_innen	58,9	8,2	32,9

<b>Unterbrochener Arbeitstag</b>			
<b>Insgesamt</b>	<b>31,8</b>	<b>15,3</b>	<b>53,0</b>
Männer	34,3	16,9	48,7
Frauen	29,2	13,7	57,1
Unselbständig	27,6	14,8	57,6
Selbständig	51,4	17,8	30,8
ohne Arbeitnehmer_innen	48,6	18,3	33,1
mit Arbeitnehmer_innen	56,4	[16,9]	26,7

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet, [X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Im nächsten Schritt widmen wir uns den Spielräumen der Beschäftigten bezüglich der Einteilung ihrer Arbeitszeit. Dazu untersuchen wir Angaben zur Frage, wie einfach Beschäftigte sich innerhalb von drei Arbeitstagen ein oder zwei Tage Urlaub nehmen können. Insgesamt geben 67 % der Beschäftigten an, dass es sehr oder ziemlich einfach ist, sich kurzfristig Urlaub zu nehmen. Männliche Beschäftigte genießen etwas mehr Freiheit bei der Inanspruchnahme von Urlaub als weibliche Beschäftigte. 14 % der weiblichen Arbeitnehmer\_innen geben an, dass es für sie sehr schwierig ist, einen oder zwei Tage Urlaub zu nehmen, während dies nur für 10 % der männlichen Arbeitnehmer gilt. Eine naheliegende Erklärung ist der insgesamt höhere Anteil von Männern, die selbstständig sind und daher flexibler Urlaub in Anspruch nehmen können. Unter selbständig Beschäftigten ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen gering, bei unselbständig Beschäftigten beläuft sich der Unterschied auf 5 Prozentpunkte. Eine Erklärung dafür könnte auch die geschlechtsspezifische Segmentierung in unterschiedliche Berufsbranchen sein. Wie schon erwähnt haben Selbständige, insbesondere Selbständige ohne Angestellte, selten Schwierigkeiten, sich kurzfristig Urlaub zu nehmen

Mehrfachbeschäftigte genießen etwas mehr Flexibilität in ihrer Haupttätigkeit und können eher kurzfristig Urlaub nehmen. Fast drei von vier Beschäftigten mit zwei Jobs finden es leicht oder ziemlich leicht, einen oder zwei Tage Urlaub zu nehmen. Personen, die hauptsächlich von zuhause arbeiten, fällt es besonders leicht einen oder zwei Tage Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies gilt für Angestellte und Selbständige gleichermaßen. Im Gegensatz dazu ist ein kurzfristiger Anspruch auf Urlaub für Beschäftigte mit Wochenendarbeit oder langen unbezahlten Pausen oft schwer zu realisieren.

**Tabelle 10. Flexibilität sich kurzfristig freinehmen zu können nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	Möglichkeit, kurzfristig 1-2 Tage freizunehmen			
	Sehr einfach	Eher einfach	Eher schwer	Sehr schwer
<b>Insgesamt</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>32,1</b>	<b>34,8</b>	<b>21,2</b>	<b>11,9</b>
Männer	34,3	35,6	20,4	9,7
Frauen	29,6	33,9	22,1	14,3
Unselbständig	29,2	36,6	22,0	12,1
Selbständig	51,3	21,7	16,2	10,7
ohne Arbeitnehmer_innen	54,2	20,7	15,4	9,6
mit Arbeitnehmer_innen	46,5	23,3	17,6	12,7
<b>Männer</b>				
Unselbständig	31,2	37,8	21,4	9,5
Selbständig	51,4	22,7	14,8	11,1
<b>Frauen</b>				
Unselbständig	27,1	35,4	22,6	14,9
Selbständig	51,3	19,9	18,8	10,0
<b>Mehrfachbeschäftigt</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>37,1</b>	<b>36,6</b>	<b>15,9</b>	<b>10,3</b>
Männer	39,0	30,6	13,3	8,0
Frauen	34,5	32,6	19,4	13,5
Unselbständig	33,1	38,7	16,4	11,7
Selbständig	51,2	29,4	14,1	[X]
ohne Arbeitnehmer_innen	53,1	33,1	[11,8]	[X]
mit Arbeitnehmer_innen	46,4	[X]	[X]	[X]
<b>Hauptarbeitsplatz: Zu Hause</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>72,2</b>	<b>12,2</b>	<b>6,5</b>	<b>9,1</b>
Männer	72,2	10,5	[7,9]	[9,4]
Frauen	72,1	13,6	[5,4]	[8,9]
Unselbständig	72,4	13,8	[4,9]	[8,8]
Selbständig	71,6	11,4	7,6	9,4
<b>6- oder 7-Tage-Woche</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>36,6</b>	<b>22,8</b>	<b>23,5</b>	<b>17,0</b>
Männer	39,7	23,3	21,3	15,7
Frauen	32,5	22,2	26,6	18,7
Unselbständig	26,4	25,6	29,1	19,0
Selbständig	45,4	19,9	19,0	15,7
ohne Arbeitnehmer_innen	48,0	17,7	19,5	14,8
mit Arbeitnehmer_innen	41,5	23,2	18,3	17,0
<b>Unterbrochener Arbeitstag</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>25,5</b>	<b>31,0</b>	<b>24,4</b>	<b>19,0</b>
Männer	28,2	34,6	21,6	15,7
Frauen	23,0	27,6	27,2	22,3
Unselbständig	21,9	32,4	24,5	21,2
Selbständig	40,0	25,2	25,0	9,8
ohne Arbeitnehmer_innen	41,4	24,9	23,3	[10,4]
mit Arbeitnehmer_innen	37,5	25,8	28,0	[X]

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet,

[X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Manche neuen Beschäftigungsformen werden mit größerer Autonomie in Verbindung gebracht, was sich wiederum potentiell positiv auf die Arbeitszufriedenheit und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auswirken (Eurofound 2015). Insgesamt haben 38 % aller Beschäftigten wenig oder keinen Einfluss auf Reihenfolge und Inhalt ihrer Tätigkeiten. Männliche Beschäftigte sind autonomer und haben im Vergleich zu weiblichen Beschäftigten öfter jene Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung ihrer Tätigkeiten (40 % Männer, 32 % Frauen). Die überwiegende Mehrheit der Selbständigen verfügen erwartungsgemäß über ein hohes Maß an Autonomie. Lediglich 9 % der Selbständigen haben weder Einfluss auf die Reihenfolge noch auf Inhalte ihrer Haupttätigkeit. Selbständige Frauen sind im Schnitt weniger autonom als männliche Selbständige. Es stellt sich die Frage, ob geringe Gestaltungsmöglichkeiten dadurch bedingt sind, dass diese Erwerbstätigen scheinselfständig sind. Bedauerlicherweise sind die Fallzahlen hier zu gering, um genauere Aussagen über etwaig betroffene Branchen/ Berufe zu treffen. Bei unselfständig Beschäftigten beträgt der Anteil der Personen ohne Einfluss auf Reihenfolge und Inhalt der Tätigkeit 42 %.

Mehrfachbeschäftigte genießen im Schnitt in ihrer Haupttätigkeit mehr Autonomie als Beschäftigte mit einer Beschäftigung. Noch mehr Autonomie besitzen im Schnitt Personen, welche hauptsächlich von zuhause arbeiten. Hier beläuft sich der Anteil auf 63 %. Nicht nur Selbständige weisen einen hohen Anteil an Autonomie auf, sondern auch unselfständig Beschäftigte, die hauptsächlich zuhause arbeiten. Beschäftigte mit langen Arbeitswochen sind auch autonomer in Bezug auf ihre Aufgaben. Anders ist es bei Beschäftigten mit unbezahlten Pausen: nur 35 % können Reihenfolge und Inhalt ihrer Tätigkeiten beeinflussen.

**Tabelle 11. Autonomie in der Arbeit nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	Autonomie in der Arbeit			
	Inhalte u. Reihenfolge	Nur Reihenfolge	Nur Inhalt	Weder Inhalte noch Reihenfolge
<b>Total</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>36,2</b>	<b>21,8</b>	<b>4,0</b>	<b>38,0</b>
Männer	39,6	20,1	3,9	36,4
Frauen	32,4	23,7	4,1	39,8
Unselfständig	31,0	22,9	4,0	42,1
Selbständig	73,7	13,8	3,8	8,7
ohne Arbeitnehmer_innen	72,0	15,4	4,6	8,0
mit Arbeitnehmer_innen	76,4	11,1	[2,6]	9,9
<b>Männer</b>				
Unselfständig	33,0	21,7	4,1	41,2
Selbständig	77,9	11,2	2,7	8,2
<b>Frauen</b>				
Unselfständig	28,8	24,2	4,0	43,0
Selbständig	66,2	18,4	5,9	9,6
<b>Mehrfachbeschäftigt</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>42,7</b>	<b>20,0</b>	<b>6,5</b>	<b>30,8</b>
Männer	46,3	18,9	7,2	27,5
Frauen	37,9	21,4	[5,5]	35,3
Unselfständig	33,6	23,3	6,8	36,3
Selbständig	76,0	[7,9]	[X]	[10,8]



<b>Hauptarbeitsplatz: Zu Hause</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>62,8</b>	<b>23,7</b>	<b>[3,1]</b>	<b>10,4</b>
Männer	65,5	22,6	[X]	[8,9]
Frauen	60,6	24,6	[X]	11,7
Unselbständig	45,8	36,8	[X]	14,5
Selbständig	73,8	16,1	[X]	[6,8]
<b>6- oder 7-Tage-Woche</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>56,9</b>	<b>14,4</b>	<b>3,3</b>	<b>25,4</b>
Männer	63,8	10,6	3,3	22,3
Frauen	47,7	19,6	3,3	29,4
Unselbständig	39,7	14,5	3,1	42,7
Selbständig	74,2	13,9	3,7	8,2
ohne Arbeitnehmer_innen	73,0	15,8	[5,2]	6,0
mit Arbeitnehmer_innen	76,1	11,0	[X]	11,6
<b>Unterbrochener Arbeitstag</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>35,0</b>	<b>16,7</b>	<b>6,9</b>	<b>41,4</b>
Männer	37,5	16,2	6,9	39,4
Frauen	32,6	17,2	6,9	43,3
Unselbständig	27,1	17,6	7,5	47,9
Selbständig	69,1	13,1	[4,5]	13,3
ohne Arbeitnehmer_innen	64,6	15,5	[5,7]	14,2
mit Arbeitnehmer_innen	77,1	[X]	[X]	[11,6]

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet,

[X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Als mögliche Kehrseite der neuen Arbeitsformen wird oft Zeitdruck genannt (Eurofound 2015). Aufgrund dessen untersuchen wir inwiefern sich der Zeitdruck zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterscheidet. Insgesamt geben 40 % der Beschäftigten an, in ihrer Haupttätigkeit immer oder häufig unter Zeitdruck arbeiten zu müssen. Der Anteil liegt bei Männern (42 %) etwas höher als bei Frauen (37 %). Bei Selbständigen liegt der Anteil mit 47 % ebenso höher als bei Unselbständigen mit 39 %. Bei den Selbständigen lassen sich Unterschiede zwischen Selbständigen mit Arbeitnehmer\_innen und Solo-Selbständigen feststellen. Während der Zeitdruck für Selbständige mit Arbeitnehmer\_innen höher ist, stehen Solo-Selbständige weniger häufig unter Zeitdruck.

Der Auswertung zufolge bedeutet Mehrfachbeschäftigung oder Arbeit von zu Hause nicht, dass man öfter unter Zeitdruck arbeiten muss. Interessant ist, dass rund ein Drittel der von daheim arbeitenden Personen angibt, nie unter Zeitdruck arbeiten zu müssen. Das Gegenteil gilt für die Beschäftigungsgruppen mit 6-7 Arbeitstage, die Woche und jenen mit unbezahlten Pausen. Diese zwei Gruppen arbeiten öfter unter Zeitdruck als es im Schnitt der Fall ist.

**Tabelle 12. Arbeit unter Zeitdruck nach Erwerbsstatus**

Erwerbsstatus	Arbeit unter Zeitdruck			
	Immer	Häufig	Manchmal	Selten/nie
<b>Total</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>11,3</b>	<b>28,7</b>	<b>35,8</b>	<b>24,2</b>
Männer	12,1	30,1	36,4	21,3
Frauen	10,3	27,1	35,1	27,5
Unselbständig	11,5	27,8	36,0	24,7
Selbständig	10,5	36,2	34,4	18,9
ohne Arbeitnehmer_innen	7,1	29,5	39,1	24,2
mit Arbeitnehmer_innen	16,0	47,1	26,6	10,3
<b>Männer</b>				
Unselbständig	12,1	28,5	36,9	22,5
Selbständig	12,6	40,6	33,6	13,2
<b>Frauen</b>				
Unselbständig	10,8	27,2	35,0	27,0
Selbständig	6,8	28,4	35,6	29,1
<b>Mehrfachbeschäftigt</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>9,5</b>	<b>25,3</b>	<b>40,4</b>	<b>24,8</b>
Männer	9,3	29,1	42,2	19,4
Frauen	9,9	29,2	37,9	32,0
Unselbständig	10,3	21,7	41,7	26,3
Selbständig	[6,8]	39,1	36,3	17,8
<b>Hauptarbeitsplatz: Zu Hause</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>7,3</b>	<b>21,5</b>	<b>37,6</b>	<b>33,6</b>
Männer	[9,5]	25,1	42,0	23,4
Frauen	[5,5]	18,6	34,1	41,8
Unselbständig	[9,4]	14,0	32,0	44,6
Selbständig	[6,1]	26,5	40,8	26,6
<b>6- oder 7-Tage-Woche</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>13,5</b>	<b>32,2</b>	<b>34,8</b>	<b>19,4</b>
Männer	15,6	35,7	32,6	16,1
Frauen	10,8	27,6	37,8	23,9
Unselbständig	14,8	26,4	34,4	24,4
Selbständig	13,2	40,2	34,8	11,8
ohne Arbeitnehmer_innen	10,1	33,9	42,9	13,2
mit Arbeitnehmer_innen	17,8	49,8	22,8	9,8
<b>Unterbrochener Arbeitstag</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>13,0</b>	<b>31,2</b>	<b>32,8</b>	<b>23,0</b>
Männer	14,7	35,1	30,0	20,2
Frauen	11,3	27,4	35,5	25,8
Unselbständig	14,0	30,1	32,8	23,0
Selbständig	8,8	37,4	34,0	19,7
ohne Arbeitnehmer_innen	[5,7]	28,0	38,8	27,5
mit Arbeitnehmer_innen	[14,3]	54,1	25,5	[X]

*Quelle:* Österreichischer Mikrozensus 2015, eigene Berechnung

*Anmerkung:* [ ] Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet, [X] Werte mit weniger als 3.000 hochgerechneten Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

### 3.7 Fazit der Datenanalyse

Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Ergebnisse unserer quantitativen Analyse noch einmal zusammen.

- Erstens haben wir Hinweise auf neue atypische Beschäftigung am Österreichischen Arbeitsmarkt gefunden: etwa 6 % aller Beschäftigten haben mehr als eine/n Arbeitgeber\_in. Die eigenen vier Wände als Hauptarbeitsort sind bei Unselbständigen kaum verbreitet, nur 2 % arbeiten hauptsächlich von zuhause. Bei den Selbständigen sind es vor allem Solo-Selbständige (etwas mehr als ein Viertel), welche fast ausschließlich von zuhause arbeiten. 3 % aller Beschäftigten (ohne Landwirt\_innen) arbeiten 7 Tage die Woche. Hier sind vor allem Selbständige mit Arbeitnehmer\_innen (21 %) betroffen, aber auch Solo-Selbständige arbeiten vermehrt am Wochenende (13 %). Die Entgrenzung der Arbeitszeit lässt sich auch anhand der unterbrochenen Dienste untersuchen. Hier finden wir, dass etwa 12 % aller Beschäftigten lange unbezahlte Pausen haben. Solo-Selbständige sind im Schnitt am öftesten von fragmentierten Arbeitstagen betroffen (19 %).
- Zweitens haben wir die Ausprägungen von Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck untersucht, um Aufschluss über das Ausmaß und die Formen zeitlicher Entgrenzung zu erlangen, die eine wesentliche Dimension neuer atypischer Beschäftigung bildet. Für die Beurteilung zeitlicher Flexibilisierung ist nicht nur das quantitative Ausmaß wichtig, sondern vor allem auch, welche Interessen hinter der Flexibilisierung stehen. Wenn die Flexibilisierung auf Betreiben der Arbeitgeber\_innenseite vorgenommen wird, kann das Ziel eine höhere Abschöpfung der Arbeitskraft sein, d.h. eine Intensivierung von Arbeit, die zu erhöhtem Zeitdruck für Arbeitskräfte führt. Wenn die Arbeitskräfte aber selbst nach der Flexibilisierung ihrer Arbeit trachten, steht der Gewinn zeitlicher Spielräume im Vordergrund, d.h. Beschäftigten gewinnen Autonomie bei der zeitlichen Organisation ihrer Erwerbsarbeit. Die Daten deuten insgesamt darauf hin, dass Flexibilisierung ein weniger verbreitetes Phänomen ist, denn immerhin die Hälfte der Beschäftigten hat vorgegebene Arbeitszeiten. Nur ein Fünftel der Arbeitskräfte kann Anfang und Ende ihres Arbeitstags selbst festlegen. Selbständige haben erwartungsgemäß mehr Spielraum bei der Festlegung von Arbeitszeiten (rund 70 %). Jedoch gibt es auch Selbständige, welche fix vorgegebene Arbeitszeiten haben (12 %) und/oder weder Inhalte noch Reihenfolge der Tätigkeit bestimmen können (9 %). Dies könnten eventuell Anzeichen für Scheinselbständigkeit sein, welche vor allem unter den Solo-Selbständigen verbreitet sein könnte. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass Männer zu höheren Anteilen selbständig sind und daher mehr Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Auch wer von zu Hause arbeitet, hat mehr Gestaltungsspielraum. Das heißt aber nicht, dass Arbeit im Home-Office zwangsläufig den Zeitdruck reduziert. Im Gegenteil: auch hier sticht die Situation der Selbständigen hervor. Der Anteil jener Beschäftigten, die angeben, unter hohem Zeitdruck zu arbeiten, ist unter Selbständigen besonders hoch (47 % gegenüber 40 % der übrigen Beschäftigten). Beschäftigte mit langen unbezahlten Pausen stehen ebenfalls öfter unter Zeitdruck.

Insgesamt stellen wir fest, dass der in der Fachliteratur vielbesprochene Zusammenhang zwischen zeitlicher Flexibilität, Art der Beschäftigung, Arbeitsort, Zeitdruck und Geschlecht, mit den österreichischen Daten nur ansatzweise beschrieben werden kann. Damit lautet ein Ergebnis unserer

Analyse, dass viele Aspekte neuer Arbeit und Beschäftigten in den Daten noch nicht sichtbar sind und dass sie auch verteilungstheoretisch unterbelichtet sind.

Um ein besseres Funktionieren des Arbeitsmarkts zu ermöglichen, potentielle Herausforderungen für neue atypische Beschäftigte abfedern, aber auch Chancen nutzen zu können, braucht es aber belastbares Datenmaterial. Nur so kann zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik umgesetzt und evaluiert werden. Das folgende Kapitel zu den „Datenlücken“ fasst die wesentlichen Datenlücken zusammen und bezieht darin insbesondere die Einschätzung von Käthe Knittler und Sophie Kremer (Statistik Austria) ein, die wir im Rahmen eines Expert\_inneninterviews erhoben.

### **3.8 Datenlücken**

Die durchgeführte quantitative Analyse zeigt, dass es mit den herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen kaum möglich ist, neue atypische Beschäftigung zufriedenstellend zu erfassen. Einige Anhaltspunkte finden sich im Mikrozensus, wie in den von uns analysierten Dimensionen. Oft sind die Fallzahlen aber zu gering, um ein besseres Bild der Beschäftigten zu erhalten. So ist es nicht möglich, gewisse Ausprägungen von neuer atypischer Beschäftigung nach Branchen und Berufen auszuwerten. Zusätzlich wäre es essentiell zu wissen, wer die neuen atypischen Beschäftigten genau sind, welche Gruppen die Chancen der neuen Beschäftigungsformen nutzen können und welche Personen eher von den Risiken betroffen sind. Jenseits der geringen Fallzahlen fehlt es in den herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen auch an weiteren Merkmalen, um neue von alten Beschäftigungsformen unterscheiden zu können.

So wird Mehrfachbeschäftigung als ein Anhaltspunkt für neue atypische Beschäftigung genannt. Im Mikrozensus werden aber Personen lediglich nach ihrer Erst- und Zweitbeschäftigung gefragt. Dies liefert zwar eine Annäherung, wie viele Menschen in Österreich mehr als einer Tätigkeit nachgehen. Jedoch werden kleinere, oft durch Plattformen vermittelte Jobs teils als Zuverdienst gesehen und daher auch nicht als Zweitjob angeführt. Diese zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten sind zudem oft unregelmäßig und werden von der Frage nach einer Beschäftigung in der Referenzwoche häufig nicht erfasst. Um ein genaueres Bild von der Situation neuer atypischer Beschäftigung in Österreich zu erhalten, müsste der Fragebogen daher die Referenzperiode erweitern, beispielsweise auf einen Monat. Diese Veränderung in der Erhebung ist aber mit Schwierigkeiten verbunden. Bis dato ist die Referenzperiode eine zufällig zugeteilte Woche. Die Umstellung der Erhebung auf eine längere Referenzperiode würde die Vergleichbarkeit mit früheren Erhebungen gefährden. Würde man den Referenzzeitraum nur für Zweit-/ und Drittbeschäftigung verändern, könnte dies jedoch bei den Befragten für Verwirrung sorgen. Weiters wäre es wichtig abzufragen, ob Personen mehr als zwei Tätigkeiten nachgehen. Dazu würde sich entweder die Frage nach der Anzahl der Arbeitgeber\_innen oder die Frage nach der Anzahl der Einkommensquellen eignen.

Auch unbezahlte lange Pausen sind kein Alleinstellungsmerkmal von neuer atypischer Beschäftigung. Pausen und Wartezeiten von mindestens einer Stunde betreffen Lehrer\_innen, ebenso wie Personen, die im Handel oder in Hotels und in der Gastronomie tätig sind. Bei diesen branchenspezifischen Wartezeiten handelt es sich somit nicht um ein neues Phänomen. Anders ist das bei neuer atypischer Beschäftigung, die über Plattformen vermittelt wird. Standing (2016) spricht hier von „work-for-labour“, das heißt von einem Problem unbezahlter Arbeit, weil Teile des Zeitauf-

wands oder Pausen, die integraler Teil der Arbeitsorganisation durch Plattformen sind, nicht entlohnt werden; man denke etwa an Zeiten für die Job- bzw. Auftragsuche oder an Wartezeiten auf Angebote für Jobs (Wood et al. 2019).

Für die Abgrenzung zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung ist auch das Merkmal „Arbeitsort“ unzureichend. Selbständige Beschäftigung findet seit längerem zu Hause statt. Um neue Formen der Selbständigkeit zu erfassen, bräuchte man neben Angaben zum Arbeitsort weitere Indikatoren, wie bspw. die Art der Tätigkeit, die Form der Beauftragung oder die Höhe und Regelmäßigkeit der Bezahlung. Das Gleiche gilt für Erwerbstätige, die 6 oder 7 Tage in der Woche arbeiten. Auch hier müsste man Angaben über die Umstände der Beschäftigung, Arbeitsorganisation oder Einkommenshöhe einbeziehen, um zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung unterscheiden zu können.

Um eine solide Datenbasis für neue atypische Beschäftigung zu schaffen und die identifizierten Datenlücken zu schließen, gilt es die folgenden Überlegungen zu beachten. Ein erster Schritt zur Erfassung beispielsweise von Gig-Workern wäre zu erheben, ob die Tätigkeit(en) durch eine Plattform vermittelt wurden. Dass die Operationalisierung dieser Frage nicht einfach ist, beschreiben Katz und Krueger (2019). Im amerikanischen Contingent Work Survey (CWS) wurden 2017 zwei Fragen zu plattform-vermittelten Jobs eingeführt. Wie sich allerdings zeigte, funktionierten die Fragen nicht wie beabsichtigt und ein Großteil der Antworten musste nachträglich korrigiert werden. Neue atypische Beschäftigung betrifft nicht nur die Plattformökonomie, sondern auch andere Tätigkeiten, welche nicht über Plattformen vermittelt werden. Die OECD (2019) definiert neue Arbeitsformen ebenso durch die oft schlechte oder fehlende soziale Absicherung der Beschäftigten. Für eine verteilungstheoretische Analyse bräuchte man daher Daten über den Versicherungsstatus der Beschäftigten. Vor allem für Selbständige ist dies relevant, da es in Österreich beispielsweise nicht verpflichtend ist, in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. Generell könnten Versicherungsdaten hier Abhilfe schaffen, jedoch ist anzunehmen, dass nicht jede Tätigkeit, welche in die Kategorie neue atypische Beschäftigung fällt, auch in den offiziellen Daten erscheint, weil nicht jeder kleine Nebenverdienst auch versteuert wird. Eine Alternative dazu wäre, die Personen selbst nach ihrer sozialen Absicherung (im Falle von Alter, Krankheit oder Unfall) zu befragen. Mit neuen Beschäftigungsformen verbundene Unsicherheiten betreffen nicht nur die soziale Absicherung, sondern allgemein auch Ungewissheiten bezüglich Arbeitsstunden, Arbeitsaufträgen und folglich Einkommen (Abraham et al. 2018). Um diese Unvorhersehbarkeit der Tätigkeit zu erfassen, müssten weitere Fragen im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung oder im Rahmen gesonderter Erhebungen gestellt werden.

Es zeigt sich also, dass es nicht trivial ist, oben beschriebene Veränderungen am Arbeitsmarkt zu erfassen. Zudem ist davon auszugehen, dass die Arbeitskräfteerhebungen in naher Zukunft nicht grundlegend verändert werden, um neue Beschäftigungsformen besser sichtbar zu machen. Es bleibt daher die Möglichkeit, Ad-Hoc Module (so wie das geplante Ad-Hoc Modul 2026, welches voraussichtlich zur Gig-Economy eingerichtet wird) oder gesonderte Befragungen durchzuführen. Im Rahmen unserer Expert\_inneninterviews wurde dazu insbesondere auch angeregt, dass das AMS ein wichtiger Informationslieferant sein könnte, wenn es systematisch Informationen über jene Personen sammelt (und der Forschung zur Verfügung stellt), welche in neue atypische Jobs vermittelt werden (Interview Atzmüller). Idealerweise sollten dazu nicht nur Informationen bis

zum Zeitpunkt der Vermittlung in den Arbeitsmarkt, sondern auch darüber hinaus gesammelt werden, um mehr über die Art und Qualität der vermittelten Jobs (inkl. ihrer Absicherung, Lohnhöhe und Dauer) zu erfahren. Dies würde die vorhandene mangelhafte Datenbasis deutlich bereichern.

#### **4. Herangehensweise und Erkenntnisse der qualitativen Analyse**

Neue Formen von Arbeit und Beschäftigung bieten Chancen für Beschäftigungswachstum und Beschäftigungsqualität, etwa erweiterte Handlungsspielräume und zeitliche Flexibilität. Zugleich sind mit diesen neuen Jobs auch Herausforderungen verbunden, die vielfach mit den vier typischen Problemen atypischer Beschäftigung verbunden sind: mit mangelnder Beschäftigungsstabilität, unzureichender Entlohnung, mangelnder Planbarkeit von Arbeitszeiten und damit mangelnder Planbarkeit der gesamten Lebensführung (Interview Bohrn Mena). Aus der Literatur und unserer eigenen statistischen Auswertung wissen wir, dass atypische Beschäftigung ein Phänomen mit sehr unterschiedlichen Ausprägungen ist, entsprechend verschiedenartig gestalten sich die Probleme, die wiederum von Menschen mit unterschiedlichen Ausgangssituationen und Ressourcen bewältigt werden müssen. Auch wissen wir, dass die derzeitigen quantitativen Erhebungen dieses Phänomen unzureichend erfassen (vgl. dazu insb. Kapitel 3) und dass sie die Problemgruppen nicht genau genug identifizieren. Zudem fehlen Daten, um neue Formen von Beschäftigung detaillierter zu kategorisieren und die Situation von neuen Formen atypischer Beschäftigung im Einzelnen zu beschreiben – hinsichtlich der Chancen dieser Formen von Beschäftigung wie auch hinsichtlich der Herausforderungen.

Die sozialwissenschaftliche Methode des Expert\_inneninterviews zielt darauf ab, fachliches Wissen und sachliche Einschätzungen von Expert\_innen zu erheben (Meuser und Nagel 2005). Vor dem Hintergrund der vielen Informationslücken zum Themenbereich der „neuen“ atypisch Beschäftigten haben wir uns daher auch für diese Methodik der empirischen Analyse entschieden.

Für unseren Forschungszusammenhang spielen verschiedene Formen von Expertise eine Rolle - nationale Statistik und akademische Forschung, institutionelle Politik und der Einblick in die alltägliche Praxis neuen Arbeitens. Wir haben daher mit einer Reihe von Expert\_innen aus unterschiedlichen Bereichen gesprochen. Das Interview mit Käthe Knittler und Sophie Kremer wurde bereits erwähnt. Dazu kamen 7 weitere Gespräche mit einem gesonderten Interviewleitfaden. Der Leitfaden bestand aus zwei Teilen. Im ersten Teil fragten wir nach Einschätzungen zu allgemeinen Fragen, etwa zur Bedeutung des Phänomens (neuer) atypischer Beschäftigung, zur Betroffenheit einzelner Gruppen, zur gegenwärtigen Situation arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen und zum Bedarf an einer Weiterentwicklung dieser Regelungen. Im zweiten Teil des Gesprächs stellten wir Fragen zur jeweils spezifischen Expertise der interviewten Personen.

Im Folgenden stellen wir die befragten Personen kurz vor und nennen die je spezifischen Schwerpunktthemen.

1. Dr<sup>in</sup>. Käthe Knittler war zum Zeitpunkt des Interviews an der Statistik Austria, Abteilung Bevölkerung tätig. Sophie Kremer ist ebenfalls Mitarbeiter\_in an der Statistik Austria und u.a. involviert in die Vorbereitung für das Ad-Hoc Modul zur Gig-Economy. Das Hintergrund-

gespräch bezog sich schwerpunktmäßig auf Fragen der Datenerhebung, wieso neue Phänomene am Arbeitsmarkt noch nicht (oder nur teilweise) abgebildet sind und wo die Probleme bei der statistischen Erfassung liegen.

2. Dr. Roland Atzmüller vom Institut für Soziologie der Universität Linz ist Experte für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Fragen. Der Fokus im Interview war auf die Frage gerichtet, ob Lücken im aktuellen Angebot aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik bestehen und welche Policy-Empfehlungen aus der Identifikation solcher Lücken gegebenenfalls abgeleitet werden können.
3. Dr. Alexander de Brito ist Experte für Sozial- und Pensionsversicherungsfragen in der Arbeiterkammer Wien, sowie Mitglied der Flexpower-Beratung des ÖGB in Kooperation mit den Gewerkschaften und der AK Wien. Der Schwerpunkt im Gespräch lag wieder auf der Einschätzung der Instrumente arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung in Österreich, hier ging es aber spezifischer um Einblicke aus der Praxis der Beratung von Arbeitnehmer\_innen.
4. Veronika Bohrn Mena ist als Sekretärin im Geschäftsbereich „Interessenvertretung“ der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (gpa djp) Expert\_in für die Situation atypisch und prekär Beschäftigter. Im Interview fragten wir nach den interessenpolitischen Perspektiven auf neue Formen von Arbeit und atypische Beschäftigung – auch vor dem Hintergrund der ersten Erfahrungen mit der COVID-19-Krise.
5. Mag<sup>a</sup>. Gabriele Straßegger arbeitet als Referent\_in in der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit in der Wirtschaftskammer Österreich. Der Fokus des Interviews lag insbesondere auf ihrer Einschätzung der Lage der neuen atypisch Beschäftigten aus Sicht der Wirtschaftskammer, der österreichischen Interessenvertretung der Selbständigen mit Gewerbeschein, die vielfach EPUs sind.
6. Sonja Lauterbach, BA, ist Unternehmensberater\_in und Initiator\_in der Facebook-Gruppe EPU, die öffentlichwirksam die Interessen von Alleinunternehmer\_innen in der COVID-19-Krise organisiert. Sie gab im Expert\_innengespräch einen detaillierten Einblick in die vielschichtigen Herausforderungen für selbständige Erwerbstätige in Österreich.
7. Mag. Stefan Leitner-Sidl ist Mit-Gründer des ersten Coworking Space in Wien, der „Schraubenfabrik“, und Leiter des Coworking Space „Markhof“. Im Interview fragten wir, welche Personen Coworking Spaces nutzen und wie sie diese Arbeitsumgebung nutzen. Außerdem fragten wir nach der Erwerbssituation, d.h. ob Personen einer Haupt- oder Nebentätigkeit im Coworking Space nachgehen, ob sie dauerhaft oder nur vorübergehend Arbeitsplätze mieten, welche Formen der Kooperation und des Netzwerkers entstehen, und wie die Bedeutung von Coworking Spaces im Rahmen der Entwicklung neuer Formen von Arbeit und Beschäftigung einzuschätzen ist.
8. Petra Vas ist Mitarbeiter\_in im Coworking Space Loffice und u.a. für die Community und Events zuständig. Das Loffice wurde 2009 von zwei Schwestern in Budapest gegründet und eröffnete 2011 ein Büro im 7. Wiener Gemeindebezirk. Im Interview fragten wir dieselben

Themen ab, wie im Gespräch mit Leitner-Sidl. Nachdem das Loffice Arbeitsplätze auch tagesweise anbietet, was bspw. in der Schraubenfabrik und im Markhof nicht möglich ist, haben wir über die Nutzer\_innen dieses Angebots gesprochen.

Die Interviews wurden im Zeitraum Dezember 2019 bis Juli 2020 durchgeführt und dauerten im Durchschnitt 60 Minuten. Drei Interviews mussten wegen COVID-19 virtuell geführt werden. Die Situation des virtuellen Interviews war für die Beteiligten neu und hat möglicherweise die Gesprächsdynamik beeinträchtigt. Die virtuellen Interviews ermöglichten uns aber, alle Interviews zu führen und damit das Spektrum an Expertise im geplanten Umfang einzuholen.

Im Folgenden fassen wir die Ergebnisse der Expert\_inneninterviews im Hinblick auf die identifizierten Chancen und Herausforderungen zusammen. Zunächst zeigt sich auch unter den befragten Expert\_innen die Schwierigkeit der Identifikation der neuen atypisch Beschäftigten bzw. Unschärfen bei ihrer Abgrenzung (Kap. 4.1). Darüber hinaus lassen sich für unterschiedliche Formen der neuen atypischen Beschäftigung zum Teil ähnliche, zum Teil aber auch unterschiedliche Herausforderungen festmachen – wobei unterschiedliche Formen atypischer Beschäftigung z.T. auch unterschiedliche Typen von Beschäftigten anziehen (vgl. Kapitel 4.2).

#### **4.1 Unscharfe Trennlinien zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung**

Wie der Literaturüberblick (Kapitel 2) zeigt, gibt es verschiedene Ausprägungen von atypischer Beschäftigung. Während manche Formen seit längerem bekannt sind (z. B. Teilzeitbeschäftigung), haben sich andere erst in jüngerer Zeit – begünstigt durch den technologischen Fortschritt – herausgebildet. Das Gespräch mit den Expert\_innen bestätigte jedoch, was wir im Rahmen der quantitativen Analyse bereits feststellten, die Trennlinie zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung ist unscharf. Das Beispiel des Coworking Space „Schraubenfabrik“ verdeutlicht die Abgrenzungsprobleme. Die Einrichtung der Schraubenfabrik existiert bereits seit 18 Jahren, einige Alleinunternehmer\_innen nutzen diesen Coworking Space bereits seit seiner Gründung; und interpretieren ihre Beschäftigung damit wohl nicht mehr als neu. Einige Expert\_innen konnten generell mit der Unterscheidung zwischen alter und neuer Beschäftigung (vgl. dazu etwa das Interview Straßegger) wenig anfangen<sup>3</sup>, andere gehen jedoch zugleich davon aus, dass bekannte Probleme alter atypischer Beschäftigung durch neuere Entwicklungen des Arbeitsmarkts zunehmen oder intensiviert wurden bzw. werden können.

Zunächst bestätigten einige Expert\_innen, dass die Entwicklung atypischer Beschäftigung auf Maßnahmen betrieblicher Flexibilisierung zurückgeht. In bestimmten Branchen sei es seit längerem üblich, primär Teilzeitbeschäftigung anzubieten. Davon sind etwa Frauen im Handel besonders betroffen. Eine weitere Form der atypischen Beschäftigung bezieht sich auf den Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis, so erhalten viele junge Arbeitsmarktteilnehmer\_innen nur befristete Verträge. Atypische Beschäftigung entsteht teils mit dem Ziel, betriebliche Stammebelegschaften zu reduzieren, indem Tätigkeiten an externe Dienstleister ausgelagert werden. Einige Expert\_innen

---

<sup>3</sup> Dazu passt auch das Zitat von Dr. Rolf Gleißner, Leiter der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit in der Wirtschaftskammer Österreich: „(...) auch wenn neue Technologien bestimmte Beschäftigungsformen begünstigen, (schaffen) sie kaum wirklich neue Formen (...). Immer schon haben Journalisten, Übersetzer, Grafiker, Musiker von vielfach sehr kleinen Aufträgen gelebt.“ (Gleißner 2018: 46).



betonten, dass Befristungen allgemein zunehmen und dass auch immer mehr Unternehmen selbst Subunternehmen bilden, von denen sie Personal zu günstigeren Löhnen zukaufen. Diese Praxis der Arbeitskräfteüberlassung findet man daher heute in vielen Branchen, so hat etwa der ORF Subunternehmen gegründet, über die er Arbeitskräfte zu geringeren Personalkosten beschäftigt (Interview Bohrn Mena).

In verteilungstheoretischer Sicht zeichnet sich ab, dass bekannte Problemgruppen des Arbeitsmarkts von diesen Praktiken betroffen sind. Die Segmentierung entlang der Dimensionen Alter, Migrationshintergrund, Geschlecht wird dadurch reproduziert. Die Herausforderungen und Probleme atypischer Beschäftigter unterscheiden sich je nach dem Niveau der Formalqualifikation. Bemerkenswert ist nach Ansicht von einigen Expert\_innen, dass heute auch hochqualifizierte Arbeitsmarktteilnehmer\_innen unsicher beschäftigt sind, etwa durch Befristungen und Projektarbeitsmodelle in Bereichen wie „Wissenschaft, Forschung, Kunst und Kultur, Medien, Design, Architektur, Kulturbereich“ (Interview Bohrn Mena, S. 3), bzw. in professionalisierten Berufen wie Bilanzbuchhaltung, Steuerberatung und im Rechtsanwaltsberuf. Hier zeigt sich die Benachteiligung von jungen Arbeitskräften, in Form eines erschwerten Arbeitsmarkteintritts oder in Form unbezahlter Praktika oder Probezeiten (Interview Bohrn-Mena).

Atypische Beschäftigung mag zwar statistisch nicht zunehmen (vgl. auch MZ 2020, Gleißner 2018: 44f, Interview Bohrn-Mena), einige Expert\_innen erwarten aber eine Verschärfung der Auswirkungen von atypischer Beschäftigung im Zuge der COVID-19-Krise (Interview Bohrn Mena) bzw. einen Anstieg der unsicheren Beschäftigung insgesamt (Eurofound 2020). Diese Einschätzung bezieht sich auch auf spezifisch neue Formen atypischer Beschäftigung, d.h. auf neue Wissens- und Dienstleistungsberufe oder Beschäftigung, die im Zuge der Digitalisierung neu organisiert wird, etwa Gig Work oder Online Freelancing.

Im Gespräch mit den Expert\_innen wurden zum einen die Risiken verschiedener Vertragsformen hervorgehoben, „Freies Dienstverhältnis“, „Ein-Personen-Unternehmen (EPU)“ bzw. „Neuen Selbständige“. Ein weiterer Schwerpunkt waren Coworker\_innen, d.h. Personen, die verschiedene Typen von Coworking Spaces als Arbeitsort nutzen. Schließlich ging es um die Chancen der Selbständigkeit, vor allem, um die sozialen Merkmale und Motive der Selbständigen. Diese Themenschwerpunkte werden im folgenden Kapitel aufgeteilt nach unterschiedlichen (Vertrags-)Formen atypischer Beschäftigung näher skizziert. Manche der Herausforderungen treffen dabei alle Beschäftigten gleichermaßen, andere sind für die jeweilige Form spezifisch.

## **4.2 Spezifika neuer (Vertrags-)Formen atypischer Beschäftigung**

### *4.2.1 Freies Dienstverhältnis*

Freie Dienstverhältnisse unterliegen definitionsgemäß nicht dem Arbeitsrecht, sie gelten sozialversicherungsrechtlich als unselbständig, steuerrechtlich jedoch als selbständig. Freie Dienstnehmer\_innen stehen in keinem Dienstverhältnis, stellen ihre Arbeitskraft aber auf Zeit zur Verfügung. Zusätzlich sind freie Dienstnehmer\_innen nicht weisungsgebunden und können (in der Theorie) frei über Arbeitsort und -zeit bestimmen. Im Gegensatz zu einem Werkvertrag ist nicht die

Erbringung eines Werkes Teil des Vertrages, sondern lediglich die Arbeitskraft (Bundesministerium für Finanzen 2020). Arbeitsrechtlich besteht kein Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Mindestlohn tarif und Kollektivvertrag (Arbeiterkammer o. D.)

In der Praxis immer wieder umstritten ist die Zuordnung als freier Dienstvertrag oder Dienstvertrag. In einem Expert\_inneninterview wurde u.a. das Beispiel von Zustelldiensten erwähnt:

„Die Unterscheidung in freier Dienstvertrag oder Dienstvertrag ist dermaßen schwierig und es sind so viele unterschiedliche Kriterien, die bei den Lebensmittellieferanten unterschiedlich sind ... wenn man da nur bisschen was dann ändert, auch in der tatsächlichen Vorgehensweise, dann wird's beim freien Dienstvertrag bleiben.“ (Interview de Brito, S. 7)

Dienstgeber\_innen bieten also freie Dienstverträge für Leistungen an, obwohl Merkmale selbständiger Tätigkeit fehlen. Arbeitnehmer\_innen stehen de facto in einem Weisungsverhältnis und sind hinsichtlich Auftragsannahme, -umfang und Zeiteinteilung abhängig von Dienst- bzw. Auftraggeber\_innen.

Einige Expert\_innen werten es als Erfolg österreichischer Sozialversicherungspolitik, dass seit Ende der 1990er Jahre den Krankenkassen die Prüfung der Zuordnung des Dienstvertrags eingeräumt wird (Interview de Brito). Jedoch erfolgen diese Prüfungen nicht flächendeckend (Interview Bohrn Mena). Daher bleibt die Zurechnung ein Problem. In der Praxis bestehen nach Einschätzung einiger Expert\_innen (Interview Bohrn Mena, Interview de Brito) viele freie Dienstverträge, die sachlich einer abhängigen Beschäftigung entsprechen, jedoch ohne die sozial-/arbeitsrechtlichen Konditionen unselbständiger und kollektivvertraglich geregelter Beschäftigung. Anders sehen das Vertreter\_innen der Wirtschaftskammer: die österreichische Judikatur würde im Zweifelsfall eher zum Dienstverhältnis tendieren und die Anwendung freier Dienstverträge restriktiv handhaben (Gleißner 2018: 47).

Neuere Entwicklungen im Bereich der Immobilienvermittlung zeigen, dass freie Dienstverträge in der Realität des Arbeitsmarktes vielfach alternativlos sind. Aktuell arbeiten etwa viele Frauen als Immobilienmakler\_innen mit freiem Dienstvertrag:

„Na weil es Frauen ab einem gewissen Alter einfach viel, viel schwerer am Arbeitsmarkt haben und dann sagen: Bevor ich gar keinen Job kriege, nehme ich halt einen freien Dienstvertrag. Oder arbeite ich meinetwegen auch auf Honorarbasis. Und weil es auch viele Branchen gibt, wo es diese atypischen Beschäftigungsformen gerade bei Frauen gibt.“ (Interview Bohrn Mena, S. 2)

Das Beispiel verdeutlicht, dass nicht nur betriebliche Flexibilisierungsmaßnahmen das Angebot an unselbständiger Beschäftigung reduzieren, sondern Veränderungen ganzer Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche zur Entwicklung in Richtung selbständiger und unsicherer Beschäftigung führen. In diesem Zusammenhang verweisen Expert\_innen auch auf die Konsequenzen der Liberalisierung im öffentlichen Dienst (bspw. Paketzustellung durch Fremdfirmen), oder auf den Bereich sozialer Dienste, wie bspw. die Situation von Pflegekräften in der 24-Stundenpflege.

„In Wirklichkeit gibt es in dem Bereich praktisch keine Dienstverträge. Es gibt wenige, die werden auch gefördert, sind aber immer noch teurer als die selbständige Tätigkeit, mit der die meisten dort beschäftigt sind.“ (Interview de Brito. 5)

Ein spezielles Problem entsteht bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und ohne Arbeitserlaubnis. Sie arbeiten als Zeitungszusteller\_innen und können mangels Arbeitserlaubnis nur per Werkvertrag beschäftigt werden. Werkvertrag in diesem Kontext bedeutet ein doppeltes Risiko, nicht nur einen unsicheren Job, sondern auch ein sehr niedriges Einkommen:

„Sozusagen... ok, machen wir das auf Werkvertrag. Das Problem ist, wenn man schon diese Konstruktion nimmt, dann soll man zumindest den Leuten ausreichend zahlen. Was dann passiert ist, ist eine politische Entwicklung, die mich sehr stört, dass gewisse Gruppen von Arbeitnehmer\_innen einfach aus der Unselbständigen Versicherung rausgehaut werden.“ (Interview de Brito, 5)

Positiv hervorzuheben ist, dass freie Dienstnehmer\_innen grundsätzlich in die Sozialversicherung eingebunden sind: mit ein Grund dafür, dass insbesondere auch die Vertreter\_in der Wirtschaftskammer Österreich im Interview als ein „*best-practice Beispiel*“ im Hinblick auf die Absicherungspolitik sieht. Problematisch hingegen sind die Folgen der geringen Grundvergütung, beispielsweise im Essensauslieferungssegment. Pro Lieferung bekommen etwa Mjam-Zusteller\_innen rund 4€ und eventuell Trinkgeld. Auswirkung hat das geringe Einkommen auf das Krankengeld (ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit zuerst 50 % und ab dem 43. Tag 60 % der Bemessungsgrundlage (Österreichische Gesundheitskasse o. D.) und in weiterer Folge auf die Pensionshöhe:

„Also die Leute, die so beschäftigt sind über Jahre hinweg, da ist bei sehr vielen die Altersarmut schon fast vorprogrammiert.“ (Interview de Brito, S. 4)

#### 4.2.2 Neue Selbständige und Solo-Selbständige

Als Folge der Deregulierung entstanden neue Formen von Beschäftigung, darunter die Kategorie „Neue Selbständige“. Sie fasst Solo-Selbständige ohne eigene Beschäftigte, die ein freies Gewerbe ausüben, d.h. ohne Gewerbeberechtigung tätig sind. Davon zu unterscheiden sind „Ein-Personen-Unternehmen (EPU)“, die ein geschütztes Gewerbe ausüben. Der Unterschied dieser beiden Gruppen ist der Zugang zur Kammermitgliedschaft. EPU sind Mitglieder der Wirtschaftskammer, Neue Selbständige gehören hingegen keiner Kammer an. Dieser Aspekt spielt eine Rolle, wenn es um die Beurteilung der Herausforderungen für neue atypische Beschäftigte und deren Interessenvertretung geht.

Neue Selbständige und EPU unterliegen der Sozialversicherungspflicht, welche Pension-, Kranken-, Unfallversicherung und Selbständigenvorsorge umfasst. Ein großer Meilenstein für die soziale Absicherung der neuen Selbständigen war die Änderung des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes Ende der 1990er Jahre. Früher galt „ohne Gewerbeschein keine Versicherung“ (Interview de Brito). Durch die Gesetzes-Novelle sind nun alle Selbständigen – egal ob mit oder Gewerbeschein – in die Sozialversicherung miteinbezogen.

Aus Sicht von Arbeitsrecht-Expert\_innen kann die ansonsten vorbildliche Einrichtung der österreichischen Sozialversicherung die Risiken der Erwerbsarmut im Bereich neuer Dienstleistungen aber nicht ausgleichen.

„Das Problem liegt ... nicht an der Sozialversicherung an sich, sondern an dem Entgelt, an dem Werklohn, der bezahlt wird. Das ist zu wenig. Und da sieht man auch, dass das keine wirklichen

Selbständigen sind, weil, die haben ja keine Möglichkeit, ihren Preis zu kalkulieren, der ist ja vorgegeben.“ (Interview de Brito, S. 8)

Ein weiteres Problem ist die Pensionsversicherung. Dieses Problem besteht insbesondere für Personen in neuen Beschäftigungsformen, weil hier aufgrund unregelmäßiger Einkünfte zu geringe Pensionszeiten angespart werden. Auch schlägt sich hier wieder das Problem geringer Einkommen nieder und die damit verbundenen niedrigen Beitragszahlungen. Eine Folge ist ein deutlich erhöhtes Risiko von Altersarmut (Interview de Brito). In diesem Zusammenhang werden Online-Plattformen kritisch beurteilt, insbesondere jene mit Sitz in einem Land mit deutlich niedrigeren Sozialstandards bzw. Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Dienstgebern, die nicht der Zuordnungsprüfung durch Kassen unterliegen.

„Ja. Dumping-Preise, die in die Altersarmut führen einerseits, weniger Leistung auch beim Krankengeld und so weiter [...], weil, wie gesagt, das Auffangbecken sind die Neuen Selbständigen. Und man wird keinen Dienstgeber ... irgendeine Plattform wird nicht sagen: Ich melde dich in Österreich bei der Gesundheitskasse an. Das ist absurd. Jetzt sind es alle Neuen Selbständigen. Überhaupt kein Krankengeld-Anspruch.“ (Interview de Brito, S. 6)

Zum Risiko eines nicht existenzsichernden Verdienstes kommt das Risiko der Arbeitslosigkeit. Für Selbständige besteht derzeit keine Pflicht in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. In Zeiten, da Erwerbsverläufe instabiler und brüchiger werden, gewinnt aber diese Form der sozialen Absicherung immer mehr an Bedeutung. Das zeigt sich insbesondere auch in der gegenwärtigen COVID-19-Krise. Selbständige können sich zwar freiwillig bei der Arbeitslosenversicherung versichern, jedoch besteht diese Möglichkeit nur innerhalb der ersten 6 Monaten ab dem Zeitpunkt, ab dem man der Sozialversicherungsanstalt als selbständig gemeldet wurde. Wurde diese Frist verabsäumt, besteht erst nach acht Jahren wieder die Option in die freiwillige Arbeitslosenversicherung einzutreten. Gleichzeitig kann man erst acht Jahre nach Beginn wieder austreten. Wird dies nicht gemacht, ist man weitere acht Jahre gegen Arbeitslosigkeit versichert (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen o. D.).

Nach Ansicht von einigen Expert\_innen versichert sich nur ein geringer Teil der Selbständigen freiwillig für den Fall des Verdienstentgangs. Das liege auch an Barrieren beim Zugang zur Arbeitslosenversicherung für Selbständige.

„Das eine ist die Arbeitslosenversicherung, die ist also gerade für die Selbständigen eine Katastrophe. Gestern sind die Zahlen veröffentlicht worden von der SVS: 1143 - oder so - Selbständige sind freiwillig arbeitslosenversichert in Österreich. Das ist absurd! Also das ist verrückt. Alleine dieses... man kann nur alle acht Jahre hinein- und hinausrotieren ... Acht Jahre! Und es kostet halt auch immer gleich viel, also es gibt diese starren Beitragsgrenzen und wenn man da einmal drin ist, kommt man da nicht mehr raus. Und man kriegt das Geld wiederum nur, wenn man sein Gewerbe stilllegt und so, also das funktioniert GAR nicht.“ (Interview Bohrn Mena, S. 25)

Während die Expert\_in der Wirtschaftskammer die Situation der EPU's generell positiv beurteilt und insbesondere ihre Einbindung in die Sozialversicherung hervorhebt und als beispielhaft für andere Länder skizziert, beleuchten die Vertreter\_innen der Arbeitnehmer\_innenseite eher die Herausforderungen und Probleme neuer atypischer Beschäftigung – sowohl für die EPU's als auch für die Neuen Selbständigen. Die Herausforderungen und Probleme unterscheiden sich allerdings erstens in Abhängigkeit von den konkreten Bedingungen der Branche bzw. des Professionalisierungsgrads der Selbständigkeit, zweitens entsprechend der unterschiedlichen wirtschaftlichen und

persönlichen Voraussetzungen der Personen. Wo Dienstleistungen erbracht werden, die keine besonderen Qualifikationsvoraussetzungen haben und wo Dienstleistung auf jungen Märkten angeboten werden, in denen noch keine Preis- und Qualitätsstandards existieren und wo Dienstleister\_innen daher Serviceumfang und -preise individuell mit Kund\_innen verhandeln müssen, dort bestehen auch besonders große Herausforderungen und Unsicherheiten. So werden etwa im Bereich der neuen Plattformökonomie und des Online Freelancing viele neue Dienstleistungen angeboten, die Mindestlöhne unterschreiten und maximal als Nebenverdienst geeignet sind.

Zwar sehen Expert\_innen die größten Herausforderungen für die Existenzsicherung bei den selbständig Beschäftigten. Hier gilt es allerdings zu differenzieren, denn es bestehen sehr unterschiedliche Voraussetzungen für selbständige Tätigkeit (Interview Lauterbach). Unterschieden wird auf der einen Seite die wirtschaftlich starke und in professionalisierten Berufen angesiedelte Selbständigkeit mit guten Erwerbchancen und guten Chancen auf eine solide Arbeitsmarktposition. Auf der anderen Seite des Spektrums findet man durchwegs prekäre Positionen, etwa Solo-Selbständige, die bereits vor der COVID-19-Krise um ihre Existenz kämpften und als Folge dieser Krise von Arbeitslosigkeit bzw. von extremer Erwerbsarmut betroffen sind (Bögenhold 2019, Eurofound 2020).

Denkt man an die Arbeitswelt der Zukunft, wird laut Einschätzung einer Expert\_in die „Unternehmensform des EPU gerade in der Zukunft die relevante Unternehmensform sein“ (Interview Lauterbach, S. 8). Vorteile dieser Unternehmensform sind die hohe Flexibilität und Schnelligkeit, um auf Veränderungen reagieren zu können. Zudem sind EPUs, die wirtschaftlich orientiert sind, hochspezialisiert, fachkompetent, vorwärtsgewandt und bereit Risiko einzugehen. Genau diese menschlichen Eigenschaften, die gemeinsam mit dem Unternehmergeist EPUs auszeichnen, werden durch Computer nicht ersetzt werden können (Interview Lauterbach). Zusätzlich schaffen sich EPUs ihren eigenen Arbeitsplatz. Daher ist es umso wichtiger, auch in Zukunft mehr EPUs zu fördern und diese zu professionalisieren (Interview Lauterbach).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die österreichische Sozialversicherung sehr inklusiv ist und dadurch Selbständige – egal ob mit oder ohne Gewerbeschein/Mitarbeiter\_innen – in der Pflichtversicherung eingebunden sind. Hingegen gibt es insbesondere bei der Arbeitslosenversicherung großen Bedarf, diese dahingehend zu reformieren, dass auch Selbständige einen Anspruch haben. Vor allem in Zeiten der COVID 19-Krise zeigt sich, dass auch diese Beschäftigungsgruppe eine soziale Sicherung für wegfallende Einkünfte und Arbeitslosigkeit braucht.

Einige Frage ziehen sich durch: Wer ist für die EPUs zuständig, wer ist für die neuen Gründer\_innen (durch das AMS gefördert) zuständig? Wer vertritt die Interessen der EPU? Während freie Dienstnehmer\_innen Mitglieder der Arbeiterkammer sind, ist es bei den EPUs die Wirtschaftskammer. Keiner Kammer gehören hingegen die neuen Selbständigen an (aufgrund des fehlenden Gewerbescheins).

60 % der Unternehmer\_innen (oder rund 320.000) sind EPUs in Österreich und der Großteil der EPUs sind hauptberuflich EPU (82 %) (Wirtschaftskammer Österreich 2020). Nach Einschätzung der Expert\_innen fühlen sich die EPUs aber nicht unbedingt von der Wirtschaftskammer vertreten, obwohl sie zahlenmäßig in der Mehrheit sind.

„Ja, man rutscht so ein bisschen durch alle Stühle, die es gibt. Denn für die WKO sind viele Alleinunternehmer im Prinzip gar nicht so spannend, weil ihnen natürlich Kammerumlagen fehlen.“ (Interview Lauterbach, S. 6)

„man ist zwischen den Stühlen und das ist aber schon lang bekannt und es hat sich draus aber nichts entwickelt“ (Interview Leitner-Sidl, S. 11)

Hinzu kommt, dass EPU Einzelplayer\_innen sind und der Leidensdruck noch nicht groß genug scheint, um selber eine Vertretung auf die Beine zu stellen.

„Ja, sie fühlen sich von keinem vertreten, zu keinem zugehörig, aber sie sind auch nicht so weit, sich von selber zu assoziieren und zu sagen: „Jetzt gründen wir eine Vertretung!““ (Interview Leitner-Sidl, S. 11)

Erschwerend kommt hinzu, dass die Szene der EPU sehr heterogen ist und es folglich schwierig ist, unterschiedliche Positionen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Obwohl es sicher eine große Herausforderung ist verschiedene Interessen zu bündeln, sehen einige Expert\_innen doch Gemeinsamkeiten der EPU und Vorteile eines Zusammenschlusses. Als Beispiel wird die Schaffung von Kostenvorteilen genannt, wenn man Ressourcen gemeinsam nutzt, wie etwa Büromaterial gemeinsam bestellt (Interview Lauterbach).

Die Kostenfrage spielt auch für die Organisation einer politischen Vertretung eine Rolle. EPU haben wenig Überschüsse, mit denen sie eine Interessenvertretung finanzieren könnten (Interview Leitner-Sidl). Die aktuelle Krise könnte ein Ausgangspunkt sein und Strukturen schaffen, wie die von Sonja Lauterbach ins Leben gerufene Facebook-Gruppe “““

Bei den neuen Selbständigen ist die Lage der Interessenvertretung noch prekärer, da sie in keiner Kammer Mitglieder sind. Nachdem Wirtschafts- und Arbeiterkammer den gesetzlichen Auftrag haben, sich um ihre Mitglieder zu kümmern (Interview de Brito), sind der Beratung und Vertretung von neuen Selbständigen Grenzen gesetzt. Allerdings meinte die Vertreter\_in der Wirtschaftskammer im Interview, dass die Herausforderungen aller Selbständigen ähnlich seien, unabhängig davon, ob sie einen Gewerbeschein besäßen oder nicht: auch wenn die neuen Selbständigen daher nicht Mitglied der Wirtschaftskammer seien, würden sie von diesen Institutionen und ihrer Arbeit mit profitieren (Interview Straßegger).

#### *4.2.3. Coworker\_innen*

Die Verbreitung von Coworking Spaces ist eine Begleiterscheinung der Veränderungen am Arbeitsmarkt. Telearbeit ermöglicht es von überall, sei es in den eigenen vier Wänden, im Kaffeehaus oder auf der Insel zu arbeiten. Coworking Spaces bieten Arbeitsplätze für kurzfristigen Bedarf oder auch als langfristige Alternative zum eigenen Büro oder Home-Office an. Alleinunternehmer\_innen nutzen diese Möglichkeit aus drei Gründen: zum einen geht es um die sozialen Erfahrungen, „einfach nicht alleine zu sein, eine Community zu haben – ein ganz wichtiger Aspekt“ (Interview Leitner-Sidl, S. 2) und um Abwechslung zu erleben (Interview Vas). Ein veranschaulichendes Beispiel für die Bedeutung der Gemeinschaft ist, dass der Coworking Space Loffice auch während den Ausgangsbeschränkungen aufgrund von COVID-19 einen virtuellen Community Lunch organisierte, damit sich Coworker\_innen austauschen können (Interview Vas).

Daneben bieten diese Arbeitsumgebungen Gelegenheiten und Infrastruktur für Netzwerkbildung. Da die laufenden Kosten ein kritischer Faktor für viele EPU's sind, bieten Coworking Spaces unterschiedliche Nutzungsmodelle zu entsprechend unterschiedlichen Preisen an. Generell können Büroplätze tage-, wochen- oder monatsweise in unterschiedlichen Größen gemietet und die Gemeinschaftsflächen (wie (Tee-)Küche, Besprechungsräume, etc.) mitbenutzt werden.

Nutzer\_innen von Coworking Spaces lassen sich in drei Gruppen unterteilen: EPU's, selbständige Kleinstunternehmen (welche sich zu zweit, oder zu dritt zusammengeschlossen haben) und Vereine. Inhaltlich kommen die Nutzer\_innen mehrheitlich aus drei Bereichen: Kreativwirtschaft, IT und Social Businesses (Interview Leitner-Sidl). Auch Start-up Unternehmen nutzen am Anfang ihrer Gründungs- und Aufbauphase einen Coworking Space und verlassen diesen dann in der Wachstumsphase, wenn sie mehr Bürofläche brauchen (Interview Vas, Interview Leitner-Sidl).

Da Coworker\_innen eine sehr heterogene Gruppe sind, haben sich verschiedene Typen von Coworking Spaces gebildet. Es gibt einerseits Community-orientierte Anbieter\_innen und auf eine langfristige Einmietung ausgelegt sind, andererseits Infrastruktur-orientierte Einrichtungen. Zweitere werden vor allem ihrer modernen Ausstattung wegen genutzt. Demnach bildet sich auch in den Coworking Spaces die Teilung der Coworking-Szene ab, auf der einen Seite gut am Arbeitsmarkt verankerte Dienstleistungsanbieter\_innen, die eine Alternative zu betrieblicher Beschäftigung suchen und die Autonomie und Flexibilität selbständiger Tätigkeit suchen. Nachdem die monatlichen Preise für einen fixen Arbeitsplatz bei 300-400€ liegen, sind es meist etabliertere Selbständige (größtenteils hauptberuflich), ab dem 30. Lebensjahr, die sich den „Luxus“ eines Arbeitsplatzes außer Haus auch leisten können und wollen (Interview Leitner-Sidl, Interview Vas). Community-orientierte Coworking Spaces bieten auch den Vorteil bestehender Netzwerke, die sich beruflich verwerten lassen. Zum einen können sich Coworker\_innen für Projekte zusammenschließen, zum anderen ermöglichen Kommunikationsplattformen (E-Mailverteiler, Slack Workspace, etc.) einen einfachen Informationsaustausch („ich brauche... kennt wer wen, der wen kennt“). Je größer der Coworking Space, desto größer und vielfältiger auch das Netzwerk.

Infrastruktur-orientierte Coworking Spaces bieten demgegenüber u.a. Lösungen für Menschen, die sich nur tage- oder stundenweise die Einrichtungen eines Coworking Space leisten können. Kurzfristige und fallweise Tätigkeit erweitert den Arbeitsraum des Home Office, ermöglicht jedoch kaum Einbindung in eine Community bzw. Zugang zu beruflichen und sozialen Netzwerken. Die Möglichkeit, einen Büroplatz nur für einen Tag zu mieten, wird meist genutzt um das Arbeiten im Coworking Space zu testen oder wenn man auf der Durchreise in Wien ist und arbeiten muss (Interview Vas).

Coworker\_innen nutzen die durch ihre Tätigkeit ermöglichte Flexibilität und Autonomie über Arbeitszeit und Arbeitsraum durchaus. So sind sie selten jeden Tag von 9 bis 17 Uhr im Coworking Space anzutreffen (Interview Leitner-Sidl, Interview Vas). Jedoch schätzen sie es, eine „Homebase“ im Coworking Space zu haben, mit Postadresse und Ablagefläche. Nutzer\_innen der Coworking Spaces, vor allem EPU's, streben im Allgemeinen nicht nach Wachstum und danach die Karriereleiter zu erklimmen. Sie suchen eher Freiheit und ein gutes Leben mit guter Arbeit. Selbständige, die Coworking Spaces nutzen, werden zudem als Einzelplayer\_innen beschrieben, was die gemeine Interessensvertretung deutlich erschwert. Weitere Beschreibungen dieses Typus von Selbständigen sind, dass sie vermehrt Freidenker\_innen und Querköpfe sind (Interview Leitner-Sidl).

Als Fazit der Auswertung der Expert\_inneninterviews zeigte sich nicht nur eine Schwierigkeit, die neuen atypischen Beschäftigungsformen von bisherigen Beschäftigungsformen abzugrenzen. Es zeigte sich zudem, dass Personen in unterschiedlichen atypischen (Vertrags-)Formen z.T. vor ähnlichen Problemen stehen, z.T. aber auch unterschiedliche Herausforderungen zu bewältigen haben. Im abschließenden Teil unseres Berichts wollen wir drei der aus unserer Sicht zentralen Problemfelder beleuchten, die uns in unserer Forschung zu den neuen atypisch Beschäftigten immer wieder begegnet sind. Insbesondere mit Bezug auf diese Problemlagen halten wir es für notwendig, die neuen atypisch Beschäftigten mit Hilfe von sozial- bzw. arbeitsmarktpolitischen Interventionen bestmöglich zu unterstützen.

## **5. Empfehlungen zur Unterstützung der prekären Gruppen innerhalb der neuen atypischen Beschäftigten**

Nach einer umfassenden quantitativen und qualitativen Untersuchung der neuen atypischen Beschäftigten in Österreich identifizierten wir neben den Besonderheiten bzw. Herausforderungen bezüglich der unterschiedlichen Vertragsformen drei zentrale Problemfelder. Sie betreffen erstens das teilweise geringere Erwerbseinkommen (vgl. Kapitel 5.1), zweitens bringen einige Gruppen der neuen atypischen Beschäftigten, insbesondere unter Selbständigen, keine idealen Voraussetzungen für die Anforderungen des modernen Arbeits- und Wettbewerbsmarktes. Das zieht einen erhöhten Bedarf nach mehr Beratung und Betreuung, aber auch Qualifikation, der neuen atypisch Beschäftigten mit sich (Kapitel 5.2). Drittens schließlich ist die soziale Absicherung v.a. im Hinblick auf die Arbeitslosenversicherung der Selbständigen nicht ideal und bedarf einer Reform (Kapitel 5.3).

### **5.1 Geringe Erwerbseinkommen vieler neuer atypisch Beschäftigter**

Zwar wurde in den von uns geführten Expert\_inneninterviews immer wieder darauf hingewiesen, dass die sozialrechtliche Absicherung bei den neuen atypisch Beschäftigten generell – und auch im europäischen Vergleich – sehr gut sei und Österreich in dieser Hinsicht viele Fortschritte gemacht hat und damit auch als Vorbild für andere Länder dienen kann (zu den Problemen bei der Arbeitslosenversicherung für Selbständige, vgl. Kapitel 5.3). Allerdings hätten etliche Beschäftigte unter (sehr) geringen Arbeitseinkommen zu leiden: weshalb auch Versicherungsleistungen, die dem Prinzip der versicherungstechnischen Äquivalenz unterliegen<sup>4</sup>, wie z. B. das Arbeitslosengeld oder die Pension, oft sehr gering wären. Eine Ursache für geringe Arbeitseinkommen liegt in der spezifischen Ausgestaltung der Arbeitsverträge. So besteht etwa bei freien Dienstnehmer\_innen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit, auf einen Mindestlohntarif oder eine Entlohnung nach Kollektivvertrag (vgl. Kapitel 4.2.1). Auch (neue) Selbständige, die ihre Arbeitsaufträge über Online-Plattformen erhalten, die zudem ihren Sitz in einem Land mit deutlich geringeren Lohn- und Sozialstandards haben, müssen ihre Arbeiten häufig zu „Dumping-Preisen“ verrichten (vgl. Kapitel 4.2.2, Interview de Brito). Generell dürften die Arbeitsentgelte in der Plattformökonomie und beim Online Freelancing die Mindestlöhne häufig unterschreiten. Das gilt nach unseren Er-

---

<sup>4</sup> Die Höhe der Sozialleistungen leitet sich dabei von der Dauer der vorangegangenen Beschäftigung ab, aber auch von der Höhe der erzielten Erwerbseinkommen. Je geringer diese Einkommen und je lückenhafter die Erwerbskarriere, desto geringer auch die daraus ableitbaren Versicherungsleistungen.



kenntnissen umso mehr, wenn Arbeiten erbracht werden, die keine spezifischen Qualifikationsvoraussetzungen haben oder Dienstleistungen auf noch nicht etablierten Märkten angeboten werden, auf denen sich noch keine Preis- und Qualitätsstandards herausgebildet haben und wo Preise daher individuell verhandelt werden müssen (vgl. Kapitel 4.2.2).

Die Ursachen für geringe Einkommen lassen sich andererseits aber auch auf eine überproportionale Betroffenheit von spezifischen Bevölkerungsgruppen schließen. Zum einen waren die von uns interviewten Expert\_innen durchwegs der Meinung, dass die größten Herausforderungen bei der Existenzsicherung die Gruppe der selbständig Beschäftigten hätten. Zwar gibt es unter den Selbständigen viele Gruppen, die (sehr) gute Erwerbchancen und (sehr) gute Chancen auf eine solide Arbeitsmarktposition haben. Es gibt aber auch einige mit durchwegs prekären Positionen, etwa Werkvertragsnehmer\_innen oder Solo-Selbständige, die von ihrer Arbeit kaum leben können (vgl. Kapitel 4.2.2). In unseren Interviews explizit genannt wurden etwa Personen mit Migrationshintergrund mit und ohne Arbeitserlaubnis (vgl. Kapitel 4.2.1), aber auch junge Menschen, die (noch) nicht am Arbeitsmarkt etabliert sind (vgl. Kapitel 4.2.3). Beispielhaft als Jobs mit geringen Verdienstmöglichkeiten wurden etwa Zeitungszusteller\_innen oder Essenslieferant\_innen genannt. Wiewohl derartige Jobs praktisch sein können, um in den Arbeitsmarkt einzusteigen oder einen (vorübergehenden) Nebenverdienst zu erwirtschaften, wird die Lage vor allem bei jenen prekär, die von diesen Verdiensten auf Dauer abhängig sind. Deshalb wäre es aus unserer Sicht eine wichtige politische (bzw. sozialpartnerschaftliche) Maßnahme, auf Mindesteinkommen auch in diesen Segmenten zu dringen – auch wenn die Beschäftigten aus arbeitsrechtlicher Sicht als „selbständig“ gelten.

## **5.2 Betreuung, Schulung und Mentoring für Selbständige mit besonderem Bedarf**

In den von uns geführten Interviews unterschieden einige Expert\_innen die Gruppe der Selbständigen nach ihren Fähigkeiten und beruflichen Orientierungen. Demnach lassen sich vereinfachend zwei Gruppen unterscheiden. Auf der einen Seite die unternehmerisch motivierten und wirtschaftlich orientierten Selbständigen, die am ehesten der traditionellen Vorstellung von Selbständigkeit entsprechen. Auf der anderen Seite selbständige Tätigkeit aus Not und Mangel an unselbständiger Beschäftigung. In solchen Fällen fehlen häufig qualifikatorische Voraussetzungen, etwa kaufmännische Fähigkeiten (Interview Lauterbach). Selbständigkeit wurde als persönlich und qualifikatorisch anspruchsvolle Form der Beschäftigung und Existenzsicherung dargestellt. Betont wurde das hohe unternehmerische Risiko, entsprechend bedarf es Bereitschaft und Risikoneigung, dazu auch strategisches Denken, hohes Maß an Selbstorganisation und -management (Interview Lauterbach). Gerade wegen dieser Voraussetzungen sei Selbständigkeit nicht für alle eine gute Lösung. Personen, die sich aus Mangel an unselbständiger Beschäftigung selbständig machen, können leicht scheitern (Interview Lauterbach, Interview Atzmüller). Einige Expert\_innen heben allerdings auch die Chance hervor, durch längerfristige Betreuung und Mentoring die Fähigkeiten weiterzuentwickeln und damit nachhaltiges Einkommen durch Selbständigkeit zu sichern. Andere weisen auf viele Probleme insbesondere bei der Gründung aus Arbeitslosigkeit hin (Interview Straßegger, Interview Atzmüller) – und argumentieren etwa auch mit Bezug auf (mögliche) Interventionen durch das AMS eher dahingehend, diese Arten der (oftmals prekären) Beschäftigung vielleicht besser gar nicht erst zu fördern (Interview Atzmüller).

Fraglos besteht Unterstützungsbedarf insbesondere bei Personen, die sich mit wenig Ressourcen und unzureichenden persönlichen/qualifikatorischen Voraussetzungen selbständig machen. Sie müssten jedenfalls gut auf Herausforderungen vorbereitet und weiter betreut werden, bis die selbständige Tätigkeit ausreichend am Arbeitsmarkt gefestigt und Kompetenzen ausreichend entwickelt wurden. Hier besteht nach Ansicht von etlichen Expert\_innen daher jedenfalls ein Bedarf an Angebot für Mentoring (Interview Lauterbach).

„Die Rahmenbedingungen für Alleinunternehmer sind denkbar schlecht. Das ist jetzt aber nicht krisenbedingt, das war vorher schon so. Das heißt, wer es nicht ins AMS schafft, hat dann nicht die Wahl zwischen Arbeitslosigkeit oder Arbeitslosenunterstützung und Sozialhilfe. Das heißt, es geht um private Vorsorge. Dann kommt dazu, dass leider bei sehr vielen Alleinunternehmern, wie ich jetzt feststellen musste, leider keine fundierte kaufmännische Ausbildung vorhanden ist. Das heißt, das sind Spezialisten in jeweils ihrem Fachgebiet und somit auch abhängig von Steuerberatung, von sonstigen Beratungen. Also sie tapsen da ein bisschen durch das kaufmännische Dickicht, das es da hinten in Österreich gibt. Und das macht es natürlich schwer. Und man sieht es auch bei so vielen Maßnahmen, die nicht zu Ende gedacht werden, die so viele Alleinunternehmer jetzt für sich treffen, weil sie es momentan für eine gute Idee halten, und die ihnen aber auf die lange Sicht fürchterlich auf den Kopf fallen werden.“ (Interview Lauterbach, S. 2)

Daher besteht nach Ansicht von etlichen Expert\_innen Bedarf an Beratung und Schulung im Vorfeld der Selbständigkeit. Eine gut funktionierende Einrichtung sei die „Flexpower-Beratung“ des ÖGB in Kooperation mit den Gewerkschaften und der AK Wien. Diese Institution existiert jedoch bislang nur Wien:

„Für die einfache Beratung zu Sozialversicherung und Steuern ÖGB und AK mit der Flexpower-Beratung - die gibt es nur in Wien! Und sonst österreichweit nicht. Es gibt keine wirkliche Anlaufstelle für diese Fälle.“ (Interview de Brito, S. 9)

Aus unserer Sicht wäre damit eine Ausweitung dieser Einrichtung eine gute Möglichkeit, auch außerhalb der Bundeshauptstadt entsprechende Unterstützungen zu etablieren.

### **5.3 Arbeitslosenversicherung für Selbständige**

Ein generelles Thema, das aber jene Gruppe besonders trifft, die keine unselbständige Beschäftigung finden und sich aus Mangel an einer Alternative selbständig machen, ist die Arbeitslosenversicherung. Diese Gruppe ist nach Einschätzung einer Expert\_in im Durchschnitt über 40 Jahre alt. Wer dann nach einigen Jahren mit der selbständigen Beschäftigung scheitert, ist (noch) schwerer in eine unselbständige Stelle vermittelbar als zuvor:

„Weil eben, wie gesagt, die Hauptaltersgruppe ist 45-plus. Das heißt, wenn man in dieser Altersgruppe aus einer Arbeitslosigkeit in die Selbständigkeit geht, ist es ohnehin ganz, ganz schwierig. Denn was bleibt über, wenn man dann zurückgeht? Man ist mit jedem Jahr unvermittelbarer.“ (Interview Lauterbach, S. 9)

Eine Integration in die Arbeitslosenversicherung ist also für einen Teil der Selbständigen eine existenzielle Frage: die aktuelle COVID-19-Krise zeigt dies besonders drastisch auf: mit ein Grund, warum auch die Vertreter\_in der Wirtschaftskammer diesen Sozialversicherungsbereich als den

problematischsten in der aktuellen Krise aufgezeigt hat (Interview Straßegger). Die extrem niedrigen Zahlen von Versicherten unter Selbständigen deutete aber davor schon darauf hin, dass ein Handlungsbedarf besteht, um den Zugang zur Arbeitslosenversicherung zu erleichtern.

„Naja, was ich mir jetzt wünschen könnte für meine Klientel, für meine Coworking-Kunden, wäre auch eine Form von... gerade für so Krisen wie jetzt, eine Form von Arbeitslosengeld für Selbständige, das nicht die Mindestsicherung ist, wenn's gar nicht mehr geht. ... Weil... diese kleinen Selbständigen sind halt die verletzlichsten Selbständigen. Weil... da hast du nicht viel Substanz, von der du leben kannst. Meistens nicht.“ (Interview Leitner-Sidl, S. 14-15)

Für spezifische atypische Formen kamen dabei von Expert\_innen spezifische Vorschläge zu einer möglichen Verbesserung der Lage. In einem Interview wurde etwa vorgeschlagen, dass Arbeitgeber\_innen bei Werkverträgen Umsatzsteuer zahlen müssen. Wenn sie stattdessen verpflichtet werden, in eine Arbeitslosenversicherung einzuzahlen, dann wäre das zugunsten der Werkvertragsnehmer\_innen (Interview Atzmüller).

Ein weiteres Problem orteten Expert\_innen in Form einer strukturellen Lücke der Arbeitslosenversicherung für Dienstleister\_innen, Kreative oder Inhaber\_innen von Medienberufen. Diese Personen können über längere Zeit ohne Auftrag sein und haben in diesen Phasen Bedarf an Unterstützung in Form von Arbeitslosengeld. Aufgrund bestehender Regelungen sind sie weiterhin pflichtversichert, da sie ihren „Betrieb“ zwischenzeitlich nicht „stilllegen“. Kriterium für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist also nicht, ob Einkommen fließt, sondern ob eine Leistungsbereitschaft fortbesteht, wodurch aus Sicht des AMS aber die Person nicht eigentlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Der Arbeitsrechtsexperte sieht hier einen Bedarf zur „Lückenschließung“ und stellt folgende Möglichkeit in den Raum:

„Vielleicht wär's auch denkbar bei diesen Lückenschließungen, wenn die SVS Pflichtversicherung meldet, dass sich das AMS die ganze Situation eigenständig anschaut. Das heißt wirklich prüft, waren die Leute arbeitslos in der Zeit. Jetzt kommt die Meldung pflichtversichern, war das wirklich nur... oder... die haben ja nicht ausgeübt, dass die eigenständig prüfen: Ist da was passiert, ist da ein Einkommen geflossen. Dass man von AMS Seite vielleicht... muss auch natürlich der Gesetzgeber machen, aber dass das AMS das anregt, dass nicht sofort, wenn die Meldung kommt: Pflichtversicherung, sofort die gesamte Leistung zurückgefordert wird.“ (Interview de Brito, S. 20-21)

## 6. Resümee und Forschungsbedarf

Geringes Erwerbseinkommen und die Gefahr der Erwerbs- und Altersarmut; drohendes Scheitern an den hohen Anforderungen selbständiger Erwerbstätigkeit; und die Existenz von Lücken im Bereich der Arbeitslosenversicherung – allein diese drei Punkte zeigen deutlich, dass auch neue Formen von Arbeit, welche vermehrt im Bereich der (Schein-)selbständigkeit stattfinden, erhebliche Risiken in sich tragen. Wir haben in unserer Studie explizit die Ausprägungen atypischer Beschäftigung in den neuen Wissens- und Dienstleistungsberufen untersucht. Weiters fragten wir, welche Gruppen von Erwerbstätigen in diesen Beschäftigungsbereichen vertreten sind. Policy-Dokumente und Forschungsliteratur weisen immer wieder auf die Chancen neuer Arbeitsformen für Beschäftigte hin – etwa für Personen mit Flexibilitätsbedarf, beispielsweise im Zusammenhang mit Betreuungspflichten; oder für Arbeitsmarktteilnehmer\_innen mit Qualifikationsnachteilen, die

einen niederschweligen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen; auch Personen auf der Suche nach einer Nebenbeschäftigung oder einem Zusatzverdienst würden von der Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit und dem Angebot an atypischer Beschäftigung in neuen Wissens- und Dienstleistungsberufen profitieren. Die von uns befragten Expert\_innen betonten demgegenüber die Risiken atypischer Beschäftigung in neuer Arbeitsmarktbereichen. Geringer Verdienst, unsichere Zukunftsperspektiven und damit die Gefahr von Altersarmut treffen wieder die bekannten Problemgruppen des Arbeitsmarkts besonders – Frauen, jüngere ArbeitnehmerInnen, Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit geringen Formalqualifikationen. Auch die Auswertung der Mikrozensus-Daten zeigen, dass Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck in verschiedenen Erwerbsgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Im Rahmen der Expert\_inneninterviews wurde die Situation von selbständig Beschäftigten bzw. von Personen mit Freien Dienstverträgen hervorgehoben. In der gegenwärtigen COVID-19-Krise zeigt sich das hohe Ausmaß ihrer wirtschaftlichen und sozialen Verwundbarkeit. Unsere Frage nach Politikempfehlungen wurde daher mit Blick auf die Selbständigen, mehr als auf andere Themen, beantwortet. Die Expert\_innen verorteten auch besonders hier einen Handlungsbedarf seitens der Arbeitsmarktpolitik. Dabei treten drei Problembereiche hervor, wo das AMS selbst ansetzen könnte. Das AMS könnte etwa die Beratung und Betreuung von Selbständigen ohne unternehmerische Vorerfahrung und -kenntnisse ausbauen und auf die Schließung der Lücke in der Arbeitslosenversicherung für Selbständige hinwirken. Auch könnte sich das AMS für die Sicherung des Mindesteinkommens, gerade auch im Segment neuer atypischer Beschäftigung, einsetzen.

Diese Vorschläge für Maßnahmen haben Expert\_innen mit Blick vor allem auf die wirtschaftlichen Risiken und arbeitsrechtlichen Probleme für die gesamte Gruppe der Selbständigen argumentiert. Im Rahmen unserer Untersuchung konnten wir auf die Unterschiede in den Problemlagen spezifischer Gruppen von Selbständigen nicht weiter eingehen. Gerade die COVID-19-Krise verdeutlicht aber, warum dieser spezielle Fokus auf einzelne Gruppen wichtig wäre. So lässt sich die sozioökonomische Situation von Frauen nicht primär aus der Erwerbstätigkeit erklären, hier ist die Berücksichtigung der zusätzlichen Verantwortung für Sorge- und Familienarbeit erforderlich. Kenntnisse über Arbeitsmarktrisiken von Frauen und neuere Studien über die speziellen Nachteile durch Belastungen im Bereich unbezahlter Arbeit im Haushalt lassen vermuten, dass Frauen auch von den Risiken neuer Formen atypischer Beschäftigung strukturell stärker betroffen sind. So wissen wir aus unserer eigenen Forschung, dass Frauen vielfach selbständig tätig werden in der Erwartung eines zeitlich flexiblen Jobs, der eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Mit der Selbständigkeit beginnt aber mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Phase unsicheren Einkommens. Damit setzt sich die Abhängigkeit der Frauen von einem zweiten, stabileren Teil des Haushaltseinkommens fort. Selbständige Arbeit im Home Office mit niedrigem oder stark schwankendem Einkommen zur besseren Vereinbarkeit ist also vielfach begleitet von materieller Abhängigkeit vom Partner bzw. von der Partnerin. Dazu kommt, dass unbezahlte Betreuungspflichten in der Regel der Person zugewiesen wird, die zu Hause arbeitet, unabhängig davon wie viel sie arbeitet und wie anstrengend und zeitaufwändig der Aufbau einer selbständigen Karriere ist. Das Problem ist, dass im Rahmen neuer Formen des Arbeitens (Online Freelancing oder andere selbständige Tätigkeiten im Home Office) traditionelle Arrangements privater Arbeitsteilung reproduziert werden, die, wie bereits in der Vergangenheit, Frauen in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten deutlich einschränken. Sie mögen mit selbständiger Tätigkeit im Home Office

ein Einkommen erzielen, aber ihre erwerbswirtschaftlichen Interessen drohen „zweitrangig“ zu werden bzw. zu bleiben. Damit fehlt den Frauen eine zentrale Ressource für eine erfolgreiche Tätigkeit als Selbständige, der Handlungs- und Entscheidungsspielraum für unternehmerisches Handeln. Um diesen Zusammenhang nun aber empirisch genauer zu beleuchten ist weitere Forschung notwendig.

Das führt uns abschließend zur Ableitung weiterer Forschungsfragen für die Zukunft.

1. Im Rahmen der vorliegenden Studie konnten wir die zentrale Frage der Geschlechterverhältnisse nicht näher berücksichtigen. Eine künftige Studie könnte die Problematik neuer atypischer Beschäftigung mit besonderer Berücksichtigung der Situation von Frauen (insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten) untersuchen.
2. Eine Schlussfolgerung aus unserer Untersuchung bezieht sich auf die Datenlage zur Beschreibung des Phänomens neuer atypischer Beschäftigung. Die derzeit verfügbaren Daten in Österreich erlauben keine verteilungstheoretisch differenzierte Einschätzung neuer Arbeitsformen, ihrer Chancen und Risiken für bestimmte soziale Gruppen. Damit fehlt auch eine wichtige Wissensgrundlage für Politikempfehlungen. Daher besteht Bedarf an empirischen Erhebungen, die möglicherweise in Zusammenarbeit mit dem AMS erfolgen könnten. Auch könnten in Zusammenarbeit mit dem AMS die Möglichkeiten für Erhebungen im Rahmen von Beratungsleistungen des AMS ausgelotet werden.
3. Das Phänomen neuer atypischer Beschäftigung entsteht im Zusammenhang, und zum Teil getrieben durch Entwicklungen im Bereich neuer Informations- und Kommunikationstechnologien. Über die genaue Bedeutung von Digitalisierung in neuen Formen von Arbeit, und über ihre Bedeutung bei der Entwicklung von atypischer Beschäftigung in diesen Bereichen der Erwerbstätigkeit, ist aber noch wenig bekannt. Ein Forschungsprojekt könnte dieser Frage nachgehen.
4. Weiterer Forschungsbedarf entsteht hinsichtlich der Möglichkeiten und Barrieren für die Interessenvertretung von neuen atypisch Beschäftigten. Auch dieses Thema ist mit der COVID-19- Krise virulent geworden, weil man hier deutlich die Lücken im institutionellen Gefüge in Österreich erkennen konnte (siehe dazu auch unsere Ausführungen in den Kapiteln 4.2.2 und 4.2.3).

## 7. Literatur

- Abraham, K.; Haltiwanger, J.C.; Sandusky, K.; und J.R. Spletzer (2018) Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues, NBER Working Paper No. 24950. Cambridge, Ma: National Bureau of Economic Research
- Arbeiterkammer (o. D.) *Freier Dienstvertrag*, url: [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Freier\\_Dienstvertrag.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Freier_Dienstvertrag.html) (abgerufen am 27.07.20)
- Bögenhold, D. (2019): *From Hybrid Entrepreneurs to Entrepreneurial Billionaires: Observations on the Socioeconomic Heterogeneity of Self-employment*. In: American Behavioral Scientist, Jg. 62 (2), 129-146.
- Bundesministerium für Finanzen (2020) *Unterschied Dienstvertrag - freier Dienstvertrag/ Werkvertrag*, url: <https://www.bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/dienstvertrag-freier-dienstvertrag-werkvertrag/unterschied-dienstvertrag-freier-dienstvertrag-werkvertrag.html> (abgerufen am 27.07.20)
- Castel, R. (2000) *Die Metamorphosen der sozialen Frage: Eine Chronik der Lohnarbeit*, vol. 13, Édition discours, Konstanz: UVK Univ.-Verl. Konstanz, isbn: 9783879405824.
- De Stefano, V. (2016) *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*. In: ILO Conditions of work and employment series No. 71.
- Dunkel, W.; und A. Schönauer (2012) *Restrukturierung der Kundenschnittstelle. Fallstudien zu Privatisierung und Outsourcing im öffentlichen Sektor*. In: Flecker, Jörg (Hrsg.), Arbeit in Ketten und Netzen, Berlin, S. 111–130.
- Eurofound (2015) *New forms of employment*, Luxembourg.  
— (2017) *Working time patterns and sustainable work*, Luxembourg.  
— (2020) *Living, working and COVID 2019. First findings – April 2020*, Luxembourg.
- Fritsch, N.; Teitzer, R.; und R. Verwiebe (2014) *Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. Eine Analyse von Risikogruppen und zeitlichen Veränderungen*. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 39, S. 91–110.
- Fritz, M. (2013) *Non-Standard Employment and Anomie in the EU*. In: Non-Standard Employment Europe: Paradigms, prevalence and policy responses, ed. Koch, Max und Martin Fritz. Springer 2013, S. 209 – 228.
- Geisberger, T.; und K. Knittler (2010) *Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich*. In: Statistische Nachrichten 6/2010, S. 448-461.
- Gleißner, R. (2018) *Digitale Arbeitswelt: Mythen, Fakten, Handlungsbedarf*. In: Parlamentsdirektion (Hg.). Grünbuch: Digitale Zukunft sozial gerecht gestalten, Wien: Parlamentsdirektion, S. 43-50.
- Graham, M.; Lehdonvirta, V.; Wood, A.; Barnard, H.; Hjorth, I.; und P. D. Simon (2017) *The Risks and Rewards of Online Gig Work At the Global Margins*.

- Heeks, R. (2017) *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdfunder, etc.*, url: [http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di\\_wp71.pdf](http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp71.pdf) (abgerufen am 15.07.20)
- Holtgrewe, U.; Kirov, V.; und M. Ramioul (2015, Hg.) *Hard work in new jobs: the quality of work and life in European growth sectors*, Houndmills.
- Huws, U. und S. Joyce (2016) *Österreichs Crowdfunder-szene: Wie geht es Menschen, die über Online- Plattformen arbeiten?*
- ILO (2016) *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.*  
— (2018) *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.*
- Katz, L. F.; und A. B. Krueger (2019) *Understanding Trends in Alternative Work Arrangements In The United States*, NBER Working Paper Series: Working Paper 25425, url: <http://www.nber.org/papers/w25425> (abgerufen am 15.07.20)
- Kaessi, O.; und V. Leaedonvirta (2016) *Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*, url: [https://mpira.ub.uni-muenchen.de/74943/1/MPRA\\_paper\\_74943.pdf](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/74943/1/MPRA_paper_74943.pdf) (abgerufen am 15.07.20)
- Klinger, S.; und E. Weber (2017) *Zweitbeschäftigungen in Deutschland: Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob.* In: IAB-Kurzbericht, 22/2017, Nürnberg.
- Kratzer, N.; und D. Sauer (2003) *Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde.* In: Gottschall, K.; und G. G. Voß (Hg.). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München und Mering, S. 87–123.
- Leimeister, J. M.; Durward, D.; und Z. Shkodran (2016) *Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen.* Hans Böckler Stiftung, Nr. 323, Düsseldorf.
- Meuser, M.; und U. Nagel (2005) *Expert\_inneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion.* In: Bogner, A. (Hg.). *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*, Wiesbaden: VS. 2. Auflage, S. 71-94.
- Mc Kinsey Global Institute (2016) *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy.*
- Nedelkoska, L.; und Q. Glenda (2018) *Automation, skill use and training.* In: OECD Social, employment and migration working papers, Paris.
- OECD (2019) *The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019*, Paris: OECD Publishing.
- Österreichische Gesundheitskasse (o. D.) *Wie hoch ist mein Krankengeld?*, url: <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.837692&portal=oegkwportal> (abgerufen am 27.07.20)
- Peneder, M.; Bock-Schappelwein, J.; Firgo, M., Fritz, O. und G. Streicher (2016) *Österreich im Wandel der Digitalisierung*, Wien.

- Pouliakas, K. (2017) *Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?*, IZA World of Labour, Bonn, doi: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.356>
- Risak, M.; und D. Lutz (2017, Hg.) *Arbeit in der Gig-Economy Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*. ÖGB Verlag, Wien.
- Schmidt, F. A. (2017) *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork*. Friedrich Ebert-Stiftung, Bonn.
- Schörpf, P.; Flecker, J. und A. Schönauer (2017) *On call for one's online reputation - control and time in creative crowdwork*. In: Briken, K.; Chillas, S.; Krzywdzinski, M.; und Marks, A. (Hg.): *The New Digital Workplace: How New Technologies Revolutionize Work*, London, S. 89–111.
- Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (o. D.) *Arbeitslosenversicherung für Gewerbetreibende und Neue Selbständige*, url: <https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816653> (abgerufen am 27.07.20)
- Standing, G. (2016) *The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay*, London: Biteback Publishing.
- Wirtschaftskammer Österreich (2020) *Factsheet EPU 2020*, url: <https://www.wko.at/service/netzwerke/eu-factsheet-2020.pdf> (abgerufen am 27.07.20)
- Wood, A. J.; Graham, M.; Lehdonvirta, V.; und I. Hjorth (2019) *Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy*, *Sociology*, Vol. 53(5), S. 931-950, doi: <https://doi.org/10.1177/0038038519828906>