

ARBEIT OHNE WERT?

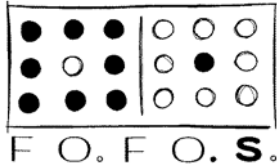
PRAKTIKANTINNEN VS. (NEUE) SELBSTÄNDIGE

Was haben PraktikantInnen und Selbständige, insbesondere Neue Selbständige gemein? Beide, sowohl PraktikantInnen, als auch Neue Selbständige sind von der Gefahr der Prekarisierung bedroht. PraktikantInnen verdienen wenig, sind selten angestellt und wissen oftmals nicht einmal über die Form ihrer Anstellung Bescheid. Die Studie „Arbeit ohne Wert“ der Plattform Generation Praktika zeigt, dass PraktikantInnen vermehrt in Branchen mit traditionell hohem Anteil atypischer Beschäftigung zu finden sind. Der Einsatz von PraktikantInnen wird in bestimmten Unternehmens- und Beschäftigungsbereichen immer mehr zum betriebswirtschaftlichen Kalkül. Neben der geringen oder teilweise sogar ausbleibenden Bezahlung haben viele PraktikantInnen keine Dienstverträge oder arbeiten auf Basis von Honorar- oder Werkverträgen. In der Annahme es handle sich um eine Übergangslösung, eine Überbrückung der Arbeitslosigkeit oder einen Teil der Ausbildung werden atypisch geprägte Arbeitsverhältnisse und Praktika von HochschulabsolventInnenen akzeptiert bzw. nicht kritisch hinterfragt.

Ähnlich ergeht es den Neuen Selbständigen, die sich durch Werkverträge an ihre Auftraggeber binden. Sie sind von allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen ausgeklammert und partiell von sozialstaatlichen Leistungen ausgeschlossen. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass der Schritt in diese atypische Beschäftigungsform teilweise nicht freiwillig erfolgt, sondern durch die Situation am Arbeitsmarkt erzwungen wird.

Die Ergebnisse der Studie „Arbeit ohne Wert“ (Schopf/ Ringler, 2007) werden Aspekten der Selbständigkeit und atypischer Beschäftigung aus dem Forschungsbericht „Neue Selbständige in Österreich“ (Fink et al., 2005) in wie folgt gegenüberstellen:

- Beschäftigungsverhältnisse: Ahnungslos vs. verwirrt?
- Entlohnung: gratis oder doch lieber prekär?
- Arbeitszeit: 31- 40 Std. pro Woche vs. 60 Std.



- Motive: Praxiserfahrung vs. Not und Selbstverwirklichung
- Netzwerke: aufbauen vs. nützen

Praktika vs. (Neue) Selbständigkeit: bleibt atypisch, atypisch?

Atypische Beschäftigung existiert quer durch alle Ausbildungsstufen. Auffällig dabei ist, dass Neue Selbständige im Gegensatz zu geringfügig Beschäftigten und freien DienstnehmerInnen in deutlich höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen zu finden sind. Hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeitsbereiche dominieren Lehr- und Kulturberufe und die Gesundheitsbranche mit einem Anteil von 38,9% respektive 17,6% unter den atypisch Beschäftigten. In den Bereichen der Lehr- und Kulturberufe sind Frauen etwas häufiger vertreten als Männer, im Besonderen finden sich Berufe, wie z.B. Psychologe/Psychologin, SportlehrerIn, TrainerIn, LehrerIn, JournalistIn. Im Gesundheitsbereich dominiert der Anteil der Frauen (81,2%). In diesem Zweig zeigen sich Tätigkeitsbereiche, wie PhysiotherapeutIn, Logopäde/Logopädin, KrankenpflegerIn, Krankenschwester, Arzt/Ärztin, etc. (Fink et al. 2005).

Ähnlich gestaltet sich die Situation der PraktikantInnen, die ob ihres universitären Hintergrundes generell in höhere Ausbildungsklassen fallen. Praktika fanden vermehrt in Branchen, die durch atypische Beschäftigungsformen gekennzeichnet sind statt. Besonders im Sozial- und Gesundheitswesen, im Medienbereich, im Kunstbereich und im Zweig der Non-Profit Organisationen mehren sich unbezahlte Praktika und Praktika mit ungewöhnlichen Beschäftigungsdauern (Schopf/Ringler, 2007).

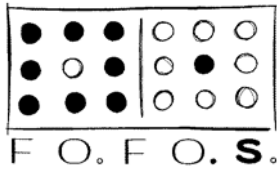
Die Entwicklung zeigt, dass Praktika immer häufiger Teil des studentischen Alltags sind und von Unternehmen zunehmend als Anstellungskriterium betrachtet werden. Sie werden in der Studieneingangsphase, während des Studiums oder als AbsolventIn absolviert, sind teilweise freiwillig oder verpflichtend. Praktika sollen eine win-win Situation zwischen Unternehmen und PraktikantInnen schaffen. Das Unternehmen verfügt über eine billige, vollwertige, unter ihrem regulären Marktwert angebotene Arbeitsleistung und der/die PraktikantIn darf sich im Unternehmen beweisen, Erfahrung sammeln und Reputation erwerben.

1.1 Beschäftigungsverhältnisse: Ahnungslos vs. verwirrt?

Laut Schopf/ Riegler (2007) eignen sich nur bestimmte Vertragsformen, um PraktikantInnen zu beschäftigen und somit den Ausbildungscharakter d.h. ein begleitendes Anlernen bzw. die Integration in den Betrieb zu gewährleisten. So schließen sich ein freier Dienstvertrag oder ein Werkvertrag per Definition selbst als geeignetes Vertragsinstrument aus, da bei diesen Vertragsformen beispielsweise die Anwesenheit im Betrieb nicht erforderlich ist. Unter den Befragten PraktikantInnen hatten 39% eine schriftliche Vereinbarung bezüglich ihres Praktikums. Teil dieser Vereinbarungen waren in den meisten Fällen die Dauer (93%), die Arbeitszeit (81%), das Aufgabengebiet (67%), der Dienort (20%) und die Überstunden (18%). Arbeitsrechtlich angestellt waren 25% der Befragten, 10% hatten einen freien Dienstvertrag, 10% wurden geringfügig beschäftigt, 8% waren mittels Werkvertrag gebunden. Überraschend war die Angabe von 30% der PraktikantInnen nicht zu wissen in welchem Dienstverhältnis ihr Praktikum stattgefunden hat (Schopf/Riegler, 2007).

Die Unwissenheit bzw. eine Verwirrung über die Art des Beschäftigungsverhältnisses gab und gibt es ebenfalls im Bereich der Selbständigen. Diese trifft jedoch nicht Selbständige mit Gewerbeschein und somit Pflichtmitglieder bei der Wirtschaftskammer, für die seit langem genau spezifizierte gesetzliche Regelungen getroffen worden sind, sondern vielmehr freie Dienstnehmer und Neue Selbständige, die noch bis Ende der 1990er Jahre nicht vom gewerblichen Sozialversicherungsgesetz erfasst worden sind und somit nicht pflichtversichert waren. Der historische Hintergrund der gesetzlichen Regelungen bezüglich Neuer Selbständiger zeigt die Schwierigkeiten einer klaren Definition dieser Selbständigengruppe. Im Rahmen der Gesetzgebung wurden wichtige Teile der Beschlüsse des Parlaments mehrfach durch den Verfassungsgerichtshof aufgrund der unklaren Formulierungen aufgehoben (mit Erkenntnis vom 14.3.1997, G392, 398, 399/1996):

„Insgesamt zeigt sich, dass die angefochtenen Regelungen ... derart unklar und zum Teil sogar widersprüchlich sind, dass von einer ausreichenden Determinierung im Sinne des Art. 18 Abs. 1 B-VG (d. H. Legalitätsprinzip, d. A.) nicht mehr die Rede sein kann.“ (In: Fink et al., 2005)



Der Grund für die Verwirrung sind die nicht eindeutig spezifizierten Kriterien, welche Personen als Neue Selbständige einstufen. Beim Begriff NeueR SelbständigeR handelt es sich um einen Sammelbegriff für all jene selbständig erwerbstätigen Personen, die unter keine andere Pflichtversicherung fallen. In der Praxis wird anhand eines Erhebungsbogens festgestellt, ob nicht ein normales Dienstverhältnis oder der Status eines freien Dienstnehmers/einer freien Dienstnehmerin gegeben ist. EinE NeueR SelbständigeR ist folglich eine Person, die weder DienstnehmerIn (gemäß § 4 Abs. 2 ASVG), GewerbetreibendeR (gemäß § 2 Abs. 1 T 1 GSVG) oder freieR DienstnehmerIn (gemäß § 4 Abs. 4 ASVG) ist. Da es dabei zu Schwierigkeiten in der Abgrenzung vor allem zu freien DienstnehmerInnen kommen kann ist klar. Neue Selbständige stehen demnach im Unterschied zu freien DienstnehmerInnen nicht in einem Dauerschuldverhältnis, sondern in einem Zielschuldverhältnis. Dies bedeutet, dass nicht das zur Verfügung stellen von Arbeitskraft, sondern vielmehr das zu erbringende Werk von Bedeutung ist. Tomandl schreibt dazu 1996 (in: Fink et al., 2005, S.7), dass

"ein freier Dienstvertrag dann vorliegt, wenn es an der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen persönlichen Abhängigkeit mangelt, die sich durch die Einbindung in eine fremde Arbeitsorganisation, durch die Bindung an Arbeitszeiten an ein bestimmtes Verhalten bei der Erbringung der Arbeitsleistung und an persönliche Weisungen sowie durch die Unterwerfung unter Kontrollen dieses Verhaltens manifestiert. Der freie Dienstnehmer kann im Regelfall selbst die Lage seiner Arbeitszeit und seinen Arbeitsort bestimmen, er unterliegt keinen Weisungen seines Dienstgebers wie, wann und in welcher Reihenfolge er seine Arbeiten zu verrichten hat. Als ein wichtiges Anzeichen für die persönliche Abhängigkeit gilt der Umstand, dass sich der zur Arbeit Verpflichtete grundsätzlich nicht vertreten lassen darf, sondern die Arbeit in eigener Person zu leisten hat. Daher deutet eine grundsätzlich bestehende Vertretungsmöglichkeit auf einen freien Dienstvertrag hin. ... Besteht jedoch vertragsgemäß überhaupt keine persönliche Arbeitspflicht, steht es dem Auftragnehmer vielmehr völlig frei, die Arbeit entweder selbst zu erbringen oder jemanden anderen damit zu betrauen, liegt kein freier Dienstvertrag vor. Daran lässt auch Abs.4 des §4 keinen Zweifel, wenn er ausdrücklich von Personen spricht, die sich 'zu Dienstleistungen für einen Auftraggeber (Dienstgeber) ... verpflichten'.

In den vergangenen Jahren haben höchstgerichtliche Urteile Licht ins gesetzgeberische Dunkel gebracht und somit klarere Beurteilungskriterien bezüglich Versicherungspflichten und Beitragszahlungen geschaffen. Ganz haben diese Urteile jedoch die Unsicherheit nicht beseitigt und es existieren faktisch noch immer Abgrenzungsprobleme (Fink et al., 2005).

1.2 Entlohnung: gratis oder doch lieber prekär?

Wie bereits angemerkt haben PraktikantInnen damit zu kämpfen, dass sie für ihre Arbeit nicht gerecht entlohnt werden. Unter den 390 befragten Personen gaben 32% an unbezahlte Praktika zu absolvieren, 46% verdienten zwischen 100 und 700 Euro monatlich, 24% über 700 Euro pro Monat. Frauen absolvieren dabei wesentlich mehr unbezahlte Praktika, als Männer (36% bzw. 23% respektive), zur Erklärung können die Branchen herangezogen in denen sich unbezahlte Praktika häufen und in denen Frauen häufiger anzutreffen sind als ihre männlichen Kollegen. Bereiche wie Sozial- und Gesundheitswesen, Medien oder Kunst weisen allesamt unbezahlte Praktika in der Höhe von 16% bis 23% aus. Dies bedeutet, dass AbsolventInnen und StudentInnen auf andere Unterstützung zurückgreifen müssen, um das Auslangen zu finden. Als am häufigsten in Anspruch genommene Finanzierungsquellen gaben die Befragten die Familie (81%), Beihilfen (53%), Ersparnis (50%), oder Nebenerwerb (25%) an (Schopf/Ringler, 2007).

Zum Vergleich soll die finanzielle Situation der Neuen Selbständigen in Bezug auf die in Österreich übliche Armutsgefährdungsschwelle von 60% des Haushaltseinkommens präsentiert werden. Zum Haushaltseinkommen zählen alle Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Arbeit und die öffentlichen Transferzahlungen. Dieses Einkommen wird nach der Haushaltsgröße gewichtet. Es ergibt sich eine Armutsgefährdungsschwelle von 9.600 Euro jährlich, d.h. 800€ monatlich pro Kopf (Fink et al., 2005).

Laut des Forschungsberichts über Neue Selbständigkeit, liegen mehr als 1/6 der Befragten unter dieser Grenze. Die österreichische durchschnittliche Armutschwelle von 11% wird somit signifikant überschritten. Männer weisen dabei entgegen der österreichischen Armutstrends, in denen Frauen um 46,1% häufiger armutsgefährdet sind, eine 15,6% höhere Armutsgefährdung auf, als ihre Kolleginnen. In der folgenden Tabelle werden die Einkommen der Neuen Selbständigen ausgewiesen. Leider sind die Daten nicht auf ihren Branchenbezug ausgewertet worden.

Tabelle 1: Monatliches pro Kopf Einkommen Neuer Selbständiger

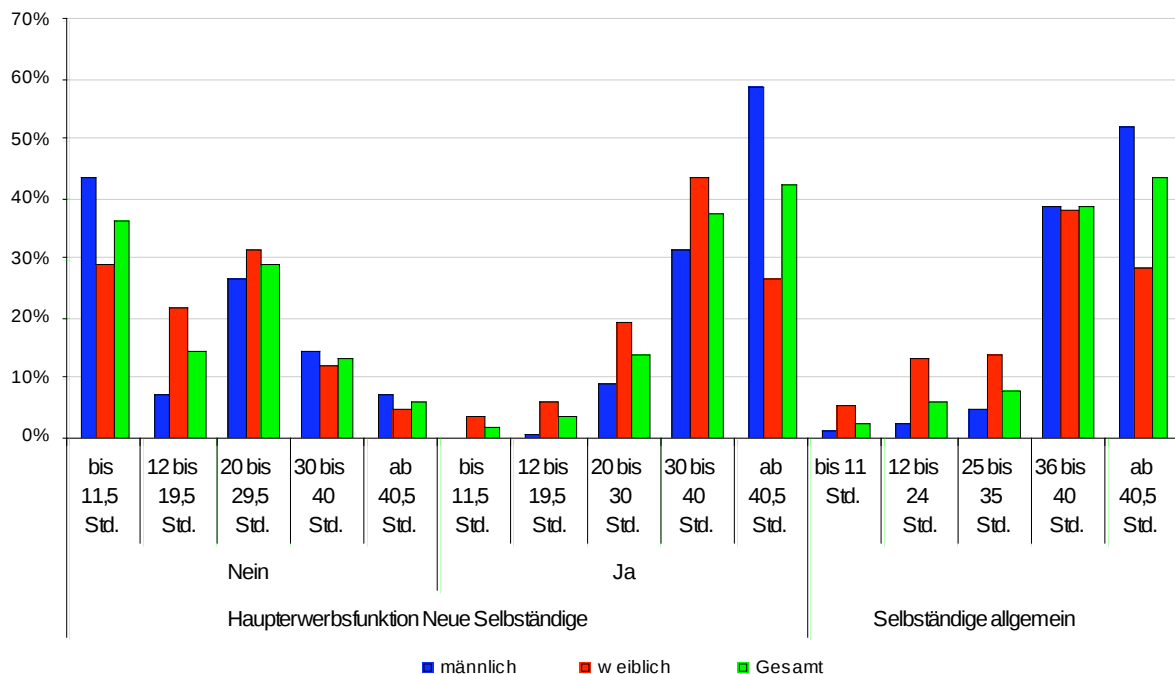
		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Monatliches pro Kopf-Einkommen	bis 800 €	19	17,76%	10	15,38%	29	16,86%
	801 bis 1.500 €	37	34,58%	31	47,69%	68	39,53%
	1.501 bis 2.500 €	27	25,23%	25	38,46%	52	30,23%
	2.501 bis 3.500 €	13	12,15%	7	10,77%	20	11,63%
	über 3.500 €	11	10,28%	2	3,08%	13	7,56%
	Gesamt	107	100,00%	65	100,00%	172	100,00%

Quelle: Fink et al. 2005, S. 43

1.3 Arbeitszeit: 31- 40 Std. pro Woche vs. 60 Std.

77,6% aller Selbständigen sind Vollzeit erwerbstätig, dies bedeutet eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche und darüber, wobei knapp ein Viertel aller Selbständigen (24,5%) über 60 Stunden pro Woche arbeitet. Neue Selbständige sind dabei im Bereich zwischen Dienstverhältnis und selbständiger Erwerbstätigkeit anzusiedeln. 35,5% sind im Jahresdurchschnitt mehr als 40 Wochenstunden beschäftigt. Überraschend zeigen sich große Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die auch zu beobachten sind wird zwischen Haupt- und Nebenerwerb unterschieden. Hauptberuflich tätige Männer sind zu 58,7% im Ausmaß von 40h pro Woche beschäftigt, hauptberuflich engagierte Frauen lediglich zu 26,9%. Vermutlich spielt die Doppelbelastung Beruf Familie hierbei eine entscheidende Rolle (Fink et al., 2005).

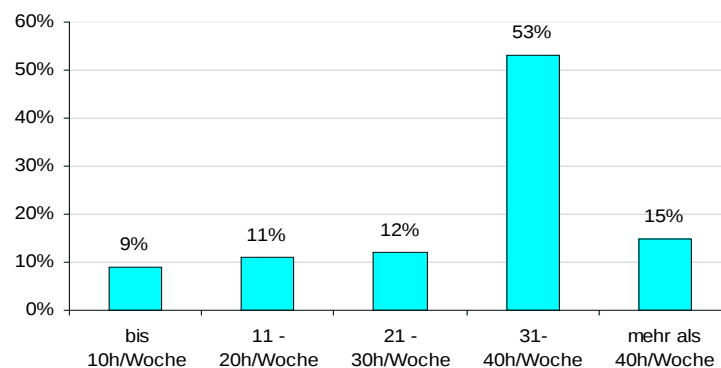
Abbildung 1: Arbeitszeit Neuer Selbständiger und Selbständiger in Österreich



Quelle: FO.FO.S auf Datenbasis von Fink et al. 2005

Zum Vergleich sind mehr als die Hälfte (53%) aller PraktikantInnen von 31h bis 40h pro Woche beschäftigt. 15% der Befragten absolvierten mehr als 40 Arbeitswochenstunden. Somit leistete jedeR siebte regelmäßig Überstunden. Lediglich 9% arbeiteten unter 10h die Woche, 11% der Befragten 11h bis 20 Wochenstunden und 12% der PraktikantInnen 21h bis 30h (Schopf/Ringler, 2007).

Abbildung 2: PraktikantInnen Arbeitszeit



Quelle: Schopf/ Riegler, 2007, S. 26

1.4 Motive: Praxiserfahrung vs. Not und Selbstverwirklichung

Bei der Analyse der verschiedenen Motivgruppen für das Absolvieren von Praktika zeigt sich, dass persönliche Gründe, wie Interesse (95%) oder das Umsetzen von Gelerntem, das Erlangen von neuem Wissen (89%) bei ausbildungsbezogenen Praktika ähnlich hohe Stellenwerte einnehmen. Ebenso verhielt es sich bei pragmatischen Motiven, wie Lebenslauf aufbessern (90%) oder dem Nachweis von Praxiserfahrung (98%). Auch spielt das Motiv der Schaffung von Netzwerken eine Rolle, besonders Frauen (74%) meinen Praktika als Aufbau eines Kontakt-Netzwerkes nutzen zu können. Lediglich 59% der Männer wollen ein Praktikum dahingehend nutzen. Besonders bei AbsolventInnen von Universitäten spielt das Motiv der Arbeitsplatzsuche eine Rolle (56%).

Das Forum zur Förderung der Selbständigkeit (FO.FO.S) veröffentlichte 2002 im Rahmen des Projekts SOLOCOM – Ein Gründerprogramm für Ein-Personen-Unternehmen die vergleichende Studie „*Situation und Bedürfnisse von Ein-Personen-Unternehmen in A, D, F, P, S, UK, SI UND CH*“ (Schubert, 2002, S.13 ff). Die Gründungsmotive, die Personen in die Selbständigkeit führen sind demnach sehr verschieden, jedoch können nach Armin Wenny zwei idealtypische Hauptrichtungen so genannte „*Pull (Ökonomie der Not) and Push (Ökonomie der Selbstverwirklichung)*“ Faktoren hervorgehoben werden:

Ökonomie der Not

Rund die Hälfte der befragten Selbständigen gehörte einer Gruppe an, die den Motiven der Ökonomie der Not folgte. Diese betrifft Menschen, die aus Ermangelung realistischer und akzeptabler Alternativen auf dem Arbeitsmarkt quasi in die Selbständigkeit gezwungen werden. Eine Selbständigkeit hätte sich für diese Motivgruppe jedoch nicht ergeben, wären entsprechende Alternativen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden gewesen. Kennzeichen von Unternehmungen dieser Gruppe sind einerseits eine arbeitsintensive Produktion von Gütern oder Dienstleistungen, die für lokale und kleine Märkte erstellt werden und andererseits nur geringe zur Unternehmensgründung erforderliche Kapitalressourcen (Wenny in Schubert, 2002, S.13 ff). Die Einkommenssituation dieser Gruppe kann als wenig stabilisiert und teilweise sogar prekär bezeichnet werden.

Ökonomie der Selbstverwirklichung

Personen mit Gründungsmotiven im Bereich der Selbstverwirklichung hätten vergleichsweise gute Chancen eine alternative Beschäftigung am Arbeitsmarkt zu finden, sind jedoch bestrebt selbständige, nicht weisungsgebundene Tätigkeiten auszuführen. Die konkreten Motive sind: keine Vorgesetzten, selbständiges Treffen von Entscheidungen und eigenverantwortliches Arbeiten, erwartetes höheres Einkommen, Verwirklichung eigener Ideen und Vorstellungen, Selbstbestimmung von Dauer und Lage der Arbeitszeit, etc. Erwerbsarbeit hat für diese Motivgruppe einen hohen Stellenwert, wobei die Erreichung der selbst gesteckter Ziele und Leistung für diese Motivgruppe charakteristische Werthaltungen sind (Wenny in Schubert, 2002, S.13 ff).

Andere Motivgruppen

Eine weitere Motivgruppe bilden diejenigen, die vom (früheren) Arbeitgeber in die Selbständigkeit gezwungen wurden. Zum Großteil ist diese Gruppe sicherlich von ihrem Arbeitgeber abhängig (Scheinselbständige), da sie fast ausschließlich für einen Auftraggeber arbeiten. Genaue Daten über österreichische Scheinselbständige liegen aber nicht vor.

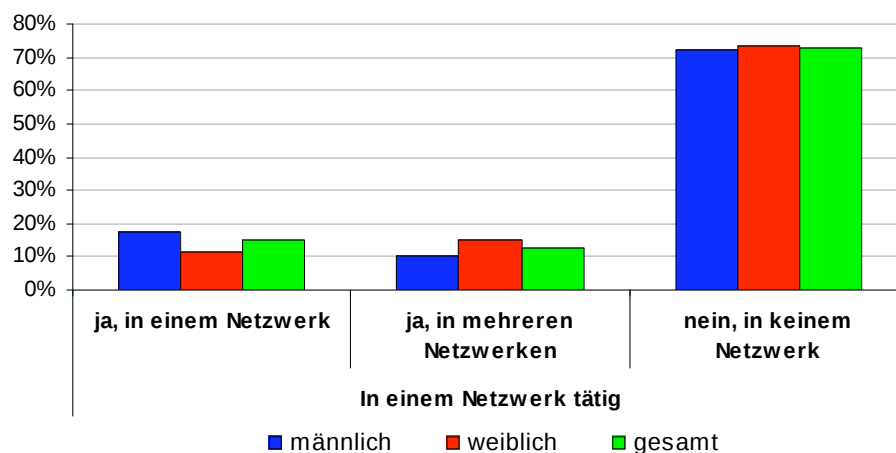
1.5 Netzwerke: aufbauen vs. nützen

Als einen Grund Praktika zu absolvieren wurden die Schaffung von Kontakten bzw. Netzwerken genannt. Geschlechterspezifisch waren Frauen mehr daran Interessiert Kontakte zu knüpfen, als Männer. Es bleibt die Frage, ob ein Praktikant/ eine Praktikantin es schafft ein Netzwerk vor dem Hintergrund einer kurzen Dauer, einer meist geringen innerbetrieblichen Stellung und niedrigschwelliger Einsatzbereiche zu formen. Hinzu kommt noch, dass brancheninterne Kontakte und Netzwerke erfolgreich geknüpft werden können, wenn das Berufsfeld das Gleiche bleibt. Dies war jedoch nur bei knapp einem Drittel der Befragten der Fall - am ehesten blieben Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen im gleichen Berufsfeld. Folglich konnte nur rund die Hälfte der Befragten angeben durch das Praktikum ein Kontakt-Netzwerk geknüpft zu haben (Schopf/Ringler, 2007).

Bei Selbständigen sind Netzwerke das Um und Auf ihrer Geschäftsbeziehungen und die Grundlage für Akquisition und Entwicklung. Durch intakte Netzwerke lässt sich die

Auftragslage erheblich verbessern, Informationen werden schneller weitergeleitet und besser verarbeitet, etc. Vor diesem Hintergrund sind die lediglich 27,5% in Netzwerken aktiven Neuen Selbständigen eine sehr geringe Zahl. Frauen sind im Gegensatz zu Männern häufiger in mehreren Netzwerken vertreten. Es zeigt sich ebenfalls, dass der Jahresumsatz mit steigender Integration in Netzwerken zunimmt (Fink et al., 2005).

Abbildung 3: Integration Neuer Selbständiger in Netzwerken



Quelle: FO.FO.S auf Datenbasis von Fink et al., 20

Text: Franz Svehla für FO.FO.S, Zitat nur mit Nennung von FO.FO.S – Forum zur Förderung der Selbständigkeit und www.fofos.at gestattet

Quellen, Informationen, Abbildungen:

Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Talos, Emmerich/Wetzel, Petra: Neue Selbständige in Österreich, Forschungsbericht, L&R Social Research, Wien, Februar 2005

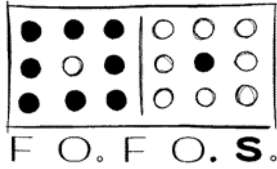
Studien Download unter:

http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Downloads/Studien/Arbeitsrecht/studien_020.htm

Schopf, Anna/Ringler, Paul, Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich, Plattform Generation Praktikum, 2007

Studien Download unter:

<http://www.generation-praktikum.at/download-studie.aspx>



FORUM ZUR FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGKEIT
ERDBERGSTRASSE 10/44, A-1030 WIEN

Schubert Martina, Hrsg. 2002: Situation und Bedürfnisse für Ein-Personen-Unternehmen in A,D,F,P,S,UK,SI und CH, im Rahmen des SOLOCOM Projekts „Ein Gründerprogramm für Ein-Personen-Unternehmen“, Forum zur Förderung der Selbständigkeit (FO.FO.S), 2002

Schubert, Martina/Keck, Wolfgang: Österreichischer Bericht über die Befragung von Ein-Personen- Unternehmen (2006),Im Rahmen: Begleitung und Beratung für Ein- Personen- Unternehmen. „Self-Employment“, Forum zur Förderung der Selbständigkeit (FO.FO.S), 2006

Studien Download unter:
<http://www.fofos.at/studien.php>