



universität
wien

Diplomarbeit

Arbeitsplatzunsicherheit in Neuen Erwerbsformen?
Auswirkungen der Flexibilisierung auf atypisch Beschäftigte

Johanna Meraner

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im September 2008

Studienkennzahl:	298
Studienrichtung:	Psychologie
Betreuer:	Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler

Vorwort

Reto (24) ist Publizistik-Student. Er arbeitet seit einem halben Jahr auf Abruf für ein Marktforschungsinstitut. Die letzten zwei Jahre waren für ihn frustrierend: Er hatte geplant und gehofft, arbeiten zu können. „Nichts los zu Jahresbeginn“, hieß es. Reto hofft weiter auf einen baldigen Einsatz, der im Extremfall ein Pensum von bis zu 20 Stunden pro Woche beinhalten könnte. Zum Glück wohnt Reto noch bei den Eltern (Höglinger, 2006).

30 Jahre lang hatte Ilona (60) bei der gleichen Firma gearbeitet, als sie eines Tages ohne Vorwarnung entlassen wurde. „Restrukturierung“ lautete der Kündigungsgrund. Nach ein paar Wochen konnte sie eine auf sechs Monate befristete Arbeit annehmen. Dann wieder arbeitslos. Wieder eine befristete Beschäftigung. Kurz vor Ablauf der Befristung dann endlich die Erlösung: eine Festanstellung (Höglinger, 2006).

Alles spricht dafür: Eine neue Epoche hat begonnen. Erwerbsarbeit unterliegt in den letzten Jahrzehnten vermehrten quantitativen und qualitativen Veränderungen. Der Arbeitsmarkt schreitet nach Flexibilisierung. Organisationen und Individuen haben sich den rasch verändernden Marktbedingungen anzupassen - so die aktuellen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Debatten (Kronauer & Linne, 2005).

Wohin uns diese Veränderungen führen, weiß niemand genau. Fest steht aber, dass Menschen ganz unterschiedlich mit dieser Unsicherheit umgehen. Während die einen sich bedroht fühlen, entdecken andere in der Flexibilisierung neue Freiheiten. Dieser Wandel der Arbeitsgesellschaft steht im Fokus der vorliegenden Arbeit. Ein wesentliches Hauptaugenmerk liegt auf der verstärkten Zunahme der so genannten „atypischen Erwerbsformen“ im Wechselspiel zu einer stagnierenden Vollzeitbeschäftigung. Welche Auswirkungen haben unsichere Arbeitsverhältnisse auf das Verhalten der Menschen? Wie gehen Menschen mit Arbeitsplatzunsicherheit um? Warum gibt es Menschen, die atypische Arbeitsverhältnisse als Risiko empfinden und andere, die gerade darin eine Herausforderung und neue Chance sehen? Die hier vorgestellte Arbeit stellt den Versuch dar, diese Fragen aus wissenschaftlicher Sicht zu behandeln und die Herausforderungen, die sich dabei der Psychologie stellen, herauszuarbeiten.

Danksagung

Ein herzliches Dankeschön geht an alle, die mich bei der Erstellung meiner Diplomarbeit unterstützt haben! Insbesondere gilt dieser Dank meinen Betreuern Herrn Prof. Dr. Erich Kirchler und Frau Mag. Barbara Kastlunger.

Ganz besonders bedanken möchte ich mich auch bei meinen lieben Wohnungskollegen, Clemens, Pipi und Flo, die mich stets unterstützt haben und viel Geduld zeigten.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei meiner Familie bedanken, denn ohne sie wäre dieses Studium niemals möglich gewesen.

Selbstverständlich nicht zu vergessen sind alle jene Menschen, die während meiner gesamten Studienzeit, von der Entscheidung für das Studium bis zum jetzigen Zeitpunkt hinter mir gestanden sind. Danke für die dauerhafte Unterstützung, Motivation und Geduld!

INHALTSVERZEICHNIS

1 Einleitung.....	1
2 Theoretische Grundlagen.....	5
2.1 Der Wandel der Arbeitswelt: Von standardisierter zu variabler Arbeit	5
2.1.1 Das Normalarbeitsverhältnis	5
2.1.2 Atypische Beschäftigungsformen	9
2.1.3 Atypisch = weiblich?	13
2.1.4 Atypisch = prekär?	14
2.2 Arbeitsplatzunsicherheit.....	16
2.2.1 Definitionen von Arbeitsplatzunsicherheit	16
2.2.2 Auswirkungen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit	19
2.2.3 Erklärungsversuche für subjektive Arbeitsplatzunsicherheit	22
2.2.4 Arbeitsplatzunsicherheit in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen	30
2.3 Atypische Arbeit - Chance oder Risiko?	33
2.3.1 Vor- und Nachteile atypischer Erwerbsformen	34
2.3.2 Flexibilitätstypen	38
2.3.3 Der Arbeitnehmer der Zukunft (oder von heute?)	42
2.3.4 Das Flexicurity-Modell und die Herausforderungen an die Psychologie	44
3 Empirische Untersuchung.....	48
3.1 Studie 1.....	48
3.1.1 Fragestellungen	49
3.1.2 Methode.....	51
3.1.3 Auswertung	57
3.1.4 Ergebnisse	61
3.2 Studie 2.....	76
3.2.1 Fragestellungen	76
3.2.2 Methode.....	78
3.2.3 Auswertung	86
3.2.4 Ergebnisse	94
3.3 Diskussion	100
4 Zusammenfassung	109
5 Literaturverzeichnis	112
6 Abbildungsverzeichnis.....	119
7 Tabellenverzeichnis	119
Anhang 1 – Diskussionsleitfaden	121
Anhang 2 – Zuordnung der Aussagen ins Kategoriensystem.....	122
Anhang 3 – Online-Fragebogen	160
Anhang 4 – SPSS-Rohdaten	198

1 Einleitung

Wer Arbeit hat, der hat ein festes Einkommen, dafür zahlt er Steuern und Sozialabgaben. Er hat Anrecht auf ein 13. und 14. Monatsgehalt, auf Urlaub, auf Krankengeld und wenn man ihn kündigt, bekommt er Arbeitslosengeld. Ein Netz von arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen, Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen kann ihn im Notfall auffangen. So sieht die Welt im Bilderbuch aus (oe1.orf, 2006).

Blättert man hingegen in den aktuellen Zeitschriften, findet man ein ganz anderes Bild unseres Wohlfahrtsstaates wieder.

"Die Presse" vom 31.01.2008 berichtet folgendes:

Die Grundlagen des Wohlfahrtsstaats österreichischer Prägung waren ein hohes Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung. Diese Voraussetzungen haben sich aber dramatisch geändert. Von Ausnahmejahren abgesehen, hat sich das Wachstum verlangsamt und die Arbeitslosigkeit erhöht. Auch ist die Zahl der Vollzeitjobs gesunken und jene der atypischen Arbeitsverhältnisse gestiegen. (Die Presse.com, 2008, abgerufen am 23.4.2008)

Die F.A.Z. geht in einem Artikel mit dem Titel „Was heißt hier eigentlich normal?“ (Mai, 2007) näher auf die Chancen und Risiken der atypischen Arbeit ein:

Generell gingen diese flexiblen Beschäftigungsformen mit "einer geringeren sozialen Sicherung einher", warnen Berndt Keller und Hartmut Seifert von der Hans-Böckler-Stiftung. So seien die Chancen auf Weiterbildung ungünstiger, und es würden Rentenansprüche "in ungenügender Höhe" erworben. Befürworter flexibler Beschäftigungsformen hingegen argumentieren, dass sie nicht selten zur Schaffung von klassischen Vollzeitstellen führten. (FAZ.NET, 2007, abgerufen am 23.4.2008)

Auch Bernhard Felderer, Leiter des Instituts für höhere Studien (IHS), betont in einem Interview mit „der Presse“ die Vorteile der atypischen Arbeitsverhältnisse:

Die Gewerkschaften müssen erkennen, dass jeder Mensch ein Individuum ist. Die Ausbildung der Frauen wird immer besser. Dieses große Reservoir an weiblicher Arbeitskraft kann man nur heben, wenn man flexible Arbeit zulässt. Die Arbeitswelt wird individueller. Die Einkommenssteigerungen haben bewirkt, dass die Menschen selbst entscheiden wollen, wie sie sich ihre Arbeit einteilen. (Die Presse.com, 2006, abgerufen am 23.4.2008)

Die „Neue Zürcher Zeitung“ weist wiederum auf die Risiken hin:

Die viel gepriesene Flexibilität könne zwar für bestimmte freie Berufe oder Arbeitnehmer mit guten Gleitzeitreglementen einen Zuwachs an Zeitautonomie bedeuten. Für die Verkäuferin, den Bauarbeiter, den Sicherheitsmann oder die Putzfrau bedeute sie aber vor allem «Diktat und Zwang». Diesen sei es kaum mehr möglich, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, da voraussehbare Arbeitszeiten fehlten. (NZZ Online, 2008, abgerufen am 24.4.2008)

Auch „die Zeit“ beschreibt die heutige Arbeitswelt unter dem Titel „Ende der Idylle“ nicht gerade positiv:

Statt blue collar ist Arbeit heute vor allem white collar, statt weitgehend männlich ist sie immer mehr weiblich, statt eine berechenbare Lebenskarriere zu ermöglichen, ist Arbeit zunehmend atypisch, individualisiert, von Ungewissheit gekennzeichnet. (Zeit.de, 2006, abgerufen am 23.4.2008)

Schöne neue Arbeitswelt? Erwerbsarbeit unterliegt in den letzten Jahrzehnten vermehrten quantitativen und qualitativen Veränderungen. Der Ruf nach Flexibilisierung wird immer lauter. Organisationen und Individuen haben sich den rasch verändernden Marktbedingungen anzupassen - so die aktuellen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Debatten (Kronauer & Linne, 2005).

Es wird von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gesprochen, dem Wandel vom Normalarbeitsverhältnis zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Schmid, 2000). Unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ fallen verschiedene Erwerbsformen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, Neue Selbständigkeit oder auch Telearbeit (Kaupa et al., 2005). In dieser Arbeit werden

folgende fünf Beschäftigungsverhältnisse näher behandelt: Freie Dienstverhältnisse, Neue Selbständigkeit, Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit und Geringfügige Beschäftigung.

Die Ursachen für diese tief greifenden Strukturumbrüche werden einerseits in der stetigen Globalisierung der Wirtschaft gesehen, welche nach Flexibilisierung ruft, auf der anderen Seite wird auch abseits des Marktes, in sozialen Beziehungen mehr Flexibilität erwartet und gelebt (Schmid, 2000).

Die Reaktionen der Individuen sind sehr unterschiedlich. Manche sehen sie als Chance, in anderen lösen diese flexiblen Erwerbsformen große Unsicherheiten aus. Die verschiedenen Auswirkungen der Arbeitsplatzunsicherheit wurden in vielen Studien erfasst (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Borg, 1989; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Hellgren & Sverke, 1999; Lim, 1996; Rosenblatt, Talmud & Ruvio, 1999; Roskies & Louis-Guerin, 1990).

Sverke, Hellgren und Näswall führten 2002 eine Metastudie durch und kamen zu dem Ergebnis, dass Arbeitsplatzunsicherheit negative Stressreaktionen auf individueller Ebene (z. B. Arbeitsunzufriedenheit, geringes Wohlbefinden), als auch auf Organisationsebene (z. B. höhere Fluktuationsneigung, niedrigere Leistungsbereitschaft) auslösen kann. Diese Reaktionen können aber von einer Reihe von Faktoren wie Kontrollüberzeugung, Stimmungsdisposition, Ambiguitätstoleranz, Arbeitsmarktfähigkeit und Copingressourcen moderiert werden (Sverke et al., 2002).

Die Darstellung von positiven und negativen Seiten ist somit immer im Kontext zu betrachten, da sehr viele Faktoren die Verteilung von Chancen und Risiken beeinflussen. Eine Aufgabe der Psychologie besteht nun darin, diese Faktoren zu identifizieren, und die Erkenntnisse zum Aufbau von Ressourcen und Bewältigungsstrategien zu nutzen, um eventuelle negative Konsequenzen zu vermeiden.

Im ersten Kapitel des theoretischen Teils wird auf die Ursachen und das Ausmaß der Veränderung der Arbeitswelt eingegangen. Hierzu werden konkrete Fakten präsentiert, die diesen Wandel aufzeigen können. Hauptaugenmerk wird aber dann auf das Individuum gelegt werden. Welche Auswirkungen haben unsichere Arbeitsverhältnisse auf das Verhalten der Menschen? Wie gehen Menschen mit Arbeitsplatzunsicherheit um? Warum

gibt es Menschen, die atypische Arbeitsverhältnisse als Risiko empfinden und andere, die gerade darin eine Herausforderung und neue Chance sehen? Im Kapitel 2 werden zu diesen Fragestellungen eine Vielfalt an unterschiedlichen Studien vorgestellt, welche anhand des Job-Insecurity-Modells von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) und des transaktionalen Stressmodells von Lazarus und Folkman (1984) interpretiert werden. Im Kapitel 3 wird konkret auf die Vor- und Nachteile atypischer Beschäftigungsverhältnisse eingegangen. Dass diese Verteilung von Chancen und Risiken von unterschiedlichen Faktoren moderiert werden, zeigen die verschiedenen präsentierten Flexibilitätstypen. Bestimmte Flexibilitätstypen beschreiben sehr gut den Arbeitnehmer der Zukunft. Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten muss man haben, um erfolgreich zu sein? Welche Erwartungen werden an den Mensch gestellt? Mit welchen Veränderungen muss man rechnen? Diese Fragen werden aufgrund der Reaktionen von Seiten der Arbeitnehmer auch für den Staat interessant. Er versucht nun mit politischen Maßnahmen Flexibilität und Sicherheit zu verbinden. Den Abschluss des theoretischen Teils bildet die Vorstellung des Flexicurity-Konzeptes und die Herausforderungen, die sich mit diesen politischen Maßnahmen, an die Psychologie stellen.

Im empirischen Teil werden zwei Studien vorgestellt, die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführt wurden. Ziel der ersten Untersuchung ist es, mittels Fokusgruppendifkussionen herauszufinden, wie atypische Erwerbsformen im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis wahrgenommen werden. Eine Differenzierung zwischen den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen wird als notwendig empfunden, da die Rahmenbedingungen der einzelnen Erwerbsformen sehr unterschiedlich sind und somit ein Unterschied in der Wahrnehmung angenommen werden kann. Aufbauend auf dieser qualitativen Studie, soll mit einer quantitativen Online-Studie abgeklärt werden, ob sich die unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsgruppen in Bezug auf das Wissen über Rechte und Pflichten ihres eigenen Beschäftigungsverhältnisses und der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit unterscheiden. Weiters wird untersucht, ob das Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit steht.

Zugunsten der einfacheren Lesbarkeit wurde in dieser Arbeit auf eine geschlechtergerechte Formulierung entsprechend der deutschen Rechtschreibung verzichtet.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Der Wandel der Arbeitswelt: Von standardisierter zu variabler Arbeit

„Ende der Erwerbsarbeit? – die Frage aller Fragen“ (Hofmann, 1997; zitiert nach Willke, 1999, S. 8).

Die publizierten Zukunftsprognosen sind sehr unterschiedlich, manche Autoren gehen sogar so weit, dass sie den Niedergang unserer Arbeitsgesellschaft verkünden und den vollständigen Wandel der Wirtschaft voraussagen (Willke, 1999). Es mag manches sehr dramatisch dargestellt sein, aber in einem Punkt sind sich die Fachleute einig: Die Arbeitswelt unterliegt seit einigen Jahren einem fundamentalen und sich beschleunigenden Wandel. Die wesentlichen Veränderungen beziehen sich nach Weinert auf drastische demographische Veränderungen, einen technologischen Wandel, wirtschaftlichen Veränderungen, Veränderungen in Einstellungen und Werten der Mitarbeiter und Führungskräfte, Inlands- und globale Diversifizierung in der Mitarbeiterschaft und Veränderungen in den Unternehmen bzw. in den Unternehmensstrukturen (Weinert, 2004, S.4) Auf die Veränderungen in den Unternehmen und Unternehmensstrukturen wird im Folgenden näher eingegangen.

2.1.1 Das Normalarbeitsverhältnis

In unserer Gesellschaft hat sich im Laufe des Jahrhunderts ein Beschäftigungsverhältnis herauskristallisiert, welches als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet wird (Schmid, 2000). Unter Normalbeschäftigung versteht man eine „abhängige, vollzeitige und dauerhafte Beschäftigung mit geregelten Normalarbeitszeiten, sowie kontinuierlichem Entgelt und Bestandsgarantien“ (Talòs, 1999, S. 74).

Seit Mitte der siebziger Jahre ist allerdings ein Trend zur Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses zu beobachten. Man spricht von der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, bei der das unbefristete, Existenz sichernde, stark

standardisierte und regulierte Normalarbeitsverhältnis durch ein variables, diskontinuierliches, atypisches Beschäftigungsverhältnis abgelöst wird (Schmid, 2000).

Experten diskutieren darüber, ob wirklich von einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gesprochen werden kann. Bisher gibt es zum Ausmaß der Veränderung und zur zukünftigen Entwicklung keine Einigkeit (Diewald & Eberle, 2003).

2.1.1.1 Die Bedeutung des Normalarbeitskonzeptes

Die Diskussion über die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, wirft die Frage nach der Bedeutung dieses Konzeptes für unsere Gesellschaft auf. Normalarbeit ist nicht nur die bisher vorherrschende Erwerbsform, sondern damit verbunden sind auch Sinnkonstruktionen und Überzeugungen, die auch dann noch Bestand haben können, wenn sie als längst nicht mehr „normal“ und regelmäßig anzufinden sind (Bonß, 2002).

Bonß (2002) versucht die verschiedenen Bedeutungsebenen des Normalarbeitskonzeptes zu erfassen. Er betont die „arbeitsgesellschaftliche Normalitätsfiktion“, welche davon ausgeht, dass der Mensch durch Arbeit seinen Lebensunterhalt sichern kann und zugleich durch die Arbeit sozial integriert wird (Bonß, 2002, S. 70).

Betrachtet man es aus arbeitsrechtlicher Sicht, so kommt man auf die anfangs angeführte Definition: „Arbeitsrechtlich gesehen handelt es sich bei einem Normalarbeitsverhältnis um eine *unbefristete Vollzeit- Stelle*. Unbefristete Vollzeitstelle bedeutet dabei zweierlei: die Arbeitszeit beträgt 35-40 Stunden, manchmal auch mehr, und der Arbeitsvertrag ist zeitlich unbegrenzt“ (Bonß, 2002, S. 70).

Der zeitlich unbegrenzte und unbefristete Faktor in dieser Definition deutet an, dass das Normalarbeitsverhältnis von einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie ohne Unterbrechungen ausgeht. Es weist somit auf eine traditionale geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hin, in welcher der Mann die Rolle des erwerbsarbeitsorientierten Ernährers der Familie übernimmt, die Frau hingegen zuhause bleibt (Bonß, 2002).

2.1.1.2 Ursachen für die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Um die Veränderungen zu verstehen, müssen laut Schmid (2000) „einerseits die Entwicklungen auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage berücksichtigt werden und andererseits jene, die auf der Seite des Arbeitsangebots deutlich werden“ (S. 275).

Auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage lassen sich zwei Trends beobachten, die das Normalarbeitsverhältnis in Frage stellen. Einerseits besteht aufgrund des hohen Konkurrenzdruckes immer mehr die Notwendigkeit, auf Veränderungen rascher zu reagieren. Massengüter werden immer mehr von kundenspezifischen Einzel- oder Kleinserien abgelöst. Firmen stehen somit unter einem steigendem Druck, die Produktpaletten so schnell als möglich auf den Kunden spezifisch anzupassen. Andererseits wird aus Kostengründen die Massenproduktion zunehmend automatisiert oder in Länder verlagert, wo die Arbeitskräfte billiger sind. Es wird weniger auf Lager oder für anonyme Märkte produziert, sondern „just in time“. Betriebe werden so gezwungen, fixe Investitionen so gering als möglich zu halten, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und Kompetenzen auf dem Markt eventuell hinzuzukaufen, anstatt selbst darin zu investieren (Schmid, 2000). Der Arbeitsmarkt schreit nach Flexibilität.

Nicht zu überhören sind aber auch die Rufe von Seiten der Arbeitnehmer. Auch hier sind Entwicklungen festzustellen, die das traditionelle Normalarbeitsverhältnis in Frage stellen. Neue Familienmodelle (Alleinerziehende oder Partnerschaftsarrangements mit neuer Rollenteilung), eine verlängerte Ausbildungsphase und neue, postmaterialistische Bedürfnisse gegenüber der Erwerbsarbeit (mehr Selbstverwirklichung und Abwechslung, statt nur finanzielle Sicherheit) sowie eine Diversifizierung der Lebensverläufe führen zu einer veränderten Bedeutung der Erwerbsarbeit (Höglinger, 2006). Baethge spricht vom „modernen Arbeitnehmer“, der ein individualisiertes Handlungskonzept hervorbringt, „mit dezidierten Ansprüchen an Selbstentfaltung und Selbstdarstellung in der Arbeit wie im Privatleben“ (Baethge, 1994; zitiert nach Grotheer & Struck, 2003, S. 303). Derartige Wünsche machen eine flexiblere Handhabung mit Arbeitsverträgen oft unabdingbar (Schmid, 2000).

Aber nicht nur Arbeitnehmer und Arbeitgeber beeinflussen die Entwicklung, auch der Staat trägt durch seine Regierungsprogramme zur Erosion bei. So haben Änderungen von Schutzrechten wie der Kostenanstieg von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einen förderlichen Einfluss auf den Zuwachs von atypischen Arbeitsformen. Zudem hat sich auch das politische Verständnis eines Arbeitnehmers verändert. Arbeitnehmer sollen nun zu Unternehmern bzw. zu „Arbeitskraftunternehmern“ (Voß & Pongratz, 1998) werden. Ziel der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik ist es, eine betriebsunabhängige Karriere zu unterstützen, indem lebenslanges Lernen und unternehmerische Existenzgründungen gefördert werden (Grotheer & Struck, 2003).

Globalisierung und Individualisierung prägen somit die Märkte der Zukunft. Das derzeitige Lösungswort, um diese Herausforderungen zu bewältigen, heißt Flexibilität (Föste, Haarland, Janssen & Niessen, 2001).

Bevor auf eine spezifische Variante der Arbeitsflexibilität - die atypischen Beschäftigungsverhältnisse - näher eingegangen wird, soll eine klare Abgrenzung zwischen den verschiedenen Formen der Arbeitsflexibilität aufgezeigt werden.

In wirtschaftlichen Debatten wird mit dem Überbegriff „Flexibilität“ häufig sehr unspezifisch gehandelt, deren Differenzierung ist aber aufgrund der unterschiedlichen Funktionen notwendig (Keller & Seifert, 2006).

Ausgangspunkt ist die Unterscheidung zwischen „interner“ und „externer“ Arbeitsflexibilität. Während sich die interne Arbeitsflexibilität auf die Veränderungen der Arbeitsstunden, der Arbeitsaufgaben und der Löhne bezieht, versteht man unter externer Arbeitsflexibilität die Anpassung des Umfangs und der Struktur der Belegschaft an Veränderungen der Nachfrage. Dabei kann sich die Flexibilisierung in der Anpassung der Anzahl der Arbeitskräfte an die Produktionserfordernisse ausdrücken oder in der situationsbezogenen Veränderung des Arbeitsortes (Keller & Seifert, 2006; Mühlberger, 2000).

In der Literatur wird die externe Flexibilisierung von der internen immer wieder scharf abgegrenzt, wobei die interne Flexibilisierung als vorteilhaftere Variante gesehen wird, da sie sich auf Arbeitskräfte stützt, die in einem dauerhaften Dienstverhältnis stehen.

Hingegen hat die externe Flexibilisierung ihren schlechten Ruf nicht nur wegen der nachteiligen Beschäftigungsverhältnisse, sondern die kurzfristig ausgerichteten Strategien auf Kostensenkung und Preiskonkurrenz beeinträchtigen auch die Innovationsfähigkeit und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit (Kronauer & Linne, 2005).

Atypische Erwerbsformen stellen eine spezifische Variante der externen Arbeitsflexibilität dar (Mühlberger, 2000).

2.1.2 Atypische Beschäftigungsformen

Als atypische Beschäftigungsverhältnisse werden jene Arbeitsformen bezeichnet, welche vom Konzept des Normalarbeitsverhältnisses abweichen. Diese Abweichungen beziehen sich wesentlich auf die Arbeitszeit, die Kontinuität des Arbeitseinsatzes, den Arbeitsort sowie deren arbeits- und sozialrechtliche Verankerung. Zu den atypischen Beschäftigungsformen, auch Neue Erwerbsformen genannt, zählen Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung genauso wie Zeitarbeit, Neue Selbständigkeit, Freies Dienstverhältnis, Telearbeit und Heimarbeit (Kaupa et al., 2005).

In sehr vielen Untersuchungen wird das Phänomen „atypische Arbeit“ undifferenziert erfasst (Guest, 2004; Diewald & Eberle, 2003; Dörre, 2005a). Forschungsergebnisse zeigen aber immer wieder, wie wichtig es ist, neue Erwerbsverhältnisse differenziert zu betrachten, da sich die verschiedenen Beschäftigungsformen in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen sehr stark voneinander unterscheiden und somit auch deren Chancen und Risiken unterschiedlich erlebt werden (Höglinger, 2006; Kaupa et al., 2005).

In dieser Arbeit werden folgende atypische Beschäftigungsformen differenziert erfasst: freie Dienstverhältnisse, neue Selbständigkeit, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung. Es folgt eine kurze Erklärung der jeweiligen Beschäftigungsform, weiters wird auf die rechtliche Regelung und die quantitative Verbreitung der einzelnen atypischen Arbeitsverhältnisse in Österreich eingegangen.

2.1.2.1 Freie Dienstverhältnisse

Bauer, Mitter und Zimmermann (2006) definieren den Freien Dienstvertrag folgendermaßen: „Ein Freies Dienstverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis. Freie Dienstnehmer/-innen verpflichten sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Wesentlichen zur persönlichen Dienstleistung. Geschuldet wird ein Bemühen, das Erfolgsrisiko liegt beim Unternehmer. In Abgrenzung zum „normalen“ Dienstverhältnis besteht keine persönliche Abhängigkeit“ (S. 19).

Freie Dienstnehmer unterliegen der Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Neu seit 2008 ist, dass die Sozialversicherungsbeiträge sowohl die Krankenversicherung, als auch Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentgeltsicherung abdecken. Bei Krankheitsfall wird jedoch keine Entgeltfortzahlung gewährt. Für die Versteuerung ihrer Einkünfte sind die freien Dienstnehmer selbst zuständig (Arbeiterkammer Wien, 2008e).

26 077 Freie Dienstnehmer (12 549 Männer und 13 528 Frauen) konnten im Jahr 2007 verzeichnet werden. Die Anzahl der geringfügigen freien Dienstnehmer belief sich auf 43 651 Personen, davon waren 17 280 Männer und 26 371 Frauen. Während die Zahl der geringfügigen freien Dienstverträge relativ konstant bleibt (2003: 42 177 Personen; 2005: 45 422 Personen), wächst die Anzahl der freien Dienstverträge stetig. Im Jahr 1998 zählte man 14 699 Freie Dienstnehmer (7 744 Männer und 6 955 Frauen), im Jahr 2001 ist die Zahl schon auf 23 693 (12 279 Männer und 11 414 Frauen) angestiegen. Seit dem Jahr 2006 ist allerdings ein Rückgang von 27 406 auf 26 077 zu vermerken (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008).

2.1.2.2 Neue Selbständigkeit

Bauer et al. (2006) geben folgende Definition: „Der Werkvertrag ist eine Vertragsform, bei der der Auftragnehmer/ die Auftragnehmerin mit dem Auftraggeber/ der Auftraggeberin vereinbart, ein bestimmtes Werk zu erstellen, und dafür ein Entgelt erhält“ (S. 26).

Neue Selbständige sind vom Auftraggeber persönlich und wirtschaftlich unabhängig und nicht weisungsgebunden. Sie müssen ihre Tätigkeit selbst bei der Sozialversicherung der

Gewerblichen Wirtschaft (SVA) melden, wenn ihr jährliches Bruttoeinkommen den Betrag von 6 453.36 Euro übersteigt. Wird neben der Neuen Selbständigkeit noch eine andere Erwerbstätigkeit ausgeübt, so beträgt die Obergrenze für das Jahreseinkommen 4 188.12 Euro brutto (Arbeiterkammer Wien, 2008d).

Im Jahr 2007 wurden in Österreich 38 147 Neue Selbständige (22 472 Männer und 15 676 Frauen) gezählt. Auch bei diesem Beschäftigungsverhältnis verzeichnet man jedes Jahr höhere Quoten. 2000 waren 21 059 Personen (13 399 Männer und 7 660 Frauen) als Neue Selbständige gemeldet, im Jahr 2004 wuchs die Zahl auf 32 921 (19 990 Männer und 12 931 Frauen) an (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008).

2.1.2.3 Teilzeitarbeit

Eine Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertraglich festgelegte Arbeitszeit unter der gesetzlich geregelten Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden oder den kollektivvertraglich festgelegten kürzeren normalen Wochenarbeitszeiten (meist 38.5 Wochenstunden) liegt. Arbeitsrechtlich dürfen Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Weiters unterliegen sie der Sozialversicherungspflicht (Arbeiterkammer Wien, 2008b).

Die Teilzeitquote betrug im Jahr 2006 21.8% (Männer 6.5%; Frauen 40.2%), während sie im Vorjahr bei 21.1% lag. Der Anstieg fiel im Vergleich zum Jahr 2005, in welchem sie um 9.8 % anstieg, relativ gering aus. Trotzdem liegt Österreich mit diesem Wert im Spitzenfeld der EU (Statistik Austria, 2007).

Im Jahr 2006 zählte man in Österreich insgesamt 854 620 Teilzeitbeschäftigte (139 268 Männer und 715 352 Frauen) (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2007b).

2.1.2.4 Leiharbeit

Bauer et al. (2006) definieren Leiharbeit folgendermaßen: „Die juristisch korrekte Bezeichnung für Leiharbeit heißt Arbeitskräfteüberlassung. Weitere gebräuchliche Begriffe sind Personalleasing oder Zeitarbeit“ (S. 29).

Bei einer Arbeitskräfteüberlassung besteht ein Dreiecksverhältnis aus Überlasser, Leiharbeitskraft und Beschäftiger. Eingestellt wird die Leiharbeitskraft vom Überlasser, den Überlassungsvertrag schließt der Beschäftiger aber mit dem Überlasser ab (Bauer et al., 2006).

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht gelten für die überlassenen Arbeitskräfte dieselben Bestimmungen wie für unselbständig Beschäftigte. Der Überlasser ist verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge abzuführen (Arbeiterkammer Wien, 2008a).

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz schreibt eine jährliche Stichtagserhebung vor. Diese ergab, dass im Juli 2007 66 688 Arbeitskräfte (12 490 Frauen und 54 198 Männer) von insgesamt 1 608 Überlassern angestellt wurden. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies ein Anstieg von 12.5% (+7 426 Leiharbeitern). Im Vergleich zu 2002 mit 31 207 Leiharbeitskräften hat sich die Anzahl der Leiharbeiter mehr als verdoppelt. Der Anteil von Leiharbeitern gemessen an der Gruppe der unselbstständig Beschäftigten ist allerdings trotzdem eher gering (3 152 733 unselbstständig Beschäftigte, davon 66 688 Leiharbeiter) (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2007a; Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2008).

2.1.2.5 Geringfügige Beschäftigung

Man spricht von einer geringfügigen Beschäftigung, wenn das monatliche Bruttoeinkommen der beschäftigten Person die jährlich neu geregelte sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. In Österreich beträgt die Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2008 bei regelmäßiger Beschäftigung nicht mehr als 349.01 Euro, bei fallweiser Beschäftigung nicht mehr als durchschnittlich 26.8 Euro pro Arbeitstag. Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert, Kranken- und Pensionsversicherung sind nicht inkludiert, es besteht allerdings die Möglichkeit einer Selbstversicherung, des sogenannten „Opting in“ (Arbeiterkammer Wien, 2008c).

2007 waren in Österreich im Jahresdurchschnitt 245 832 Personen (75 251 Männer; 170 581 Frauen) geringfügig beschäftigt. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt jährlich. 1996 waren es 148 278 (41 190 Männer und 107 088 Frauen), im Jahr 2001 belief sich die

Zahl schon auf 204 856 Personen (57 501 Männer und 147 355 Frauen) (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, 2008).

2.1.3 Atypisch = weiblich?

Das Normalarbeitsverhältnis wird mit einer existenzsichernden, dauerhaften und abhängigen Vollzeitbeschäftigung assoziiert, welche bis heute sowohl normativ als auch empirisch die dominante Beschäftigungsform der männlichen Erwerbsform darstellt (Keller & Seifert, 1995; Tàlos, 1999; Mühlberger, 2000; Bonß, 2002).

Für Österreich lässt sich in den letzten 40 Jahren jedoch eine deutlich zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen feststellen. So waren 1961 53% der 15- bis 64-jährigen Frauen erwerbstätig oder arbeitslos, 2006 waren es bereits 67%. Damit nähert sich die Erwerbsquote der Frauen immer mehr jener der Männer an (2006: 81% männliche Erwerbstätige) (Statistik Austria, 2007).

Betrachtet man jedoch die Art der Beschäftigung differenzierter, so fällt auf, dass Frauen nicht nur übermäßig häufig in bestimmten Sektoren arbeiten, sondern dass in diesen Sektoren auch überzufällig viele atypische Beschäftigungsverhältnisse zu finden sind. Während fast 90% der Männer in einem Normalarbeitsverhältnis tätig sind, geht nur knapp die Hälfte der Frauen ein Vollzeiterwerbsverhältnis ein. Frauen arbeiten zu einem großen Teil in Teilzeit und Geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Pernicka & Stadler, 2006).

So besagt die Statistik Austria, dass im Jahr 2006 vier von zehn Frauen in Teilzeit arbeiteten. Allein in den letzten zehn Jahren stieg die Teilzeitquote der Frauen von 27% auf 42%. Bei den Männern betrug die Teilzeitquote 2006 hingegen nur 6% (Statistik Austria, 2007).

Auffallend ist, dass Frauen vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, Unterrichtswesen, öffentliche und persönliche Dienstleistungen und Handel tätig sind. Dabei handelt es sich um Branchen, die nicht nur mit hohen psychischen und physischen Anstrengungen verbunden sind, sondern auch für ihre niedrigen Löhne und wenig Aufstiegsmöglichkeiten bekannt sind (Pernicka & Stadler, 2006).

Der primäre Motivgrund für atypische Beschäftigung liegt in dem nach wie vor bestehenden traditionellen Rollenverständnis zur Aufteilung der Familien- und Haushaltsarbeit. Frauen entscheiden sich aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeit für Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung. Eine Zusammenhangsanalyse von Pernicka und Stadler (2006) ergab allerdings, dass nicht nur Frauen mit Kindern, sondern auch Frauen ohne Kinder häufiger atypisch arbeiten. Man kann somit vermuten, dass nicht nur Mütter in atypische Beschäftigung gedrängt werden, sondern das Geschlecht per se einen Erklärungsfaktor für diese Erwerbsformen darstellt und dass „atypische Branchen“ „Frauenbranchen“ sind (Pernicka & Stadler, 2006).

Es wäre jedoch falsch, wenn man die statistische Zunahme atypischer Arbeit lediglich auf die wachsende Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zurückführen würde (Magnin, 2005). Andreas Diekmann und Ben Jann äußern in der Diskussion zur Erosion der Normalarbeit, dass die Tendenz nicht nur weitaus schwächer sei als angenommen, sondern zudem fast vollständig verschwinde, „wenn berücksichtigt wird, dass der Zuwachs an atypischen Arbeitsformen, insbesondere der Teilzeitarbeit von Frauen, nur teilweise eine Entsprechung in einem Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen findet und wohl zur Hauptursache auf einer Ausweitung des Arbeitsmarktes beruht“ (Jann & Diekmann, 2003, S.9).

Betrachtet man die Statistik (vgl. Kapitel 2.1.2), so wird deutlich, dass die vermehrte Verbreitung von atypischer Arbeit nicht auf einen reinen Gendereffekt zurückzuführen ist.

2.1.4 Atypisch = prekär?

„Leiharbeit, Minijobs, befristete Verträge: Billigarbeit ist auf dem Vormarsch... jeder vierte Arbeitnehmer unter 30 Jahren ist in einem so genannten prekären Arbeitsverhältnis angestellt“ (Spiegel Online, 2006, abgerufen am 23.2.2008).

In vielen publizierten Texten werden atypische Arbeitsverhältnisse automatisch als prekär bezeichnet. Eine Gleichstellung dieser beiden Begriffe ist jedoch nicht korrekt. Es ist notwendig das Phänomen der Flexibilisierung von dem Phänomen der Prekarisierung abzugrenzen.

Klaus Dörre (2005b) bezeichnet ein Arbeitsverhältnis dann als prekär, “wenn die Beschäftigten deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird.“(S.3). Beschäftigungsunsicherheit und Einkommen unterhalb des Existenzminimums sind zentrale Merkmale für Prekarität.

Rodgers versteht unter Prekarität mangelnde Stabilität, fehlender Schutz, Unsicherheit sowie soziale und ökonomische Verletzbarkeit. Eine Kombination dieser Faktoren generiert die prekäre Arbeit (Rodgers, 1989).

Nicht jedes atypische Arbeitsverhältnis muss somit notwendigerweise prekär sein und mit negativen Folgen behaftet sein. Keller und Seifert (1995) sehen atypische Beschäftigungsverhältnisse „auf einem Kontinuum, dessen Pole durch die üblichen sozialstaatlichen Sicherungsstandards auf der einen sowie durch hochgradige Prekarität auf der anderen Seite markiert werden“ (S. 5). Diese „üblichen sozialstaatlichen Sicherungsstandards“ beziehen sich meist auf das Normalarbeitsverhältnis, welches durch die Merkmale Dauer, Kontinuität sowie durch Vollzeitarbeit beschrieben wird (Mühlberger, 2000). Auf der Grundlage solcher Zukunftssicherheit wird vorausschauende Lebensplanung ermöglicht (Magnin, 2005).

Im Gegensatz dazu zeichnet sich prekäre Arbeit durch ein großes Maß an Unsicherheit in Bezug auf die Gestaltbarkeit der eigenen Zukunft aus. Pierre Bourdieu beschreibt die Folgen der Prekarisierung folgendermaßen: „Indem sie (also die Prekarität) die Zukunft überhaupt im Ungewissen lässt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jedes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist.“ (Bourdieu, 1998, S. 97).

Auch Claire Wallace spricht dieses Phänomen an. Sie unterscheidet in ihrer Studie zur Flexibilisierung der Lohnarbeit zwischen „bad flexibility“ und „good flexibility“: „Bad flexibility was associated with low pay, short term contracts, little control over work and low job satisfaction.“ (Wallace, 2004; zitiert nach Magnin, 2005, S. 5). Unter “bad flexibility” versteht Wallace also den Verlust einer möglichen Einflussnahme über die eigenen Arbeitsbedingungen. Bei prekärer Beschäftigung beschränkt sich dieser

Kontrollverlust nicht nur auf die Arbeitsbedingungen, sondern dehnt sich auch auf das Privatleben aus. Eine rationale Lebensplanung wird somit undenkbar, sowie jegliche Realisierung von Lebensgestaltungskonzepten (Magnin, 2005).

2.2 Arbeitsplatzunsicherheit

Die zunehmende Geschwindigkeit von Arbeitsplatzwechseln, die daraus entstehende Unstetigkeit von Karriereverläufen, die geforderte Flexibilität in Bezug auf Arbeitsplatzbedingungen und die stetige Abnahme von Arbeitsplatzsicherheit können Unsicherheiten im Individuum hervorrufen (Diewald & Eberle, 2003). Prekarisierungsängste breiten sich zunehmend in unserer Gesellschaft aus. Unsicherheiten bezüglich des eigenen Arbeitsplatzes wirken sich nicht nur negativ auf das Arbeitsleben der Individuen, sondern auch auf deren gesamte Lebensplanung aus (Magnin, 2005).

De Witte (1999) kam in seiner empirischen Arbeit zu Arbeitsplatzunsicherheit zu dem Schluss, „that job insecurity is one of the most distressful aspects of the working situation“ (S. 170). Auch S. Mak und Mueller (2000) bestätigten mit ihrer Studie, dass die subjektive Beschäftigungsunsicherheit der wichtigste Prädiktor für berufliche Belastung ist.

2.2.1 Definitionen von Arbeitsplatzunsicherheit

In der Literatur finden sich verschiedene Definitionen zum Begriff Arbeitsplatzunsicherheit. Greenhalgh und Rosenblatt, die sich als erste Psychologen eingehender mit arbeitsplatzbezogener Unsicherheit beschäftigt haben, definieren es folgendermaßen: „Job insecurity is a powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation“ (1984, S. 438). Unter Arbeitsplatzunsicherheit versteht man auch „expectations about continuity in a job situation“ (Davy et al., 1997, S. 323) oder die Wahrnehmung „of a potential threat to continuity in his or her current job (Heaney, Israel & House, 1994; zitiert nach Sverke & Hellgren, 2002, S. 26).

Aus diesen unterschiedlichen Definitionen geht als gemeinsamer Aspekt hervor, dass es sich bei Arbeitsplatzunsicherheit um ein subjektives Phänomen handelt, das abhängig von der individuellen Wahrnehmung und Interpretation des Arbeitnehmers ist.

So können zwei Arbeitskollegen dieselbe objektiv sichere Arbeitsstelle haben, aber sie aufgrund verschiedener Faktoren unterschiedlich sicher interpretieren. Diese subjektive Wahrnehmung ist sowohl von objektiven Umständen, als auch von den Charakteristika des Individuums, seinem Erfahrungshintergrund und den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen abhängig (Mohr, 1997).

2.2.1.1 Globaler vs. multidimensionaler Definitionsansatz

Die Forscher sind sich darüber einig, dass es sich bei Arbeitsplatzunsicherheit um einen subjektiven Stressor handelt. Was die Operationalisierung dieses Phänomens anbelangt, liegen jedoch unterschiedliche Meinungen und Ansätze vor.

Verschiedene Autoren vertreten einen globalen Ansatz. Hier wird die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes als Ganzes erfasst (De Witte, 1999; Hartely, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991; Mohr, 1997, 2000).

Einige Autoren sind jedoch der Meinung, dass diese globale Erfassung zu eng sei, da Aspekte, die ebenfalls zu Arbeitsplatzunsicherheit führen können, nicht berücksichtigt werden. Sie gehen von einem multidimensionalen Ansatz aus, bei dem neben der Bedrohung des Arbeitsplatzverlustes auch Veränderungen zentraler Merkmale der Arbeit miteinbezogen werden (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren & Sverke, 1999; Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen, 1999, 2000).

In diesem Zusammenhang wird auch von quantitativer (globaler) vs. qualitativer (mehrschichtiger) Erfassung von Unsicherheit gesprochen (Sverke & Hellgren, 2002).

2.2.1.2 Kognitive und affektive Aspekte subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Borg (1992) unterscheidet bei der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit zwischen einer kognitiven Komponente (Bedenken) und einer affektiven Dimension (Befürchtungen, Bangen). Er konnte zeigen, dass Bedenken zwar notwendig sind, aber nicht unbedingt Befürchtungen auslösen müssen. Ein Grund könnte sein, dass man überzeugt davon ist, leicht eine andere Stelle zu finden.

2.2.1.3 Stufen der Arbeitsplatzunsicherheit

Mohr (1997) teilt Arbeitsplatzunsicherheit in vier Stufen ein, welche mit jeweils veränderten psychischen Anforderungen verbunden sind:

Stufe 1: Allgemeine gesellschaftliche Arbeitsplatzunsicherheit: Eine hohe Arbeitslosenrate, Veränderungen in Unternehmen, Einführung neuer Technologien oder Probleme in einzelnen Branchen, verbunden mit der negativen Darstellung derartiger Entwicklungen in den Medien, können in der Öffentlichkeit Arbeitsplatzunsicherheit auslösen. Diese ist nicht daran gebunden, dass der eigene Arbeitsplatz „objektiv“ gefährdet ist (Mohr, 1997).

Stufe 2: Allgemeine betriebliche Arbeitsplatzunsicherheit: Auf dieser Stufe wird die Instabilität eines Unternehmens zwar bewusst, deren konkrete Auswirkungen bleiben jedoch unklar. Es bestehen unter den Arbeitnehmern nur Vermutungen – auch basierend auf Gerüchten – über das Ausmaß der wirtschaftlichen Gefährdung eines Betriebes (Mohr, 1997).

Stufe 3: Akute Arbeitsplatzunsicherheit auf individueller Ebene: In dieser Phase bestehen bereits offizielle Informationen über die prekäre Lage eines Unternehmens. Allerdings können die Beschäftigten ihre persönliche Zukunft im Unternehmen aufgrund unklarer betrieblicher Veränderungspläne noch nicht konkret absehen, weshalb diese Stufe vielfältige Unterschiede in der individuellen Wahrnehmung zulässt (Mohr, 1997).

Stufe 4: Antizipation des Arbeitsplatzverlustes: In dieser Phase sind bereits Entscheidungen gefällt und Kündigungen ausgesprochen worden. Unsicherheit besteht jetzt nur noch in Bezug auf die weitere Zukunft, die Situation selbst kann nicht mehr beeinflusst werden (Mohr, 1997). Diese Stufe kann nur noch bedingt zu den Stufen der Arbeitsplatzunsicherheit gezählt werden, da die Ambiguität, welche die Arbeitsplatzunsicherheit hervorruft, aufgrund der klaren „Randbedingungen“ nicht mehr besteht. Die Arbeitnehmer befinden sich in einem Zustand weitgehender Unkontrollierbarkeit (Büssing, 1987).

Mohr (1997) betont, dass die Einteilung von Arbeitsplatzunsicherheit in diese vier Stufen keine chronologische Abfolge impliziert und auch eine Intensitätsabstufung der

Unsicherheit nicht zwingend ist. Letztere ist jedoch wahrscheinlich, da mit jeder Stufe die Betroffenheit des Individuums verstärkt wird und sich somit auch die psychischen Anforderungen an den Betroffenen mit jeder Phase ändern.

2.2.2 Auswirkungen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Sverke et al. führten 2002 eine Metastudie zu den Auswirkungen von Beschäftigungsunsicherheit durch. Sie entwarfen ein Vierfelderschema, welches auf der einen Achse zwischen kurzfristigen und langfristigen Stressreaktionen unterscheidet, auf der anderen Achse zwischen Auswirkungen, die das Individuum betreffen und jenen, die sich vor allem auf die Organisation, in der das Individuum tätig ist, beziehen. Abbildung 1 gibt dieses Vierfelderschema wider.

Abbildung 1: Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit nach Sverke et al. (2002)

		Focus of reaction	
		Individual	Organizational
Type of reaction	Immediate	Job attitudes Job satisfaction Job involvement	Organizational attitudes Organizational commitment Trust
	Long-term	Health Physical health Mental health	Work related behavior Performance Turnover intention

Quelle: Sverke et al. (2002). No Security: A Meta- Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7/3, 244.

2.2.2.1 Kurzfristige Stressreaktionen auf der Ebene des Individuums

Eine in Zusammenhang mit Arbeitsplatzunsicherheit sehr häufig untersuchte Variable ist die Arbeitszufriedenheit. Es gibt viele Studien, welche immer wieder die starke negative Korrelation von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsplatzunsicherheit bestätigen (Borg, 1989; Burke, 1998; Büssing, 1999; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Davy et al., 1997; Hellgren &

Sverke, 1999; Lim, 1997; Van Vuuren et al., 1991). Menschen, welche ihren Arbeitsplatz als unsicher wahrnehmen, sind signifikant unzufriedener mit ihrer Arbeit als Menschen, die ihre Arbeitsstelle als sicher empfinden.

Trotz dieser robusten Beziehung zwischen diesen beiden Variablen, wird darauf hingewiesen, dass es auch Studien gibt, die keine signifikanten Korrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit feststellen konnten (Hollenbeck & Williams, 1986; Zikiye & Zikiye, 1992; zitiert nach Sverke et al., 2002, S. 245).

2.2.2.2 Langfristige Stressreaktionen auf der Ebene des Individuums

Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit wirkt sich nicht nur negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus, sondern kann sich auf das gesamte Wohlbefinden negativ niederschlagen. In einigen Studien konnte festgestellt werden, dass erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit mit einem schlechteren psychischen und physischen Befinden einhergeht (Büssing, 1999; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Heaney et al., 1994; zitiert nach Hellgren et al., 1999, S.183; Kinnunen et al., 1999; S. Mak & Müller, 2000; Van Vuuren et al., 1991).

Auch Mohr wies mit ihrer Studie den signifikanten Einfluss subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit auf gesundheitsrelevante Dimensionen nach. Zudem konnte sie zeigen, dass akute Arbeitsplatzunsicherheit sich im Vergleich zu arbeitsspezifischen Stressoren wie Zeitdruck oder ungünstigen Umgebungsbedingungen negativer auf das Befinden auswirkte (Mohr, 2000).

Eine von De Witte im Jahr 1999 durchgeführte Untersuchung zeigte ebenfalls einen hoch signifikanten negativen Zusammenhang zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und dem psychischen Wohlbefinden. Interessant ist auch, dass De Witte (1999) einen positiven Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und der Möglichkeit des Einsatzes eigener Kompetenzen nachweisen konnte.

Chirumbolo und Hellgren (2003) erklären sich die Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und geringem Wohlbefinden mit dem hohen Stellenwert, den die Arbeit in unserer westlichen Gesellschaft einnimmt. Arbeit stellt nicht nur unsere

Existenzgrundlage dar, sondern sie stellt auch einen Teil unseres sozialen Netzwerkes dar. Bei Arbeitsplatzunsicherheit sind nicht nur materielle Ressourcen bedroht, sondern auch der Verlust von sozialen Faktoren wie z.B. soziale Anerkennung.

Trotzdem sind auch hier die Studienergebnisse nicht eindeutig. In einigen Untersuchungen konnten keine signifikanten negativen Korrelationen zwischen Wohlbefinden und Arbeitsplatzunsicherheit gefunden werden (Barling & MacEwen, 1992; Fox & Chancey, 1998; Landsbergis, 1988; Lindström et al., 1997; zitiert nach Sverke et al., 2002, S. 245).

2.2.2.3 Kurzfristige Stressreaktionen auf Organisationsebene

Nicht nur das Individuum selbst kann durch subjektive Arbeitsplatzunsicherheit Belastung empfinden, auch für das Unternehmen, in welchem der Arbeitnehmer tätig ist, können arbeitsbezogene Unsicherheiten negative Konsequenzen mit sich bringen (Sverke et al., 2002).

Ein zusammen mit der Arbeitsplatzunsicherheit häufig untersuchtes Phänomen ist das „organizational commitment“. Darunter versteht man das Engagement und den Einsatz für das Unternehmen (Weinert, 2004, S. 179).

Erhöhte Arbeitsplatzunsicherheitswerte korrelieren signifikant negativ mit organisationaler Bindung. Zu dieser Schlussfolgerung kamen einige Autoren in ihren empirischen Arbeiten (Ashford et al., 1989; Borg, 1989; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Davy et al., 1997; Lim, 1996; Rosenblatt et al., 1999; Roskies & Louis-Guerin, 1990).

2.2.2.4 Langfristige Stressreaktionen auf Organisationsebene

Arbeitsplatzunsicherheit wurde auch im Zusammenhang mit Arbeitsleistung bzw. dem Arbeitsverhalten untersucht. Die Ergebnisse dazu sind sehr widersprüchlich. Während Ashford et al. (1989) keine signifikante negative Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung feststellen konnten, zeigen die Resultate von Borgs und Lims Studien etwas anderes auf. Borg und Braun (1992) ermittelten, dass Personen, welche ihre Stelle als sicher wahrnahmen, mehr arbeiteten als solche, welche über mehr Unsicherheit berichteten. Lim (1996) errechnete eine hochsignifikante positive

Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und destruktiven Arbeitsverhalten. Auch Roskies und Louis- Guerin (1990) kamen zu diesem Ergebnis.

Die widersprüchlichen Korrelationen können überraschen, auf der anderen Seite weisen sie auch auf vorhandene interindividuelle Unterschiede hin. Eigentlich sollten Arbeitnehmer, die Angst um ihren Arbeitsplatz haben, ihre Leistung steigern, auf der anderen Seite werden sie die Arbeitsleistung nur erhöhen, wenn sie sich davon mehr Arbeitsplatzsicherheit versprechen. Somit hängt die Minimierung oder Steigerung der Arbeitsleistung wesentlich von den Nutzen- Erwartungen des einzelnen ab (Brockner, 1988; zitiert nach Ashford et al, 1989, S. 809).

2.2.3 Erklärungsversuche für subjektive Arbeitsplatzunsicherheit

Wenn Arbeitsplatzunsicherheit als „subjektiv“ bezeichnet wird, so bedeutet das, dass gerade in unklaren Situationen große Interpretationsspielräume bestehen, die in Abhängigkeit von situativen und personalen Merkmalen variieren. Die oftmals uneindeutigen Studienergebnisse könnten somit auch damit zusammenhängen, dass der Einfluss individueller Merkmale oft unterschätzt wird.

Das hier vorgestellte „Job-Insecurity-Modell“ von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) und das Transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) versuchen diesen individuellen Wahrnehmungen gerecht zu werden. Sie werden durch einige empirische Studien ergänzt.

2.2.3.1 Das Transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984)

Im Gegensatz zu theoretischen Ansätzen, welche Stress reiz- oder reaktionsorientiert definieren, tragen transaktionsorientierte Modelle wesentlich zum Verständnis des interindividuell unterschiedlichen Umganges mit Arbeitsplatzunsicherheit bei.

Nach dem transaktionalen Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984, zitiert nach Kirchler & Hölzl, 2002, S. 101-103) entsteht Stress dann, wenn die Anforderungen nicht den Anpassungsfähigkeiten oder Ressourcen der Person entsprechen und diese dadurch zu sehr beansprucht oder überstiegen werden. Dabei sind die subjektive Wahrnehmung und die

kognitive Divergenz zwischen den Anforderungen und Ressourcen sehr wichtig (Kirchler & Hölzl, 2002).

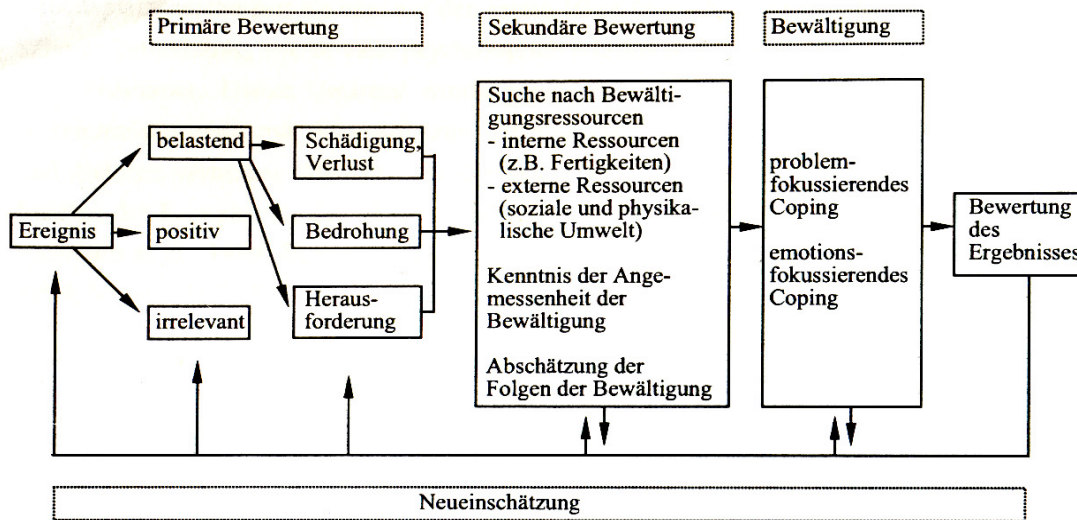
In einem primären kognitiven Bewertungsprozess schätzt das Individuum die Situation ein, unabhängig von dessen objektiver Qualität. Die primäre Bewertung kann als stressrelevant bezeichnet werden, wenn eine Verletzung eingetreten ist. Die Situation kann auch dann als prekär empfunden werden, wenn zwar noch keine Verletzung vorliegt, diese aber eintreten kann oder die Situation als risikoreich und schwierig wahrgenommen wird (Kirchler & Hölzl, 2002). Lazarus geht in seinem Ansatz davon aus, dass die Antizipation eines belastenden Ereignisses ähnliche Auswirkungen haben kann wie das Eintreten des Schadens selber (Kirchler & Hölzl, 2002).

Nachdem die kritische Situation eingeschätzt worden ist, kommt es in einem sekundären Bewertungsprozess zur Beurteilung der Ressourcen, über welche eine Person zu verfügen glaubt. Zu diesen gehören Personenmerkmale wie die Kontrollüberzeugung, das Selbstwertgefühl, ebenso wie Situationsmerkmale wie das soziale Netz oder finanzielle Möglichkeiten.

Werden keine ausreichenden Ressourcen wahrgenommen, wird die Situation als Bedrohung wahrgenommen. Nach dem Bewertungsprozess erfolgen Bewältigungsversuche. Lazarus und Folkman differenzieren zwischen zwei Copingstrategien: problembezogene und emotionsbezogene Bewältigung. Bei der problembezogenen Bewältigung versucht man durch das Handeln eine Veränderung der Situation zu erzielen, während die emotionale Copingstrategie auf eine veränderte emotionale Reaktion auf das Problem abzielt. Auf die Bewältigungshandlung folgt die Bewertung, ob das Ereignis noch eine Bedrohung darstellt (Kirchler & Hölzl, 2002).

Wird die bedrohliche Situation erfolgreich bewältigt, so werden ähnliche Probleme in der Zukunft als weniger bedrohlich bewertet. Somit können Erfahrungen auch die Bewertungen und Reaktionen in zukünftigen Situationen beeinflussen (Kirchler & Hölzl, 2002). In Abbildung 2 ist das Stressmodell von Lazarus und Folkman dargestellt.

Abbildung 2: Stressverarbeitungsmodell nach Lazarus



Quelle: Renz, J. (2003). *Wahrnehmung und Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. Eine differentialpsychologische Betrachtung unter Berücksichtigung individueller Unsicherheitstoleranz*, S. 53.

Verschiedene Forscher versuchten ihre Studienergebnisse zum Phänomen Arbeitsplatzunsicherheit unter Rückgriff auf das Modell von Lazarus und Folkman zu begründen (Borg, 1989; Lim, 1996). Veränderungen arbeitsspezifischer Einstellungen werden vor allem durch unterschiedliches Copingverhalten erklärt.

So kam Borg in seinen Studien (1989, 1992) zum Schluss, dass arbeitsplatzunsichere Personen ihren Arbeitsplatz deshalb abwerten, weil dadurch ein möglicher Stellenverlust leichter zu verkraften sei. Auch Greenhalgh und Rosenblatt (1984), welche ihr Modell an die Überlegungen von Lazarus und Folkman anlehnten, sehen im psychologischen Rückzug bei wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit ein Copingverhalten, um die subjektive Belastung zu reduzieren. Sie bezeichnen diesen Prozess mit „antizipativer Trauer“: „The anticipation of job loss produced the same reaction as anticipation death. Workers begin the grieving process in anticipation of the loss and psychologically withdraw from the to-be-lost object, in this case the job“ (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, S. 444).

2.2.3.2 Das Job-Insecurity-Modell von Greenhalgh und Rosenblatt (1984)

Greenhalgh und Rosenblatt (1984) betonen in ihrer Definition von Arbeitsplatzunsicherheit als „perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation“ (S. 438), dass das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit von zwei Komponenten abhängig ist: der Stärke der Bedrohung („severity of threat“) und der Machtlosigkeit („Powerlessness“) (S. 441).

Die Stärke der Bedrohung setzt sich aus vier Teilaspekten zusammen:

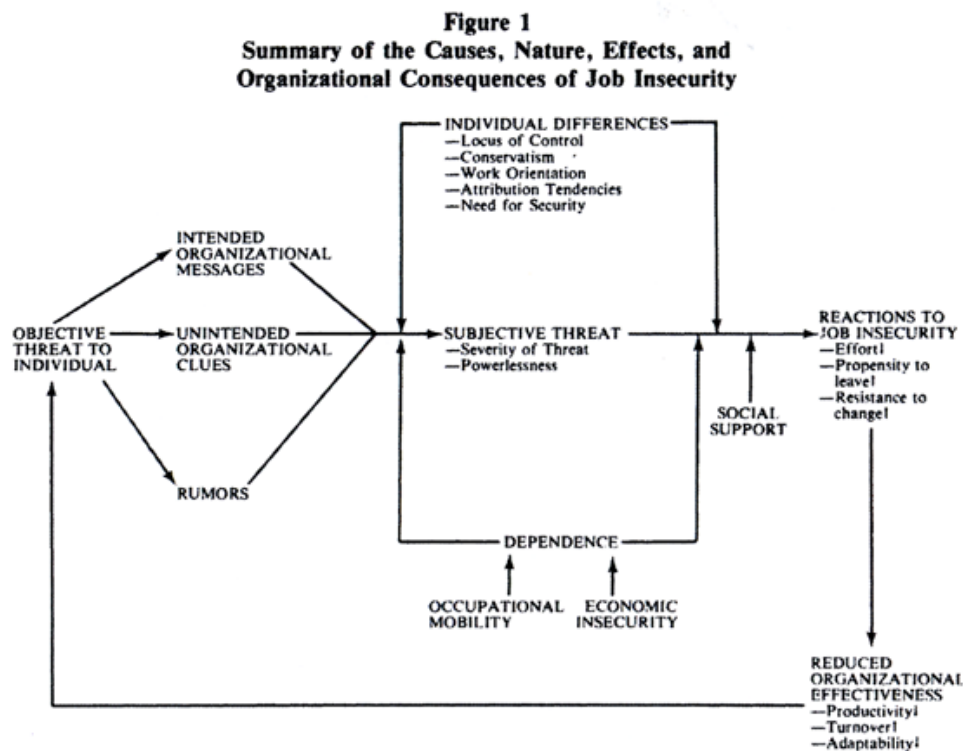
- 1) die wahrgenommene Bedrohung verschiedener Arbeitsaspekte (z.B. Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeitgestaltung, etc.).
- 2) die subjektive Bedeutsamkeit dieser Merkmale.
- 3) die wahrgenommene Bedrohung der Arbeit als Ganzes (z.B. Verlust des Arbeitsplatzes, Umsetzungen etc.).
- 4) die subjektive Bedeutsamkeit dieser Möglichkeiten
(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, S. 443).

Die Machtlosigkeit sehen die Autoren in Abhängigkeit von fehlenden Schutzbedingungen, unklaren Erwartungen an den Arbeitnehmer, autoritäre Organisationskultur und Prozeduren der Entlassung und der Personalpolitik (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Für die Operationalisierung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit schlagen Greenhalgh und Rosenblatt (1984) eine multiplikative Verknüpfung der beiden Komponenten vor. Immer wenn eine Komponente als unbedeutend ausfällt, wird die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit als gering erlebt.

Die Autoren entwarfen ein auf Literaturanalysen und eigenen Studien basierendes Modell, welches die möglichen Ursachen und Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit darstellt. Abbildung 3 gibt dieses Modell wider.

Abbildung 3: Job-Insecurity-Modell nach Greenhalgh und Rosenblatt (1984)



Quelle: Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9/3, 444.

Wie das Modell zeigt, ist das subjektive Bedrohungspotential sowohl von der objektiven Situation, als auch von individuellen Unterschieden, der Beschäftigungsmobilität und der finanziellen Lage der betroffenen Person abhängig (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2.2.3.3 Moderatorvariablen

Menschen unterscheiden sich darin, wie sie Stress wahrnehmen und darauf reagieren. Da Wahrnehmungen subjektiv sind, unterscheiden sich diese oft von den objektiven Arbeitsbelastungen. Es sind aber nicht die objektiven Situationen, die Stress verursachen und zu bestimmten Reaktionen führen, sondern die Interpretationen dieser Faktoren. Die Beziehung zwischen Stressoren und den Stressreaktionen wird von einer Reihe von individuellen Variablen moderiert (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Weinert, 2004).

Die Autoren Greenhalgh und Rosenblatt postulieren in ihrem Modell, dass vor allem Personen mit einer externalen Kontrollüberzeugung, einer konservativen Einstellung, einer

hohen Arbeitsorientierung, einem internalen Attributionsstil und einem hohen Sicherheitsbedürfnis Arbeitsplatzunsicherheit in verstärktem Ausmaß erleben (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Diese Annahmen konnten teilweise empirisch bestätigt werden.

Ashford et al. (1989) errechneten in ihrer Studie eine hochsignifikante negative Korrelation zwischen internaler Kontrollüberzeugung und Arbeitsplatzunsicherheit. Dieses Ergebnis geht auch mit Erkenntnissen aus der Stressforschung konform: Werden internal orientierte Personen mit einer Stresssituation konfrontiert, so versuchen sie das Ergebnis zu beeinflussen, indem sie aktiv gegen den Stressor handeln. External orientierte Personen verhalten sich hingegen eher passiv und defensiv, fühlen sich hilflos und nehmen somit in höherem Maße Stress wahr (Weinert, 2004).

Greenhalgh und Jick bestätigten mit ihrer Untersuchung, dass Menschen, die über eine niedrige Ambiguitätstoleranz verfügen, negativer auf eine unklar wahrgenommene Situation reagieren. Gleichzeitig nehmen sie aber weniger Unklarheiten wahr (1983, zitiert nach Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, S. 445).

Man kann somit davon ausgehen, dass Menschen mit einer niedrigen Ambiguitätstoleranz zwar stärker unter Jobunsicherheit leiden, diese auf der anderen Seite aber seltener wahrnehmen. Empirische Studien, die den moderierenden Effekt von Konservatismus und Attributionsstil auf Arbeitsplatzunsicherheit aufzeigen, sind allerdings noch ausständig.

Ein weiterer wichtiger Moderator, welcher von Greenhalgh und Rosenblatt nicht explizit ausfindig gemacht wurde, ist die Stimmungsdisposition. Roskies et al. (1993) stellten fest, dass die Stimmungsdisposition der beste Prädiktor für subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, als auch für das individuelle Wohlbefinden ist. Auch Hellgren & Sverke (1999) kamen aufgrund ihrer Längsschnittstudie zu dem Schluss, „that taking mood dispositions into account improves the prediction of the outcomes of job insecurity“ (S.191).

Personen mit negativer Affektivität haben eine dispositionelle eher negative Grundstimmung, die sich darin äußert, dass sie dazu neigen, eher die negativen Aspekte der Umwelt und des Arbeitsplatzes zu sehen. Damit verbunden ist auch eine Tendenz zu erhöhter Stressempfindung und den damit einhergehenden negativen Folgen (Weinert, 2004).

Diese Annahme konnten sowohl Roskies et al. (1993), als auch S. Mak und Müller (2000) bestätigen: Personen mit negativer Affektivität nehmen mehr Arbeitsplatzunsicherheit wahr und berichten über mehr negative psychophysische Symptome als Personen mit positiver Affektivität. Allerdings ist die Wirkungsrichtung noch unklar. So kann subjektive Arbeitsplatzunsicherheit und die Befindlichkeit eine Folge der Stimmungsdisposition sein, als auch die Ursache für diese (Hellgren & Sverke, 1999).

Untersucht wurde auch, ob die Arbeitsmarktfähigkeit die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden moderiert. Mohr (1997, 2000) und Büssing (1987) bestätigten diese Annahme. Menschen, die größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt sehen, haben weniger psychosomatische Beschwerden (Mohr, 1997, 2000). Hingegen konnte Mohr keinen signifikanten Einfluss der finanziellen Ressourcen feststellen (1997, 2000). Eigentlich könnte man davon ausgehen, dass Menschen, die wirtschaftlich stark auf ihre Arbeit angewiesen sind, Arbeitsplatzunsicherheit als negativer empfinden. Auch Greenhalgh und Rosenblatt (1984) äußern diese Annahme.

Nicht zu vernachlässigen sind die Geschlechtsunterschiede, die zu unterschiedlichen Wahrnehmungen führen können. Rosenblatt et al. (1999) konnten mit ihrer multidimensionalen Messmethode feststellen, dass Frauen und Männer eine andere Art von Arbeitsplatzunsicherheit wahrnehmen. Während Männer hauptsächlich finanzielle Bedenken äußerten, führte bei den Frauen die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit nicht nur zu finanzieller Unsicherheit, sondern sie sorgten sich zudem über die fehlenden intrinsischen Werte der Arbeit (Rosenblatt et al., 1999). Auch die Folgen unterschieden sich zwischen den beiden Geschlechtern: Bei den Frauen wirkte sich die Arbeitsplatzunsicherheit in jeder Hinsicht negativ aus (Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung usw.), bei den Männern wurden hingegen nur ein geringeres Commitment, höhere Fluktuationsneigung und verminderte Veränderungsbereitschaft verzeichnet (1999). Zu ganz anderen Ergebnissen kam De Witte (1999) in seiner Studie. Während sich bei Frauen kein Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden nachweisen ließ, berichteten Männer mit wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit signifikant mehr psychosomatische Beschwerden. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Arbeitslosenforschung, dass Arbeitslosigkeit auf Männer stärker

einwirkt als auf Frauen. Diese Tatsache wird meist rollentheoretisch erklärt (De Witte, 1999).

Greenhalgh und Rosenblatt (1984) nehmen in ihrem Modell an, dass Personen, welche Unterstützung von Seiten der Arbeitskollegen, des Managements, der Gewerkschaften, als auch private Unterstützung erhalten, weniger negative Stressreaktionen äußern. Mehrere Studien bestätigten diese Annahme (Büssing, 1999; Lim, 1996; Mohr, 1997, 2000).

Wie Individuen auf Arbeitsplatzunsicherheit reagieren bzw. mit welchen Auswirkungen diese verbunden sind, hängt mit Blick auf das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) wesentlich von den unterschiedlichen Copingressourcen ab. In Greenhalghs und Rosenblatts (1984) Theorie „der antizipativen Trauer“ wird auf Arbeitsplatzunsicherheit mit „vorweggenommener Trauer reagiert“. Sie verstehen darunter eine Copingstrategie, welche die erlebten aversiven Effekte eines erwarteten wertvollen Verlustes zu minimieren versucht, indem der Wert dieses Objektes abgewertet wird.

Borg und Braun untersuchten 1992 Bezug nehmend auf diese Theorie den Zusammenhang zwischen Arbeitsinvolvement und Arbeitsplatzunsicherheit. Entgegen der Annahme von Greenhalgh und Rosenblatt stellten sie fest, dass Menschen, die hohe Arbeitsplatzunsicherheit berichteten und wenig involviert waren, ihre Arbeitsstelle negativer beurteilten, als Menschen, die sehr engagiert waren. Die Autoren erklärten sich dieses Ergebnis so, dass Hoch-Involvierte aus emotionaler (Solidarität) oder kognitiven (herausfordernden Aufgaben) Gesichtspunkten heraus eher zu positiven Meinungen und Einstellungen tendieren (Borg & Braun, 1992).

Borg und Braun (1992) verwerfen mit diesem Ergebnis zwar nicht die Theorie der „antizipativen Trauer“, sie weisen aber darauf hin, dass diese Theorie zu allgemein ist. Intrapsychische Verarbeitung ist nur eine Möglichkeit, mit problematischen Situationen fertig zu werden.

Auch Jacobson (1987; zitiert nach Borg & Braun, 1992, S. 175) identifizierte in einer qualitativen Untersuchung noch weitere Copingmuster. Bei den meisten Personen waren die Strategien nicht eindeutig emotions- oder kognitionsbezogen, sondern eine Mischung

von Copingmustern bestehend aus Rückzug, Passivität, Informationssuche und instrumentellen Aktivitäten verschiedener Art,

Dass unterschiedliche Copingressourcen und –strategien das Ausmaß der Stressreaktionen beeinflussen können, wurde in einigen Studien festgestellt (Ashford et al., 1989; Kirmeyer, 1988; Osipow et al., 1985; Parkes, 1990, 1994; zitiert nach S. Mak, A. & Mueller, J., 2000, S. 3). Armstrong-Strassen kam 1994 zu dem Ergebnis, dass proaktives Copingverhalten (z. B. Suche nach einer sicheren Stelle) zu keinen negativen Folgen bei Arbeitsplatzunsicherheit führte, bei Personen, die das Problem vermieden, war das hingegen schon der Fall.

In weiteren Untersuchungen konnte festgestellt werden, dass problemorientiertes Coping mit weniger negativen Folgen verbunden ist als vermeidendes bzw. emotionsbezogenes Coping (Latack, 1986; Leana & Feldman, 1992; Leiter, 1991; zitiert nach Armstrong-Strassen, 1994, S. 615; Mantler, Matejcek, Matheson & Anisman, 2005).

Roskies et al. (1993) berücksichtigten in ihrer Studie auch Persönlichkeitsvariablen. Sie fanden heraus, dass Individuen mit hoher positiver Affektivität bei wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit eher versuchen das Problem proaktiv zu verändern und weniger auf emotionsbezogene Strategien setzen (Roskies et al., 1993). Armstrong- Stassen (1994) bestätigte, dass Menschen mit hohen Optimismuswerten zu problemfokussierenden Bewältigungsstrategien tendieren.

Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass negative Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit durch ein effizientes Einsetzen von Bewältigungsstrategien vermieden bzw. vermindert werden können.

2.2.4 Arbeitsplatzunsicherheit in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen

Flexible Beschäftigungsverhältnisse sind oft verbunden mit unsicheren Arbeitszeiten, unsicherer Auftragslage und der damit einhergehenden Arbeitsplatzunsicherheit. Nun stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer, die in einem flexiblen Arbeitsverhältnis tätig sind, auch subjektiv mehr Unsicherheit erfahren.

Mauno, Kinnunen, Mäkikangas und Nätti (2005) gingen dieser Frage auf den Grund, indem sie Personen in befristeten und Personen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach ihrer Arbeitsplatzunsicherheit und ihrem Wohlbefinden befragten. Die Forschergruppe konnte ihre Hypothese bestätigen, dass Menschen mit flexibler Arbeit mehr Arbeitsplatzunsicherheit als Normalarbeitnehmer wahrnahmen. Auch vorangegangene Studien von De Witte und Näswall (2003), Kinnunen und Nätti (1994), Klein Hesselink und van Vuuren (1999) und Parker et al. (2002) kamen zu diesem Ergebnis (zitiert nach Mauno et al., 2005, S. 231).

Silla, Gracia und Peiro (2005) stellten ebenfalls fest, dass in befristeten Beschäftigungsverhältnissen mehr die Arbeitsplatzunsicherheit wahrgenommen wurde. Interessant an den Ergebnissen ist, dass diese nicht zwingend mit negativen Folgen verbunden sein muss.

So zeigte sich in beiden Untersuchungen (Mauno et al., 2005; Silla et al., 2005), dass Normalarbeitnehmer im Vergleich zu befristeten Arbeitnehmern unzufriedener mit ihrer Arbeit waren, weniger Leistungsbereitschaft zeigten und über mehr Ermüdungserscheinungen berichteten. Besonders betroffen waren jene Personen, die unbefristet beschäftigt waren und zudem eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit wahrnahmen (Mauno et al., 2005; Silla et al., 2005). Beide Forschergruppen kamen anhand ihrer Studien zum Schluss, dass Menschen, die eine befristete Arbeitsstelle innehaben, zwar mehr Unsicherheit wahrnehmen, die Stressreaktionen jedoch wesentlich weniger negativ ausfallen als bei den Normalangestellten. Dieses Ergebnis erklärten sich Mauno et al. (2005) anhand des psychologischen Vertrages.

Schein definierte den psychologischen Vertrag als „a set of unwritten reciprocal expectations between an individual employee and the organization“ (1978, zitiert nach Guest, 2004, S. 6). Es handelt sich um einen Vertrag, der die Erwartungen zwischen Arbeitnehmer und Organisation zum Inhalt hat. Diese werden nicht schriftlich festgehalten, aber sowohl Arbeitnehmer, als auch Arbeitgeber setzen sich gedanklich mit den wechselseitigen Erwartungen, Ansprüchen und Verpflichtungen auseinander (Guest, 2004).

Haben Menschen in befristeten Arbeitsverhältnissen andere Erwartungen als Normalarbeitnehmer? Unterscheidet sich der psychologische Vertrag zwischen befristeten Arbeitnehmern von jenen mit unbefristeter Arbeit? Einige Studien bestätigten diese Hypothese. Arbeitnehmer in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen haben weniger Erwartungen und Ansprüche an den Arbeitgeber, fühlen sich aber andererseits auch weniger verpflichtet (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002; Millward & Hopkins, 1998; Van Dyne & Ang, 1998; zitiert nach Guest, 2004, S. 8-9).

Diese Tatsache könnte auch erklären, warum Menschen mit unbefristeter Arbeit sehr negativ auf wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit reagieren. Die sichere Arbeit stellt für den Normalarbeitnehmer einen Teil des psychologischen Vertrages dar, welcher vom Arbeitgeber nicht eingehalten wird. Hingegen haben Menschen in unbefristeten Arbeiten schon zu Beginn niedrigere Erwartungen, sodass sie damit keinen Vertrauensbruch verbinden (Mauno et al., 2005).

Aber auch hier sind die Studienergebnisse nicht einheitlich. In der Studie von Benavides, Benach, Diez-Roux und Roman (2000) korrelierte befristete Arbeit positiv mit Arbeitsunzufriedenheit, hingegen negativ mit hoher Fehlstundenanzahl und wahrgenommenem Stress. Umgekehrt zeigten sich Normalarbeitnehmer weitaus zufriedener mit ihrer Arbeit, hatten weniger gesundheitliche Probleme, die Fehlstundenanzahl war jedoch sehr hoch, aber auch der Stresslevel war im Vergleich zu den befristeten Arbeitnehmern höher ausgeprägt (Benavides et al., 2000). Aronsson, Gustafsson und Dallner (2002) stellten ebenfalls fest, dass Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen mehr physische Beschwerden wahrnahmen.

Ob eine Arbeitsstelle als unsicher erlebt, ist auch davon beeinflusst, ob diese freiwillig gewählt wurde. Seifert und Pawlowsky (1998) nehmen an, dass eine Arbeitsstelle, welche freiwillig gewählt wurde, als sicherer empfunden wird. Diese Hypothese konnte in den meisten Studien bestätigt werden. Andere wiederum zeigten keinen direkten Einfluss auf die wahrgenommene Sicherheit, jedoch größere Arbeitszufriedenheit und mehr Vertrauen in das freiwillig gewählte Beschäftigungsverhältnis (Guest, 2004).

Auch Silla et al. (2005) fand mit ihrer Untersuchung heraus, dass die bewusste freiwillige Wahl zu einem flexiblen Beschäftigungsverhältnis die wahrgenommene

Arbeitsplatzunsicherheit und deren Folgen maßgeblich beeinflusst. In ihrer Studie wurde auch die individuelle Komponente der Arbeitsmarktfähigkeit berücksichtigt. Diese scheint die Wahrnehmung der Chancen und Risiken ebenfalls zu moderieren.

Die uneinheitlichen Studienergebnisse zur Arbeitsplatzunsicherheit und deren Folgen zeigen, dass hier Moderatorvariablen eine wichtige Rolle spielen. Während für die einen flexible Arbeit mit Unsicherheit und Risiko verbunden ist, stellt es für andere eine Chance, eine Herausforderung dar. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass zwischen den verschiedenen flexiblen Beschäftigungsformen Unterschiede in der wahrgenommenen Sicherheit festgestellt werden konnten (Guest, 2004). Von einer groben Vermischung soll daher Abstand genommen werden, da objektive Vertragsunterschiede und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen zu differenzierten Wahrnehmungen und Verhalten in der Arbeit beitragen.

2.3 Atypische Arbeit - Chance oder Risiko?

Neue Erwerbsformen sind meist mit erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit verbunden. In den Hintergrund treten beim Aufzeigen der Risiken jedoch oft die Chancen, die durch eine atypische Arbeit entstehen können. Flexible Arbeitsverhältnisse sind nicht nur unsicher, sondern wie das Wort selbst sagt - flexibel.

Im Folgenden werden Vor- und Nachteile getrennt nach den fünf atypischen Erwerbsformen (Freie Dienstnehmer, Neue Selbständige, Teilzeitarbeiter, Leiharbeiter und geringfügig Beschäftigte) in Bezug auf verschiedene Aspekte der Arbeit präsentiert. Leider gibt es bisher nur wenige Studien, die einen Vergleich zwischen den verschiedenen atypischen Arbeitsverhältnissen anstreben. In Wien führte die Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA 2005 eine Studie zur Zufriedenheit in den Neuen Erwerbsformen durch, in welcher atypisch Beschäftigte einzelne Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit bewerteten (Kaupa et al., 2005). Auf diese Untersuchung wird hier vorwiegend Bezug genommen. Ergänzt werden die empirischen Ergebnisse durch Erklärungsansätze von Experten.

2.3.1 Vor- und Nachteile atypischer Erwerbsformen

2.3.1.1 Arbeit an sich

In Bezug auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit zeigte die Studie von Kaupa et al. (2005), dass die Neuen Selbständigen zusammen mit den Freien Dienstnehmern die zufriedenste Gruppe darstellte, hingegen schnitten die Leiharbeiter am weitaus schlechtesten ab. Vor allem die Eintönigkeit der Arbeit wurde von vielen als großer Nachteil gesehen.

Studienergebnisse bestätigen, dass viele Mitarbeiter nach Verantwortung, Selbstbestimmung, Kontrolle und Autonomie am Arbeitsplatz streben. Sie bevorzugen abwechslungsreiche, kreative und auch schwierige Aufgaben, um so ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten anzuwenden und Neues zu erlernen. Es ist für sie wichtig, dass sie das Gefühl haben, etwas Sinnvolles zu leisten und sich der Aufgabe gewachsen fühlen (Weinert, 2004). Demgegenüber stehen aber auch die Studien von Hulin (1971, zitiert nach Weinert, 2004, S. 271), welche besagen, dass nicht alle Menschen abwechslungsreiche und schwierige Aufgaben in der Arbeit anstreben. Bedeutung und Sinn der Arbeit sind individuell sehr verschieden und führen so zu unterschiedlichen Bewertungen und Bedürfnisbefriedigungen (Weinert, 2004).

2.3.1.2 Einkommen

Die meisten Teilzeitarbeitenden gaben an, zufrieden mit ihrer finanziellen Situation und speziell mit ihrer sozialen Absicherung zu sein (Kaupa et al., 2005). Betrachtet man die rechtlichen Rahmenbedingungen dieses Beschäftigungsverhältnisses, so ist die hohe Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung kaum verwunderlich (vgl. Kapitel 2.1.3.2).

Von ihrem sozialrechtlichen Stand sind Teilzeitbeschäftigte gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten Arbeitskollegen nicht benachteiligt, d. h. sie haben Anspruch auf Krankenversicherung, Pensionsversicherung und Arbeitslosenversicherung. Allerdings ist zu bedenken, dass sie durch das verringerte Arbeitsausmaß weniger Anspruch auf soziale Absicherung haben. Dies hat zur Folge, dass Frauen oft kaum in der Lage sind, die

Lebensunterhaltskosten mit eigenen Mitteln zu finanzieren. Vor allem alleinerziehende Frauen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen (müssen), sind oft von Armut bedroht (Mühlberger, 2000).

Ebenso wie die Teilzeitbeschäftigten, gab ein Großteil der geringfügig Beschäftigten an, mit ihrem Einkommen zufrieden zu sein (Kaupa et al., 2005). Tatsache ist, dass die meiste geringfügige Arbeit von Studenten und Pensionisten ausgeführt wird, für welche diese Beschäftigung ein Nebenverdienst darstellt (Fink et al., 2001). Geringfügige Arbeitnehmer haben keine direkten Ansprüche auf Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung, jedoch gibt es die Möglichkeit sich relativ kostengünstig versichern zu lassen und so mehr Versicherungsmonate anzuhäufen (Mühlberger, 2000).

Während Teilzeitarbeiter und geringfügig Beschäftigte relativ zufrieden mit ihrer finanziellen Situation schienen, konnte dies von den Neuen Selbständigen und Freien Dienstnehmern nicht gesagt werden. Hier zeigte sich eine große Unzufriedenheit. Vor allem das unregelmäßige Einkommen und die mangelnde soziale Absicherung wurden als Belastungsfaktoren genannt (Kaupa et al., 2005).

Auch in der Gruppe der Leiharbeiter wurden das niedrige Einkommen und die geringen Sozialleistungen als Risiken empfunden (Kaupa et al., 2005; Mühlberger, 2000).

2.3.1.3 Berufliche Perspektive

Hinsichtlich der beruflichen Perspektive zeigten sich wieder die Neuen Selbständigen als die zufriedensten. Eindeutig am unzufriedensten mit ihrer beruflichen Perspektive waren die geringfügig Beschäftigten (Kaupa et al., 2005). Da die meisten geringfügigen Arbeiten jedoch von Studenten und Pensionisten ausgeführt werden und es für sie - auch aufgrund der geringen Stundenanzahl - nur ein Nebenjob darstellt (Mühlberger, 2000), kann nicht von einer Perspektivenlosigkeit hinsichtlich des Berufslebens ausgegangen werden.

Bei den Leiharbeitern stellt hingegen gerade dieses Fehlen beruflicher Perspektiven eine zusätzliche Belastung dar und macht eine effiziente Lebensplanung äußerst schwierig (Kaupa et al., 2005). Auf der anderen Seite kann Leiharbeit für viele Menschen eine Möglichkeit sein, sich in den Arbeitsmarkt einzuklinken und Arbeitslosigkeit zu

überbrücken. Somit ist es eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine Chance vom Beschäftigterbetrieb eventuell in ein Normalarbeitsverhältnis übernommen zu werden. Hier besteht aber wieder das Risiko, dass es zu einer Stigmatisierung kommen kann und dies die Chancen auf ein Normalarbeitsverhältnis reduzieren kann (Mühlberger, 2000).

Auch eine Teilzeitbeschäftigung kann eine Möglichkeit darstellen, in ein Normalarbeitsverhältnis übernommen zu werden bzw. ins Berufsleben einzusteigen. Umgekehrt kann ein Umstieg von Voll- zur Teilzeitarbeit oft auch die Beschäftigungs- und Beteiligungschancen von Frauen erhöhen und eine Möglichkeit bieten, eine dauerhaftere Erwerbsbiographie aufweisen zu können. Ein Problem kann jedoch sein, dass der Umstieg von der Voll- zur Teilzeitarbeit mit einem beruflichen Abstieg verbunden ist, da Betriebe selten Teilzeitarbeitsplätze mit Karrierepotential und Entwicklungschancen bieten. Die meisten Teilzeitarbeitsplätze befinden sich im mittel- und unqualifizierten Bereich. Demgegenüber steht die Tatsache, dass die Qualifikation von Frauen sehr gestiegen ist und somit die Teilzeitstellen oft nicht den beruflichen Qualifikationen der Frauen entsprechen (Mühlberger, 2000).

2.3.1.4 Arbeitszeit

Neben der Eintönigkeit der Arbeit wurde auch die Unberechenbarkeit der Arbeit von vielen Leiharbeitern als Problem genannt (Kaupa et al. 2005). Vor allem der Zeitdruck - oft auch die geringeren Pausenzeiten - wird von vielen mit Belastung verbunden (Mühlberger, 2000).

Die Gruppe der Teilzeitarbeitenden gab hingegen an, mit ihrer Arbeitszeit zufrieden zu sein (Kaupa et al., 2005). Viele Frauen sehen in der Teilzeitarbeit den Vorteil, Familie und Arbeit miteinander zu vereinbaren. Es kommt somit oft zu einer Reduzierung der Lohnarbeit zugunsten der Haushaltstätigkeit und Kindererziehung. Da Männer immer noch im Durchschnitt mehr verdienen, wird meist zugunsten der Arbeitsbeteiligung des Mannes entschieden, wodurch die Frau immer noch als die alleinzuständige für Haus und Kinder angesehen wird. Teilzeitarbeit bedeutet für Frauen somit oft nur eine Umverteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit (Mühlberger, 2000).

Auch in der Gruppe der geringfügig Beschäftigten ergab sich ein hoher Zufriedenheitswert mit der Arbeitszeit. Analog zur Teilzeitarbeit wurden bei der geringfügigen Beschäftigung als Vorteile die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zusätzliche kleine Verdienstmöglichkeiten genannt (Kaupa et al., 2005). Durch den relativ geringen Zeitaufwand lässt es sich gut mit anderen Verpflichtungen vereinbaren (Mühlberger, 2000).

Generell schienen Neue Selbständige und Freie Dienstnehmer mit ihrer Arbeitszeit zufrieden zu sein (Kaupa et al., 2005). Große Vorteile können in der Flexibilität und freien Zeiteinteilung gesehen werden. Allerdings kann das hohe Maß an Selbstbestimmung und die Wahlfreiheit auch zu Zeitdruck führen und zur Belastung werden (Fink et al., 2001). Und tatsächlich zeigte die Studie, dass die stark schwankende Arbeitsauslastung und der hohe Zeitdruck für viele ein Risiko darstellt (Kaupa et al., 2005).

2.3.1.5 Arbeitsklima

Bei den Leiharbeitern konnte festgestellt werden, dass die lose Betriebsbindung, die durch das doppelte Machtverhältnis entsteht, häufig zu Problemen zwischen Leiharbeitskräften und der Stammbesellschaft führt (Mühlberger, 2000). Im Vergleich zu anderen Aspekten der Arbeit, zeigten hier die Leiharbeiter zwar relativ hohe Zufriedenheitswerte. Verglichen mit Normalarbeitnehmern schnitten sie aber doch relativ niedrig ab (Kaupa et al., 2005).

In der Literatur wird beschrieben, dass es auch bei Teilzeitbeschäftigten oft die schwierigere Abstimmung mit den Arbeitskollegen bzw. eine schlechtere Einbindung in das betriebliche Geschehen als Nachteil gesehen wird (Bergmann et al., 2003). Dies konnte in der Studie von Kaupa et al. (2005) überhaupt nicht bestätigt werden. Die meisten Teilzeitbeschäftigten sind zufrieden mit dem Arbeitsklima (Kaupa et al., 2005). Auch der Großteil der Freien Dienstnehmer, die geringfügig Beschäftigten und die Neuen Selbständigen zeigten sich zufrieden mit der Beziehung zu Kollegen (Kaupa et al., 2005).

2.3.1.6 Generelle Zufriedenheit

Betrachtet man die Zufriedenheitswerte dieser Studie über die Arbeitsverhältnisse hinweg, so konnte nicht bestätigt werden, dass Menschen in atypischen

Beschäftigungsverhältnissen mit den verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit unzufrieden sind. Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist zufrieden bisweilen sogar sehr zufrieden. Lediglich bei den Leiharbeitern wurde ein höherer Anteil an Unzufriedenen verzeichnet. Trotz der überwiegend hohen Zufriedenheitswerte gab der Großteil der Befragten an, für die Zukunft ein Normalarbeitsverhältnis anzustreben (Kaupa et al., 2005).

Zieht man andere Studien heran, die Normalarbeit direkt den flexiblen Arbeitsformen gegenüberstellten, so fallen die Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen in flexiblen Beschäftigungsformen weniger rosig aus. Aronsson, Gustafsson und Dallner (2002) stellten in ihrer Untersuchung fest, dass befristete Arbeitnehmer signifikant weniger Unterstützung von Seiten der Vorgesetzten bekommen, sie verfügen über weniger Entwicklungsmöglichkeiten und haben weniger Entscheidungsfreiheit als ihre Arbeitskollegen in unbefristeter Stellung. Anzumerken ist hier allerdings auch, dass die Arbeitsbedingungen sich in den verschiedenen Formen der befristeten Beschäftigung unterscheiden. Bei Projektarbeitern und Arbeitnehmern auf Probezeit konnten keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu Normalarbeitnehmern festgestellt werden (Aronsson et al., 2002).

Die Studienergebnisse von Kaupa et al. (2005), als auch von Aronsson et al. (2002) sollten unter Anbetracht der Probleme, die es bei der Messung der Arbeitszufriedenheit gibt, kritisch gesehen werden. Sowohl die Beobachtungsmethode als auch die Befragungsmethode hat sich zur Messung der Arbeitszufriedenheit als mangelhaft erwiesen. Da Zufriedenheit ein subjektives Phänomen ist, ist es von außen durch Beobachtungsstudien kaum erschließbar. Umgekehrt besteht bei Befragungsstudien das Problem, dass Personen Situationen bewerten und „verrechnen“ müssen und dies nicht nur hohe kognitive Leistungen, sondern auch die Bereitschaft dazu voraussetzt (Kirchler & Hölzl, 2002).

2.3.2 Flexibilitätstypen

Aufgrund unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen können die verschiedenen Erwerbsformen mit bestimmten Vor- und Nachteilen verbunden werden. Die Beschäftigungsform alleine kann aber nicht genügen, um festzustellen, ob die Arbeit von

den Betroffenen als Chance oder Risiko wahrgenommen wird, da sehr viele unterschiedliche Faktoren die Situation beeinflussen.

Die Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA haben im Rahmen ihrer Studie (Kaupa et al., 2005) Variablen identifiziert, welche zu homogenen Typen zusammengefasst wurden. Die fünf Flexibilitätstypen zeigen, dass atypisch Beschäftigte sehr unterschiedlich mit Chancen und Risiken ihres flexiblen Beschäftigungsverhältnisses umgehen.

Den ersten Typus bilden die „Privilegierten“. Für sie stellt die flexible Arbeit eine große Chance dar. Risiken, wie die häufig auftretende Unsicherheit aufgrund der Abhängigkeit von der Auftragslage und der Mangel an Absicherung gegen Arbeitsausfall, werden aufgrund der interessegeleiteten Aufgaben, der Identifikation und der hohen Autonomie, die der Beruf ihnen gibt, in Kauf genommen (Kaupa et al., 2005). Die „Privilegierten“ bauen ihren Beruf meist auf eine abgeschlossenen Ausbildung auf oder befinden sich gerade in dieser Ausbildung. Die berufliche Tätigkeit ist meist im hoch qualifizierten Bereich angesiedelt. Was die Altersverteilung in dieser Gruppe betrifft, so gibt es einen höheren Anteil an Älteren. Erwerbsmäßig sind hier vor allem Freie Dienstnehmer, geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte vertreten (Kaupa et al., 2005).

Auch der Typus „Selbstverwirklicher“ sieht in den flexiblen Beschäftigungsverhältnissen eher Vorteile als Nachteile, da sie ihm viel Gestaltungsspielraum lassen. Der Aspekt der Selbstverwirklichung steht an erster Stelle und führt oft dazu, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen und es zu einem Arbeitsausmaß unter starkem Zeitdruck kommt. Auch die Einkommensunsicherheit stellt eine hohe psychische Belastung dar. In der Regel ist es für diesen Typus schwierig, sich finanzielle Rücklagen aufzubauen, sodass sie sich verglichen mit den anderen Typen häufiger in finanziell prekären Situationen befinden. Trotzdem sind sie mit ihrer atypischen Arbeit zufrieden. Die finanzielle Prekarität und die hohen Arbeitsbelastungen stellen die wesentlichen Unterschiede zum Typus Privilegierter dar (Kaupa et al., 2005). In der Gruppe der Selbstverwirklicher befinden sich vor allem Erwerbstätige mit einem hohen Bildungsniveau, wobei mehr Ältere als Jüngere vertreten sind. Erwerbsmäßig sind hier vor allem die Neuen Selbständigen vertreten (Kaupa et al., 2005).

Für die „Übergangsorientierten“ stellt die atypische Arbeit aus unterschiedlichen Gründen eine Übergangslösung dar. Jene, die darin eine Möglichkeit des Zuverdienstes sehen, sind vorwiegend mit Tätigkeiten beschäftigt, durch die sie sich nur wenig gefordert fühlen. Personen, für welche die Arbeit an primärer Stelle steht (zweite Gruppe), sehen in ihrer Erwerbstätigkeit eine Übergangslösung bis zu einem Übertritt in eine Vollzeitanstellung. Sie erhoffen sich durch die baldige Veränderung eine Verbesserung der finanziellen Situation. Ihr wichtigstes Ziel ist, von ihrer Arbeit leben zu können und auch in Zukunft auf soziale Absicherung zurückgreifen zu können (Kaupa et al., 2005). Vor allem geringfügig Beschäftigte und Teilzeitkräfte finden sich bei den Übergangsorientierten wider (Kaupa et al., 2005).

Die „Resignativen“ sind mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation sehr unzufrieden, haben aber auch das Gefühl, nichts daran ändern zu können. Zwar sind sie mit ihrer sozialen Absicherung und ihrem Einkommen relativ zufrieden, jedoch führt der geringe Gestaltungsspielraum in Bezug auf inhaltliche als auch organisatorische Faktoren zu starken Belastungen (Kaupa et al., 2005). In der Gruppe der Resignativen sind besonders stark Erwerbstätige mit Lehrabschluss bzw. abgeschlossener berufsbildender mittlerer Schule (39%) vertreten, Akademiker sind unterrepräsentiert. Diesem Typus konnten vor allem die Leiharbeiter zugeordnet werden (Kaupa et al., 2005).

Der Typus „Gefährdete“ ist sehr unzufrieden mit sämtlichen Bereichen der beruflichen Tätigkeit. Das Hauptproblem stellt das Einkommen und die soziale Absicherung dar. Viele sind der Ansicht, dass sie vom persönlichen Einkommen nur schlecht leben zu können. Zudem kommt noch hinzu, dass die Gefährdeten häufig durch abwechselnde Phasen von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind. Viele Menschen werden daher aus Mangel an Alternativen gezwungen, eine atypische Arbeit anzunehmen. Von den Chancen der Flexibilisierung kann in dieser Gruppe kaum die Rede sein (Kaupa et al., 2005). Erwerbstätige des Typus Gefährdete verfügen oft nur über ein sehr niedriges Qualifikationsniveau. Personen mit Pflichtschulabschluss sowie Angehörige benachteiligter sozialer Schichten (z. B. Migranten) sind in dieser Gruppe überrepräsentiert. Die Gefährdeten sind meist in niedrig qualifizierten Bereichen tätig. Auch hier sind es wieder die Leiharbeiter, die sehr oft diesem Typus zugeordnet werden konnten (Kaupa et al., 2005).

Diese Studie zeigt deutlich, dass atypische Beschäftigungsformen sich oft in den Arbeitnehmerprofilen unterscheiden. Bildungsniveau, Alter, soziale Schicht scheinen eine wichtige Rolle zu spielen, wie man mit den Risiken atypischer Arbeit umgeht bzw. deren Chancen zu nutzen weiß. Zu diesem Ergebnis kamen auch Peiro, Garcia- Montalvo und Gracia mit ihrer Untersuchung (2002). Sie identifizierten demographische und psychologische Variablen, die für die verschiedenen Vorlieben bezüglich Jobflexibilität sprechen. Während vor allem Frauen und ältere Menschen einen festen sicheren Job vorziehen, entscheiden sich höher qualifizierte, nicht verheiratete Menschen eher für Jobs, die eine Herausforderung bieten und sind auch bezüglich der Jobmobilität flexibler (Peiro et al., 2002).

In Hinsicht auf psychologische Variablen sind es vor allem Menschen mit intrinsischen Arbeitswerten, die sich für qualifizierte Jobs entscheiden und Herausforderungen suchen. Auch die persönliche Initiative spielt dabei eine Rolle. Menschen, die eine Passivität in ihrer Karriereplanung aufweisen, nehmen eher Jobs an, die ihnen keine Herausforderung bieten. Außerdem sind sie bezüglich Jobauswahl eher ortsgebunden und begeben sich seltener in die Selbstständigkeit (Peiro et al., 2002).

Zudem beeinflusst die Einstellung zur Marktsituation die Jobflexibilität. Personen mit positiver Einstellung zur Marktsituation, übernehmen eher herausfordernde Jobs und sind dabei weniger ortsgebunden (Peiro et al., 2002).

Während junge, hoch qualifizierte Akademiker von flexiblen Beschäftigungsformen profitieren, die Herausforderungen annehmen, um ihre Kompetenzen zu erweitern und Karriere- und Lebensziele zu realisieren (Sullivan, 1999), sind Arbeitnehmer mit geringer Arbeitsmarktfähigkeit aufgrund mangelnder Alternativen meist auf Beschäftigungsformen angewiesen, die als weniger attraktiv gelten und somit oft unfreiwillig eingegangen werden. Auch ältere Menschen haben oft Schwierigkeiten sich auf neue Situationen einzustellen und nehmen mehr Beschäftigungsunsicherheit wahr (Galais, 2004).

2.3.3 Der Arbeitnehmer der Zukunft (oder von heute?)

Mit der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse steigt die Erwartung an die Arbeitnehmer, flexibel zu sein. Berufsbiographien sind immer häufiger von Diskontinuität und hoher Mobilität geprägt (Sullivan, 1999).

Das Individuum ist jetzt stärker gefordert, sich selbst seine Karriere zusammenzustellen, sich weiterzubilden und sich in einer instabilen Umwelt zurechtzufinden. Man spricht von „boundaryless careers“, ungebundenen Karrieren (Galais, 2004). Während die traditionelle Karriere sich innerhalb einer (großen) Organisation entwickelt („bounded career“), zeichnet sich die Karriere von heute durch die Entwicklung von Fertigkeiten und Expertisen sowie der Fähigkeit zu lernen - nicht an eine bestimmte Organisation gebunden – aus („boundaryless careers“) (Weinert, 2004).

Ein weiterer Begriff wurde geboren: der „Arbeitskraftunternehmer“. Voß und Pongratz (1998) sprechen von einem Arbeitnehmer, der ständig aufs Neue seine Marktfähigkeit unter Beweis stellen muss, der seiner Arbeitskraft unternehmerisch verwerten muss, indem er sich selbst bzw. seine Arbeit immer wettbewerbsfähig hält und sich flexibel an wechselnde Arbeitszeiten, -orte, -aufgaben, Arbeitsgeber, neue Berufe und Branchen anpasst. Dafür benötigt der flexible Arbeitnehmer eine heterogene Wissensqualifikation, die Fähigkeit zur Aneignung neuen Wissens in verschiedenen Gebieten, kommunikative und soziale Fähigkeiten, sowie Selbstorganisations- und Selbstregulationsfähigkeiten (Wieland, 2004).

Weinert (2004) stellte ein „Portfolio of skills“ zusammen, welches den Fokus auf folgende Fertigkeiten legt:

- Interorganizational Employability: Darunter versteht man die Fähigkeit, in verschiedenen Organisationen arbeiten zu können.
- Collaborative Abilities: Die Fähigkeit mit anderen zusammenarbeiten zu können.
- Die Fähigkeit des lebenslangen Lernens, um die „Skills“ aktuell zu halten.
- Die Erarbeitung eines „Ansehens“ im Hinblick auf die eigene Karriere.
- Die Erarbeitung einer Konsistenz zwischen Karriere und Selbstidentität.

(Weinert, 2004, S. 26f.)

Um in einer flexiblen Arbeitswelt erfolgreich zu sein, benötigt man mehr als nur Jobskills. Weinert spricht von so genannten „Metaskills“ wie Anpassungsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz und das Tolerieren von Ungewissheit und Unbeständigkeit (Weinert, 2004).

Heute gelten die Tugenden des Künstlers - die früher aus der Managementperspektive nichts als Untugenden waren - als wesentliche Voraussetzungen, will man wirtschaftlich Erfolg haben: geistige Ungebundenheit, Offenheit für Neues, Fantasie, Improvisationsfähigkeit, atypisches Verhalten und sogar kreative Anarchie - sie sind das, was heute vom neuen, zeitgemäßen Arbeitnehmer erwartet wird und vom "neuen Selbstständigen" sowieso. (DerStandard.at, 2007, abgerufen am 25.2.2008)

Der Wandel fundamentaler Strukturen des Erwerbssystems wirkt sich nicht nur auf beruflicher Ebene aus, sondern führt zudem zu einer Pluralisierung von Lebensformen und Lebensstilen (Kudera, 1995). Lebensentwürfe und private Lebensumstände werden instabiler und somit auch weniger planbar (Diewald, Brose & Goedicke, 2005).

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bestimmt zunehmend die persönliche Zukunftsplanung. Der Berufstätige muss sich den Gesetzen des Marktes – Mobilität, Flexibilität, Konkurrenz, Karriere – unterordnen. Wer diesen Gesetzen nicht folgt, riskiert Arbeitsplatz, Einkommen und soziale Stellung (Hager, 2006).

Insbesondere bei Frauen mit hohem Bildungsstand wird die private Lebensplanung der Karriereplanung untergestellt. Immer mehr Frauen entscheiden sich bewusst gegen eigene Kinder, denn durch die Mutterschaft werden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verringert. „Zuallererst gilt es also, den eigenen Lebensweg abzusichern. Erst dann kann Frau wagen – vielleicht, möglicherweise, unter günstigen Umständen -, sich auf das 'Existenzrisiko Kind' einzulassen.“ (Beck-Gernsheim, 1997; zitiert in Hager, 2006, S. 35f.).

Während früher die Chancen und Unsicherheiten der Biographie durch traditionelle Vorgaben bestimmt waren, verlagert sich nun die Planung und somit auch die Chancen und Risiken des eventuellen Scheiterns auf das einzelne Individuum (Beck & Beck-Gernsheim,

1994). Der Mensch ist gefordert, in höherem Maße „Elastizität und Widerstandskraft“ für die eigene Karriere zu entwickeln, sodass er laufend seine Karriere verändern kann und mit der Ungewissheit umgehen kann (Weinert, 2004, S. 28f.).

Kudera (1995) spricht von einem gestiegenen Entscheidungs- und Problemlösungsdruck, der vom Individuum ein Mehr an Autonomie und Selbststeuerung abverlangt und dazu führt, dass die Gründe für ein Scheitern oft im Individuum gesucht werden, während strukturelle bzw. institutionelle Ursachen übersehen werden (1995).

2.3.4 Das Flexicurity-Modell und die Herausforderungen an die Psychologie

Auch dem Staat sind diese Veränderungen nicht verborgen geblieben. Einerseits trägt er durch Änderungen von Schutzrechten zum Zuwachs von atypischen Arbeitsformen bei (Voß & Pongratz, 1998), auf der anderen Seite sieht er, welche Probleme dadurch entstehen können.

Ein neues Kunstwort hat sich in den sozialwissenschaftlichen und politischen Diskussionen etabliert: *Flexicurity*. Flexicurity steht für die Idee, die zunehmende Flexibilität am Arbeitsmarkt mit sozialer Sicherheit zu verbinden (Kronauer & Linne, 2005). Wilthagen (1998; zitiert nach Kronauer & Linne, 2005) definiert Flexicurity wie folgt:

Flexicurity is a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organization and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weak groups in and outside the labour market on the other hand (S. 14).

Konkret geht es bei Flexicurity-Maßnahmen um Regelungsbedarfe bei interner und externer Flexibilisierung. Diese betreffen u. a. das Verhältnis von flexiblen Arbeitszeiten und Entlohnung, den flexiblen Arbeitseinsatz und die Beschäftigungssicherheit. Auch Probleme wie der Qualifikationserhalt, die Weiterqualifizierung, die soziale Absicherung und Arbeitsplatzqualität werden im Flexicurity-Konzept behandelt (Kronauer & Linne, 2005).

2.3.4.1 Flexicurity- Maßnahmen: Psychologischer Beitrag

Die Psychologie kann zum Konzept Flexicurity wichtige Beiträge leisten. Dabei ist es wichtig, diese Veränderungen nicht zu beklagen und die Arbeitsverhältnisse von früher wieder herbeizuwünschen, sondern auf die Chancen in der zukünftigen Entwicklung hinzuweisen und Klärungen herbeizuführen (Weinert, 2004).

Erkenntnisse aus der klassischen Organisations- und Personalpsychologie zu Motivation, Führung, Personalentwicklung können hier hilfreich sein. Ein Beispiel stellen Programme zur Karriereentwicklung dar. Die Psychologie bietet eine Vielfalt von Methoden an, die für die Mitarbeiter sowohl eine Unterstützung darstellen können, als auch die Möglichkeit geben, neue Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben. Für die Organisationen können Karriereentwicklungsprogramme hingegen nützlich sein, da sie Talente entwickeln, die Nachfolgeplanung unterstützen, und gegen Ungewissheit und Instabilität ansteuern (Weinert, 2004).

So können beispielsweise durch Assessmentcenter-Methoden individuelle Fähigkeiten, Potentiale und Talente identifiziert werden und kreative Ansätze für die Entwicklung von Qualifikationen bereitstellen. Diese Aufgabe ist nicht leicht, da man heute noch nicht sagen kann, welche Anforderungen an die Arbeitswelt in fünf bis sieben Jahren gestellt werden (Weinert, 2004).

Beim Karrieremanagement spielt auch das Thema Familie eine wichtige Rolle. Während die Schnittstelle zwischen Karriere und Familie in den USA seit vielen Jahren diskutiert wird, scheint dieses Thema für Deutschland bisher wenig interessant (Weinert, 2004). Dabei geht es unter anderem um das oft diskutierte psychologische Konzept „Work-Life-Balance“. Durch zunehmende Entgrenzung der Arbeit verschwimmen die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben immer mehr. Die Herausforderung für die Psychologie besteht darin, einerseits die gesunde Trennung von Erwerbs- und Berufsleben zu unterstützen und andererseits die notwendige Anpassung des Privatlebens an neue berufliche Situationen zu fördern (Jurczyk, 2005). Es gilt daher neue Arbeits- und Arbeitszeitformen, Lebenszyklen wissenschaftlich zu analysieren und das Konzept von *Erfolg* neu zu definieren. Ein Umdenken, weg von den traditionellen Karrierevorstellungen

ist notwendig. Weinert (2004) kommt zu dem Schluss, dass die Entwicklung von lebensphasengerechten Beschäftigungsmodellen eine neue herausfordernde Aufgabe für die Organisations- und Personalpsychologie darstellt.

All diese Ansätze können bei der Entwicklung von Flexicurity-Maßnahmen integriert werden. Auch zur Kommunikation dieser Flexicurity-Reformen können psychologische Erkenntnisse genutzt werden, da die Gründe für die Ablehnung von Reformen oft in der Art, wie Informationen vermittelt werden, liegen (Bundesministerium für Finanzen, 2007).

Das Bundesfinanzministerium gab 2007 eine Studie zum Thema Psychologie, Wachstum und Reformfähigkeit in Auftrag. Die Politik sieht sich regelmäßig mit dem Problem konfrontiert, dass Reformen, die von Experten empfohlen werden, von der Bevölkerung weitgehend abgelehnt werden (Bundesministerium für Finanzen, 2007).

Menschen neigen dazu, vorgefertigte Meinungen zu bekannten Phänomenen wie Arbeitslosigkeit oder Staatsverschuldung zu haben. Diese individuellen Wahrnehmungen sind oft in vielfacher Weise verzerrt (Bundesministerium für Finanzen, 2007). So führen tägliche interpersonelle Meinungs austausche (z.B. am Arbeitsplatz) oft zu expertenunabhängigen Überzeugungen. Dabei haben sichtbare und vermittelbare Informationen eine größere Überzeugungskraft, wenn sie die Betroffenen direkt kennen. Verlierer von Reformen sind zudem häufig persönlich bekannt, Gewinner sind hingegen meistens nur anonym nach Gruppenmerkmalen beschreibbar. Weiters überschätzen Menschen oft die Auswirkungen von Veränderungen auf das eigene Nutzenniveau, weil die eigene Anpassungsfähigkeit an neue Bedingungen unterschätzt wird (Bundesministerium für Finanzen, 2007).

Bezug nehmend auf die Theorie der kognitiven Dissonanz nach Festinger (1978, zitiert nach Herkner, 2003, S. 33-36) finden Reformen dann keinen Anklang, wenn neue Informationen Widersprüche zu existierenden Überzeugungen und somit „kognitive Dissonanzen“ produzieren. Nur wenn sich extreme Dissonanzen nicht vermeiden lassen, werden die existierenden Überzeugungen überprüft und angepasst (Herkner, 2003).

Das Elaboration-Likelihood-Modell nach Petty und Cacioppo (1968, zitiert nach Herkner, 2003, S. 240-244) kann hier kommunikationstechnisch eine Hilfestellung bieten. Im

Zentrum stehen die Motivation und Fähigkeit der Zielgruppe, sich inhaltlich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Das Modell geht von zwei Arten der Verarbeitung einer Mitteilung aus: der zentralen und der peripheren Verarbeitung der Mitteilung (Herkner, 2003).

Während für Zielgruppen, die sehr interessiert an der Reform sind, eine zentrale Ansprache mit stichhaltigen Argumenten erfolgreich sein kann, sind für weniger betroffene Personen eher periphere Merkmale der Kommunikation wie etwa die Attraktivität des Sprechers relevant. In der Studie zeigte sich, dass die Befragten besonders auf Expertenmeinungen mit Reaktanz und Widerstand reagierten (Bundesministerium für Finanzen, 2007).

Auch eine transparente, nachvollziehbare und übersichtliche Darstellung von Reformen trägt wesentlich zu Akzeptanz bei. Eine verwirrende und unübersichtliche Darstellung ruft hingegen Reaktanz und Widerstand hervor (Bundesministerium für Finanzen, 2007).

Die Studienergebnisse betonen, die Notwendigkeit von Reformen hervorzuheben, ein Herunterspielen der Notwendigkeit ruft eine negativere Einstellung zur Reform hervor. Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass Personen, welche eine allgemein positive Einstellung und Vertrauen in die Regierungsarbeit haben, Reformen positiver bewerten und dass die Auseinandersetzung mit positiven Aspekten einzelner Reformvorhaben ebenfalls die Akzeptanz für Reformen steigern kann (Bundesministerium für Finanzen, 2007).

Fazit: Der Wandel der Arbeitswelt geht mit einer Verbreitung atypischer Erwerbsformen einher und stellt somit hohe Forderungen an die Flexibilität der Arbeitnehmer, sei es in beruflicher, als auch in privater Hinsicht. Damit verbunden ist eine stetig wachsende Arbeitsplatzunsicherheit, welche eine Reihe an negativen Auswirkungen auf individueller, als auch auf Unternehmensebene haben kann (Sverke et al., 2002). Die Aufgabe der Psychologie besteht nun darin, festzustellen, welche Veränderungen bereits eingetreten sind und mit welchen in Zukunft noch gerechnet werden muss, um einerseits das Individuum bestmöglich auf diese Herausforderungen vorzubereiten, andererseits auch auf politischer Ebene Beiträge zu leisten, in welcher Art und Weise darauf reagiert werden kann (Weinert, 2004).

3 Empirische Untersuchung

Die folgende empirische Untersuchung besteht aus zwei Teilen. Im ersten Schritt gibt ein exploratives qualitatives Vorgehen einen Einblick in die Wahrnehmung von atypischer Arbeit. In einem zweiten Schritt geht es darum, Fragen, welche durch die qualitative Studie aufgeworfen wurden, quantitativ zu überprüfen.

3.1 Studie 1

Ziel der ersten Untersuchung ist, herauszufinden, wie die verschiedenen atypischen Erwerbsformen im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis wahrgenommen werden. Es gibt eine Vielfalt an Arbeiten, die sich auf einzelne Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren (Felfe, Schmook, Six & Wieland, 2005; Fink, Riesenfelder, Talos & Wetzel, 2005; Wieland & Krajewski, 2002) und andere wiederum, die das Phänomen „atypische Arbeit“ undifferenziert erfassen (Diewald & Eberle, 2003; Dörre, 2005b; Guest, 2004). In Österreich konnte zum Erhebungszeitpunkt nur eine publizierte Studie gefunden werden, die konkret einen Vergleich zwischen den neuen Erwerbsformen anstrebt (Kaupa et al., 2005). Eine Differenzierung wird als notwendig empfunden, da die Rahmenbedingungen der einzelnen Beschäftigungsformen sehr unterschiedlich sind und somit ein Unterschied in der Wahrnehmung angenommen werden kann. Trotzdem soll darauf hingewiesen werden, dass das Beschäftigungsverhältnis alleine kaum genügen kann, um konkrete Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbstypen herauszuarbeiten. Wie im Theorieteil aufgezeigt wurde, gibt es auch in den einzelnen Beschäftigungsformen unterschiedliche Arbeitnehmertypen.

Spricht man von atypischer Arbeit, so wird automatisch als Gegenpol das sichere Normalarbeitsverhältnis aktiv. Veränderungen werden aber auch hier wahrgenommen (Jann & Diekmann, 2003). Doch wie fällt der Vergleich zu den verschiedenen atypischen Erwerbsformen aus?

In dieser explorativen Untersuchung sollen anhand der Fokusgruppentechnik fünf verschiedene atypische Erwerbsformen dem Normalarbeitsverhältnis gegenübergestellt werden, um eventuelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf Vor- und

Nachteile, Motivgrund der Beschäftigungsaufnahme, Umgang mit subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit, Wahrnehmung der Arbeitsmarktlage und Zukunftswahrnehmung aufzuzeigen.

3.1.1 Fragestellungen

Im Folgenden werden die Fragestellungen, welche in dieser Studie untersucht wurden, angeführt.

3.1.1.1 Fragestellung 1: Wahrnehmung der Vor- und Nachteile

„Arbeitszufriedenheit ist die generelle Einstellung zur Arbeit und vor allem die allgemeine Bewertung der Arbeit“ (Kirchler & Hölzl, 2002, S. 53). Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Arbeitszufriedenheit zu erfassen (Kirchler & Hölzl, 2002). Rusbult schlägt in ihrem Investitionsmodell, welches zur Erfassung von Commitment im Arbeitskontext Anwendung gefunden hat, das Gegenüberstellen von Chancen und Risiken als Determinanten der Zufriedenheit vor (Rusbult, 1988; zitiert nach Kirchler & Hölzl, 2002, S. 71f.). Die Bewertung der Arbeit gibt somit Auskunft darüber, welche Vorteile die Beschäftigten wahrnehmen, auf der anderen Seite zeigt sie auch die entstehenden Kosten, Nachteile und Belastungen auf. Aus der Studie von Kaupa et al. (2005) ging hervor, dass die unterschiedlichen atypischen Erwerbsformen mit verschiedenen Vor- und Nachteilen verbunden werden.

Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage: Welche Vor- und Nachteile werden in den verschiedenen Erwerbsformen wahrgenommen?

3.1.1.2 Fragestellung 2: Motivgrund für die Arbeitsaufnahme

Es konnte festgestellt werden, dass die Freiwilligkeit der Arbeitsaufnahme einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, sowie auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit hat (Guest, 2004). Auch Seifert und Pawlowsky (1998) bestätigen mit ihrer Untersuchung, dass Menschen, die in einem Arbeitsverhältnis ihrer Wahl arbeiten, weniger Beschäftigungsunsicherheit empfinden.

Dahingehend ergibt sich Forschungsfrage 2: Welche Motivgründe waren in den verschiedenen Erwerbsformen ausschlaggebend für die Arbeitsaufnahme?

3.1.1.3 Fragestellung 3: Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit und der Umgang damit

Es gibt viele Studien, die sich mit dem Thema Arbeitsplatzunsicherheit beschäftigen (Benavides et al., 2000; Guest, 2004; Silla et al., 2005). In einigen wurde festgestellt, dass atypisch Beschäftigte mehr Arbeitsplatzunsicherheit empfinden als Menschen, die in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind (Aronsson et al., 2002; Mauno et al., 2005; Silla et al., 2005). Fraglich ist allerdings, ob alle Formen der atypischen Arbeit als unsicher wahrgenommen werden.

Dahingehend ergibt sich folgende Forschungsfrage: Nehmen Arbeitnehmer in den verschiedenen Erwerbsformen Unsicherheiten in Bezug auf ihre Arbeit wahr? Welche Arten von Unsicherheiten werden wahrgenommen und wie gehen sie damit um?

3.1.1.4 Fragestellung 4: Wahrnehmung der Arbeitsmarktlage

Unter dem Begriff Arbeitsmarkt versteht man das Zusammentreffen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage (Alisch, Arentzen & Winter, 2005, S. 169). Grundsätzlich sollte ein Gleichgewicht zwischen diesen beiden Faktoren bestehen, sodass jeder, der zum herrschenden Reallohn arbeiten will, auch arbeiten kann (Alisch et al., 2005).

Mit der folgenden Forschungsfrage soll abgeklärt werden, wie die derzeitige Arbeitsmarktlage von Arbeitnehmern wahrgenommen wird. Diese Frage war nicht von Anfang an Teil der Untersuchung. Es stellte sich aber im Laufe der Studie heraus, dass ihre Beantwortung für die Erreichung des Zieles notwendig ist, da man die Wahrnehmung des eigenen Beschäftigungsverhältnisses immer im Kontext sehen muss, im Kontext der Situation der jeweiligen Person, aber auch eingebettet im globalen Kontext: der Arbeitsmarktlage. So konnten Peiró et al. 2002 feststellen, dass Menschen, die eine positive Einstellung zur Marktsituation haben, eher herausfordernde Jobs annehmen und dabei weniger ortsgebunden sind.

Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage: Wie wird die Arbeitsmarktlage wahrgenommen? Werden Forderungen gestellt, um die Arbeitssituation zu verändern? Welche Forderungen werden gestellt?

3.1.1.5 Fragestellung 5: Wahrnehmung der Zukunft

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bestimmt immer mehr die persönliche Zukunftsplanung. (Hager, 2006). Lebensentwürfe und private Lebensumstände werden instabiler und somit auch weniger planbar (Diewald et al., 2005).

Dahingehend lautet Forschungsfrage 5: Haben die Art der Erwerbsform und die damit wahrgenommene Unsicherheit Auswirkungen auf die Wahrnehmung der eigenen Zukunft? Werden Zukunftsängste wahrgenommen? Gibt es Zukunftspläne, Zukunftswünsche?

3.1.2 Methode

Da es speziell zu den unterschiedlichen atypischen Erwerbsformen zum Erhebungszeitpunkt noch fast keine Studien gab, stellt diese Arbeit eine explorative Untersuchung dar, mit dem Ziel, durch offene Fragestellungen Menschen mit ihren Anschauungen, ihrem Erleben, ihren Ängsten und Hoffnungen zu Wort kommen lassen und somit den Blick von Arbeitnehmern auf aktuelle Geschehnisse in einem Teil unserer Gesellschaft abzubilden.

Als geeignete Untersuchungsmethode wurde hierfür die Fokusgruppentechnik gewählt. Lamnek definiert focus group wie folgt: „Allgemein kann man die Gruppendiskussionen als Gespräch einer Gruppe zu einem bestimmten Thema unter Laborbedingungen auffassen“ (Lamnek, 1995; zitiert nach Lamnek, 2005, S. 26).

Gruppendiskussionen können sehr unterschiedliche Erkenntnisziele haben. So können sie unter anderem auch zur Exploration des Forschungsfeldes eingesetzt werden, um neue Hypothesen zu generieren. Im Gegensatz zu hypothesenprüfenden quantitativen Studien, können mit Gruppendiskussionen eher idiografische Aussagen, also Fallbeschreibungen gemacht werden. Repräsentativität kann dabei kaum gewährleistet werden, somit sind auch quantitative Auswertungen und Generalisierungen kaum möglich (Lamnek, 2005).

3.1.2.1 Stichprobe

Zu den Gruppendiskussionen wurden Personen, die in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, eingeladen. Dabei wurde es als wichtig erachtet, dass immer zwei Personen zu jeweils einem Beschäftigungsverhältnis in einer Gruppe vertreten waren, um eventuellen „Schweigern“ (Lamnek, 2005, S. 163) durch das Ähnlichkeitsprinzip entgegenzuwirken. Auch sollten in jeder Gruppe jeweils zwei Normalarbeitnehmer sein, da der Vergleich zum atypischen Beschäftigungsverhältnis angestrebt wurde.

Die heterogene Zusammenstellung wurde bewusst gewählt, da heterogene Gruppen lebhafter und kontroverser diskutieren (Lamnek, 2005).

Fokusgruppe 1 setzte sich bei der Planung aus zwei Normalarbeitnehmern, zwei geringfügig Beschäftigten, zwei Leiharbeitern und zwei Freien Dienstnehmern zusammen. Fokusgruppe 2 bestand planmäßig aus zwei Normalarbeitnehmern, zwei Neuen Selbständigen und zwei Teilzeitarbeitern.

Die ursprünglich geplante Zusammensetzung wandelte sich zu folgenden Gruppenzusammensetzungen ab: In Fokusgruppe 1 diskutierten zwei Normalarbeitnehmer, ein geringfügig Beschäftigter, ein Leiharbeiter, ein Freier Dienstnehmer und eine Person, die sowohl freie Dienstnehmerin war, als auch eine geringfügige Beschäftigung innehatte. Die Diskussionsteilnehmer der Fokusgruppe 2 waren folgende: Zwei Normalarbeitnehmer, zwei Neue Selbständige, eine Teilzeitangestellte, ein freier Dienstnehmer mit Teilzeitvertrag und eine Leiharbeiterin, die in einem Monat übernommen werden sollte.

Die Untersuchungsteilnehmer wurden persönlich angesprochen und durch eine Email-Einladung wurde das Thema der Diskussion, sowie Zeit und Ort nochmals genau vermittelt. Drei Tage vor dem Termin wurden die Teilnehmer nochmals an die Diskussion erinnert, sowie am Tag der Diskussion mit einer Kurzmitteilung verständigt.

Trotz Email-Einladung und Erinnerung kam es zu Änderungen der Gruppenzusammensetzung. Eine Person fiel aus, sodass insgesamt 13 Personen an den zwei Gruppendiskussionen teilnahmen. Das Alter erstreckte sich von 25 bis 41 Jahren. Das

Bildungsniveau war sehr hoch. Die Mehrheit der Teilnehmer verfügte über Matura oder Akademikerabschluss. Sieben von 13 Personen besaßen keine österreichische Staatsbürgerschaft, hatten jedoch schon seit geraumer Zeit ihren Lebensmittelpunkt in Österreich. Tabelle 1 und 2 geben einen Gesamtüberblick der soziodemographischen Daten. Die demographischen Daten wurden deskriptiv ausgewertet, je nach Skalenniveau wurden entweder Häufigkeiten oder Mittelwerte mit Standardabweichung berechnet.

Tabelle 1: Demografische Daten der Fokusgruppenteilnehmer (Teil 1)

		Gesamt N = 13	FG 1 N = 6	FG 2 N = 7
BV (Mehrfachnennungen möglich)	Teilzeit (angestellt)	1	---	1
	Geringfügige Beschäftigung	2	2 ¹	---
	Freier Dienstvertrag	2	2 ¹	1
	Neue/r Selbständige/r	2	---	2
	Leiharbeitsverhältnis	2	1	1
	Normalarbeitsverhältnis	4	2	2
Alter		Min: 25 Max: 41 <i>M</i> = 29.54 <i>SD</i> = 5.24	Min: 25 Max: 38 <i>M</i> = 28.33 <i>SD</i> = 4.97	Min: 25 Max: 41 <i>M</i> = 30.57 <i>SD</i> = 5.62
Geschlecht	Weiblich	6	2	4
	Männlich	7	4	3
Staatsbürgerschaft	Österreich	6	3	3
	Sonstige	7	3	4
Familienstand	Ohne PartnerIn	9	4	5
	PartnerIn (gem. Haushalt)	2	1	1
	PartnerIn (getr. Haushalt)	2	1	1
Kinder		2	---	2
Bildung	Matura	2	1	1
	Hochschule/Uni/FH	10	5	5
	Anderes	1	---	1
Branche (Mehrfachnennungen möglich)	Bau, Architektur und Holz	3	2 ¹	1
	Büro, Wirtschaft und Recht	3	---	3
	Industrie, Produktion	1	1	---
	Handel, Verkauf, Werbung	3	2	1
	Hotel- und Gastgewerbe	1	1 ¹	---
	Textil, Mode und Leder	1	---	1
	Wissenschaft	2	1	1

Anmerkungen. BV = Beschäftigungsverhältnis; FG = Fokusgruppe; N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung.

¹Doppelte Kategorisierung: Kellnerin und Architektin.

Tabelle 2: Demografische Daten der Fokusgruppenteilnehmer (Teil 2)

		Gesamt N = 13	FG 1 N = 6	FG 2 N = 7
Beschäftigungsdauer	Weniger als 1 Jahr	5	2	3
	Zwischen 1 und 3 Jahren	6	3	3
	Seit über 3 Jahren	2	1	1
Erfahrung mit BV	Nein	3	3	---
	Atypisches Arbeitsverhältnis	6	1	5
	Normalarbeitsverhältnis	2	---	2
	Atypisches und NAV	2	2	---
Motivgrund für BV	Nebenerwerb	1	1	---
	Nebenerwerb + Berufseinstieg	1	---	1
	Haupterwerb	8	4	4
	Berufseinstieg + Haupterwerb	2	---	2
	Übergang in Vollzeitanstellung	1	1	---
Stundenanzahl/ Woche	Bis 10 Stunden	1	1	---
	11 bis 20 Stunden	2	---	2
	31 bis 40 Stunden	6	2	4
	41 bis 50 Stunden	2	2	---
	mehr als 50 Stunden	2	1	1
Monatliches Nettoeinkommen	Bis 500	1	1	---
	501 bis 1000	2	---	2
	1001 bis 1500	4	3	1
	1501 bis 2000	4	1	3
	keine Angabe	2	1	1

Anmerkungen. BV = Beschäftigungsverhältnis; FG = Fokusgruppe; N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung.

3.1.2.2 Untersuchungsmaterial

Das Untersuchungsmaterial setzte sich in dieser Studie aus einem Fragebogen und einem Gesprächsleitfaden für die Fokusgruppen zusammen.

Zur Erhebung der soziodemographischen Daten wurde jedem Teilnehmer am Ende der Diskussion ein Fragebogen vorgegeben. Dieser diente zur Erfassung wichtiger Personendaten, wie u. a. Alter, Geschlecht, Ausbildungsgrad (vgl. Tabelle 1 und 2).

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde ein Gesprächsleitfaden entworfen, welcher sehr grob strukturiert war, um so den Diskussionsteilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich möglichst offen und tiefgehend über relevante Rahmenthemen auszutauschen.

Vor Beginn der Studie wurden die Fragen an einer Gruppe von Bekannten in Form einer Gruppendiskussion erprobt, um zu überprüfen, ob die Fragen des Leitfadens für die Teilnehmer verständlich sind und sie zur Diskussion anregen. Anschließend wurden manche der Fragen modifiziert. Tabelle 3 gibt einen Überblick über den Gesprächsleitfaden.

Tabelle 3: Gesprächsleitfaden

Themenschwerpunkt	Forschungsfrage
1. Chancen und Risiken	1.1 Welche Vorteile seht ihr in eurer Beschäftigungsform? 1.2 Welche Nachteile seht ihr in eurer Beschäftigungsform?
2. Motivgrund für die Arbeitsaufnahme	2.1 Was führte damals zur Aufnahme dieser Beschäftigung? 2.2 Gab es Alternativen? 2.3 Welche Erwartungen hattet ihr? 2.4 Habt ihr euch bewusst für diese Beschäftigungsform entschieden?
3. Arbeitsplatzunsicherheit und Umgang damit	3.1 Macht ihr euch Sorgen oder Gedanken über euren Job, z.B. bezüglich eurer Zukunft? 3.2 Welche Unsicherheiten nehmt ihr in eurem Job wahr? 3.3 Wie seht ihr eure Chancen, eine andere Arbeit zu bekommen, die eurer Qualifikation und Wünschen entspricht? 3.4 Wie geht ihr mit dieser Unsicherheit um?
4. Wahrnehmung der Zukunft	4.1 Wie seht ihr eure Zukunft? 4.2 Was wünscht ihr euch für die Zukunft? 4.3 Wie wirkt sich eure Arbeit auf eure Lebensplanung aus? 4.4 Inwieweit fördert eure Beschäftigungsform die Lebensplanung? 4.5 Inwieweit verhindert sie sie?

Um nicht nur die Betroffenenansicht zu erheben, sondern auch die Beobachtersicht in den Teilnehmern zu wecken und die Diskussion somit aus mehreren Perspektiven zu führen, wurde immer wieder auch folgende Frage gestellt:

Habt ihr Bekannte oder Freunde, die eine atypische Arbeit haben? Wie geht es denen damit?

Es wird nochmals darauf hingewiesen, dass es sich hier um einen grob strukturierten Leitfaden handelt. Die Fragen erfolgten nicht genau in dieser Reihenfolge, auch die Formulierung änderte sich abhängig davon, was vorher besprochen wurde, um so in logischer Folge einen roten Faden in das Gespräch zu bekommen.

3.1.2.3 Durchführung

Die Gruppendiskussionen fanden am 6. und 7. Juni 2007 um 18 Uhr im Labor der Arbeitsgruppe Wirtschaftspsychologie an der Universität Wien statt. Die erste Diskussion dauerte eine Stunde und 45 Minuten, die zweite eine Stunde und 55 Minuten.

Die Diskussion wurde von einer Moderatorin geleitet. Den Teilnehmern wurde am Anfang der Ablauf und Anlass für die Diskussion erklärt. Nach der Instruktion der Teilnehmer wurden die Fragen gestellt.

In einem benachbarten Raum, der durch einen Einwegspiegel mit dem Laborraum verbunden ist, wurde die Diskussion mit Hilfe einer Kamera aufgezeichnet. Auch ein Aufnahmegerät wurde zur Aufzeichnung verwendet. Zusätzlich wurden Notizen gemacht.

Es wurde das Einverständnis zur Aufzeichnung der Diskussion von Seiten der Untersuchungsteilnehmer eingeholt.

3.1.3 Auswertung

3.1.3.1 Wörtliche Transkription

Um eine vollständige Textfassung der Gruppendiskussionen zu erhalten, wurden die auf Video und Tonbandgerät aufgezeichneten Diskussionen transkribiert. Die Aussagen der Teilnehmer wurden wortwörtlich aufgeschrieben und zur besseren Verständlichkeit in Schriftsprache übertragen. Weiters wurde in bestimmten Situationen auch der Tonfall beschrieben, wenn dieser für die Verständlichkeit einer Aussage entscheidend war.

3.1.3.2 Durchführung der Inhaltsanalyse

Die Auswertung der Transkripte erfolgte in Anlehnung an die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring (2003). Mayring beschreibt diese Methode wie folgt: „Ziel inhaltlicher Strukturierungen ist es, bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen (Mayring, 2003, S.89). Dabei wurde eine Kombination aus deduktiver und induktiver Kategorienbildung gewählt.

Zur Durchführung der Inhaltsanalyse benötigt es eine Definition der Kodiereinheit. Unter Kodiereinheit versteht Mayring (2003) „den kleinsten Materialbestandteil, der ausgewertet werden darf, was der minimale Textteil ist, der unter eine Kategorie fallen kann“. Beim vorliegenden Textmaterial wurde grundsätzlich ein Satz als Kodiereinheit definiert. Nachdem das gesamte Material paraphrasiert worden war und die Kodiereinheit feststand, wurden Hauptkategorien gebildet, die sich aus den Fragestellungen ableiteten. Diese differenzierte man weiter, indem aus dem Material Subkategorien extrahiert wurden und in einzelne Ausprägungen (z. B. positiv, negativ, neutral) aufgespaltet wurden. Die Dimensionen (Subkategorien) und Ausprägungen wurden dann zu einem Kategoriensystem zusammengestellt.

Da aber die Diskussionen sehr offen geleitet wurden, wurden auch andere Themen angeschnitten, die nicht Teil der Forschungsfragen waren, für die Teilnehmer aber wichtig waren und somit auch für die Erreichung des Zieles dieser Arbeit von Relevanz sind. Deshalb wurden weitere Hauptkategorien und Subkategorien induktiv aus dem Material extrahiert, wieder in Ausprägungen aufgespaltet und zum Kategoriensystem hinzugefügt.

Nachdem das Kategoriensystem entwickelt worden war, ging es darum, genau zu definieren, wann ein Materialbestandteil unter eine Kategorie fällt. Dazu geht man nach Mayring in drei Schritten vor:

1. Definition der Kategorien: Es wird genau definiert, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen.
2. Ankerbeispiele: Es werden konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiele für diese Kategorie gelten sollen.

3. Kodierregeln: Es werden dort, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, Regeln formuliert, um eindeutige Zuordnungen zu ermöglichen.
(Mayring, 2003, S.83).

Anhand eines ausschnittweisen Materialdurchganges wurde erprobt, ob das Kategoriensystem vollständig ist und die Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln eine eindeutige Zuordnung ermöglichen. Nach diesem Probedurchlauf mussten die Kategorien, Definitionen teilweise überarbeitet werden.

Es erfolgte eine Zuordnung des gesamten Textmaterials ins Kategoriensystem. Weiters wurden die Aussagen einem zweiten Rater vorgegeben, welcher die Aufgabe hatte, diese mit Hilfe der Definitionen und Ankerbeispiele den Hauptkategorien zuzuordnen.

Eine Häufigkeitsanalyse wurde durchgeführt, um die Bedeutung der Aussagen unter Umständen mit ihrer Häufigkeit zu untermauern. Schließlich wurde noch der Polaritäts- und Neutralitätsindex berechnet. Der Polaritätsindex errechnet sich aus der Differenz zwischen der Anzahl positiv bewerteter Aussagen und negativ bewerteter Aussagen dividiert durch die Gesamtanzahl von Aussagen (Kirchler, 1998). Dieser Index ist ein Einstellungsindex und variiert von -1 bis +1. Negative Einstellungen liegen eher bei -1, positive bei +1. Der Neutralitätsindex wird aus der relativen Zahl neutraler Aussagen im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Aussagen berechnet. Er variiert von 0 bis 1.

Es wurde der Polaritäts- und Neutralitätsindex über beide Gruppen hinweg, als auch getrennt nach Gruppen berechnet. Weiters erfolgte eine Berechnung des Indexes für die Kategorien Arbeitserfahrungen (Kategorie 1), Motivgrund (Kategorie 2), Aussagen zu verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen (Kategorie 3), Wahrnehmung der Arbeitsmarktlage (Kategorie 5) und Wahrnehmung der Zukunft (Kategorie 8), da diese Kategorien für die Beantwortung der Fragestellungen relevant waren.

3.1.3.3 Das Kategoriensystem

In Tabelle 4 sind die einzelnen Kategorien mit Definitionen und Ankerbeispielen dargestellt.

Tabelle 4: Kategoriensystem

Kategoriennamen	Definition	Ankerbeispiel
1. Arbeitserfahrungen	Erfahrungsaussagen zur eigenen Arbeitssituation/ zum eigenen BV.	„Großer Vorteil als normaler Arbeitnehmer ist das Arbeitslosengeld. Ich fühle mich dadurch sicher.“
2. Motivgrund für die Entscheidung	Aussagen, die Auskunft dazu geben, warum man sich für dieses BV entschieden hat.	„Habe mich nicht freiwillig für dieses BV entschieden- atypische Arbeitsverhältnisse sind üblich für die Architekturbranche.“
3. Aussagen zu verschiedenen BV	Aussagen zu den einzelnen atypischen BV, Aussagen zum NAV, generelle Aussagen zu atypischen BV.	„Freie Mitarbeiter sind eigentlich Selbständige, aber oft sind sie de facto Angestellte. Ist nicht richtig.“
4. Arbeitswerte	Aussagen, die wiedergeben, welche Aspekte für eine zufrieden stellende Arbeit wichtig sind bzw. nicht so relevant sind.	„Für mich muss die Anerkennung meiner Arbeit nicht über den Lohn stattfinden. Das Einkommen ist für mich nicht so wichtig.“
5. Wahrnehmung der Arbeitsmarktlage	Aussagen, die die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsmarktlage wiedergeben.	„In bestimmten Branchen ist es schwierig ein sicheres Einkommen zu bekommen.“
6. Coping - Umgang mit Problemen	Aussagen, die wiedergeben, wie mit belastenden Arbeitsbedingungen z. B. unsicherer Arbeit, Zeitdruck.	„Habe mir Taktiken ausgedacht, wie ich schneller arbeiten kann, damit ich mit dem Zeitdruck besser zurechtkomme.“
7. Forderungen	Konkrete Forderungen an die Gesellschaft, an den Arbeitgeber und an den Staat, um die Arbeitssituation zu verändern.	„Wir Frauen sollten mehr Verhandlungsstrategie einsetzen, um zu unserem Recht zu kommen.“
8. Zukunft	Aussagen, die sich mit der subjektiven Wahrnehmung der eigenen beruflichen Zukunft beschäftigen.	„Wünsche mir für die Zukunft einen Job, wo ich weiß, wie viel ich im Monat kriege, damit ich weiß, wie ich über die Runden komme.“
9. Wissen über BV	Wie gut die Teilnehmer über ihr eigenes/ andere BV Bescheid wissen, Erfahrungen, gedankliche Beschäftigung.	„Bin nicht gut über mein Arbeitsverhältnis informiert. Ich glaube ich bin Neue Selbständige.“
10. Restkategorie	Aussagen, die den anderen Kategorien nicht zuordenbar sind.	

Anmerkungen. BV = Beschäftigungsverhältnis; NAV = Normalarbeitsverhältnis.

Diese Definitionen und Ankerbeispiele wurden zur Reliabilitätsmessung einer zweiten Person vorgegeben. Die Intercoder-Reliabilität wurde anhand des Kappa-Maßes nach Cohen berechnet (1968, zitiert nach Bortz, 2005, S. 212). Sie ergab eine sehr hohe Übereinstimmung von $K = 0.96$.

3.1.4 Ergebnisse

Die folgende Ergebnisdarstellung bezieht sich auf die fünf Fragestellungen, welche in Kapitel 3.1.1 vorgestellt wurden. Die Forschungsfragen wurden mittels des qualitativen Kategoriensystems und der quantitativen Berechnung von Häufigkeiten, Polaritäts- und Neutralitätsindex beantwortet. Im Folgenden werden zu jeder Fragestellung jene Kategorien angeführt, welche für die Beantwortung notwendig waren. Weiters sollen Fallbeispiele die Darstellung anschaulicher gestalten. Die Fallbeispiele mit entsprechender Nummerierung finden sich im Anhang.

Die im Folgenden verwendeten Abkürzungen erklären sich wie folgt: FDN: Freie Dienstnehmer, NS: Neue Selbständige, TZ: Teilzeit, LA: Leiharbeiter, GF: geringfügig Beschäftigte, NAV: Normalarbeitsverhältnis und PI: Polaritätsindex.

Tabelle 5 und 6 stellen das Kategoriensystem mit der Häufigkeitsauszählung der Aussagen dar. In den ersten drei Kategorien fand jeweils noch Unterteilung in die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse statt, z. B. positive Aussagen von Normalarbeitnehmern zur Arbeitszeit.

Tabelle 5: Kategoriensystem mit Häufigkeitsauszählung (Teil 1)

Aussagenanzahl			
1. Arbeitserfahrungen	Positiv	negativ	neutral
1.1 Einkommen	7	22	9
1.2 Arbeitszeit	12	22	9
1.3 Arbeitsort	2	4	---
1.4 Job an sich	6	19	2
1.5 soz. Absicherung	2	20	5
1.6 Arbeitskollegen	1	1	---
1.7 Arbeitgeber	11	11	4
2. Motivgrund für BV	Positiv	negativ	Neutral
2.1 Nicht bewusste Wahl-zufrieden	10	---	---
2.2 Freie/bewusste Wahl-zufrieden	9	---	---
2.3 Keine freie Wahl-unzufrieden	---	15	---
2.4 Sonstiges	---	2	3
3. Aussagen zu BV	Positiv	negativ	Neutral
3.1 Einkommen	3	10	---
3.2 Arbeitszeit	9	11	---
3.3 Arbeitsort	1	1	---
3.4 Entwicklungschancen	2	---	---
3.5 Soz. Absicherung	7	19	---
3.6 Arbeitgeber	3	3	---
3.7 Allgemeine Aussagen	7	---	---
4. Arbeitswerte	wichtig	Unwichtig	
4.1 Interessanter Job	17	---	---
4.2 Einkommen	1	2	---
4.3 Sicherheit	3	1	---

Anmerkungen. BV = Beschäftigungsverhältnis; NAV = Normalarbeitsverhältnis.

Tabelle 6: Kategoriensystem mit Häufigkeitsauszählung (Teil 2)

Aussagenanzahl			
5. Arbeitsmarktlage	Positiv	negativ	Neutral
5.1 Jobchancen	---	5	2
5.2 Jobsicherheit	1	6	3
5.3 Einkommen	---	4	---
5.4 Arbeitsort	---	5	---
5.5 Arbeitszeit	---	1	---
5.6 Arbeitsbedingungen generell	---	6	3
5.7 staatliche Unterstützung	1	16	---
5.8 Arbeitsmarktfähigkeit	6	1	---
6. Coping	Aktiv/positiv	Passiv/negativ	Neutral
6.1 individuelle Ebene	22	11	6
6.2 Gesellschaftsebene	2	17	1
7. Forderungen	Forderung	Ablehnung	
7.1 an Staat/ Arbeitgeber	15	2	
7.2 an Gesellschaft	11	---	
8. Zukunft	positiv	negativ	Neutral
8.1 Wünsche/ Hoffnungen	---	---	32
8.2 Sorgen/ Ängste	---	13	---
8.3 Zukunftspläne	---	---	16
8.4 generelle Zukunftswahrnehmung	5	5	5
9. Wissen über BV	Ja	Nein	
9.1 Erfahrung mit atypisch	11	---	
9.2 Erfahrung mit NAV	1	---	
9.3 Erfahrung (atypisch + NAV)	12	---	
9.4 Gedankliche Auseinandersetzung	---	6	
9.5 Wissen über eigenes BV	12	4	
9.6 Wissen über anderes BV	5	5	
10. Restkategorie	positiv	negativ	Neutral
	---	---	---

Anmerkungen. BV = Beschäftigungsverhältnis; NAV = Normalarbeitsverhältnis.

3.1.4.1 Forschungsfrage 1: Welche Vor- und Nachteile werden in den verschiedenen Erwerbsformen wahrgenommen?

Diese Frage wurde mit folgenden Kategorien beantwortet:

- Kategorie 1: Arbeitserfahrungen
- Kategorie 3: Aussagen zu Beschäftigungsverhältnissen

Wie man anhand der Häufigkeiten aus Tabelle 5 und 6 erkennen kann, sind die Themenschwerpunkte das Einkommen, die Arbeitszeit und die soziale Absicherung. Eine Übersicht über positive und negative Erfahrungen bzw. Aussagen von Normalarbeitnehmern und atypisch Beschäftigten geben Tabelle 7 und 8.

Tabelle 7: Positive Erfahrungen und Aussagen von Normalarbeitnehmern bzw. atypisch Beschäftigten

Normalarbeitsverhältnis	Atypische Beschäftigung
- geregeltes Einkommen	- Möglichkeit eines hohen Einkommens (FDN, NS)
- geregelte Arbeitszeiten	- flexible Zeiteinteilung (FDN, NS, LA)
- soziale Absicherung	- Ortsungebundenheit (FDN, NS)
- Bezahlung von Weiterbildungen	- fairer Arbeitgeber (FDN, LA)
- Arbeitsplatzsicherheit	- keine direkte Abhängigkeit vom Chef (LA)
	- Arbeitslosengeld (LA)
	- Chance, schnell aufzusteigen (LA)
	- Vereinbarkeit von Kind und Arbeit (TZ)

Tabelle 8: Negative Erfahrungen und Aussagen von Normalarbeitnehmern bzw. atypisch Beschäftigten

Normalarbeitsverhältnis	Atypische Beschäftigung
- viele Überstunden	- viele Stunden
- großer Zeitdruck	- großer Zeitdruck (FDN, NS, TZ, LA, GB)
- Arbeitsplatzunsicherheit wegen mangelnder Kündigungsfrist	- Arbeitsplatzunsicherheit wegen mangelnder Kündigungsfrist (LA, FDN)
- geringes Einkommen	- keine soziale Absicherung (FDN, NS, GB)
- keine bzw. schlechte Bezahlung der Überstunden	- geringes/ unsicheres/ nicht existenzsicherndes Einkommen (FDN, NS., GB)
- starre Arbeitszeiten- keine Entscheidungsfreiheit	- Einschränkung durch Dazuverdienstgrenze bzw. Geringfügigkeitsgrenze (TZ, GB)
- Ortsgebundenheit	- beruflicher Abstieg wegen BV (TZ, LA)
- mangelnde Unterstützung vom AG	- bürokratischer Aufwand (NS)
- kein herausfordernder Job	- mangelnde Unterstützung vom AG (FDN, LA, TZ, GB)
	- kein herausfordernder Job (GB, TZ, NS, FDN)
	- Scheinanstellung (NS)

Die meisten Diskussionsteilnehmer konnten sowohl dem geregelten Einkommen mit hoher sozialer Absicherung und den geregelten Arbeitszeiten des Normalarbeitsverhältnisses, als auch den flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit eines hohen Einkommens bei atypischer Arbeit etwas Positives abgewinnen.

Fall 7, 289: "Sowohl atypisch als auch typisch hat seinen Reiz."

Aufgrund der fehlenden sozialen Absicherung werden atypische Arbeitsverhältnisse als unsicher empfunden. In einem prekären Beschäftigungsverhältnis (vgl. Kapitel 2.1.4) befinden sich wegen mangelndem Kündigungsschutz, großem Zeitdruck, keinem existenzsichernden Einkommen, von neun atypisch Beschäftigten sechs Personen (bis auf Teilzeit sind alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse vertreten), hingegen keine Normalarbeitnehmer.

Aber auch das Normalarbeitsverhältnis wird nicht mehr als besonders sicher wahrgenommen. Zwar hat es den Vorteil der sozialen Absicherung, aber 5 von 13 Personen merken an, dass die meisten Normalarbeitsverhältnisse heutzutage befristet sind und eine Kündigungsfrist von sechs Wochen haben. Arbeitsplatzunsicherheit kann man

somit auch hier finden. Es wird festgestellt, dass man die geregelten Arbeitszeiten, die früher ein normales Angestelltenverhältnis gekennzeichnet haben, in Akademikerjobs mit Normalarbeitsverhältnis immer weniger findet.

Fall 1, 27: „Kenne viele, die in ihrer Arbeit einem enormen Zeitdruck ausgesetzt sind, dass sie psychisch am Ende sind. Viele davon sind in einem Normalarbeitsverhältnis.“

Eine Differenzierung, was Chancen und Risiken zwischen den verschiedenen atypischen Erwerbsformen anbelangt, fand kaum statt, da die Teilnehmer teilweise nicht wussten, welches Beschäftigungsverhältnis sie innehatten. Gerade in Bezug auf Freie Dienstnehmer und Neue Selbständige gab es große Unsicherheiten. Diese beiden Erwerbsformen wurden auch als Prototyp für atypische Arbeit angesehen.

Die Frage kann somit nur dahingehend beantwortet werden, dass atypische Arbeit im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis als unsicherer wahrgenommen wird. Der Polaritätsindex beträgt bei den atypischen Arbeitsverhältnissen -0.31, beim Normalarbeitsverhältnis hingegen -0.05. Betrachtet man hingegen die Aussagen getrennt nach den beiden Fokusgruppen, so zeigt sich klar, dass vor allem die zweite Fokusgruppe negativ gegenüber atypischen Arbeitsverhältnissen eingestellt ist und die positiven Seiten eines normalen Angestelltenverhältnisses hervorhebt ($PI_{atypisch} = -0.45$ vs. $PI_{NAV} = 0.03$). In der ersten Fokusgruppe wurde hingegen auf die Abwägung von Vor- und Nachteilen sowohl bei atypischen als auch Normalarbeitsverhältnissen großer Wert gelegt ($PI_{atypisch} = -0.17$ vs. $PI_{NAV} = -0.12$).

3.1.4.2 Forschungsfrage 2: Welche Motive waren ausschlaggebend für die Arbeitsaufnahme?

Diese Frage wurde mit folgender Kategorie beantwortet:

- Kategorie 2: Motivgrund für die Entscheidung

Die Beantwortung dieser Fragestellung erfolgte durch die Kategorie 2 (Motivgrund für die Entscheidung). Tabelle 9 veranschaulicht die Verteilung der Personen nach den einzelnen Subkategorien.

Tabelle 9: Verteilung der Personen nach Subkategorien

	Keine bewusste Wahl- zufrieden	Freie/ bewusste Wahl- zufrieden	Keine freie Wahl- unzufrieden
FDN	---	1	2
NS	---	---	2
TZ	---	1	---
LA	1	---	1
GB	---	---	1
NAV	3	1	---

Auch wenn eine gewisse Veränderung bezüglich der Sicherheit von Normalarbeitsverhältnissen festgestellt wurde, geben alle vier Normalarbeitnehmer an, zufrieden mit ihrem Arbeitsverhältnis zu sein. Von den neun atypisch Beschäftigten, können das hingegen nur drei behaupten.

Insgesamt haben sich nur drei von 13 Personen bewusst und freiwillig für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis entschieden. Die Motive für die Aufnahme waren folgende:

NAV: Vereinbarkeit Studium mit Arbeit durch geregelte Arbeitszeiten möglich.

TZ: Vereinbarkeit Kind und Arbeit möglich.

FDN: flexible Zeiteinteilung.

Vier von 13 Personen kritisieren, dass man oft in ein Beschäftigungsverhältnis gepresst wird, das nicht zur Lebensphase passt und man die Risiken unfreiwillig in Kauf nehmen muss.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden nicht prinzipiell als negativ von den Diskussionsteilnehmern empfunden, aber sie wollen sich freiwillig dafür entscheiden.

Fall 8, 362: „Finde es nicht fair, dass man den atypischen AV unfreiwillig ausgeliefert ist und sich nicht freiwillig entscheiden kann.“

Der Polaritätsindex der ersten Fokusgruppe beträgt in dieser Kategorie 0.25, in der zweiten Gruppe hingegen -0.46. Hier sei jedoch darauf hingewiesen, dass in der ersten Gruppe ein „positiver“ „Vielredner“ (Lamnek, 2005, S. 165) vertreten war, in der zweiten hingegen eine „negative“ Vielrednerin.

3.1.4.3 Forschungsfrage 3: Nehmen Arbeitnehmer in den verschiedenen Erwerbsformen Unsicherheiten in Bezug auf ihre Arbeit wahr? Welche Arten von Unsicherheiten nehmen sie wahr und wie gehen sie damit um?

Diese Frage wurde mit folgenden Kategorien beantwortet:

- Kategorie 1: Arbeitserfahrungen (negative Ausprägung)
- Kategorie 6: Coping – Umgang mit Problemen

Hier zeigt der Polaritätsindex sehr gut, dass die Personen stark zwischen sich selbst und der Gesellschaft unterscheiden. Während sie selbst die Probleme eher aktiv versuchen zu bewältigen ($PI = 0.28$), wird die passive Haltung der Gesellschaft kritisiert ($PI = -0.75$).

Fall 10, 518: „Wollte mich von dieser Ortsgebundenheit befreien, indem ich meinem Chef angeboten habe, dass ich weniger Geld verlange, wenn er mich arbeiten lässt, wo ich will. Er hat es nicht akzeptiert.“

Fall 8, 323: „Es weiß jeder von der Scheinselbstständigkeit, aber es wird geduldet und akzeptiert, weil eine Lobby dahinter steckt.“

Ein Auszug der diskutierten Copingstrategien findet sich in Tabelle 10. Die dargestellten Copingstrategien beziehen sich auf die individuelle Ebene. Die Beispiele zeigen, dass bis auf einen Normalarbeitnehmer, jeder mindestens ein Problem äußert. Der Umgang damit ist jedoch sehr unterschiedlich. Während die einen die Probleme direkt mit dem Arbeitgeber besprechen und sie so zu lösen versuchen, sind die anderen abwartend und hoffen auf eine Besserung oder haben das Gefühl, nichts an den schlechten Arbeitsbedingungen ändern zu können.

Fall 10, 482: „Durch meine Lehrjahre stelle ich nun klare Grenzen auf. Wenn ich mehr arbeite, verlange ich mehr, weil es mir zusteht.“

Fall 13, 605: „Wenn ich die schlechten Arbeitsbedingungen nicht akzeptiere, ist gleich jemand anders statt mir da.“

Tabelle 10: Copingstrategien

BV	Problem	aktiv	Passiv	neutral
NAN	Niedriges Einkommen		Hofft auf Besserung (25).	
NAN	Langweiliger Job		Keine Hoffnung, was anderes zu finden (220).	
NAN	Manchmal wenig Arbeit wegen fester Arbeitszeit.		Saisonschwankungen sind normal - gibt Jobs, wo es noch schlimmer ist (298).	
NAN	Ortsgebundenheit	Bot Arbeitgeber an bei freier Wahl des Arbeitsortes für weniger Geld zu arbeiten (518).		
TZ	Langweiliger Job seit auf TZ umgestiegen	Hat mit Arbeitgeber gesprochen - war nicht einsichtig- jetzt Jobwechsel (319, 373).		
GF	Keine soziale Absicherung	Versucht Arbeitslosengeld zu bekommen durch kurze NAV (137).		
FDN	Niedriger Stundenlohn		Muss das nehmen, was man kriegt (45).	
FDN	Kein Problem mit Unsicherheit			Kommt mit Lohn aus- kein Gedanke daran (249).
FDN	Jobunsicherheit; zu wenig Verantwortung		Fühlt sich ausgeliefert, hat das Gefühl nichts an der Unsicherheit ändern zu können (541).	
NS	Kein existenzsicherndes Einkommen; kein herausfordernder Job			Wegen Unsicherheit Überlegung, Job zu wechseln (563).
NS	Extrem viele Stunden/ Zeitdruck		Hofft auf Besserung; wenn sie geht ist jemand anders statt ihr da (605, 610).	
LA	Kein Problem mit Risiken	Interessanter Job, bestimmtes Risiko ok (91).		
Frühere LA	großer Zeitdruck	Hat Chef klargemacht, dass sie unter diesen Arbeitsbedingungen nicht arbeiten kann (436).		

3.1.4.4 Forschungsfrage 4: Wie wird die Arbeitsmarktlage wahrgenommen? Werden Forderungen gestellt, um die Arbeitssituation zu verändern? Welche Forderungen werden gestellt?

Die bisherigen Analysen zeigen auf, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse als unsicherer erlebt werden. Der Vergleich mit dem Normalarbeitsverhältnis macht jedoch klar, dass unabhängig von der Erwerbsform Arbeit heutzutage oft mit großen Belastungen verbunden ist.

Die Fragestellung wurde mit folgenden Kategorien beantwortet:

- Kategorie 5: Wahrnehmung der Arbeitsmarktlage
- Kategorie 7: Erwartungen/ Forderungen (Gesellschaft, Arbeitgeber, Staat)

Von den meisten wird die Arbeitsmarktlage als sehr unsicher erlebt. Diese Unsicherheit findet man vor allem in bestimmten Branchen.

Fall 8, 325: “In der Architekturbranche muss man annehmen, sonst bekommt man nichts-
Jobchancen in bestimmten Branchen sind miserabel.“

Aber nicht nur die mangelnde Sicherheit und die schlechten Jobchancen werden kritisiert, auch die schlechten Arbeitsbedingungen in Bezug auf Einkommen, Arbeitsort und Arbeitszeit werden immer wieder angesprochen. Die meisten haben das Gefühl, dass den Arbeitnehmern heutzutage mehr abverlangt wird als früher.

Fall 1, 26: “Arbeit ist heutzutage oft belastend. Hängt aber von der Arbeit ab, nicht vom Beschäftigungsverhältnis.“

Die negative Wahrnehmung der Arbeitsmarktlage schien bei beiden Gruppen gleichermaßen vorhanden zu sein. Bei der ersten Fokusgruppe beträgt der Polaritätsindex -0.5, bei der zweiten -0.7. Dieser sehr negative Index spiegelt die Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitsmarktlage gut wider.

Die Reaktionen auf die negativen Aussagen zur Arbeitsmarktlage waren sehr unterschiedlich. Manche fühlen sich machtlos und meinen, dass man „mitspielen müsse“. Auffallend war, dass Personen, welche aktiv ihre eigenen Probleme in der Arbeit zu lösen

versuchen, dies auch von der Gesellschaft verlangen: Sie fordern von sich und der Gesellschaft, sich gegen diese schlechten Arbeitsbedingungen zu wehren, zu verhandeln und ihre Rechte einzufordern. Forderungen wie mehr Sicherheit, mehr Entscheidungsfreiheit und mehr Unterstützung von Familie und Ausbildung werden an den Staat bzw. an den Arbeitgeber gestellt.

Fall 10, 498: “ Es ist wichtig zu verhandeln, Grenzen aufzustellen, wenn man ein Problem mit der Arbeitssituation hat.“

In Bezug auf mehr Sicherheit in der Arbeit sind die Meinungen jedoch unterschiedlich. Während die einen dies als Aufgabe des Staates sehen, erwidern andere, dass der Staat nichts dagegen tun könne.

Fall 4, 123: „Bin dafür, dass der Staat atypische Arbeitsverhältnisse reglementiert.“

Fall 3, 87: „Bin nicht der Meinung, dass atypische Arbeitsverhältnisse vom Staat strenger geregelt werden sollten.“

3.1.4.5 Forschungsfrage 5: Hat die Art der Erwerbsform und die damit wahrgenommene Unsicherheit Auswirkungen auf die Wahrnehmung der eigenen Zukunft? Werden Zukunftsängste wahrgenommen? Gibt es Zukunftspläne? Zukunftswünsche?

Diese Frage wurde mit folgenden Kategorien beantwortet:

- Kategorie 8: Wahrnehmung der Zukunft
- Kategorie 4: Arbeitswerte

Die Arbeitswerte beziehen sich zwar nicht konkret auf die Zukunftswahrnehmung, sie können aber Gründe aufzeigen, warum gewisse Hoffnungen, Ängste bestehen und weshalb sie bestimmte Pläne anstreben.

Die Mehrzahl der Teilnehmer gibt an, dass ihnen das Beschäftigungsverhältnis nicht wichtig ist und dass sie für einen tollen Job auch bereit wären, gewisse Risiken in Kauf zu nehmen. Die Selbstverwirklichung im Job ist ihnen wichtiger als eine sichere Arbeit. Allerdings kommt es auch auf den Grad des Risikos an und auf die Lebensphase, in der

man sich gerade befindet. So lange man keine Familie hat und noch jung ist, akzeptiert man gewisse Unsicherheiten. Ab einem gewissen Alter wünschen sich hingegen die meisten ein sicheres Arbeitsverhältnis.

Zwei von 13 Personen betonen, dass sie sich für die Zukunft, ein atypisches Beschäftigungsverhältnis wünschen, in dem sie ortsungebunden und mit freier Zeiteinteilung arbeiten können. Dafür sind sie auch bereit gewisse Risiken in Kauf zu nehmen.

Zwei Personen möchten gerne den derzeitigen Job wechseln, weil dieser nicht ihren Erwartungen entspricht. Eine Person überlegt sich aufgrund finanzieller Motive den Job zu wechseln. Die meisten haben jedoch noch keine konkreten Pläne in Bezug auf ihre Zukunft und sind eher abwartend. Mehrere äußern auch, dass man die Zukunft heutzutage nicht mehr planen kann.

Generell lässt sich schon eine gewisse Unsicherheit, auch gewisse Sorgen in Bezug auf die Zukunft feststellen, jene mit einem atypischen Beschäftigungsverhältnis äußern mehr Zukunftsängste. In Tabelle 11 wurden Zukunftsängste und die generelle Wahrnehmung der Zukunft getrennt nach Personen auszugsweise aufgelistet.

Tabelle 11: Zukunftsängste und generelle Wahrnehmung der Zukunft

BV	Zukunftsängste	Generelle Wahrnehmung der Zukunft
FDN	Nein	Nicht negativ
FDN	Nein	Nicht negativ
FDN	„Ich weiß nicht, wie lange mein Vertrag noch verlängert wird. Empfinde große Unsicherheit“ (535).	„Bin abhängig vom Universitätsarchiv, denn irgendwo anders wollen sie mich nicht“ (540).
NS	„Frage mich, wie ich leben soll, wenn ich nichts verdiene, obwohl ich normal arbeite“(558).	Nicht negativ
NS	„Mache mir Sorgen, dass der Zeitdruck auch in Zukunft so groß ist. Wünsche mir eine normale Arbeitsauslastung“ (613).	Nicht negativ
TZ	Nein	Nicht negativ
LA	„Bin mir nicht sicher, ob ich den Job für die Zukunft behalten kann“ (467).	Nicht negativ
LA	Nein	Nicht negativ
GB	„Nach dem Studium, die Zukunft wird für mich schwierig: Akademikertrainings, laufende Fixkosten, ständig sollst du dich bewerben. Fehlt an Zeit und Geld“ (140). „Schwierig zu leben, wenn immer geringfügig beschäftigt warst und danach keine Arbeitslose bekommst“ (136)	Nicht negativ
NAN	Nein	Nicht negativ
NAN	„Bin auf Jobsuche, ist aber schwierig als Geograph, wenn man Ende 30 ist. Der Arbeitsmarkt sucht etwas anderes“ (216).	„Habe wenig Hoffnung, dass sich meine Arbeitssituation in Zukunft verbessert“ (217).
NAN	Nein	Nicht negativ
NAN	Nein	Nicht negativ

Anhand der Tabelle 11 wird ersichtlich, dass das Grundgefühl nicht positiv, aber auch nicht sehr negativ ist. Fast alle sind der Meinung, dass sie es immer irgendwie schaffen werden. Dies zeigt auch der Polaritätsindex. Er beträgt in beiden Gruppen -0.17.

Zwei von 13 Personen äußern jedoch große Zukunftsängste. Sie sehen wenig Hoffnung, einen anderen interessanten Job zu finden bzw. den derzeitigen in Zukunft behalten zu

können. Beide fühlen sich dem Arbeitsmarkt hilflos ausgeliefert und haben das Gefühl, dass ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

3.1.4.6 Zusammenfassung der Studie I

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Diskussionsteilnehmer sowohl in der Flexibilität der atypischen Arbeit als auch in der Regelmäßigkeit des Normalarbeitsverhältnisses in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Lohn Vor- und Nachteile sehen. Die fehlende soziale Absicherung wird bei den neuen Erwerbsformen als besonders großes Risiko empfunden. Angeprangert wird auch, dass man häufig keine freie Wahl hat und zu diesen Beschäftigungsverhältnissen gezwungen wird. Diese mangelnde Entscheidungsfreiheit findet man vor allem in bestimmten Branchen. Generell ist die Einstellung zur derzeitigen Arbeitsmarktlage eher negativ. Die Diskussionsteilnehmer empfinden den Arbeitsmarkt als sehr unsicher. Manche sind der Auffassung, dass es Aufgabe des Staates sei, die Arbeitsverhältnisse zu reglementieren, andere stimmen dem überhaupt nicht zu. Sie fordern von sich und der Gesellschaft, sich gegen die schlechten Arbeitsbedingungen zu wehren. Der Umgang mit dieser Unsicherheit ist somit sehr unterschiedlich. Während die einen aktiv ihre Arbeitssituation zu verändern versuchen, hoffen andere auf Besserung oder haben die Hoffnung ganz aufgegeben. Die meisten geben aber an, mit der Unsicherheit umgehen zu können und sehen ihre berufliche Zukunft zwar nicht unbedingt positiv, aber auch nicht sehr negativ.

Die eher negative Einstellung zu diesem Thema zeigt der Polaritätsindex, der in beiden Fokusgruppen zusammen -0.24 beträgt. Die zweite Fokusgruppe trägt hingegen mit einem Index von -0.32 wesentlich zu dieser negativen Zahl bei. In der ersten Fokusgruppe war auffällig, dass negative Aussagen meist Gegenargumente von anderen hervorriefen. Hier beträgt der Polaritätsindex -0.15. Auch der Neutralitätsindex zeigt, dass die erste Gruppe neutraler zu diesem Thema eingestellt war als die zweite. Er beträgt 0.41 bei der ersten, bei der zweiten hingegen 0.28.

Insgesamt waren beide Fokusgruppen sehr diskussionsfreudig. Die zweite dauerte etwas länger, es wurden auch mehr Aussagen gemacht (327 Aussagen vs. 290 Aussagen). Dazu

sei allerdings angemerkt, dass in der ersten Gruppe sechs in der zweiten Gruppe sieben Diskussionsteilnehmer vertreten waren.

Ziel dieser Untersuchung war es, herauszufinden, wie Menschen in den verschiedenen atypischen Erwerbsformen im Vergleich zu den Normalarbeitnehmern ihre Arbeit wahrnehmen. Die erhoffte differenzierte Wahrnehmung der verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse fand in den Diskussionen jedoch nicht statt. Gründe dafür waren, dass die Teilnehmer mit dem Begriff Beschäftigungsverhältnis wenig anfangen konnten und über die Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen kaum Bescheid wussten. Neue Selbständige und freie Dienstnehmer wurden nicht differenziert und als Prototyp für atypische Arbeit gesehen. Zwei von drei Freien Dienstnehmern wussten nicht, ob sie Freie Dienstnehmer oder Neue Selbständige sind. Die Vor- und Nachteile von Leiharbeit, Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung wurden kaum herausgearbeitet. Zwei von 13 Teilnehmern haben sich sehr intensiv mit ihrem Beschäftigungsverhältnis auseinandergesetzt. Dies erklärt die hohe Anzahl von zwölf Aussagen in der Subkategorie „Wissen über eigenes Beschäftigungsverhältnis“ (vgl. Tabelle 6). Die anderen Teilnehmer hatten sich jedoch kaum mit ihrem Arbeitsverhältnis gedanklich auseinandergesetzt. Manche von ihnen wussten vor der Diskussion nicht, in welchem Arbeitsverhältnis sie sich befinden. Über Rechte und Pflichten waren sie sich sehr unsicher.

Fall 13, 591: “Habe mich gefragt, ob ich mich schuldig mache, wenn ich dieses Verhältnis eingehe.“

Die eigenen Rechte einfordern - nur so könne man die derzeitige prekäre Arbeitssituation verändern. Diese Forderung an die Gesellschaft kam in der Diskussion häufig zur Sprache. Auf der anderen Seite ist es schwierig, Rechte einzufordern und sich gegen Unsicherheiten abzusichern, wenn man über die Rahmenbedingungen des eigenen Arbeitsverhältnisses nicht Bescheid weiß.

Fall 2, 80: “Finde es gefährlich, dass man sich keine Gedanken über das Beschäftigungsverhältnis macht und sich nicht über die Vor- und Nachteile informiert.“

Fraglich ist, ob die Personen in den Fokusgruppen Einzelfälle darstellen, oder ob in der Population generell ein geringes Wissen über die Rahmenbedingungen der eigenen Beschäftigungsverhältnisse vorhanden ist. Diese und weiterführende Fragen werden in einer zweiten Studie quantitativ überprüft.

3.2 Studie 2

Anhand der Fokusgruppendifkussionen konnte festgestellt werden, dass die Teilnehmer kaum über ihr atypisches Beschäftigungsverhältnis Bescheid wussten und sich unsicher über ihre Rechte und Pflichten waren.

Nicht-Wissen kann zu erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit führen. Die Ergebnisse der Fokusgruppen deuten an, dass ein mangelhaftes Wissen über eigene Rechte und Pflichten mit vermehrten Unsicherheiten einhergehen. Empirische Befunde, die den Zusammenhang zwischen Wissen über die Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses und der Arbeitsplatzunsicherheit erfassen, konnten zum Erhebungszeitpunkt keine gefunden werden. Ausgehend von dieser Annahme, soll mit einer zweiten empirischen Untersuchung abgeklärt werden, ob sich die Beschäftigungsgruppen in Bezug auf Wissen und Unsicherheitsempfinden unterscheiden und ob das Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit steht. Diese Annahmen wurden im Rahmen einer Online-Studie untersucht.

3.2.1 Fragestellungen

Bevor auf die Fragestellungen näher eingegangen wird, ist es wichtig, die Begriffe Wissen und Unsicherheit genau abzuklären.

Fröhlich (2002) definiert Wissen folgendermaßen: „...auf objektiven und/ oder subjektiven Gründen beruhende Überzeugungen vom tatsächlichen Bestehen von konkreten Gegebenheiten...“ (S. 474). Man unterscheidet somit zwischen objektivem und subjektivem Wissen, welches weder ident sein, noch zusammenhängen muss.

Während das subjektive Wissen in dieser Arbeit durch die eigene Einschätzung des Wissens über die Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses gemessen wird,

stellt das objektive Wissen, den Grad des tatsächlichen Wissens über rechtliche Rahmenbedingungen des eigenen Arbeitsverhältnisses dar.

In Bezug auf die Unsicherheit soll in dieser Untersuchung die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit erhoben werden. Verbunden mit Arbeitsplatzunsicherheit sind oft auch arbeitsspezifische Belastungen, die entweder zu Arbeitsplatzunsicherheit führen können, sie moderieren oder auch Folgen von Unsicherheit sein können (vgl. Kapitel 2.2.2 und 2.2.3). Daher wird es als wichtig erachtet, diese ebenfalls zu erheben.

3.2.1.1 Fragestellung 1: Unterschiede zwischen den atypischen Beschäftigungsgruppen

In den Fokusgruppendifkussionen konnten kaum Unterschiede zwischen den atypischen Beschäftigungsverhältnissen herausgearbeitet werden. Nun soll dies hier abgeklärt werden. Dabei sollen Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbsformen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektivem und objektivem Wissen untersucht werden. Hypothese 1 lautet dahingehend wie folgt:

Hypothese 1: Es lassen sich Unterschiede zwischen den untersuchten Beschäftigungsgruppen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektivem und objektivem Wissen feststellen.

3.2.1.2 Fragestellung 2: Zusammenhang zwischen Wissen und Unsicherheit

Mit dieser Fragestellung soll die Hauptannahme überprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen dem objektiven Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses und der Arbeitsplatzunsicherheit besteht. Bis zum Erhebungszeitpunkt konnten keine Studien gefunden werden, die diesen Zusammenhang überprüfen, die Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen deuten aber an, dass ein geringes Wissen über das eigene Beschäftigungsverhältnis mit erhöht wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht. Die Hypothese wurde daher wie folgt formuliert:

Hypothese 2: Je geringer das objektive Wissen über Rechte und Pflichten des eigenen Beschäftigungsverhältnisses, desto höher ist die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit.

Weiters werden noch folgende Zusammenhänge untersucht:

Wissen setzt sich laut Definition von Fröhlich (2002) aus objektivem und subjektivem Wissen zusammen. Da diese weder identisch sein müssen, noch nicht einmal in einem Zusammenhang stehen müssen, gilt es auch das subjektive Wissen zu erheben und zu überprüfen, ob dieses mit höher erlebter Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht. Hypothese 3 lautet daher wie folgt:

Hypothese 3: Je geringer das subjektiv wahrgenommene Wissen über die Rechte und Pflichten des eigenen Beschäftigungsverhältnisses, desto höher ist die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit.

Vertreter des multidimensionalen Ansatzes (vgl. Kapitel 2.2.1.1) sind der Meinung, dass nicht nur die Bedrohung des Arbeitsplatzes selbst Arbeitsplatzunsicherheit auslösen kann, sondern auch spezifische Belastungen in der Arbeit können zu erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit beitragen. Basierend auf diesen Annahmen, ergibt sich folgende Hypothese:

Hypothese 4: Je höher die wahrgenommenen arbeitsspezifischen Belastungen, desto höher ist die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit der atypisch Beschäftigten.

Zwar müssen objektives und subjektives Wissen laut Definition von Fröhlich (2002) in keinem Zusammenhang stehen, ein positiver Zusammenhang weist aber auf eine gute Selbsteinschätzung hin, welche für die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit von Bedeutung sein kann. Hypothese 5 wurde daher wie folgt formuliert:

Hypothese 5: Je höher das subjektiv wahrgenommene Wissen über Rechte und Pflichten des eigenen Beschäftigungsverhältnisses, desto höher das objektive Wissen.

3.2.2 Methode

3.2.2.1 Erhebungsinstrument

Der verwendete Fragebogen bestand aus vier Skalen, welche sich auf die Operationalisierung folgender Variablen bezogen: Subjektives Wissen, Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen und objektives Wissen.

Die Konstruktion der Skalen Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifische Belastungen erfolgte soweit wie möglich durch eine Zusammenstellung von Items aus bereits bestehenden Fragebogen-Instrumenten von Borg, (1992) und Hellgren und Sverke, (1999).

Die Items zum subjektiven Wissen wurden selbst formuliert, da zu diesem Thema kein Fragebogen gefunden werden konnte.

Das objektive Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen der atypischen BV wurde durch einen selbst zusammengestellten Wissenstest erhoben. Hierzu wurden - nach detaillierter Recherche - für alle fünf Erwerbsformen jeweils sieben Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen formuliert, welche entweder falsch oder richtig waren. Weiters sollten die Teilnehmer auf einer fünfstufigen Skala angeben, wie sicher sie sich ihrer Antwort sind (von „vollkommen unsicher“ bis „ganz sicher“). Diese „Sicherheitsskala“ wurde einerseits aus Objektivitätsgründen hinzugefügt, da es fraglich ist, ob alle fünf Wissenstests in Bezug auf ihren Schwierigkeitsgrad objektiv vergleichbar sind. Andererseits soll die sehr hohe Ratewahrscheinlichkeit von 50% durch die Angabe der Sicherheit teilweise berücksichtigt werden.

Die Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der verschiedenen atypischen Arbeitsformen entstammen der Arbeiterkammer Wien.

Zur Einschätzung der Items der anderen drei Skalen wurde eine fünfstufige, verbal verankerte Rating-Skala (von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme vollständig zu“) vorgegeben. Um die Verständlichkeit der Fragebogen-Instruktion und der Items sowie die Benutzerfreundlichkeit abzuklären, wurde das Instrument in einer Pilotstudie 10 Personen zur Bearbeitung vorgegeben. Die erhaltenen Vorschläge dienten der endgültigen Fertigstellung des Instrumentes.

Eine genaue Auflistung der Items zu den Skalen subjektives Wissen, generelle Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifische Stressoren ist in Tabelle 12 dargestellt. Hier sind ebenfalls die Reliabilitäts- und Trennschärferechnungen bzw. Faktorenladungen angeführt.

Tabelle 12: Beschreibung der Items mit Reliabilitäts- bzw. Trennschärferechnungen und Faktorenladungen

Beschreibung der Items	Gesamt N = 153	
	r(it)	FL
Subjektives Wissen	$\alpha = .90$	EV = 3.12 (19.49%)
1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme vollständig zu		
Ich bin über die Vor- und Nachteile meines BV gut informiert.	.81	.90
Ich weiß gut über die Rechte und Pflichten meines BV Bescheid.	.78	.87
Im Vergleich zu anderen Personen kenne ich mich gut mit meinem BV aus.	.70	.83
Ich weiß gut über mein BV Bescheid.	.80	.89
Generelle Arbeitsplatzunsicherheit	$\alpha = .80$	EV = 3.15 (19.71%)
1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme vollständig zu		
Ich mache mir keine Sorgen um meine Arbeitsstelle. (r)	.46	.49
Ich befürchte, dass meine Chancen einen Arbeitsplatz zu finden, der meinen Wünschen und Vorstellungen entspricht, gering sind.	.62	.74
Sollte ich arbeitslos werden, so mache ich mir keine Sorgen, eine andere Arbeit zu finden. (r)	.40	.62
Ich mache mir keine Sorgen, dass ich in meiner derzeitigen Beschäftigung keine berufliche Perspektive habe.	.52	.58
Insgesamt fühle ich mich zurzeit in meiner Arbeit sicher. (r)	.54	.61
Der Gedanke an meine berufliche Zukunft macht mir keine Sorgen. (r)	.60	.73
Ich mache mir keine Sorgen über mein Einkommen. (r)	.56	.68
Arbeitsspezifische Belastungen	$\alpha = .78$	EV = 2.77 (17.33%)
1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme vollständig zu		
Meine unregelmäßigen Arbeitszeiten und die damit verbundene unregelmäßige Arbeitsauslastung machen mich unsicher.	.65	.76
Der Zeitdruck in meiner Arbeit verunsichert mich.	.54	.71
Die häufig unvorhersehbaren Arbeitszeiten empfinde ich als belastend.	.53	.72
Die mangelnde soziale Absicherung in meiner Arbeit ängstigt mich.	.51	.57
Ich empfinde die ständig wechselnden Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen als belastend.	.54	.68

Anmerkungen. (r) = umkodierte Items; N = Anzahl der Teilnehmer; r(it) = Item-Skala-Korrelation; α = Cronbach's alpha; FL = Faktorenladungen; EV = Eigenwert; % = erklärter Varianzanteil.

Die Reliabilitätswerte der Skalen liegen mit einem Cronbach's Alpha von $\alpha = .90$ für die Skala zur Erfassung des subjektiven Wissens, $\alpha = .80$ für die Skala zur Erfassung der generellen Arbeitsplatzunsicherheit und $\alpha = .78$ für die Skala zur Erfassung arbeitsspezifischer Stressoren im erwünschten Bereich. Hier sei allerdings angemerkt, dass die Skala subjektives Wissen ursprünglich fünf Items enthielt. Das Item „Ich habe viel Zeit darin investiert, mich über mein Beschäftigungsverhältnis zu informieren“ musste wegen mangelnder Item- Trennschärfe ausgeschlossen werden.

Hinsichtlich der Konstruktvalidität liefert die Faktorenanalyse drei Faktoren. Die hohen Korrelationen der Items mit jeweils einem Faktor zeigen auf, dass die Faktoren den drei Skalen entsprechen.

3.3.2.2 Durchführung

Die Erhebung erfolgte mittels einer Online-Studie. Rekrutiert wurden die Untersuchungsteilnehmer via Email nach dem Schneeballprinzip.

Im Email wurde kurz angesprochen, worum es geht, wie lange die Befragung dauert und welche Voraussetzungen für die Teilnahme notwendig sind. Um an dieser Studie teilnehmen zu können, musste man in Österreich in einem der folgenden Arbeitsverhältnisse tätig sein:

- freier Dienstvertrag
- Selbständige (ohne Gewerbeschein)
- Teilzeitvertrag
- Leiharbeitsverhältnis
- Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

Ein Hyperlink leitete die Interessierten zur Homepage weiter, auf welcher der Fragebogen online ausgefüllt werden konnte. Je nach dem welchem Beschäftigungsverhältnis die Teilnehmer angehörten, bekamen sie den entsprechenden Wissenstest über aktuelle Rahmenbedingungen zugewiesen. Jede Versuchsperson musste somit nur Fragen zu seinem eigenen Arbeitsverhältnis beantworten. Der Online- Fragebogen wurde so eingerichtet, dass jegliche Anonymität gewährleistet werden konnte. Dies wurde den Teilnehmern auch mitgeteilt. Weiters hatten die Befragten die Möglichkeit, eventuelle Vorschläge oder Beschwerden an die angeführte Email-Adresse zu senden.

Die Online-Befragung begann am 21. Februar 2008 und erstreckte sich über zwei Monate. In dieser Zeit gingen insgesamt 193 Datensätze ein.

3.3.2.3 Stichprobe

Insgesamt nahmen 193 atypisch Beschäftigte an der Befragung teil. Davon konnten 153 für die Auswertung verwendet werden. Die restlichen 40 Datensätze wurden wegen Unvollständigkeit ausgeschlossen. Die Stichprobe setzt sich aus 33 Teilzeitbeschäftigten, 51 geringfügig Beschäftigten, 34 Freien Dienstnehmern, fünf Leiharbeitern und 30 Neuen Selbständigen zusammen. Die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse sind somit nicht gleichmäßig verteilt. Während 51 Personen ein geringfügiges Arbeitsverhältnis innehaben, nahmen lediglich fünf Leiharbeiter an dieser Studie teil. Gründe dafür könnten sein, dass Leiharbeiter vermehrt in Sektoren arbeiten, wo der Zugang zum Internet noch nicht zum Alltag gehört. Weiters besagen Statistiken, dass Leiharbeit häufig von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, welche über mäßige deutsche Sprachkenntnisse verfügen, ausgeführt wird. Die Sprachbarriere könnte somit ein weiterer Grund für die geringe Teilnahme sein.

Eine genaue Verteilung der Teilnehmer nach Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, Familienstand, Bildung, Branche, Beschäftigungsdauer, Erfahrung mit Beschäftigungsverhältnissen, Motivgründen, Arbeitszeit und Einkommen aufgeschlüsselt nach den fünf erhobenen Erwerbsformen ist in Tabelle 13 und 14 ersichtlich.

Tabelle 13: Stichprobenbeschreibung anhand demografischer Daten (Teil 1)

	Gesamt		FDN	NS	TZ	LA	GB
	N = 153	in %	N = 34	N = 30	N = 33	N = 5	N = 51
	Anzahl		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Geschlecht $\chi^2(1, n = 153) = 25.94; p < .01$							
Männlich	45	29.4%	15	14	6	2	6
Weiblich	108	70.6%	19	16	27	3	45
Alter $\chi^2(1, n = 153) = 47.22; p < .01$							
Bis 30 Jahre	119	77.8%	26	15	25	5	48
Über 30 Jahre	34	22.2%	8	15	8	---	3
SB $\chi^2(1, n = 153) = 80.53; p < .01$							
Österreich	132	86.3%	29	24	31	4	44
Sonstiges	21	13.7%	5	6	2	1	7
FS $\chi^2(2, n = 153) = 10.71; p < .01$							
Ohne Partner	59	38.6%	18	10	5	3	23
Partner (gem. Haushalt)	62	40.5%	10	16	22	---	14
Partner (getr. Haushalt)	32	20.9%	6	4	6	2	14
Kind $\chi^2(1, n = 153) = 74.83; p < .01$							
keine	30	85%	29	23	26	5	47
Ja	23	15%	5	7	7	---	4
BS $\chi^2(4, n = 153) = 200.04; p < .01$							
Pflichtschule	3	2.0%	1	1	---	---	1
Lehre	4	2.6%	---	---	1	1	2
Matura	88	57.5%	18	9	17	1	43
Universität/FH/Akademie	55	35.9%	14	18	15	3	5
Sonstiges	3	2.0%	1	2	---	---	---
Branche $\chi^2(8, n=53)=50.59; p<.01$							
Bau, Architektur, Holz	7	4.6%	3	3	---	---	1
Büro, Wirtschaft, Recht	14	9.2%	1	2	2	1	8
Gesundheits-Sozialwesen	37	24.2%	10	5	10	1	11
Informatik, Multimedia	13	8.5%	7	3	2	1	---
Gastgewerbe, Tourismus	12	7.8%	---	1	2	---	9
Medien, Kunst, Kultur	17	11.1%	7	4	---	---	6
Textil, Mode, Leder	10	6.5%	1	5	2	---	2
Wissenschaft, Forschung,	11	7.2%	---	2	8	---	1
Sonstiges	32	20.9%	5	5	7	---	13

Anmerkungen. N = Anzahl der Teilnehmer; χ^2 = Chi-quadrat; *df* = Freiheitsgrade; *p* = Signifikanz; SB = Staatsbürgerschaft; FS = Familienstand; BS = Bildungsstand.

Tabelle 14: Stichprobenbeschreibung anhand demografischer Daten (Teil 2)

	Gesamt		FDN	NS	TZ	LA	GB
	N = 153	in %	N = 34	N = 30	N = 33	N = 5	N = 51
	Anzahl		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Motivgrund (Mehrfachn.)							
NE χ^2 (1, n = 153) = 1.47; p = .23	69	45.1%	12	7	10	---	40
HE χ^2 (1, n = 153) = 4.77; p < .01	63	41.2%	12	23	17	3	6
BE χ^2 (1, n = 153) = 74.83; p < .01	23	15.0%	6	6	3	1	7
ÜVZ χ^2 (1, n = 153) = 86.44; p < .01	19	12.4%	8	---	9	1	1
BD χ^2 (2, n = 153) = 5.65; p = .06							
Weniger als 1 Jahr	63	41.2%	17	4	16	3	23
Zwischen 1-3 Jahren	51	33.3%	8	15	12	2	14
Über 3 Jahre	39	25.5%	9	11	5	---	14
Erfahrung mit BV χ^2 (3, n = 153) = 16.23; p < .01							
Keine	57	37.3%	17	11	8	---	21
Atypisches BV	42	27.5%	6	5	16	2	13
NAV	26	17.0%	8	3	6	2	7
Atypisches und NAV	28	18.3%	3	11	3	1	10
AZ χ^2 (5, n = 153) = 52.84; p < .01							
Bis 10 Stunden	53	34.6%	7	2	3	---	41
11 bis 20 Stunden	31	20.3%	6	6	11	---	8
21 bis 30 Stunden	23	15.0%	5	3	14	---	1
31 bis 40 Stunden	27	17.6%	8	10	5	3	1
41 bis 50 Stunden	14	9.2%	6	7	---	1	---
mehr als 50 Stunden	5	3.3%	2	2	---	1	---
Nettogehalt (Monat) χ^2 (5, n = 153) = 128.37; p < .01							
Bis 500 Euro	70	45.8%	8	7	6	---	49
501 bis 1000 Euro	39	25.5%	11	10	16	1	1
1001 bis 1500 Euro	24	15.7%	6	8	9	1	---
1501 bis 2000 Euro	12	7.8%	4	5	1	1	1
mehr als 2000 Euro	5	3.2%	5	---	---	---	---
keine Angabe	3	2.0%	---	---	1	2	---

Anmerkungen. N = Anzahl der Teilnehmer; χ^2 = Chi-quadrat; df = Freiheitsgrade; p = Signifikanz; BD = Beschäftigungsdauer; NE = Nebenerwerb; HE = Haupterwerb; BE = Berufseinstieg; ÜVZ = Übergang in Vollzeit; BV = Beschäftigungsverhältnis; AZ = Arbeitszeit pro Woche.

Auffallend in dieser Stichprobe ist der hohe weibliche Anteil (über 70% sind Frauen), der hohe Bildungsgrad (über 90% verfügen über eine Matura oder einen höheren Abschluss) und das junge Durchschnittsalter (fast 80% sind unter 30 Jahre alt), was sich gut mit der jungen Stichprobe in den Fokusgruppen überschneidet. Damit einhergehend erklärt sich wahrscheinlich auch die geringe Anzahl an Kindern (85% haben keine Kinder), die niedrige Beschäftigungsdauer (41% geben an, weniger als ein Jahr in dieser Arbeit zu sein; 33% zwischen einem und drei Jahren) und die geringe Arbeitserfahrung mit verschiedenen Erwerbsformen. Fast 40% der Teilnehmer geben an, keine Arbeitserfahrung außerhalb ihres derzeitigen Arbeitsverhältnisses gemacht zu haben, 27.5% haben schon Erfahrung mit atypischer Arbeit, 18.3% hatten sowohl ein atypisches als auch ein normales Angestelltenverhältnis inne. Hingegen geben nur 17% an, Arbeitserfahrungen in einem Normalarbeitsverhältnis gesammelt zu haben. Auch dies kann man sich dahingehend erklären, dass jungen Menschen kaum noch ein Normalarbeitsverhältnis angeboten wird. Betrachtet man die Branchenzugehörigkeit, so dominiert das Gesundheits- und Sozialwesen klar mit 24.2%.

Schlüsselt man die Statistik nach Beschäftigungsgruppen auf, so fallen die Neuen Selbständigen als gesonderte Gruppe auf (die Leiharbeiter werden aufgrund der geringen Anzahl in der Beschreibung nicht berücksichtigt). Hier ist die Geschlechteraufteilung fast ausgewogen, während die Teilzeitgruppe das andere Extrem mit sechs Männern und 27 Frauen darstellt. Auch das Durchschnittsalter wird durch die Gruppe der Neuen Selbständigen angehoben und teilt sich zu je 50% auf bis 30 Jahre und über 30 Jahre auf.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten hat im Vergleich zu den anderen am wenigsten Kinder. Das Bildungsniveau (Matura) und das Alter (zwischen 20 und 30 Jahren) erklären diesen Effekt dahingehend, dass es sich vorwiegend um Studenten handeln könnte.

Während alle anderen Beschäftigungsgruppen hauptsächlich im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind, fallen hier wieder die Neuen Selbständigen aus der Reihe. Sie verteilen sich gleichmäßig über alle Branchen. Auch in der Erfahrung mit den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen unterscheidet sich diese Gruppe von den anderen. Elf von 30 Personen haben Erfahrungen mit atypischen als auch dem Normalarbeitsverhältnis gesammelt. Weiters unterscheidet sich die Arbeitszeit der Neuen

Selbständigen von den anderen. Neun von 30 Teilnehmern geben an, mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Das Nettogehalt pro Woche ist in dieser Stichprobe eher niedrig. 70% der Befragten verdient unter 1000 Euro. Auch hier muss man den Studentenbias berücksichtigen.

Beim Motivgrund für dieses Arbeitsverhältnis unterscheiden sich die Neuen Selbständigen ebenfalls von den übrigen. Dreiundzwanzig Personen geben den Haupterwerb als Grund an, bei den geringfügigen Beschäftigten überwiegt hier klarerweise der Nebenerwerbsgrund. Freie Dienstnehmer und Teilzeitarbeiter verteilen sich relativ gleichmäßig über diese beiden Kategorien (FDN: 12 zu 12; TZ: 10 zu 17). Auffallend ist, dass 8 von 34 Freien Dienstnehmern und 9 von 33 Teilzeitkräften den Übergang in eine Vollzeitarbeit als Motivgrund angeben, keiner jedoch bei den Neuen Selbständigen.

3.2.3 Auswertung

Die statistische Auswertung der Daten erfolgte mit Hilfe des „Statistical Package for the Social Sciences“ SPSS (Version 16.0). In einem ersten Schritt wurden die Skalenwerte als Mittelwerte jeder Person auf den entsprechenden Items berechnet. Ein hoher Wert in der Skala zur Erfassung von subjektivem Wissen entspricht einer hohen subjektiven Einschätzung des Wissensstandes über die Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses. Die Antwortskala reichte von 1 bis 5, wobei höhere Werte somit eine hohe subjektive Einschätzung des Wissen über die Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses bedeuten.

Bei den Skalen zur Erfassung der Arbeitsplatzunsicherheit und den arbeitsspezifischen Belastungen gehen die Werte auch von 1 bis 5 (siehe oben). Hohe Werte in diesen Skalen bedeuten, dass die Person sich unsicher fühlt und hohe Belastung empfindet.

Die Erfassung des objektiven Wissens über die Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses nimmt eine gesonderte Position bei der Auswertung ein. Der konstruierte Wissenstest bestand aus sieben Aussagen, welche entweder richtig oder falsch waren. Richtige Antworten wurden mit 1 kodiert, falsche mit -1. Zudem wurde die Sicherheitsskala, in welcher die Teilnehmer angaben, wie sicher sie sich ihrer Antwort sind, berücksichtigt. Hier gehen die Werte von 1 bis 5 (1 = völlig unsicher; 5 = ganz

sicher). Nun wurden die Werte der Sicherheitsskala mit den Werten der Antwortskalen der entsprechenden Items multipliziert und ± 0.5 abgezogen. Somit gehen die Werte von -4.5 (falsche Antwort, ist sich aber der Antwort ganz sicher) bis +4.5 (richtige Antwort, ist sich der Antwort auch ganz sicher). Weiters wurden die Skalenwerte als Mittelwerte jeder Person auf den entsprechenden Items berechnet.

Die Kodierung der einzelnen Items kann den Tabellen 15 bis 19 entnommen werden, ebenso Angaben zu den Mittelwerten, Medianen und Standardabweichungen der Antworten über die gesamte Stichprobe hinweg und aufgespaltet in die verschiedenen Beschäftigungsgruppen.

Tabelle 15: Itemanalyse gesamt und nach Beschäftigungsverhältnis

Beschreibung der Items 1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme vollständig zu	Gesamt N = 153			FDN N = 34			NS N = 30			TZ N = 33			LA N = 5			GB N = 51		
	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md
Subjektives Wissen (SW);	3.45	0.91	3.75	3.52	0.92	3.75	3.04	0.82	3.13	3.82	0.78	4.00	3.70	1.34	3.75	3.39	0.90	3.75
Ich bin über die Vor- und Nachteile meines BV gut informiert.	3.65	1.02	4.00	3.76	1.05	4.00	3.30	1.02	4.00	3.91	0.88	4.00	4.00	1.00	4.00	3.57	1.04	4.00
Ich weiß gut über die Rechte und Pflichten Bescheid.	3.39	1.08	4.00	3.38	1.10	4.00	2.73	0.94	2.00	3.94	0.83	4.00	3.20	1.79	3.00	3.43	1.04	4.00
Im Vergleich zu anderen Personen kenne ich mich gut mit meinem BV aus.	3.21	1.04	3.00	3.38	1.02	3.50	2.97	0.85	3.00	3.55	1.06	4.00	4.00	1.00	4.00	2.94	1.05	3.00
Ich weiß gut über mein BV Bescheid.	3.57	1.00	4.00	3.56	0.96	4.00	3.17	1.02	3.00	3.88	0.82	4.00	3.60	1.95	5.00	3.61	0.96	4.00
Arbeitsspezifische Belastungen (AB);	2.45	0.86	2.40	2.23	0.74	2.30	3.08	0.80	3.20	2.33	0.84	2.40	2.72	1.38	2.80	2.26	0.76	2.20
Meine unregelmäßigen Arbeitszeiten und die damit verbundene unregelmäßige Arbeitsauslastung machen mich unsicher.	2.44	1.19	2.00	2.26	1.14	2.00	3.37	1.03	4.00	2.36	1.27	2.00	2.60	1.67	3.00	2.06	0.93	2.00
Der Zeitdruck in meiner Arbeit verunsichert mich.	2.25	1.14	2.00	2.09	1.08	2.00	3.03	1.07	3.00	2.27	1.07	2.00	2.20	1.79	1.00	1.90	1.01	2.00
Die häufig unvorhersehbaren Arbeitszeiten empfinde ich als belastend.	2.52	1.22	2.00	2.24	1.13	2.00	2.87	1.14	3.00	2.61	1.22	3.00	2.80	1.64	2.00	2.41	1.27	2.00
Die mangelnde soziale Absicherung in meiner Arbeit ängstigt mich.	2.78	1.30	3.00	2.56	1.16	2.00	3.53	1.25	4.00	2.12	1.08	2.00	3.20	2.05	4.00	2.86	1.25	3.00
Ich empfinde die ständig wechselnden Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen als belastend.	2.24	1.03	2.00	2.00	0.89	2.00	2.60	1.00	2.00	2.30	1.24	2.00	2.80	1.10	2.00	2.08	0.94	2.00

Anmerkung: N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; Md = Median

Tabelle 16: Itemanalyse gesamt und nach Beschäftigungsverhältnis

Beschreibung der Items 1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme vollständig zu	Gesamt N = 153			FDN N = 34			NS N = 30			TZ N = 33			LA N = 5			GB N = 51		
	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md	M	SD	Md
Generelle Arbeitsplatzunsicherheit (GAU);	2.79	0.80	2.86	2.60	0.69	2.57	3.17	0.77	3.14	2.77	0.79	2.86	3.37	1.33	3.30	2.64	0.76	2.43
Ich mache mir keine Sorgen um meine Arbeitsstelle.	2.50	1.20	2.00	2.53	1.13	2.00	2.90	1.32	3.00	2.61	1.22	3.00	3.20	1.30	3.00	2.12	1.05	2.00
Ich befürchte, dass meine Chancen einen Arbeitsplatz zu finden, der meinen Wünschen und Vorstellungen entspricht, gering sind.	2.95	1.21	3.00	2.68	1.20	2.00	3.33	1.10	3.50	2.94	1.20	3.00	3.20	1.64	4.00	2.88	1.23	3.00
Sollte ich arbeitslos werden, so mache ich mir keine Sorgen, eine andere Arbeit zu finden. (r)	2.65	1.29	2.00	2.59	1.21	2.00	2.90	1.27	3.00	2.82	1.42	2.00	3.40	1.82	4.00	2.35	1.16	2.00
Ich mache mir keine Sorgen, dass ich in meiner derzeitigen Beschäftigung keine berufliche Perspektive habe.	2.68	1.30	2.00	2.62	1.42	2.00	2.90	1.21	2.50	2.55	1.35	2.00	3.40	1.52	3.00	2.61	1.23	2.00
Insgesamt fühle ich mich zurzeit in meiner Arbeit sicher(r)	2.45	1.00	2.00	2.26	0.79	2.00	3.00	0.98	3.00	2.33	0.89	2.00	3.80	0.84	4.00	2.20	1.02	2.00
Der Gedanke an meine berufliche Zukunft macht mir keine Sorgen. (r)	2.90	1.16	3.00	2.47	1.05	2.00	3.23	1.14	3.00	2.88	1.17	3.00	3.60	1.67	4.00	2.94	1.14	3.00
Ich mache mir keine Sorgen über mein Einkommen. (r)	3.37	1.16	4.00	3.06	1.11	2.00	3.90	1.09	4.00	3.30	1.16	4.00	3.00	1.87	2.00	3.35	1.09	4.00

Anmerkung. (r) = umkodierte Items; N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; Md = Median

Tabelle 17: Itemanalyse der Wissensfragen gesamt und getrennt nach BV

BV		M	SD	MD
	Gesamt über alle BV hinweg: Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala (OSW); Werte: -4.5 bis +4.5	1.51	1.47	1.50
FDN	Gesamt: Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala (OSW); Werte: -4.5 bis +4.5	0.40	1.46	0.29
N = 34	Freie DienstnehmerInnen sind arbeitslosenversichert.	0.79	3.36	2.00
	Freie DienstnehmerInnen haben ein Anrecht auf Abfertigung, wenn mindestens 3 Einzahlungsjahre vorliegen und das Arbeitsverhältnis nicht durch Selbstkündigung beendet wurde.	0.41	3.04	1.50
	Freie DienstnehmerInnen dürfen rechtlich gesehen nicht mehr als 50 Stunden die Woche arbeiten.	1.59	2.45	2.00
	Als freie/r DienstnehmerIn bin ich gleich einem/r Vollzeitangestellten in das Unternehmen mit eingebunden (Teilnahme an Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen).	0.44	2.96	0.50
	Freie DienstnehmerInnen sind selbst für den Abschluss einer Pensionsversicherung zuständig. Diese ist nicht im Gehalt enthalten.	-0.41	3.37	-1.50
	Freie DienstnehmerInnen haben eine Kündigungsfrist von mindestens 5 Tagen.	0.41	2.49	1.00
	Freie DienstnehmerInnen bekommen ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld ausbezahlt.	-0.41	3.22	-1.50

Anmerkung. N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; Md = Median.

Tabelle 18: Itemanalyse der Wissensfragen gesamt und getrennt nach BV

BV		M	SD	MD
NS N = 30	Gesamt: Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala (OSW); Werte: -4.5 bis +4.5	1.09	1.12	0.86
	WerkvertragsnehmerInnen müssen rechtlich gesehen in die Organisation, für die sie arbeiten, eingegliedert werden.	1.03	2.81	1.50
	Wenn Selbständige ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort kontinuierlich vorgeschrieben bekommen, so nennt man sie Scheinselbständige.	1.97	2.32	2.50
	WerkvertragsnehmerInnen müssen sich immer bei der Gewerblichen Sozialversicherung melden. Versicherungspflichtig werden sie aber erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe.	1.57	3.04	3.50
	Neue Selbständige sind Selbständige ohne Gewerbeschein.	2.13	2.81	3.50
	Als WerkvertragsnehmerIn ist man zwar krankenversichert, bekommt aber kein Krankengeld und muss 20% der Arztkosten selbst bezahlen.	0.23	2.26	0.50
	Rechtlich gesehen ist mein/e AuftraggeberIn, der/die mir den Werkvertrag gibt, verpflichtet mir einen Teil der Versicherungskosten (Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung) zu bezahlen.	2.23	2.13	3.00
	Werkvertragsnehmernnen müssen jährlich eine Einkommenssteuererklärung abgeben. Diese erfolgt unabhängig davon, wie hoch das Einkommen ist.	-1.57	2.59	-3.00
TZ N = 33	Gesamt: Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala (OSW); Werte: -4.5 bis +4.5	2.73	1.31	2.64
	Teilzeitangestellte haben ein Recht auf Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, 13. und 14. Gehalt).	3.29	2.30	4.50
	Als Teilzeitangestellte/r darf ich rechtlich gesehen nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten.	3.47	1.33	3.50
	Als Teilzeitangestellte/r bin ich gleich einem/r Vollzeitangestellten in das Unternehmen mit eingebunden.	3.50	1.79	3.50
	Teilzeitangestellte bekommen nach Beendigung ihrer Dienstzeit keine Abfertigung.	2.80	2.40	3.50
	Rechtlich gesehen habe ich kein Anrecht auf die Bezahlung der Überstunden, ich kann nur Zeitausgleich nehmen.	2.32	2.88	3.50
	Als Teilzeitangestellte/r bin ich selbst für den Abschluss einer Kranken- und Pensionsversicherung zuständig.	3.47	1.90	4.50
	Bezieht man als Teilzeitangestellte/r Kinderbetreuungsgeld, darf man eine gewisse Einkommensgrenze nicht überschreiten. Diese beträgt im Jahr 2008: € 10.000; € 16.200; € 13.100.	0.29	2.46	-0.50

Anmerkung: N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; Md = Median.

Tabelle 19: Itemanalyse der Wissensfragen gesamt und getrennt nach BV

BV		M	SD	MD
LA N = 5	Gesamt: Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala (OSW); Werte: -4.5 bis +4.5	0.24	1.22	0.36
	LeiharbeiterInnen sind arbeitslosen-, kranken-, unfall- und pensionsversichert.	1.70	3.11	2.50
	LeiharbeiterInnen haben nach dem Probemonat eine Kündigungsfrist von mindestens 5 Tagen.	-0.50	2.92	-1.50
	Werden LeiharbeiterInnen nur befristet beschäftigt, so ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet eine Begründung anzugeben, warum die Beschäftigung befristet ist.	-1.70	3.49	-3.50
	LeiharbeiterInnen bekommen einen Mindestlohn, welcher kollektivvertraglich festgelegt ist.	1.90	3.29	2.50
	Der/die ArbeitgeberIn (die Leihfirma) ist verpflichtet die ArbeitnehmerInnen auch in überlassungsfreien Zeiten zu bezahlen.	-0.50	4.18	-2.50
	LeiharbeiterInnen bekommen per Gesetz das Grundgehalt von der Leihfirma, die Überstunden müssen von der Firma bezahlt werden, bei der sie gerade beschäftigt sind.	1.90	2.51	2.50
	Ist der Kollektiv- Lohn im Beschäftigterbetrieb höher als in der Leihfirma, muss eine Erhöhung des Lohnes stattfinden.	-1.10	3.21	-2.50
GB N = 51	Gesamt: Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala (OSW); Werte: -4.5 bis +4.5	1.85	0.99	1.93
	Als geringfügig Beschäftigte/r darf ich eine gewisse Einkommensgrenze nicht überschreiten. Diese beträgt im Jahr 2008: € 349,01/ Monat oder € 26,8/ Tag.; € 352,30/ Monat oder € 27,10/ Tag; € 341,16/ Monat oder € 26,20/ Tag.	-0.26	3.12	-1.50
	Das monatliche Entgelt enthält eine Unfallversicherung, eine Krankenversicherung und eine Pensionsversicherung.	2.91	2.13	3.50
	Geringfügig Beschäftigte haben die Möglichkeit eine freiwillige Arbeitslosenversicherung abzuschließen.	-0.72	2.41	-1.50
	Überschreitet man die Geringfügigkeitsgrenze, so ist man verpflichtet Beiträge für die Pflichtversicherung zu zahlen.	2.77	2.14	3.50
	Führt man mehrere geringfügige Beschäftigungen zur selben Zeit aus, so macht man sich strafbar.	2.32	2.54	3.50
	Arbeitssuchende, PensionistInnen und Menschen, die Karenzgeld beziehen, haben die Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung auszuführen, ohne dass die Beihilfen (Arbeitslosengeld, Pension, Karenzgeld) gekürzt werden.	2.25	2.26	3.50
	Studenten, die geringfügig arbeiten, bekommen keine Familienbeihilfe.	3.66	1.43	4.50

Anmerkung: N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; Md = Median.

In einem zweiten Schritt wurden die im Kapitel 3.2.1 formulierten Fragestellungen geprüft. Die Wahl der hierzu verwendeten statistischen Verfahren richtete sich nach den Fragestellungen und nach den Eigenschaften der erhobenen Daten. Da bestimmte Tests normalverteilte Daten voraussetzen, wurden die Skalenwerte auf ihre Verteilungsform hin überprüft. Der Kolmogorov-Smirnov-Test fiel bei den Skalen „subjektives Wissen“, „generelle Arbeitsplatzunsicherheit“ und „arbeitsspezifische Belastungen“ mit einem p -Wert von $p < .01$ signifikant aus. Auch die grafische Darstellung anhand des Histogrammes mit der Normalverteilungskurve veranschaulicht, dass in keiner der drei Skalen eine Normalverteilung angenommen werden kann. Alle drei Skalen sind eher rechtsschief, d. h. der Anteil der Personen, die hohe Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifische Belastungen wahrnehmen, sowie über ein geringes subjektives und objektives Wissen verfügen, fällt relativ gering aus.

Eine Normalverteilung ist hingegen in der Skala „objektives Wissen“ mit Berücksichtigung des Sicherheitsfaktors mit einem Signifikanzniveau von $p = .20$ gegeben. Aufgrund der nicht gegebenen Normalverteilung der Messwerte wurde die Stärke des Zusammenhanges zwischen zwei Variablen mit der Rangkorrelation nach Spearman berechnet. Die statistische Überprüfung von Mittelwertsdifferenzen zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen in Bezug auf die fünf Skalen erfolgte mit dem H-Test nach Kruskal und Wallis. Da dieser aber nur angibt, ob sich die Gruppen generell signifikant unterscheiden und nicht welche Gruppen sich konkret unterscheiden, wurden die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse immer paarweise in Bezug auf signifikante Unterschiede untersucht. Hierfür wurde der U-Test nach Mann und Whitney hergenommen. Durch die Bonferoni-Korrektur soll einem Alpha-Fehler vorgebeugt werden (Bortz, 2005, S. 129). Das Signifikanzniveau betrug somit nicht mehr $p < 0.05$, sondern $p < 0.01$ (p -Wert dividiert durch die Anzahl der durchgeführten Tests).

Das Leiharbeitsverhältnis ging aufgrund der geringen Teilnehmeranzahl nicht in die Berechnung mit ein, da bestimmte Verfahren (z.B. der U-Test nach Mann und Whitney) eine bestimmte Anzahl voraussetzen. Aus Konsistenzgründen wurden sie weder in die Unterschiedsberechnungen, noch in die Korrelationsberechnungen mit hinein genommen.

3.2.4 Ergebnisse

Die folgende Ergebnisdarstellung bezieht sich auf die in Kapitel 3.2.1 vorgestellten Hypothesen.

3.2.4.1 Fragestellung 1: Unterschiede zwischen den atypischen Beschäftigungsgruppen

Mit dieser Frage wurde untersucht, ob sich Unterschiede in den untersuchten Beschäftigungsgruppen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektivem und objektivem Wissen feststellen lassen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 20 dargestellt.

Tabelle 20: Ergebnisse des H-Testes nach Kruskal und Wallis Unterschiede zwischen den BV (ausgenommen Leiharbeit)

H-Test nach Kruskal und Wallis- Unterschiede zwischen den BV (ausgenommen Leiharbeit)				
	Chi-Quadrat (χ^2)	Freiheitsgrade (df)	Asymp. (p)	Sig.
Subjektives Wissen	13.84	3	< .01	
Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala	47.65	3	< .01	
Generelle Arbeitsplatzunsicherheit	11.90	3	< .01	
Arbeitsspezifische Belastungen	20.79	3	< .01	

Anmerkung. signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $p = <.01$ (2-seitig)

Der H-Test nach Kruskal und Wallis zeigt hier, dass sich die Erwerbsformen in allen vier Variablen signifikant unterscheiden. Es muss nun überprüft werden, welche Gruppen sich in Bezug auf welche Skalen unterscheiden. Einen Überblick dazu gibt Tabelle 21.

Tabelle 21: Ergebnisse der U-Tests nach Mann und Whitney

	Subjektives Wissen		Objektives Wissen mit Sicherheitsskala		Generelle Arbeitsplatz – unsicherheit		Arbeitspezifische Belastungen	
	Z	p	Z	p	Z	P	Z	P
NS/TZ	-3.58	< .01	-4.71	< .01	-1.92	=.06	-3.27	< .01
FDN/NS	-2.38	< .05	-2.19	< .05	-3.02	< .01	-3.97	< .01
TZ/GB	-3.45	< .01	-3.46	< .01	-1.05	=.30	-.43	=.67
GB/FDN	-.98	=.33	-4.58	< .01	-.24	=.81	-.14	=.90
FDN/TZ	-.97	=.33	-5.38	< .01	-1.43	=.15	-.58	=.56
GB/NS	-1.81	=.07	-3.10	< .01	-2.95	< .01	-4.06	< .01

Anmerkung. signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $p = < .01$ (2-seitig);

Z = Prüfgröße Z des U-Testes nach Mann und Whitney.

Hier zeigen die Ergebnisse, dass sich in Bezug auf die Skala zur Erfassung des subjektiven Wissens und unter Berücksichtigung der Bonferoni-Adjustierung die Gruppe der Teilzeitarbeiter signifikant von den Neuen Selbständigen und den geringfügig Beschäftigten unterscheidet ($p < .01$). Teilzeitarbeiter verfügen mit einem Mittelwert von $M = 3.82$ ($Md = 4.00$) und einer Standardabweichung von $SD = 0.78$ über ein signifikant höheres subjektives Wissen als die Neuen Selbständigen ($M = 3.04$; $SD = 0.82$; $Md = 3.13$) und die Gruppe der geringfügig Beschäftigten ($M = 3.39$; $SD = 0.90$; $Md = 3.75$).

Auch beim objektiven Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala schneiden die Teilzeitarbeiter mit einem Mittelwert von $M = 2.73$ und Standardabweichung von $SD = 1.46$ ($Md = 2.64$) am besten ab. Sie unterscheiden sich signifikant von allen anderen Beschäftigungsgruppen. An zweiter Stelle stehen die geringfügig Beschäftigten mit einem Mittelwert von $M = 1.85$ und einer Standardabweichung von $SD = 0.99$ ($Md = 1.93$). Sie unterscheiden sich signifikant von den Neuen Selbständigen ($M = 1.09$; $SD = 1.12$; $Md = 0.86$) und den Freien Dienstnehmern, welche mit einem Durchschnitt von $M = 0.40$ auf der Skala von -4.5 bis +4.5 die schlechtesten Werte erzielen ($SD = 1.46$; $Md = 0.29$).

In Bezug auf die generelle Arbeitsplatzunsicherheit unterscheiden sich die Neuen Selbständigen signifikant von den Freien Dienstnehmern und den geringfügig Beschäftigten. Schaut man sich die Mittelwerte in Tabelle 16 an, so zeigt sich, dass Freie Dienstnehmer sich am sichersten fühlen ($M = 2.60$; $SD = 0.69$; $Md = 2.57$), gefolgt von den geringfügig Beschäftigten ($M = 2.64$; $SD = 0.76$; $Md = 2.43$). Die Neuen Selbständigen haben in dieser Skala hingegen die höchsten Unsicherheitswerte ($M = 3.17$; $SD = 0.77$; $Md = 3.14$).

Auch die Belastung durch arbeitsspezifische Stressoren wird von den Neuen Selbständigen am stärksten empfunden. Mit einem Mittelwert von $M = 3.08$ und einer Standardabweichung von $SD = 0.80$ ($Md = 3.20$) unterscheiden sie sich signifikant von allen anderen Erwerbsformen.

3.2.4.2 Fragestellung 2: Zusammenhang zwischen Wissen und Unsicherheit

Bezogen auf die Gesamtstichprobe (ausgenommen der Leiharbeiter) soll die Hauptannahme überprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und objektivem Wissen besteht. Weiters wurde noch überprüft, ob eine Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und subjektivem Wissen, subjektivem Wissen und objektivem Wissen und der Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifischen Belastungen festgestellt werden kann. Abschließend wurden diese Zusammenhangshypothesen getrennt nach Beschäftigungsgruppen betrachtet. Tabelle 22 gibt einen Überblick.

Tabelle 22: Korrelationen der Skalen bezogen auf die Gesamtstichprobe und auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen

	BV	SW	GAU	ASB	OW
Subjektives Wissen (SW)	FDN		-.13	-.09	.34**
	NS				
	TZ				
	GB				
Generelle Arbeitsplatzunsicherheit (GAU)	FDN	-.21		.54**	.02
	NS	-.30			
	TZ	-.01			
	GB	.01			
Arbeitsspezifische Stressoren (ASB)	FDN	-.22	.33		.01
	NS	.07	.29		
	TZ	-.22	.44**		
	GB	.22	.59**		
Objektives Wissen (OW)	FDN	.22	.11	-.10	
	NS	.16	-.31	.06	
	TZ	.35*	.09	.01	
	GB	.45**	.17	.36**	

Anmerkung. Die Werte rechts oben beziehen sich auf die Gesamtstichprobe; die Werte links unten beziehen sich auf alle Personen getrennt nach Beschäftigungsverhältnissen.

* $p < .05$; ** $p < .01$; $n_{(FDN)} = 34$; $n_{(NS)} = 30$; $n_{(TZ)} = 33$; $n_{(GB)} = 51$.

Die Hauptannahme, dass geringes objektives Wissen mit mehr Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht, konnte mit $r = .02$ ($p > .05$) nicht bestätigt werden. Auch in Bezug auf arbeitsspezifische Belastungen konnte keine signifikante Korrelation festgestellt werden ($r = .03$; $p > .05$). Die Korrelationsberechnung besagt aber, dass ein hohes subjektives Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses mit einem hohen objektiven Wissen einhergeht. Der Zusammenhang ist zwar signifikant, jedoch mit $r = .34$ eher niedrig ausgeprägt.

Die Rangkorrelation nach Spearman zeigte auch, dass stärkere Belastung durch arbeitsspezifische Stressoren mit höherer Arbeitsplatzunsicherheit verbunden ist. Hier ist der Zusammenhang mit $r = .54$ im mittleren Bereich. Das Ausmaß der Belastung und die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit stehen jedoch in keinem Zusammenhang mit dem subjektiven Wissen.

Es kann somit angenommen werden, dass die wahrgenommene Belastung durch arbeitsspezifische Stressoren mit höherer Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht, und ein hoch ausgeprägtes objektives Wissen auch mit dem subjektiven Wissen über das Beschäftigungsverhältnis zusammenhängt. Diese Zusammenhänge zeigen sich aber nicht in allen Gruppen. Bei den Freien Dienstnehmern und Neue Selbständigen fällt weder die Korrelation zwischen objektivem und subjektivem Wissen, noch der Zusammenhang von arbeitsspezifischen Stressoren und Arbeitsplatzunsicherheit signifikant aus. Anders hingegen bei den beiden anderen Gruppen. Sowohl bei den Teilzeitarbeitern, als auch bei den geringfügig Beschäftigten konnte ein mittlerer Zusammenhang zwischen Belastung und Arbeitsplatzunsicherheit, als auch zwischen subjektivem und objektivem Wissen berechnet werden. Auffallend bei den geringfügigen Beschäftigten war die Korrelationsberechnung von Belastung und objektivem Wissen. Diese ergab einen positiv signifikanten Zusammenhang. Ein gutes objektives Wissen ist somit verbunden mit mehr Belastung. Die Korrelation ist mit $r = .36$ jedoch schon eher gering.

3.2.4.3 Exploration

Die Ergebnisse der ersten Fragestellung besagen, dass es Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen in Hinsicht auf die vier Variablen – Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektives Wissen, objektives Wissen – gibt. Da sich die Stichprobe bei den verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterscheidet (vgl. Tabelle 13 und 14), können die festgestellten Unterschiede auch auf andere Faktoren zurückgeführt werden. In der folgenden explorativen Untersuchung wurde das Geschlecht berücksichtigt.

In einem ersten Schritt wurden die Mittelwerte und Standardabweichungen je Skala getrennt nach Geschlecht berechnet, um diese dann anschließend mittels eines Kruskal-Wallis-Testes nach signifikanten Unterschieden zu überprüfen.

Die Ergebnisse sind in den Tabellen 23 und 24 dargestellt.

Tabelle 23: Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Skalen getrennt nach Geschlecht (ausgenommen Leiharbeiter)

Beschreibung der Skalen	Frauen N = 105			Männer N = 43		
	M	SD	Md	M	SD	Md
Subjektives Wissen (SW)	3.51	0.88	3.75	3.27	0.91	3.25
Arbeitsspezifische Belastungen (AB)	2.41	0.84	2.40	2.49	0.85	2.40
Generelle Arbeitsplatzunsicherheit (GAU)	2.77	0.78	2.86	2.77	0.76	2.86
Objektives Wissen (OW)	1.72	1.50	1.93	1.16	1.28	1.07

Anmerkung. N = Anzahl der Teilnehmer; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung;

Tabelle 24: H-Test nach Kruskal und Wallis: Unterschiede zwischen Männern und Frauen

H-Test nach Kruskal und Wallis- Unterschiede zwischen den BV (ausgenommen Leiharbeit)				
	Chi-Quadrat (χ^2)	Freiheitsgrade (df)	Asymp. (p)	Sig.
Subjektives Wissen	3.13	1	= .08	
Arbeitsspezifische Belastungen	0.34	1	= .56	
Generelle Arbeitsplatzunsicherheit	0.01	1	= .95	
Objektives Wissen mit Berücksichtigung der Sicherheitsskala	5.00	1	= .03	

Anmerkung. signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $p = <.05$ (1-seitig)

Mittels des Kruskal-Wallis-Testes wurde erhoben, ob sich Männer und Frauen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, objektives Wissen und subjektives Wissen unterscheiden. Lediglich beim objektiven Wissen waren die Ergebnisse mit einem p-Wert von $p = .03$ signifikant. Frauen erzielten beim Wissenstest im Vergleich zu den Männern signifikant höhere Werte.

3.2.4.4 Zusammenfassung der Studienergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der zweiten Studie zusammengefasst dargestellt.

Mit der ersten Fragestellung sollte abgeklärt werden, ob sich signifikante Unterschiede zwischen den untersuchten Beschäftigungsgruppen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektivem und objektivem Wissen feststellen lassen. Hypothese 1 konnte bestätigt werden. Ziel der zweiten Fragestellung war es, zu

überprüfen, ob ein geringes objektives Wissen über die Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses mit höher erlebter Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht. Diese Hypothese musste verworfen werden. Auch das subjektive Wissen scheint laut Studienergebnisse in keinem Zusammenhang mit der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit zu stehen. Hingegen konnten Hypothese 4 und 5 bestätigt werden. Je größer das Ausmaß an arbeitsspezifischen Belastungen ist, desto mehr Arbeitsplatzunsicherheit wird wahrgenommen. Auch besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen subjektivem und objektivem Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen.

Die Berechnungen zeigen aber auch, dass es sowohl hinsichtlich der Unterschiedsmessungen, als auch den Zusammenhangsanalysen große Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen gibt. Da die unterschiedliche Stichprobenzusammensetzung in den Beschäftigungsgruppen möglicherweise zu diesen Ergebnissen beigetragen hat, wurde eine weitere Exploration durchgeführt, welche bei den Unterschiedsmessungen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektives und objektives Wissen das Geschlecht berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich lediglich in Bezug auf die Skala objektives Wissen signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufzeigen lassen.

3.3 Diskussion

Die folgenden Ausführungen orientieren sich an den Ergebnissen der beiden Studien, welche im vorherigen Kapitel angeführt wurden.

Ziel der Fokusgruppendifkussionen war es, die Unterschiede zwischen den verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Bezug auf Vor- und Nachteile, Motivgrund für die Arbeitsaufnahme, Umgang mit eventuellen Unsicherheiten und Zukunftserwartungen bzw. -wahrnehmungen herauszuarbeiten. Der Vergleich zwischen den unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen fand leider kaum statt, da die Teilnehmer kaum über ihr Arbeitsverhältnis Bescheid wussten. Es wurde generell die atypische Arbeit dem normalen Angestelltenverhältnis gegenübergestellt.

Dabei zeigte sich, dass die Diskussionsteilnehmer atypische Arbeit im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis als unsicherer empfinden. Hauptgrund dafür ist die mangelnde

soziale Absicherung. Dieses Ergebnis bestätigt die Studienergebnisse von Mauno et al. (2005) und Silla et al. (2005). Beide Forschergruppen stellten fest, dass befristete Arbeitnehmer mehr Arbeitsplatzunsicherheit wahrnahmen als unbefristete Arbeitnehmer. Allerdings stellten sie auch fest, dass diese Unsicherheit im Gegensatz zu Normalarbeitnehmern weniger häufig zu negativen Stressreaktionen führt, da sie schon von vornherein mit einer unsichereren Arbeitsstelle rechnen.

Überträgt man diese Annahmen auf das Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), so kann man davon ausgehen, dass atypisch Beschäftigte aufgrund der Erfahrungen und Erwartungen schon über ein bestimmtes Repertoire an Copingressourcen verfügen, das ihnen einen besseren Umgang mit der Unsicherheit ermöglicht. In der Diskussion wurde auf die verschiedenen Arten von Copingstrategien näher eingegangen. Bei 2 von 13 Personen zeigte sich während der Diskussionen eine starke Verunsicherung in Bezug auf die derzeitige und zukünftige Arbeitssituation. Die eigene als gering eingeschätzte Arbeitsmarktfähigkeit verbunden mit der als unsicher wahrgenommenen Arbeitsmarktlage schien bei beiden große Unsicherheit mit der Arbeitssituation auszulösen und ließ die Zukunft hoffnungslos erscheinen. Beide Teilnehmer gaben an, dass sie ihre Situation durch ihr eigenes Handeln nicht beeinflussen könnten.

Auch Silla et al. (2005), Büssing (1987) und Mohr (1997, 2000) zeigten mit ihren Studien auf, dass die Arbeitsmarktfähigkeit die Wahrnehmung von Chancen und Risiken moderiert. Dass der Großteil der Diskussionsteilnehmer gegenüber seiner derzeitigen und zukünftigen Arbeitssituation nicht negativ eingestellt ist und sie das Gefühl haben, mit der Unsicherheit umgehen zu können, kann somit auch von der Arbeitsmarktfähigkeit abhängen, welche aufgrund des hohen Bildungsstandes der Stichprobe als gegeben angenommen werden kann.

Auch wenn die eigene Arbeitssituation als nicht negativ wahrgenommen wird, wird an der derzeitigen als unsicher wahrgenommenen Arbeitsmarktlage große Kritik geäußert. Die Forderungen und Erwartungen einer sicheren Arbeit mit besserer sozialer Absicherung zeigen auf, dass in den Köpfen der Diskussionsteilnehmer noch das Normalarbeitsverhältnis als Referenzpunkt vorherrscht. Die nicht erfüllten Erwartungen können mit einem Bruch des psychologischen Vertrages verglichen werden. Dies könnte

eine Erklärung darstellen, weshalb die Personen gegenüber dem Staat und dem Arbeitgeber größtenteils negativ eingestellt waren.

Betrachtet man diese Forderungen in Hinsicht auf das Flexicurity-Modell, so kann dieses politische Konzept, welches Regelungsbedarf bei interner und externer Flexibilisierung vorsieht, nur weiterhin unterstützt werden. Wichtig ist dabei, dass diese Sicherheitsregelungen die Freiheit der Individuen nicht zu sehr einschränken, denn einerseits wird die unsichere Arbeitsmarktlage zwar kritisiert, auf der anderen Seite gewinnt man diesen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen durchwegs auch etwas Positives ab. Chancen werden dabei vor allem in der flexiblen Zeiteinteilung und Ortswahl gesehen. Atypische Arbeit wird nicht grundsätzlich als negativ empfunden, jedoch sollte die Entscheidung für dieses Beschäftigungsverhältnis freiwillig geschehen.

In der Diskussion gaben lediglich 3 von 13 Teilnehmern an, sich bewusst und freiwillig für ihre derzeitige Erwerbsform entschieden zu haben. Studienerkenntnisse besagen, dass Arbeitsstellen als sicherer empfunden werden, wenn sie freiwillig gewählt werden (Seifert & Pawlowsky, 1998) und diese mit höherer Arbeitszufriedenheit und mehr Vertrauen in das Beschäftigungsverhältnis einhergehen (Guest, 2004).

Guest (2004) zeigte mit seiner Diskussion auch auf, dass sehr unterschiedlichen Faktoren einen Motivgrund für die Arbeitsaufnahme darstellen können. So können beispielsweise das gewünschte Berufsfeld, die aktuelle Arbeitsmarktlage, sowie persönliche Umstände zum Wunsch (oder auch Zwang) nach einem befristeten Beschäftigungsverhältnis geführt haben (Guest, 2004). Bei den Fokusgruppendiskussionen zeigte sich diese multidimensionale Beeinflussung verschiedenster Faktoren nicht nur im Motivgrund für die Arbeitsaufnahme, sondern auch in der Wahrnehmung der Chancen und Risiken, dem Umgang damit und den Erwartungen an die berufliche Zukunft. Deshalb ist es wichtig, Beschäftigungsverhältnisse immer in der Situation eingebettet zu betrachten und intra- und interpersonelle Variablen wie Persönlichkeit oder Familiensituation zu berücksichtigen. Auch die Forschergruppe Kaupa et al. (2005) kam zu dem Ergebnis, dass atypische Beschäftigungsformen sich oft in den Arbeitnehmerprofilen unterscheiden.

Aufgrund der kleinen Stichprobe, welche sich in Bezug auf das Bildungsniveau als sehr homogen herausstellte, kann in der vorliegenden qualitativen Studie (Studie 1) keine

Aussage zu unterschiedlichen Arbeitnehmerprofilen in verschiedenen Erwerbsformen gemacht werden. Grundsätzlich stellen die besprochenen Ergebnisse lediglich Fallbeispiele dar und können dem Anspruch an gemeingültige Aussagen nicht gerecht werden. Sie dienen der Generierung von weiteren Hypothesen, denn „um Hypothesen zu formulieren und um Gesetzaussagen zur Erklärung heranzuziehen, muss erst einmal genauer bekannt sein, welche Sachverhalte überhaupt vorliegen“ (Friedrichs; 1990, zitiert nach Lamnek, 2005, S. 71).

Im Laufe der Diskussionen stellte sich heraus, dass die Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbsformen in Bezug auf Vor- und Nachteile aufgrund des mangelnden Wissens über die rechtlichen Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses und dem eigenen Beschäftigungsverhältnis im allgemeinen kaum herausgearbeitet werden konnten. Unklarheiten bezüglich rechtlicher Rahmenbedingungen zeigten sich stark und führten zur Hypothese, dass fehlendes Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen mit verstärkten Unsicherheitsgefühlen in Bezug auf die Arbeitssituation einhergeht und dass sich die Beschäftigungsgruppen in Hinsicht auf subjektiv eingeschätztes und objektives Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen unterscheiden.

Weiters stellte sich immer noch die Frage, ob es Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifischen Belastungen gibt. Aufgrund dieser offenen Fragen wurde eine zweite Studie durchgeführt, welche überprüfte, ob es Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen in Bezug auf subjektives und objektives Wissen, den arbeitsspezifischen Belastungen und der Arbeitsplatzunsicherheit gibt. Weiters wurde untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und objektivem, als auch subjektivem Wissen besteht, und ob ein höheres Ausmaß von arbeitsspezifischen Belastungen mit geringerem objektivem bzw. subjektivem Wissen einhergeht. Schließlich bestand noch die Annahme, dass die Höhe der wahrgenommenen arbeitsspezifischen Belastungen mit der Höhe der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit der atypisch Beschäftigten zusammenhängt. Es wurde auch von einem Zusammenhang zwischen subjektiv wahrgenommenem Wissen über Rechte und Pflichten des eigenen Beschäftigungsverhältnisses und objektivem Wissen ausgegangen.

Die Ergebnisse zu den Hypothesen, die im Kapitel 3.2.4 dargestellt wurden, fallen zwischen den verschiedenen Erwerbsformen sehr unterschiedlich aus.

Betrachtet man die Ergebnisse zum subjektiven Wissen, so zeigen sich zwar Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen, diese sind aber nicht besonders groß. Sie schwanken zwischen dem Mittelbereich und dem oberen Bereich. Es kann somit angenommen werden, dass sich die Teilnehmer der Studie subjektiv recht gut über ihr Beschäftigungsverhältnis informiert fühlten.

Ganz anders sind hingegen die Ergebnisse, die das objektive Wissen zu den Rahmenbedingungen widerspiegeln. Hier lassen sich große Unterschiede feststellen. Während die Teilzeitarbeiter einen Großteil der Fragen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses beantworten konnten, bestehen bei den Freien Dienstnehmern große Wissenslücken. Die Neuen Selbständigen scheinen zwar über die Rechte und Pflichten ihres Beschäftigungsverhältnisses besser informiert zu sein als die Freien Dienstnehmer, Unsicherheiten bezüglich der Rahmenbedingungen können aber auch hier aufgefunden werden. Betrachtet man die rechtlichen Rahmenbedingungen der einzelnen atypischen Erwerbsformen im Kapitel 2.1.2, so werden diese Ergebnisse verständlicher. Die Teilzeitarbeit unterscheidet sich von einem Normalarbeitsverhältnis nur hinsichtlich der Arbeitszeit, alle anderen Rahmenbedingungen entsprechen einem normalen Angestelltenverhältnis. Dies könnte das gute Wissen über das eigene Beschäftigungsverhältnis der Teilzeitkräfte erklären.

Das mangelhafte Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen von Freien Dienstnehmern und Neuen Selbständigen könnte auf die wenig transparenten Rahmenbedingungen zurückgeführt werden. Gerade beim Freien Dienstvertrag kam es im Jahr 2008 zu vielen Veränderungen (z.B. Arbeitslosenversicherung; vgl. Kapitel 2.1.2.1.). Fraglich ist, ob die Arbeitnehmer darüber zum Zeitpunkt der Erhebung genügend informiert wurden. Dies könnte ein Grund dafür sein, weshalb die Neuen Selbständigen im Vergleich zu den Freien Dienstnehmern beim Wissen über Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses besser abschneiden. Eine weitere Ursache könnte sein, dass Neue Selbständige sich besser informieren müssen, da sie selbst für das Abführen von Steuern verantwortlich sind und sich bei Nicht-Wissen strafbar machen könnten.

Insgesamt stellt sich die Frage, ob die Schwierigkeitsindexe der verschiedenen Wissenstests objektiv miteinander vergleichbar sind, sodass diese aufgezeigten Unterschiede ausschließlich auf objektiv vorhandene Wissensunterschiede zurückzuführen sind. Anhand der Sicherheitsskala sollte dies berücksichtigt werden, trotzdem müssen die Ergebnisse vorsichtig interpretiert werden.

Auch in Bezug auf die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit und die arbeitsspezifischen Belastungen unterscheiden sich die Beschäftigungsgruppen. So fühlen sich die Neuen Selbständigen im Vergleich zu den anderen Erwerbstypen am meisten belastet und nehmen größere Arbeitsplatzunsicherheit wahr. Die niedrigsten Werte liegen aber immer noch im Mittelbereich. Die Stichprobe zeichnet sich somit tendenziell durch eine eher geringe Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit und Belastungen aus. Berücksichtigt man die demografischen Daten, so könnten das junge Durchschnittsalter und der hohe Bildungsgrad eine Ursache hierfür darstellen. Es kann eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit angenommen werden, welche wiederum den Umgang mit Unsicherheit erleichtert (Silla et al., 2005).

Die Hypothesen, dass geringes Wissen über die Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses mit erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit und mehr arbeitsspezifischen Belastungen einhergeht, mussten aufgrund der nicht signifikanten Ergebnisse verworfen werden. Bei den Geringfügig Beschäftigten zeigte sich sogar ein positiver Zusammenhang zwischen Wissen und empfundener Belastung. Fraglich ist, in welche Richtung dieser signifikante Zusammenhang geht. Fühlen sich Geringfügig Beschäftigte mehr belastet und informieren sich deshalb genauer oder löst das Wissen über die Rahmenbedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses diese Unsicherheit aus? Wie bei jedem statistischen Test sagt das Vorhandensein einer signifikanten Korrelation nichts über einen möglichen ursachlichen Zusammenhang aus, zudem fällt die Korrelation sehr gering aus. Dies deutet erneut auf die bereits mehrmals beschriebene multidimensionale Beeinflussung verschiedenster Faktoren hin.

Zwar konnte kein Zusammenhang zwischen geringem Wissen über die Rahmenbedingungen des eigenen Beschäftigungsverhältnisses und der Arbeitsplatzunsicherheit festgestellt werden, es zeigte sich aber dass ein hohes subjektiv

eingeschätztes Wissen mit hohem objektivem Wissen einhergeht. Aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgruppen ließen sich große Unterschiede aufzeigen. Teilzeitangestellte und Geringfügig Beschäftigte schienen im Vergleich zu der Gruppe der Freien Dienstnehmer und Neuen Selbständigen weniger Schwierigkeiten zu haben, ihr Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen einzuschätzen. Grund dafür könnten einerseits die nicht transparenten Rahmenbedingungen der Neuen Selbständigkeit und des Freien Dienstvertrages sein, auf der anderen Seite könnten auch hier wieder die eventuell unterschiedlich schwierigen Wissensfragen die Ergebnisse beeinflusst haben.

Auch der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifischen Belastungen war in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten und Geringfügig Beschäftigten vorhanden, bei den Freien Dienstnehmern und Neuen Selbständigen konnte kein signifikanter Zusammenhang gefunden werden. Hier können der psychologische Vertrag und das Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984) mögliche Erklärungen für diese Ergebnisse bieten. Da Teilzeitarbeit einem Normalarbeitsverhältnis bezüglich der Rahmenbedingungen gleichgestellt ist, ist es nicht verwunderlich, dass Teilzeitarbeiter sich eine sichere Arbeitsstelle erwarten. Nehmen sie nun Arbeitsplatzunsicherheit wahr, so kann dies als Bruch des Vertrages empfunden werden und zu erhöhten Belastungen führen bzw. können die wahrgenommenen arbeitsspezifischen Belastungen auch zu erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit führen. Freie Dienstnehmer und Neue Selbständige wissen hingegen schon bei Aufnahme ihrer Tätigkeit, dass ihre Arbeitssituation unsicherer ist und können sich so auf die Situation einstellen und entsprechende Copingsstrategien aneignen.

Die unterschiedlichen Ergebnisse zwischen den Beschäftigungsgruppen könnten auch durch die heterogene Zusammensetzung der Stichprobe beeinflusst worden sein. Wie schon mehrmals erwähnt, kann das Beschäftigungsverhältnis kaum die alleinige Erklärung für das Zustandekommen dieser Ergebnisse bieten.

So hebt sich die Gruppe der Neuen Selbständigen von den übrigen Beschäftigungsgruppen durch ein höheres Durchschnittsalter, einer gleichmäßigeren Geschlechterverteilung, heterogeneren Branchenzugehörigkeiten, mehr Arbeitsstunden und mehr Erfahrung mit den verschiedenen Arbeitsverhältnissen ab. Gerade in Bezug auf das Geschlecht zeigen sich Unterschiede. Während in allen anderen Erwerbsformen Frauen überwiegen, ist die

Geschlechteraufteilung bei den Neuen Selbständigen fast ausgewogen. Das andere Extrem stellt die Teilzeitgruppe mit sechs Männern und 27 Frauen dar. Atypisch = weiblich? Pernicka und Stadler (2006) stellten in ihrer Studie fest, dass Frauen sich aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeit für Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung entscheiden. Dabei sind sie vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind, wo überzufällig viele atypische Beschäftigungsverhältnisse zu finden sind. Auch in dieser Studie zeigte sich, dass diese Branche bei den atypisch Beschäftigten dominiert. Dies bestätigt die Annahme von Pernicka und Stadler (2006), dass „atypische Branchen“ „Frauenbranchen“ sind.

Die explorative Untersuchung ergab auch, dass Frauen im Gegensatz zu den Männern signifikant höhere Werte bei den Wissensfragen erzielten. Frauen scheinen somit besser über ihr Beschäftigungsverhältnis informiert zu sein. In Hinsicht auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen und subjektives Wissen über die Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses unterscheiden sich Männer und Frauen nicht signifikant. Diese explorative Untersuchung deutet an, dass die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen bezüglich der vier untersuchten Variablen nicht alleine durch die Erwerbsform selbst erklärt werden können, sondern dass auch das Geschlecht berücksichtigt werden sollte.

Insgesamt wird darauf hingewiesen werden, dass die Stichprobe für die Herausarbeitung von Unterschieden in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen und das Feststellen von Zusammenhängen zu klein und zu wenig heterogen war. Beide Studien zeichneten sich durch einen sehr hohen Bildungsgrad, wenigen Teilnehmern mit Kindern und ein junges Durchschnittsalter aus, auch der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft war überrepräsentiert. Ein weiterer Schwachpunkt dieser Arbeit stellt die ungleichmäßige Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse dar. Vor allem bei der zweiten Studie, an welcher lediglich fünf Leiharbeiter teilnahmen, konnte diese Form der atypischen Arbeit aufgrund der geringen Anzahl nicht berücksichtigt werden. Auch die repräsentative Geschlechterverteilung kam im Rahmen dieser Studie leider zu kurz. Aufgrund der hier angeführten Punkte sind die Ergebnisse somit sehr vorsichtig zu behandeln. Atypisch Beschäftigte unterscheiden sich nicht nur durch ihr Arbeitsverhältnis,

sondern durch eine Vielfalt von Variablen. Es gilt daher genauere Untersuchungen durchzuführen, welche verstärkt intra- und interindividuelle Faktoren berücksichtigen.

Trotzdem bieten die hier vorgestellten Studien interessante Ansätze. Gerade in Hinsicht auf die Flexicurity-Politik zeigt die in dieser Arbeit festgestellte Unzufriedenheit mit der Arbeitsmarktlage und die Forderung nach sicheren Arbeitsplätzen auf, dass dieses Konzept, welches zum Ziel hat, die zunehmende Flexibilität am Arbeitsmarkt mit sozialer Sicherheit zu verbinden, weiterhin unterstützt werden sollte. Wichtig ist dabei, dass diese Maßnahmen auch für die Bevölkerung transparent gemacht werden. Das Elaboration-Likelihood-Modell (Petty & Cacioppo, 1968) kann hier kommunikationstechnisch eine Hilfestellung bieten (vgl. 2.3.4.1).

Dass diese Informationsarbeit noch in sehr unzureichendem Ausmaße stattfindet, zeigen die Wissenslücken in Bezug auf die Rahmenbedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses bei Freien Dienstnehmern und Neuen Selbständigen. Gerade mit Anfang des Jahres 2008 gab es einige Veränderungen, die zu einer besseren Absicherung der Freien Dienstnehmer beitragen, die aber offensichtlich noch nicht von den Beschäftigten wahrgenommen wurden. Hier wäre eine verstärkte Informationsarbeit sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite angebracht, da die Angst und Unsicherheit, die durch die Arbeitsflexibilisierung ausgelöst werden kann, durch die Unwissenheit über rechtliche Rahmenbedingungen verstärkt werden kann.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt könnte die Identifizierung von Copingstrategien für den Umgang mit ihrer Arbeitsituation darstellen. Eine Aufgabe für die Psychologie kann darin bestehen, Faktoren, welche die unterschiedliche Wahrnehmung von Chancen und Risiken beeinflussen, besser zu erforschen und diese Erkenntnisse zum Aufbau von Ressourcen und Bewältigungsstrategien zu nutzen, um negative Konsequenzen zu vermeiden. Die Psychologie bietet eine Vielfalt an Methoden an, um individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten zu identifizieren und diese dann zu unterstützen bzw. weiter auszubauen (vgl. 2.3.4.1)

4 Zusammenfassung

In den letzten Jahrzehnten wird an die Erwerbsarbeit immer häufiger die Forderung gestellt, sich an die rasch verändernden Marktbedingungen anzupassen (Kronauer & Linne, 2005). Man spricht von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, dass dieses langsam, aber zunehmend von atypischen Beschäftigungsverhältnissen abgelöst wird (Schmid, 2000). Unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ fallen verschiedene Erwerbsformen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, Neue Selbständigkeit oder auch Telearbeit (Kaupa et al., 2005). Diese Formen von atypischer Beschäftigung- auch Neue Erwerbsformen genannt - sind Thema dieser Arbeit. Konkret werden fünf Beschäftigungsverhältnisse näher behandelt: Freie Dienstverhältnisse, Neue Selbständigkeit, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung.

Im theoretischen Teil wurde kurz auf die Ursachen und das Ausmaß der Verbreitung von atypischer Arbeit eingegangen. Hauptaugenmerk wurde aber dann auf das Individuum gelegt. Eine Reihe an Studien zeigen auf, welche Auswirkungen Arbeitsplatzunsicherheit haben kann und welche Faktoren den unterschiedlichen Umgang mit Beschäftigungsunsicherheit beeinflussen können, sodass manche gerade in diesen flexiblen Arbeitsformen eine Chance sehen, für andere sie wiederum ein Risiko darstellt. Auf die zweite Gruppe, jenen, die unter prekären Arbeitsbedingungen arbeiten, wird zurzeit der Staat aufmerksam. Er versucht nun mit politischen Maßnahmen Flexibilität und Sicherheit zu verbinden. „*Flexicurity*“ nennt sich dieses Konzept, welches den Schluss des theoretischen Teiles bildete.

Aufbauend auf den theoretischen Recherchen war es das Ziel der empirischen Arbeit herauszufinden, wie Menschen, die unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsverhältnissen angehören und somit Teil der flexibilisierten Arbeitswelt sind, ihr eigenes Arbeitsverhältnis im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis wahrnehmen und wie sie mit eventueller Arbeitsplatzunsicherheit umgehen. Hierzu wurden zwei Fokusgruppendifkussionen durchgeführt, welche als Ergebnis hatten, dass die Teilnehmer kaum über ihr Beschäftigungsverhältnis Bescheid wussten, sodass ein konkretes

Herausarbeiten von Unterschieden zwischen den Beschäftigungsformen nicht möglich war. Aufbauend auf dieser qualitativen Studie wurde deshalb eine quantitative Online-Studie durchgeführt, die untersuchte, ob sich die unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsgruppen in Bezug auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifische Stressoren unterscheiden.

Das Ergebnis der Fokusgruppen führte auch zur Annahme, dass geringes Wissen mit erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit und einer größeren Anzahl arbeitsspezifischer Stressoren, welche in den Fokusgruppen festgestellt wurden, einhergeht. Aus diesem Grund wurde auch das objektive und subjektive Wissen über die Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses erhoben und auf Unterschiede zwischen den Beschäftigungsgruppen überprüft. Es ließen sich signifikante Unterschiede zwischen den untersuchten Beschäftigungsgruppen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektivem und objektivem Wissen feststellen.

Die Annahme, dass geringes objektives bzw. subjektives Wissen mit einer höher wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit bzw. einer größeren Anzahl arbeitsspezifischer Stressoren einhergeht, konnte nicht bestätigt werden. Es zeigte sich aber, dass je größer das Ausmaß an arbeitsspezifischen Belastungen ist, desto mehr Arbeitsplatzunsicherheit wird wahrgenommen. Auch besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen subjektivem und objektivem Wissen.

Die Ergebnisse deuteten aber an, dass diese nicht ausschließlich auf das Beschäftigungsverhältnis selbst zurückgeführt werden können, sondern auch andere Faktoren wahrscheinlich einen Einfluss hatten. Aus diesem Grund wurde eine weitere Exploration durchgeführt, welche bei den Unterschiedsmessungen in Bezug auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsspezifische Belastungen, subjektives und objektives Wissen das Geschlecht mit einbezog. Die Ergebnisse zeigten, dass zwar keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf subjektives Wissen, Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsspezifische Belastungen festgestellt werden konnten, sie sich jedoch signifikant in der Skala objektives Wissen unterschieden. Frauen schnitten beim Wissenstest signifikant besser ab als Männer.

Bilanz: Diese Arbeit zeigt einmal mehr, dass die Beschäftigungsform alleine kaum genügen kann, um zu beurteilen ob sie eine Chance oder ein Risiko für den Betroffenen darstellt. Eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst die Wahrnehmung. Die besondere Herausforderung für die Psychologie besteht somit darin, diese zu identifizieren und sie bei weiteren Studien zu berücksichtigen.

5 Literaturverzeichnis

- Alisch, K., Arentzen, U. & Winter, E. (2005). Gabler Wirtschaftslexikon. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Allmendinger, J. (2003). *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. Opladen: Leske + Budrich.
- Arbeiterkammer Wien. (2008a). *Leiharbeit*, verfügbar unter: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1987.html>, abgerufen am 04.02.2008.
- Arbeiterkammer Wien. (2008b). *Teilzeitarbeit*, verfügbar unter: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-843.html>, abgerufen am 04.02.2008.
- Arbeiterkammer Wien. (2008c). *Geringfügige Beschäftigung*, verfügbar unter: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-1690.html>, abgerufen am 04.02.2008.
- Arbeiterkammer Wien. (2008d). *Werkvertrag*, verfügbar unter: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-839-IPS-2.html>, abgerufen am 04.02.2008.
- Arbeiterkammer Wien. (2008e). *Freier Dienstvertrag*, verfügbar unter: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-38721.html>, abgerufen am 04.02.2008.
- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: a study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 597-621.
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 151-175.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803-829.
- Bauer, L., Mitter, E. & Zimmermann, K. (2006). *Atypische Beschäftigung. Arbeitsrecht. Skriptum des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte, AR 21*, verfügbar unter: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/ar/AR-21.pdf>, abgerufen am 04.02.2008.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1994). *Risikante Freiheiten*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roux, A.V. & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 494-501.
- Benner, C. (2002). *Work in the new economy. Flexible labour markets in Silicon Valley*. Oxford: Malden.
- Berger, P.L., Berger, B. & Kellner, H. (1975). *Das Unbehagen in der Modernität*. Frankfurt am Main: Campus.
- Berger, P.A. (1995). Mobilität, Verlaufsvielfalt und Individualisierung. In P.A. Berger & P. Sopp (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf*. (S. 65-84). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Berger, P.A. & Sopp, P. (1995). *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bonß, W. (2002). Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, Tendenzen und Konsequenzen. In A. Rauscher (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen* (S. 69- 86). Berlin: Duncker & Humblot.

- Borg, I. (1992). Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36 (3), 107-116.
- Borg, I. & Braun, M. (1992). Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36 (4), 167-176.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Bourdieu, P. (1998). Prekarität ist überall. In: P. Bourdieu (Hrsg.), *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion* (S. 92-102). Konstanz: Universitätsverlag.
- Bühl, A. (2006). *SPSS 14. Einführung in die moderne Datenanalyse. 10., überarbeitete und erweiterte Auflage*. München: Pearson Studium.
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2008). *Entwicklung der atypisch Erwerbstätigen seit 1998*. [ELIS - das Wirtschafts- und Arbeitsmarktinformationssystem], verfügbar unter: <http://elis.bmwa.gv.at/>, abgerufen am 25.2.2008.
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2007a). *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2007*. [Publikation, Arbeitsmarkt], verfügbar unter: https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/2007/AKU_gesamt_2007.pdf, abgerufen am 25.2.2008.
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2007b). *Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2006*. [ELIS - das Wirtschafts- und Arbeitsmarktinformationssystem], verfügbar unter: <http://elis.bmwa.gv.at/>, abgerufen am 25.2.2008.
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. (2002). *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2002* [Publikation, Arbeitsmarkt], verfügbar unter: https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/2002/Österreich_gesamt_2002.pdf, abgerufen am 25.2.2008.
- Bundesministerium für Finanzen (2007). *Psychologie, Wachstum und Reformfähigkeit*. verfügbar unter: http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_53848/sid_15B6E9BCFD27DC9E944BDEA67B72C24E/DE/BMF__Startseite/Aktuelles/Monatsbericht__des__BMF/2007/04/070417agmb007.html, abgerufen am 04.06.2008.
- Burke, R.J. (1998). Job Insecurity in Recent Business School Graduates: Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*, 5 (2), 113-119.
- Büssing, A. (1987). Arbeitsplatzunsicherheit und Antizipation von Arbeitslosigkeit als Stadien des Arbeitslosigkeitsprozesses. *Soziale Welt*, 38 (3), 309-329.
- Büssing, A. (1999). Can control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 219-242.
- Chirumbolo, A. & Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 217-240.
- Davy, J.A.; Kinicki, A.J. & Scheck, C. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

- DerStandard.at (2007). *Der Künstler als Manager- und umgekehrt. Wie Künstler zum Ideal einer modernen Lebensführung geworden sind*, verfügbar unter: <http://derstandard.at/>, abgerufen am 25.2.2008.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155-177.
- DiePresse.com (2006). *Privilegierte oder Unterdrückte?*, verfügbar unter: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/73966/index.do?from=suche.intern.portal>, abgerufen am 23.4.2008.
- DiePresse.com (2008). *Gewinn & Verlust: Vor Illusionen wird gewarnt*, verfügbar unter: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/wirtschaftimport/359417/index.do?from=suche.intern.portal>, abgerufen am 23.04.2008.
- Diewald, M., Brose, H.G. & Goedicke, A. (2005). Flexicurity im Lebenslauf. In M. Kronauer & G. Linne (Hrsg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität* (S. 223-248). Berlin: Sigma.
- Diewald, M. & Eberle, M. (2003). Unsichere Beschäftigung- unsichere Integration? Auswirkungen destandardisierter Beschäftigung auf die Einbindung in Familie und soziale Netzwerke. In J. Allmendinger (Hrsg.), *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002* (S. 683- 706). Opladen: Leske + Budrich.
- Dörre, K. (2005a?). Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In M. Kronauer & G. Linne (Hrsg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität* (S. 53-71). Berlin: Sigma.
- Dörre, K. (2005b?). *Prekäre Beschäftigung- subjektive Verarbeitungsformen und arbeitspolitische Konsequenzen*, verfügbar unter: http://www.industriesoziologie.de/downloads/08-sektionstagungen/03-herbsttagung_2005/vortraege/Doerre_Vortrag.pdf, abgerufen am 23.2.2008.
- Elias, N. (1976). *Über den Prozess der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- FAZ.NET (2007). *Beschäftigungsverhältnisse. Was heißt hier eigentlich normal?*, verfügbar unter: <http://www.faz.net/f30/common/Suchergebnis.aspx?term=hans-b%C3%B6ckler-stiftung+keller&allchk=1&x=9&y=9>, abgerufen am 23.4.2008.
- Felfe, J., Schmook, R., Six, B. & Wieland, R. (2005). Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher bei Zeitarbeitern. Bedingungen und Konsequenzen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 4 (3), 101-115.
- Fink, M., Riesenfelder, A. & Tálos, E. (2001). *Endbericht Atypische Beschäftigungsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung und freie DienstnehmerInnen*, verfügbar unter: <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/9374DDD2-ECAD-406F-B306-D12A801B3912/0/AtypArbeitEndbericht.pdf>, abgerufen am 20. 04. 2007.
- Fink, M., Riesenfelder, A., Tálos, E. & Wetzl, P. (2005). *Forschungsbericht Neue Selbstständige in Österreich*, verfügbar unter: <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/75D72998-3404-4134-B2EF-DDEC13FDDCAE/0/NeueSelbststaendige.pdf>, abgerufen am 22. 12. 2007.
- Föste, W., Haarland, H.P., Janssen, P. & Niessen, H.J. (2001). *Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt*. Frankfurt/ New York: Campus.
- Fröhlich, W. (2002). *Wörterbuch Psychologie*. München: DTV.

- Galais, N. (2004). Individuelle Anpassung an flexible Beschäftigungsverhältnisse. In B.S., Wiese (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt* (S. 145-164). Frankfurt: Campus.
- Geissler, B. & Oechsle, M. (1996). *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Geißler, R. (1996). *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Zwischenbilanz zur Vereinigung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Grotheer, M. & Struck, O. (2003). Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36, 300-328.
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Review*, 5 (6), 1-19.
- Hager, M. (2006). *Kinderwunschlos glücklich? Gewollt kinderlose Akademikerinnen*. Wien: LIT Verlag.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. London/Newbury Park/New Delhi: SAGE Publications.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179-195.
- Herkner, W. (2003). *Lehrbuch Sozialpsychologie*. Bern: Huber.
- Höglinger, M. (2006). Schöne neue Arbeitswelt. Flexibilisierung der Arbeit durch atypische Beschäftigungsverhältnisse. *Soz:mag*, 9, 26-31.
- Jann, B. & Diekmann, A. (2003). Das Ende der Normalarbeit: Mythos oder Wirklichkeit? In: J. Allmendinger (Hrsg.), *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. Opladen: Leske + Budrich.
- Jurczyk, K. (2005). Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Frage neu gestellt. In H. Seifert (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt* (S. 102-124). Frankfurt am Main: Campus.
- Kaupa, I., Kien, C., Kreiml, T., Riesenfelder, A., Steiner, K., Weber, M. & Wetzel, P. (2006). *Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien*. Wien: Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA.
- Keller, B. & Seifert, H. (1995). *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?* Köln: Bund- Verlag.
- Keller, B. (1997). *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*. München/ Wien: Oldenbourg.
- Keller, B. & Seifert, H. (2006). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen*, 5, 235- 240.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 243-260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.

- Kirchler, E. (1998). Differential representations of taxes: analysis of free associations and judgments of five employment groups. *Journal of Socio-Economics*, 27 (1), 117-131.
- Kirchler, E. & Hölzl, E. (2002). *Arbeitsgestaltung in Organisationen*. Wien: WUV-Univ.-Verlag.
- Klammer, U. (2005). Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs. In M. Kronauer & G. Linne (Hrsg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität* (S. 249-274). Berlin: Sigma.
- Knothe, H. (2002). Junge Frauen und Männer zwischen Herkunftsfamilie und eigener Lebensform. In M., Stürzer (Hrsg.), *Junge Frauen – junge Männer. Daten zur Lebensführung und Chancengleichheit* (S. 89-134). Opladen: Leske & Budrich.
- Kocka, J. & Offe, C. (2000). *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/New York: Campus.
- König, C.J. & Kleinmann, M. (2004). Zeitmanagement im Beruf: Typische Probleme und ihre Lösungsmöglichkeiten. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas & Kh. Sonntag (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt* (S. 169-196). Frankfurt: Campus.
- Kronauer, M. & Linne, G. (2005). *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: Sigma.
- Kudera, W. (1995). Lebenslauf, Biographie und Lebensführung. In P.A. Berger & P. Sopp (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf* (S. 85-106). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lamnek, S. (2005). *Gruppendiskussion (2. Auflage)*. Weinheim, Basel: Beltz PVU.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Verlag.
- Lim, V.K.G. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49 (2), 171-194.
- Lutz, C. (1995). *Leben und Arbeiten in der Zukunft*. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller Herbing.
- Magnin, C. (2005). *Prekäre Integration. Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Wien: Institut für höhere Studien.
- Mantler, J., Matejcek, A., Matheson, K. & Anisman, H. (2005). Coping with Employment Uncertainty: A Comparison of Employed and Unemployed Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (3), 200-209.
- Marler, J.H.; Woodard Barringer, M. & Milkovich, G.T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425-453.
- Martin, A. & Nienhüser, W. (2002). *Neue Formen der Beschäftigung- neue Personalpolitik*. München: Hampp.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mälikangas, A. & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (3), 209-237.
- Mayer, K.U. (1987). Lebenslaufforschung. In W. Voges (Hrsg.), *Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung* (S. 51-73). Opladen: Leske und Budrich.
- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mohr, G. (1997). *Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und psychische Befindlichkeit*. Frankfurt am Main, Wien (u.a.): Lang.

- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- Mühlberger, U. (2000). *Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich*. Wien: Braumüller.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- NZZ Online (2008). *Flexibilität nicht auf Kosten der Arbeitnehmer*, verfügbar unter: http://www.nzz.ch/nachrichten/schweiz/flexibilitaet_nicht_auf_kosten_der_arbeitnehmer_1.657452.html, abgerufen am 24.4.2008.
- Oe1.ORF. (2006). *Atypische Arbeit. Prekäre Arbeitsverhältnisse*, verfügbar unter: <http://oe1.orf.at/highlights/22068.html>, abgerufen am 05.01.2008.
- Pernicka, S. & Stadler, B. (2006). Atypische Beschäftigung – Frauensache? *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31 (3), 3-21.
- Peiró, J.M., Garcia-Montalvo, J. & Gracia, F. (2002). How Do Young People Cope with Job Flexibility? Demographic and Psychological Antecedents of the Resistance to Accept a Job with Non-Preferred Flexibility Features. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 43-66.
- Peuckert, R. (1996). *Familienformen im sozialen Wandel*. Opladen: Leske und Budrich.
- Promberger, M. (2005). Leiharbeit. Flexibilitäts- und Unsicherheitspotentiale in der betrieblichen Praxis. In M. Kronauer & G. Linne (Hrsg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität* (S. 183-204). Berlin: Sigma.
- Rauscher, A. (2002). *Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Renz, J. (2003). *Wahrnehmung und Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. Eine differentialpsychologische Betrachtung unter Berücksichtigung individueller Unsicherheitstoleranz*, verfügbar unter: <http://ethesis.unifr.ch/theses/downloads.php?file=RenzJ.pdf>, abgerufen am 14.1.2008.
- Rodgers, G. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*. Genf: ILO.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. & Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 197-217.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 345-359.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Schmid, G. (2000). Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In J. Kocka & C. Offe (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit* (S. 269-292). Frankfurt/New York: Campus.
- Schramm, F. (1992). *Beschäftigungsunsicherheit. Wie sich die Risiken des Arbeitsmarkts auf die Beschäftigten auswirken- Empirische Analysen in Ost und West*. Berlin: Sigma.
- Seifert, M. & Pawlowsky, P. (1998). Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, 599-611.
- Silla, I., Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (2005). Job Insecurity and Health- Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26 (1), 89-117.

- S. Mak, A. & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality in occupational strain. *Work & Stress*, 14 (4), 312-328.
- Spiegel Online, 2006. *Prekäre Arbeitsverhältnisse. Soziale Unterschiede am Arbeitsmarkt verschärfen sich*, verfügbar unter:
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,449366,00.html>, abgerufen am 23.2.2008.
- Statistik Austria (2007). *Frauen und Männer in Österreich. Analysen zur Geschlechterdifferenz*. [Pressemitteilung 9017-266/07], verfügbar unter:
http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/028965, abgerufen am 23.2.2008.
- Stürzer, M. (2002). *Junge Frauen – junge Männer. Daten zur Lebensführung und Chancengleichheit*. Opladen: Leske & Budrich.
- Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta- Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242-264.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millenium. *Applied Psychology: An international Review*, 51 (1), 23-42.
- Tálos, E. (1999). *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien: Manz.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D. & Hartley, J. (1991). Employees reactions to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren (Hrsg.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (S. 79-103). London: Sage.
- Voges, W. (1987). *Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung*. Opladen: Leske und Budrich.
- Voß, G. & Pongratz, H.J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 131-158.
- Weinert, A.B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. Weinheim, Basel: Beltz PVU.
- Wieland, R. (2004). Arbeitsgestaltung, Selbstregulationskompetenz und berufliche Kompetenzentwicklung. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas & Kh. Sonntag (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt* (S. 169-196). Frankfurt: Campus.
- Wieland, R. & Krajewski, J. (2002). Psychische Belastung und Qualifizierung in neuen Arbeitsformen I: Zeitarbeit. *Wuppertaler Psychologische Berichte*, 1, 1-30.
 Verfügbar unter: <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/edocs/dokumente/fb03/wpb/2002;internal&actionbuildframes.action>, aufgerufen am 12.2.2008.
- Wiese, B.S. (2004). *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt*. Frankfurt: Campus.
- Willke, G. (1999). *Die Zukunft unserer Arbeit*. Frankfurt: Campus.
- Zeit.de (2006). *Ende der Idylle*, verfügbar unter:
<http://www.zeit.de/suche/index?q=blue+collar+atypisch&sort=relevanz&zeitraum=all>,
 abgerufen am 23.4.2008.

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit nach Sverke et al. (2002).....	19
Abbildung 2: Stressverarbeitungsmodell nach Lazarus.....	24
Abbildung 3: Job-Insecurity-Modell nach Greenhalgh und Rosenblatt (1984)	26

7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Demografische Daten der Fokusgruppenteilnehmer (Teil 1).....	54
Tabelle 2: Demografische Daten der Fokusgruppenteilnehmer (Teil 2).....	55
Tabelle 3: Gesprächsleitfaden.....	56
Tabelle 4: Kategoriensystem	60
Tabelle 5: Kategoriensystem mit Häufigkeitsauszählung (Teil 1)	62
Tabelle 6: Kategoriensystem mit Häufigkeitsauszählung (Teil 2)	63
Tabelle 7: Positive Erfahrungen und Aussagen von Normalarbeitnehmern bzw. atypisch Beschäftigten	64
Tabelle 8: Negative Erfahrungen und Aussagen von Normalarbeitnehmern bzw. atypisch Beschäftigten	65
Tabelle 9: Verteilung der Personen nach Subkategorien.....	67
Tabelle 10: Copingstrategien	69
Tabelle 11: Zukunftsängste und generelle Wahrnehmung der Zukunft	73
Tabelle 12: Beschreibung der Items mit Reliabilitäts- bzw. Trennschärferechnungen und Faktorenladungen.....	80
Tabelle 13: Stichprobenbeschreibung anhand demografischer Daten (Teil 1).....	83
Tabelle 14: Stichprobenbeschreibung anhand demografischer Daten (Teil 2).....	84
Tabelle 15: Itemanalyse gesamt und nach Beschäftigungsverhältnis.....	88
Tabelle 16: Itemanalyse gesamt und nach Beschäftigungsverhältnis.....	89
Tabelle 17: Itemanalyse der Wissensfragen gesamt und getrennt nach BV	90
Tabelle 18: Itemanalyse der Wissensfragen gesamt und getrennt nach BV	91
Tabelle 19: Itemanalyse der Wissensfragen gesamt und getrennt nach BV	92
Tabelle 20: Ergebnisse des H-Testes nach Kruskal und Wallis Unterschiede zwischen den BV (ausgenommen Leiharbeit).....	94
Tabelle 21: Ergebnisse der U-Tests nach Mann und Whitney	95
Tabelle 22: Korrelationen der Skalen bezogen auf die Gesamtstichprobe und auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen	97
Tabelle 23: Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Skalen getrennt nach Geschlecht (ausgenommen Leiharbeiter)	99
Tabelle 24: H-Test nach Kruskal und Wallis: Unterschiede zwischen Männern und Frauen	99

Anhang

Anhang 1 – Diskussionsleitfaden

Diskussionsfragen	
1. Chancen und Risiken	Welche Vorteile seht ihr in eurer Beschäftigungsform? Welche Nachteile seht ihr in eurer Beschäftigungsform?
2. Motivgrund für die Arbeitsaufnahme	Was führte damals zur Aufnahme dieser Beschäftigung? Gab es Alternativen? Welche Erwartungen hattet ihr? Habt ihr euch bewusst für diese Beschäftigungsform entschieden?
3. Arbeitsplatzunsicherheit und Umgang damit	Macht ihr euch Sorgen oder Gedanken über euren Job, z.B. bezüglich eurer Zukunft? Welche Unsicherheiten nehmt ihr in eurem Job wahr? Wie seht ihr eure Chancen, eine andere Arbeit zu bekommen, die eurer Qualifikation und Wünschen entspricht? Wie geht ihr mit dieser Unsicherheit um?
4. Wahrnehmung der Zukunft	Wie seht ihr eure Zukunft? Was wünscht ihr euch für die Zukunft? Wie wirkt sich eure Arbeit auf eure Lebensplanung aus? Inwieweit fördert eure Beschäftigungsform die Lebensplanung? Inwieweit verhindert sie sie?
Habt ihr Bekannte oder Freunde, die eine atypische Arbeit haben? Wie geht es denen damit?	

Anhang 2 – Zuordnung der Aussagen ins Kategoriensystem

Seite	Nr.		Arbeitserf.	Motiv	Aussagen BV	Arbeitswerte	Arbeitsmarkt	Coping	Forderung	Zukunft	Infos BV	Restkat.
1	1	Bin Psychologin in der Marktforschung mit normalem Angestelltenvertrag, 40 Stunden die Woche und unbefristeten Vertrag.									X	
3	2	Bin zufrieden mit meinem NAV.		X								
3	3	Keine bewusste Entscheidung für mein NAV- hätte auch ein anderes angenommen, wenn es ein toller Job ist- für mich ist die Arbeit an sich wichtig, nicht das BV.		X								
3	4	Wenn man Panik hat, nimmt man das, was man kriegt und akzeptiert auch unsichere BV.						X				
3	5	10 Überstunden sind bei mir im NAV- Gehalt automatisch enthalten, der Rest ist Zeitausgleich.	X									
3	6	Freie Mitarbeiter sind eigentlich Selbständige, aber oft sind sie de facto Angestellte. Ist nicht richtig.									X	
3	7	Chef der Neuen Selbständigen macht es sich leicht, weil er kein Risiko eingeht und das Risiko auf seine Mitarbeiter überträgt			X							
6	8	Bei den freien Dienstnehmern übernimmt Arbeitgeber Teil der Versicherung.									X	
7	9	Ein NAV bedeutet nicht automatisch geregelte Arbeitszeiten.			X							
7	10	Bei Akademikerjobs mit normalem Arbeitsverhältnis findet man geregelte Arbeitszeiten immer weniger.			X							
7	11	Bekomme geregeltes Einkommen.	X									
7	12	Mein Einstiegseinkommen ist sehr gering. Bietet mir keine große Sicherheit.	X									
7	13	Gibt unter den Neuen Selbständigen auch welche, die eine Pauschale bekommen. Finde das eine Frechheit.			X							
10	14	Zustimmende Reaktion auf: NAV ist auch unsicher, hat meistens nur 6 Wochen Kündigungsfrist.			X							

11	15	Habe momentan keine festen Pläne für die Zukunft								X		
11	16	Für die Zukunft ist mir Sicherheit wichtig: je älter man wird und wenn man Familie hat, desto wichtiger wird Sicherheit.								X		
11	17	Empfinde die Selbständigkeit als eher unsicher.			X							
12	18	Für mich muss die Anerkennung meiner Arbeit nicht über den Lohn stattfinden. Das Einkommen ist für mich nicht so wichtig				X						
12	19	Zustimmende Reaktion auf: Finanzielle allgemeine Träume, wie Auto, Haus kann man sich als FDN abschreiben, weil das Einkommen so gering ist. Ist erschreckend.			X							
12	20	Zustimmende Reaktion auf: Schlechte Jobchancen in bestimmten Branchen.					X					
12	21	Wenn man ein NAV hat, heißt das nicht, dass man soviel verdient, dass man seine Träume erfüllen kann.			X							
13	22	Hoffe, dass ich in der Zukunft bald mehr verdiene- mehr Sicherheit								X		
13	23	Momentan kann ich mir die normalen Dinge wie eine Pensionsversicherung oder ein Auto nicht leisten.	X									
13	24	Wenn man einen Partner hat, ist die finanzielle Situation einfacher.										X
	25	Hoffe, dass ich bald mehr verdiene, aber zurzeit akzeptiere ich diese gewisse Unsicherheit noch						X				
14	26	Arbeit ist heutzutage oft belastend. Hängt aber von der Arbeit ab, nicht vom BV.					X					
14	27	Kenne viele, die in ihrer Arbeit einem enormen Zeitdruck ausgesetzt sind, dass sie psychisch am Ende sind. Viele davon sind in einem NAV.					X					
14	28	Zustimmende Reaktion auf: Meistens ist es so, dass der Zeitausgleich bei Überstunden nicht funktioniert, weil an Mitarbeitern eingespart wird.					X					
14	29	Zustimmende Reaktion auf: Auch bei einem NAV muss man schauen, dass man die Arbeit behalten kann.			X							
14	30	Ab einem gewissen Bildungsniveau verspürt man von der Gesellschaft den Druck, einen angemessenen Job zu haben und sich dafür extrem einzusetzen. Große Belastung.					X					

15	31	Mir macht die Arbeit Spaß. Ist abwechslungsreich.	X									
15	32	Mache viele Überstunden, empfinde es aber momentan nicht als belastend.	X									
15	33	Bin mir nicht sicher, ob mich die vielen Überstunden in Zukunft auch nicht belasten.								X		
17	34	Bin zufrieden mit meinem Beschäftigungsverhältnis und meinem Job- möchte es auch in Zukunft beibehalten		X								
17	35	Mir ist der Job an sich wichtig, nicht das Beschäftigungsverhältnis.				X						
17	36	Der Vorteil von flexiblen Arbeitsverhältnissen, dass man von heute auf morgen weggeht, ist eine Scheinfreiheit, weil man es nicht wirklich machen kann			X							
18	37	Zustimmende Reaktion auf: Bei der Entscheidung für einen Job, sehe ich nicht das Beschäftigungsverhältnis, sondern die Arbeit. Für mich zählt der Job.				X						
S.		Fall 2										
1	38	Arbeite als Architektin in einem Büro mit atypischem Arbeitsverhältnis.									X	
1	39	Ich glaube ich bin freie Mitarbeiterin- bin über mein BV nicht gut informiert									X	
1	40	habe mich nicht freiwillig für dieses BV entschieden- atypische Arbeitsverhältnisse sind üblich für die Architekturbranche.		X								
1	41	Nebenher bin ich geringfügig beschäftigt. Diesen Job habe ich noch von meiner Studentezeit, lasse ich jetzt ausklingen.									X	
1	42	Geringfügige Beschäftigung ist eher als Student vertretbar.			X							
3	43	Finde es schlimm, dass man als FDN alles selber zahlen muss und trotzdem nicht mehr Stundenlohn bekommt.	X									
3	44	Bin überhaupt nicht zufrieden, freie Mitarbeiterin zu sein.		X								
3	45	Es besteht ein großer Preisdruck bei FDN, weil viele um einen Spottlohn arbeiten- muss das nehmen, was ich kriege.						X				

3	46	Zustimmende Reaktion: Wenn ich die Wahl hätte, würde ich mich gegen FDN und für ein NAV entscheiden.		X								
3	47	Freie Mitarbeiter in den Architekturbüros sind eigentlich nicht legal, weil es projektbezogen sein sollte.								X		
3	48	Kenne mich mit den gesetzlichen Regelungen der verschiedenen BV nicht so genau aus.								X		
3	49	Zustimmende Reaktion auf: Der Chef der FDN wälzt das Risiko auf den Arbeitnehmer ab.			X							
3	50	Wenn man freier Dienstnehmer ist, kann dich der Chef jederzeit entlassen, man bekommt keine Absicherung, keine Karenz- großer Nachteil.	X									
4	51	Freie Zeiteinteilung bei den FDN existiert oft nicht. In vielen Büros verlangen sie, dass du bis 8h abends sitzt und das Wochenende durcharbeitest.			X							
4	52	Atypische BV sollten vom Staat strenger geregelt werden: fixe Löhne, fixe Zeiten. Es muss eine Grenze gezogen werden.						X				
4	53	FDN zu sein ist eine zwiespältige Sache, weil einerseits ist man für das Büro da und identifiziert sich damit. Andererseits ist man nicht angestellt. Finde das komisch.	X									
5	54	Das Problem bei der geringfügigen Beschäftigung ist diese Geringfügigkeitsgrenze, die extrem niedrig ist.			X							
5	55	Zustimmende Reaktion: Bin nicht zufrieden als freie Dienstnehmerin.		X								
5	56	Finde das Verhältnis von einem normalen Angestelltengehalt zu einem freien Dienstnehmergehalt nicht fair, weil man als freier Dienstnehmer die Hälfte vom Stundenlohn abgeben muss.	X									
5	57	Großer Vorteil als FDN ist der Überstundenlohn.	X									
6	58	Ich glaube es gibt bei den Beschäftigungsverhältnissen ein Zwischending, wo der Arbeitgeber einen Teil von der Versicherung übernimmt. Weiß nicht, wie das heißt.								X		
6	59	Bin über die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse, deren Vor- und Nachteile, nicht informiert.								X		

7	60	Sehe keine Vorteile in der Flexibilität, die man durch ein atypisches Arbeitsverhältnis bekommt. Flexibilität besteht nur darin, dass man länger arbeiten darf und dadurch die Freizeit eingeschränkt wird.			X							
7	61	NAV hat den Vorteil von geregelten Arbeitszeiten, also von 8 bis 5.			X							
7	62	Ich verstehe unter einem normalen Angestelltenverhältnis ein geregeltes Berufsleben von 8 bis 5h.			X							
7	63	Vielleicht besteht nicht ein so großer Unterschied zwischen NAV und atypischem AV.			X							
8	64	Es besteht die Gefahr, dass man sich nicht freiwillig für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis entscheiden kann. Man muss dann die Risiken unfreiwillig in Kauf nehmen. Finde das nicht richtig.		X								
8	65	Wenn irgendwas Unvorhergesehenes passiert, z.B. Unfall, Schwangerschaft, bist du mit einem atypischen AV nicht abgesichert. Du hast ein Problem.			X							
8	66	Der Staat sollte mehr Sicherheit in diese atypischen Arbeitsverhältnisse hineinbringen.						X				
10	67	Zustimmende Reaktion auf: NAV ist auch unsicher, hat meistens nur 6 Wochen Kündigungsfrist.			X							
10	68	Mache mir momentan keine Sorgen über meine Zukunft, aber aus Kurzsichtigkeit.							X			
10	69	Mache mir keine Sorgen, dass ich in der Zukunft keinen Job bekomme. Ich glaube, man findet immer was.							X			
11	70	Strebe für die Zukunft die Selbständigkeit an: Es ist besser sich was Eigenes aufzubauen als für jemand anderen zu arbeiten.							X			
11	71	Totale Selbständigkeit ist unsicherer als FDN.								X		
11	72	Zustimmende Reaktion auf: Ist man mit dem Job, den Konditionen nicht zufrieden, fängt die Unsicherheit, die Nicht- Absicherung zu greifen an.								X		
12	73	An und für sich sind heutzutage alle Arbeiten unsicher.				X						
16	74	Die festen Arbeitszeiten bei einem NAV haben den Vorteil, dass man arbeiten muss. Bei freier Zeiteinteilung muss man hingegen eigene Disziplin haben.			X							

17	75	In ferner Zukunft träume ich von der Selbstständigkeit, weil mir Selbstverwirklichung wichtiger ist als Sicherheit. Vielleicht, weil ich keine Familie habe.								X		
17	76	Sehe in der Selbstständigkeit den Vorteil, dass ich alles selber einteilen kann, dass ich flexibel sein kann.			X							
18	77	Der große Vorteil des atypischen Arbeitsverhältnisses ist die Flexibilität, dass ich mich an nichts fest binden muss. Sehe das sehr positiv.			X							
	78	Der Arbeitgeber bietet dir diese atypische Arbeitsform bewusst an, weil es für ihn ein Vorteil ist- er überträgt sein Risiko auf dich.	X									
18	79	Bin bereit eine unsichere Arbeit, ein unsicheres BV zu akzeptieren, wenn ich mich dafür im Job selbst verwirklichen kann.				X						
	80	Finde es gefährlich, dass man sich keine Gedanken über das Beschäftigungsverhältnis macht und sich nicht über die Vor- und Nachteile informiert.							X			
		Fall 3										
2	81	Bin eigentlich Uniassistent, bin aber zurzeit auf unbestimmte Zeit fürs Kabinett der Gesundheitsministerin beigestellt.									X	
2	82	Wusste vorher nicht, wie mein AV genau heißt. Habe jetzt noch einmal nachgeschaut: ich arbeite in einem Beistellungsverhältnis.									X	
2	83	Lehre nebenher auch auf der Uni.										X
2	84	Zustimmende Reaktion auf: Bin so etwas wie ein Leasingarbeiter.									X	
4	85	Der Grund, dass es diese atypischen Arbeitsverhältnisse gibt, sind die starren Regelungen durch den Staat, die den Arbeitgeber einschränken.			X							
4	86	Arbeitgeber versucht die starren Regelungen des NAV zu umgehen und findet die Lösung in den atypischen AV.			X							
4	87	Ablehnende Reaktion: Atypische Arbeitsverhältnisse sollten vom Staat strenger geregelt werden: fixe Löhne, fixe Zeiten.							X			

4	88	Wenn der Arbeitgeber einen Auftrag hat, gibt er dir einen Werkvertrag. Stellt er dich für einen Auftrag fix an, hat er das Problem, dich nie wieder los zu bekommen.			X							
6	89	Bin mit meinem Beschäftigungsverhältnis und meinem Job zufrieden.		X								
6	90	Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind oft die einzige Möglichkeit, einen Job auszuführen, in dem viel Bewegung drinnen ist- sehe das als Vorteil.			X							
6	91	Ich gehe die Risiken des Beschäftigungsverhältnisses gerne ein, weil der Job sehr interessant ist.		X								
6	92	Ich habe mich für diesen Job entschieden, das BV war mir nicht wichtig		X								
6	93	Habe durch die zusätzliche Beschäftigung auf der Uni eine gewisse Sicherheit, wobei diese Arbeit auch zeitlich befristet ist.	X									
6	94	Um einen wirklich guten Job zu bekommen, muss man gewisse Bedingungen, wie z. B. Beschäftigungsunsicherheit, akzeptieren.					X					
6	95	Flexibilität, die man in atypischen AV oft benötigt, kriegt man zum Teil über den Lohn ausgeglichen.			X							
7	96	Auch in einem typischen Arbeitsverhältnis im mittleren Bereich gibt es oft keine fixen geregelten Arbeitszeiten mehr, sondern es geht darum das Projekt zu beenden.			X							
8	97	Ich sehe atypische Arbeitsverhältnisse positiv, da sie dem Arbeitgeber die Chance geben, auf wirtschaftliche Schwankungen flexibel zu reagieren.			X							
8	98	Ohne atypische Arbeitsverhältnisse gäbe es mehr Arbeitslose, weil der Chef es sich oft nicht leisten kann, für einen Auftrag, jemanden fix einzustellen.			X							
8	99	Welches Beschäftigungsverhältnis ich bevorzuge, ist sehr stark von der persönlichen Lebensphase abhängig. Wenn ich z. B. Familie habe, möchte ich lieber einen festen Job.								X		
8	100	Wir haben ein gut funktionierendes Sozialsystem, wo jeder, leicht Teil davon sein kann. Ist ein Luxus.					X					
9	101	Gäbe es die atypischen Verhältnisse nicht, würde man oft überhaupt keine Arbeit bekommen.			X							

9	102	Viele Unternehmer stellen einen nicht an, wenn es für sie zuviel kostet. Dadurch fällt ein Arbeitsverhältnis weg. Deshalb sind atypische AV wichtig.			X							
10	103	Auch ein normales Arbeitsverhältnis ist nicht fest. Eine Kündigungsfrist von 6 Wochen ist kurz.			X							
12	104	Es gibt unterschiedliche Qualitäten von Jobunsicherheit.					X					
12	105	Gibt bestimmte Branchen, die unsicherere Jobs bieten, wie z. B. freischaffende Künstler.					X					
12	106	Ist eines jeden seine freie Entscheidung, wenn er sich für bestimmten Beruf entscheidet. Kann selbst entscheiden, ob er lieber unsicheren oder sicheren Job will.					X					
13	107	In vielen atypischen Arbeitsverhältnissen arbeitet man viel, verdient dadurch gut, hat dadurch aber auch weniger Zeit, sich seine Träume zu verwirklichen.			X							
14	108	In vielen Jobs besteht ein Trade off zwischen Freizeit und Lohn. Damit man mit der Belastung umgehen kann, ist es wichtig Prioritäten zu setzen.							X			
14	109	Zwar ist die heutige Arbeitssituation keine Idealsituation, aber verglichen mit den 60er Jahren sehe ich einen Fortschritt.					X					
16	110	Mache jetzt sehr viele Stunden, ist aber in Ordnung, weil ich den Job gerne mache.	X									
16	111	Bis zu einem gewissen Grad weiß man von Anfang an, welche Anforderungen man zu erfüllen hat. Somit weiß ich, ob ich mit der Belastung umgehen kann.						X				
16	112	Freie Zeiteinteilung empfinde ich in meinem Job als sehr großen Vorteil.	X									
16	113	Muss keine Rechenschaft ablegen, wenn ich später komme. Ist angenehm.	X									
17	114	Kommt auf die Umstände darauf an, ob flexible Arbeit positiv oder negativ ist: Wenn du flexibel bist, weil du eine Option hast, dann ist flexibel gut. Wenn ich flexibel bin, aber keine Wahlfreiheit habe, dann geht es mir schlecht.		X								
	115	Habe mir nie Gedanken über mein Beschäftigungsverhältnis gemacht.									X	
17	116	War keine bewusste Entscheidung für dieses BV. Bin in meinem Job und führe den aus.		X								

17	117	Zustimmende Reaktion auf: Wenn es für mich passt, habe ich keinen Grund mich mit meinem BV zu beschäftigen. Erst wenn ich damit unzufrieden wäre, würde ich mir Gedanken darüber machen.									X	
17	118	Damit der Mensch mit stressreicheren Situationen umgehen kann, ist es wichtig für ihn, dass er sich bei subjektiven sicherem Empfinden nicht andauernd in eine psychisch unsichere Situation stellt. So hat er die Energie, sich anderen Aufgaben zuzuwenden.							X			
18	119	Beschäftigungsverhältnis ist ein abstrakter Begriff. Man sieht bei der Entscheidung nicht das Beschäftigungsverhältnis, sondern den Job.				X						
	120	Für die Zukunft, wenn ich Familie habe, wünsche ich mir ein sicheres, festes AV.								X		
18	121	Macht dir der Job Spaß, dann denkst du nicht über das BV nach. Bist du in einer schwierigen Situation, fängst du an, über das Beschäftigungsverhältnis nachzudenken.									X	
		Fall 4										
2	122	Bin Student der sozialen Kulturanthropologie, habe vorher schwarz gearbeitet und jetzt arbeite ich geringfügig.									X	
4	123	Bin dafür, dass der Staat atypische Arbeitsverhältnisse reglementiert.							X			
4	124	Der Staat geht durch die atypischen Arbeitsverhältnisse weg von einem Gesellschaftsmodell zu einem Unternehmermodell. Kann man nicht vermischen, funktionieren zusammen nicht.							X			
4	125	Politische Entscheidungen sind notwendig, welchen Weg man gehen will. Will man ein Gesellschaftsmodell oder ein Unternehmermodell mit atypischen AV.							X			
4	126	Als Student erwarten sie von dir, dass du geringfügig arbeitest. Man bekommt kein anderes BV angeboten und kann sich somit nicht frei für ein bestimmtes BV entscheiden.		X								
4	127	Der Aspekt vom Studieren wird durch die geringfügige Beschäftigung vernachlässigt.					X					

5	128	Bin ein Freund von nordischen Sozialstaatsmodellen, welche dem Student ein gutes Kreditmodell während des Studiums anbieten.							X			
5	129	Finde es eigenartig, dass Österreich einen anderen Weg einschlägt, indem der Student in der Privatwirtschaft tätig sein soll, anstatt dass er sich aufs Studieren konzentriert.							X			
6	130	Als geringfügig Beschäftigter darfst du die Grenze nicht überschreiten. Bei mehr Stunden werden sie bei mir schwarz verrechnet oder später ausbezahlt.	X									
7	131	Mit meinem Studium rechne ich nicht mit einem normalen Angestelltenverhältnis. NAV gibt es nur in bestimmten Branchen.		X								
7	132	Jene mit einem normalen Angestelltenverhältnis haben Glück. Haben eine Absicherung.			X							
7	133	Absicherung fehlt den neuen Selbständigen.			X							
8	134	Als geringfügig Beschäftigter hast du den Nachteil nicht arbeitslosenversichert zu sein.	X									
8	135	Großer Nachteil als GFB ist, dass man nach dem Studium keine Arbeitslose bekommt, obwohl man immer gearbeitet hat.	X									
8	136	Schwierig zu leben, wenn immer geringfügig beschäftigt warst und danach keine Arbeitslose bekommst.								X		
9	137	Meine Studienkollegen und ich versuchen mit dieser Unsicherheit umzugehen, indem wir aktiv darauf hinarbeiten, Arbeitslose zu bekommen.						X				
9	138	Ob ich abgesichert bin in Form einer Arbeitslose, betrifft mich und meine Studienkollegen in Zukunft stark.								X		
9	139	Als FDN, wenn du in einem Projekt arbeitest, bekommst du nur wenig Geld.			X							
9	140	Nach dem Studium, die Zukunft, wird für mich schwierig: Akademikertrainings, laufende Fixkosten, ständig sollst du dich bewerben. Fehlt an Zeit und Geld.								X		
9	141	Überbrückungsarbeitslose ist für mich für die Zukunft wichtig.								X		
9	142	Schwierige Überlegung für den Arbeiter, wenn er Dienstverhältnis nur deshalb eingeht, um ein bisschen Versicherungszeit dazu zu bekommen.			X							

9	143	Gäbe es atypische Arbeitsverhältnisse nicht, könnte ich als normal Angestellter bei einem Projekt mitarbeiten und wäre arbeitslosenversichert. Wäre super.			X							
9	144	Im Vordergrund steht für mich die soziale Absicherung, die man in einem geregelten Arbeitsverhältnis hat.			X							
9	145	Bin der Meinung, dass der Arbeitgeber mehr zahlen kann, sodass der Arbeitnehmer versichert ist.						X				
9	146	Bekomme nach dem Studium keine Arbeitslose- keine Absicherung für die Zukunft							X			
9	147	Geht mir schlecht mit dem Gedanken, dass ich in der Zukunft ohne Absicherung dastehe.							X			
9	148	Werde nach dem Studium von meinen Ersparnissen leben müssen.							X			
9	149	Als freier Dienstnehmer muss man die technische Ausstattung selbst bezahlen.			X							
9	150	Meine Ersparnisse sind derzeit mein Überleben.	X									
11	151	Ist egal welches Beschäftigungsverhältnis man hat, wenn du dich durch den Job selbst verwirklichen kannst. Es zählt der Job an sich.				X						
11	152	Je erfüllender der Job, umso mehr bin ich bereit, Schwierigkeiten in Kauf zu nehmen und mit dieser Belastung umzugehen.				X						
11	153	Ist man mit dem Job, den Konditionen nicht zufrieden, fängt die Unsicherheit, die Nicht- Absicherung zu greifen an.									X	
12	154	Als Sozialanthropologe hast du nie so einen sicheren Job wie als Buchhalter. Jobsicherheit nur in bestimmten Branchen.					X					
12	155	Zweifle manchmal an meiner Entscheidung für dieses Studium, weil ich nie so einen sicheren Job haben werde. Belastet mich.							X			
12	156	Ich weiß, ich werde auch in Zukunft durchkommen.							X			
12	157	Finde Sozialanthropologen wichtig, werden aber schlecht bezahlt, weil es für die Gesellschaft nicht so wichtig ist.					X					
12	158	Absicherung wird mir als GFB nicht ermöglicht.	X									
12	159	Finanzielle allgemeine Träume, wie Auto, Haus kann ich mir als zukünftiger FDN abschreiben. Ist erschreckend.							X			

13	160	War vor einem Jahr in Bezug auf meine Zukunft idealistischer, sehe aber meine Studienkollegen, die gerade fertig sind, wie schwierig es ist.								X		
13	161	Hoffe, dass sich meine finanzielle Situation bald ändert.								X		
13	162	Meine Studienkollegen, welche FDN oder Neue Selbständige sind, müssen sich Geld borgen, um ein Projekt zu machen.			X							
13	163	Normale Träume, wie Familie, Auto sind in meiner jetzigen Situation nicht möglich.	X									
13	164	Finde es schlecht, dass man persönliche Lebensträume wie Familie mit dem Arbeitsverhältnis abstimmen muss.					X					
14	165	Arbeitssituation und Familie sollten nichts miteinander zu tun haben.							X			
14	166	Wenn ich Familie habe, muss ich mehr arbeiten, habe dadurch weniger Zeit für die Familie. Trade off finde ich schlecht.					X					
14	167	Wenn ich eine Familie habe, entscheide ich mich gleichzeitig gegen die Familie. Ist heutzutage ein schräges Verhältnis.					X					
14	168	Meine Mutter ist Teilzeit für 20 Stunden angestellt, arbeitet aber 50. Zeitausgleich wird nicht eingehalten, Geld bekommt sie aber auch nicht mehr. Extreme Belastung für sie.			X							
16	169	Bin nicht motiviert und identifiziere mich nicht mit meiner Arbeit. Mache es nur wegen des Geldes.	X									
17	170	Stelle mir ein normales Angestelltenverhältnis angenehm vor, weil man sich über die Zukunft wegen der Absicherung keine Sorgen machen muss und sich nur auf die Arbeit konzentrieren kann.			X							
18	171	Gibt auch Vorteile als freier Dienstnehmer, aber doch mehr Nachteile. Bin von den äußeren Umständen, der Auftragslage stark abhängig und kann mich dadurch nicht frei entscheiden.			X							
18	172	Wünsche mir für die Zukunft ein Angestelltenverhältnis.								X		
18	173	Habe noch keine genauen Pläne für die Zukunft- man kann nicht vorausplanen.								X		

	174	Meine Strategie mit der Unsicherheit umzugehen: Nehme Jobs an, um Versicherungszeit zu bekommen und somit Überbrückungsarbeitslose.						X				
19	175	Das AMS bietet einem wenig Unterstützung. Kennen sich nicht aus.					X					
		Fall 5										
2	176	Habe in Deutschland Geographie studiert. Als Student schwarz gearbeitet. Nach dem Studium in einer Zeitarbeitsfirma. Dann als Karenzvertretung 2 Jahre in Wien. Danach längere Zeit arbeitslos. Während der Arbeitslosigkeit eine Mischung aus Werkvertrag und Praktikum. Dann auf Honorarbasis.									X	
2	177	Seit mehr als 2 Jahren bin ich Verkäufer mit normalem Angestelltenvertrag.									X	
2	178	Arbeite 38 Stunden die Woche und bekomme ein festes Gehalt.	X									
2	179	Bekomme ein mäßiges Gehalt.	X									
2	180	Wenn man auf die vierzig zugeht, sollte man an ein geregeltes Einkommen denken. Sehe das als großen Vorteil bei meinem NAV.	X									
2	181	Die Arbeit als Karenzvertretung war auch normal geregelt, aber befristet.	X									
2	182	Am Tag, wo die Arbeit als Karenzvertretung auslief, haben sie mir mitgeteilt, dass es noch für ein Jahr verlängert wird. Ließen mich im Ungewissen.	X									
2	183	Jobzusage für die Karenzvertretung bekam ich 2 Wochen vor Arbeitsbeginn. Hatte 2 Wochen Zeit um von Deutschland nach Wien zu ziehen. Sehr ungewisse Sache.	X									
3	184	Keine wirkliche Entscheidung für dieses Arbeitsverhältnis. Nach eineinhalb Jahren Arbeitslosigkeit habe ich genommen, was ich kriegte.		X								
3	185	Muss heutzutage regelrecht froh sein, wenn man einen fixen Job hat. Zurzeit ist der Arbeitsmarkt sehr schlecht.					X					
3	186	Einkommen auf Honorarbasis ist unsicher.			X							
3	187	Bin froh über mein NAV, weil ich da ein festes, sicheres Gehalt bekomme.		X								

3	188	Vorteile meines Jobs: fest geregelte Arbeitszeiten, meisten Überstunden werden bezahlt.	X									
3	189	Wenn die Arbeitszeit vorbei ist, muss ich mich um nichts mehr kümmern.	X									
3	190	Überstunden werden ausbezahlt oder Zeitausgleich. Nehme lieber Zeitausgleich, weil die Bezahlung der Überstunden schlecht ist.	X									
4	191	Problem des Preisdruckes: Diejenigen, die einen fest anstellen, werden überboten. Müssen also nachziehen und auch atypisch beschäftigen.			X							
5	192	Plädiere für Schwarzarbeit. Verdient viel mehr.										X
6	193	Wollte nie freier Dienstnehmer, Selbständiger werden. Zu wenig Freizeit.			X							
6	194	Selbständige müssen sich um alles selbst kümmern, möchte ich nicht.	X									
6	195	Selbständige haben eine gewisse Unsicherheit.			X							
6	196	Geht sehr schnell, dass man arbeitslos wird. Große Jobunsicherheit heutzutage.					X					
7	197	Oft hat man nicht die Freiheit der freien Zeiteinteilung als freier Dienstnehmer.			X							
8	198	Die Entscheidung für ein bestimmtes BV, ist von der persönlichen Lebensphase abhängig.								X		
8	199	In der Phase als Student war ich mit einem Teilzeitjob mit flexibler Zeiteinteilung zufrieden.								X		
8	200	Könnte mir vorstellen in Zukunft, Teilzeit zu arbeiten und dafür weniger zu verdienen.								X		
	201	Möchte die Arbeit wechseln, weil sie mich langweilt und mich dadurch auch sehr belastet.								X		
8	202	Problem ist, dass man sich meistens nicht freiwillig für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis entscheidet.		X								
8	203	Man wird oft unfreiwillig in ein Arbeitsverhältnis gepresst, das nicht zur Lebensphase passt.		X								
10	204	Fester Arbeitsvertrag ist auch unsicher, hat nur 6 Wochen Kündigungsfrist.			X							
10	205	Ich habe einen Arbeitsvertrag, der nicht so leicht zu kündigen ist.	X									

10	206	Die meisten NAV haben eine Kündigungsfrist von 6 Wochen. Gibt einem auch nur wenig Sicherheit.			X							
11	207	Wenn man zufrieden mit dem Job ist, nimmt man auch Unannehmlichkeiten in Kauf.				X						
12	208	Kommt auf den Grad der Unsicherheit an, wie sehr es einen belastet, ob ich die Risiken eines tollen Jobs in Kauf nehme.						X				
12	209	Gibt verschiedene Qualitäten von Jobunsicherheit. Ist sie existenzbedrohlich oder nicht.					X					
12	210	Als Geograph gibt es auf eine freie Stelle 300 bis 400 Bewerber. Schlechte Jobchancen in bestimmten Branchen.					X					
14	211	Das Hauptproblem ist, dass man sich das Beschäftigungsverhältnis oft nicht aussuchen kann, sich nicht freiwillig dafür entscheidet.		X								
14	212	Auch bei einem NAV muss man schauen, dass man ihn behalten kann.			X							
14	213	Meine Arbeit langweilt mich extrem.	X									
15	214	Belastet mich, dass ich mich mit meinen Arbeitskollegen kaum unterhalten kann, weil sie oft kaum Deutsch sprechen.	X									
15	215	Der Job langweilt mich, nimmt viel Zeit in Anspruch, ist mäßig bezahlt.	X									
15	216	Bin auf Jobsuche, ist aber schwierig als Geograph, wenn man Ende 30 ist. Der Arbeitsmarkt sucht etwas anderes.								X		
	217	Habe wenig Hoffnung, dass sich meine Arbeitssituation in der Zukunft verbessert.								X		
15	218	Neueinstieg ist auf unserem Arbeitsmarkt mit Ende 30 schwierig.					X					
15	219	Der Arbeitsmarkt will heutzutage Leute mit unterdurchschnittlicher Studienzeit und überdurchschnittlichem Abschluss.					X					
15	220	Mit meinen 38 Jahren ist ein Wiedereinstieg, wenn man 3 Jahre nicht mehr in der Branche gearbeitet hat, hoffnungslos. Werde die Situation akzeptieren müssen.						X				
15	221	Neueinstieg mit Ende 30 ist schwierig, sowohl frei als auch angestellt.					X					

15	222	Wenn schon ein blöder Job, dann mindestens geregelt- deshalb möchte ich auch in Zukunft ein NAV haben.	X									
15	223	Flexibilität nützt mir nichts. Wäre auch bereit für den Job irgendwo anders hinzuziehen, aber bekomme trotzdem keinen Job.								X		
15	224	Habe den Job als Geograph durch Beziehungen bekommen.										X
16	225	Wichtig ist mir, dass mir die Arbeit Spaß macht. Dann bin ich auch bereit Überstunden zu machen.				X						
16	226	Bin abhängig vom Dienstplan, kann mir die Zeit nicht frei einteilen.	X									
16	227	Würde auch mehr arbeiten, aber nur bei flexibler Zeiteinteilung.								X		
16	228	Gefällt mir die Arbeit, brauche ich den Zwang von vorgegebenen Zeiten nicht. Gefällt sie mir nicht, brauche ich den Zwang.				X						
16	229	Habe in meiner Arbeit keinen Raum, wo ich mich zurückziehen kann.	X									
16	230	Habe keine Entscheidungsfreiheit, alles ist in meiner Arbeit genau vorgegeben.	X									
16	231	Gut, dass wir Fixlohn haben und keine Umsatzbeteiligung, weil man den Kunden nichts aufschwätzen muss. Einzige freie Entscheidung.	X									
16	232	Nur Grundlohn ohne Umsatzbeteiligung ist einer von den wenigen Vorteilen meiner Arbeit.	X									
16	233	Möchte in Zukunft in diesem Beschäftigungsverhältnis bleiben, aber nicht in diesem Job.								X		
17	234	Flexible Arbeitsverhältnisse sind gut, wenn man eine Wahlmöglichkeit hat.		X								
	235	Bin auf Jobsuche, weil mich die jetzige Arbeit schon sehr belastet.						X				
18	236	Sich mit dem AMS herumzuschlagen ist eine eigene Arbeit- kennen sich überhaupt nicht aus.					X					
		Fall 6										
2	237	Bin seit dreieinhalb Jahren als freier Mitarbeiter in einem Architekturbüro beschäftigt.									X	
2	238	Bin zufrieden als freier Mitarbeiter.		X								

3	239	Freie Mitarbeiter in Architekturbüros, die dort ihren Arbeitsplatz haben, sind Scheinselbständige.									X	
3	240	In Deutschland ist die Scheinselbständigkeit illegal. Es werden immer wieder Kontrollen durchgeführt.									X	
	241	Bin nicht unzufrieden mit meinem Beschäftigungsverhältnis.		X								
4	242	Vorteil als FDN: kann mir die Zeit frei einteilen.	X									
4	243	Wenn ich dieses Wochenende arbeiten muss, habe ich dafür ein anderes Mal mehr frei- passt mir eigentlich ganz gut.	X									
5	244	Bin zufrieden als freier Dienstnehmer.		X								
5	245	Mir gefällt die Arbeit, komme mit dem Geld aus.	X									
5	246	Komme mit dem Geld aus, habe zurzeit aber auch nicht so hohe Ansprüche.	X									
5	247	Wusste schon während des Studiums, dass ich freier Dienstnehmer werde. Daher wusste ich, was mich erwartet- war eine bewusste Entscheidung zu diesem BV.		X								
5	248	Mein Chef ist fair.	X									
	249	Mache mir keine Gedanken über mein Einkommen, da ich momentan mit meinem Gehalt auskomme.	X									
5	250	Weiß nicht, wie viel ein normal Angestellter im Vergleich zu einem freien Dienstnehmer verdient.									X	
5	251	Verdiene gut, wenn ich Überstunden mache. Großer Vorteil als FDN.	X									
5	252	Bei freien Berufen, wo die Arbeit unregelmäßig kommt, ist eine normale Beschäftigungsform schwierig.			X							
6	253	Kenne mich bei den verschiedenen Beschäftigungsformen nicht so genau aus. Unterschied zwischen Selbständige und freie Dienstnehmer.									X	
7	254	In meinem Büro gibt es normale Angestellte und freie Dienstnehmer.	X									
7	255	Angestellt werden bei uns diejenigen, die schon länger dort sind, wo der Chef sieht, dass sie gut arbeiten. Verstehe ich.	X									
7	256	Wenn jemand viel und gerne arbeitet, bekommt er auch vom Chef das Angestelltenverhältnis angeboten, weil es sich für ihn finanziell auszahlt.	X									

7	257	Habe das Angestelltenverhältnis abgelehnt und mich bewusst für den FDN entschieden		X								
7	258	In meinem Büro hat man die Freiheit zwischen den beiden Beschäftigungsformen zu entscheiden.	X									
7	259	Habe das NAV abgelehnt, weil mir die freie Zeiteinteilung gefällt und ich viel verdienen kann, wenn ich viel arbeite. Kann mir auch ein halbes Jahr frei nehmen.		X								
7	260	Habe Glück mit meinem Chef. Gibt viele, die einen ausbeuten.	X									
10	261	Mache mir keine Sorgen, dass ich in naher Zukunft meinen Job verlieren könnte, weil viel Arbeit da ist.							X			
10	262	Ich frage mich, ob ich mir in 10 Jahren auch keine Sorgen mache.							X			
10	263	Mache mir momentan keine Gedanken über die Zukunft. Habe keine genauen Pläne.							X			
11	264	Momentan habe ich keine finanziellen Sorgen, habe kein Auto, keine Wohnung.	X									
	265	Vorteil bei meinem flexiblen AV: Kann mobil sein, wenn es mir hier nicht mehr gefällt.	X									
11	266	Momentan ist mein Arbeitsverhältnis ok.		X								
11	267	Für die Zukunft, wenn ich Familie habe, wünsche ich mir eher ein sicheres Arbeitsverhältnis.							X			
11	268	Die Sicherheitsbedürfnisse steigen je älter man wird- deshalb wird mir Sicherheit in Zukunft sicherlich wichtiger.							X			
	269	Momentan ist meine Situation ok: kein Auto, ich lebe in einer WG...	X									
11	270	In 10 Jahren werde ich sicher andere Bedürfnisse haben und mich nicht mehr zufriedengeben mit einer WG, kein Auto...							X			
11	271	Im Alter hat man mehr Bedürfnis nach Sicherheit.							X			
11	272	Zustimmende Reaktion: Für die Zukunft- mit 40 möchte ich kein atypisches Arbeitsverhältnis mehr.							X			
15	273	Flexible Arbeitsverhältnisse sind schön, wenn man die Wahlmöglichkeit hat.		X								

15	274	Wenn du flexibel sein musst, um einen Job zu kriegen und überall hingehen musst, weil du keine andere Wahl hast, ist es schwierig.					X					
15	275	Bin kurzfristig eingesprungen und habe durch meine Flexibilität den Job bekommen. Es ist wichtig heutzutage, dass man flexibel ist.					X					
15	276	Sobald mehr Arbeit da ist, ist es wichtig, dass man flexibel ist.					X					
18	277	Habe noch keine genauen Pläne: Zukunft ist etwas was man schlecht kontrollieren kann.								X		
18	278	Mir ist es wichtig, dass ich auch in Zukunft die Arbeit gerne mache und Zeit für mich habe.								X		
18	279	Das Allerwichtigste ist, dass ich die Arbeit gerne mache.				X						
18	280	Beschäftigungsverhältnis spielt bei der Entscheidung für einen Job keine Rolle.				X						
18	281	Das Materielle, Geld, ist mir nicht so wichtig.				X						
18	282	Mir ist es wichtig, dass ich glücklich bei der Arbeit bin.				X						
18	283	Hoffe, dass es auch in Zukunft in meiner Arbeit so weitergeht- möchte BV und Arbeit beibehalten.								X		
18	284	Das Beschäftigungsverhältnis hat mich nie beschäftigt, weil ich es von Anfang an nie auf ein normales abgesehen habe und ich in meinem Job glücklich bin.									X	
18	285	Wenn die Ansprüche z. B. durch Familie steigen, dann erst mache ich mir Gedanken über die Zukunft.								X		
18	286	Wenn der Job gut läuft, ist die Art des Beschäftigungsverhältnisses kein Thema- deshalb mache ich mir keine Gedanken darüber.				X						
		Fall 7										
20	287	Bin Steuerberater. Habe jetzt mein erstes typisches Verhältnis mit saisonalen Schwankungen.									X	
20	288	Vorher in einem atypischen Verhältnis in der Gastronomie.									X	
20	289	Sowohl atypisch als auch typisch hat seinen Reiz.			X							
20	290	Beim atypischen angenehm unter der Woche mal frei haben, aber auch typische Wochenende fein.			X							
20	291	Momentan zufrieden mit dem typischen Arbeitsverhältnis und Job.		X								

23	292	Als einzelne Person ist es schwierig gegen die Scheinselbstständigkeit zu klagen. Fühlt sich ausgeliefert.						X				
23	293	Architekten, die Neue Selbständige sind, müssen extrem viele Stunden machen. Großer Zeitdruck.			X							
31	294	Habe normales Arbeitsverhältnis, 40 Stunden, keine Überstunden, festes Gehalt.									X	
31	295	Fühle mich momentan unterfordert, weil wegen der saisonalen Schwankungen im Sommer wenig zu tun ist. Ist mühsam auf Dauer.	X									
31	296	Um glücklich zu sein, möchte ich ein normales Arbeitspensum haben.								X		
32	297	Darf im Sommer ohne Rechtfertigung auch früher gehen, ist angenehm.	X									
32	298	Nachteil in meiner Arbeit sind die saisonalen Schwankungen, weil sich die Arbeit auf den Winter konzentriert. Habe aber noch Glück- gibt Jobs wo es noch schlimmer ist.						X				
32	299	Nehme im Sommer Zeitausgleich, Urlaub, mache Weiterbildungen- angenehm.	X									
32	300	Zahlen mir Weiterbildung.	X									
32	301	Stört mich nicht im Winter zu arbeiten, aber im Sommer sehr wenig Arbeit.	X									
32	302	Wenn ich im Winter manches Wochenende arbeite, stört mich das nicht.	X									
33	303	Beim AMS kennen sie sich nicht aus. Du musst ihre Arbeit machen.					X					
33	304	Beim AMS arbeiten keine ausgebildeten Leute.					X					
33	305	Nachteil bei Selbständigen, dass man sich selbst unter Zeitdruck stellt.			X							
34	306	Vorteil bei atypisch Beschäftigten ist freie Zeiteinteilung.			X							
34	307	Die regelmäßigen Zeiten eines NAN sind auch angenehm.			X							
34	308	Wenn es geregelt ist, weiß man, wenn man frei hat.			X							
34	309	Wenn man Familie hat, sind die unregelmäßigen Zeiten, die man in einem atypischen AV meistens hat, schwierig.			X							

35	310	Zustimmende Reaktion: Wenn man Angst um den Arbeitsplatz hat, akzeptiert man auch einen enorm großen Zeitdruck.						X				
36	311	Selbständig sein ist mühsam, weil man alles selber machen muss.			X							
37	312	Großer Vorteil als normaler Arbeitnehmer ist das Arbeitslosengeld. Fühle mich dadurch sicher.	X									
41	313	Habe keine genauen Pläne für die Zukunft.								X		
		Fall 8										
	314	Arbeite Teilzeit.									X	
21	315	Bin gebunden an die Dazuverdienstgrenze, weil ich Kinderbetreuungsgeld beziehe.	X									
21	316	Dazuverdienstgrenze schränkt mich in meiner Freiheit ein.	X									
21	317	Inhaltlich ist meine Arbeit keine Herausforderung.	X									
21	318	Vor Karenz normales Angestelltenverhältnis, war auch mal freie Dienstnehmerin, während der Karenz und des Studiums geringfügig beschäftigt.									X	
	319	Habe mit meiner Chefin gesprochen und ihr versucht mein Problem zu erklären- sie war nicht einsichtig.						X				
22	320	Kenne nicht den Unterschied zwischen freie Dienstnehmer und neue Selbständige.									X	
22	321	Oft wirst du als Scheinselbständiger wie ein normaler Angestellter behandelt, obwohl du eigentlich nicht angestellt bist. Ist nicht richtig.			X							
22	322	Ich glaube, man könnte diese Scheinselbständigkeit verklagen, weil sie meiner Meinung nach nicht legal ist.									X	
23	323	Es weiß jeder von der Scheinselbständigkeit, aber es wird geduldet und akzeptiert, weil eine Lobby dahinter steckt.						X				
26	324	Vorteil von Leiharbeit gegenüber Scheinselbständigen in der Architekturbranche: Können selbst entscheiden, ob sie die Arbeit annehmen wollen.			X							
26	325	In der Architekturbranche muss man annehmen, sonst bekommt man nichts- Jobchancen in bestimmten Branchen sind miserabel.					X					

26	326	Kenne viele Bekannte meines Alters (35 Jahre) in der Architekturbranche, die Burnoutsyndrome haben. Müssen unter extrem schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten.					X					
27	327	Wenn man ein Kind hat, akzeptiert man auch schlechtere Arbeitsbedingungen. Kann nicht einfach kündigen, wenn es einem nicht passt.						X				
27	328	Habe zuviel Zeit in der Arbeit- zu wenig zu tun.	X									
27	329	Seit ich Teilzeit arbeite, bekomme ich keine inhaltlich herausfordernde Arbeit mehr. War vor meiner Kinderkarriere nicht der Fall.	X									
27	330	Bin für meine Chefin nicht mehr interessant, weil sie das Gefühl hat, ich sei nie da.	X									
27	331	Bin unzufrieden mit meiner Arbeit.	X									
27	332	Mache die Arbeit nur wegen des Geldes.	X									
27	333	Mein Zukunftsplan: Will mich beruflich verändern.								X		
27	334	Vorher war ich in einem normalen Arbeitsverhältnis. Dabei ging es mir gut- regelmäßiges Gehalt, feste Arbeitszeiten.			X							
27	335	Gibt auch NAN, die nicht regelmäßig ihr Gehalt bekommen.			X							
27	336	Mütter sind in meiner Arbeit nicht erwünscht.	X									
28	337	Meine Chefin gibt mir keine inhaltlich interessante Arbeit mehr.	X									
28	338	Meine Motivation ist hoch, nehme mir auch Arbeit mit nachhause.	X									
28	339	Die Teilzeitarbeit ermöglicht es mir Kind und Arbeit zu vereinbaren		X								
28	340	Hatte vorher eine unflexible Tagesmutter- Vereinbarkeit Kind und meiner Arbeit war schwierig.					X					
28	341	Flexible Kinderbetreuung ist wichtig, damit man arbeiten kann.Staat soll das unterstützen.							X			
28	342	Meine Arbeit ist wegen der geringen inhaltlichen Herausforderung nur noch Mittel zum Zweck.	X									
28	343	Meine Chefin ist gegenüber Müttern nicht tolerant. Gibt mir keinerlei Unterstützung.	X									

28	344	Grundvoraussetzung ist, dass die Arbeit Spaß macht, wenn ich schon soviel Zeit hineinstecke.				X						
28	345	Geld ist nicht so wichtig.				X						
29	346	Darf durch das Kinderbetreuungsgeld nicht mehr dazuverdienen. Schränkt mich ein.	X									
32	347	Verstehe nicht, wieso Firmen Weiterbildungen nicht bezahlen, da sie Förderungen dafür bekommen.					X					
33	348	Kriege keine Förderung vom Staat für eine Weiterbildung, weil ich schon ein Studium habe.					X					
33	349	Beim AMS wissen sie nicht, was mit dir anfangen.					X					
33	350	Muss ein Jahr als arbeitssuchend gemeldet sein, damit ich Förderung bekomme- finde das nicht richtig.					X					
33	351	Gibt keine Akademikerförderung, obwohl das Bundesministerium dazu aufruft.					X					
33	352	Gibt viele Institutionen, die für Akademikerförderung zuständig sind, aber die machen nichts.					X					
34	353	Mein Freund hat Schichtdienst- somit auch ein atypisches AV. Ist für die Familie schwierig, weil man sich nie sieht.			X							
34	354	Mein Freund arbeitet in der Baubranche. Ist nicht familienfreundlich, war klar, dass er nicht in Karenz gehen kann.					X					
34	355	Männer verhandeln mehr und bestehen mehr auf ihre Rechte, wenn sie ein Problem mit ihrer Arbeitssituation haben.						X				
34	356	Frauen akzeptieren eher schlechte Bedingungen.						X				
34	357	Wir Frauen sollten mehr Verhandlungsstrategie einsetzen, um zu unserem Recht zu kommen.							X			
34	358	Männern wird mehr Gehör geschenkt.										X
35	359	Arbeitsbedingungen sind zurzeit schlecht, weil der Arbeitsmarkt schlecht ist. Arbeitgeber kann mehr fordern.					X					
35	360	Sobald sich der Arbeitsmarkt erholt hat, bekommen Arbeitnehmer wieder mehr Rechte.					X					
36	361	Zustimmende Reaktion: Atypische Arbeitsverhältnisse haben Vor- und Nachteile.			X							

36	362	Finde es nicht fair, dass man den atypischen AV unfreiwillig ausgeliefert ist und nicht freiwillig entscheiden kann.		X								
36	363	Nachteil atypischer Arbeitsverhältnisse: kein Urlaubsgeld, kein Krankengeld.			X							
37	364	Ein normaler Arbeitnehmer muss sich um nichts kümmern. Gibt große Sicherheit.			X							
38	365	Viele Arbeitgeber wollen, dass man im Büro arbeitet, weil sie Vorbehalte haben.					X					
38	366	Sollte eigentlich egal sein, wo man arbeitet, wenn die Leistung stimmt.							X			
38	367	Man sollte die Option haben, ob man zuhause oder im Büro arbeiten will.							X			
38	368	Arbeitgeber sollte einem die Option geben, ob man fix angestellt werden will oder nicht.							X			
38	369	Durch die starke Wirtschaft, ist die Gewerkschaft schwach. Deshalb schaut es für die Arbeitnehmer schlecht aus.					X					
38	370	Die einzigen, die sich für die Arbeitnehmer bemühen, ist die Arbeiterkammer.					X					
38	371	Ist von der Branche abhängig, welche Arbeitsbedingungen man akzeptieren muss. Gibt Branchen, wo man mehr Freiheiten hat.					X					
	372	Da mein Gespräch mit meiner Chefin nichts gebracht hat und ich unglücklich in der Arbeit bin, habe ich beschlossen, die Arbeit zu wechseln.						X				
41	373	Werde die Arbeit wechseln, weil sie mir keine Freude macht.						X				
41	374	Derzeit ist meine Arbeit Mittel zum Zweck.	X									
41	375	Arbeit muss Freude machen, muss mich damit identifizieren können.				X						
41	376	Zukunftsplanung ist leichter, wenn man Partner hat, weil Spielraum größer.						X				
41	377	Habe das Gefühl, ich werde es immer irgendwie schaffen.								X		
41	378	Sehe die Zukunft nicht negativ.								X		
		Fall 9										
21	379	Bin zurzeit noch Leiharbeiterin									X	

21	380	Bin im glücklichen Zustand übernommen zu werden. Bekomme jetzt ein normales Angestelltenverhältnis.			X							
21	381	War schon selbständig, Teilzeit, normal angestellt, geringfügig beschäftigt.									X	
21	382	War nur rein formal geringfügig beschäftigt- habe den ganzen Tag gearbeitet.	X									
21	383	Ist heutzutage nicht mehr einfach, einen Job zu finden, bei dem man genügend verdient.					X					
21	384	War bei 2 verschiedenen Personalfirmen.	X									
21	385	Die Firma hat dringend jemanden gebraucht, bin für unbestimmte Zeit schnell mal eingesprungen.	X									
21	386	Hoffe, dass ich in Zukunft als normale Arbeitnehmerin mehr zu Hause bin und ein ruhigeres Leben haben werde.								X		
23	387	Wurde als Leiharbeiterin ohne Einschulung mitten in die Verantwortung gestoßen.	X									
23	388	Habe am Tag durchschnittlich 15 Stunden gearbeitet, weil ich eine große Verantwortung hatte und ich mich verantwortlich fühlte.	X									
23	389	Hatte extrem viel Arbeit und somit Zeitdruck.	X									
23	390	War unmöglich, die Arbeit in der Zeit zu schaffen.	X									
23	391	Habe versucht mit der Belastung umzugehen, indem ich mein Bestes gab- habe es aber nicht geschafft.						X				
23	392	Habe mir Taktiken ausgedacht, wie ich schneller arbeiten kann, damit ich mit dem Zeitdruck besser zurechtkomme.						X				
23	393	Hatte keine Freizeit.	X									
24	394	Überstunden wurden nicht bezahlt, sondern Zeitausgleich, was aber nicht möglich war, weil zu wenig Leute waren.	X									
24	395	Nach ein paar Monaten war ich wegen des enormen Zeitdruckes am Ende.	X									
24	396	Haben mich ausgenutzt.	X									
24	397	Zeitdruck war sehr groß.	X									
24	398	Habe oft Jobs bekommen, für welche ich überhaupt nicht dafür ausgebildet war.	X									
24	399	Personalberaterin war immer ehrlich und offen.	X									

24	400	Haben mir gesagt, dass ich vielleicht übernommen werde, haben aber jemand anderen gefunden- große Jobunsicherheit.	X									
24	401	Eine andere Stelle in derselben Firma wurde mir angeboten, wieder mit der Option übernommen zu werden. Nahtloser Übergang in diesen Job.	X									
25	402	Der Job muss für mich gewisse Kriterien wie bestimmtes Einkommen, nicht zu weit weg von zuhause, erfüllen.				X						
25	403	Wenn man von der Leihfirma gekündigt wird, habe ich und die Personalfirma 2 Wochen Zeit eine andere Arbeit zu finden, ansonsten bekommt man kein Geld mehr. Bezahlen einen nicht fürs nichts tun.	X									
25	404	Personalfirma war immer fair und offen.	X									
25	405	Als Leiharbeiter steht man oft von heute auf morgen ohne Job da.			X							
25	406	Personalberaterin hat für mich weitergesucht, obwohl sie das nicht hätte tun müssen.	X									
25	407	Musste kurzfristig einspringen, mit der Option dann für 3 Monate und die haben mir dann einen fixen Job angeboten.	X									
25	408	Bin froh darüber, dass ich endlich ein NAV bekomme.	X									
25	409	Als Leiharbeiterin kriege ich mein festes Gehalt von der Personalfirma ohne Überstundenaufschlag.	X									
25	410	Die 2 Firmen machen sich untereinander aus, wie viel die Leihfirma zahlt. Hat nach Stunden gezahlt. Die Personalfirma kassiert also ab.	X									
25	411	Als Leiharbeiterin bin ich wie ein Auto, das vermietet wird.		X								
25	412	Das Dienstverhältnis wird sofort gelöst, wenn du die Arbeit nicht mehr hast.	X									
25	413	Vielleicht kann man gegen diese nicht existierende Kündigungsfrist etwas tun, wenn man sich wehrt. War immer kooperativ.						X				
25	414	Verstehe, dass sie mich nicht fürs nichts tun bezahlen können.										X

25	415	Als Überbrückung werden Zeitausgleich und Urlaub hergenommen, während die Personalfirma für dich sucht. Zieht sich oft ein paar Wochen hin und soviel Zeit hat man nicht- große Unsicherheit in der Zeit.	X									
25	416	Haben mir sogar ein paar Überstunden ausbezahlt, obwohl sie nicht dazu verpflichtet waren.	X									
26	417	Eigentlich ist bei Leiharbeit normale Kündigungsfrist, aber kein Unternehmen hält sich daran.									X	
26	418	Bekam Jobangebote von einigen Tage zum halben Gehalt, wofür ich überhaupt nicht qualifiziert war.	X									
26	419	Habe diese Bedingungen nicht akzeptiert, weil ich mich weder unter meinem Wert verkaufen will, noch etwas mache, was ich nicht will.						X				
26	420	Habe Anspruch auf Arbeitslosengeld.									X	
26	421	Leiharbeit ist wie ein normales Angestelltenverhältnis nur ohne Kündigungsfrist.									X	
26	422	Gibt einen Probemonat und dann unbefristeten Vertrag.									X	
26	423	Habe mich nie gegen die nicht existierende Kündigungsfrist gewehrt.						X				
26	424	Zustimmende Reaktion: Leiharbeit ist sehr unsicher.			X							
26	425	Personalfirmen bieten einem irgendwas an, wenn man es nicht macht, ist es Arbeitsverweigerung und man bekommt kein Geld mehr.			X							
27	426	Ich sehe immer die Möglichkeit, stopp zu sagen und den schlechten Arbeitsbedingungen einen Riegel vorzuschieben.						X				
27	427	War mit der Arbeit nicht unzufrieden, weil es eine Herausforderung war.	X									
28	428	Es war oft schwierig die Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der Kindergärten abzustimmen.	X									
28	429	Kombination Arbeit und Kind muss auch ohne die Hilfe der Mutter zu bewältigen sein. Wichtig, dass die Abstimmung zwischen Arbeitszeiten und Öffnungszeiten der Kindergärten und Schulen stattfindet, auch mit Hilfe des Staates.							X			
29	430	Ich kenne das Gefühl, nicht zu wissen, ob man einen neuen Vertrag bekommt. Ist unangenehm.	X									

29	431	Ein guter Draht zum Chef ist oft stärker als ein Vertrag.										X
30	432	Zustimmende Reaktion: Unsicherheit bezüglich des Lohnes ist sehr unangenehm.				X						
34	433	Zustimmende Reaktion: Frauen sollten mehr verhandeln, damit sie zu ihren Rechten kommen							X			
35	434	Es ist heutzutage Brauch geworden, die Mitarbeiter zu reduzieren und die Arbeit auf weniger Leute aufzuteilen.					X					
35	435	Viele akzeptieren schlechte Arbeitsbedingungen, weil sie Angst haben, den Job zu verlieren.						X				
35	436	Ich habe zu meiner Chefin gesagt, dass diese Bedingungen nicht ok sind und dass ich sie nicht länger akzeptieren werde.						X				
35	437	Meine Arbeitskollegen trauten sich nicht etwas zu sagen, weil sie um ihre feste Anstellung fürchteten. Haben die schlechten Arbeitsbedingungen akzeptiert.						X				
35	438	Als Leiharbeiterin kann ich es mir leisten etwas zu sagen, weil ich nicht direkt vom Chef abhängig bin.						X				
35	439	Als Leiharbeiter ist man nicht vom Chef abhängig.			X							
35	440	Vorteil: als Leiharbeiter hat man die Option in der Firma zu arbeiten, ist aber nicht von ihr abhängig.			X							
35	441	Man bekommt den Job in einer Leihfirma ohne Gehaltsverhandlung: Man hat eine ungefähre Vorstellung, wie viel man bekommt.			X							
35	442	Als Leiharbeiter ist es nicht schwierig, in eine besser bezahlte Position zu kommen, je nachdem wo gerade jemand benötigt wird.			X							
35	443	Vorteil, dass man nicht ausgeliefert ist, denn ich habe Vertrag mit meiner Personalfirma, nicht mit der, wo ich geliehen bin.	X									
35	444	Man fühlt sich als Leiharbeiter nicht so ausgeliefert.	X									
35	445	Hatte gute Beziehung zu der Chefin der Leiharbeitsfirma, sodass ich mich noch weniger der Leihfirma ausgeliefert fühlte.	X									
35	446	Arbeitsverhältnisse können sich nur ändern, wenn man nicht mehr mitspielt.		X								
36	447	Zustimmende Reaktion: Atypische Arbeitsverhältnisse haben Vor- als auch Nachteile.			X							

38	448	Der Arbeitgeber glaubt, wenn man physisch anwesend ist, dass man verfügbarer ist.					X					
38	449	Der Staat soll einem die Möglichkeit geben, dass man sich freiwillig für ein bestimmtes BV entscheiden kann.							X			
38	450	Es gibt Leute, die arbeiten gratis und akzeptieren alles.						X				
39	451	Du hast keine Chance, wenn es Leute gibt, die gratis arbeiten- wichtig, dass man Grenzen setzt und die schlechten Arbeitsbedingungen nicht akzeptiert.							X			
39	452	Ich habe für eine normale Anstellung und ein normales Gehalt gekämpft.						X				
39	453	War geringfügig beschäftigt, obwohl ich 40 Stunden arbeitete.	X									
39	454	Chef, bei dem ich geringfügig angestellt war, hat mir versprochen, dass ich normal angestellt werde. Hat sich nicht daran gehalten.	X									
39	455	Der Chef konnte machen, was er wollte, weil alle um ihre Anstellung fürchteten und somit alles akzeptierten.						X				
39	456	Meine frühere Arbeitskollegin hat für fast nichts gearbeitet, nur um den Fuß drinnen zu haben.						X				
39	457	Mit der Reduktion der Ansprüche kann man manchmal auch etwas erreichen.						X				
39	458	In bestimmten Branchen ist es schwierig ein sicheres Einkommen zu bekommen.					X					
39	459	Habe mich für Buchhaltung entschieden, weil es der sicherste und angenehmste Weg war, Geld zu verdienen. Wollte es eigentlich nie machen.				X						
39	460	Habe mir einen Arbeitsplatz gewünscht, der nicht zu weit weg, gutes Gehalt, angenehme Atmosphäre, interessante Arbeit, wo ich mich weiterentwickeln kann. Das ist mir wichtig in meiner Arbeit.				X						
39	461	Bin sehr zufrieden mit meiner derzeitigen Arbeit.	X									
40	462	Möchte diese Arbeit mit diesem BV auch in Zukunft beibehalten.								X		
40	463	Habe viele schlechte Arbeitserfahrungen gemacht.		X								
40	464	Flexibilität ist für die heutige Arbeitswelt sehr wichtig.					X					

40	465	Bin zufrieden mit meiner Arbeit, weil er nahe an meinem Wohnort ist, interessant, nette Arbeitskollegen, Sozialleistungen, 40 Stunden die Woche, fast keine Überstunden.	X									
40	466	Hatte in 3 Monaten 16 verschieden Arbeitsplätze.	X									
40	467	Bin mir nicht sicher, ob ich den Job für die Zukunft behalten kann.								X		
40	468	Wenn man ein Kind hat, ist sicheres Einkommen wichtiger als die eigenen Wünsche wie z.B. flexible Arbeitszeiten. Spielt bei der Entscheidung für ein bestimmtes BV große Rolle.				X						
40	469	Man muss das Arbeitsverhältnis den Umständen anpassen. Das ist bei der Entscheidung für einen Job wichtig.								X		
40	470	Man muss eigene Grenze setzen, was man noch bereit ist zu machen- darf nicht alles akzeptieren							X			
		Fall 10										
21	471	Habe Erfahrung mit atypischen als auch Normalarbeitsverhältnis.									X	
21	472	Jetzt Normalarbeitsverhältnis und parallel Abend-FH. Deswegen eher atypisch.									X	
21	473	War schon einmal fest angestellt und parallel dazu Abendstudium.									X	
26	474	Leiharbeit ist Dauerpoker.			X							
26	475	Habe immer Zeitdruck, wegen Arbeit und Studium.	X									
26	476	Kann mir keinen zusätzlichen Zeitdruck leisten, habe mich deshalb bewusst für das NAV entschieden.		X								
26	477	Chef muss auf meine Zusatzqualifizierung Rücksicht nehmen. Ich verlange das.						X				
27	478	Muss jetzt nicht mehr dafür kämpfen, dass ich keine Überstunden machen muss, aber ich musste es am Anfang klarstellen.						X				
27	479	Mache manchmal Überstunden, aber dann nur freiwillig.	X									
27	480	Beim letzten Arbeitsverhältnis musste ich Überstunden machen. Litt entweder das Studium oder die Arbeit.	X									

27	481	Das letzte Arbeitsverhältnis war eine friss oder stirb Agentur. Es gab kein morgen, musste zu einem bestimmten Zeitpunkt fertig sein.	X									
27	482	Durch meine Lehrjahre stelle ich nun klare Grenzen auf: Wenn ich mehr arbeite, verlange ich mehr, weil es mir zusteht.						X				
27	483	Man akzeptiert es heutzutage schon als Normalität, dass sie einen von heute auf morgen kündigen, wenn man mal nein sagt. Sehe ich nicht ein: Man kann die Arbeitssituation nur verbessern, wenn man Grenzen setzt!							X			
30	484	Bin schockiert, dass es neue Selbständige gibt, die auf ihr Gehalt ein halbes Jahr warten müssen.			X							
32	485	Grundlegend sind geregelte Arbeitszeiten bei einem NAV angenehm.			X							
32	486	Manchmal ist es für mich frustrierend, wenn ich anwesend sein muss, obwohl nichts zu tun ist.	X									
32	487	Die flexiblen Arbeitszeiten eines atypischen BV sind super, wenn der Ausgleich da ist			X							
32	488	Ausgleich der flexiblen Arbeitszeiten ist selten, meistens muss man bei freier Zeiteinteilung mehr arbeiten. Problem.			X							
32	489	Mein Arbeitgeber fördert mein Studium nicht. Keine finanzielle Unterstützung.	X									
32	490	Ich erweitere auf freiwilliger Basis meine Qualifikation, was nicht bezahlt wird. Finde das nicht richtig.	X									
32	491	Mit der Zusatzqualifikation werde ich mehr Geld verlangen.						X				
32	492	Versuche eine Förderung einzufordern, aber proaktiv erwarte ich mir nichts.						X				
34	493	Im Idealfall würde ich sofort verhandeln. Für alles das, was ich mehr arbeite, möchte ich mehr bekommen.						X				
34	494	Ist frauentypisch, dass die Frauen den Männern mehr Gehör schenken.										X
35	495	Mein letzter Job waren meine Lehrjahre, wo ich Überstunden ohne Zeitausgleich und Mehrbezahlung machte.	X									

35	496	Jetzt weiß ich, was ich kann, was der Arbeitsmarkt will und somit was ich fordern kann.						X				
35	497	Erst wenn der Chef meinen Rahmen akzeptiert, bin ich zufrieden- habe ein Recht zu fordern.						X				
35	498	Es ist wichtig zu verhandeln. Grenzen aufzustellen, wenn man ein Problem mit der Arbeitssituation hat.							X			
35	499	Finde es eigenartig, dass man so schlechte Arbeitsbedingungen akzeptiert. Darf nicht sein.							X			
36	500	Atypische Arbeitsverhältnisse haben Vor- und Nachteile.			X							
36	501	Vorteil Normalarbeitsverhältnis: Ich weiß, was fix passiert und kann mich dadurch auf mein Studium konzentrieren.	X									
36	502	Nachteil Normalarbeitsverhältnis: fehlt Flexibilität.	X									
36	503	Bin vom Charakter her der Mensch für unregelmäßige Arbeitszeiten- nach dem Studium werde ich mein NAV gegen ein atypisches, flexibles AV eintauschen.								X		
36	504	In meinem Job gibt es feste Arbeitszeiten, weil von vielen Faktoren abhängig, z. B. Erreichbarkeit der Personen.	X									
36	505	Zufriedenheit mit der Arbeit ist für mich wie ein Puzzle: Freude, Verantwortung, Lernfaktor.				X						
37	506	Großer Vorteil als Angestellter: Muss sich um nichts kümmern.	X									
37	507	Normalarbeitsverhältnis gibt Sicherheit, weil alles geregelt ist.			X							
37	508	Mache diese Arbeit als Mittel zum Zweck- nicht die wahre Erfüllung.										
37	509	Für die Zukunft wünsche ich mir ein flexibles Arbeitsverhältnis, z. B. Selbständiger, freier Dienstnehmer.								X		
37	510	Hat man genügend Qualifikation, Glück, Geschäftssinn kann man in der heutigen Arbeitswelt sowohl flexibel sein, als auch Sicherheit bekommen.					X					
37	511	Frage mich oft, wie in Zukunft mein Leben als Selbständiger ausschauen würde.								X		
37	512	Mein Zukunftsplan ist es selbständig zu werden, weil ich ortsungebunden und zeitungebunden arbeiten will.								X		

37	513	Mein Lebenstraum ist Unabhängigkeit.								X		
37	514	In meinem Job wäre es möglich von zuhause aus zu arbeiten, aber mein Chef erlaubt es mir nicht.	X									
37	515	Arbeitsstrukturen kann man schätzen, aber ich habe ein Problem mit meiner Ortsgebundenheit.	X									
37	516	Für 60-70% der Arbeiten sind diese klassischen Arbeitsstrukturen nicht mehr notwendig. Trotzdem gibt es sie noch.					X					
38	517	Finde es schlecht, dass immer noch dieses klassische Denken von Ortsgebundenheit vorherrscht.					X					
38	518	Wollte mich von dieser Ortsgebundenheit befreien, indem ich meinem Chef angeboten habe, dass ich weniger Gehalt verlange, wenn er mich arbeiten lässt, wo ich will. Er hat es nicht akzeptiert.							X			
38	519	Die Arbeitgeber glauben, dass man verfügbarer ist, wenn man im Büro sitzt.					X					
38	520	Ablehnende Reaktion: Der Staat kann etwas gegen unsichere, atypische Arbeitsverhältnisse tun.							X			
38	521	Zustimmende Reaktion: In meiner Branche kann man Regeln und Grenzen als Arbeitnehmer aufstellen					X					
		Fall 11										
21	522	Bin neben dem Studium seit 3 Jahren für 20 Stunden im Universitätsarchiv angestellt. Bin freier Dienstnehmer.									X	
21	523	Arbeite mal 10, mal 40 Stunden die Woche.	X									
21	524	Bin mit der Arbeit zufrieden.	X									
22	525	Nachteil: Empfinde Unsicherheit, ob der Vertrag verlängert wird.	X									
29	526	Habe nicht die vorgeschriebene Qualifikation für meine Arbeit.	X									
29	527	Für meinen Arbeitgeber ist meine „Unqualifiziertheit“ angenehm, weil ich die Arbeit für wenig Geld mache und fristlos gekündigt werden kann.	X									
29	528	Keine Kündigungsfrist zu haben, empfinde ich als sehr unangenehm.	X									
29	529	Habe vollkommene Freiheit bei der Zeiteinteilung. Ist ein großes Entgegenkommen vom Chef.	X									

29	530	Bin von Öffnungszeiten bezüglich Zeiteinteilung abhängig. Das ist nicht angenehm.	X									
29	531	Ist unangenehm nicht zu wissen, ob ich einen neuen Vertrag bekomme.	X									
29	532	Bekomme Verträge auf ein viertel Jahr, ein halbes Jahr befristet.	X									
29	533	Der Chef gibt mir den Vertrag, aber es ist unangenehm dafür zu betteln.	X									
29	534	Mir gefällt die Arbeit sehr gut. Angenehmes Arbeitsklima.	X									
29	535	Ich weiß nicht, wie lange mein Vertrag noch verlängert wird. Empfinde große Unsicherheit.								X		
30	536	Möchte mehr Verantwortung, wenn ich die „notwendige“ Qualifikation habe.								X		
40	537	Möchte meine Arbeit auch in Zukunft behalten, weil sehr abwechslungsreich, geistig anregend.								X		
40	538	Möchte in Zukunft mehr Verantwortung bekommen in meiner Arbeit.								X		
40	539	Wünsche mir für die Zukunft ein gesichertes Arbeitsverhältnis.								X		
40	540	Bin abhängig vom Universitätsarchiv, weil irgendwo anders wollen sie mich nicht.								X		
40	541	fühle mich ausgeliefert- habe das Gefühl ich bin von ihnen abhängig und kann nichts daran ändern.						X				
41	542	Zurzeit bin ich für sie ein billiger Arbeiter, der ihnen die blöde Arbeit macht.	X									
42	543	Ist die Frage, ob ich den Job bekomme, wenn ich die notwendige Qualifikation habe- große Jobunsicherheit								X		
		Fall 12										
22	544	Bin Textildesignerin in einem Studio als neue Selbständige.									X	
22	545	Bin nach Wien gekommen wegen des Jobs, weil ich zuhause nichts gefunden habe. Ist das einzige Studio in ganz Österreich- keine andere Wahl.		X								
22	546	Bin nicht gut über mein Arbeitsverhältnis informiert. Ich glaube ich bin Neue Selbständige.									X	
22	547	Vorteil meiner Arbeit: Kann soviel, wann und wo ich will arbeiten.	X									

30	548	Arbeite seit fast einem halben Jahr und habe noch kein Gehalt bekommen. Große Unsicherheit.	X									
30	549	Wenn ich Glück habe, wird etwas von mir verkauft, wovon ich einen Bruchteil des Verkaufswertes bekomme.	X									
30	550	Bin gewinnabhängig.	X									
30	551	Habe zwar schon verkauft, aber es dauert ein halbes Jahr, bis man das Gehalt bekommt.	X									
30	552	Sehe das Geld in einem halben Jahr.	X									
30	553	Kann davon nicht leben. Bekomme Unterstützung von meinen Eltern.	X									
30	554	Ist normal für diese Branche, dass man gewinnabhängig arbeitet und das Geld erst in einem halben Jahr sieht.	X									
30	555	Lebe zurzeit teilweise von meinen Ersparnissen.	X									
30	556	Manche meiner Arbeitskollegen versuchen die Einkommensunsicherheit zu vermindern, indem sie nebenher noch arbeiten.						X				
30	557	Habe mich dagegen entschieden: 2 Jobs sind schwierig, weil meine Arbeit sehr zeitintensiv ist.						X				
31	558	Frage mich, wie ich leben soll, wenn ich nichts verdiene, obwohl ich normal arbeite.								X		
31	559	Viele Textildesigner haben einen Mann, der gut verdient und können so besser mit der Unsicherheit leben.						X				
31	560	Kann mir die Zeit frei einteilen.	X									
31	561	Je mehr ich arbeite, desto größer ist die Chance, dass ich etwas verkaufe, aber es ist keine Sicherheit.	X									
31	562	Frustriert mich manchmal, weil ich viel arbeite, aber sehe kein Geld.	X									
31	563	Wegen der großen Unsicherheit überlege ich mir, etwas anderes zu machen.						X				
31	564	Ist das einzige Studio in Österreich- in bestimmten Branchen sind die Jobchancen schlecht		X								
31	565	Kreative Berufe haben keine feste Struktur- es gibt keine normalen Angestelltenverhältnisse.		X								
32	566	Vorteil vom Normalarbeitsverhältnis: Weiterbildungen werden bezahlt.			X							

33	567	Vorteil als neue Selbständige: Flexibilität, freie Zeiteinteilung.			X							
33	568	Nachteil als neue Selbständige: Ich kann, aber ich muss auch. Großer Druck, den ich mir selber mache.			X							
33	569	Arbeite im Büro, kann aber auch von zuhause aus arbeiten. Großer Vorteil.	X									
34	570	Vorteil: freie Zeiteinteilung.	X									
34	571	Regelmäßigkeit hat für mich auch einen großen Vorteil.			X							
39	572	Weiß nicht, wie lange ich diese Arbeit noch machen werde-keinen genauen Plan.								X		
39	573	Es fehlt mir etwas in der Arbeit.	X									
39	574	Unsicheres Beschäftigungsverhältnis belastet mich- werde die Arbeit wechseln								X		
39	575	Wünsche mir für die Zukunft einen Job, wo ich weiß, wie viel ich im Monat kriege, damit ich weiß, wie ich über die Runden komme.								X		
39	576	Im Moment ist diese Unsicherheit noch ok.	X									
		Fall 13										
22	577	Arbeite „normal“ als Architektin im Architekturbüro als Selbständige.									X	
22	578	Hatte noch nie ein Normalarbeitsverhältnis.									X	
22	579	Vorher war ich in diesem Büro Praktikantin und in anderen Büros als freie Mitarbeiterin tätig.									X	
22	580	Ist Projektarbeit und variiert nach Arbeitsaufwand.	X									
22	581	Arbeite auf Gewerbeschein. Weiß nicht genau, was das ist.									X	
22	582	Ich glaube ich bin ein klassischer Scheinselbständiger d.h. eigentlich sollte ich zuhause mein eigenes Büro haben, gehe aber jeden Tag ins Büro, wo mein Arbeitsplatz ist.									X	
22	583	Scheinselbständige sind in der Architektenbranche üblich. Gibt auch die freie Dienstnehmervariante.		X								
22	584	Angestellte gibt es in der Architektenbranche selten.		X								
22	585	Als Neue Selbständige muss ich alle Abgaben selber leisten.	X									

22	586	Mich stört, dass es keine fixen Regelungen bei uns gibt. Regelung der Stundenanzahl, der Urlaubstage.	X									
22	587	Ich bekomme keinen Urlaub, sondern ich muss ihn mir nehmen.	X									
22	588	Unsichere Rahmenverhältnisse sind normal in der Architektenbranche.					X					
22	589	Scheinselbständigkeit ist nicht richtig legal, aber es duldet jeder.						X				
22	590	Wenn man es anklagt, glaube ich, ist der Arbeitgeber schuldig.									X	
23	591	Habe mich gefragt, ob ich mich schuldig mache, wenn ich dieses Verhältnis eingehe.									X	
23	592	Es weiß jeder über die Scheinselbständigkeit bescheid, aber es wird geduldet.						X				
23	593	Muss mir Urlaub selber nehmen, was schwierig ist, weil meistens viel zu tun ist.	X									
23	594	Bei unserer Projektarbeit ist es normal, dass man zeitweise 60-70 Stunden die Woche arbeitet.	X									
23	595	Bei Wettbewerben oder Abgabeterminen ist der Zeitdruck für mich sehr groß.	X									
23	596	Größte Problem ist für mich der Zeitdruck.	X									
36	597	Einzigste Freiheit, dass ich von heute auf morgen gehen kann, weil ich keinen Vertrag habe, ist eine Scheinfreiheit, weil ich es nicht machen kann. Dann nimmt mich niemand mehr.						X				
36	598	Problem mit meinem AV, wenn ich schwanger bin, krank bin- kein Geld, keine Absicherung.	X									
36	599	Kann zusätzliche Krankenversicherung abschließen, aber bei Schwangerschaft stehe ich da ohne Geld.	X									
36	600	Wenn ich schwanger als neue Selbständige bin, bin ich auf einen Mann angewiesen, der mich finanziell unterstützt.	X									
36	601	Bei uns ist keiner fix angestellt. Kann mich zwischen selbständig und freie Dienstnehmer entscheiden.	X									
36	602	Habe mich für selbständig entschieden, weil sich das für mich finanziell besser auszahlt als freie Dienstnehmer.		X								
36	603	Sowohl freie Dienstnehmer als auch Selbständige müssen Steuern abführen- habe mich gut informiert.									X	

38	604	Für mich wäre es ein Alptraum jeden Tag alleine zu sitzen, arbeite lieber im Büro.	X									
38	605	Wenn ich die schlechten Arbeitsbedingungen nicht akzeptiere, ist gleich jemand anders statt mir da.						X				
38	606	Es gibt Architekten, die arbeiten für nichts und akzeptieren alles, nur um hineinzukommen.						X				
38	607	Ausgebildete Architekten bewerben sich als Praktikanten, um hineinzukommen-verkaufen sich unter ihrem Wert.						X				
39	608	Wenn man sieht, dass Menschen gratis arbeiten, ist man froh über den eigenen geringen Lohn und gibt sich damit zufrieden						X				
41	609	Bin noch Anfänger und will es schaffen. Noch akzeptiere ich diese Unsicherheit.						X				
41	610	Hoffe, dass es besser wird und ich besser damit zurechtkomme.								X		
41	611	Wird es nicht besser, muss ich mir etwas überlegen.						X				
41	612	Habe Arbeitskollegen, die es um jeden Preis schaffen wollen.						X				
41	613	Mache mir Sorgen, dass der Zeitdruck auch in Zukunft so groß ist. Wünsche mir eine normale Arbeitsauslastung								X		
41	614	Habe noch keinen Zukunftsplan, bin eher abwartend, schaue, was kommt.								X		
41	615	Wenn ich mich selbständig mache, ist es noch ein größeres Risiko.									X	
41	616	Ich dachte immer es gäbe zu viele Akademiker										X
41	617	Kenne mich mit den Förderungen nicht wirklich aus.										X

Anhang 3 – Online-Fragebogen

Umfrage zu atypischer Arbeit

Bitte beantworten Sie einige Fragen zu Ihrer Person.

Geschlecht

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ männlich
☐ weiblich

Alter

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ bis 20 Jahre
☐ 21 bis 30 Jahre
☐ 31 bis 40 Jahre
☐ 41 bis 50 Jahre
☐ 51 bis 60 Jahre
☐ mehr als 60 Jahre

Staatsbürgerschaft

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ Österreich
☐ Sonstiges

Familienstand

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ Ich lebe ohne PartnerIn
☐ Ich lebe in einer Partnerschaft im
gemeinsamen Haushalt
☐ Ich lebe in einer Partnerschaft in getrennten
Haushalten

Anzahl Ihrer Kinder

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ keine

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ mehr als 3

Alter Ihrer Kinder

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Punkte aus:

- ☐ keine Kinder
- ☐ 0-3 Jahre
- ☐ 4-7 Jahre
- ☐ 8-11 Jahre
- ☐ mehr als 11 Jahre

Höchste abgeschlossene Ausbildung

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Pflichtschule
- ☐ Lehre
- ☐ Matura
- ☐ Hochschule/Universität/Fachhochschule
- ☐ Sonstiges

Beruf

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier

Branche, in der Sie tätig sind

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Bau, Architektur und Holz
- ☐ Büro, Wirtschaft und Recht
- ☐ Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung, Bildung und Beratung
- ☐ Industrie und verarbeitende Produktion
- ☐ Informatik, Multimedia
- ☐ Elektro und Elektronik
- ☐ Garten-, Land- und Forstwirtschaft
- ☐ Grafik, Foto und Papier

- ☐ Handel, Verkauf und Werbung
- ☐ Hotel- und Gastgewerbe, Tourismus
- ☐ Körper- und Schönheitspflege
- ☐ Maschinen, KFZ und Metall
- ☐ Medien, Kunst und Kultur
- ☐ Reinigung und Haushalt
- ☐ Textil, Mode und Leder
- ☐ Umwelt
- ☐ Verkehr, Transport und Zustelldienste
- ☐ Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
- ☐ Sonstiges

Welches Beschäftigungsverhältnis trifft auf Ihre derzeitige Arbeitssituation zu? (Wenn Sie mehrere Arbeitsverhältnisse innehaben, entscheiden Sie sich bitte für jenes, welches Ihrer Meinung nach für Ihre Arbeitssituation am relevantesten ist.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Freier Dienstvertrag
- ☐ Freier Dienstvertrag (Teilzeit)
- ☐ Freier Dienstvertrag (geringfügig)
- ☐ Geringfügige Beschäftigung (angestellt)
- ☐ Selbständige (ohne Gewerbeschein)
- ☐ Teilzeit (angestellt)
- ☐ Leiharbeitsverhältnis

Seit wann befinden Sie sich in diesem Beschäftigungsverhältnis?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ seit weniger als einem Jahr
- ☐ Zwischen einem und drei Jahren
- ☐ seit über drei Jahren

Waren Sie vorher in einem anderen Beschäftigungsverhältnis?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Nein
- ☐ atypisches Beschäftigungsverhältnis

- ☐ Normalarbeitsverhältnis
☐ atypisches und normales Beschäftigungsverhältnis

Wofür ist Ihre Beschäftigung gedacht? (Mehrfachnennungen möglich)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Punkte aus:

- ☐ Nebenerwerb
☐ Haupterwerb
☐ Berufseinstieg
☐ Übergang in Vollzeitanstellung

Sonstiges:

Bitte geben Sie an, wie viele Stunden Sie durchschnittlich in der Woche arbeiten.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ bis 10 Stunden
☐ 11 - 20 Stunden
☐ 21 - 30 Stunden
☐ 31 - 40 Stunden
☐ 41 - 50 Stunden
☐ 51 - 60 Stunden
☐ mehr als 60 Stunden

Monatliches Nettoeinkommen

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ bis 500 Euro
☐ 501 - 1000 Euro
☐ 1001 - 1500 Euro
☐ 1501 - 2000 Euro
☐ 2001 - 2500 Euro
☐ 2501 - 3000 Euro
☐ mehr als 3000 Euro
☐ Keine Angabe

Finden Sie, dass sie gut über ihr Arbeitsverhältnis Bescheid wissen?

Ich bin über die Vor- und Nachteile meines Beschäftigungsverhältnisses gut informiert.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Ich weiß gut über die Rechte und Pflichten meines Beschäftigungsverhältnisses Bescheid.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Im Vergleich zu anderen Personen kenne ich mich gut mit meinem Beschäftigungsverhältnis aus.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Ich weiß gut über mein Beschäftigungsverhältnis Bescheid.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Ich habe viel Zeit darin investiert, mich über mein Beschäftigungsverhältnis zu informieren.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen zur Sicherheit und Bedeutsamkeit Ihrer Arbeit.

Ich mache mir keine Sorgen um meine Arbeitsstelle.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Ich befürchte, dass meine Chancen einen Arbeitsplatz zu finden, der meinen Wünschen und Vorstellungen entspricht, gering sind.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Meine unregelmäßigen Arbeitszeiten und die damit verbundene unregelmäßige Arbeitsauslastung machen mich unsicher.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Der Zeitdruck in meiner Arbeit verunsichert mich.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Sollte ich arbeitslos werden, so mache ich mir keine Sorgen, eine andere Arbeit zu finden.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Die häufig unvorhersehbaren Arbeitszeiten empfinde ich als belastend.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Die mangelnde soziale Absicherung (Arbeitslosen-, Pensionsversicherung und Krankengeld) in meiner Arbeit ängstigt mich.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Ich mache mir Sorgen darüber, dass ich in meiner derzeitigen Beschäftigung keine berufliche Perspektive habe (Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Mitbestimmungsmöglichkeit).

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Insgesamt fühle ich mich zurzeit in meiner Arbeit sicher.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Der Gedanke an meine berufliche Zukunft macht mir keine Sorgen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Ich empfinde die ständig wechselnden Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen als belastend (z.B. in Bezug auf Ort, Arbeitskollegen, Arbeitsaufgaben).

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Ich mache mir keine Sorgen über mein Einkommen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ stimme überhaupt nicht zu
- ☐ stimme nicht zu
- ☐ weder noch
- ☐ stimme zu
- ☐ stimme vollständig zu

Freier Dienstvertrag

Zum Abschluss finden Sie noch eine Reihe von Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen Ihres Beschäftigungsverhältnisses. Diese sind entweder falsch oder richtig. Klicken Sie bitte auf das Feld "richtig", wenn Sie glauben, dass die Aussage stimmt, oder "falsch", wenn Sie glauben, dass sie nicht stimmt. Bitte geben Sie nach jeder Aussage an, wie sicher Sie sich ihrer Antwort sind (Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2008).

Freie DienstnehmerInnen sind arbeitslosenversichert

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Freie DienstnehmerInnen haben ein Anrecht auf Abfertigung, wenn mindestens 3 Einzahlungsjahre vorliegen und das Arbeitsverhältnis nicht durch Selbstkündigung beendet wurde.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Freie DienstnehmerInnen dürfen rechtlich gesehen nicht mehr als 50 Stunden die Woche arbeiten.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Als freie/r DienstnehmerIn bin ich gleich einem/r Vollzeitangestellten in das Unternehmen mit eingebunden (Teilnahme an Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen).

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher

☐ ganz sicher

Freie DienstnehmerInnen sind selbst für den Abschluss einer Pensionsversicherung zuständig. Diese ist nicht im Gehalt enthalten.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Freie DienstnehmerInnen haben eine Kündigungsfrist von mindestens 5 Tagen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Freie DienstnehmerInnen bekommen ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld ausbezahlt.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Interessiert an den richtigen Antworten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
☐ Nein

Geringfügige Beschäftigung

Zum Abschluss finden Sie noch eine Reihe von Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen Ihres Beschäftigungsverhältnisses. Diese sind entweder falsch oder richtig. Klicken Sie bitte auf das Feld "richtig", wenn Sie glauben, dass die Aussage stimmt, oder "falsch", wenn Sie glauben, dass sie nicht stimmt. Bitte geben Sie nach jeder Aussage an, wie sicher Sie sich ihrer Antwort sind (Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2008).

Als geringfügig Beschäftigte/r darf ich eine gewisse Einkommensgrenze nicht überschreiten. Diese beträgt im Jahr 2008:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ € 349,01/ Monat oder € 26,8/ Tag
☐ € 352,30/ Monat oder € 27,10/ Tag
☐ € 341,16/ Monat oder € 26,20/ Tag

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher

- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Das monatliche Entgelt enthält eine Unfallversicherung, eine Krankenversicherung und eine Pensionsversicherung.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Geringfügig Beschäftigte haben die Möglichkeit eine freiwillige Arbeitslosenversicherung abzuschließen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Überschreitet man die Geringfügigkeitsgrenze, so ist man verpflichtet Beiträge für die Pflichtversicherung (Krankheit, Unfall und Pension) zu zahlen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Führt man mehrere geringfügige Beschäftigungen zur selben Zeit aus, so macht man sich strafbar.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Arbeitssuchende, PensionistInnen und Menschen, die Karenzgeld beziehen, haben die Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung auszuführen, ohne dass die Beihilfen (Arbeitslosengeld, Pension, Karenzgeld) gekürzt werden.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig

☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Studenten, die geringfügig arbeiten, bekommen keine Familienbeihilfe.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Interessiert an den richtigen Antworten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
☐ Nein

Selbständige (ohne Gewerbeschein)

Zum Abschluss finden Sie noch eine Reihe von Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen Ihres Beschäftigungsverhältnisses. Diese sind entweder falsch oder richtig. Klicken Sie bitte auf das Feld "richtig", wenn Sie glauben, dass die Aussage stimmt, oder "falsch", wenn Sie glauben, dass sie nicht stimmt. Bitte geben Sie nach jeder Aussage an, wie sicher Sie sich ihrer Antwort sind (Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2008).

WerkvertragsnehmerInnen müssen rechtlich gesehen in die Organisation, für die sie arbeiten, eingegliedert werden (Teilnahme an Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern).

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Wenn Selbständige ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort kontinuierlich vorgeschrieben bekommen, so nennt man sie Scheinselbständige.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

WerkvertragsnehmerInnen müssen sich immer bei der Gewerblichen Sozialversicherung melden. Versicherungspflichtig werden sie aber erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Neue Selbständige sind Selbständige ohne Gewerbeschein.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Als WerkvertragsnehmerIn ist man zwar krankenversichert, bekommt aber kein Krankengeld und muss 20% der Arztkosten selbst bezahlen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Rechtlich gesehen ist mein/e AuftraggeberIn, der/die mir den Werkvertrag gibt, verpflichtet mir einen Teil der Versicherungskosten (Kranken-,Pensions- und Unfallversicherung) zu bezahlen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

WerkvertragsnehmerInnen müssen jährlich eine Einkommenssteuererklärung abgeben. Diese erfolgt unabhängig davon, wie hoch das Einkommen ist.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher

- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Interessiert an den richtigen Antworten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Teilzeit

Zum Abschluss finden Sie noch eine Reihe von Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen Ihres Beschäftigungsverhältnisses. Diese sind entweder falsch oder richtig. Klicken Sie bitte auf das Feld "richtig", wenn Sie glauben, dass die Aussage stimmt, oder "falsch", wenn Sie glauben, dass sie nicht stimmt. Bitte geben Sie nach jeder Aussage an, wie sicher Sie sich ihrer Antwort sind (Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2008).

Teilzeitangestellte haben ein Recht auf Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, 13. und 14. Gehalt).

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Als Teilzeitangestellte/r darf ich rechtlich gesehen nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Als Teilzeitangestellte/r bin ich gleich einem/r Vollzeitangestellten in das Unternehmen mit eingebunden (Teilnahme an Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen).

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Teilzeitangestellte bekommen nach Beendigung ihrer Dienstzeit keine Abfertigung.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher

- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Rechtlich gesehen habe ich kein Anrecht auf die Bezahlung der Überstunden, ich kann nur Zeitausgleich nehmen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Als Teilzeitangestellte/r bin ich selbst für den Abschluss einer Kranken- und Pensionsversicherung zuständig, da diese nicht im Gehalt enthalten sind.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Bezieht man als Teilzeitangestellte/r Kinderbetreuungsgeld, darf man eine gewisse Einkommensgrenze nicht überschreiten. Diese beträgt im Jahr 2008:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ € 10.000
- ☐ € 16.200
- ☐ € 13.100

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Interessiert an den richtigen Antworten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Leiharbeitsverhältnis

Zum Abschluss finden Sie noch eine Reihe von Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen Ihres Beschäftigungsverhältnisses. Diese sind entweder falsch oder richtig. Klicken Sie bitte auf das Feld "richtig", wenn Sie glauben, dass die Aussage stimmt, oder "falsch", wenn Sie glauben, dass sie nicht stimmt. Bitte geben Sie nach jeder Aussage an, wie sicher Sie sich ihrer Antwort sind (Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2008).

LeiharbeiterInnen sind arbeitslosen-, kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

LeiharbeiterInnen haben nach dem Probemonat eine Kündigungsfrist von mindestens 5 Tagen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Werden LeiharbeiterInnen nur befristet beschäftigt, so ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet eine Begründung anzugeben, warum die Beschäftigung befristet ist.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher

☐ ganz sicher

LeiharbeiterInnen bekommen einen Mindestlohn, welcher kollektivvertraglich festgelegt ist.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

Der/die ArbeitgeberIn (die Leihfirma) ist verpflichtet die ArbeitnehmerInnen auch in überlassungsfreien Zeiten zu bezahlen.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

☐ richtig
☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

☐ völlig unsicher
☐ unsicher
☐ weder noch
☐ sicher
☐ ganz sicher

LeiharbeiterInnen bekommen per Gesetz das Grundgehalt von der Leihfirma, die Überstunden müssen von der Firma bezahlt werden, bei der sie gerade beschäftigt sind.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden

Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Ist der Kollektiv- Lohn im Beschäftigetrieb höher als in der Leihfirma, muss eine Erhöhung des Lohnes stattfinden.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ richtig
- ☐ falsch

Wie sicher sind Sie sich Ihrer Antwort?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ völlig unsicher
- ☐ unsicher
- ☐ weder noch
- ☐ sicher
- ☐ ganz sicher

Interessiert an den richtigen Antworten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden
Antworten aus:

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Freier Dienstvertrag: Auflösung

Freie DienstnehmerInnen sind arbeitslosenversichert.

Richtig: Seit 1.1.2008 sind freie DienstnehmerInnen erstmals auch in der Arbeitslosenversicherung anderen DienstnehmerInnen gleichgestellt.

Freie DienstnehmerInnen haben ein Anrecht auf Abfertigung, wenn mindestens 3 Einzahlungsjahre vorliegen und das Arbeitsverhältnis nicht durch Selbstkündigung beendet wurde.

Richtig: Seit 1.1.2008 haben ArbeitgeberInnen auch für freie DienstnehmerInnen einen Abfertigungsbeitrag zu zahlen. Voraussetzung ist allerdings, dass mindestens 3 Einzahlungsjahre vorliegen und dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Selbstkündigung beendet wurde.

Freie DienstnehmerInnen dürfen rechtlich gesehen nicht mehr als 50 Stunden die Woche arbeiten.

Falsch: Die im Arbeitszeitgesetz normierten Höchstgrenzen der Arbeitszeit gelten bei freien DienstnehmerInnen nicht.

Als freie/r DienstnehmerIn bin ich gleich einem/r Vollzeitangestellten in das Unternehmen mit eingebunden (Teilnahme an Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen).

Falsch: Freie DienstnehmerInnen gelten als UnternehmerInnen und sind rechtlich gesehen nicht in die Organisation mit eingebunden.

Freie DienstnehmerInnen sind selbst für den Abschluss einer Pensionsversicherung zuständig. Diese ist nicht im Gehalt enthalten.

Falsch: Seit 1.1.2008 sind freie DienstnehmerInnen auch in der Pensionsversicherung anderen DienstnehmerInnen gleichgestellt.

Freie DienstnehmerInnen haben eine Kündigungsfrist von mindestens 5 Tagen.

Falsch: Freie DienstnehmerInnen haben keine Kündigungsfrist.

Freie DienstnehmerInnen bekommen ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld ausbezahlt.

Richtig: Seit 1.1.2008 bekommen freie DienstnehmerInnen ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld ausbezahlt. Für die ersten 3 Tage haben freie

**DienstnehmerInnen immer
noch einen
Einkommensausfall, weil
der/die DienstgeberIn keine
Entgeltfortzahlung leisten
muss.**

Die Informationen entstammen der Arbeiterkammer Wien.

Geringfügige Beschäftigung: Auflösung

Als geringfügig Beschäftigte/r darf ich eine gewisse Einkommensgrenze nicht überschreiten. Diese beträgt im Jahr 2008: € 349,01/ Monat oder € 26,8/ Tag; € 352,30/ Monat oder € 27,10/ Tag; € 341,16/ Monat oder € 26,20/ Tag.

**Die Geringfügigkeitsgrenze
beträgt im Jahr 2008: €
349,01/ Monat oder € 26,8/
Tag.**

Das monatliche Entgelt enthält eine Unfallversicherung, eine Krankenversicherung und eine Pensionsversicherung.

**Falsch: Das monatliche
Entgelt enthält lediglich eine
Unfallversicherung, die zur
Gänze von dem/ der
DienstgeberIn zu leisten ist.
Es besteht allerdings die
Möglichkeit des „opting in“,
d.h. der Selbstversicherung.
Um € 49,25 im Monat kann
man sich in der Pensions-
und Krankenversicherung**

selbst versichern.

Geringfügig Beschäftigte haben die Möglichkeit eine freiwillige Arbeitslosenversicherung abzuschließen.

Falsch: Ein „opting in“ in der Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich.

Überschreitet man die Geringfügigkeitsgrenze, so ist man verpflichtet Beiträge für die Pflichtversicherung (Krankheit, Unfall und Pension) zu zahlen.

Richtig: Liegt das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze, so besteht eine Sozialversicherungspflicht.

Führt man mehrere geringfügige Beschäftigungen zur selben Zeit aus, so macht man sich strafbar.

Falsch: Wenn man mit mehreren geringfügigen Beschäftigungen unter der Geringfügigkeitsgrenze bleibt, so gelten die Bestimmungen der geringfügigen Beschäftigung. Überschreitet man die Geringfügigkeitsgrenze, so fällt man in die Pflichtversicherung und erhält von der Krankenkasse eine Vorschreibung über die Beiträge.

Arbeitssuchende, PensionistInnen und Menschen, die Karenzgeld beziehen, haben die Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung auszuführen, ohne dass die Beihilfen (Arbeitslosengeld, Pension, Karenzgeld) gekürzt werden.

Richtig: Arbeitssuchende, PensionistInnen und Menschen, die Karenzgeld beziehen, haben die Möglichkeit sich durch eine geringfügige Beschäftigung etwas dazuzuverdienen, ohne dass die Beihilfen gekürzt werden. Die Zuverdienstgrenze liegt somit bei € 349,01/ Monat oder € 26,8/ Tag.

Studenten, die geringfügig arbeiten, bekommen keine Familienbeihilfe.

Falsch: Die Zuverdienstgrenze für den Bezug von Familienbeihilfe liegt im Jahr 2008 bei € 9000 im Kalenderjahr.

Die Informationen entstammen der Arbeiterkammer Wien.

Leiharbeitsverhältnis: Auflösung

LeiharbeiterInnen sind arbeitslosen-, kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Richtig: Der/die ArbeitgeberIn ist gleich wie in einem

Normalarbeitsverhältnis verpflichtet, die Anmeldung zur Sozialversicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) durchzuführen und die Beiträge abzuführen.

LeiharbeiterInnen haben nach dem Probemonat eine Kündigungsfrist von mindestens 5 Tagen.

Falsch: Nach Ablauf der Probezeit (in dieser Zeit kann man jederzeit gekündigt werden) kann das Arbeitsverhältnis frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende gelöst werden.

Werden LeiharbeiterInnen nur befristet beschäftigt, so ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet eine Begründung anzugeben, warum die Beschäftigung befristet ist.

Richtig: Wenn das Arbeitsverhältnis nur für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen wird, muss der Grund dafür im Arbeitsvertrag angegeben werden. Dabei gilt nur eine sachlich gerechtfertigte Begründung (z.B. bei einem Studenten: Arbeit nur in den Sommerferien).

LeiharbeiterInnen bekommen einen Mindestlohn, welcher kollektivvertraglich festgelegt ist.

Stimmt: Mit 1.3.2002 trat ein Kollektivvertrag für ArbeitskräfteüberlasserInnen in Kraft, welcher die Mindestlöhne nach Lohngruppen festlegt.

Der/die ArbeitgeberIn (die Leihfirma) ist verpflichtet die ArbeitnehmerInnen auch in überlassungsfreien Zeiten zu bezahlen.

Richtig: Auch wenn ein/e ArbeitnehmerIn nicht eingesetzt werden kann, muss der/die ArbeitgeberIn (Leihfirma) das Entgelt in voller Höhe weiter bezahlen.

LeiharbeiterInnen bekommen per Gesetz das Grundgehalt von der Leihfirma, die Überstunden müssen von der Firma bezahlt werden, bei der sie gerade beschäftigt sind.

Falsch: Für die Bezahlung des Grundgehaltes, als auch der Überstunden ist ausschließlich die Leihfirma zuständig.

Ist der Kollektiv- Lohn im Beschäftigerbetrieb höher als in der Leihfirma, muss eine Erhöhung des Lohnes stattfinden.

Richtig: Falls in einem Beschäftigerbetrieb aufgrund eines Kollektivvertrages für die Tätigkeit ein höherer

Lohn bezahlt wird, als in der Grundvereinbarung festgelegt wurde, muss die Leihfirma die Entgeltzahlung während dieser Zeit erhöhen, z.B.: Vereinbarter Lohn pro Stunde € 10,– Kollektivlohn pro Stunde im Beschäftigterbetrieb € 11,– Für die Dauer der Beschäftigung sind € 11,- zu bezahlen.

Die Informationen entstammen der Arbeiterkammer Wien.

Teilzeit: Auflösung

Teilzeitangestellte haben ein Recht auf Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, 13. und 14. Gehalt).

Richtig: Teilzeitangestellte dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden. Sie haben somit Anspruch auf Sonderzahlungen.

Als Teilzeitangestellte/r darf ich rechtlich gesehen nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten.

Falsch: Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die

Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Somit handelt es sich auch bei 30 Stunden die Woche um Teilzeit.

Als Teilzeitangestellte/r bin ich gleich einem/r Vollzeitangestellten in das Unternehmen mit eingebunden (Teilnahme an Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen).

Richtig: Teilzeitangestellte dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden.

Teilzeitangestellte bekommen nach Beendigung ihrer Dienstzeit keine Abfertigung.

Falsch: Teilzeitangestellte dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden. Sie bekommen somit auch eine Abfertigung.

Rechtlich gesehen habe ich kein Anrecht auf die Bezahlung der Überstunden, ich kann nur Zeitausgleich nehmen.

Falsch: Überstunden müssen ausbezahlt werden, wenn nicht Zeitausgleich zwischen ArbeitgeberIn und

ArbeitnehmerIn vereinbart wurde.

Als Teilzeitangestellte/r bin ich selbst für den Abschluss einer Kranken- und Pensionsversicherung zuständig, da diese nicht im Gehalt enthalten sind.

Falsch: Teilzeitangestellte dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden. Der/die ArbeitgeberIn ist somit verpflichtet, die Anmeldung zur Sozialversicherung durchzuführen und die Beiträge abzuführen.

Bezieht man als Teilzeitangestellte/r Kinderbetreuungsgeld, darf man eine gewisse Einkommensgrenze nicht überschreiten. Diese beträgt im Jahr 2008: € 10.000, € 16.200 oder € 13.100.

Die Einkommensgrenze beträgt im Jahr 2008: € 16.200.

Die Informationen entstammen der Arbeiterkammer Wien.

Selbständige (ohne Gewerbeschein): Auflösung

WerkvertragsnehmerInnen müssen rechtlich gesehen in die Organisation, für die sie arbeiten, eingegliedert werden (Teilnahme an Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern).

**Falsch:
WerkvertragsnehmerInnen gelten als UnternehmerInnen**

**und sind somit nicht in die
Organisation des Werk-
Bestellers eingegliedert.**

Wenn Selbständige ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort kontinuierlich vorgeschrieben bekommen, so nennt man sie Scheinselbständige.

**Richtig:
WerkvertragsnehmerInnen
schließen einen Werkvertrag
ab, bei dem nicht
vorgeschrieben ist, wann, wo
und wie sie arbeiten.
Scheinselbständige sind
rechtlich gesehen nicht legal.**

WerkvertragsnehmerInnen müssen sich immer bei der Gewerblichen Sozialversicherung melden. Versicherungspflichtig werden sie aber erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe.

**Richtig:
WerkvertragsnehmerInnen
müssen sich immer bei der
Gewerblichen
Sozialversicherung melden.
Versicherungspflichtig
werden sie aber erst ab einer
bestimmten
Einkommenshöhe. Wenn
man nur Werkverträge hat:
6.453,36 Euro
Bruttoverdienst (laut
Einkommenssteuerbescheid);
wenn neben Werkverträgen
noch andere Einkünfte**

**bestehen: 4.093,92 Euro
Jahresbrutto.**

Neue Selbständige sind Selbständige ohne Gewerbeschein.

**Richtig: Man unterscheidet
zwischen Selbständigen ohne
Gewerbeschein und
Selbständigen mit
Gewerbeschein. Selbständige
ohne Gewerbeschein werden
auch Neue Selbständige
genannt, jene mit
Gewerbeschein nennt man
auch alte Selbständige.**

Als WerkvertragsnehmerIn ist man zwar krankenversichert, bekommt aber kein Krankengeld und muss 20% der Arztkosten selbst bezahlen.

**Richtig: Die
Krankenversicherung
beinhaltet kein Krankengeld
und beim Arztbesuch müssen
WerkvertragsnehmerInnen
für 20% der Arztkosten
selbst aufkommen.**

Rechtlich gesehen ist mein/e AuftraggeberIn, der/die mir den Werkvertrag gibt, verpflichtet, mir einen Teil der Versicherungskosten (Kranken-,Pensions- und Unfallversicherung) zu bezahlen.

**Falsch: Für die
AuftraggeberInnen gibt es
keine Beitragspflicht und
keine Meldepflicht.**

**WerkvertragsnehmerInnen
sind selbst dafür
verantwortlich, sich bei der
Gewerblichen
Sozialversicherungsanstalt
(SVA) zu melden und die
Sozialversicherungsbeiträge
zu bezahlen.**

WerkvertragsnehmerInnen müssen jährlich eine Einkommenssteuererklärung abgeben. Diese erfolgt unabhängig davon, wie hoch das Einkommen ist.

**Falsch: Eine
Einkommenssteuererklärung
muss erst ab einem
steuerlichen Gewinn in der
Höhe von € 10.000
Kalenderjahr abgegeben
werden. Diese wird als
Beginn der Steuerpflicht
bezeichnet.**

Die Informationen entstammen der Arbeiterkammer Wien.

**Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens..**

Anhang 4 – SPSS-Rohdaten

Nr	Geschlecht	Alter	Nationalität	Familienstand	Kinderanzahl	Kinderlos
1	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
10	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
11	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
12	2.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0
13	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
15	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
17	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
18	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0
19	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
20	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
21	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
22	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
23	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
24	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0
25	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0
26	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
28	2.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
29	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
30	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
31	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
32	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
35	1.0	2.0	1.0	3.0	3.0	2.0
37	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
38	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
39	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
40	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
41	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
42	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
43	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
44	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
45	1.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0
48	1.0	2.0	1.0	3.0	3.0	2.0
49	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
52	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
53	1.0	2.0	1.0	3.0	3.0	2.0
55	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0
56	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
57	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
58	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	1.0
59	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0

Nr	Geschlecht	Alter	Nationalität	Familienstand	Kinderanzahl	Kinderlos
60	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
61	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
62	1.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0
63	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
64	2.0	4.0	1.0	3.0	4.0	2.0
65	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
66	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0
67	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	1.0
68	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0
69	1.0	4.0	1.0	3.0	3.0	2.0
70	1.0	3.0	1.0	3.0	3.0	2.0
71	2.0	3.0	1.0	3.0	3.0	2.0
72	2.0	2.0	1.0	3.0	3.0	2.0
74	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	1.0
75	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
76	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
77	2.0	4.0	1.0	3.0	3.0	2.0
78	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
79	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
80	1.0	3.0	1.0	3.0	4.0	2.0
81	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
82	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
84	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
86	1.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0
87	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
88	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
89	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
90	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
91	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
92	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
93	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
94	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
97	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
98	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
99	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
100	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
101	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
103	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	1.0
104	1.0	4.0	1.0	3.0	3.0	2.0
105	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
106	1.0	3.0	1.0	2.0	1.0	1.0

Nr	Geschlecht	Alter	Nationalität	Familienstand	Kinderanzahl	Kinderlos
108	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0
109	1.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0
110	2.0	6.0	1.0	2.0	3.0	2.0
111	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
112	1.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0
113	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
114	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
115	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
116	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
119	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
120	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
121	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
122	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
123	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
124	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
125	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
126	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0
127	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
129	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
130	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
131	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
132	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
133	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
135	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
136	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
137	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
139	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
140	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0
141	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
142	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
144	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
145	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
146	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
147	2.0	2.0	1.0	3.0	2.0	2.0
148	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
149	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
150	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
151	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
152	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
153	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
154	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0

Nr	Geschlecht	Alter	Nationalität	Familienstand	Kinderanzahl	Kinderlos
157	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
158	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	1.0
159	1.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0
160	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
162	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
163	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
164	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
165	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
166	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
167	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0
168	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
169	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
172	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
173	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0
174	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
175	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
176	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
177	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0
178	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
180	1.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0
181	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
182	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
183	1.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0
184	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
185	1.0	4.0	1.0	3.0	3.0	2.0
186	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
188	2.0	5.0	2.0	2.0	4.0	2.0
189	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0
190	2.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0
191	2.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
192	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0

Nr	Alter Kind1	Alter Kind2	Alter Kind3	Alter Kind4	Ausbildung	Branche	BV	Dauer BV
1	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	5.0	2.0
10	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	12.0	4.0	3.0
11	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	1.0
12	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	18.0	6.0	1.0
13	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	6.0	2.0
15	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	1.0	2.0
17	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	5.0	7.0	2.0
18	1.0	2.0	2.0	2.0	4.0	18.0	6.0	1.0
19	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	7.0	2.0
20	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	8.0	6.0	2.0
21	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	5.0	1.0	1.0
22	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	4.0	1.0
23	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	1.0
24	1.0	2.0	2.0	2.0	5.0	8.0	5.0	3.0
25	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	1.0	2.0
26	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	19.0	1.0	2.0
28	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	5.0	3.0
29	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	15.0	5.0	2.0
30	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	15.0	1.0	1.0
31	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	15.0	5.0	2.0
32	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	15.0	5.0	2.0
35	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	1.0	1.0
37	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	5.0	3.0
38	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	4.0	3.0
39	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0
40	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	6.0	2.0
41	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	6.0	3.0
42	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	9.0	3.0	1.0
43	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	6.0	1.0
44	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	1.0
45	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0
48	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	6.0	1.0
49	2.0	2.0	2.0	2.0	5.0	3.0	1.0	1.0
52	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	6.0	1.0
53	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	4.0	1.0
55	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	5.0	3.0
56	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	1.0	2.0	1.0
57	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	18.0	6.0	2.0
58	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	15.0	5.0	3.0
59	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0

Nr	Alter Kind1	Alter Kind2	Alter Kind3	Alter Kind4	Ausbildung	Branche	BV	Dauer BV
60	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	4.0	3.0
61	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	9.0	1.0	1.0
62	1.0	2.0	2.0	2.0	4.0	18.0	6.0	2.0
63	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	18.0	3.0	1.0
64	2.0	2.0	2.0	1.0	5.0	12.0	5.0	3.0
65	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	19.0	6.0	3.0
66	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	5.0	3.0
67	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	8.0	5.0	3.0
68	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	5.0	3.0
69	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	12.0	6.0	2.0
70	1.0	1.0	2.0	2.0	4.0	5.0	6.0	1.0
71	1.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	1.0	3.0
72	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0
74	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	10.0	4.0	1.0
75	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	15.0	6.0	1.0
76	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	1.0	1.0
77	1.0	2.0	1.0	2.0	4.0	19.0	1.0	3.0
78	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	1.0	1.0
79	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	1.0
80	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0
81	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	8.0	6.0	2.0
82	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	4.0	3.0
84	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	19.0	7.0	1.0
86	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	1.0	2.0
87	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	1.0	3.0
88	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	2.0	1.0
89	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	18.0	5.0	1.0
90	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	3.0
91	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	18.0	6.0	1.0
92	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	9.0	4.0	1.0
93	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	4.0	3.0
94	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	2.0
97	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	3.0
98	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0
99	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0
100	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	6.0	2.0
101	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	3.0
103	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0
104	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	3.0	6.0	3.0
105	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	6.0	1.0
106	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	2.0	3.0

Nr	Alter Kind1	Alter Kind2	Alter Kind3	Alter Kind4	Ausbildung	Branche	BV	Dauer BV
108	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	4.0	3.0
109	2.0	2.0	1.0	2.0	4.0	18.0	6.0	2.0
110	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	3.0	1.0	3.0
111	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	18.0	6.0	2.0
112	1.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	1.0	2.0
113	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	1.0	1.0
114	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	6.0	1.0
115	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0
116	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	4.0	1.0
119	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	16.0	3.0	1.0
120	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	15.0	6.0	2.0
121	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	3.0
122	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	6.0	3.0
123	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0	3.0
124	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	3.0	2.0
125	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	3.0	2.0
126	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0
127	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	1.0	1.0
129	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	1.0	2.0
130	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	4.0	1.0
131	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	2.0	3.0
132	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	1.0	1.0
133	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	12.0	6.0	1.0
135	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	1.0	2.0
136	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	4.0	1.0
137	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	3.0	3.0
139	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	1.0	1.0
140	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	6.0	1.0
141	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	2.0
142	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	1.0
144	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	1.0	1.0
145	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	18.0	6.0	1.0
146	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	6.0	1.0
147	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	4.0	3.0
148	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0
149	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	15.0	4.0	1.0
150	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	1.0	3.0
151	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	6.0	1.0
152	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	2.0	1.0
153	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	6.0	4.0	2.0
154	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	15.0	4.0	1.0
157	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	7.0	1.0

Nr	AlterK ind1	Alter Kind2	Alter Kind3	Alter Kind4	Ausbildung	Branche	BV	Dauer BV
158	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	6.0	2.0
159	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	2.0
160	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	2.0
162	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	3.0	2.0
163	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	5.0	3.0
164	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	6.0	1.0
165	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	5.0	2.0
166	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	19.0	7.0	1.0
167	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	1.0
168	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	5.0	2.0
169	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	2.0
172	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	10.0	4.0	2.0
173	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	3.0	1.0
174	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	13.0	3.0	3.0
175	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	16.0	6.0	3.0
176	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0
177	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	19.0	3.0	2.0
178	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	5.0	2.0
180	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0
181	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	5.0	1.0
182	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	5.0	5.0	2.0
183	1.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0
184	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	15.0	5.0	1.0
185	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	3.0	5.0	3.0
186	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	17.0	5.0	2.0
188	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	18.0	5.0	1.0
189	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0
190	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	13.0	5.0	2.0
191	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0
192	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	5.0	2.0

Nr	Erfahrung BV	Neben- erwerb	Haupt- erwerb	Berufs- einstieg	Übergang	Arbeits- stunden	Gehalt
1	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0
10	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
11	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
12	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0
13	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	3.0	2.0
15	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
17	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0
18	3.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0
19	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	7.0	8.0
20	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
21	3.0	2.0	2.0	2.0	1.0	5.0	6.0
22	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
23	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
24	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	2.0
25	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	4.0
26	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0
28	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
29	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	4.0	1.0
30	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	3.0	2.0
31	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0
32	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0
35	4.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
37	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	1.0
38	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
39	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0
40	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0
41	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
42	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
43	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0
44	4.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0
45	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
48	3.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0
49	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	3.0	2.0
52	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	3.0	3.0
53	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
55	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0
56	1.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0
57	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	3.0	3.0
58	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	6.0	2.0
59	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0

Nr	Erfahrung BV	Neben- erwerb	Haupt- erwerb	Berufs- einstieg	Übergang	Arbeits- stunden	Gehalt
60	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
61	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	6.0	7.0
62	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
63	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
64	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
65	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0
66	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	3.0
67	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0
68	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0
69	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	4.0	4.0
70	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
71	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0
72	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	4.0
74	3.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0
75	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0
76	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	3.0
77	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	6.0	7.0
78	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	6.0
79	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
80	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
81	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	3.0	2.0
82	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
84	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	8.0
86	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0
87	3.0	1.0	2.0	1.0	2.0	3.0	2.0
88	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
89	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0
90	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
91	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0
92	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
93	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
94	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0
97	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
98	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
99	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
100	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
101	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0
103	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
104	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0
105	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
106	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0

Nr	Erfahrung BV	Neben- erwerb	Haupt- erwerb	Berufs- einstieg	Übergang	Arbeits- stunden	Gehalt
108	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0
109	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0
110	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	5.0
111	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0
112	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
113	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0
114	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0
115	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
116	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
119	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
120	4.0	2.0	1.0	2.0	1.0	3.0	8.0
121	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
122	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
123	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	3.0
124	1.0	2.0	2.0	1.0	2.0	3.0	1.0
125	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
126	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0
127	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	5.0	2.0
129	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	3.0
130	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
131	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0
132	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
133	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
135	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
136	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
137	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
139	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
140	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
141	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
142	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
144	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
145	4.0	2.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0
146	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
147	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
148	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
149	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
150	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	4.0
151	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0
152	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
153	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0
154	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0

Nr	Erfahrung BV	Neben- erwerb	Haupt- erwerb	Berufs- einstieg	Übergang	Arbeits- stunden	Gehalt
157	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	3.0
158	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0
159	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
160	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
162	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
163	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
164	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
165	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
166	4.0	2.0	1.0	1.0	2.0	4.0	2.0
167	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
168	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0
169	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
172	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
173	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
174	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
175	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
176	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
177	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
178	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0
180	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	6.0	3.0
181	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
182	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	3.0	2.0
183	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
184	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0
185	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	4.0
186	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0
188	3.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0
189	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0
190	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0	3.0
191	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	3.0
192	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	4.0

Nr	Vor/Nach- teile	Rechte Pflichten	Sozialer Vergleich	Gesamt Wissen	Inves- tition	Arbeits- verlust	Arbeits- chancen	Arbeits- zeit
1	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0	5.0	4.0	2.0
10	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	4.0	5.0
11	3.0	3.0	2.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0
12	4.0	3.0	3.0	3.0	1.0	4.0	4.0	5.0
13	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0
15	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	5.0	5.0	3.0
17	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
18	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	4.0	5.0
19	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0	2.0	4.0	3.0
20	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0
21	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	5.0	5.0
22	5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	2.0	2.0	2.0
23	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	2.0
24	4.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0
25	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0
26	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
28	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	3.0
29	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0
30	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0
31	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0
32	5.0	2.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	4.0
35	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0	5.0	4.0	4.0
37	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	1.0	2.0	2.0
38	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	4.0	5.0
39	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
40	3.0	4.0	3.0	4.0	1.0	3.0	2.0	4.0
41	4.0	4.0	5.0	5.0	2.0	2.0	4.0	2.0
42	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	1.0	2.0
43	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	2.0	2.0	2.0
44	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
45	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	4.0	3.0
48	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0
49	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
52	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	5.0
53	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	2.0	4.0	4.0
55	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0
56	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0
57	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	1.0	4.0
58	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	1.0
59	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0

Nr	Vor/Nach- teile	Rechte Pflichten	Sozialer Vergleich	Gesamt Wissen	Inves- tition	Arbeits- verlust	Arbeits- chancen	Arbeits- zeit
60	3.0	4.0	3.0	4.0	1.0	4.0	3.0	4.0
61	5.0	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
62	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0
63	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	1.0	3.0
64	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	1.0	3.0	2.0
65	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0
66	3.0	2.0	4.0	3.0	2.0	4.0	4.0	2.0
67	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	1.0	2.0	2.0
68	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0
69	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0
70	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	2.0	5.0
71	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
72	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
74	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	5.0	5.0	4.0
75	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0
76	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	5.0
77	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0
78	3.0	2.0	2.0	4.0	2.0	5.0	5.0	5.0
79	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
80	2.0	3.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	3.0
81	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	5.0	3.0	1.0
82	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0
84	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0
86	5.0	4.0	3.0	4.0	2.0	1.0	4.0	1.0
87	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	5.0
88	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
89	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0	2.0
90	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0
91	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0
92	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	5.0	4.0	4.0
93	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0	2.0	4.0
94	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0
97	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0
98	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0
99	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	5.0	5.0	5.0
100	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0
101	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0
103	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0
104	4.0	5.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0
105	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0
106	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	1.0	2.0

Nr	Vor/Nach- teile	Rechte Pflichten	Sozialer Vergleich	Gesamt Wissen	Inves- tition	Arbeits- verlust	Arbeits- chancen	Arbeits- zeit
108	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	3.0	2.0
109	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0	4.0
110	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	2.0	5.0
111	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	2.0	3.0
112	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0
113	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	5.0	5.0	5.0
114	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0
115	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
116	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0
119	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.0
120	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0
121	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0
122	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0	5.0
123	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0
124	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0
125	5.0	4.0	3.0	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0
126	3.0	5.0	4.0	4.0	2.0	1.0	1.0	5.0
127	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0
129	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0
130	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0
131	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0
132	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0
133	4.0	4.0	5.0	2.0	2.0	3.0	5.0	1.0
135	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0	2.0
136	3.0	3.0	4.0	2.0	1.0	4.0	3.0	5.0
137	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0
139	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0
140	3.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0
141	3.0	3.0	3.0	4.0	1.0	5.0	5.0	5.0
142	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0	3.0	4.0
144	2.0	4.0	3.0	2.0	1.0	3.0	2.0	4.0
145	5.0	4.0	3.0	4.0	2.0	1.0	5.0	5.0
146	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
147	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	2.0
148	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0
149	5.0	4.0	3.0	4.0	2.0	4.0	5.0	5.0
150	4.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	5.0
151	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0
152	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0
153	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0
154	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
157	4.0	2.0	4.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0

Nr	Vor/Nach- teile	Rechte Pflichten	Sozialer Vergleich	Gesamt Wissen	Inves- tition	Arbeits- verlust	Arbeits- chancen	Arbeits- zeit
158	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0
159	5.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	4.0	5.0
160	3.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
162	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0
163	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0
164	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	5.0
165	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	5.0	1.0	2.0
166	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	1.0	1.0
167	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	5.0	4.0	5.0
168	1.0	1.0	3.0	4.0	4.0	5.0	1.0	2.0
169	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	1.0	3.0
172	4.0	3.0	4.0	4.0	1.0	4.0	2.0	3.0
173	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	5.0
174	4.0	2.0	3.0	4.0	1.0	3.0	2.0	4.0
175	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0	5.0	5.0
176	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0
177	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0	4.0
178	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0
180	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0
181	3.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	4.0	4.0
182	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
183	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0
184	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	3.0
185	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0
186	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.0
188	3.0	2.0	3.0	2.0	1.0	4.0	3.0	2.0
189	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	2.0	2.0	4.0
190	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0
191	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0
192	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0

Nr	Zeit- druck	Marktfä- higkeit	Vorher- sehbar	Absich- erung	Persp- ektive	Sicherh- eit	Zu- kunft	Anfor- derung	Ein- kommen
1	4.0	5.0	2.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
10	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0
11	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0
12	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	3.0	1.0	5.0	2.0
13	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	2.0	5.0	2.0
15	5.0	1.0	3.0	2.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0
17	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0
18	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
19	5.0	2.0	4.0	5.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0
20	4.0	1.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0
21	3.0	5.0	3.0	2.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0
22	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0	1.0
23	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	5.0	3.0	2.0	2.0
24	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	1.0
25	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	2.0
26	3.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
28	2.0	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0
29	4.0	4.0	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	1.0
30	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	5.0	3.0	4.0	2.0
31	3.0	3.0	5.0	1.0	3.0	2.0	3.0	4.0	1.0
32	4.0	3.0	5.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0
35	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
37	5.0	5.0	4.0	1.0	4.0	1.0	1.0	3.0	1.0
38	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.0	3.0	2.0
39	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
40	4.0	2.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0
41	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0
42	5.0	4.0	3.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0
43	3.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0
44	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	3.0
45	4.0	5.0	3.0	2.0	1.0	4.0	4.0	5.0	4.0
48	3.0	5.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0
49	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	5.0	4.0	4.0	4.0
52	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0
53	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	1.0	4.0	5.0	2.0
55	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	3.0	2.0	2.0	2.0
56	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	4.0	2.0
57	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0
58	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0	1.0
59	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	2.0	1.0
60	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0

Nr	Zeit- druck	Marktfä- higkeit	Vorher- sehbar	Absich- erung	Persp- ektiv	Sicherh- eit	Zu- kunft	Anfor- derung	Ein- kommen
61	4.0	5.0	2.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
62	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0
63	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0
64	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	3.0	1.0	5.0	2.0
65	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	2.0	5.0	2.0
66	5.0	1.0	3.0	2.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0
67	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0
68	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
69	5.0	2.0	4.0	5.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0
70	4.0	1.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0
71	3.0	5.0	3.0	2.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0
72	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0	1.0
74	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	5.0	3.0	2.0	2.0
75	2.0	2.0	2.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	1.0
76	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	2.0
77	3.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
78	2.0	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0
79	4.0	4.0	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	4.0	1.0
80	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	5.0	3.0	4.0	2.0
81	3.0	3.0	5.0	1.0	3.0	2.0	3.0	4.0	1.0
82	4.0	3.0	5.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0
84	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
86	5.0	5.0	4.0	1.0	4.0	1.0	1.0	3.0	1.0
87	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.0	3.0	2.0
88	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
89	4.0	2.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0
90	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0
91	5.0	4.0	3.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0
92	3.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0
93	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	3.0
94	4.0	5.0	3.0	2.0	1.0	4.0	4.0	5.0	4.0
97	3.0	5.0	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0
98	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	5.0	4.0	4.0	4.0
99	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0
100	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	1.0	4.0	5.0	2.0
101	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	3.0	2.0	2.0	2.0
103	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	4.0	2.0
104	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0
105	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	2.0	5.0	4.0	1.0
106	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	2.0	1.0
108	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0
109	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0

Nr	Zeit- druck	Marktfä- higkeit	Vorher- sehbar	Absich- erung	Persp- ektiv	Sicherh- eit	Zu- kunft	Anfor- derung	Ein- kommen
110	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	4.0	2.0	5.0	4.0
111	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0
112	5.0	3.0	5.0	5.0	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0
113	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0
114	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
115	5.0	1.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
116	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0
119	4.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0
120	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	3.0	4.0	3.0
121	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	1.0	4.0	2.0
122	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0
123	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	4.0	5.0	4.0	4.0
124	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
125	4.0	4.0	2.0	1.0	1.0	3.0	2.0	2.0	2.0
126	1.0	1.0	1.0	2.0	3.0	5.0	2.0	5.0	3.0
127	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	3.0
129	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0
130	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0
131	5.0	2.0	2.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0
132	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0
133	3.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	2.0
135	4.0	3.0	2.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0
136	5.0	2.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0
137	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0
139	5.0	3.0	4.0	4.0	1.0	3.0	3.0	4.0	2.0
140	4.0	2.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	3.0	2.0
141	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
142	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0
144	3.0	2.0	5.0	4.0	2.0	4.0	5.0	5.0	3.0
145	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0
146	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
147	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0
148	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0
149	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0
150	3.0	3.0	5.0	5.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0
151	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
152	2.0	4.0	4.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	1.0
153	4.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
154	4.0	5.0	1.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0
157	5.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0
158	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
159	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0
160	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0

Nr	Zeit- druck	Marktfä- higkeit	Vorher- sehbar	Absich- erung	Persp- ektive	Sicher- heit	Zu- kunft	Anfor- derung	Ein- kommen
162	5.0	2.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	5.0	1.0
163	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
164	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0
165	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0
166	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0
167	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0
168	4.0	1.0	3.0	2.0	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0
169	5.0	2.0	1.0	2.0	4.0	4.0	1.0	4.0	2.0
172	2.0	3.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	5.0	2.0
173	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0
174	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	4.0
175	5.0	1.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	2.0
176	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0
177	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0
178	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0
180	1.0	4.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	2.0	3.0
181	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0
182	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
183	3.0	4.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	2.0	2.0
184	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0
185	3.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0
186	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
188	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	3.0	4.0
189	4.0	5.0	4.0	2.0	1.0	4.0	3.0	3.0	3.0
190	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	1.0
191	2.0	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	3.0	2.0	2.0
192	2.0	4.0	1.0	2.0	3.0	4.0	4.0	1.0	4.0

Nr	F1	F1s	F2	F2s	F3	F3s	F4	F4s	F5	F5s	F6	F6s	F7	F7s	FI
1															3.0
10															3.0
11															3.0
12															3.0
13															3.0
15	2.0	4.0	2.0	3.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.0	2.0	1.0	1.0
17															3.0
18															3.0
19															3.0
20															3.0
21	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	1.0	2.0	4.0	1.0
22															3.0
23															3.0
24															3.0
25	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0
26	1.0	5.0	1.0	3.0	1.0	4.0	1.0	1.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	5.0	1.0
28															3.0
29															3.0
30	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0
31															3.0
32															3.0
35	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
37															3.0
38															3.0
39															3.0
40															3.0
41															3.0
42															3.0
43															3.0
44	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	5.0	2.0	1.0	2.0	4.0	1.0
45															3.0
48															3.0
49	1.0	5.0	1.0	4.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	1.0	5.0	1.0
52															3.0
53															3.0
55															3.0
56	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0
57															3.0
58															3.0
59															3.0

Nr	F1	F1s	F2	F2s	F3	F3s	F4	F4s	F5	F5s	F6	F6s	F7	F7s	FI
60															3.0
61	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	5.0	1.0
62															3.0
63															3.0
64															3.0
65															3.0
66															3.0
67															3.0
68															3.0
69															3.0
70															3.0
71	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0
72															3.0
74															3.0
75															3.0
76	1.0	5.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0
77	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0
78	1.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	5.0	1.0
79															3.0
80															3.0
81															3.0
82															3.0
84															3.0
86	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
87	1.0	4.0	1.0	3.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0	4.0	1.0
88	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	1.0
89															3.0
90															3.0
91															3.0
92															3.0
93															3.0
94															3.0
97															3.0
98															3.0
99															3.0
100															3.0
101	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0
103															3.0
104															3.0
105															3.0
106	1.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0

Nr	F1	F1s	F2	F2s	F3	F3s	F4	F4s	F5	F5s	F6	F6s	F7	F7s	FI
108															3.0
109															3.0
110	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0
111															3.0
112	1.0	5.0	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	5.0	2.0	3.0	1.0	5.0	1.0
113	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0
114															3.0
115															3.0
116															3.0
119															3.0
120															3.0
121															3.0
122															3.0
123	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	1.0	2.0	4.0	1.0
124															3.0
125															3.0
126															3.0
127	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0
129	1.0	4.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	3.0	1.0
130															3.0
131	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0
132	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0
133															3.0
135	1.0	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	3.0	1.0	4.0	1.0
136															3.0
137															3.0
139	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	3.0	1.0
140															3.0
141															3.0
142	1.0	5.0	1.0	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0
144	1.0	1.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0	3.0	1.0	2.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0
145															3.0
146															3.0
147															3.0
148															3.0
149															3.0
150	1.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0
151															3.0
152	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0
153															3.0
154															3.0

Nr	F1	F1s	F2	F2s	F3	F3s	F4	F4s	F5	F5s	F6	F6s	F7	F7s	FI
157															3.0
158															3.0
159															3.0
160															3.0
162															3.0
163															3.0
164															3.0
165															3.0
166															3.0
167															3.0
168															3.0
169	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0
172															3.0
173															3.0
174															3.0
175															3.0
176															3.0
177															3.0
178															3.0
180															3.0
181															3.0
182															3.0
183															3.0
184															3.0
185															3.0
186															3.0
188															3.0
189															3.0
190															3.0
191															3.0
192															3.0

Nr	G1	G1s	G2	G2s	G3	G3s	G4	G4s	G5	G5s	G6	G6s	G7	G7s	GI
1															3.0
10	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0
11	3.0	3.0	2.0	4.0	1.0	3.0	1.0	4.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0
12															3.0
13															3.0
15															3.0
17															3.0
18															3.0
19															3.0
20															3.0
21															3.0
22	1.0	2.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	1.0	3.0	2.0	3.0	2.0	5.0	1.0
23	1.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	2.0	5.0	2.0
24															3.0
25															3.0
26															3.0
28															3.0
29															3.0
30															3.0
31															3.0
32															3.0
35															3.0
37															3.0
38	1.0	2.0	2.0	5.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0
39	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0
40															3.0
41															3.0
42	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0
43															3.0
44															3.0
45	1.0	3.0	2.0	5.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	5.0	1.0	3.0	2.0	5.0	1.0
48															3.0
49															3.0
52															3.0
53	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	3.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	5.0	2.0	2.0	1.0
55															3.0
56															3.0
57															3.0
58															3.0
59	3.0	2.0	2.0	5.0	1.0	2.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	2.0	5.0	1.0

Nr	G1	G1s	G2	G2s	G3	G3s	G4	G4s	G5	G5s	G6	G6s	G7	G7s	GI
60	3.0	4.0	2.0	5.0	1.0	1.0	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0
61															3.0
62															3.0
63	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	3.0	1.0	1.0	2.0	5.0	1.0
64															3.0
65															3.0
66															3.0
67															3.0
68															3.0
69															3.0
70															3.0
71															3.0
72	3.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	2.0	1.0
74	3.0	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0
75															3.0
76															3.0
77															3.0
78															3.0
79	1.0	5.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	3.0	2.0	5.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0
80	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0
81															3.0
82	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	5.0	1.0
84															3.0
86															3.0
87															3.0
88															3.0
89															3.0
90	2.0	2.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0
91															3.0
92	3.0	2.0	2.0	5.0	2.0	1.0	1.0	5.0	2.0	3.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0
93	3.0	1.0	2.0	1.0	1.0	4.0	1.0	5.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0
94	3.0	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	3.0	2.0	5.0	1.0
97	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0
98	1.0	1.0	2.0	3.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	1.0
99	3.0	4.0	2.0	1.0	1.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	5.0	1.0
100															3.0
101															3.0
103	3.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0
104															3.0
105															3.0
106															3.0

Nr	G1	G1s	G2	G2s	G3	G3s	G4	G4s	G5	G5s	G6	G6s	G7	G7s	GI
108	2.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	
109														3.0	
110														3.0	
111														3.0	
112														3.0	
113														3.0	
114														3.0	
115	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	1.0	3.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	
116	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	1.0	
119	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	
120														3.0	
121	5.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	
122														3.0	
123														3.0	
124	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	
125	4.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	2.0	5.0	1.0	
126	2.0	2.0	4.0	1.0	1.0	1.0	5.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	
127														3.0	
129														3.0	
130	5.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	2.0	2.0	5.0	1.0	
131														3.0	
132														3.0	
133														3.0	
135														3.0	
136	4.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	
137	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	
139														3.0	
140														3.0	
141	3.0	2.0	3.0	1.0	1.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.0	2.0	5.0	2.0	
142														3.0	
144														3.0	
145														3.0	
146														3.0	
147	4.0	2.0	5.0	2.0	2.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	1.0	2.0	5.0	1.0	
148	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	
149	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	
150														3.0	
151														3.0	
152														3.0	
153	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	5.0	1.0	3.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	
154	1.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	

Nr	G1	G1s	G2	G2s	G3	G3s	G4	G4s	G5	G5s	G6	G6s	G7	G7s	GI
157															3.0
158															3.0
159	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	2.0
160	3.0	3.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0
162	3.0	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0
163															3.0
164															3.0
165															3.0
166															3.0
167	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	1.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	1.0
168															3.0
169															3.0
172	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0
173	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
174	3.0	3.0	2.0	4.0	1.0	3.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0
175															3.0
176	3.0	2.0	2.0	5.0	2.0	2.0	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0
177	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0
178															3.0
180															3.0
181															3.0
182															3.0
183															3.0
184															3.0
185															3.0
186															3.0
188															3.0
189															3.0
190															3.0
191															3.0
192															3.0

Nr	N1	N1s	N2	N2s	N3	N3s	N4	N4s	N5	N5s	N6	N6s	N7	N7s	NI
1	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	1.0	2.0	3.0	1.0	5.0	1.0
10															3.0
11															3.0
12															3.0
13															3.0
15															3.0
17															3.0
18															3.0
19															3.0
20															3.0
21															3.0
22															3.0
23															3.0
24	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	5.0	1.0	3.0	2.0	2.0	1.0	3.0	2.0	3.0	2.0
25															3.0
26															3.0
28	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0
29	2.0	5.0	1.0	3.0	1.0	5.0	1.0	2.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	3.0	1.0
30															3.0
31	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	5.0	2.0	3.0	1.0	3.0	1.0	4.0	1.0
32	1.0	4.0	2.0	1.0	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	5.0	1.0
35															3.0
37	2.0	2.0	1.0	5.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	5.0	1.0
38															3.0
39															3.0
40															3.0
41															3.0
42															3.0
43															3.0
44															3.0
45															3.0
48															3.0
49															3.0
52															3.0
53															3.0
55	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0
56															3.0
57															3.0
58	1.0	5.0	1.0	3.0	1.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0
59															3.0
60															3.0
61															3.0

Nr	N1	N1s	N2	N2s	N3	N3s	N4	N4s	N5	N5s	N6	N6s	N7	N7s	NI
62															3.0
63															3.0
64	1.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0
65															3.0
66	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0
67	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	1.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0
68	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0
69															3.0
70															3.0
71															3.0
72															3.0
74															3.0
75															3.0
76															3.0
77															3.0
78															3.0
79															3.0
80															3.0
81															3.0
82															3.0
84															3.0
86															3.0
87															3.0
88															3.0
89	2.0	4.0	1.0	3.0	1.0	4.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	3.0	1.0
90															3.0
91															3.0
92															3.0
93															3.0
94															3.0
97															3.0
98															3.0
99															3.0
100															3.0
101															3.0
103															3.0
104															3.0
105															3.0
106															3.0
108															3.0
109															3.0
110															3.0

Nr	N1	N1s	N2	N2s	N3	N3s	N4	N4s	N5	N5s	N6	N6s	N7	N7s	NI
111															3.0
112															3.0
113															3.0
114															3.0
115															3.0
116															3.0
119															3.0
120															3.0
121															3.0
122															3.0
123															3.0
124															3.0
125															3.0
126															3.0
127															3.0
129															3.0
130															3.0
131															3.0
132															3.0
133															3.0
135															3.0
136															3.0
137															3.0
139															3.0
140															3.0
141															3.0
142															3.0
144															3.0
145															3.0
146															3.0
147															3.0
148															3.0
149															3.0
150															3.0
151															3.0
152															3.0
153															3.0
154															3.0
157															3.0
158															3.0
159															3.0
160															3.0

Nr	N1	N1s	N2	N2s	N3	N3s	N4	N4s	N5	N5s	N6	N6s	N7	N7s	NI
162															3.0
163	2.0	4.0	2.0	5.0	1.0	5.0	1.0	2.0	2.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0
164															3.0
165	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	4.0	1.0	3.0	2.0	1.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0
166															3.0
167															3.0
168	2.0	1.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	5.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
169															3.0
172															3.0
173															3.0
174															3.0
175															3.0
176															3.0
177															3.0
178	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	4.0	1.0	5.0	1.0	1.0	2.0	4.0	2.0	1.0	1.0
180	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0	4.0	1.0	5.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	1.0	1.0
181	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0
182	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0
183	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	3.0	1.0	5.0	2.0	3.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0
184	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0
185	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	1.0
186	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0	4.0	1.0	5.0	1.0	2.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0
188	2.0	3.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	2.0	3.0	1.0	2.0	1.0
189	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	1.0	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0
190	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	5.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0
191	2.0	5.0	1.0	4.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	3.0	1.0
192	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0

Nr	T1	T1s	T2	T2s	T3	T3s	T4	T4s	T5	T5s	T6	T6s	T7	T7s	Tl
1															3.0
10															3.0
11															3.0
12	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	2.0	2.0
13	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	3.0	2.0	5.0	1.0	1.0	2.0
15															3.0
17															3.0
18	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	1.0
19															3.0
20	1.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	5.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	1.0
21															3.0
22															3.0
23															3.0
24															3.0
25															3.0
26															3.0
28															3.0
29															3.0
30															3.0
31															3.0
32															3.0
35															3.0
37															3.0
38															3.0
39															3.0
40	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	2.0	1.0
41	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	1.0	2.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	1.0	1.0
42															3.0
43	1.0	1.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	2.0	1.0
44															3.0
45															3.0
48	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0
49															3.0
52	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
53															3.0
55															3.0
56															3.0
57	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0
58															3.0
59															3.0
60															3.0
61															3.0
62	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0

Nr	T1	T1s	T2	T2s	T3	T3s	T4	T4s	T5	T5s	T6	T6s	T7	T7s	TI
63															3.0
64															3.0
65	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	2.0	1.0	1.0
66															3.0
67															3.0
68															3.0
69	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	1.0
70	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	4.0	1.0
71															3.0
72															3.0
74															3.0
75	1.0	5.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	1.0	1.0
76															3.0
77															3.0
78															3.0
79															3.0
80															3.0
81	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	1.0	1.0
82															3.0
84															3.0
86															3.0
87															3.0
88															3.0
89															3.0
90															3.0
91	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	3.0	1.0	1.0
92															3.0
93															3.0
94															3.0
97															3.0
98															3.0
99															3.0
100	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	4.0	1.0
101															3.0
103															3.0
104	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	1.0	1.0
105	1.0	5.0	2.0	2.0	1.0	5.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	1.0	1.0
106															3.0
108															3.0
109	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0
110															3.0
111	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0

Nr	T1	T1s	T2	T2s	T3	T3s	T4	T4s	T5	T5s	T6	T6s	T7	T7s	TI
112															3.0
113															3.0
114	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	2.0	1.0
115															3.0
116															3.0
119															3.0
120	1.0	5.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	1.0
121															3.0
122	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	1.0
123															3.0
124															3.0
125															3.0
126															3.0
127															3.0
129															3.0
130															3.0
131															3.0
132															3.0
133	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0
135															3.0
136															3.0
137															3.0
139															3.0
140	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	3.0	2.0	1.0
141															3.0
142															3.0
144															3.0
145	1.0	5.0	1.0	2.0	1.0	4.0	1.0	1.0	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	1.0	2.0
146	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	3.0	3.0	1.0
147															3.0
148															3.0
149															3.0
150															3.0
151	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	3.0	2.0	1.0
152															3.0
153															3.0
154															3.0
157															3.0
158	2.0	3.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0	1.0	1.0
159															3.0
160															3.0
162															3.0
163															3.0
164	2.0	4.0	2.0	5.0	1.0	3.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	1.0	2.0	1.0

Nr	T1	T1s	T2	T2s	T3	T3s	T4	T4s	T5	T5s	T6	T6s	T7	T7s	TI
165															3.0
166															3.0
167															3.0
168															3.0
169															3.0
172															3.0
173															3.0
174															3.0
175	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.0	1.0	3.0	2.0	4.0	1.0	3.0	1.0
176															3.0
177															3.0
178															3.0
180															3.0
181															3.0
182															3.0
183															3.0
184															3.0
185															3.0
186															3.0
188															3.0
189															3.0
190															3.0
191															3.0
192															3.0

Nr	L1	L1s	L2	L2s	L3	L3s	L4	L4s	L5	L5s	L6	L6s	L7	L7s	L1
1															3.0
10															3.0
11															3.0
12															3.0
13															3.0
15															3.0
17	1.0	5.0	1.0	4.0	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0	5.0	2.0	4.0	1.0	5.0	1.0
18															3.0
19	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	4.0	1.0	2.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	2.0	2.0
20															3.0
21															3.0
22															3.0
23															3.0
24															3.0
25															3.0
26															3.0
28															3.0
29															3.0
30															3.0
31															3.0
32															3.0
35															3.0
37															3.0
38															3.0
39															3.0
40															3.0
41															3.0
42															3.0
43															3.0
44															3.0
45															3.0
48															3.0
49															3.0
52															3.0
53															3.0
55															3.0
56															3.0
57															3.0
58															3.0
59															3.0
60															3.0
61															3.0
62															3.0

Nr	L1	L1s	L2	L2s	L3	L3s	L4	L4s	L5	L5s	L6	L6s	L7	L7s	LI
63															3.0
64															3.0
65															3.0
66															3.0
67															3.0
68															3.0
69															3.0
70															3.0
71															3.0
72															3.0
74															3.0
75															3.0
76															3.0
77															3.0
78															3.0
79															3.0
80															3.0
81															3.0
82															3.0
84	1.0	3.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	2.0	3.0	1.0
86															3.0
87															3.0
88															3.0
89															3.0
90															3.0
91															3.0
92															3.0
93															3.0
94															3.0
97															3.0
98															3.0
99															3.0
100															3.0
101															3.0
103															3.0
104															3.0
105															3.0
106															3.0
108															3.0
109															3.0
110															3.0
111															3.0
112															3.0

Nr	L1	L1s	L2	L2s	L3	L3s	L4	L4s	L5	L5s	L6	L6s	L7	L7s	LI
113															3.0
114															3.0
115															3.0
116															3.0
119															3.0
120															3.0
121															3.0
122															3.0
123															3.0
124															3.0
125															3.0
126															3.0
127															3.0
129															3.0
130															3.0
131															3.0
132															3.0
133															3.0
135															3.0
136															3.0
137															3.0
139															3.0
140															3.0
141															3.0
142															3.0
144															3.0
145															3.0
146															3.0
147															3.0
148															3.0
149															3.0
150															3.0
151															3.0
152															3.0
153															3.0
154															3.0
157	2.0	4.0	2.0	2.0	1.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0
158															3.0
159															3.0
160															3.0
162															3.0
163															3.0

Nr	L1	L1s	L2	L2s	L3	L3s	L4	L4s	L5	L5s	L6	L6s	L7	L7s	LI
164															3.0
165															3.0
166	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	1.0
167															3.0
168															3.0
169															3.0
172															3.0
173															3.0
174															3.0
175															3.0
176															3.0
177															3.0
178															3.0
180															3.0
181															3.0
182															3.0
183															3.0
184															3.0
185															3.0
186															3.0
188															3.0
189															3.0
190															3.0
191															3.0
192															3.0

Eidesstaatliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Lebenslauf

Johanna Meraner

* 22.11.1982

Geburtsort: Bozen

Studium

Psychologie an der Universität Wien

09/ 2005 – 02/ 2006 Auslandsemester an der Universität „la Sapienza“ in Rom

Berufliche Erfahrung

09/ 2007 – 07/ 2008 Betreuerin in einem Freizeitclub für Menschen mit Behinderung

10/ 2006 – 12/ 2006 Praktikantin bei „Health Care Communication“

04/ 2006 – 10/ 2006 Assistentin für Menschen mit Behinderung (WAG)

06/ 2006 – 08/ 2006 Praktikantin bei „die Berater“

08/ 2004 – 09/ 2004 Betreuerin für Kinder mit Behinderung

07/ 2003 – 09/ 2003 Freizeitgestalterin im Altenheim

07/ 2002 – 09/ 2002 Freizeitgestalterin im Altenheim

Sprachkenntnisse

Italienisch fließend in Wort und Schrift

Englisch (fortgeschritten)

Hobbys

Reisen (2 Monate in Mexiko, 1 Monat in Spanien), lesen, radfahren, schwimmen.

Wien, im September 2008