



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit:

„Prekäre Beschäftigung: Eine konflikttheoretische Analyse“

Verfasser

Erik Alexis Delgado Galvez, Bakk. phil.

Angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A300

Studienrichtung lt. Studienblatt: Politikwissenschaften

Betreuer: Univ.-Doz. Dr. Gernot Stimmer

Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende schriftliche Arbeit selbstständig verfertigt habe und dass die verwendete Literatur bzw. die verwendeten Quellen von mir korrekt und in nachprüfbarer Weise zitiert worden sind. Mir ist bewusst, dass ich bei einem Verstoß gegen diese Regeln mit Konsequenzen zu rechnen habe.

Nachname, Vorname (in Blockschrift)

Datum

Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	7
Einleitung	8
Kapitel I: Der freie Dienstvertrag als prekäre Beschäftigung im Arbeitsrecht und Sozialrecht	9
Kapitel I.1: Robert Castels Definition von prekärer Beschäftigung	9
Kapitel I.2: Bildung von Analyseschritten aus Castels Prekaritätsbegriff	10
Kapitel I.3: Arbeitsrechtliche Analyse des fDV als prekäre Beschäftigung	12
Kapitel I.3.1: Der arbeitsrechtliche Status des DV	12
Kapitel I.3.1.1: Hauptpflichten im Rahmen des Dienstvertrags	14
Kapitel I.3.1.2: Nebenpflichten im Rahmen des Dienstvertrags.....	15
Kapitel I.3.1.3: Das Kollektiv- und das Individualarbeitsrecht	18
Kapitel I.3.1.4: Der DV als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“	21
Kapitel I.3.2: Der arbeitsrechtliche Status des fDV in Abgrenzung zum DV ...	23
Kapitel I.3.3: Prekäre Aspekte des fDV im Arbeitsrecht	25
Kapitel I.3.4: Bewertung des fDV als arbeitsrechtlich, prekäre Beschäftigungsform	28
Kapitel I.4: Sozialrechtliche Analyse des fDV als prekäre Beschäftigung	29
Kapitel I.4.1: Der sozialrechtliche Status des DV	29
Kapitel I.4.2: Der sozialrechtliche Status des fDV	33
Kapitel I.5: Der Einfluss von Entlohnung auf den fDV	34
Kapitel I.5.1: Der Einfluss von Entlohnung auf SORRE-Stellung des fDV	35
Kapitel I.5.2: Der Einfluss von Entlohnung auf ARRE-Stellung des fDV	36
Kapitel I.6: Der Einfluss von Beschäftigungsdauer auf den fDV	38
Kapitel I.6.1: Der Einfluss von Beschäftigungsdauer auf SORRE-Stellung des fDV	38
Kapitel I.6.2: Der Einfluss von Beschäftigungsdauer auf die ARRE-Stellung des fDV	38
Kapitel I.7: Zusammenfassung Kapitel I	39
Kapitel II: Bildung von Interessensbewusstsein	42
Kapitel II.1: Der soziale Konflikt	42

Kapitel II.1.1: Der soziale Konflikt nach Giesen	42
Kapitel II.1.2: Analysedimensionen des sozialen Konflikts	43
Kapitel II.2: Bildung der Fragestellung und der Hypothesen dieser Arbeit	46
Kapitel II.2.1: Bildung der Fragestellung dieser Arbeit	46
Kapitel II.2.2: Die Analyseinheit Interessensstruktur	47
Kapitel II.2.3: Interessensbewusstsein und Konflikttypen	48
Kapitel II.2.4: Modell zur Generierung von Interessensbewusstsein	51
Kapitel II.2.5: Bildung der Hypothesen dieser Arbeit	52
Kapitel III: Der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG	55
Kapitel III.1: Analyse des fDV auf Vertragsebene	55
Kapitel III.1.1: Artikulation des Konflikts auf Vertragsebene	60
Kapitel III.2: Analyse des fDV auf der Ebene der Interessensvertretung	64
Kapitel III.2.1: Artikulation des Konflikts auf der Ebene der Interessensvertretung	72
Kapitel III.3: Analyse des fDV auf Betriebsebene	79
Kapitel III 3.1.1 Der unterdrückte Konflikt im Callcenter des IFES	91
Kapitel III.3.1.2 Latente Interessen im Callcenter des IFES	95
Kapitel III.3.1.3 Organisationsmöglichkeiten - Bildung veränderbarer Umstände	99
Kapitel III.4: Zusammenfassung Kapitel III	110
Kapitel IV: Erkennbarmachung des Konflikts durch ein Medium	118
Kapitel IV.1: Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände	120
Kapitel IV.2: Entwicklung eines Flyers zur Bildung von Interessensbewusstsein ...	123
Kapitel IV.3: Prüfung des Flyers auf Bildung von Interessensbewusstsein	129
Kapitel IV.4: Individuen durch die gleiche Interessenslage ansprechen	130
Kapitel IV.5: Zusammenfassung Kapitel IV	130
Kapitel V: Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit	132
Kapitel VI: Zusammenfassung	135
Kapitel VII: Ausblick.....	139
Quellenverzeichnis	145
Anhang	150
Transkriptionsregeln	
Transkription	
Arbeitsvertrag	
Flyer	

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Analyseschritte, Arbeitsschritte und Ziel von Kapitel I	12
Tabelle 2: Kennzeichen des Dienstvertrags	14
Tabelle 3: Hauptpflichten für AN und AG im Rahmen des Dienstvertrags	16
Tabelle 5: Nebenpflichten im Rahmen des Dienstvertrags	18
Tabelle 6: Kollektiv- und Individualarbeitsrecht	19
Tabelle 7: Der Dienstvertrag als „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ aus arbeitsrechtlicher Sicht	22
Tabelle 8: Merkmale, Gründe und Ausprägungen des freien Dienstvertrags im Arbeitsrecht	24
Tabelle 9: Abgrenzung der Merkmale des DV und des fDV	25
Tabelle 10: Systemarten des Sozialrechts	30
Tabelle 11: Die Versicherungszweige der Sozialversicherung, Risikofälle und Leistungen	34
Tabelle 12: „Prekäre Beschäftigung“ unter der Geringfügigkeitsgrenze und unter 6.453,36 € jährlich	35
Tabelle 13: Einfluss der Kurzarbeitsbeihilfe auf den sozialrechtlichen Status der Vertragsformen Dienstvertrag, fDV und Werkvertrag	38
Tabelle 14: Der sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Status der Vertragsformen DV und fDV	40
Tabelle 15: Der sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Status der Vertragsformen Dienstvertrag und freier Dienstvertrag in Abhängigkeit des Faktors Reduktion der Beschäftigungsdauer	40
Tabelle 16: Prekäre Aspekte des freien Dienstvertrags	41
Tabelle 17: Analysedimension, Analyseeinheit und Analyseaspekte des sozialen Konflikts	48
Tabelle 18: Analyseaspekte der Interessensstruktur und Zuordnung der Konflikttypen ...	50
Tabelle 19: Modell zur Generierung von Interessensbewusstsein	51
Tabelle 20: Hypothesen, Handlungsausrichtungen und Handlungsmöglichkeiten	54
Tabelle 21: Abgrenzung des IVfDN gegenüber dem fDV	59
Tabelle 22: Hauptmerkmale des DV des fDV und des IVfDN im Vergleich	61
Tabelle 23: Fragen der Leitfadeninterviews mit Schober und Maska	65
Tabelle 24: Themengebiete und Erkenntnisse	71

Tabelle 25: Merkmale des DV des fDV in Abgrenzung zu den Arbeitsbedingungen im IFES	90
Tabelle 26: Der konsensuale Konflikt zwischen IFES und Telefoninterviewern auf Vertragsebene	111
Tabelle 27: Möglicher konsensualer Konflikt zwischen IFES und Telefoninterviewern auf Vertragsebene	112
Tabelle 28: Der konstruktive Konflikt zwischen Interessensgruppe fDN im fDV und Arbeitgebern	113
Tabelle 29: Der dissensuale Konflikt zwischen fDN in Umgehungsverträgen und AG ...	114
Tabelle 30: Konsens zwischen AG und AN um den Umgehungsvertrag	114
Tabelle 31: Annahmen zum unterdrückten Konflikt im Callcenter des IFES	115
Tabelle 32: Annahmen und Ausprägungen zu latenten Interessen im Callcenter des IFES	115
Tabelle 33: Annahmen zu Organisationsmöglichkeiten im Callcenter des IFES	116
Tabelle 34: Hypothese B, Handlungsausrichtung, Handlungsmöglichkeiten	118
Tabelle 35: Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein	119
Tabelle 36: Generierung von veränderbaren Umständen auf Basis von Annahmen über latente Interessen	122
Tabelle 37: Voraussetzung für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein und Inhalt des Flyers	133
Tabelle 38: Rechte und gesetzliche Schutznormen im Rahmen des Dienstvertrags	140

Abkürzungsverzeichnis

AG: Arbeitgeber, Arbeitgeberin, Arbeitgeber

AN: Arbeitnehmer, Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin

ARRE: Arbeitsrecht

DV: Dienstvertrag

fDV: freier Dienstvertrag

fDN: freie Dienstnehmer, freier Dienstnehmer, freie Dienstnehmerin

GPA djp: Gewerkschaft der Privatangestellten. Druck, Journalismus, Papier

IVfDN: Interviewervertrag für freie Dienstnehmer

SORRE: Sozialrecht

WK: Wirtschaftskammer

Einleitung

Diese Diplomarbeit entsteht mit der Absicht Arbeitsbedingungen auf einer Betriebsebene zu ändern. Der Verfasser dieser Arbeit war als freier Dienstnehmer im Callcenter des Instituts für empirische Sozialforschung tätig. Ihm sind Arbeitsbedingungen aufgefallen, die, seiner Auffassung nach, geändert werden müssen. Der Verfasser dieser Arbeit sieht in der Bildung von Interessensbewusstsein bei den freien Dienstnehmern eine Möglichkeit die Arbeitsumstände im Callcenter zu verändern. Nach Giesen führt Interessensbewusstsein, unter Einschränkungen, zu Konflikt handeln (vgl. Giesen 1993:95).

Aus diesem Grund ist das Ziel der Diplomarbeit darauf ausgerichtet den freien Dienstvertrag als sozialen Konflikt zu analysieren. Aus der Analyse soll Interessenbewusstsein generiert werden, das darauf ausgerichtet ist Möglichkeiten zur Veränderung der prekären Aspekte des freien Dienstvertrags zu geben. In dieser Arbeit wird ein Flyer entwickelt, der die Möglichkeit für die Ausbildung von Interessensbewusstsein generiert. Der Flyer entsteht auf Basis einer rechtlichen (Kapitel I) und konflikttheoretischen Analyse des freien Dienstvertrags (Kapitel III bis IV) und soll den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein fördern.

Kapitel I: Bevor der freie Dienstvertrag als sozialer Konflikt analysiert wird, muss er definiert werden. In diesem Kapitel werden die prekären Aspekte des freien Dienstvertrags im Arbeits- und Sozialrecht definiert. Die Ergebnisse dieser rechtlichen Auseinandersetzung sind die Grundlage für eine konflikttheoretische Auseinandersetzung mit dem freien Dienstvertrag.

Kapitel II: In diesem Kapitel wird, im Rahmen einer konflikttheoretischen Auseinandersetzung, ein Modell zur Bildung von Interessensbewusstsein entwickelt. Aus diesem Modell werden die Hypothesen der Diplomarbeit gewonnen.

Kapitel III: In diesem Kapitel wird der freie Dienstvertrag auf drei Analyseebenen untersucht. Der Verfasser dieser Arbeit geht von der Hypothese A aus, dass sich Interessensbewusstsein zwischen freien Dienstnehmern generieren lässt, indem Interessensträgern bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden.

Kapitel IV: Hypothese B geht davon aus, dass latente Interessen für das Vorhandensein prekärer Aspekte verantwortlich sind. Aus diesem Grund wird aus dem freien Dienstvertrag Interessenbewusstsein gebildet, das eine Möglichkeit zur Veränderung der prekären Aspekte geben soll. Innerhalb des Kapitels wird ein Flyer entwickelt, mit dem das Ziel verfolgt wird latente Interessen in Interessensbewusstsein zu überführen.

Kapitel I: Der freie Dienstvertrag als prekäre Beschäftigung im Arbeitsrecht und Sozialrecht.

Kapitel I beschäftigt sich mit dem freien Dienstvertrag als prekäre Beschäftigungsform im Arbeitsrecht und Sozialrecht. Anhand einer sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Abgrenzung des freien Dienstvertrags zum Dienstvertrag sollen prekäre Aspekte des freien Dienstvertrags definiert werden.

Kapitel I.1: Robert Castels Definition von prekärer Beschäftigung

Der Prekaritätsbegriff dieser Arbeit entstammt der Definition Robert Castels. In der 2011 auf Deutsch erschienenen Aufsatzsammlung „Die Krise der Arbeit“ zeichnet er ein Bild der aktuellen Arbeitsmarktsituation mit einem speziellen Fokus auf Frankreich (vgl. Castel 2011: 128-147). Castel stellt fest, dass es eine Verschiebung von „klassischen Formen der Erwerbstätigkeit“ gibt zu Erwerbstätigkeiten, die keinen arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen entsprechen (vgl. Castel 2011: 140). Diese Verschiebung führt er auf drei Faktoren zurück:

- Massenarbeitslosigkeit: Castel zufolge ist Massenarbeitslosigkeit nicht als Erwerbslosigkeit zu verstehen, sondern als das Fehlen von Arbeitsplätzen (vgl. Castel 2011: 136).
- Der Druck, der auf die Arbeitssuchenden ausgeübt wird, jedwede Arbeit anzunehmen, sei sie noch so schlecht bezahlt oder unattraktiv (vgl. Castel 2011:137f).
- Und zuletzt die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen.

Letzterer Aspekt soll im Rahmen des freien Dienstvertrags untersucht werden und zur Gewinnung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags führen. Grundsätzlich leitet Castel die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse an der Form der Arbeitsverträge ab. Bei den neu abgeschlossenen Verträgen sieht er eine Zunahme „atypischer Formen von zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Zeitarbeitstätigkeiten oder Teilzeitarbeit“ (Castel 2011: 131). Prekäre Beschäftigung ist, in dieser Denkweise, als eine Abweichung „der als Normalform des Arbeitsvertrags aufgefassten Festanstellung“ (Castel 2011:133) zu bezeichnen. Diese Beschäftigungsart weicht in Punkten wie Beschäftigungsdauer, Entlohnung, arbeitsrechtlicher Stellung und sozialer Sicherung von der Normalform ab (vgl. Castel 2011:136). Prekäre Beschäftigung bezeichnet außerdem Tätigkeiten, die „nicht sehr attraktiv sind, schlecht

bezahlt, arbeitsrechtlich wenig geschützt und kaum sozial versichert sind. Die angebotenen Arbeiten sind oft solche, die sonst niemand verrichten oder annehmen würde“ (Castel 2011: 138). Prekär Beschäftigte können einen Lohn am Rande des Existenzminimums aufweisen, die keinen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Schutzbestimmungen entsprechen (vgl. Castel 2011:140), mit der Folge, dass man es mit Arbeitnehmern zu tun hat, die nicht zur Funktionsfähigkeit des gesamten Systems beitragen können (vgl. Castel 2011:145). Für Castel sind sie nicht mehr „Träger der Solidargemeinschaft, sondern abhängige, die Unterstützung beanspruchen“ (Castel 2011:145).

Castels Stellungnahme zu prekären Beschäftigungsverhältnissen gilt es nun in ein Ordnungsraster zu überführen, der eine Untersuchung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags (fDV) erlaubt. Das soll durch Bildung verschiedener Analyseschritte aus Castels Prekaritätsbegriff geschehen und wird Gegenstand des nächsten Kapitels sein.

Kapitel I.2: Bildung von Analyseschritten aus Castels Prekaritätsbegriff

Wie im letzten Kapitel festgestellt leitet Castel die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse an der Form der Arbeitsverträge ab. Er erläutert, dass prekäre Arbeitsverhältnisse nicht die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse ausmachen, jedoch sieht er bei den neu abgeschlossenen Verträgen eine Zunahme „atypischer Formen von zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Zeitarbeitstätigkeiten oder Teilzeitarbeit“ (Castel 2011:131). Prekäre Beschäftigung ist in der Folge eine Abweichung von der Normalform der im Arbeitsvertrag festgelegten Festanstellung (vgl. Castel 2011:133).

Prekäre Beschäftigung weicht für Castel in folgenden Punkten von einer Normalform der arbeitsvertraglichen Festanstellung ab (vgl. Castel 2011:136):

- arbeitsrechtliche Stellung,
- soziale Sicherung,
- Beschäftigungsdauer und
- Entlohnung

Um prekäre Aspekte des freien Dienstvertrags (fDV) zu untersuchen schlägt der Verfasser aus diesem Grunde vor, innerhalb von folgenden Analyseschritten zu arbeiten:

- *Eine arbeitsrechtliche Analyse des freien Dienstvertrags als prekäre Beschäftigungsform:*
Der freie Dienstvertrag wird als prekäre Beschäftigungsform analysiert, die von der Normalform des Arbeitsvertrages im Arbeitsrecht abweicht.
- *Eine sozialrechtliche Analyse des freien Dienstvertrags als prekäre Beschäftigungsform:*
Der freie Dienstvertrag wird als prekäre Beschäftigungsform analysiert, die von der Normalform des Arbeitsvertrages im Sozialrecht abweicht.
- *Die Beschäftigungsdauer und die Entlohnung* werden als Einflussfaktoren auf den arbeitsrechtlichen und den sozialrechtlichen Status des freien Dienstvertrags, untersucht werden.

Zu Analyseschritt I: Um den freien Dienstvertrag als prekäre Beschäftigungsform arbeitsrechtlich zu untersuchen, muss er gegenüber der Normalform des Arbeitsvertrages abgegrenzt werden. Somit ist es zu Beginn erforderlich den Dienstvertrag als Normalform des Arbeitsvertrages zu postulieren, indem sein arbeitsrechtlicher Status definiert wird. Anschließend kann zu einer Abgrenzung des freien Dienstvertrags (fDV) gegenüber den Dienstvertrag (DV) übergegangen werden, der eine Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags im Arbeitsrecht erlaubt.

Zu Analyseschritt II: Um den freien Dienstvertrag als prekäre Beschäftigungsform sozialrechtlich zu untersuchen, muss er ebenfalls gegenüber der Normalform des Arbeitsvertrags abgegrenzt werden. Ausgangspunkt ist die Definition des sozialrechtlichen Status des Dienstvertrags. Anschließend kann zu einer Abgrenzung des freien Dienstvertrags (fDV) gegenüber den Dienstvertrag (DV) übergegangen werden, der eine Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags im Sozialrecht erlaubt.

Zu Analyseschritt III: Nachdem die arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Aspekte des freien Dienstvertrags definiert wurden, soll der Faktor Entlohnung als Einflussfaktor auf beide Aspekte geprüft werden. Das Ziel ist die Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags unter dem Einfluss der Entgelthöhe.

Zu Analyseschritt IV: Der Faktor Beschäftigungsdauer soll ebenfalls geprüft werden.

Das Ziel ist die Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags unter dem Einfluss der Beschäftigungsdauer. Tabelle 1 fasst die Analyseschritte, Arbeitsschritte und die Ziele der Analyseschritte nochmals zusammen.

Tabelle 1: Analyseschritte, Arbeitsschritte und Ziel von Kapitel I

Analyseschritt		Arbeitsschritte	Ziel
I	Arbeitsrechtliche Analyse des fDV als prekäre Beschäftigung	Definition des arbeitsrechtlichen Status des DV	Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags im Arbeitsrecht
		Arbeitsrechtliche Abgrenzung des fDV gegenüber den DV	
II	sozialrechtliche Analyse des fDV als prekäre Beschäftigung	Definition des sozialrechtlichen Status des DV	Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags im Sozialrecht
		Sozialrechtliche Abgrenzung des fDV gegenüber den DV	
III	Entlohnung	Prüfung des Faktors Entlohnung als Einflussfaktor auf die arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Stellung des fDV	Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags unter dem Einfluss der Entgelthöhe
IV	Beschäftigungsdauer	Prüfung des Faktors Beschäftigungsdauer als Einflussfaktor auf die arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Stellung des fDV	Hervorhebung prekärer Aspekte des freien Dienstvertrags unter dem Einfluss der Beschäftigungsdauer

Kapitel I.3: Arbeitsrechtliche Analyse des fDV als prekäre Beschäftigung

Ziel dieses Kapitels ist es die prekären Aspekte der Vertragsform freier Dienstvertrag (fDV) herauszuarbeiten. Voraussetzung dafür eine Definition des arbeitsrechtlichen Status des Dienstvertrags (DV) und eine arbeitsrechtliche Abgrenzung des fDV gegenüber den DV.

Kapitel I.3.1: Der arbeitsrechtliche Status des DV

Für Robert Castel bekommen Arbeitnehmer immer weniger arbeitsrechtliche Rechte als Gegenleistung für ihre Arbeitskraft (vgl. Castel 2011: 129):

Wir beobachten demgegenüber eine tiefgreifende Veränderung der Arbeitnehmersituation. Sie ist immer weniger von jener spezifischen Form der Lohnabhängigkeit geprägt, in der der Arbeitnehmer als Gegenleistung für das Vertragsverhältnis, mit dem er sein Arbeitsvermögen einem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, alle arbeitsrechtlichen und sozialen Rechte genießt.“ (Castel 2011: 129)

Die Veränderung ist darin auszumachen, dass die Lohnarbeit immer weniger einem „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ entspricht:

„Andererseits ist das klassische Beschäftigungsverhältnis immer weniger die vorherrschende Form der Lohnarbeit, wenn man unter ‚klassisch‘ die Form versteht, die es in der Arbeitsgesellschaft annahm: die einer Vollzeitbeschäftigung mit fester Anstellung (unbefristeter Arbeitsvertrag), die sozial und arbeitsrechtlich geregelt ist.“ (Castel 2011: 130)

Um eine Veränderung der Arbeitnehmersituation arbeitsrechtlich zu erfassen, ist es unausweichlich sich mit der unveränderten Arbeitnehmersituation als Ausgangspunkt auseinanderzusetzen. Aus diesem Grund soll Castels „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ diesen Ausgangspunkt markieren:

„Ich verstehe also unter dem ‚klassischen Beschäftigungsverhältnis‘ den Arbeitsvertrag auf der Grundlage eines durch Arbeitsrecht und Sozialgesetzgebung definierten sozialen Status.“ (Castel 2011: 130)

Diesem Zitat zufolge lässt sich das „klassische Beschäftigungsverhältnis“ auf Grundlage des Arbeitsvertrags arbeitsrechtlich definieren. Es ergibt sich also die Dringlichkeit, eine arbeitsrechtliche Definition des „klassischen Beschäftigungsverhältnisse“ zu bilden. Davon ausgehend wird der Dienstvertrag anhand seiner Hauptpflichten, Nebenpflichten sowie Kollektiv- und Individualrechte, die sich aus dem österreichischen Arbeitsrecht ergeben als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ definiert werden.

Zunächst sollen noch ein paar Kennzeichen des Dienstvertrags angeführt werden. Die Rechtswissenschaften befassen sich mit Vorschriften, die menschliches Verhalten determinieren, sogenannte Rechtsnormen:

„Unter Rechtsnormen sind somit jene rechtlich verbindlichen Verhaltensanordnungen zu verstehen, die auf ermächtigendem Organisationsrecht beruhen und bei Nichtbeachtung durch staatliche Zwangsgewalt durchsetzbar sind“ (Brodil 2010 et al.:2).

Das Arbeitsrecht ist ein Teil der Rechtswissenschaften und ist das Sonderrecht der Arbeitnehmer, zu deren Schutz es geschaffen wurde (vgl. Link kysystem.at). Es gibt generelle Rechtsnormen, die viele Menschen binden (Bsp. AngG, UrlG) und individuelle Rechtsnormen, die nur einen Menschen binden. Der Arbeitsvertrag ist letzterem zuzuordnen. Der Arbeitsvertrag ist dadurch gekennzeichnet, dass es ein Rechtsgeschäft und ein Dauerschuldverhältnis ist. Um ihn besser von anderen Vertragsformen wie den freien Dienstvertrag oder den Werkvertrag zu unterscheiden, wird er vom Verfasser als Dienstvertrag bezeichnet.

Der Dienstvertrag als Rechtsgeschäft: Der Dienstvertrag ist eine selbstbestimmt eingegangene vertragliche Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und basiert auf einem Rechtsgeschäft, an dem mindestens zwei Vertragspartner beteiligt sind:

„In einer liberalen Rechtsordnung wie der österreichischen ist die Grundlage jeder Leistungsabwicklung im privatrechtlichen Bereich die selbstbestimmt eingegangene vertragliche Bindung. Daher ist auch im Arbeitsrecht nur eine wirksame schuldrechtliche Vereinbarung zwischen AN (Arbeitnehmer) und AG (Arbeitgeber) Ausgangspunkt der tatsächlichen Leistungserbringung: der Arbeitsvertrag.“ (Brodil et al. 2010: 13)

Der Dienstvertrag als Dauerschuldverhältnis: Der Dienstvertrag ist auch ein Dauerschuldverhältnis, das auf eine bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen und normalerweise durch eine Willenserklärung beendet wird (vgl. Brodil et al. 2010:5). Außerdem ist er zweiseitig verpflichtend. Daraus ergeben sich für Arbeitnehmer (AN) und Arbeitgeber (AG) Hauptpflichten (persönliche Arbeitspflicht und Entgeltspflicht) und

Nebenpflichten (Treuepflicht und Fürsorgepflicht). Die Pflichten im Rahmen des Dienstvertrags werden im nächsten Kapitel behandelt. Tabelle 2 fasst die Kennzeichen des Dienstvertrags zusammen.

Tabelle: Kennzeichen des Dienstvertrags

Kennzeichen des Dienstvertrags	
Rechtsgeschäft	Erfordert mehrseitige Willenserklärung
Dauerschuldverhältnis	Er wird auf eine bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen und durch eine Willenserklärung beendet
	Er ist ein zweiseitig verpflichtender Vertrag, der von den Vertragspartnern, Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN), Haupt- und Nebenpflichten verlangt
	Hauptpflichten
	AN
	Persönliche Arbeitspflicht
	AG
	Entgelt
	Nebenpflichten
	AN
	Treuepflicht
	AG
	Fürsorgepflicht

Tabelle erstellt nach: vgl. Brodil et al. 2010:5, 13

Kapitel I.3.1.1: Hauptpflichten im Rahmen des Dienstvertrags

Aus dem Dauerschuldverhältnis des Dienstvertrags ergeben sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Hauptpflichten.

Hauptpflicht des Arbeitnehmers (AN): Die Hauptpflicht des AN besteht in der persönlichen Arbeitspflicht. Im Rahmen des Dienstvertrags verpflichtet sich der Arbeitnehmer seine höchstpersönliche Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Die persönliche Arbeitspflicht des AN kennzeichnet zwar die Hauptpflicht, die sich aus dem Arbeitsvertrag als Dauerschuldverhältnis ergibt, sie ist aber auch zugleich eine Ausprägung der persönlichen Abhängigkeit. Die persönliche Abhängigkeit und die wirtschaftliche Abhängigkeit können als Hauptmerkmale des Dienstvertrags gesehen werden.

Persönliche Abhängigkeit als Hauptmerkmal des Dienstvertrags: Der Dienstnehmerbegriff ist durch das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) weitgehend so definiert, dass die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet ist (vgl. Korn 2007:19). Für Brodil ist es dabei wesentlich, dass der Arbeitnehmer während der Zeit des „Zurverfügungstellens“ über seine eigene Arbeitskraft nicht mehr frei verfügen

kann und damit seine Selbstbestimmung aufgibt. Diese Fremdbestimmung der Arbeitskraft des Dienstnehmers durch den Dienstgeber sieht Brodil als eine persönliche Abhängigkeit, die durch den Arbeitsvertrag geregelt wird (vgl. Brodil et al. 2010:14). Die persönliche Abhängigkeit lässt sich durch folgende Ausprägungen weiter definieren:

- Bindung an Ordnungsvorschriften: Der Arbeitnehmer ist im Rahmen des Dienstvertrags an betriebliche Ordnungsvorschriften wie Arbeitszeiten, Schichtpläne, Arbeitsort oder Produktionsabläufe gebunden (vgl. Brodil et al. 2010:14).
- Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers: Zur Überwachung und Durchsetzung dieser Ordnungsvorschriften unterliegt der Arbeitnehmer der Kontrolle des Dienstnehmers und ist ihm disziplinär verantwortlich (vgl. Brodil et al. 2010:14). Der Dienstgeber kann auch bestimmen in welchem Umfang und auf welcher Art und Weise, mit welchen Produktionsmitteln und in welcher Form (bspw. Bekleidungsvorschriften) der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit nachgehen soll (vgl. Brodil et al. 2010:84).
- Persönliche Arbeitspflicht: Dadurch, dass der Dienstnehmer Ordnungsvorschriften, sowie Weisungs- und Kontrollbefugnissen unterliegt, ist es ihm generell nicht gestattet sich von Dritten vertreten zu lassen. Unter persönlicher Arbeitspflicht lässt sich auch verstehen, dass dem Arbeitgeber kein generelles Recht zusteht einzelne Arbeitsläufe eines Produktionsprozesses abzulehnen (vgl. Brodil et al. 2010:14 und Korn 2007:19).

Wirtschaftliche Abhängigkeit als Hauptmerkmal des Dienstvertrags: Im Rahmen des Dienstvertrags ist der Arbeitnehmer mit Produktionsmittel des Betriebes tätig und nicht mit eigenen (vgl. Brodil et al. 2010:14). Wirtschaftliche Abhängigkeit im arbeitsrechtlichen Verständnis bedeutet nicht, dass der AN vom Arbeitseinkommen zur Bestreitung seines Lebensunterhalts wirtschaftlich abhängig ist. Es bedeutet, dass der Arbeitnehmer keine Verfügungsgewalt über die Unternehmensstruktur hat, über keine eigenen Betriebsmittel verfügt und der wirtschaftliche Erfolg dem Dienstgeber zu gute kommt (vgl. Korn 2007:20).

Hauptpflichten des Arbeitgebers (AG): Die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers besteht in der Entgeltpflicht gegenüber dem Arbeitnehmer:

„Die der Arbeitspflicht des AN gegenüberstehende Hauptleistungspflicht des AG ist die Verpflichtung dem AN Entgelt zu leisten. Unter Entgelt wird jede Art von Leistung verstanden, die dem AN für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt wird.“ (Brodil 2010 et al.:86)

Die Entgelthöhe wird im Arbeitsvertrag festgelegt, dennoch gibt es kollektivvertragliche Mindestlohntarife. Der Arbeitsvertrag muss nicht unbedingt durch Geldlohn abgegolten werden. Entgeltformen des Arbeitsvertrags sind u.a. (vgl. Brodil 2010 et al.:88f.):

- Naturallohn: bspw. Nahrungsmittel, Dienstwohnung
- Zeitlohn: Die Zurverfügungstellung von Arbeitskraft für einen bestimmten Zeitraum wird entgolten. Auf eine konkrete Leistung während der Zeit kommt es nicht an.
- Leistungslohn: Entgelt richtet sich nach zuvor vereinbarte Leistung, Arbeitserfolg oder Arbeitseinheiten (bspw. Akkord).
- Erfolgslohn: Entgelthöhe richtet sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg der Tätigkeit oder des Unternehmens (bspw. Gewinnbeteiligung, Aktienoptionen).
- Variable Entgeltbestandteile: Das sind Belohnungen zur Erreichung individueller oder betrieblicher Ziele (bspw. Provisionen, Prämien, Boni).
- Sonderzahlungen: Das sind Remunerationen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld oder 13. und 14. Monatsbezug. Diese sind nicht arbeitsrechtlich geregelt bzw. nicht gesetzlich vorgesehen. In den Kollektivverträgen finden sich die Sonderzahlungen dennoch wieder.

Das Entgelt ist für Angestellte nach vollbrachter Arbeitsleistung spätestens am Monatsende als Bruttoentgelt zu zahlen (vgl. Brodil 2010 et al.:90). Einkünften nichtselbstständiger Arbeit wird Lohnsteuer durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben, deren Berechnung, Einbezahlung und Abfuhr dem Arbeitgeber unterliegt (vgl. Brodil 2010 et al.:91).

In der Tabelle unten werden die Hauptpflichten für AN und AG im Rahmen des Dienstvertrags zusammengefasst.

Tabelle: Hauptpflichten für AN und AG im Rahmen des Dienstvertrags

Hauptpflichten im Rahmen des Dienstvertrags		
Persönliche Arbeitspflicht des AN	Persönliche Abhängigkeit	Ausprägungen persönlicher Abhängigkeit
		<u>Bindung an Ordnungsvorschriften</u> Bindung an Arbeitszeiten, Schichtpläne, Arbeitsort oder Produktionsabläufe des Betriebes (vgl. Brodil et al. 2010:14)
		<u>Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers</u> Zur Durchsetzung und Überwachung von Ordnungsvorschriften unterliegt AN Kontrolle durch den AG und ist ihm gegenüber disziplinar verantwortlich (vgl. Brodil et al. 2010:14). AG bestimmt über den Umfang, die Art und Weise, die Form und mit welchen Produktionsmitteln AN seiner Tätigkeit nachgeht (vgl. Brodil et al. 2010:84).
		<u>Persönliche Arbeitspflicht</u> Da AN Ordnungsvorschriften sowie Weisungs- und Kontrollbefugnissen durch AG unterliegt, ist es ihm nicht gestattet, sich generell vertreten zu lassen, sowie kein generelles Recht einzelne Arbeitsabläufe abzulehnen (vgl. Brodil et al. 2010:14 und Korn 2007:19).
	Wirtschaftliche Abhängigkeit	Liegt vor, wenn Arbeitnehmer kein Verfügungsgewalt über die Unternehmensstruktur hat (vgl. Korn 2007:20), über keine eigenen Betriebsmittel verfügt, sondern mit den Produktionsmitteln des Betriebes tätig ist (vgl. Brodil 2010:14) und der wirtschaftliche Erfolg dem Dienstgeber zugutekommt (vgl. Korn 2007:20),

Entgelt durch den AG	Entgeltpflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (vgl. Brodil et al. 2010:86)
----------------------	--

Tabelle erstellt nach: Brodil et al. 2010:14, 84ff und Korn 2007:20

Persönliche Abhängigkeit, wirtschaftliche Abhängigkeit und Entgelt sind die Hauptmerkmale des Dienstvertrags. Damit ein Dienstvertrag besteht, müssen nicht alle Hauptmerkmale bestehen. Für Brodil kann das Überwiegen eines Merkmals das Fehlen eines anderen kompensieren (vgl. Brodil 2010 et al.:15). Für Korn ist es entscheidend, dass die Merkmale persönlicher Abhängigkeit ihrer Bedeutung nach überwiegen (Korn 2007:19). Brodil zufolge ist die Weisungsunterworfenheit der wichtigste Kristallisationspunkt des Dienstvertrags, sei er bloß auch nur theoretischer Natur (vgl. Brodil 2010 et al.:15).

Kapitel I.3.1.2: Nebenpflichten im Rahmen des Dienstvertrags

Der Dienstvertrag kennt neben den Hauptpflichten auch Nebenpflichten der Vertragspartner:

„Wie bereits erwähnt bestehen im Arbeitsvertrag eine ganze Reihe vertraglicher Nebenpflichten, die aufgrund des engen personalen Einschlags des Arbeitsverhältnisses von herausragender Bedeutung sind. Der AN trifft aus dem Arbeitsvertrag eine umfassende Treuepflicht“ (Brodil 2010 et al.:91)

Aus dem Dienstvertrag ergibt sich als Nebenpflicht für den AN die Treuepflicht gegenüber dem AG. Dem AG fällt die Fürsorgepflicht gegenüber dem AN zu.

Die Treuepflicht des AN gegenüber dem AG: Bei der Treuepflicht handelt es sich um die Verpflichtung des Arbeitnehmers betriebliche Interessen des Arbeitgebers zu schützen. Diese Pflichten werden von diversen gesetzlichen Bestimmungen abgeleitet und beinhalten die Unterlassung von Handlungen, die betriebliche Interessen nachhaltig beeinflussen (vgl. Brodil et al.:2010:91f.):

- Keine Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse verraten
- Beistands- und Anzeigepflicht
- Verschwiegenheitspflicht
- Verbot von der Arbeitserbringung abträgliche Nebentätigkeiten oder Nebenbeschäftigungen
- Verbot der Geschenkannahme
- Gehorsamkeitspflicht
- Konkurrenzklausel

Die Fürsorgepflicht des AG gegenüber dem AN: Der Dienstvertrag kennt auch auf der Arbeitgeberseite Nebenpflichten:

„Im Gegensatz zur (rein) betriebsbezogenen Treuepflicht des AN handelt es sich bei der Fürsorgepflicht des AG um eine personenbezogene Fremdinteressenswahrungspflicht (...) Im Gegensatz zur Treuepflicht kennt das Gesetz für die Fürsorgepflicht ausdrücklich Vorschriften: § 1157 ABGB, § 18 AngG.“ (Brodil et al. 2010:93)

Die Fürsorgepflicht ordnet den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers an. Sie gibt auch vor, wie die Umstände der Leistungserfüllung gestaltet werden sollen. So sollen Gesundheit und Eigentum des Arbeitnehmers geschützt werden (bspw. durch den ASchG, MschGetc), sowie seine Persönlichkeitsrechte. Tabelle 5 stellt die Nebenpflichten der beiden Vertragspartner dar.

Tabelle: Nebenpflichten im Rahmen des Dienstvertrags

Nebenpflichten im Rahmen des Dienstvertrags	
Treuepflichten des AN	Keine Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse verraten
	Beistands- und Anzeigepflicht
	Verschwiegenheitspflicht
	Verbot von der Arbeitserbringung abträglichen Nebentätigkeiten oder Nebenbeschäftigungen
	Verbot der Geschenkannahme
	Gehorsamkeitspflicht
	Konkurrenzklausel
Fürsorgepflicht des AG	Schutz der Gesundheit des AN
	Schutz des Eigentums des AN
	Schutz der Persönlichkeitsrecht des AN

Tabelle erstellt nach: vgl. Brodil 2010:91ff.

Kapitel I.3.1.3: Das Kollektiv- und das Individualarbeitsrecht

Das Arbeitsrecht wird auch als das „Recht der abhängig Beschäftigten“ bezeichnet (vgl. Link recht-der-pflege.de:4). Der Gesetzgeber versucht damit, das Kräfteungleichgewicht zwischen starken Arbeitgeber und schwachen Arbeitnehmern auszugleichen (vgl. Link recht-der-pflege.de:4). Pflichten und Rechte des Arbeitgebers und Arbeitnehmers werden bestimmt durch:

- Gesetz
- Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsverhältnisrecht)

Pflichten und Rechte der Vertragspartner gehen über den Arbeitsvertrag hinaus. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass das Arbeitsrecht in Individual- und Kollektivarbeitsrechte aufgeteilt ist.

Das *Individualarbeitsrecht* wird auch als Arbeitsvertragsrecht oder Arbeitsverhältnisrecht bezeichnet (vgl. Link linderverlag.at:4). Es hat den Sinn, den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber vor, während und auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages zu schützen (vgl. Link linderverlag.at:4). Das Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehung des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber (vgl. recht-der-pflege.de). Neben der Regelung der Beziehung zwischen AN und AG, dem Arbeitsvertragsrecht, regelt das Individualrecht auch die Beziehung der Arbeitsvertragsteile zu den staatlichen Behörden (wiederzufinden im AN-Schutzrecht und teilweise im Arbeitsmarktrecht) (vgl. Binder 2003:3).

Das *Kollektivarbeitsrecht* ist in das Verbands-(Koalitions-)Recht, das Recht der kollektiven Gestaltung, das Betriebsverfassungsrecht und das Arbeitskampfrecht gegliedert (vgl. Binder 2003:3):

- Das Verbands-(Koalitions-)Recht schließt Gewerkschaften, Arbeiter- und Wirtschaftskammern und das Fernbleiberecht ein.
- Das Recht der kollektiven Gestaltung bezieht sich auf Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohn- Lehrlingstarife und Betriebsvereinbarungen.
- Das Betriebsverfassungsrecht umschließt die Belegschaftsvertretungen und die Mitwirkungsbefugnisse.
- Zuletzt sichert das Kollektivarbeitsrecht das Arbeitskampfrecht in Form von Streik, Aussperrung und Boykott.

Tabelle 6 zeigt fasst das Kollektiv- und Individualarbeitsrecht zusammen.

Tabelle: Kollektiv- und Individualarbeitsrecht

Arbeitsrecht	
Kollektivarbeitsrechte	Verbands-(Koalitions-)Recht
	Recht der kollektiven Gestaltung
	Betriebsverfassungsrecht
	Arbeitskampfrecht
Individualarbeitsrechte	Arbeitsvertragsrecht

Tabelle erstellt nach: vgl. Binder 2003:3

Gesetzliche Schutznormen des Arbeitsrechts: Das Kollektiv- und Individualarbeitsrecht sichern abhängig beschäftigten Arbeitnehmer u.a. folgende gesetzliche Schutznormen:

- Mindesturlaub
- Fünf Wochen Urlaub
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- Ein kollektivvertraglicher Mindestlohn
- Einen durch den Kollektivvertrag gesicherten 13. und 14. Monatsbezug
- Kündigungsfristen
- Zuschlagsregelungen für Überstunden
- Betriebsvereinbarungen, die Arbeitnehmer zugutekommen
- Urlaubsentgeltfortzahlung
- Mutterschutzgesetz
- Vaterkarenzgesetz

Das Arbeitsrecht klärt nicht nur die Rechte und Pflichten des abhängig beschäftigten Dienstnehmers, sondern regelt auch gesetzliche Schutzbestimmungen.

Kapitel I.3.1.4: Der DV als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“

„Ich verstehe also unter dem ‚klassischen Beschäftigungsverhältnis‘ den Arbeitsvertrag auf der Grundlage eines durch Arbeitsrecht und Sozialgesetzgebung definierten sozialen Status.“ (Castel 2011: 130)

Aus arbeitsrechtlicher Perspektive ist ein „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ in Österreich als Dienstvertrag definiert. Auf Grundlage des österreichischen Arbeitsrechts ist der Dienstvertrag ein Dauerschuldverhältnis, das Arbeitgeber und Arbeitnehmer Haupt- und Nebenpflichten abverlangt. Auf das oben angeführte Zitat Bezug nehmend, lässt sich sagen, dass der Arbeitsvertrag einen arbeitsrechtlich definierten Status hat, der von Pflichten, Rechten und Schutzbestimmungen gekennzeichnet ist.

Pflichten im Rahmen des Dienstvertrags lassen sich vor allem im Bereich des Arbeitsvertragsrechts ausmachen. So entfalten sich im Rahmen der persönlichen Arbeitspflicht, der Bindung an Ordnungsvorschriften und der Weisungs-/ Kontrollbefugnis Pflichten für den Arbeitnehmer. Auf der anderen Seite gibt es eine Entgeltpflicht für den Arbeitgeber. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers schützt die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers, während die Fürsorgepflicht des Arbeitnehmers dem persönlichen Schutz des Arbeitnehmers zu Gute kommt.

Rechte im Rahmen des Dienstvertrags: Vor allem in Rahmen des Kollektivarbeitsrechts wird dem Arbeitgeber eine Bandbreite an Rechte gesichert. Dem Arbeitnehmer wird im Rahmen des Dienstvertrags das Recht zugesichert, einem Betriebsrat oder einer Gewerkschaft beizutreten. Auch im Falle der Niederlegung der Arbeit, im Sinne des Arbeitskampfrechts, besteht für den Arbeitnehmer ein Recht zu streiken.

Gesetzliche Schutznormen im Rahmen des Dienstvertrags: Das Arbeitsrecht kennt auch eine große Bandbreite an gesetzlichen Schutznormen, die dem Arbeitnehmer zugutekommen. So ist der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsvertrags während der Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft geschützt (bspw. der kollektivvertragliche Mindestlohn, Zuschlagregelungen für Überstunden, Kündigungsfristen usw.). Und auch wenn er sie nicht zur Verfügung stellt, ist der Arbeitnehmer geschützt (Bspw. fünf Wochen Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit).

Aufgrund dieser Pflichten, Rechte und gesetzlichen Schutzbestimmungen beurteilt der Verfasser dieser Arbeit das „klassische Beschäftigungsverhältnis“ aus österreichischer, arbeitsrechtlicher Perspektive als einen erstrebenswerten sozialen Status. Besonders hervorhebenswert ist es, dass die gesetzlichen Schutznormen auch dann wirksam sind, wenn

der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nicht zur Verfügung stellt. Das ist für den Verfasser dieser Arbeit vor allem ein Grund dafür zu behaupten, dass das Arbeitsrecht Arbeitnehmerfreundlich ausgelegt ist. Während der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber üblicherweise für einen Teil des Tages persönlich gebunden ist, gewährt das Arbeitsrecht dem Arbeitnehmer Rechte und Schutznormen rund um die Uhr.

Aus dieser Betrachtung heraus hat Robert Castel für die Bestimmung eines „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ hohe Standards gelegt. Und Aufgrund dieser hohen Standards ist das Dienstverhältnis auch ein erstrebenswerter sozialer Status. Einzig die Tatsache, dass das Dienstverhältnis nicht automatisch eine Vollbeschäftigung sichert, sondern auch unbefristet vereinbart werden kann, wäre mit Castels „klassischem Beschäftigungsverhältnis“ nicht Deckungsgleich. Für ihn ist eine Festanstellung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag verknüpft.

Der Dienstvertrag lässt sich durch seine Pflichten, Rechte und gesetzlichen Schutznormen als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ einstufen. Tabelle 5 zeigt den Dienstvertrag als „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ aus arbeitsrechtlicher Sicht.

Tabelle: Der Dienstvertrag als „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ aus arbeitsrechtlicher Sicht

„klassischen Beschäftigungsverhältnis“ durch	Erläuterung	
Pflichten im Rahmen des Dienstvertrags	Hauptpflichten AN Persönliche Abhängigkeit: Entsteht durch Bindung an Ordnungsvorschriften und Weisungen durch den AG (vgl. Brodil et al. 2010:14), persönliche Arbeitspflicht (vgl. Brodil et al.2010:14 und Korn 2007:19) und wirtschaftliche Abhängigkeit (vgl. Brodil et al. 2010:14 und Korn 2007:20)	Hauptpflichten AG Entgeltpflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (vgl. Brodil et al. 2010:86)
	Nebenflichten AN Verpflichtung des Arbeitnehmers, betriebliche Interessen des Arbeitgebers zu schützen: Durch Unterlassung von Handlungen, die betriebliche Interessen nachhaltig beeinflussen (vgl. Brodil et al. 2010:91f.)	Nebenflichten AG Fürsorgepflicht gegenüber AN: Schutz der Gesundheit des AN Schutz des Eigentums des AN Schutz der Persönlichkeitsrecht des AN (vgl. Brodil et al. 2010:91ff.)
Rechte im Rahmen des Dienstvertrags	Das Verbands-(Koalitions-)Recht schließt Gewerkschaften, Arbeiter- und Wirtschaftskammern und das Fernbleiberecht ein (vgl. Binder 2003:3).	
	Das Recht der kollektiven Gestaltung bezieht sich auf Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohn-Lehrlingstarife und Betriebsvereinbarungen (vgl. Binder 2003:3).	
	Das Kollektivarbeitsrecht das Arbeitskampfrecht in Form von Streik, Aussperrung und Boykott (vgl. Binder 2003:3).	
Gesetzliche Schutznormen im Rahmen des Dienstvertrags	Kollektiv- und Individualarbeitsrecht sichern AN folgende gesetzlichen Schutznormen: Mindesturlaub/ Fünf Wochen Urlaub/ Entgeltfortzahlung bei Krankheit/ kollektivvertraglichen Mindestlohn/ einen durch den Kollektivvertrag gesicherten 13. Und 14. Monatsbezug/ Kündigungsfristen/ Zuschlagregelungen für Überstunden/ Betriebsvereinbarungen, die Arbeitnehmer zugutekommen/ Urlaubsentgeltfortzahlung/ Mutterschutzgesetz/ Vaterkarenzgesetz etc.	

Tabelle erstellt nach: vgl. Brodil 2010:14, 86, 91ff/ Korn 2007:19/ Binder 2003:3

Kapitel I.3.2: Der arbeitsrechtliche Status des fDV im Abgrenzung zum DV

In diesem Kapitel soll der freie Dienstvertrag (fDV) arbeitsrechtlich definiert werden. Dafür ist es notwendig, ihn gegenüber den Dienstvertrag (DV) abzugrenzen.

Der freie Dienstvertrag (fDV) ist, wie der Dienstvertrag (DV), ein Dauerschuldverhältnis, das auf eine bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt eingegangen wird. Aus dem Dauerschuldverhältnis ergeben sich im fDV im Unterschied zum DV wenige bis keine Hauptpflichten für den freien Dienstnehmer (fDN). Aus einer Stellungnahme der Arbeiterkammer Vorarlberg geht hervor, dass der Hauptunterscheidungsmerkmal zum DV darin besteht, dass grundsätzlich die persönliche Abhängigkeit fehlt (vgl. Link AK Vorarlberg:7). In einer Broschüre der Arbeiterkammer Wien wird der Unterschied folgendermaßen ausgemacht:

„Beim freien Dienstvertrag gibt es keine oder nur eine sehr geringe ‚persönliche Abhängigkeit‘ (keine Bindung an Arbeitszeit, an persönlichen Weisungen etc.).“ (Link AK Wien:4)

Brodil schließt ein grundsätzliches Fehlen der persönlichen Abhängigkeit aus. Für ihn ist der fDV „frei“, weil die persönliche Abhängigkeit auch schwach ausgeprägt sein kann. Der fDV lässt sich durch die Merkmale Vertretungsmöglichkeit, geringe Bindung an Ordnungsvorschriften, geringe Weisungs- und Kontrollbefugnis und wirtschaftliche Abhängigkeit arbeitsrechtlich definieren.

Vertretungsmöglichkeit: Im Gegensatz zum DV kann sich der Arbeitnehmer im Rahmen des fDV durch Dritte vertreten lassen (vgl. Link AK Vorarlberg:7). Der freie Dienstnehmer kann sich aber nicht grundsätzlich vertreten lassen. Die freie Dienstleistung muss überwiegend vom fDN geleistet werden (vgl. Korn 2007:71). Dennoch ist die Tatsache, dass der fDN im Rahmen seines Vertrags über eine Vertretungsmöglichkeit verfügt, ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal zum DV. Der fDN kann auch, ohne Sanktionen durch den Arbeitgeber befürchten zu müssen, einzelne Arbeitsschritte des Produktionsprozesses ablehnen (vgl. Korn 2007:71). Diese Möglichkeit steht den Arbeitnehmern im Dienstvertrag nicht zur Verfügung.

Geringe Bindung an Ordnungsvorschriften: Während Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstvertrags an betriebliche Ordnungsvorschriften wie Arbeitszeiten, Schichtpläne, Arbeitsort oder Produktionsabläufe gebunden sind (vgl. Brodil 2010:14), kann sich der freie Dienstnehmer seine Arbeitszeit selbst wählen und den Arbeitsort selbst bestimmen (vgl. Korn

2007:71). Der freie Dienstnehmer ist in die Organisation des Arbeitgebers nicht eingebunden (vgl. Korn 2007:71).

Geringe Weisungs- und Kontrollbefugnis: Dadurch, dass der fDN in die Organisation des Arbeitgebers nicht eingebunden ist, ist er dem Arbeitgeber nicht untergeordnet. Der fDN kann den Arbeitsablauf selbst bestimmen, da er nur sehr eingeschränkt der Autorität und Weisung des Dienstgebers unterliegt (vgl. Korn 2007:71). Er unterliegt einer geringen Kontrolle/ Ergebniskontrolle im Gegensatz zum Dienstnehmer. FDN sind in ihrem persönlichen Verhalten in weitem Ausmaß frei, somit sind sie dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich.

Wirtschaftliche Abhängigkeit: Der Arbeitnehmer ist im Rahmen des DV und des fDV in wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig, d.h. der Arbeitgeber muss die wesentlichen Betriebsmittel in der Regel zur Verfügung stellen. Korn weist jedoch darauf hin, dass nur eine wirtschaftliche Abhängigkeit im Rahmen des fDV gegeben sein kann, wenn die anderen Merkmale überwiegen (vgl. Korn 2007:71).

Aufgrund dieser Merkmale und Ausprägungen spricht der Verfasser dieser Arbeit von einem freien Dienstvertrag im Arbeitsrecht. In Tabelle 8 werden die Merkmale, Gründe und Ausprägungen fDV im Dienstvertrag nochmals dargestellt.

Tabelle: Merkmale, Gründe und Ausprägungen des freien Dienstvertrags im Arbeitsrecht

Merkmale	Grund	Ausprägung
Vertretungsmöglichkeit	Vertretungsmöglichkeit durch Dritte (vgl. Link AK Vorarlberg:7).	Der freie Dienstnehmer kann sich durch Dritte vertreten lassen (vgl. Link AK Vorarlberg:7).
Geringe Bindung an Ordnungsvorschriften	Der freie Dienstnehmer ist nicht an betriebliche Ordnungsvorschriften wie Arbeitszeiten, Schichtpläne, Arbeitsort oder Produktionsabläufe gebunden ist (vgl. Brodil et al. 2010:14)	Der freie Dienstnehmer kann Arbeitszeiten selbst bestimmen (vgl. Korn 2007:71).
		Der freie Dienstnehmer kann Arbeitsort selbst bestimmen (vgl. Korn 2007:71).
		Der freie Dienstnehmer kann, ohne Sanktionen, einzelne Arbeitsschritte des Produktionsprozesses ablehnen (vgl. Korn 2007:71)
Geringe Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den Arbeitgeber	Der freie Dienstnehmer ist in die Organisation des Arbeitgebers nicht eingebunden und dadurch dem Arbeitgeber nicht untergeordnet (vgl. Korn 2007:71).	Der freie Dienstnehmer unterliegt nur eingeschränkt der Autorität und Weisung des Dienstgebers (vgl. Korn 2007:71)
		Der freie Dienstnehmer kann Arbeitsabläufe selbst bestimmen (vgl. Korn 2007:71)

		Der freie Dienstnehmerunterliegt einer geringen Kontrolle/ Ergebniskontrolle durch den Arbeitgeber (vgl. Korn 2007:71).
		Der freie Dienstnehmer ist dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich. Sie haben wenige persönliche Weisungen zu erbringen (vgl. Korn 2007:71)
wirtschaftliche Abhängigkeit	-	Wenn Hauptmerkmale des fDV überwiegen, kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein (vgl. Korn 2007:71)

Tabelle erstellt nach: vgl. Korn 2007:71/ vgl. Link AK Vorarlberg:7/ vgl. Brodil et al. 2010:14

Nach der Darstellung der Merkmale und Ausprägungen des freien Dienstvertrags, wird letztere Vertragsform gegenüber dem Dienstvertrag abgegrenzt. Dabei wird die persönliche Abhängigkeit im Rahmen des Dienstvertrags gegenüber der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstvertrags durch den Vergleich der Ausprägungen abgegrenzt. Außerdem wird noch die wirtschaftliche Abhängigkeit abgeglichen. Zur besseren Veranschaulichung wird die Abgrenzung in die Tabelle 9 Abgrenzung der Merkmale des DV und des fDV getätigt.

Tabelle 9: Abgrenzung der Merkmale des DV und des fDV

Der Dienstvertrag		Der freie Dienstvertrag	
Merkmal	Ausprägungen	Ausprägungen	Merkmal
Persönliche Abhängigkeit der Dienstnehmer	Bindung an Ordnungsvorschriften (vgl. Brodil et al. 2010:14)	Arbeitsort selbst wählbar (vgl. Korn 2007:71).	geringe persönliche Abhängigkeit der freien Dienstnehmer
		Arbeitszeit selbst wählbar (vgl. Korn 2007:71).	
		Einzelne Arbeitsschritte ohne Sanktionen ablehnbar (vgl. Korn 2007:71)	
	Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers (vgl. Brodil et al. 2010:14, 84)	Unterliegt eingeschränkter Autorität und Weisung des Dienstgebers(vgl. Korn 2007:71)	
		Arbeitsabläufe selbst bestimmbar (vgl. Korn 2007:71)	
		Unterliegt geringer Kontrolle/ Ergebniskontrolle durch Arbeitgeber (vgl. Korn 2007:71).	
		Dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich (vgl. Korn 2007:71)	
	Persönliche Arbeitspflicht (vgl. Brodil et al. 2010:14 und Korn 2007:19)	Vertretungsmöglichkeit (vgl. Link AK Vorarlberg:7).	
Wirtschaftliche Abhängigkeit der Dienstnehmer	Gegeben (vgl. Brodil et al. 2010:14 und Korn 2007:20)	Wenn Merkmale des fDV überwiegen, kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein (vgl. Korn 2007:71)	Wirtschaftliche Abhängigkeit der freien Dienstnehmer

Tabelle erstellt nach: vgl. Korn 2007:19, 29,71/ vgl. Link AK Vorarlberg:7/ vgl. Brodil et al. 2010:14

Anhand der Ausprägungen in der Tabelle oben konnte dargestellt werden, dass der arbeitsrechtliche Hauptunterschied und Abgrenzungspunkt zwischen fDV und DV in der geringen persönlichen Abhängigkeit der freien Dienstnehmer liegt.

Kapitel I.3.3: Prekäre Aspekte des fDV im Arbeitsrecht

Der fDV ist, arbeitsrechtlich betrachtet, eine prekäre Beschäftigung, weil er dem Dienstvertrag nicht gleichgestellt ist. Durch seine geringe persönliche Abhängigkeit scheint der freie Dienstnehmer vordergründig an Autonomie gegenüber dem Arbeitgeber zu gewinnen. Arbeitsrechtlich betrachtet ist die geringe persönliche Abhängigkeit mit dem Fehlen von gesetzlichen Schutznormen verbunden:

„Arbeitsrechtlich sind freie Dienstnehmer nicht den echten Dienstnehmern gleichgestellt. Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, Arbeitszeitregelungen, Abfertigungsansprüche und Urlaubsansprüche gelten daher nach wie vor nur für echte Dienstnehmer. Freie Dienstnehmer haben auch keine Ansprüche auf ein Mindestgehalt bzw. Gehalt in Kollektivvertragshöhe, Sonderzahlungen (13. Und 14. Gehalt), Überstundenentlohnung usw. Das Mutterschutzgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz (Entgeltfortzahlung bei Krankheit) sowie Kollektivverträge usw. sind für freie Dienstnehmer nicht anzuwenden. Es gibt daher keine Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Pflege von Angehörigen und Urlaub.“ (Korn 2007:79)

Nach Angaben der Arbeiterkammer Vorarlberg sind die Forderungen nach einer arbeitsrechtlichen Gleichstellung gegen den Widerstand der Wirtschaft noch nicht durchgesetzt worden (vgl. Link AK Vorarlberg:11). Ein wichtiger Unterschied zwischen fDV und DV ist darin auszumachen, dass ersterer den Arbeitnehmer keine gesetzlichen Schutznormen bietet.

Prekäre Beschäftigung ist, Castel zufolge, eine Abweichung „der als Normalform des Arbeitsvertrags aufgefassten Festanstellung“ (Castel 2011:133). Prekäre Beschäftigung weicht in Punkten wie Beschäftigungsdauer, Entlohnung, arbeitsrechtlicher Stellung und sozialer Sicherung von der Normalform ab (vgl. Castel 2011: 136). Die Normalform des Arbeitsvertrags versteht Castel als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“, „den Arbeitsvertrag auf der Grundlage eines durch Arbeitsrecht und Sozialgesetzgebung definierten sozialen Status.“ (Castel 2011: 130). Aus österreichischer Perspektive wurde der Dienstvertrag als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ eingestuft, weil er dem Dienstnehmer einen arbeitsrechtlichen Status offeriert, der von Pflichten, Rechten und Schutzbestimmungen gekennzeichnet ist. Der freie Dienstvertrag lässt sich unter anderem durch das Wegfallen von Pflichten, Rechte und gesetzlichen Schutznormen als prekäre Beschäftigungsform kategorisieren. Das Wegfallen dieser drei Aspekte des Dienstvertrags wird, im Bezug auf den fDV, besprochen:

- *Das Wegfallen von Pflichten im Rahmen des fDV:* Der fDV scheint dem freien Dienstnehmer auf den ersten Blick mehr Flexibilität und Rechte zu bieten. Durch seine geringe persönliche Abhängigkeit kann er sich zum großen Teil den Pflichten, die ein

Dienstvertrag mit sich brächte, entziehen. Eine Bindung an Ordnungsvorschriften des Betriebes, wie es im DV der Fall ist, wäre nicht möglich, weil der freie Dienstnehmer seinen Arbeitsort selbst wählen kann, einzelne Arbeitsschritte ohne Sanktion ablehnen kann und seine Arbeitszeit selbst wählen kann. Vor allem letzteres ist, laut einer Stellungnahme der AK Wien, ein Abgrenzungskriterium zwischen fDV und DV (vgl. Link AK Wien:11). Die Arbeiterkammer weist aber auch darauf hin, dass es Tätigkeiten im Rahmen des fDV gibt, „deren Art die Bindung an bestimmte Zeiten automatisch mit sich bringt“ (Link AK Wien:11). Als Beispiel wird ein freier Dienstnehmer angeführt, der Unterricht gibt. Hier wird darauf hingewiesen, dass der freie Dienstvertrag die gleichzeitige Anwesenheit von LehrerInnen und SchülerInnen verlangt. Eine dienstvertragliche Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers ist nahezu nicht vorhanden, denn der freie Dienstnehmer unterliegt nur eingeschränkt der Autorität und der Weisung des Dienstgebers, sowie einer geringen Kontrolle/ Ergebniskontrolle durch den Arbeitgeber. Außerdem ist der freie Dienstnehmer dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich. Der freie Dienstnehmer unterliegt keiner persönlichen Arbeitspflicht, denn ihm steht eine Vertretungsmöglichkeit zu.

- *Das Wegfallen von gesetzlichen Schutznormen im Rahmen des fDV:* Laut Stellungnahme der AK Wien finden in der Praxis wesentliche gesetzliche Schutznormen des Arbeitsrechts auf den freien Dienstvertrag keine Anwendung (vgl. Link AK Wien:10). Da gesetzliche Schutznormen dem fDN nicht zustehen, muss er versuchen sie bei Vertragsabschluss gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Den fDN stehen gesetzliche Schutznormen wie 5 Wochen Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Kündigungsfristen, sowie kollektivvertragliche Vereinbarungen wie Mindestlohn und 13./14. Monatsgehalt nicht zu.
- *Das Wegfallen von Rechten im Rahmen des fDV:* Dem freien Dienstnehmer stehen keine Verbands-(Koalitions-)Rechte, Rechte der kollektiven Gestaltung und Kollektivarbeitsrechte zu. Freie Dienstnehmer können sich weder gewerkschaftlich noch betrieblich organisieren. Wie schon besprochen haben sie keinen Anspruch auf kollektivvertragliche Vereinbarungen, sowie Betriebsvereinbarungen und ihnen steht das Arbeitskampfrecht in Form von Streik, Aussperrung und Boykott nicht zu.

Der freie Dienstvertrag als prekäre Beschäftigungsform äußert sich durch das Wegfallen von Pflichten, die im Rahmen des Dienstvertrags subjektiv vom Arbeitnehmer als störend empfunden werden können. Gleichzeitig ist diese geringe persönliche Bindung mit dem

Verlust von Rechten und gesetzlichen Schutznormen verbunden. Die prekären Aspekte des freien Dienstvertrags lassen sich u.a. im Verlust von Rechten und gesetzlichen Schutznormen ausmachen, die aus der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstnehmers entstehen.

Kapitel I.3.4: Bewertung des fDV als prekäre Beschäftigungsform

Für den Verfasser dieser Arbeit lässt sich der freie Dienstvertrag aus arbeitsrechtlicher Hinsicht als eine prekäre Beschäftigungsform kategorisieren, die auf einer Scheinautonomie beruht. Der Verfasser bezieht sich mit dem Begriff Scheinautonomie darauf, dass das Wegfallen von Pflichten, die sich innerhalb eines Dienstvertrags ergeben würden, vom freien Dienstnehmer als Vorzug empfunden werden können. Gleichzeitig fallen Rechte und gesetzliche Schutznormen weg, die sich für den Arbeitnehmer als höchst nachteilig erweisen können.

Im Vergleich zum castelschen „klassischen Beschäftigungsverhältnis“, der in Österreich als Dienstvertrag bezeichnet werden kann, weist der fDV keinen arbeitsrechtlichen Status auf. Eine Beschäftigung im Rahmen des fDV ist, mit Castel argumentiert, eine prekäre Beschäftigung, weil sie vom arbeitsrechtlichen Status des Dienstvertrags abweicht.

Wenn der fDV in der Praxis, also in der Arbeitswelt, weitergedacht wird, dann ist der freie Dienstnehmer innerhalb des Betriebes ein Fremdkörper und außerhalb des Betriebes nicht als Arbeitnehmer, im Sinne des Dienstvertrags, zu identifizieren. Ein Fremdkörper innerhalb eines Betriebes ist der fDN, weil ihm keine Rechte zustehen, sich weder betrieblich noch gewerkschaftlich zu organisieren. Er kann zwar die gleiche Arbeit verrichten wie ein Dienstnehmer, aber er kann die Umstände der Arbeit nicht verändern oder verbessern. Der fDN kann sich nur entziehen oder Arbeitsschritte verweigern. Das sichert ihm eine gewisse Freiheit. Er ist aber dahingehend unfrei, dass er ein Spielball von betrieblichen Umständen ist, die er nicht verändern kann. Es lassen sich folgende prekären Aspekte des freien Dienstvertrags ausmachen:

- Die prekären Aspekte des freien Dienstvertrags lassen sich einerseits im Verlust von Rechten und gesetzlichen Schutznormen ausmachen, die aus der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstnehmers entstehen.

- Prekäre Aspekte lassen sich auch dahingehend ausmachen, dass freie Dienstnehmer, durch das nicht vorhanden sein von Verbands-(Koalitions-)Rechten und Kollektivarbeitsrechten, keine Möglichkeit haben, ihre Arbeitsumstände zu verbessern.

Kapitel I.4: Der freie Dienstvertrag im Sozialrecht

In diesem Kapitel wird der freie Dienstvertrag auf prekäre Aspekte im Sozialrecht untersucht. Um das zu erreichen, wird der sozialrechtliche Status eines „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ gebildet, um ihn gegenüber dem freien Dienstvertrag abzugrenzen.

Für Robert Castel lässt sich prekäre Beschäftigung darin erkennen, dass sie „der als Normalform des Arbeitsvertrags aufgefassten Festanstellung“ (Castel 2011:133) abweicht. Die Abweichung lässt sich in den Punkten Beschäftigungsdauer, Entlohnung, arbeitsrechtlicher Stellung und sozialer Sicherung ausmachen.

Um prekäre Aspekte des freien Dienstvertrags im Sozialrecht hervorzuheben, ist es vonnöten, den sozialrechtlichen Status eines „klassische Beschäftigungsverhältnis“ bzw. Dienstvertrags im Sozialrecht zu definieren. Anschließend ist es möglich, durch die Abgrenzung des Dienstvertrags gegenüber den freien Dienstvertrag, prekäre Aspekte hervorzuheben.

Kapitel I.4.1: Der sozialrechtliche Status des DV

Um den Dienstvertrag als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ zu definieren, ist es notwendig, das Sozialrecht, die Pflichtversicherung als Teil der Sozialversicherung und die Zweige der Sozialversicherung in Österreich zu besprechen.

Das Sozialrecht:

„Das Sozialrecht bezieht sich anders als das Arbeitsrecht allein auf die Zeiten der Inaktivität des AN (z.B. auf den Eintritt des Risikos der Krankheit, des Arbeitsunfalls, Alters, Todes und der Arbeitslosigkeit) und erfasst zudem die Sicherungsbedürfnisse der Selbstständigen sowie die Versorgungs-, Pflege- und Fürsorgefälle (regelt also die Entschädigung für Opfer im Allgemeininteresse, z.B. Heeresopfer, den Aufwand für Pflegebedürftigkeit sowie die Leistungen der Bedürftigkeit). (Binder 2003:3)

Während das Arbeitsrecht das Sonderrecht der in Abhängigkeit beschäftigten Arbeitnehmer ist, schließt das Sozialrecht Selbstständige mit ein. Es tritt dann in Kraft, wenn der Arbeitnehmer seiner Beschäftigung nicht nachgehen kann. Das Sozialrecht unterliegt dem Verständnis, dass für bestimmte Risikofälle die Gesellschaft Vorsorge zu treffen hat:

„Jener Rechtsbereich, der die staatlich organisierte Hilfe zugunsten des Einzelnen bei Eintritt bestimmter Lebensrisiken regelt, wird als Sozialrecht bezeichnet.“ (Brodil/ Windisch-Graetz 2009:17).

Um diese Aufgaben bewältigen zu können, bedient sich der Staat des Versicherungssystems und der Versorgungs- und Fürsorgesysteme.

Das Versicherungssystem, auch Sozialversicherung genannt, fasst Personen zu Gefahrengemeinschaften zusammen und wird durch finanzielle Beiträge dieser Personen verwirklicht (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:17). Das Versicherungssystem ist ein System der Pflichtversicherung. Es strebt einen sozialen Ausgleich an (wer viel verdient, zahlt mehr) und verhindert, dass sich einkommensstarke Personen ausschließlich privat versichern lassen (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:18). Die Leistungen des Versicherungssystems werden unabhängig von der Bedürftigkeit des Einzelnen erbracht.

Die Versorgungs- und Fürsorgesysteme decken jene sozialen Risiken ab, die das Versicherungssystem nicht abdeckt. Im Gegensatz zu Letzteren speist es sich aus Steuermitteln. Die Versorgungssysteme kommen im Bereich der Kriegsopferversorgung, der Verbrechensopferversorgung und zum Teil bei der Beamtenpension zum Einsatz. Diese Leistungen werden ebenfalls unabhängig von der Bedürftigkeit des Einzelnen erbracht. Die Leistungen der Fürsorge, auch Sozialhilfe genannt, werden im Gegensatz zur Sozialversicherung und den Versorgungssystemen nur erbracht, wenn andere Hilfsmöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen. Die Sozialhilfe wird aus steuerlichen Mitteln erbracht (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:18).

Tabelle 10: Systemarten des Sozialrechts

Systemart	Einsatzbereich	Leistungserbringung	Mittel
Versicherungssystem/ Sozialversicherung	Unfall: (Unfallversicherung), Krankheit: (Krankenversicherung), Arbeitslosigkeit: (Arbeitslosenversicherung), Alter, Tod (Pensionsversicherung) Insolvenz des Arbeitsgebers (Insolvenzentgeltversicherung)	Leistungen werden unabhängig von der Bedürftigkeit des Einzelnen erbracht	Beiträge der pflichtversicherten Personen
Versorgungssysteme	Kriegsopferversorgung, Verbrechensopferversorgung, teilweise Beamtenpension	Leistungen werden unabhängig von der Bedürftigkeit des Einzelnen erbracht	steuerliche Mittel
Fürsorge/ Sozialhilfe			steuerliche Mittel

Tabelle erstellt nach: vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009: 17ff. 63, 87, 117/vgl. Link Lehrunterlage Vertiefung Sozialrecht

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG) erfassen einen großen Teil der Erwerbstätigen in Formen der Pflichtversicherung. Dieses Versicherungsverhältnis entsteht automatisch durch die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Tätigkeit, somit ist das ASVG-Versicherungsverhältnis durch das Beschäftigungsverhältnis bestimmt (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:24). Für alle Systeme gilt der Grundsatz der familienbezogenen Erwerbstätigkeit.

Die Pflichtversicherung als Teil der Sozialversicherung: Die Sozialversicherung unterteilt sich in drei Versicherungsformen; der Pflichtversicherung, der freiwilligen (Weiter-) Versicherung und der Formalversicherung. Die erste Versicherungsform soll genauer betrachtet werden. Sie ist, wie die anderen Systeme, eine familienbezogene Erwerbstätigenversicherung. Nicht nur der Erwerbstätige, sondern auch seine Angehörigen profitieren von seiner Schutzfunktion. Die Versicherungsformen sind in der Theorie selbstfinanziert, es kommt aber vor, dass manche Leistungen von staatlicher Seite finanziert werden müssen (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:24). Wie erwähnt sind Erwerbstätige pflichtversichert. Dienstnehmer und freie Dienstnehmer sind verpflichtend vollversichert. Sie sind krankenversichert, unfallversichert und pensionsversichert (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:29).

Zweige der Sozialversicherung: Das Sozialrecht teilt sich ebenfalls in unterschiedliche Versicherungszweige auf. Die Versicherungszweige sollen kurz, nach den Aspekten Vorsorgefall bei Risiko und Leistungen, vorgestellt werden.

Die Krankenversicherung (KV): Die KV ist der Versicherungszweig mit der größten Personenanzahl. 98% der Österreicher sind krankenversichert. Bei folgenden Risikofällen trifft die KV Vorsorge: Krankheit, Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit und Mutterschaft (vgl. Link Lehrunterlage Vertiefung Sozialrecht). Die KV bietet u.a. folgende Leistungen: Zahnbehandlung, Hilfe bei körperlichen Gebrechen, Gesundheitsvorsorge, Früherkennung von Krankheiten und Maßnahmen zur Rehabilitation. Die KV ist final ausgerichtet. Das bedeutet, dass die Ursache für den Eintritt des Versicherungsfalles irrelevant ist (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:63).

Die Unfallversicherung (UV): Die UV trifft den Risikofällen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vorsorge (vgl. Link Lehrunterlage Vertiefung Sozialrecht). Als Leistungen bietet sie u.a. Maßnahmen zur Rehabilitation von Verletzten, Entschädigung nach

Arbeitsunfällen. Die Ursache für den Eintritt des Versicherungsfalls ist relevant (vgl. Brodil/Windisch-Graetz 2009:87).

Die Pensionsversicherung (PV): Die PV bietet Absicherung bei den Risikofällen Alter, geminderter Arbeitsfähigkeit und im Todesfall (vgl. Link Lehrunterlage Vertiefung Sozialrecht). Die PV leistet Ausgleich bei Einkommensausfällen, die sich aus den Risikofällen ergeben (vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009:117).

Die Arbeitslosenversicherung (AV): Die AV leistet Einkommensersatz bei Arbeitslosigkeit (vgl. Link Lehrunterlage Vertiefung Sozialrecht).

Die Insolvenzentgeltversicherung (IV): Die IV leistet Entgeltsicherung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (vgl. Link Lehrunterlage Vertiefung Sozialrecht).

Um den fDV als prekäre Beschäftigungsform sozialrechtlich zu analysieren, ist es notwendig, das „klassische Beschäftigungsverhältnisses“ im Sozialrecht zu definieren. Darauf aufbauend ist es notwendig, den fDV gegenüber dem DV abzugrenzen.

Wie festgestellt gliedert sich das Sozialrecht in verschiedene Systeme (Sozialversicherung, Versorgungssysteme und Sozialhilfe). Während sich die Versorgungssysteme und die Sozialhilfe aus steuerlichen Mitteln speisen, wird die Sozialversicherung aus Beiträgen der Pflichtversicherten gespeist. In ihrer Form als Pflichtversicherung verpflichtet die Sozialversicherung jeden, der vom Finanzamt als lohnsteuerpflichtig festgestellt wird (vgl. Korn 2007:21). Da der Dienstnehmer stark an die Pflichtversicherung gekoppelt ist, soll der Dienstvertrag und der sich aus der Pflichtversicherung ergebende sozialrechtliche Status analysiert werden.

Der Arbeiterkammer Österreich zufolge müssen die freien Dienstnehmer, bis auf winzige Details, die gleichen Sozialversicherungsbeiträge leisten wie die Dienstnehmer (Link: Arbeiterkammer). Brodil zufolge ist eine sozialversicherungsrechtliche Unterscheidung zwischen Dienstvertrag und freien Dienstvertrag weniger von Bedeutung, weil sämtliche Formen von Erwerbstätigkeit versicherungspflichtig sind (Brodil 2010:16). Insofern gelten die Erkenntnisse, die in diesem Kapitel noch präsentiert werden, für den Dienstnehmer und den freien Dienstnehmer.

Die Sozialversicherung speist sich aus der Abfuhr von Sozialversicherungsbeiträgen. Der Dienstgeber muss vom Entgelt des Dienstnehmers den fälligen Betrag abführen. Es liegt

ebenfalls in seiner Verantwortung zu prüfen, ob ein Dienstverhältnis oder freies Dienstverhältnis vorliegt (vgl. Korn 2007:21).

Während der Dienstnehmer und der freie Dienstnehmer SV-Beiträge verpflichtend abgeben müssen, hängt es bei den neuen Selbstständigen (Leute, die aufgrund eines Werkvertrags tätig sind) von der Einkunftshöhe ab.

Wie im letzten Kapitel erwähnt sind Erwerbstätige pflichtversichert. Vollversichert sind sie aber erst, wenn ihr Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Liegt das Einkommen darunter, dann sind sie teil-versichert. Für Brodil/ Windisch-Graetz erbringen die Versicherungszweige Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pensionsversicherung, im Rahmen der Vollversicherung, Leistungen und Vorsorge. Durch Petter lässt sich noch hinzufügen, dass die Arbeitslosenversicherung ebenfalls zur Vollversicherung gehört (Petter 2011:11). Und laut Angaben der Arbeiterkammer Österreich ist die Insolvenzentgeltversicherung ebenfalls durch die Sozialversicherungsbeiträge abgedeckt.

Auf Grundlage der Vollversicherung haben Dienstnehmer und freie Dienstnehmer, unter der Einschränkung, dass ihr Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, Anspruch auf Leistungen bei Risikofällen wie Krankheit, Arbeitsunfall, geminderter Arbeitsfähigkeit, Arbeitslosigkeit etc. Der sozialrechtliche Status eines „klassischen Beschäftigungsverhältnisses“ lässt sich dadurch kennzeichnen, dass beim Eintreffen von Risikofällen Leistungen durch alle Zweige der Sozialversicherung bereitgestellt werden, die Kompensation leisten. Die gesamten Leistungen aller Zweige stehen aber nur im Rahmen einer Vollversicherung zur Verfügung.

Der sozialrechtliche Status eines „klassischen Beschäftigungsverhältnisses“ lässt sich dadurch kennzeichnen, dass beim Eintreffen von Risikofällen auf die Leistungen folgender Versicherungszweige zurückgegriffen werden kann: Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentgeltversicherung.

Kapitel I.4.2: Der sozialrechtliche Status des fDV

Der Arbeiterkammer Österreich zufolge müssen die freien Dienstnehmer, bis auf winzige Details, die gleichen Sozialversicherungsbeiträge leisten wie die Dienstnehmer (Link: Arbeiterkammer). Brodil zufolge ist eine sozialversicherungsrechtliche Unterscheidung

zwischen Dienstvertrag und freien Dienstvertrag weniger von Bedeutung, weil sämtliche Formen von Erwerbstätigkeit versicherungspflichtig sind (vgl. Brodil 2010:16). Eine Abgrenzung zwischen freien Dienstvertrag und Dienstvertrag ist obsolet, weil Beschäftigungen im Rahmen beider Vertragsformen den Rückgriff auf die Leistungen aller Versicherungszweige erlaubt. Insofern lässt sich der freie Dienstvertrag aus sozialrechtlicher Hinsicht als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ kategorisieren, weil sein sozialrechtlicher Status durch den vollen Schutz bzw. den Leistungen aller Versicherungszweige der Sozialversicherung gekennzeichnet ist. In dieser Hinsicht lassen sich keine prekären Aspekte des fDV im Sozialrecht finden.

Tabelle 11: Die Versicherungszweige, Risikofälle und Leistungen, unterteilt die Versicherungszweige in Risikofall und Leistungen.

Tabelle 11: Die Versicherungszweige der Sozialversicherung, Risikofälle und Leistungen

Versicherungszweige	Risikofall	Leistungen
<i>Die Krankenversicherung (KV)</i>	Krankheit, Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Mutterschaft	Zahnbehandlung, Hilfe bei körperlichen Gebrechen, Gesundheitsvorsorge, Früherkennung von Krankheiten, Maßnahmen zur Rehabilitation
<i>Unfallversicherung (UV)</i>	Arbeitsunfall, Berufskrankheit	Maßnahmen zur Rehabilitation von Verletzten, Entschädigung nach Arbeitsunfällen
<i>Pensionsversicherung (PV)</i>	Alter, geminderter Arbeitsfähigkeit, Todesfall	Ausgleich von Einkommensausfällen
<i>Arbeitslosenversicherung (AV)</i>	Arbeitslosigkeit	Einkommensersatz bei Arbeitslosigkeit
<i>Insolvenzgeldversicherung (IV)</i>	Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers	Entgeltsicherung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Tabelle erstellt nach: vgl. Brodil/ Windisch-Graetz 2009: 17ff. 63, 87, 117

Kapitel I.5: Der Einfluss von Entlohnung auf den fDV

Robert Castel zufolge lässt sich „prekäre Beschäftigung“ von der „klassischen Form der Erwerbstätigkeit“ nicht nur durch eine abweichende arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Stellung unterscheiden, sondern ebenfalls durch die Beschäftigungsdauer und Entlohnung (vgl. Castel 2011:136).

In diesem Kapitel soll untersucht werden, wie sich Entlohnung und Beschäftigungsdauer auf den freien Dienstvertrag und den Dienstvertrag auswirken. Da der freie Dienstvertrag erst in der Abgrenzung zum Dienstvertrag definierbar ist, werden beide Vertragsformen untersucht.

Kapitel I.5.1: Der Einfluss von Entlohnung auf SORRE-Stellung des fDV

Das Entgelt, das dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Beschäftigung zusteht, hat einen Einfluss auf den sozialrechtlichen Status der Vertragsformen Dienstvertrag und freier Dienstvertrag. Liegt der Verdienst einer Person, die im Dienstvertrag oder im freien Dienstvertrag tätig ist, unter der Geringfügigkeitsgrenze, so hat sie nur einen sozialrechtlichen Anspruch auf die Unfallversicherung. Diese Einkommensgrenze liegt pro Arbeitstag bei 28,72 € und pro Monat bei 374,02 € im Jahre 2011 (vgl. Link Sozialversicherung.at). Erst wenn das Einkommen die Höhe von 374,02 € im Monat überschreitet, kann der Arbeitnehmer auf die Leistungen aller Versicherungszweige der Sozialversicherung zurück greifen.

Es gilt also festzuhalten, dass der Dienstvertrag und der freie Dienstvertrag nicht per se die Pflichtversicherung garantieren, sondern das erst ab einer bestimmten Entlohnungshöhe tun.

Die Entlohnung/ das Einkommen ist aus der sozialrechtlichen Betrachtung heraus ein wichtiger Faktor, der den sozialrechtlichen Status des Arbeitnehmers verändert. Unter der Geringfügigkeitsgrenze sind der freie Dienstvertrag und der Dienstvertrag als „prekäre Beschäftigung“ einzustufen, da nur noch auf den Schutz der Unfallversicherung als einzigen Versicherungszweig zurückgegriffen werden kann.

Tabelle 12: „Prekäre Beschäftigung“ unter der Geringfügigkeitsgrenze und unter 6.453,36 € jährlich

	Vertragsformen	Sozialrechtlicher Status
„Prekärer Beschäftigung“	Dienstvertrag, freier Dienstvertrag unter der Geringfügigkeitsgrenze	Unfallversicherung

Kapitel I.5.2: Der Einfluss von Entlohnung auf ARRE-Stellung des fDV

Laut Wirtschaftskammer Österreich gibt es im arbeitsrechtlichen Bereich nahezu keine Unterschiede bei den Vertragsformen fDV und DV unter der Geringfügigkeitsgrenzen (vgl. WKO Link 2). Anders ausgedrückt: Die Höhe der Entlohnung hat keinen Einfluss auf den arbeitsrechtlichen Status beider Vertragsformen.

Kapitel I.6: Der Einfluss von Beschäftigungsdauer auf den fDV

In diesem Kapitel gilt es heraus zu finden, welchen Einfluss die Reduktion der Arbeitszeit auf den sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Status des fDV und DV hat.

Unter der Reduktion von Arbeitszeit wird die Einführung von Kurzarbeit verstanden:

„Diese wird aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik in Form der Kurzarbeitsbeihilfe gefördert und kann so eine Alternative zu betriebsbedingten Kündigungen darstellen“ (Brodil 2010:84)

Das Ziel der Kurzarbeitsbeihilfe ist die Sicherung von Arbeitsplätzen bei kurzfristigen Beschäftigungsschwankungen:

„Mit Kurzarbeit kann ein zeitlich begrenzter Engpass infolge eines vorübergehenden Ausfalls von Aufträgen oder von Zulieferungen bzw. Betriebsmitteln überbrückt und für die Qualifizierung der betroffenen Arbeitnehmer/innen genutzt werden. Die Arbeitnehmer/innen erhalten vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin anstelle des Arbeitsverdienstes für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung bzw. für jede, für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde, eine Qualifizierungsunterstützung. Durch die Förderung des Arbeitsmarktservice (AMS) werden dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Kosten der Kurzarbeitsunterstützung bzw. der Qualifizierungsunterstützung in Höhe der pro Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze ersetzt.“ (AMS Link)

Kurzarbeit wird als Qualifizierungsunterstützung für den Arbeitnehmer genützt. Für diese Arbeit ist der Aspekt aber wichtiger, dass Kurzarbeit eine „befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf Grundlage einer arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarung (Sozialpartnervereinbarung)“ (AMS Link) bedeutet. Aus dieser Tatsache ergeben sich folgende Fragestellungen:

Fragestellung 1: Wer ist kurzarbeitsbeihilfeberechtigt? Können Dienstnehmer wie freie Dienstnehmer kurzarbeitsbeihilfeberechtigt sein?

Fragestellung 2: Wird mit der Reduktion der Normalarbeitszeit auch der Lohn reduziert? Es ist anzunehmen, dass durch weniger Arbeitszeit auch weniger Lohn an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird. Oder kompensieren die für die Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden den Ausfall der Entlohnung?

Fragestellung 3: Gibt es durch Kurzarbeit sozialrechtliche Einschränkungen? Bzw. kann sich durch die Kurzarbeit das Entgelt des Arbeitnehmers so weit reduzieren, dass die Pflichtversicherung wegfällt?

Fragestellung 4: Gibt es durch Kurzarbeit arbeitsrechtliche Einschränkungen des Dienstvertrags? Ergeben sich für den Arbeitnehmer im Rahmen eines Dienstvertrags arbeitsrechtliche Einschränkungen durch den Bezug von Kurzarbeitsbeihilfe? Bzw. hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber immer noch eine Fürsorgepflicht? Genießt der Arbeitgeber immer noch Rechte und die gesetzlichen Schutznormen, die ihm im Rahmen des Dienstvertrags zustehen?

Der Verfasser dieser Arbeit hat sich zuerst telefonisch an den Arbeitsmarkt Service (AMS) mit den Fragen gewendet. Die Hotline konnte ihn aber zu keinem Sachverständigen weiterverbinden, da er keinen Status als Nichtbeschäftigter hat. Der Anruf bei der Arbeiterkammer Wien war schon erfolgsversprechender (vgl. Telefonat mit AK Wien in Quellenverzeichnis) und brachte folgende Erkenntnisse ein:

- *Zu Fragestellung 1:* Kurzarbeitsbeihilfeberechtigt sind ausschließlich Arbeitnehmer im Rahmen eines Dienstvertrags mit einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze.
- *Zu Fragestellung 2:* Die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers wird nicht reduziert. Der Arbeitnehmer nimmt in der Zeit, in der der Arbeitgeber keine Dienstzeit zur Verfügung stellen kann, an Weiterbildungskursen teil, die ihm wie Arbeitsstunden entlohnt werden.
- *zu Fragestellung 4:* Laut Auskunft der Arbeiterkammer Wien ergeben sich keine arbeitsrechtlichen Einschränkungen für den Dienstnehmer durch den Bezug von Kurzarbeitsbeihilfe.

Zu Fragestellung 3: Um diese Frage zu beantworten hat der Verfasser bei der Wiener Gebietskrankenkasse angerufen (vgl. Telefonat mit Wiener Gebietskrankenkasse in Quellenverzeichnis). Nachdem er fünf Mal weiterverbunden wurde, konnte der Verfasser dieser Arbeit in Erfahrung bringen, dass es für kurzarbeitsbeihilfeberechtigte Dienstnehmer im Normalfall keine Einschränkungen der Zeit gibt, die er dem Dienstnehmer zur Verfügung stellt. Insofern kann er auch im Normalfall seine Beiträge zahlen und ist im vollen Umfang pflichtversichert.

Diesen Erkenntnissen zufolge ist die Kurzarbeitsbeihilfe eine Sicherung von Arbeitsplätzen bei kurzfristigen Beschäftigungsschwankungen. Laut Wiener Gebietskrankenkasse ist sie aber

eine zeitlich begrenzte. Kurzarbeitsbeihilfe kann höchstens 24 Monate vom AMS zur Verfügung gestellt werden. Alles was darüber hinaus läuft führt zu einer Reduktion der Entlohnung des Arbeitnehmers. Die Umstellung auf Kurzarbeit ist auch nicht meldepflichtig, sie kann auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, sodass die Arbeitszeit und das Entgelt, ohne jegliche Unterstützungen, umgehend reduziert werden können.

Kapitel I.6.1: Der Einfluss von Beschäftigungsdauer auf SORRE-Stellung des fDV

Der Einfluss von Kurzarbeitsbeihilfe wird in Tabelle 13 zusammengefasst.

Tabelle 13: Einfluss der Kurzarbeitsbeihilfe auf den sozialrechtlichen Status der Vertragsformen Dienstvertrag, freier Dienstvertrag und Werkvertrag

Sozialrechtlicher Status	Vertragsform	Erläuterung
„klassische Form der Erwerbstätigkeit“	Dienstvertrag,	Der Arbeitnehmer kann bei Kurzarbeit bis zu 24 Monate seinen sozialrechtlichen Status bewahren und ist im Rahmen der Pflichtversicherung durch alle Versicherungszweige geschützt
„Prekäre Beschäftigung“	freier Dienstvertrag	Im Rahmen des freien Dienstvertrags ist kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe gegeben. Insofern ist eine Reduktion der Arbeitszeit mit der Gefahr verbunden, unter die Geringfügigkeitsgrenze zu fallen und damit keinen Anspruch auf die Pflichtversicherung zu haben

Tabelle erstellt nach: vgl. Telefonate mit AK Wien und Wiener Gebietskrankenkasse in Quellenverzeichnis

Kapitel I.6.2: Der Einfluss von Beschäftigungsdauer auf den ARRE-Stellung des fDV

Der Arbeiterkammer Wien zufolge hat der Bezug von Kurzarbeitsbeihilfe keinen Einfluss auf den arbeitsrechtlichen Status des Dienstvertrags. Es sei hier nochmals erwähnt, dass nur Dienstnehmer, die über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, einen Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe haben.

Kapitel I.7: Zusammenfassung – Der fDV als prekäre Beschäftigungsform

In diesem Kapitel werden die arbeitsrechtlichen (ARRE-Status) und sozialrechtlichen (SORRE-Status) Aspekte des fDV zusammengefasst. Der sozialrechtliche Status und der arbeitsrechtliche Status der Vertragsformen werden in Tabelle 14 unten aufgezeigt und erläutert.

Tabelle 14: Der sozialrechtliche (SORRE) und arbeitsrechtliche (ARRE)-Status der Vertragsformen Dienstvertrag und freier Dienstvertrag.

SORRE-Status	Vertragsform	ARRE-Status
„klassisch“(1)	Dienstvertrag	„klassisch“(3)
„klassisch“(2)	freier Dienstnehmer	„ prekär “(4)
Erläuterung		
(1)	Der Dienstvertrag ist aus sozialrechtlicher Hinsicht als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ zu bewerten, weil er im Rahmen der Pflichtversicherung den Schutz aller Versicherungszweige bietet: Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung, Insolvenzentgeltversicherung.	
(2)	Der Dienstvertrag ist dem Dienstvertrag sozialrechtlich nahezu gleichgestellt, bietet den Schutz aller Versicherungszweige und ist insofern als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ einzustufen.	
(3)	Der Dienstvertrag wird aus arbeitsrechtlicher Hinsicht als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ bewertet, weil er Pflichten im Rahmen des Dienstvertrags bietet: Hauptpflichten und Nebenpflichten für AN und AG. Besonders hervorzuheben sind der Schutz der Gesundheit, des Eigentums und der Persönlichkeitsrecht des AN. Rechte im Rahmen des Dienstvertrags bietet: Dem AN werden durch den DV Verbands-(Koalitions-)Rechte (Gewerkschaften Arbeiterkammern etc.), Rechte der kollektiven Gestaltung (Kollektivverträge, Mindestlohntarife etc.), Betriebsverfassungsrechte (Mitwirkungsbefugnisse etc.) und Arbeitskampfrechte (Recht auf Streiks etc.) zugestanden. Gesetzliche Schutznormen im Rahmen des Dienstvertrags bietet: Der AN kann im Rahmen des DV auf gesetzliche Schutznormen zurückgreifen wie Kündigungsfristen, fünf Wochen Urlaub Entgeltfortzahlung bei Krankheit etc.	
(4)	Es lassen sich folgende zwei Aspekte „prekäre Beschäftigung“ freie Dienstvertrag aus arbeitsrechtlicher Sicht ausmachen: Aspekt 1: Das Fehlen von Rechten und gesetzlichen Schutznormen, die aus der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstnehmers gegenüber dem AN entstehen. Aspekt 2: Geringe Möglichkeiten für den freien Dienstnehmer seine Arbeitsumstände zu verbessern, durch das Fehlen von Verbands-(Koalitions-)Rechten und Kollektivarbeitsrechten.	

Um es noch einmal in Erinnerung zu rufen: Robert Castel versteht unter einem „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ einen unbefristeten Arbeitsvertrag, der sozial und arbeitsrechtlich geregelt ist (vgl. Castel 2011: 130). Der Dienstvertrag kann aufgrund seines sozialrechtlichen wie arbeitsrechtlichen Status als solches kategorisiert werden. Für Castel grenzen sich prekäre Beschäftigungen vom „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ durch geringere arbeitsrechtliche und soziale Rechte ab (vgl. Castel 2011:129). Der freie Dienstvertrag lässt sich aus arbeitsrechtlicher Sicht als „prekär“ kategorisieren. Aus sozialrechtlicher Sicht hat der fDV den Status eines „klassischen Beschäftigungsverhältnisses“.

Eine „atypische Beschäftigungsform“ bzw. eine prekäre Beschäftigung weicht für Castel nicht nur arbeitsrechtlich und sozialrechtlich vom „klassische Beschäftigungsverhältnis“, sondern auch in Bezug auf Beschäftigungsdauer und Entlohnung ab. Aus diesem Grund wurden die „Reduktion des Einkommens“ und die „Beschäftigungsdauer“ auf den sozialrechtlichen wie arbeitsrechtlichen Status der Vertragsformen Dienstvertrag und freier Dienstvertrag

untersucht. Tabelle 14 fasst die Ergebnisse zusammen. Die Veränderung des Status wurde mit der Farbe Grau unterlegt.

Tabelle 14: Der sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Status der Vertragsformen DiV und fDV in Abhängigkeit des Faktors Entlohnung. Die Veränderungen wurden grau markiert.

Faktor: Entlohnung		
SORRE-Status	Vertragsform	ARRE-Status
„prekär“(1)	Dienstvertrag	„klassisch“(3)
„prekär“(2)	freier Dienstnehmer	„prekär“(3)
Erläuterung		
(1)	Durch die Reduktion des Einkommens verändert sich der „klassische“ SORRE-Status des DV in einen „prekären“. Das ist darauf zurückzuführen, dass der Dienstvertrag unter der Geringfügigkeitsgrenze die Unfallversicherung als einzigen Versicherungszweig und Schutz bietet. Unter diesen Umständen ist der Dienstvertrag als „prekäre Beschäftigung“ einzustufen.	
(2)	„Prekär“ ist auch der freie Dienstvertrag unter der Geringfügigkeitsgrenze. Hier schützt auch nur die Unfallversicherung. Aus diesem Grund ist er eine „prekäre Beschäftigung“.	
(3)	Laut Wirtschaftskammer Österreich hat die Reduktion des Einkommens keinen Einfluss auf den arbeitsrechtlichen Status des DV und des fDV. Somit bleibt der arbeitsrechtliche Status des DV weiterhin „klassisch“, sowie der des fDV „prekär“.	

Der Einflussfaktor „Entlohnung“ zeigt, dass durch ein geringes Einkommen der sozialrechtliche Status eines freien Dienstvertrags und Dienstvertrags wegfallen kann. Für den Verfasser ist diese Erkenntnis sehr wichtig, denn darin zeigt sich, dass eine bestimmte Vertragsform nicht per se einen bestimmten Status garantieren muss.

In der Tabelle unten werden der Status der Vertragsformen Dienstvertrag und freier Dienstvertrag in Abhängigkeit des Faktors Reduktion der Beschäftigungsdauer dargestellt.

Tabelle: Der sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Status der Vertragsformen Dienstvertrag und freier Dienstvertrag in Abhängigkeit des Faktors Reduktion der Beschäftigungsdauer

Faktor: Beschäftigungsdauer		
SORRE-Status	Vertragsform	ARRE-Status
zeitlich begrenzt „klassisch“ (1)	Dienstvertrag	„klassisch“(3)
„prekär“(2)	freier Dienstnehmer	„prekär“(3)
Erläuterung		
(1)	Der sorre-Status des Dienstvertrags bleibt, durch die Möglichkeit Kurzarbeitsbeihilfe zu beantragen, zunächst „klassisch“. Der Status eines „klassischen Beschäftigungsverhältnisses“ kann aber höchstens 24 Monate aufrechterhalten werden. Danach besteht die Gefahr, unter die Geringfügigkeitsgrenze zu fallen und dadurch den Anspruch auf die Pflichtversicherung zu verlieren.	
(2)	Im Rahmen des freien Dienstvertrags ist kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe gegeben. Insofern ist eine Reduktion der Arbeitszeit mit der Gefahr verbunden, unter die Mindestverdienstgrenze zu fallen und damit keinen Anspruch auf die Pflichtversicherung zu haben	
(3)	Der Bezug von Kurzarbeitsbeihilfe hat keinen Einfluss auf den arbeitsrechtlichen Status des Dienstvertrags und des freien Dienstvertrags.	

Durch den Einflussfaktor „Beschäftigungsdauer“ zeigt sich, dass Vertragsformen nicht unter allen Umständen ihren Status beibehalten. Da freie Dienstnehmer nicht kurzarbeitsbeihilfeberechtigt sind, kann weniger Arbeitszeit zu weniger Entlohnung führen. Weniger Entlohnung kann, beim Unterschreiten der Geringfügigkeitsgrenze, zum Verlust der Pflichtversicherung führen.

Anhand von Castel lässt sich beweisen, dass Arbeitsverträge keine fixen Konstrukte sind, die immer den gleichen Status garantieren. Sie können sich, je nach Einflussfaktor, zwischen „prekär“ und „klassisch“ bewegen.

Wenn es also auf Arbeitnehmerseite darum geht, mehr arbeitsrechtliche und soziale Rechte zu kämpfen, dann ist es weniger von Bedeutung, die Vertragsform auszuverhandeln. Es ist, nach der Meinung des Verfassers dieser Arbeit, mehr von Bedeutung, sich mit dem arbeitsrechtlichen und sozialen Status auseinanderzusetzen. Der Dienstvertrag als „klassische Beschäftigung“ mit seinem sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Status muss als Standard gesehen werden, an dem alle Vertragsformen zu messen sind. Um noch deutlicher zu werden: nur weil jemand einen Dienstvertrag unterschreibt, sind alle Rechte, Pflichten und gesetzlichen Schutznormen nicht selbstverständlich. Nach der Meinung des Verfassers müssen diese Rechte auch in Anspruch genommen und verlangt werden. Dafür ist aber wichtig zu wissen, welchen Status ein Dienstvertrag haben kann.

Das „klassische Beschäftigungsverhältnis“ aus einer arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Sicht zu darzustellen, ist ein Versuch dieses Standards zu definieren. Tabelle 16 fasst die prekären Aspekte des freien Dienstvertrags nochmals zusammen.

Tabelle 16: Prekäre Aspekte des freien Dienstvertrags

Aspekt	Status	Prekäre Aspekte des fDV im ARRE und SORRE
1	ARRE-Status	Das Fehlen von Rechten und gesetzlichen Schutznormen, die aus der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstnehmers gegenüber dem AG entstehen.
2		Geringe Möglichkeiten für den freien Dienstnehmer seine Arbeitsumstände zu verbessern durch das Fehlen von Verbands-(Koalitions-)Rechten und Kollektivarbeitsrechten.
3	SORRE-Status in Abhängigkeit des Faktors Reduktion des Einkommens	Reduktion des Einkommens unter Geringfügigkeitsgrenze gleichbedeutend mit Verlust der Pflichtversicherung: Durch die Reduktion des Einkommens verändert sich der „klassische“ SORRE-Status des fDV in einen „prekären“. Das ist darauf zurückzuführen, dass der fDV unter der Geringfügigkeitsgrenze die Unfallversicherung als einzigen Versicherungszweig und Schutz bietet. Unter diesen Umständen ist der Dienstvertrag als „prekäre Beschäftigung“ einzustufen.
4	SORRE-Status in Abhängigkeit des Faktors Reduktion der Arbeitszeit	Reduktion der Arbeitszeit Gleichbedeutend mit Verlust der Pflichtversicherung: Im Rahmen des freien Dienstvertrags ist kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe gegeben. Insofern ist eine Reduktion der Arbeitszeit mit der Gefahr verbunden, unter die Geringfügigkeitsgrenze zu fallen und damit keinen Anspruch auf die Pflichtversicherung zu haben.

Kapitel II: Bildung von Interessensbewusstsein

Kapitel II beinhaltet den methodischen Teil dieser Diplomarbeit. Das Ziel dieser Arbeit ist die Bildung einer Fragestellung (vgl. Kapitel II.2.1) und zwei Hypothesen (vgl. Kapitel II.2.5), die darauf ausgerichtet sind, Interessensbewusstsein zu bilden. Die Hypothesen und die Fragestellung (vgl. Kapitel II.2) werden auf der Basis des sozialen Konflikts nach Giesen gebildet (vgl. Kapitel II.1).

Kapitel II.1: Der soziale Konflikt

In diesem Teil der Arbeit soll mit dem sozialen Konflikt das „theoretische Analysewerkzeug“ dieser Arbeit vorgestellt werden, mit dem Interessensbewusstsein gebildet werden soll. Aus diesem Grund wird die Definition des sozialen Konflikts nach Giesen (vgl. 1993) vorgestellt (Kapitel II.1.1), die in Analysedimensionen und Analyseeinheiten gegliedert ist (Kapitel II.1.2).

Kapitel II.1.1: Der soziale Konflikt nach Giesen

In diesem Kapitel soll Bernhard Giesens Definition des sozialen Konflikts präsentiert werden (vgl. Giesen 1993). Der soziale Konflikt grenzt sich von anderen Konflikten dadurch ab, dass er universell ist. Das bedeutet, dass er ein Prozess der Auseinandersetzung ist, der in allen Gesellschaften vorzufinden ist (vgl. Zimmermann 2003:184). Er bildet einen Interessensgegensatz zwischen sozialen Gruppierungen. In der Gesellschaft können Interessensgegensätze ebenfalls zwischen Individuen, Gruppen, Klassen und Schichten bestehen (Fuchs-Heinritz et al. 2007:351). Für Weede sind Interessen zwischen Interaktionspartner selten identisch, weil soziale Beziehungen fast immer mit Konflikten belastet sind (vgl. Weede 2000:349). Bernhard Giesen sieht soziale Konflikte als Beziehungen und Prozesse, aus denen sich Konfliktbeziehungen, Konfliktakteure, Konfliktstrukturen und Konfliktformen ableiten lassen:

„Unter sozialen Konflikten [sollen] im Folgenden soziale Beziehungen und Prozesse verstanden werden, in denen zwei oder mehrere Individuen oder Gruppen mit gegensätzlichen Interessen an bestimmten Problemlösungen voneinander unterschieden werden können. Konflikte erfordern also die Identifikation der Konfliktakteure oder Konfliktparteien. Die Gegensätzlichkeit ihrer Interessen muss nicht allen Mitgliedern einer Konfliktpartei bewußt, aber sie muss geeignet sein, als Grundlage möglichen strategischen Handelns zur Durchsetzung ihrer Interessen gegen den Widerstand der anderer Konfliktparteien dienen zu können.“ (Giesen 1993:93).

Giesens Konfliktbegriff definiert sich dadurch, dass er die Konflikte als Teile gesellschaftlicher Beziehungen und gesellschaftlicher Prozesse sieht. Konflikte sind davon ausgehend nichts Verpönte oder Vermeidbares, sondern Teile gesellschaftlicher Prozesse der Auseinandersetzung und dadurch universell. Der soziale Konflikt als Beziehung und Prozess setzt folgende gesellschaftlichen Aspekte voraus:

- Der soziale Konflikt setzt einem Zustand wechselseitiger Beziehungen zwischen Konfliktakteuren voraus (vgl. Giesen 1993:94) und (vgl. Analysedimension: Konfliktstrukturierung in Kapitel II.1.2).
- Soziale Konflikte sind in Vergesellschaftungsvorgänge eingebettet, die Vertrauen in die wechselseitige Beachtung gemeinsamer Regeln voraussetzen (vgl. Giesen 1993:98), (vgl. Analysedimension: Konfliktakteur in Kapitel II.1.2).
- Der soziale Konflikt ist in einen gesellschaftlichen Kontext eingebettet, in dem gesellschaftliche Kooperation besteht, aus der wechselseitige Abhängigkeiten entstehen (vgl. Giesen 1993:103). (Analysedimension: Konfliktsituation in Kapitel II.1.2)
- Soziale Konflikte beschreiben geregeltes strategisches Handeln von Konfliktakteuren (vgl. Giesen 1993:106f.), (Analysedimension: Konfliktform in Kapitel II.1.2).

Diese vier gesellschaftlichen Aspekte sind für Giesen Ausgangspunkte für folgende Analysedimensionen des sozialen Konflikts: Konfliktstrukturierung, Konfliktakteur, Konfliktsituation und Konfliktform. Diese vier Dimensionen werden in Kapitel II.1.2 besprochen.

Kapitel II.1.2: Analysedimensionen des sozialen Konflikts

Giesen unterscheidet vier Analysedimensionen des sozialen Konflikts. Die Analysedimensionen selbst lassen sich in verschiedene Analyseeinheiten unterteilen.

Die Analysedimension Konfliktstrukturierung: Die Konfliktstruktur beschreibt den sozialen Konflikt als wechselseitige Beziehung zwischen Konfliktakteuren. Aus diesem Verständnis heraus bewegt sich der soziale Konflikt zwischen einem „Naturzustand der Anarchie“ und einem „moralischen Ideal einer vollkommenen sozialen Ordnung“. „Anarchie“ bedeutet den Abbau jeglicher Interessensstrukturen und sozialer Normen, während das „Ideal“ die Infragestellung sozialer Ordnung und Konstruktion neuer Strukturen bedeutet (vgl. Giesen 1993:94). Die Konfliktstruktur, also der soziale Konflikt als wechselseitige Beziehung zwischen Konfliktakteuren, lässt sich anhand der Struktur von Interessen, Macht und

Konflikthandlung analysieren (vgl. Giesen 1993:94). Diese werden vom Verfasser dieser Arbeit als Analyseeinheiten bezeichnet:

- *Analyseeinheit Interessensstruktur:* Anhand der Interessensstruktur von sozialen Konflikten lässt sich analysieren, ob die Ausbildung von Interessen latent bleibt oder durch Interessensbewusstsein zu Konflikthandeln führt. (vgl. Giesen 1993:95).
- *Analyseeinheit Machtstruktur:* Die Machtstruktur eines sozialen Konflikts lässt Erkenntnisse über die Verteilung der Ressourcen und Machtmittel der Konfliktparteien gewinnen. Machtmittel können gleich oder ungleich zwischen den Konfliktparteien verteilt sein (vgl. Giesen 1993:95).
- *Analyseeinheit Konflikthandlung:* Konflikthandlungen bedürfen individueller Akteure, die Drohen Machtmittel einzusetzen und verhandeln. Die Drohhandlungen, Sanktionen und Verhandlungen sind drei Arten von Konflikthandlung (vgl. Giesen 1993:96).

Die Analysedimension Konfliktakteur: Soziale Konflikte sind in Vergesellschaftungsvorgänge eingebettet, die Vertrauen in die wechselseitige Beachtung gemeinsamer Regeln voraussetzen (vgl. Giesen 1993:98). Innerhalb der Analysedimension Konfliktakteur entwickeln sich soziale Konflikte als Vorgänge zwischen dem Ideal einer Weltgesellschaft und dem Gegenteil eines Ideals, dem Kriegszustand. Die Analyseeinheiten soziale Gemeinschaft, Organisation und individueller Akteur lassen sich nach Art, Dauer und Umfang der Vergesellschaftung unterscheiden:

- *Analyseeinheit soziale Gemeinschaften:* Soziale Gemeinschaften bilden die Grundlage der Strukturierung von Konfliktparteien. Sie entstehen vor dem Hintergrund einer ähnlichen Lebenslage ihrer Angehörigen. Konfliktparteien sind durch Vergesellschaftungsbeziehungen miteinander verbunden, aber entwickeln innerhalb der gesellschaftlichen Prozesse unterschiedliche Interessen. Soziale Gemeinschaften können durch die Gleichheitsannahme Interessen entwickeln (vgl. Giesen 1993:99).
- *Analyseeinheit Organisation (kollektiver Akteur):* Eine soziale Gemeinschaft wird zu einer Organisation, wenn Mitgliedschaftsregeln verrechtlicht werden und Zwang in die interne Beziehung einer Gemeinschaft gebracht wird. Organisationen können Interessensbewusstsein ausbilden und es darüber hinaus in manifestes Konflikthandeln umsetzen (vgl. Giesen 1993:99).

- *Analyseeinheit individueller Akteur:* Individuelle Akteure besitzen gegensätzliche Interessen, verfügen über Machtmittel und setzen Interessen und Ressourcen in Interaktionen (individuelles Konfliktverhalten) um (vgl. Giesen 1993:101).

Die Analysedimension Konfliktsituation: Aus der Sicht der Analysedimension Konfliktsituation ist der soziale Konflikt in einem gesellschaftlichen Kontext eingebettet, in der gesellschaftliche Kooperation besteht und aus der wechselseitige Abhängigkeiten entstehen. Innerhalb dieses Kontextes entstehen Konfliktsituationen wie Rangordnungskonflikte, Verteilungskonflikte und Regelkonflikte, die sich nach Konfliktsituation zwischen dem Konsens (Ideal) und Anomie (Nicht-Ideal) einordnen. Anomie beschreibt einen Zustand, in dem die Individuen keine Orientierung besitzen. Das moralische Ideal eines vollkommenen Konsenses beschreibt ein Ideal, in dem alle gesellschaftlichen Mitglieder in einem Konsens leben (vgl. Giesen 1993:103):

- *Analyseeinheit Rangordnungskonflikte:* Rangordnungskonflikte entstehen aus dem Interesse von Akteuren an einer neuen Rangordnung (vgl. Giesen 1993:104).
- *Analyseeinheit Verteilungskonflikte:* „Verteilungskonflikte entstehen aus unterschiedlichen Interessen von Akteuren an der Verteilung knapper Ressourcen und soziale Positionen“ (Giesen 1993:105).
- *Analyseeinheit Regelkonflikte:* Regelkonflikte sind Konflikte um Gültigkeit von Regeln (vgl. Giesen 1993:105).

Die Analysedimension Konfliktform: Innerhalb der Analysedimension Konfliktform beschreibt der soziale Konflikt ein geregeltes strategisches Handeln von Konfliktakteuren (vgl. Giesen 1993:106f.). Strategisches Handeln äußert sich in Konflikten wie dem sozialen Kampf, Wettkampfspielen und Debatten. Diese Analyseeinheiten entwickeln sich zwischen einem Naturzustand chaotischer Gewalttätigkeit und einem moralischen Ideal des Diskurses. Im Ideal des Diskurses existieren keine strategischen Interessen. Im Naturzustand beherrscht ausschließlich Gewalt das Konfliktverhalten von Akteuren (vgl. Giesen 1993:107).

- *Analyseeinheit sozialer Kampf:* Der soziale Kampf beschreibt Konflikte, in denen, außer Anwendung von Gewalt, grundsätzlich jede Ressource strategisch eingesetzt werden darf (vgl. Giesen 1993:107).

- *Analyseeinheit Wettkampfs Spiele:* Wettkampfs Spiele sind soziale Konflikte, in denen der Einsatz von Ressourcen durch anerkannte Regeln stark beschränkt ist (vgl. Giesen 108f.)
- *Analyseeinheit Debatten:* Debatten sorgen für eine Steigerung des Rationalisierungsprozesses des Konflikthandelns. Das einzig zugelassene Machtmittel in Debatten ist die Argumentation (vgl. Giesen: 109f.)

Kapitel II.2: Bildung der Fragestellung und der Hypothesen im Rahmen des sozialen Konflikts

Dieses Kapitel beschreibt, wie aus der Fragestellung im Rahmen des sozialen Konflikts (vgl. Kapitel II.2.1) ein Modell zur Generierung von Interessensbewusstsein entwickelt wird (vgl. Kapitel II.2.4), das zur Hypothesenbildung beiträgt (vgl. Kapitel II.2.5). Beim Übergang von Fragestellung zu Hypothesenbildung muss darauf geachtet werden, die Analyseeinheit Interessensstruktur eingehender zu betrachten (vgl. Kapitel II.2.2). Außerdem wird es notwendig, den Analyseaspekt Interessensbewusstsein theoretisch zu erweitern (vgl. Kapitel II.2.3).

Kapitel II.2.1: Bildung der Fragestellung dieser Arbeit

Bevor zur Fragestellung dieser Arbeit übergegangen werden kann, soll das Ziel dieser Arbeit nochmals festgestellt werden. Anhand der Analyse des freien Dienstvertrags als sozialen Konflikts soll Interessensbewusstsein generiert werden, das darauf ausgerichtet sein soll, Möglichkeiten zur Veränderung der prekären Aspekte des freien Dienstvertrags zu geben. Die Fragestellung, im Rahmen des sozialen Konflikts, lautet folgendermaßen:

Wie lässt sich anhand eines freien Dienstvertrags Interessensbewusstsein generieren?

Mit dieser Fragestellung wird der theoretische Rahmen dieser Arbeit genau eingegrenzt. Diese Arbeit soll sich mit der Analysedimension Konfliktstrukturierung anhand der Analyseeinheit Interessensbewusstsein beschäftigen. Die Wahl der Analyseeinheit wird damit begründet, dass der Gedanke an soziale Veränderung in der Bildung von Interessen mündet (vgl. Giesen 1993:95). Aus diesem Grunde ist es wichtig, die Analyseeinheit Interessensstruktur nochmals genauer in Augenschein zu nehmen (Kapitel II.2.2). Anschließend soll der Aspekt Interessensbewusstsein durch Konflikttypen erweitert werden (Kapitel II.2.3), um ein Modell zur Bildung von Interessensbewusstsein zu generieren

(Kapitel II.2.4), das dabei helfen soll, Hypothesen für die Arbeit zu entwickeln (Kapitel II.2.5).

Kapitel II.2.2: Die Analyseeinheit Interessensstruktur

Für Giesen sind unterschiedliche und gegensätzliche Interessen der Konfliktakteure Grundlage sozialer Konflikte (vgl. Giesen 1993:94). Insofern stehen bei der Analyse der Interessenstruktur von sozialen Konflikten die unterschiedlichen Interessen der Konfliktakteure im Vordergrund. Das Interesse eines Konfliktakteurs markiert die Zielstruktur seines Konflikthandelns. Wichtig für die Ausbildung von Interessen ist die Unterscheidung zwischen unveränderbaren Normen und Regeln und dem Bereich, der im Rahmen dieser Regeln für strategisches Handeln offen steht:

„Entscheidend für die Genese von Interessen ist die Trennung zwischen feststehenden und unveränderbaren Normen und Regeln einerseits und dem Bereich andererseits, der im Rahmen dieser Regeln als Feld strategischen Handelns offensteht; werden etwa Herrschaftsordnungen, Privilegien oder die Verteilung von Reichtum eines bestimmten Weltbildes als unveränderbar definiert, so können keine Interessen an ihrer Sicherung oder ihrem Wandel entstehen in dem Ausmaß, in dem diese Handlungsbedingungen jedoch selbst zu möglichen Gegenstand des Handelns und der planvollen Veränderung werden, ergeben sich auch entsprechende Interessen.“ (Giesen 1993:94)

Interessen setzen die Möglichkeit aktiver sozialer Veränderungen voraus (vgl. Giesen 1993:95). Sie führen aber nicht zwangsläufig zu Konflikthandeln. Giesen trennt hier zwischen latenten Interessen und Interessensbewusstsein.

Latente Interessen sind gegeben, wenn Interessensträger sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind. Interessen können latent bleiben aufgrund von mangelnder Information, fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage oder durch individuelle Einstellung und Neigung. Latente Interessen stützen sich auf der Möglichkeit sozialer Veränderungen, nur wird von der Annahme ausgegangen, dass Interessensträger unzureichend informiert sind und durch ein Gespräch mit aufklärender Absicht anders handeln würden (vgl. Giesen 1993:95).

Interessensbewusstsein führt, unter Einschränkungen, zu Konflikthandeln. Voraussetzung für die Bildung von Interessensbewusstsein ist, dass sich viele Individuen der gleichen Interessenslage zurechnen:

„Begünstigend für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewußtsein wirkt der Umstand, daß viele Individuen sich in der gleichen Interessenslage befinden und einander der gleichen sozialen Gemeinschaft zurechnen. Solche Solidargemeinschaften mit gleichen oder ähnlichen Interessen ergeben sich vor allem aus sozialstrukturellen Lagen, die den Angehörigen dieser sozialen Gemeinschaft ähnliche Lebenschancen und – erwartungen, ähnliche Gefühle der Privilegierung oder Benachteiligung vermitteln.“ (Giesen 1993:95)

Interessensbewusstsein führt nicht zu Konflikthandlungen, wenn ein Konfliktakteur nicht über ausreichend Macht verfügt, oder weil sich kein Anlass zu Handlungen findet (vgl. Giesen 1993:95). Soziale Gemeinschaften sind wichtig für die Ausbildung von Interessensbewusstsein, aber erst Organisationen (kollektive Akteure) und individuelle Akteure vermögen Interessensbewusstsein in Konflikthandeln umzusetzen. Da von nun an das Interessensbewusstsein im Vordergrund steht, soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass sich diese Arbeit mit einem Analyseaspekt des sozialen Konflikts auseinandersetzt. Im Allgemeinen setzt sich die Arbeit mit der Analysedimension Konfliktstruktur auseinander jedoch nur im Bezug der Analyseeinheit Interessensstruktur. Aus diesem Grund dreht sich der Theorieteil dieser Arbeit um latente Interessen, Konfliktziele und Interessensbewusstsein. Tabelle 17 veranschaulicht den Vorgang.

Tabelle 17: Analysedimension, Analyseeinheit und Analyseaspekte des sozialen Konflikts

Analysedimension	Analyseeinheit	Analyseaspekte
Konfliktstruktur	Machtstruktur	-
	Konflikthandlung	-
	Interessensstruktur	Interessensbewusstsein Latente Interessen Konfliktziel

Kapitel II.2.3: Die Analyseeinheit Interessensbewusstsein und Konflikttypen

Um den Analyseaspekt Interessensbewusstsein theoretisch weiter analysieren zu können, soll er zunächst gegenüber bestimmten Konflikttypen abgegrenzt und anschließend erweitert werden.

Erweiterung der Analyseeinheit Interessensbewusstsein: Durch den Konflikttyp manifester Konflikt lässt sich die Analyseeinheit Interessensbewusstsein erweitern, denn beide korrelieren miteinander. Der manifeste Konflikt unterscheidet sich durch seine offene Artikulation von anderen Konflikttypen (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67). Da er sich für die Konfliktparteien und für die Öffentlichkeit als Konflikt erkennbar macht (vgl. Weede 2000:348), kann er als Interessensangebot für potentielle Konfliktakteure dienen. Zimmermann beschreibt den manifesten Konflikt als eine gewollte Auseinandersetzung (vgl. 2003:184). Die Bildung von Interessensbewusstsein ist vom manifesten Konflikt abhängig, weil ohne offene Artikulation, Erkennbarkeit und dem Wille zur Auseinandersetzung eine Generierung von Interessen undenkbar ist. Anders herum kann ein Konflikt sich nicht

manifestieren, wenn Interessensträger sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind.

Abgrenzung der Analyseeinheit Interessensbewusstsein zu den Konflikttypen latenter, unterdrückter und umgelenkter Konflikt: Anhand der Abgrenzung von Interessensbewusstsein zu den Konflikttypen latenter, unterdrückter und umgelenkter Konflikt lässt sich veranschaulichen, welche Konsequenzen die Vermeidung einer Ausbildung von Interessensbewusstsein haben kann. Der latente Konflikt ist ein Konflikttyp, der nicht offen ausgetragen wird. Er ist zwar unterschwellig vorhanden, aber wird nicht ausgetragen (vgl. Zimmermann 2003:184f.). Er wird verdeckt geführt (vgl. Weede 2000:348) und mit nicht zugelassenen und anerkannten Mitteln ausgetragen (Fuchs-Heinritz et al. 2007:352). Gründe für die Vermeidung einer Konfliktaustragung kann der unterdrückte Konflikt geben. Er kann in bestimmten Situationen nicht ausgelebt werden, weil er gegen übergeordnete Normen verstoßen würde. Der Konflikt wird unterdrückt, um keine Sanktionen hinnehmen zu müssen und auch um einer Konfliktlösung nicht im Wege zu stehen (vgl. Weede 2000:349). Grund für die Unterdrückung eines Konflikts können feindselig Gefühlsäußerungen sein, die innerhalb einer Gruppe als gefährlich eingestuft werden können und daher verboten sind (vgl. Fuchs-Heinritz et al. 2007:353). Sollte ein unterdrückter Konflikt offen ausbrechen, so wird er unverhältnismäßig aggressiv geführt. Der umgelenkte bzw. umgeleitete Konflikt beschreibt Konflikte, die nicht ausgetragen werden können und deswegen in andere Konfliktbereiche oder Verhaltensweisen abgedrängt werden, in denen eine Austragungschance besteht (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67). Der Konflikt wird in einen anderen Bereich geleitet, weil Konfliktpartner A gegenüber Konfliktpartner B nicht auf den Konflikt als Mittel zur Interessensdurchsetzung zurückgreifen kann. Konfliktpartner A könnte daraufhin Konsequenzen individueller Art ziehen (vgl. Fuchs-Heinritz 2007:352). Die Auseinandersetzung spielt sich folglich in anderen Bereichen und Verhaltensweisen ab, als jene, die für den Konflikt ursächlich sind (vgl. Zimmermann 2003:186).

Abgrenzung der Analyseeinheit Interessensbewusstsein zu den Konflikttypen konsensualer, dissensualer und konstruktiver Konflikt: Anhand der Analyseeinheit Interessensstruktur wurde festgestellt, dass das Interesse eines Konfliktakteurs die Zielstruktur seines Konflikthandelns markiert (vgl. Giesen 1993:94). Der konsensuale Konflikt gibt an, wie die Zielerreichung zwischen zwei Akteuren aussehen kann. Dieser Konflikttyp ergibt sich zwischen Konfliktparteien, bei denen Einigkeit über die zu erreichenden Ziele besteht, aber in

der Umsetzung eine Konfliktpartei doch mehr gewinnt als die andere (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69). Dissensuale Konflikte setzen voraus, dass keine Einigkeit über Ziele besteht. Diese Uneinigkeit kann sich aus unterschiedlichen Normen, Werten und Weltanschauungen oder Austragungsformen ergeben (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69). Ein destruktiver Konflikt liegt vor, wenn Konfliktparteien mit dem Ergebnis eines Konflikts unzufrieden sind. Konstruktive Konflikte entstehen, wenn alle Konfliktparteien mit dem erzielten Ergebnis zufrieden sind und alle etwas gewonnen haben (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69).

Die Tabelle unten fasst die Abgrenzung und Zuordnungen zusammen.

Tabelle 18: Analyseaspekte der Interessensstruktur und Zuordnung der Konflikttypen

	Konflikttyp	Beschreibung des Konflikttypus
Bedingt die Bildung von Interessensbewusstsein	Manifester Konflikt	Er wird offen artikuliert (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67)
		Er ist für Öffentlichkeit und Konfliktparteien erkennbar (vgl. Weede 2000:348)
		Er ist eine gewollte Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184).
Folgen der Vermeidung der Ausbildung von Interessensbewusstsein	Latente Konflikt	Er ist unterschwellig vorhanden, wird aber nicht ausgetragen (vgl. Zimmermann 2003:184f.).
		Er wird verdeckt geführt (vgl. Weede 2000:348) und mit nicht zugelassenen und anerkannten Mitteln ausgetragen (vgl. Fuchs-Heinritz et al. 2007:352).
	Unterdrückte Konflikt	Er wird unterdrückt, um keine Sanktionen hinnehmen zu müssen und auch um einer Konfliktlösung nicht im Wege zu stehen (vgl. Weede 2000:349).
	Umgeleiteter Konflikt	Das sind Konflikte, die nicht ausgetragen werden können und in andere Konfliktbereiche oder Verhaltensweisen abgedrängt werden, in denen eine Austragungschance besteht (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67).
Zielstruktur des Konflikthandelns	Konsensualer Konflikt	Zwischen Konfliktparteien besteht Einigkeit über zu erreichende Ziele, aber in der Umsetzung gewinnt eine Konfliktpartei mehr als die andere (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69).
	Dissensualer Konflikt	Bei Konfliktparteien gibt es keine Einigkeit über Ziele aufgrund unterschiedlicher Normen, Werte, Weltanschauungen und Austragungsformen (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69).
	Konstruktiver Konflikt	Er ist gegeben, wenn alle Konfliktparteien mit dem erzielten Ergebnissen zufrieden sind und etwas gewonnen haben (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69).

Tabelle erstellt nach: vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67, 69/ vgl. Weede 2000:348f/ vgl. Zimmermann 2003:184f/ (vgl. Fuchs-Heinritz et al. 2007:352)

Nachdem unterschiedliche Konflikttypen den Aspekten der Analyseeinheit Interessensstruktur zugeordnet wurden, können sich folgende Korrelationen und Abgrenzung aufstellen lassen:

- Interessensbewusstsein und der manifeste Konflikt bedingen einander. Ohne offene Artikulation, Erkennbarkeit und dem Willen zur Auseinandersetzung ist die Bildung von Interessensbewusstsein undenkbar. Anders herum kann ein Konflikt sich nicht manifestieren, wenn sich Interessensträger ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind.

- Die Vermeidung der Ausbildung von Interessensbewusstsein kann dazu führen, dass Konflikte unterschwellig bleiben, unterdrückt oder umgeleitet werden.

Anhand der Analyseeinheit Interessensstruktur wurde festgestellt, dass das Interesse eines Konfliktakteurs die Zielstruktur seines Konflikthandelns markiert (vgl. Giesen 1993:94).

- Das Interesse eines Konfliktakteurs markiert die Zielstruktur seines Konflikthandelns (vgl. Giesen 1993:94). Diese kann sich so manifestieren, dass zwischen den Konfliktakteuren Einigkeit oder Uneinigkeit über das Konfliktziel besteht. Beim Konfliktausgang können beide Seiten mit dem Ergebnis zufrieden sein oder eine Konfliktpartei gewinnt mehr als die andere.

Kapitel II.2.4: Modell zur Generierung von Interessensbewusstsein

Es gilt nun die bisher gewonnenen Erkenntnisse in ein Modell zur Bildung von Interessensbewusstsein zu überführen. Das Modell stützt sich auf Giesens Aussagen zur Interessensstruktur und den im letzten Kapitel festgestellten Korrelationen zwischen Interessensbewusstsein und dem manifesten Konflikt. Das Modell soll in Tabelle 19 unten erst einmal veranschaulicht und anschließend erläutert werden.

Tabelle 19: Modell zur Generierung von Interessensbewusstsein

Interessen setzen Möglichkeit aktiver sozialer Veränderung voraus (vgl. Giesen 1993:95)				
Interessensträger	↓		↓	Interessensträger
mangelnde Information, fehlerhafte Interpretation der eigenen Lage, individuelle Einstellung und Neigung (vgl. Giesen 1993:95)				Offene Artikulation des Konflikts (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67) Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktakteure und Öffentlichkeit (vgl. Weede 2000:348) Wille zur Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184)
Latente Interessen		→	Interessensbewusstsein	
		„Begünstigend für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewußtsein wirkt der Umstand, dass viele Individuen sich in der gleichen Interessenslage befinden und einander der gleichen sozialen Gemeinschaft zurechnen“ (vgl. Giesen:95).		

Tabelle erstellt nach: vgl. Giesen 1993:95/ Bonacker/Imbusch 1996:67/ Weede 2000:348/ Zimmermann 2003:184

Durch Giesen wurde festgestellt, dass Interessen die Möglichkeit sozialer Veränderung voraussetzen (vgl. Giesen 1993:95).

- Der **„rechte Pfeil nach unten“** soll folgendes verdeutlichen: Durch die Korrelation zwischen Interessensbewusstsein und manifestem Konflikt kann festgestellt werden, dass der Übergang von Interesse zu Interessensbewusstsein folgende Schritte voraussetzt: Der Konflikt muss offen artikuliert (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67) werden und für Konfliktakteure und Öffentlichkeit erkennbar gemacht werden (vgl. Weede 2000:348). Außerdem muss bei den Interessensträgern ein Wille zur Auseinandersetzung vorhanden sein (vgl. Zimmermann 2003:184).
- Die Generierung von Interessensbewusstsein ist aber keine Selbstverständlichkeit. Der **„linke Pfeil nach unten“** veranschaulicht, dass durch mangelnde Information, fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage oder durch individuelle Einstellung und Neigung der Interessensträger, Interessen latent bleiben (vgl. Giesen 1993:95).
- Somit ist das sich Bewusst werden der Interessen die Voraussetzung für soziale Veränderung. Der **„mittlere Pfeil nach rechts“** verdeutlicht, dass ein Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein möglich ist, wenn sich viele Individuen der gleichen Interessenslage bewusst werden oder sich ihr zurechnen (vgl. Giesen 1993:95).

Kapitel II.2.5: Bildung der Hypothesen dieser Arbeit

Anhand des Modells zur Generierung von Interessensbewusstsein sollen nun Hypothesen, Fragestellungen zu den Hypothesen und Antworten formuliert werden, die zur Bildung von Interessensbewusstsein beitragen. Über Interessensträger in freien Dienstverhältnissen lassen sich folgende Hypothesen aufstellen:

Da Interessen die Möglichkeit aktiver sozialer Veränderung voraussetzen (vgl. Giesen 1993:95), muss davon ausgegangen werden, dass freie Dienstnehmer als Interessensträger die prekären Aspekte im Rahmen des freien Dienstvertrags deshalb tolerieren, weil sie unzureichend informiert, ihre Lage fehlerhaft interpretieren und ihre individuelle Einstellung zu den prekären Aspekten beiträgt. Über die prekären Aspekte des freien Dienstvertrags lassen sich folgende zwei Hypothesen bilden.

Hypothese B: Die im freien Dienstvertrag vorzufindenden prekären Aspekte haben sich etabliert, weil freie Dienstnehmer einerseits mangelhaft informiert sind und andererseits ihre

Lage fehlerhaft interpretieren. Zusätzlich trägt ihre individuelle Einstellung und Neigung zu den prekären Aspekten bei.

Wenn davon ausgegangen wird, dass latente Interessen für die prekären Aspekte des freien Dienstvertrags verantwortlich sind, dann könnte sich Interessensbewusstsein durch die Bewusstmachung der gleichen Interessenslage initiieren lassen.

Hypothese A: Interessensbewusstsein zwischen freien Dienstnehmern lässt sich generieren, indem Interessensträgern bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden.

Beide Hypothesen führen zu folgenden Fragestellungen und Antworten:

Fragestellung zu Hypothese A: Wie lassen sich die freien Dienstnehmer/ Interessensträger davon überzeugen, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden?

Antwort zu Hypothese A: Wenn der Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein dadurch zu bewerkstelligen ist, dass sich viele Individuen in der gleichen Interessenslage befinden, dann sollte der freie Dienstvertrag zur sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Analyse prekärer Aspekte hinzugezogen werden. Die Analyse des freien Dienstvertrags kann für die Bildung von Interessensbewusstsein sorgen, weil er ein Merkmal ist, das alle Interessensträger miteinander verbindet.

Fragestellung zu Hypothese B: Wie können sich freie Dienstnehmer von ihren prekären Beschäftigungsverhältnissen informieren lassen?

Antwort zu Hypothese B: Wenn latente Interessen durch mangelnde Information, fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage und individueller Einstellung und Neigung der Interessensträger entstehen, dann ließe sich die Bildung von Interessensbewusstsein durch ein Medium initiieren, durch das freie Dienstnehmer über ihre Arbeitsverhältnisse aufgeklärt werden.

Für beide Hypothesen lassen sich Handlungsausrichtungen und Handlungsmöglichkeiten entwickeln:

Handlungsausrichtung Hypothese A: Der Konflikt soll offen artikuliert werden, indem der Konflikt als Interessensgegensatz zwischen AN und AG dargestellt wird.

Handlungsmöglichkeit Hypothese A: Der Interessensgegensatz zwischen Arbeitnehmer (AN) und Arbeitgeber (AG) soll auf drei Ebenen untersucht werden:

- Analyse 1: Analyse des fDV als Interessensgegensatzes zwischen AN und AG auf Vertragsebene.
- Analyse 2: Analyse des fDV als Interessensgegensatzes zwischen AN und AG auf der Ebene der Interessensvertretung.
- Analyse 3: Analyse des fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf Betriebsebene.

Handlungsausrichtung Hypothese B: Der Konflikt soll für die Konfliktpartei bzw. für die Interessensträger AN und AG offen artikuliert werden.

Handlungsmöglichkeit Hypothese B: Die Ergebnisse der Analyse sollen durch ein Medium vermittelt werden.

Die Tabelle unten stellt die Hypothesen, Handlungsausrichtungen und Handlungsmöglichkeiten im Überblick dar.

Tabelle: Hypothesen, Handlungsausrichtungen und Handlungsmöglichkeiten

Hypothese		Handlungsausrichtung	Handlungsmöglichkeiten
A	Interessensbewusstsein zwischen freien Dienstnehmern lässt sich generieren, indem Interessensträgern bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden.	Offene Artikulation des Konflikts, indem der Konflikt als Interessensgegensatz zwischen AN und AG dargestellt wird.	Analyse 1: Analyse des fDV als Interessensgegensatzes zwischen AN und AG auf Vertragsebene
			Analyse 2: Analyse des fDV als Interessensgegensatzes zwischen AN und AG auf der Ebene der Interessensvertretung
			Analyse 3: Analyse des fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf Betriebsebene
B	Die im freien Dienstvertrag vorzufindenden prekären Aspekte haben sich etabliert, weil freie Dienstnehmer einerseits mangelhaft informiert sind und andererseits ihre Lage fehlerhaft interpretieren. Zusätzlich trägt ihre individuelle Einstellung und Neigung zu den prekären Aspekten bei.	Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktpartei	Vermittlung der Analyseergebnisse durch ein Medium

Hypothese A wird in Kapitel III bearbeitet und Hypothese B in Kapitel IV.

Kapitel III: Der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG

In diesem Kapitel soll der freie Dienstvertrag auf drei Analyseebenen untersucht werden. Der Verfasser dieser Arbeit geht von der Hypothese A aus, dass sich Interessensbewusstsein zwischen freien Dienstnehmern generieren lässt, indem Interessensträgern bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden. Dazu ist es notwendig, den Konflikt als Interessensgegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber darzustellen. Als Handlungsmöglichkeit schlägt der Verfasser dieser Arbeit die Analyse des freien Dienstvertrags vor, weil er ein Merkmal ist, das alle freien Dienstnehmer miteinander verbindet. Um dieses Ziel zu erreichen, wird der fDV drei Analysen unterzogen:

- **Analyse des fDV auf Vertragsebene:** Der fDV wird als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf einer Vertragsebene untersucht, indem ein spezifischer freier Dienstvertrag gegenüber den Merkmalen eines freien Dienstvertrags abgegrenzt wird (vgl. Kapitel III.1).
- **Analyse des fDV auf der Ebene der Interessensvertretung:** Der fDV wird als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf der Ebene der Interessensvertretung untersucht, indem Aussagen aus einer Peer Group und Leitfadeninterviews zu Themengebieten zusammengefasst werden (vgl. Kapitel III.2).
- **Analyse des fDV auf Betriebsebene:** Der fDV wird als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf einer Betriebsebene untersucht (vgl. Kapitel III.3), indem Annahmen über Arbeitsbedingungen (Kapitel III.3.1.1 und III.3.1.2) und Organisationsmöglichkeiten (Kapitel III.3.1.3) artikuliert werden.

Kapitel III.1: Analyse des fDV auf Vertragsebene

Die Analyse des freien Dienstvertrags soll anhand der Abgrenzung eines spezifischen fDV gegenüber den Merkmalen des fDV erfolgen, die in Kapitel I gebildet wurden. Mit einem spezifischen freien Dienstvertrag ist ein Vertrag gemeint, der in der Arbeitswelt abgeschlossen wurde. Diese Notwendigkeit ergibt sich, weil die Artikulation des Konflikts so nah wie möglich an den freien Dienstnehmern gehalten werden soll. Der Konflikt lässt sich nachvollziehbarer offen artikulieren, wenn spezifische freie Dienstnehmer in einem spezifischen Betrieb auch anhand ihres spezifischen freien Dienstvertrags angesprochen werden. Die Analyse soll anhand des „Interviewvertrags als freier Dienstnehmer“ vollzogen werden, den der Verfasser dieser Arbeit mit dem IFES abgeschlossen hat.

Der Verfasser dieser Arbeit hat mit dem Institut für empirische Sozialforschung Gesellschaft m.b.H. (IFES), 1010 Wien Teinfaltstraße 8, einen Interviewervertrag als freier Dienstnehmer am 22.03.2011 in Wien abgeschlossen (vgl. Anhang dieser Arbeit:).

Die Analyse des Interviewervertrags als freier Dienstnehmer (IVfDN) erfolgt, indem er gegenüber dem freien Dienstvertrag (fDV) und dem Dienstvertrag (DV) abgegrenzt wird. Das Ziel der Analyse ist, den Konflikt, also die Interessensgegensätze zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, offen artikulieren zu können. Wie in Kapitel I.3.2 dargestellt, lässt sich der fDV durch folgende Merkmale definieren: Vertretungsmöglichkeit, geringe Bindung an Ordnungsvorschriften, geringe Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den Arbeitgeber und wirtschaftliche Abhängigkeit. Nun sollen die Merkmale zur Untersuchung des IVfDN hinzugenommen werden. Der Interviewervertrag ist dem Anhang dieser Arbeit beigelegt.

Untersuchung des Merkmals „Vertretungsmöglichkeit“ im IVfDN: Für den freien Dienstnehmer oder Auftragnehmer, wie er im Vertrag genannt wird (vgl. IVfDN:1), besteht die Möglichkeit sich durch Dritte vertreten zu lassen:

„Dem Auftragnehmer ist es nach eigenem Ermessen gestattet, die Interviews durch entsprechend geschulte Substituten oder Hilfskräfte durchführen zu lassen. Der Auftragnehmer haftet für Erfüllungsgehilfen nach § 1313 a ABGB und verpflichtet sich, dem Erfüllungsgehilfen die sich aus diesem Vertrag ergebenden Pflichten sinngemäß zu überwinden.“ (IVfDN:3)

Laut IVfDN werden vom Institut (so wie sich das IFES im Vertrag nennt) keine Sanktionen für die Verweigerung von Arbeitsschritten verhängt:

„Der Auftragnehmer ist nicht verpflichtet, alle ihm vom Auftraggeber angebotenen Interviews durchzuführen bzw. Aufträge anzunehmen. Er hat das Recht, die Mitarbeit an einer Untersuchung ohne Konsequenzen abzulehnen.“ (IVfDN:3)

Untersuchung des Merkmals „geringe Bindung an Ordnungsvorschriften“ im IVfDN:

Laut IVfDN kann der Auftragnehmer seine Arbeitszeiten selbst einteilen:

„Der Auftragnehmer ist an keine zeitlichen Weisungen gebunden und kann sich seine Arbeitszeit frei einteilen.“ (IVfDN:3)

Im Vertrag findet die Möglichkeit für den Telefoninterviewer, den Arbeitsort selbst bestimmen zu können, keine Erwähnung.

Untersuchung des Merkmals „Weisungs- und Kontrollbefugnis“ im IVfDN: Auf Seite 3 des freien Dienstnehmervertrags unter der Überschrift „Aufgabengebiet“ wird erläutert, dass der Auftragnehmer nicht in die Organisation des Auftraggebers integriert ist und dadurch

weisungsfrei ist (vgl. IVfDN:3). Gleichzeitig verpflichtet der Vertrag dazu, bestimmte Qualitätsstandards einzuhalten:

„Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die ihm vom Auftraggeber zur Durchführung übertragenen Interviews entsprechend den vorgegebenen Standards fristgerecht und ordnungsgemäß durchzuführen. Der Auftragnehmer nimmt zur Kenntnis, dass Interviews nur verwertet werden können, wenn die Vorgaben des Auftraggebers eingehalten werden.“ (IVfDN:3)

Der Telefoninterviewer bei IFES ist verpflichtet, vorgegebene Standards fristgerecht und ordnungsgemäß durchzuführen. Es ist zwar plausibel, dass bei nicht Einhaltung der Standards die Vorgaben des Auftraggebers nicht erfüllt werden können, dennoch ist es ein Merkmal des fDV, laut Korn, dass der freie Dienstnehmer nur eingeschränkt der Autorität und Weisung des Dienstgebers unterliegt (vgl. Korn 2007:71). Da das IFES nur Gewinn erzielt, wenn es Aufträge von Auftraggebern bekommt, liegt die Erfüllung von Standards von Seiten der Telefoninterviewer an der Tagesordnung. Somit unterliegt der Telefoninterviewer keiner eingeschränkten, sondern einer regelmäßigen Autorität und Weisung durch das Institut.

Ein weiteres Merkmal des freien Dienstvertrags liegt darin, dass der freie Dienstnehmer die Arbeitsabläufe selbst bestimmen kann (vgl. Korn 2007:71). Eine selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitsabläufe von Seiten der Telefoninterviewer ist aufgrund von verpflichtenden Qualitätsstandards nicht möglich:

„Der Interviewer verpflichtet sich, insbesondere folgende Qualitätsstandards einzuhalten und nimmt zur Kenntnis, dass die Interviews sonst nicht verwertet werden können.“ (IVfDN:3)

Außerdem unterliegen freie Dienstnehmer einer geringen Kontrolle bzw. Ergebniskontrolle (vgl. Korn 2007:71). Telefoninterviewer unterliegen bei IFES einer hohen Kontrolle, weil sich das IFES seinen Auftraggebern gegenüber zu regelmäßigen Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews verpflichtet hat:

„Das Institut ist gegenüber seinen Auftraggebern verpflichtet, regelmäßig Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews durchzuführen. Ergibt sich daraus, dass bei einem Interview geschwindelt wurde bzw. Interviews nicht durchgeführt wurden, können auch alle anderen Interviews nicht honoriert werden.“ (IVfDN:3)

Freie Dienstnehmer sind dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich. Für Korn bedeutet das, dass sie wenige persönliche Weisungen zu erbringen haben (vgl. Korn 2007:71). Wie schon erwähnt lässt die Erfüllung von Qualitätsstandards keine selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitsabläufe zu. Außerdem bringen die Qualitätsstandards persönliche Weisungen mit sich, die in Vorgaben, Interviewerbesprechungen zu Instruktionszwecken und Fristen ihren Ausdruck finden:

„Der jeweils vorgegebene Fragebogen ist vollständig auszufüllen (abgebrochene Interviews sind für den Auftraggeber nicht verwertbar und werden daher nicht honoriert).“ (IVfDN:3)

Und...

„Jedes Interview muss nachvollziehbar sein, d.h. die genaue Adresse des Befragten ist zu vermerken (Ort, Straße, Stiege, Türnummer oder Name). Interviews ohne diese Angaben werden nicht honoriert.“ (IVfDN:3)

Und...

„Bei komplexen Studien können Interviewerbesprechungen zu Instruktionszwecken erforderlich sein.“ (IVfDN:3)

Und...

„Vom Auftraggeber (Institut) wird ein bestimmter Termin festgesetzt, an dem die Interviews spätestens abzugeben oder abzusenden sind, nachdem das Institut gegenüber dem Kunden Termine einzuhalten hat. Der Auftragnehmer ist an keine zeitlichen Weisungen gebunden und kann sich seine Arbeitszeit frei einteilen. Fragebogen, die verspätet einlangen, können nicht mehr honoriert werden, weil verspätet abgegebene Interviews für Studien regelmäßig nicht mehr verwertet werden können.“ (IVfDN:3)

Untersuchung des Merkmals „Wirtschaftliche Abhängigkeit“ im IVfDN: Laut Korn bedeutet wirtschaftliche Abhängigkeit, dass der Arbeitgeber wesentliche Betriebsmittel für die Arbeit des Arbeitnehmers zur Verfügung stellen muss (vgl. Korn 2007:71). Im Fall eines freien Dienstnehmers kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit nur gegeben sein, wenn die anderen Merkmale des fDV überwiegen (vgl. Korn 2007:71). Im IVfDN wird weder erwähnt, dass der Telefoninterviewer eigene Mittel für seine Arbeit mitbringen soll, noch wird erwähnt, dass die Nutzung eigener Mittel untersagt ist. Real wird der Vertrag so gelebt, dass die Mitnahme eines eigenen Headsets erlaubt ist, sonst müssen die Betriebsmittel, die IFES zur Verfügung stellt, genutzt werden.

In Tabelle unten werden die Ergebnisse der Abgrenzung des fDV gegenüber dem IVfDN nochmals dargestellt. An der Zuordnung des IVfDN wird nochmals verdeutlicht, welche Merkmale des fDV dem IVfDN entsprechen und welche nicht.

Tabelle 21: Abgrenzung des IVfDN gegenüber dem fDV

Merkmal des fDV	Erläuterung des Merkmals	Zuordnung	Grund
Vertretungsmöglichkeit	Die freie Dienstleistung muss überwiegend vom freien Dienstnehmer geleistet werden (vgl. Korn 2007:71).	IVfDN entspricht einem fDV	Laut Vertrag ist es dem Telefoninterviewer gestattet, sich von geschulten Substituten oder Hilfskräften vertreten zu lassen (vgl. IVfDN:3).
geringen Bindung an Ordnungsvorschriften	Der freie Dienstnehmer kann die Arbeitszeiten selbst bestimmen (vgl. Korn 2007:71).	IVfDN entspricht einem fDV	Laut Vertrag ist der Telefoninterviewer an keine Weisungen gebunden und kann sich daher seine Arbeitszeit selbst einteilen (vgl. IVfDN:3).
	Der freie Dienstnehmer kann den Arbeitsort selbst bestimmen (vgl. Korn 2007:71).	-	Darüber wird im IVfDN nichts erwähnt.
	Der freie Dienstnehmer kann, ohne Sanktionen, einzelne Arbeitsschritte des Produktionsprozesses ablehnen (vgl. Korn 2007:71)	IVfDN entspricht einem fDV	Laut Vertrag ist der Telefoninterviewer nicht verpflichtet die ihm vom Auftraggeber angebotenen Interviews durchzuführen (vgl. IVfDN:3).
geringe Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den Arbeitgeber	Der freie Dienstnehmer unterliegt nur eingeschränkt der Autorität und Weisung des Dienstgebers (vgl. Korn 2007:71).	IVfDN entspricht keinem fDV	IFES hat sich seinen Auftraggebern gegenüber verpflichtet, ihre Vorgaben fristgerecht und ordnungsgemäß zu erfüllen (vgl. IVfDN:3). Dadurch unterliegen Telefoninterviewer einer regelmäßigen Autorität und Weisung durch das Institut.
	Der freie Dienstnehmer kann Arbeitsabläufe selbst bestimmen (vgl. Korn 2007:71).	IVfDN entspricht keinem fDV	Eine selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitsabläufe seitens der Telefoninterviewer ist aufgrund von verpflichtenden Qualitätsstandards nicht möglich (vgl. IVfDN:3).
	Der freie Dienstnehmer unterliegt einer geringen Kontrolle/ Ergebniskontrolle (vgl. Korn 2007:71).	IVfDN entspricht keinem fDV	Telefoninterviewer unterliegen bei IFES einer hohen Kontrolle, weil sich das IFES seinen Auftraggebern gegenüber zu regelmäßigen Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews verpflichtet hat (vgl. IVfDN:3).
	Der freie Dienstnehmer ist dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich. Sie haben wenige persönliche Weisungen zu erbringen (vgl. Korn 2007:71).	IVfDN entspricht keinem fDV	Telefoninterviewer erhalten aufgrund der Qualitätsstandards von IFES persönliche Weisungen, die sich in Vorgaben, Interviewbesprechungen zu Instruktionszwecken und Fristen ausdrücken (vgl. IVfDN:3).
Wirtschaftliche Abhängigkeit	Wenn Hauptmerkmale des fDV überwiegen, kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein (vgl. Korn 2007:71).	-	Darüber wird im IVfDN nichts erwähnt.

Tabelle erstellt nach: vgl. Korn 2007:71 und vgl. IVfDN:3

Aus der Abgrenzung ergibt sich, dass der IVfDN nur drei von neun Merkmalen eines freien Dienstvertrags aufweist. In Bezug auf das Merkmal wirtschaftliche Abhängigkeit hat sich der Verfasser dieser Arbeit keine Zuordnung erlaubt. Die Möglichkeit der Mitnahme eines eigenen Headsets könnte gegen eine wirtschaftliche Abhängigkeit sprechen, aber laut Korn kann diese Abhängigkeit nur gegeben sein, wenn die anderen Merkmale des fDV überwiegen. Die Möglichkeit, den Arbeitsort auswählen zu können, ist im IVfDN ebenfalls nicht festgehalten. Die Gründe für die Divergenz des IVfDN gegenüber dem fDN lassen sich auf qualitative Maßnahmen durch das IFES zurückführen. Dieser Anspruch an hohe Qualität ist Ausgangslage für das nächste Kapitel und Grundlage für die Artikulation des IVfDN als Konflikt bzw. als Interessensgegensatz zwischen Telefoninterviewern und dem IFES.

Kapitel III.1.1: Artikulation des Konflikts auf Vertragsebene

Anhand der Abgrenzung des IVfDN zum fDV soll der Konflikt als Interessensgegensatz zwischen Telefoninterviewer (AN) und das IFES (AG) offen artikuliert werden. Aus der Prüfung von Merkmalen ist zu ersehen, dass nur drei der neun Merkmale am IVfDN für das Vorhandensein eines freien Dienstvertrages sprechen. Folgende Merkmale des IVfDN sprechen für einen fDV:

- Es existiert eine Vertretungsmöglichkeit durch Dritte.
- Es gibt keine Sanktionen für die Verweigerung von Arbeitsschritten.
- Die Telefoninterviewer können ihre Arbeitszeit selbst bestimmen.

Folgende Merkmale des IVfDN sprechen nicht für einen fDV:

- Durch die Verpflichtung des IFES die Vorgaben des Auftraggebers ordnungsgemäß zu erfüllen (vgl. IVfDN:3), unterliegen die Telefoninterviewer einer regelmäßigen Autorität und Weisung durch das Institut.
- Aufgrund verpflichtender Qualitätsstandards (vgl. IVfDN:3) ist eine selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitsabläufe durch die Telefoninterviewer nicht möglich.
- Telefoninterviewer unterliegen bei IFES einer hohen Kontrolle, weil sich das IFES seinen Auftraggebern gegenüber zu regelmäßigen Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews verpflichtet hat (vgl. IVfDN:3).
- Es besteht eine „Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den Arbeitgeber“, da Interviewerbesprechungen durch die Supervisoren, regelmäßige Qualitätskontrollen und persönliche Weisungen an der Tagesordnung sind.
- Telefoninterviewer erhalten aufgrund der Qualitätsstandards vom IFES persönliche Weisungen, die sich in Vorgaben, Interviewerbesprechungen zu Instruktionszwecken und Fristen ausdrücken (vgl. IVfDN:3).

Tabelle 22 stellt die Merkmale des DV, fDV und des IVfDN gegenüber und deutet mit Pfeilen an, wohin der IVfDN seiner Analyse nach tendiert.

Tabelle 22: Hauptmerkmale des DV des fDV und des IVfDN im Vergleich

Merkmale des DV		Merkmale IVfDN			Merkmale des fDV	
Persönliche Abhängigkeit	Bindung an Ordnungsvorschriften (vgl. Brodil 2010:14)	-	Bindung an Arbeitsort wird im IVfDN nicht festgehalten	-	Arbeitsort selbst wählbar (vgl. Korn 2007:71)	geringe persönliche Abhängigkeit
			Telefoninterviewer können ihre Arbeitszeit selbst bestimmen (vgl. IVfDN:3).	→	Arbeitszeit selbst wählbar (vgl. Korn 2007:71)	
			Es gibt keine Sanktionen für die Verweigerung von Arbeitsschritten (vgl. IVfDN:3).	→	Einzelne Arbeitsschritte ohne Sanktionen ablehnbar (vgl. Korn 2007:71)	
	Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers (vgl. Brodil 2010:14, 84)	←	Telefoninterviewer müssen Vorgaben fristgerecht und ordnungsgemäß erfüllen (vgl. IVfDN:3).		FDN unterliegt eingeschränkt Autorität und Weisung des Dienstgebers (vgl. Korn 2007:71)	
		←	Aufgrund von verpflichtenden Qualitätsstandards nicht möglich (vgl. IVfDN:3).		Arbeitsabläufe selbst bestimmbar (vgl. Korn 2007:71)	
		←	Telefoninterviewer unterliegen regelmäßiger Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews (IVfDN:3)		FDN unterliegt geringen Kontrolle/ Ergebniskontrolle durch Arbeitgeber (vgl. Korn 2007:71).	
		←	Aufgrund von Qualitätsstandards ergeben sich persönliche Weisungen: Vorgaben, Interviewbesprechungen zu Instruktionszwecken und Fristen (vgl. IVfDN:3).		FDN dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich (vgl. Korn 2007:71)	
	Persönliche Arbeitspflicht (vgl. Brodil 2010:14 und vgl. Korn 2007:19)		Es ist eine Vertretungsmöglichkeit durch Dritte gegeben (IVfDN:3)	→	Vertretungsmöglichkeit (vgl. Link AK Vorarlberg:7)	
Wirtschaftliche Abhängigkeit	Gegeben (vgl. Brodil 2010:14 und vgl. Korn 2007:20)	-	-	-	Wenn Hauptmerkmale des fDV überwiegen, kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein.	Wirtschaftliche Abhängigkeit

Tabelle erstellt nach: vgl. Brodil 2010:14/ vgl. Korn 2007:19, 71/ vgl. IVfDN:3/ vgl. Link AK Vorarlberg:7

Aus dieser Untersuchung lässt sich die Erkenntnis gewinnen, dass die im Rahmen des „Interviewervertrags als Freier Dienstnehmer“ unter der Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers stehen. Das deutet darauf hin, dass Aspekte des Dienstvertrags einseitig zum Vorteil des Arbeitgebers ausgelegt sind. Dem Telefoninterviewer werden im Rahmen des IVfDN Weisungen gegeben und ihre Arbeit unter regelmäßige Ergebniskontrolle gestellt, während Kollektivrechte, gesetzliche Schutznormen und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die ebenfalls Teil eines dienstvertraglichen Status sind, dem Arbeitnehmern verwehrt bleiben. Der Konflikt als Interessensgegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer lässt sich im Bezug auf den IVfDN folgendermaßen artikulieren:

Die Interessen des IFES: Das Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) gestaltet die Arbeitsweise der freien Dienstnehmer nahe an einem Dienstvertrag, weil es seinen Kunden/ Auftraggebern ein Qualitätsversprechen gegeben hat. Dieses Qualitätsversprechen muss regelmäßig erfüllt werden, denn sonst würden die Kunden ihre Aufträge zurückziehen. Das

Interesse vom IFES liegt darin begründet, die Qualität zu sichern. Das hat zur Folge, dass der IVfDN im Gegensatz zum fDV eine Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den Arbeitgeber aufweist. Das hat für die Telefoninterviewer zur Folge, dass sie Vorgaben fristgerecht und ordnungsgemäß erfüllen müssen, regelmäßigen Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews unterliegen und Vorgaben und Interviewerbesprechungen zu Instruktionszwecken einhalten müssen.

Die Interessen der Telefoninterviewer: Das Interesse der Telefoninterviewer im Rahmen des IVfDN kann zwei Varianten annehmen:

Die erste Variante kann sich darin äußern den IVfDN als einseitig ausgelebten DV durch Kollektivrechte, gesetzliche Schutznormen und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers an einem arbeitsrechtlich „klassischen Beschäftigungsverhältnis“, wie Castel es nennen würde, anzugleichen.

Die andere Interessensvariante läge darin, den IVfDN wie einen freien Dienstvertrag real zu leben und alle Merkmale in Anspruch zu nehmen. Diese Interessensvariante würde für das IFES die Konsequenz eines Qualitätsverlustes mit sich bringen. Würden die fDN nur eingeschränkt den Weisungen vom IFES unterliegen, dann wäre es dem Institut nicht möglich, die Telefoninterviewer dazu zu bringen, die Vorgaben des Auftraggebers fristgerecht und ordnungsgemäß zu erfüllen. Wären die Arbeitsabläufe selbst bestimmbar, so könnte das IFES seinen selbstgesteckten Qualitätsstandards nicht gerecht werden. Da die Telefoninterviewer dem IFES nicht disziplinar verantwortlich wären, müssten sie sich an keine Vorgaben halten, nicht an Interviewerbesprechungen zu Instruktionszwecken teilnehmen und sich auch nicht an Fristen halten. Die freien Dienstnehmer könnten auch anmerken, dass sie laut fDV einer geringen Kontrolle durch den Arbeitgeber unterstehen und damit die Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews für obsolet erklären. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Ausleben des IVfDN als freien Dienstvertrag zu Qualitätsverlusten der Interviews führen würde. Es ist aber gerade der Qualitätsstandard, der dem IFES Auftraggeber sichert und ihm die Möglichkeit gibt, Callcenter-Tätigkeiten für Telefoninterviewer anzubieten.

Ein hoher Qualitätsstandard bei der Interviewführung ist, so gesehen, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Vorteil. Aus diesem Grund kann sich das Interesse der Telefoninterviewer im IFES nur darauf begründen, den freien Dienstvertrag an einen Dienstvertrag bzw. „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ anzugleichen. Das IFES und die dort arbeitenden

freien Dienstnehmer können als Interessensträger gesehen werden, die durch den Konsens einer hohen Interviewqualität verbunden sind.

Der Konflikt zwischen beiden Interessensträgern ergibt sich also nicht aus der Uneinigkeit über das zu erreichende Ziel, sondern aus der Zielstruktur des Konflikthandelns. Das IFES müsste aus Qualitätsgründen Dienstverträge mit ihren Interviewern abschließen, aber vermutlich wird das aus wirtschaftlichen Gründen gemieden.

Wird die Zielstruktur des Konflikthandelns artikuliert, so ergibt sich ein konsensualer Konflikt (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69), denn zwischen dem IFES und den freien Dienstnehmern besteht Einigkeit über das zu erreichende Ziel (hohe Interviewqualität), aber in der Umsetzung gewinnt ein Interessensträger mehr als der andere (keine Angleichung des Arbeitsvertrags an einen Dienstvertrag bei Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den AG). Um einen konstruktiven Konflikt zu erreichen, indem beide Interessensträger mit dem erzielten Ergebnis zufrieden wären (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69), müsste der Arbeitgeber die freien Dienstverträge an einen Dienstvertrag angleichen.

Der Konflikt zwischen Telefoninterviewer und dem IFES lässt sich folgendermaßen artikulieren:

- Beide Interessensträger bilden einen Konsens in Bezug auf das zu erreichende Ziel, nämlich eine hohe Interviewqualität. Der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, weil eine hohe Interviewqualität Kunden bzw. Auftraggeber anzieht und hält. Der Arbeitnehmer hat ein Interesse an einer hohen Interviewqualität, weil eine hohe Anzahl von Aufträgen Arbeitsplätze im IFES garantieren.
- In Bezug auf die Zielstruktur des Konflikthandelns divergieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das IFES strebt einen konsensualen Konflikt an, in dem es Qualität der Interviews durch einen IVfDN sichert, der mehr Merkmale eines Dienstvertrags aufweist als das eines freien Dienstvertrags. Das IFES erreicht damit sein Ziel, ohne dem Telefoninterviewern Kollektivrechte, gesetzliche Schutznormen und seine Fürsorgepflicht zukommen zu lassen. Damit hat das IFES alle Vorteile auf seiner Seite.

Um einen Ausgleich der Zielstruktur zu erreichen, müssten die Telefoninterviewer einen konstruktiven Konflikt anstreben, denn der würde dafür sorgen, dass auch die Telefoninterviewer mit dem erzielten Ergebnis zufrieden wären. Damit beide

Interessensträger mit der Zielstruktur zufrieden wären und um einen konstruktiven Konflikt zu erreichen, müsste der IVfDN einem Dienstvertrag angleichen werden.

Kapitel III.2: Analyse des fDV auf der Ebene der Interessensvertretung

Nachdem der IVfDN als Interessensgegensatz zwischen einem spezifischen Arbeitnehmern und einem spezifischen Arbeitgeber untersucht wurde, soll der fDV auf der Ebene der Interessensvertretung analysiert werden. Der fDV wird als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf der Ebene der Interessensvertretung untersucht, indem Aussagen aus der Peer Group und den Leitfadeninterviews zu Themengebieten zusammengefasst werden.

Die Leitfadeninterviews: Der Verfasser dieser Arbeit hat um eine Stellungnahme zum freien Dienstvertrag bei der GPA djp Wien und bei der Wirtschaftskammer Wien gebeten.

- Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier ist, laut Selbstverständnis, „die Interessensvertretung der Angestellten, Lehrlinge, SchülerInnen und aller ArbeitnehmerInnen im Graphischen Gewerbe und der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie“ (Link GPA djp). Sie vertritt ebenfalls atypisch Beschäftigte. Interviewpartnerin war Andrea Schober von der GPA djp Wien (vgl. Leitfadeninterview GPA djp Wien in Quellenverzeichnis). Die GPA djp ist die mitgliedsstärkste Gewerkschaft des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) (vgl. Link GPA djp).
- Die Wirtschaftskammer Wien vertritt, laut Selbstverständnis, die Interessen der österreichischen Unternehmen. Sie vertritt über 400.000 Mitgliedsbetriebe (vgl. Link WKÖ). Interviewpartner war Mag. Peter Maska (vgl. Leitfadeninterview WK Wien in Quellenverzeichnis).

Die Leitfadeninterviews und das Treffen der Peer Group wurden transkribiert und im Anhang beigelegt. Die Transkription wurde im Anhang tabelliert und folgendermaßen kodiert:

- SCH: Aussage entstammt dem Leitfadeninterview mit Andrea Schober (GPA djp).
- MAS: Aussage entstammt dem Leitfadeninterview mit Peter Maska (WK).
- SAB: Aussage entstammt dem Interview mit Sabine.
- PG1: Aussage entstammt dem Peer Group Treffen Teil 1.
- PG2: Aussage entstammt dem Peer Group Treffen Teil 2.
- PG3: Aussage entstammt dem Peer Group Treffen Teil 3.

Da jede Aussage kodiert wurde, bedeutet bspw. „(vgl. SCH-004)“, dass die vierte Aussage des Leitfadeninterviews mit Andrea Schober paraphrasiert wird. „(SCH-004)“ bedeutet, dass die vierte Aussage direkt zitiert wird.

Um den fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG darzustellen, wurden Aussagen aus den Leitfadeninterviews mit Maska und Schober, sowie Aussagen in der Peer Group zu Themengebiete zusammen gefasst:

- Themengebiet 1: Die Vorzüge des fDV für Arbeitnehmer
- Themengebiet 2: Die Vorzüge des fDV für Arbeitgeber
- Themengebiet 3: Die Nachteile des fDV für Arbeitnehmer
- Themengebiet 4: Die Nachteile des fDV für Arbeitgeber
- Themengebiet 5: Die Interessen freier Dienstnehmer am fDV
- Themengebiet 6: Die Interessen der Arbeitgeber am fDV
- Themengebiet 7: Der fDV als Interessenskonflikt zwischen GPA djp und Wirtschaftskammer

Die Leitfadeninterviews mit Schober und Maska waren schon den Themengebieten nach vorstrukturiert. Manche Aussagen von Schober sind dem Peer Group-Treffen entnommen und wurden den entsprechenden Themengebieten nachträglich zugeordnet. Tabelle 23 zeigt die Fragen der Leitfadeninterviews mit Maska und Schober.

Tabelle 23: Fragen der Leitfadeninterviews mit Schober und Maska

Leitfadeninterview mit Maska (WK)	Frage	Leitfadeninterview mit Schober (GPA djp)
Frage 1: Was sind die Vorzüge des freien Dienstvertrags gegenüber dem Dienstvertrag? Frage 1A: Vorzüge für den freien Dienstnehmer? Frage 1B: Vorzüge für den Arbeitgeber?	01	Frage 1: Was sind die Vorzüge des freien Dienstvertrags gegenüber dem Dienstvertrag? Frage 1A: Vorzüge für den freien Dienstnehmer? Frage 1B: Vorzüge für den Arbeitgeber?
Frage 2: Was sind die Nachteile des freien Dienstvertrags gegenüber dem Dienstvertrag? Frage 2A: Nachteile für den freien Dienstnehmer? Frage 2B: Nachteile für den Auftraggeber/ Arbeitgeber?	02	Frage 2: Was sind die Nachteile des freien Dienstvertrags gegenüber dem Dienstvertrag? Frage 2A: Nachteile für den freien Dienstnehmer? Frage 2B: Nachteile für den Auftraggeber/ Arbeitgeber?
Frage 3: Setzt sich die Wirtschaftskammer für die Interessen der freien Dienstnehmer ein? Frage 3A: Wenn ja, worin bestehen die Interessen der freien Dienstnehmer?	03	Frage 3: Setzt sich die GPA- djp für die Interessen der freien Dienstnehmer ein? Frage 3A: Wenn ja, worin bestehen die Interessen der freien Dienstnehmer?
Frage 4: Die Arbeiterkammer und der ÖGB verlangen eine arbeitsrechtliche Gleichstellung des freien Dienstnehmervertrags. Können Sie mir sagen aus welchen Gründen der ÖGB und die AK diese Gleichstellung anstreben?	04	Frage 4 Die Arbeiterkammer und der ÖGB verlangen eine arbeitsrechtliche Gleichstellung des freien Dienstnehmervertrags. Bedeutet eine Gleichstellung die Abschaffung des freien Dienstvertrags oder worin wird eine Gleichstellung angestrebt?
Frage 5: Liegt es im Interesse der Wirtschaftskammer, dass der freie Dienstvertrag nicht dem Dienstvertrag gleichgestellt wird? Frage 5A: Wenn ja, worin liegen die Interessen?	05	Frage 5: Liegt es im Interesse der Wirtschaftskammer, dass der freie Dienstvertrag nicht dem Dienstvertrag gleichgestellt wird? Frage 5A: Wenn ja, worin liegen die Interessen?
Frage 6: Wird der freie Dienstvertrag als Interessenskonflikt zwischen der Wirtschaftskammer und dem ÖGB wahrgenommen? Frage 6A: Wird der ÖGB als Konfliktpartner mit völlig konträren Interessen zur Wirtschaftskammer gesehen?	06	Frage 6: Wird der freie Dienstvertrag als Interessenskonflikt zwischen dem ÖGB und der Wirtschaftskammer wahrgenommen? Frage 6A: Die Wirtschaftskammer äußert, dass der freie Dienstvertrag erhalten bleiben soll, weil man den gewerblichen Wirtschaftstreibenden eine Variante des Arbeitsvertrags vorenthalten würde. Vernuten Sie noch weitere Interessen?

Frage 7: Gab es in Hinsicht dieser Thematik Annäherungen oder Versuche zur Konsensbildung? Frage 7A: Wenn ja, wie sahen sie aus? Frage 7B: Welche Ergebnisse konnten erzielt werden?	07	Frage 7: Gab es in Hinsicht dieser Thematik Annäherungen oder Versuche zur Konsensbildung? Frage 7A: Wenn ja, wie sahen sie aus? Frage 7B: Welche Ergebnisse konnten erzielt werden? Frage 7C: Tritt die ÖGB gegenüber der Wirtschaftskammer direkt in Verhandlungen, oder werden die Probleme um den freien Dienstvertrag immer gerichtlich und parlamentarisch geregelt?
--	----	--

Die Themengebiete 1 bis 7 sollen dabei helfen, den fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf der Ebene der Interessensvertretung darzustellen. Dafür ist es notwendig, die Themengebiete zu erläutern.

Themengebiet 1 - Die Vorzüge des fDV für Arbeitnehmer: Nach Auffassung der GPA djp liegen die Vorzüge des freien Dienstvertrags für die Arbeitnehmer darin, dass sie sich Zeit und frei Ort einteilen können (vgl. SCH-004). Aus der Sicht der Wirtschaftskammer Wien liegt der Vorteil darin, dass die freien Dienstnehmer selbst entscheiden können, ob und wie sie den Auftrag abwickeln (vgl. MAS-002).

Themengebiet 2 - Die Vorzüge des fDV für Arbeitgeber: Aus der Sicht der GPA djp liegen die Vorzüge für den Arbeitgeber darin, dass der freie Dienstvertrag ein Kostenersparnis darstellt, weil viele der Kosten, die der Arbeitgeber sonst im Dienstvertrag trägt, wegfallen (vgl. SCH-004). Schober sieht im Wegfallen von arbeitsrechtlichen Bestimmungen ein Kostenersparnis für Arbeitgeber (vgl. SCH-004). Dem freien Dienstnehmer stehen folgende arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht zu: Kündigungsschutz, 13. und 14. Gehalt, Kollektivvertragslöhne, Überstundenregelungen, keine Arbeitszeit-BG, das bedeutet, dass die Arbeitszeit überschritten werden kann, ohne dass der Arbeitnehmer einen Überstundenzuschlag bekommt. Außerdem steht den Arbeitnehmerinnen das Mutterschutzgesetz nicht zu und ein Krankengeld wird für den Arbeitgeber nicht fällig (vgl. SCH-004). Die Wirtschaftskammer sieht die Vorzüge des freien Dienstvertrags für den Arbeitgeber darin, dass er ungebunden ist (vgl. MAS-003 - MAS-005). Schober sieht ebenfalls in der Ungebundenheit bzw. in der Flexibilität einen großen Vorteil für Arbeitgeber:

Andrea Schober: „Natürlich wollen sie [die Wirtschaftskammer] es [den fDV] den Arbeitgebern erhalten, weil die Arbeitgeber damit viel flexibler sind und viel billiger wirtschaften. Wenn ich 150 freie Dienstnehmer habe, die mir das Callcenter bespielen, je nach dem, wie ich es brauche, heute mehr, morgen weniger. Ich meine, billiger geht es einfach nicht. Mit einem Stammpersonal muss ich alles zahlen und wenn ich kein Auftrag habe und sie nach Hause schicke, muss ich es ihnen trotzdem zahlen.“ (PG2-104)

Themengebiet 3 – Die Nachteile des freien Dienstvertrags für Arbeitnehmer: Für Schober entstehen, neben dem Fehlen arbeitsrechtlicher Bestimmungen, dann Nachteile für den Arbeitnehmer, wenn sich der fDV als Umgehungsvertrag herausstellt (vgl. SCH-006). Ein

Umgehungsvertrag ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer formal einen freien Dienstvertrag hat, aber von den realen Arbeitsbedingungen her einen Dienstvertrag haben müsste:

Andrea Schober: „Es gibt auch Leute, die formal einen freien Dienstvertrag haben, aber zu einer bestimmten Uhrzeit an einem bestimmten Ort arbeiten müssen. Also bis vor kurzer Zeit war es bei den TrainerInnen in der Erwachsenenbildung so. Die haben einen freien Dienstvertrag gehabt, formal, und haben von 9 bis 15 Uhr Montag bis Freitag im selben Institut unterrichtet. Das heißt, sie haben die Freiheiten eines freien Dienstvertrages, die ihnen zustehen, überhaupt nicht gehabt, weil es eben ein Umgehungsvertrag war und [haben] formal falsch einen freien Dienstvertrag gehabt.“ (SCH-006).

Außerdem weist Schober nochmals auf das Fehlen arbeitsrechtlicher Bestimmungen wie Regelung der Arbeitszeit, das Mutterschutzgesetz, Überstundenvergütung, 13. und 14. Gehalt sowie Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall hin (vgl. SCH-006).

Themengebiet 4 - Die Nachteile des fDV für Arbeitgeber: Aus der Sicht der Wirtschaftskammer ist es ein Nachteil für die Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, dass sie oder er dem freien Dienstnehmer keine Weisungen erteilen kann (vgl. MAS-012). Die GPA djp sieht ebenfalls die fehlende Weisungsbindung als Nachteil des Arbeitgebers (vgl. SCH-006). Keine Weisungsbindung bedeutet für Schober, dass der fDN nicht in den Betrieb eingebunden ist und sich vertreten lassen kann. Die fehlende Bindung an den Betrieb kann die Motivation des AN beeinträchtigen. Motivation und emotionale Bindung an den Betrieb funktioniert für Schober nicht nur über Bezahlung:

Andrea Schober: „Wir wissen aus der Arbeitssituation, dass Bezahlung natürlich eine Motivation ist, aber das ist nicht die Einzige. Viele freie Dienstnehmer fühlen sich ihrem Arbeitgeber nicht emotional verpflichtet, weil sie sagen: „Ich bin ja sowieso nicht im Betrieb eingebunden, ich werde nie zur Weihnachtsfeier eingeladen, ich darf mir auch keinen Kaffee nehmen aus der Kaffeeküche, weil ich formal nicht Teil des Betriebes bin.“ Da ergeben sich schon viele Widerstände, die sich auf die Arbeit auswirken, also man braucht nicht glauben, wenn man alles nach Extern verschiebt, dass dadurch die Leistung besser wird. Wenn Betriebe anfangen, Abteilungen auszulagern, dann geht es manchmal ganz gut, aber auf der anderen Seite haben wir auch die Prozesse, dass Abteilungen wieder in die Betriebe eingegliedert werden, weil man sieht, dass es nur teilweise oder schlecht funktioniert. Und es ist bei den freien DienstnehmerInnen auch teilweise so.“ (SCH-006)

Themengebiet 5 - Die Interessen der freien Dienstnehmer am fDV: Die GPA djp sieht die Interessen der freien Dienstnehmer in einer arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Absicherung ihrer Arbeitsverhältnisse (vgl. SCH-048). Seit 2008 sind die freien Dienstnehmer in die Sozialversicherung eingebunden. Laut Schober war das ein großes Ziel, das die GPA djp verfolgt hatte (vgl. SCH-048). In Bezug auf eine arbeitsrechtliche Absicherung gab sie zu, dass bis heute (stand Dezember 2011) wenig erreicht wurde. Sie führt es darauf zurück, dass die Gewerkschaft lange eine falsche Taktik verfolgte:

Andrea Schober: „Als Gewerkschaft waren wir lange auf dem Kurs, die meisten freien Dienstverträge sind Umgehungsverträge und deswegen wollen wir sie wieder abschaffen. Nur es hat sich im Laufe der Zeit gezeigt, dass wir damit nicht sehr weit gekommen sind. Nur weil wir gesagt haben wir wollen das nicht, hat sich nichts geändert und die Zahlen sind trotzdem so auseinandergegangen.“ (SCH-048)

Erst als durchgesetzt wurde, dass für freie Dienstnehmer dieselben Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind wie bei Dienstnehmern, ist diese Vertragsform zurückgegangen:

Andrea Schober: „Wir haben seit Beginn 2008, wo das mit der Rundum - Sozialversicherung angefangen hat, gibt es ein Rückgang von den freien Dienstverträge um 28%, kontinuierlich. Das ist nicht zu wenig, dafür, dass die [Zahlen] in andern Ländern immer mehr explodieren, ist es schon ein deutlicher Erfolg.“ (SCH-048)

Den Rückgang begründet Schober damit, dass freie Dienstnehmer für den Arbeitgeber teurer geworden sind. Neben dieser Angleichung wurden noch Branchen herausgegriffen, bei denen es klar war, dass Umgehungsverträge angeboten wurden:

Andrea Schober: „Wir fahren mittlerweile die andere Strategie und sagen, wenn das so ist, dass es das [freie Dienstverträge] gibt, dann machen wir das so teuer und gleichen das immer mehr dem Angestelltenverhältnis an, dass es uninteressant ist. Das ist die Strategie, die wir seit ein paar Jahren fahren und die ist offensichtlich die, die am Besten klappt.“ (vgl. PG2-116)

Schober macht unter den freien Dienstnehmern unterschiedliche Interessensgruppen aus (vgl. SCH-056). Eine Interessensgruppe steckt in Umgehungsverträgen und möchte im Dienstnehmerverhältnis sein. Eine andere Gruppe, die einen tatsächlichen freien Dienstvertrag hat, hat das Interesse, sozialrechtlich besser abgesichert zu sein und ein entsprechend hohes Honorar zu bekommen, damit es sich auszahlt. (vgl. SCH-056)

Ein weiteres Ziel der GPA djp, das als Interesse der freien Dienstnehmer verstanden wird, ist eine klare Trennung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit (vgl. SCH-060). Das gegenwärtige Ziel der GPA-djp ist es, den freien Dienstvertrag da abzuschaffen, wo er nicht gerechtfertigt ist:

Andrea Schober: „Ich persönlich habe nichts dagegen, wenn jemand ein Hauptberuf hat und zwei Stunden in der Woche an der Volkshochschule Französisch unterrichtet und für diese zwei Stunden einen freien Dienstvertrag hat. Da ist auch nichts, das einen benachteiligt in seinem Berufs- oder Einkommensverlauf.“ (SCH-060)

Der freie Dienstvertrag ist, Schober zufolge, vor allem nicht gerechtfertigt, wenn nur Kernarbeitszeiten und kein Überstundenzuschlag vergütet werden. Für Schober sind Kernarbeitszeiten, selbst wenn alles andere am Arbeitsvertrag flexibel ist, kein fDV (vgl. SCH-060). Für die GPA djp bestimmt die Form der Arbeit über den fDV:

Andrea Schober: „Das Ziel wäre es, den freien Dienstvertrag in Bereiche, wo es gerechtfertigt ist. Ich glaube auch, dass man auch freie Mitarbeiter haben kann, wenn ich als großes Unternehmen eine Studie zu was auch

immer machen möchte und ich habe jemanden, der das von zu Hause aus macht und ich sag zu dem, dass muss in sechs Monaten fertig sein und den Rest teil dir ein und das ist dein Honorar, dann soll das so sein, wenn die Bezahlung stimmt. Und es nicht bei 11 Euro ist, sondern bei 13 Euro ist oder 40 Euro ist. Aber wenn er die Studie machen muss mit einer Kernarbeitszeit, wo er im Büro sitzt, dann ist es sicher kein freier Dienstvertrag.“ (SCH-060)

Maska weist darauf hin, dass freie Dienstnehmer Mitglieder der Arbeiterkammer sind und es die Aufgabe der Arbeiterkammer sei, sich um deren Interessen zu kümmern (vgl. MAS-021). Auf das Interesse der GPA djp angesprochen, den freien Dienstvertrag einem Dienstvertrag anzugleichen, reagiert Maska mit der Forderung, dass in diesem Fall auch rechtliche Konsequenzen folgen müssen:

Peter Maska: „Also, ich, ich denke, dass gleiche rechtliche Konsequenzen nur dann (-) denkbar sind und sinnvoll sind, wenn wir die gleichen rechtlichen Voraussetzungen haben. Und wenn die rechtliche Voraussetzung die ist, dass der freie Dienstnehmer selbst entscheidet, wie er den Auftrag abwickelt und ob er den abwickelt und wie er das umsetzt, dann kann er nicht die gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen haben wie ein Arbeiter und ein Angestellter. [Denn] ein Arbeiter und ein Angestellter der ist fremdbestimmt. Er entscheidet das ja nicht selbst, ob und wie er den Auftrag abwickelt, sondern da entscheidet der Chef für ihn, weil der Chef die Weisungen gibt.“ (MAS-031)

Aus der Sicht der Wirtschaftskammer ist eine Angleichung des fDV an DV damit verbunden, dass die geringe Weisungsbindung wegfällt:

Peter Maska: „Also entweder bin ich weisungsgebunden und Arbeitnehmer, dann habe ich eben andere rechtliche Bedingungen, dann habe ich eben, weil ich weisungsunterworfen bin, Schutzbestimmungen. Das ist das Arbeitsrecht. Und wenn ich nicht weisungsunterworfen bin, brauche ich genau diese Schutzbestimmungen, die der Weisungsunterworfen hat, eben nicht.“ (MAS-033)

Für Maska gibt es keine Umgehungsverträge. Weisungsgebundene freie Dienstnehmer sind Dienstnehmer (vgl. MAS-034-MAS-040).

Themengebiet 6 - Die Interessen der Arbeitgeber am fDV: Die Wirtschaftskammer setzt sich für das Fortbestehen des freien Dienstvertrags ein, weil das Interesse der Arbeitgeber so verstanden wird, dass sie im Bezug auf den Arbeitsvertrag mehrere Vertragsvarianten haben wollen (vgl. MAS-046). Die Arbeitgeber sollen entscheiden können, ob sie die Zusammenarbeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses gestalten wollen (vgl. MAS-046). Für die GPA djp ist die Wahl der Arbeitsvertrags-Variante freier Dienstvertrag mit Kostenersparnis und Flexibilität verbunden:

Andrea Schober: „Das Argument von den Arbeitgebern ist, dass sie (die freien Dienstverträge) flexibler sind und die Betriebe Flexibilität brauchen. Ich glaube, dass Flexibilität im Betrieb so gestaltet werden kann, dass die Meisten trotzdem angestellt sind. Das ist eine Frage der Gestaltung des Arbeitsumfelds, aber es ist de facto billiger. Sämtliche arbeitsrechtliche Regelungen nicht einhalten zu müssen ist einfach bedeutend günstiger für die Arbeitgeber. Das ist das Argument schlechthin.“ (SCH-074)

Themengebiet 7 - Der fDV als Interessenskonflikt zwischen GPA djp und

Wirtschaftskammer: Für Maska sind der ÖGB bzw. die GPA djp und die Arbeiterkammer die Interessensvertreter der freien Dienstnehmer. Für ihn ist es selbstverständlich, dass zwischen beiden Interessensvertretungen und der Wirtschaftskammer unterschiedliche Interessen im Bezug auf das Arbeitsverhältnis bestehen (vgl. MAS-049). Unternehmer haben vor allem ein Interesse daran, dass der fDV als Vertragsvarianten erhalten bleibt (vgl. MAS-055). Der Verfasser dieser Arbeit wollte weiterhin wissen, worin das Interesse liegen könnte, einen Arbeitgeber einzustellen, der nicht weisungsgebunden ist (vgl. MAS-058). Maska entgegnet mit einem Beispiel:

Peter Maska: „Einem Handelsunternehmer, dem Billa, ist es wichtig, dass die Kassiererin genau zu diesem Zeitpunkt bei der Kasse ist, denn da sind die Kunden da. Dann ist es ein Dienstverhältnis. Wenn es dem Billa egal wäre, wann die Kassiererin arbeitet, dann könnte der Billa mit ihr einen freien Dienstvertrag abschließen. Aber das ist nicht der Fall. daher wird die Kassiererin in der Regel in einen Dienstvertrag sein.“ (MAS-059)

Für Maska müssen die Arbeitgeber anhand der Arbeitsbedingungen darüber entscheiden, ob ein freier Dienstvertrag dem Arbeitnehmer angeboten werden darf:

Peter Maska: „Das hängt von den Interessen ab. Wenn ich als Arbeitgeber daran interessiert bin, dass jemand zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort bestimmte Dinge macht, dann ist es ein Dienstvertrag.<<klopft dabei auf den Tisch>> Und wenn der Arbeitgeber sagt, mir ist es wichtig, dass es erledigt ist, aber es muss nicht an einem bestimmten Ort, zu einer bestimmten Zeit sein, auf eine bestimmte Art und Weise, dann gibt es Freiheiten. Dann ist es etwas freies, dann ist es der freie Dienstvertrag.“ (MAS-061)

Sind die Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass die Arbeitnehmer an einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort bestimmte Dinge machen, dann müssten sie im Rahmen eines Dienstvertrags arbeiten. Sind die Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass es nicht wichtig ist, an welchem Ort, zu welcher Zeit und auf welche Weise die Arbeit zu erledigen ist, dann müssten die Arbeitnehmer im Rahmen eines freien Dienstvertrags arbeiten.

Für Schober heißt die Konfliktlinie zwischen der GPA djp und der Wirtschaftskammer Geld (vgl. SCH-076). Für die Gewerkschaft ist es wichtig, dass Arbeitsplätze von der Entlohnung und von allen Rahmenbedingungen her abgesichert sind. Für die Wirtschaftskammer soll das Gegenteil der Fall sein:

Andrea Schober: „Für die Wirtschaftskammer ist es natürlich interessanter, wenn sie nicht so gut abgesichert sind, weil sie dann billiger sind. Es geht de facto um Geld. [...] Und wenn ich Arbeitgeber bin, dann überlege ich mir, welche Möglichkeit ich habe, weniger Geld auszugeben, weil das mein persönlicher Gewinn ist. Das wird immer etwas verschleiert betrachtet, aber letztendlich heißt die Konfliktlinie Geld und jemand, der weniger abgesichert ist, kostet weniger als jemand, der gut abgesichert ist. Das ist natürlich ein Interessenskonflikt. Für die Wirtschaftskammer sind freie Dienstverträge (---) eine Masse an Arbeitnehmern, die [man] relativ leicht dazu bringen kann, ihre Arbeitskraft bereitzustellen und die man leicht wieder los wird. Insofern ist es für mich als Arbeitgeber günstig, wenn ich solche Leute rund um meinen Betrieb, im Betrieb [sowieso] nicht, aber rund

um meinen Betrieb habe, die ich einmal einsetzen kann und dann wieder nicht. Und wenn ich sie dann nicht mehr brauche, dann hat es für mich keine Konsequenzen. Ich muss nicht noch ein Monat zahlen, wenn sie in Kündigungsschutz sind.“ (SCH-076)

Der Wirtschaftskammer unterstellt sie die Förderung von Scheinselbstständigkeit, weil es im Interesse der Betriebe läge:

Andrea Schober: „Für die Wirtschaftskammer ist es ganz klar, dass sie jede Art von Selbstständigkeit und vor allem die Scheinselbstständigkeit nur fördert, weil das natürlich für die Betriebe immer billiger wird.“ (PG2-116)

Und...

Andrea Schober: „Jeden Angestellten, den ich anbringe, zugunsten eines freien Dienstnehmer, bringt mir einfach viel Geld und macht mich viel flexibler. Es reduziert mein wirtschaftliches Risiko als Unternehmer, wenn ich die Leute manövrieren kann, wie ich will und wenn ich sie nicht zahlen muss. Es bleibt einfach mehr Gewinn da.“ (PG2-117)

Laut Schober gibt es zwischen GPA djp und Wirtschaftskammer kein Versuch zur Konsensbildung im Bezug auf den freien Dienstvertrag (vgl. SCH-078). Das führt sie darauf zurück, dass der freie Dienstvertrag auf einer bundesweiten rechtlichen Ebene geregelt ist (vgl. SCH-078). Der Interessenskonflikt um den fDV spielt sich zwischen Arbeitnehmer und Gewerkschaft ab oder es wird versucht, eine gesetzliche Lösung zu finden. Die Einbeziehung der freien Dienstnehmer in die Sozialversicherung ist für Schober eine gesetzliche Lösung gewesen (vgl. SCH-078). Gewerkschaft und Wirtschaftskammer treten nur direkt in Verhandlungen, wenn es um die Rahmenbedingungen des freien Dienstvertrags geht:

Andrea Schober: „Die Verhandlungen zwischen Wirtschaftskammer und Gewerkschaften finden da statt, wenn es um die Branchenkollektivverträge geht, die jedes Jahr abgeändert werden. Da, wo die Gehälter erhöht werden und sonstige Rahmenbedingungen auch geändert werden. Da gibt es Verhandlungen.“ (SCH-078)

Die Erkenntnisse der Themengebiete 1 bis 7 werden in der Tabelle unten zusammengefasst

Tabelle 24: Themengebiete und Erkenntnisse

Themengebiet	Erkenntnisse
Themengebiet 1: Die Vorzüge des fDV für Arbeitnehmer	Zeit und Ort der Arbeit sind frei einteilbar (vgl. SCH-004), fDN kann selbst entscheiden, wie Auftrag abgewickelt wird (vgl. MAS-002).
Themengebiet 2: Die Vorzüge des fDV für Arbeitgeber	Kostenersparnis (vgl. SCH-004), Flexibilität (vgl. PG2-104 und MAS-003 - MAS-005)
Themengebiet 3: Die Nachteile des fDV für Arbeitnehmer	Fehlen von arbeitsrechtlichen Bestimmungen (vgl. SCH-006), Umgehungsvertrag (vgl. SCH-006),
Themengebiet 4: Die Nachteile des fDV für Arbeitgeber	Keine Weisungsbindung: AG kann keine Weisungen an fDN erteilen (vgl. MAS-012).
Themengebiet 5: Die Interessen freier Dienstnehmer am fDV	Interessen fDN in fDV: Sozialrechtliche Absicherung und entsprechende Entgelthöhe (vgl. SCH-056)

	Interessen fDN in Umgehungsverträgen sozialrechtliche Absicherung, arbeitsrechtliche Absicherung, Abschaffung von Umgehungsverträgen (vgl. SCH-056)
Themengebiet 6: Die Interessen der Arbeitgeber am fDV	Vertragsvariante (vgl. MAS-046), Flexibilität (vgl. SCH-074), Kostenersparnis (vgl. SCH-074)
Themengebiet 7: Der fDV als Interessenskonflikt zwischen GPA djp und Wirtschaftskammer	WK: fDV als Vertragsvariante, die durch Arbeitsbedingungen definiert wird. (vgl. MAS-055), (vgl. MAS-058), (vgl. MAS-059)
	GPA djp: Absicherung von Rahmenbedingungen und Entlohnung (vgl. SCH-076)

Kapitel III.2.1 Artikulation des Konflikts auf der Ebene der Interessensvertretungen

Die Kategorien und die daraus entnommenen Erkenntnisse sollen nun dabei helfen, den fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf der Ebene der Interessensvertretung darzustellen. Dazu sollen die Interessen der AN und AG anhand von zwei Interessensgruppen untersucht werden:

- Interessensgruppe freie Dienstnehmer in freien Dienstverträgen: Darstellung der Interessen der AN und AG anhand freier Dienstnehmer in freien Dienstverträgen.
- Interessensgruppe freie Dienstnehmer in Umgehungsverträgen: Der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG anhand freier Dienstnehmer in Umgehungsverträgen.

Die Einteilung der freien Dienstnehmer in Interessensgruppen ist eine Idee Schobers, die für beide Gruppen unterschiedliche Interessen definiert (vgl. SCH-056). Beide Interessensgruppen sollen, aus der Sicht der Interessensvertretungen GPA djp und WK, auf ihre Interessen hin untersucht werden.

Der konstruktive Konflikt zwischen Interessensgruppe fDN im fDV und Arbeitgebern:

Aus der Sicht der Interessensvertretungen lassen sich die Interessen der freien Dienstnehmer im freien Dienstvertrag folgendermaßen definieren: Flexibilität, sozialrechtliche Absicherung mit entsprechender Entgelthöhe und Nachgehen des freien Dienstvertrags als Nebentätigkeit.

Flexibilität der AN: Im Rahmen eines fDV hat der AN ein Interesse daran, sich die Zeit und den Ort der Arbeit frei einzuteilen (vgl. SCH-004). Außerdem hat er ein Interesse daran zu entscheiden, wie er den Auftrag abwickelt (vgl. MAS-002). Die Flexibilität des

Arbeitnehmers entspricht zum Teil dem Merkmal geringer persönliche Abhängigkeit im fDV (vgl. Korn 2007:71 und Link AK Vorarlberg:7).

Sozialrechtliche Absicherung und entsprechende Entgelthöhe: Freie Dienstnehmer haben das Interesse, sozialrechtlich besser abgesichert zu sein und ein entsprechend hohes Honorar zu bekommen. (vgl. SCH-056). Seit 2008 ist der freie Dienstvertrag dem Dienstvertrag sozialrechtlich gleichgestellt. Der Verfasser dieser Arbeit hat den sozialrechtlichen Status des fDV als „klassisches Beschäftigungsverhältnis“ eingestuft (vgl. Kapitel 1). Es wurde aber auch festgestellt, dass durch eine Reduktion der Entlohnung und der Arbeitszeit (die sich im fDV letztendlich in der Reduktion von Entlohnung ausschlägt) der fDV zu einer „prekären Beschäftigungsform“ werden kann. Der fDV ist dann sozialrechtlich prekär, wenn unter der Geringfügigkeitsgrenze der Anspruch auf die Pflichtversicherung verloren geht. Aus diesem Grund ist es verständlich, dass die GPA djp ein entsprechend hohes Entgelt an die sozialrechtliche Gleichstellung mit dem Dienstvertrag bindet.

Nachgehen des freien Dienstvertrags als Nebentätigkeit: Für die GPA djp kann sich ein fDV nur für eine Nebentätigkeit vereinbaren lassen. Nach Ansicht der GPA djp beeinträchtigt eine Vollbeschäftigung im Rahmen des freien Dienstvertrags den Berufs- und Einkommensverlauf des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin:

Andrea Schober: „Ich persönlich habe nichts dagegen, wenn jemand ein Hauptberuf hat und zwei Stunden in der Woche an der Volkshochschule Französisch unterrichtet und für diese zwei Stunden einen freien Dienstvertrag hat. Da ist auch nichts, das einen benachteiligt in seinem Berufs- oder Einkommensverlauf.“ (SCH-060)

Interessen der Arbeitgeber: Die Interessen des AG am freien Dienstvertrag lassen sich folgendermaßen kennzeichnen: Flexibilität, keine Kosten durch arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen und Vertragsvariante.

Flexibilität: Im Rahmen eines freien Dienstvertrags können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer an die Auftragslage anpassen. Falls wenig Arbeit anfällt, können fDN nach Hause geschickt werden, ohne die Arbeitszeit monetär zu kompensieren (vgl. PG2-104).

Keine Kosten durch arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen: Da für freie Dienstnehmer keine arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen gelten, sind sie gegenüber Dienstnehmern die günstigere Arbeitnehmervariante. Das Fehlen von Rechten und gesetzlichen Schutznormen ist der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstnehmers gegenüber dem AG geschuldet (vgl. Kapitel 1). Laut Schober fallen dadurch für den AG folgende Rechte und Schutzbestimmungen, die mit Kosten verbunden sind, nicht an: Kündigungsschutz, 13. und

14. Gehalt, Kollektivvertragslöhne, Überstundenregelungen, Arbeitszeit-BG, Mutterschutzgesetz, Krankengeld (vgl. SCH-004) und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall (vgl. SCH-006).

Erhaltung des fDV als Vertragsvariante: Aus der Sicht der Wirtschaftskammer liegt es im Interesse der Unternehmer, den fDV als Vertragsvariante zu erhalten (vgl. MAS-046). Für Maska müssen die Arbeitgeber anhand der Arbeitsbedingungen darüber entscheiden, ob ein freier Dienstvertrag dem Arbeitnehmer angeboten werden darf. Sind die Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass die Arbeitnehmer an einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort bestimmte Dinge machen müssen, dann müssten sie im Rahmen eines Dienstvertrags arbeiten. Sind die Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass es nicht wichtig ist, an welchem Ort, zu welcher Zeit und auf welche Weise die Arbeit zu erledigen ist, dann müssten die Arbeitnehmer im Rahmen eines freien Dienstvertrags arbeiten (vgl. MAS-061).

Nach der Darstellung der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgeber sollen die Erkenntnisse im Rahmen der Zielstruktur des Konflikthandelns erläutert werden. Unter der Voraussetzung, dass die Interessensträger freie Dienstnehmer und Arbeitgeber ihre Interessen durchsetzen können, kann von einem konstruktiven Konflikt im Bezug auf die Zielstruktur des Konflikthandelns gesprochen werden. Ein konstruktiver Konflikt ist dann gegeben, wenn alle Konfliktparteien oder Interessensträger mit dem erzielten Ergebnissen zufrieden sind und etwas gewonnen haben (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69). Aus folgenden Gründen lässt sich ein konstruktiver Konflikt zwischen der Interessensgruppe freie Dienstnehmer im freien Dienstvertrag und Arbeitgebern ausmachen:

- *Beidseitige Flexibilität:* Beide Interessensträger profitieren von der Flexibilität. FDN sind zur Erledigung ihrer Arbeit nicht an Ort und Zeit gebunden. Darüber hinaus können sie sich selbst aussuchen, wie sie ihre Arbeit tätigen. Arbeitgeber wiederum können ihre Arbeitgeberanzahl an die gegenwärtige Auftragslage anpassen. Falls mehr Arbeit anfällt, können sie sich mit dem fDN in Verbindung setzen und ihm einen Auftrag anbieten. Da der fDN seine Arbeit wo und wann er will erledigen kann, kann er spontan Aufträge annehmen. Umgekehrt kann er flexibel reagieren, wenn die Auftragslage des Arbeitnehmers stockt.
- *Nebentätigkeit und Vertragsvariante:* So eine Flexibilität ist nur denkbar, wenn Berufs- oder Einkommensverlauf des AN durch den fDV nicht beeinflusst werden (vgl. SCH-060). Aus Arbeitgebersicht wird der freie Dienstvertrag als Variante des Arbeitsvertrags in Betracht gezogen, wenn der Arbeitsbedingungen so gestaltet sind, dass es nicht wichtig

ist, an welchem Ort, zu welcher Zeit und auf welche Weise die Arbeit zu erledigen ist (vgl. MAS-061). Aus Arbeitnehmersicht ist es wichtig, nicht nur auf die Flexibilität zu achten, sondern auch darauf bedacht zu sein, den eigenen Berufs- oder Einkommensverlauf nicht negativ zu beeinflussen. Für Schober liegt die einzige Möglichkeit darin nur Nebentätigkeiten in Rahmen eines fDV zu tätigen.

- *Sozialrechtliche Absicherung und fehlende arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen:* Dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin fehlen zwar arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, aber dafür gewinnt er/ sie an Flexibilität. Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin muss aber bedenken, dass der Arbeitgeber sich durch den fDV Kosten erspart. Dieses Faktum sollte bei der Verhandlung der Entgelthöhe mit bedacht werden. Arbeitnehmer sollten dafür sorgen, dass der fDV durch die Entgelthöhe einem „klassischen Beschäftigungsverhältnis“ entspricht, damit die Pflichtversicherung gesichert ist.

Der dissensuale Konflikt zwischen AG und fDN in Umgehungsverträgen: Aus der Sicht der Interessensvertretungen lassen sich die Interessen der freien Dienstnehmer im freien Dienstvertrag folgendermaßen definieren: Angleichung des freien Dienstvertrags an den Dienstvertrag, arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, Abschaffung von Umgehungsverträgen und die Abschaffung von Umgehungsverträgen.

- *Angleichung des freien Dienstvertrags an den Dienstvertrag:* Ein Umgehungsvertrag ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer formal einen freien Dienstvertrag hat, aber von den realen Arbeitsbedingungen her einen Dienstvertrag haben müsste (vgl. SCH-006). Der fDN genießt folglich keinerlei Flexibilität, weil er in persönlicher Abhängigkeit arbeitet. In persönlicher Abhängigkeit arbeiten bedeutet, dass der AN an die Ordnungsvorschriften des AG gebunden ist (vgl. Brodil 2010:14), unter der Weisung und Kontrolle des AG arbeitet (vgl. Brodil 2010:14, 84) und eine persönliche Arbeitspflicht zu erbringen hat (vgl. Brodil 2010:14 und Korn 2007:19). Für Schober ist der Verlust der Flexibilität ein Zeichen dafür, dass der AN formal falsch einen freien Dienstvertrag hat (vgl. SCH-006).
- *Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen:* Aufgrund der persönlichen Abhängigkeit, die durch den Umgehungsvertrag gegeben ist, hat der AN einen Anspruch auf Rechte und gesetzlichen Schutznormen, die sich an diesen Beispielen von Schober äußern können: Kündigungsschutz, 13. und 14. Gehalt, Kollektivvertragslöhne, Überstundenregelungen, Arbeitszeit-BG, Mutterschutzgesetz, Krankengeld (vgl. SCH-004) und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall (vgl. SCH-006).

- *Abschaffung von Umgehungsverträgen:* Da freie Dienstnehmer in einem Umgehungsvertrag sowohl keine Flexibilität als auch keine arbeitsrechtlichen Schutznormen haben, kann es nur in ihrem Interesse liegen, Umgehungsverträge abzuschaffen. Aus diesem Grund sieht GPA djp als Ziel ihrer Bemühungen, den freien Dienstvertrag nur noch dort zum Einsatz kommen zu lassen, wo er gerechtfertigt ist (vgl. SCH-060).

Die Zielstruktur des Konflikthandelns, in Bezug auf den Umgehungsvertrag, ist ein dissensualer Konflikt. Bonacker/ Imbusch definieren den dissensualen Konflikt folgendermaßen:

„Als dissensuale könnte man Konflikte bezeichnen, in denen die Zielorientierungen der Parteien unterschiedlich sind oder sich aus ihren unterschiedlichen Normen, Werten und Weltanschauungen inkompatible Zielsetzungen oder Austragungsformen ergeben.“ (Bonacker/ Imbusch:69)

Die Interessen der freien Dienstnehmer in einem Umgehungsvertrag und die Interessen der Arbeitgeber führen aus folgenden drei Gründen zu einem dissensualen Konflikt:

- Da der fDN durch den Umgehungsvertrag keine Flexibilität genießt, verfolgt er das Ziel in persönlicher Abhängigkeit zu arbeiten. Dieses Ziel ist mit dem des Arbeitgebers nicht zu vereinbaren, denn er verfolgt das Ziel seine Arbeitgeberanzahl der gegenwärtigen Auftragslage entsprechend zu maximieren oder zu reduzieren. Arbeitnehmer, die in persönlicher Abhängigkeit tätig sind und im Rahmen eines Dienstvertrags arbeiten, bekommen keine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall.
- Aufgrund der persönlichen Abhängigkeit, die durch den Umgehungsvertrag gegeben ist, hat der AN einen Anspruch auf Rechte und gesetzliche Schutznormen. Diese Ansprüche führen bei AN zu Kosten, die er sich durch den fDV sparen wollte.
- Da freie Dienstnehmer in einem Umgehungsvertrag keine Flexibilität und keine arbeitsrechtlichen Schutznormen haben, liegt es in ihrem Interesse, dass der Umgehungsvertrag abgeschafft wird. Aus Arbeitgebersicht ist der Umgehungsvertrag eine sehr reizvolle Form AN zu beschäftigen, denn AG profitieren davon sehr stark. Damit arbeiten freie Dienstnehmer in persönlicher Abhängigkeit, während sich der AG die Kosten, die durch einen Anspruch auf arbeitsrechtliche Rechte und gesetzlichen Schutznormen der AN entstehen, spart.

Der Konsens zwischen AG und AN um den Umgehungsvertrag: Die Sicht der Interessensvertretungen auf den fDV ist nicht nur durch einen konstruktiven und einen dissensualen Konflikt geprägt. In Bezug auf den Umgehungsvertrag lässt sich ein Konsens im Bezug auf die Zielstruktur ihres Konflikthandelns ausmachen.

Aus der Sicht der GPA djp fördert die Wirtschaftskammer Umgehungsverträge:

Andrea Schober: „Für die Wirtschaftskammer ist es ganz klar, dass sie jede Art von Selbstständigkeit und vor allem die Scheinselbstständigkeit nur fördert, weil das natürlich für die Betriebe immer billiger wird.“ (PG2-116)

Schober macht die Förderung darin aus, dass in der Wirtschaftskammer Arbeitgeber Mitglieder sind, die sich durch Umgehungsverträge Schutzbestimmungen, die den AN zugute kommen, einsparen:

Andrea Schober: „Für die Wirtschaftskammer ist es natürlich interessanter, wenn sie nicht so gut abgesichert sind, weil sie dann billiger sind. Es geht de facto um Geld. [...] Und wenn ich Arbeitgeber bin, dann überlege ich mir, welche Möglichkeit ich habe, weniger Geld auszugeben, weil das mein persönlicher Gewinn ist.“ (SCH-076)

Der Umgehungsvertrag muss aber an diesem Punkt differenzierter betrachtet werden. Es muss zwischen den Interessen der Arbeitgeber und den Interessen der Arbeitnehmer aus der Sicht der Wirtschaftskammer differenziert werden. Aus der Sicht der WK liegt es im Interesse der AG, dass der fDV als Vertragsvariante erhalten bleibt (vgl. MAS-046 und MAS-055):

Peter Maska: „[...] Ich meine, die Wirtschaftskammer als Interessensvertretung wird gegenüber den Parlamentariern immer den Standpunkt vertreten, dass ein Interesse [darin] besteht, beide Vertragsformen zu erhalten. Und die Frage, ob ein ÖGB oder eine Arbeiterkammer zu den Parlamentariern geht und sagen, es besteht ein Interesse darin, den freien Dienstvertrag zu beseitigen. (---) Das ist der springende Punkt.“ (MAS-075)

In der Wirtschaftskammer herrscht, wie bei der GPA djp, die Ansicht, dass die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers von dem Arbeitgeber mit Schutzbestimmungen verbunden ist:

Peter Maska: „Also entweder bin ich weisungsgebunden und Arbeitnehmer, dann habe ich eben andere rechtliche Bedingungen, dann habe ich eben, weil ich weisungsunterworfen bin, Schutzbestimmungen. Das ist das Arbeitsrecht. Und wenn ich nicht Weisungsunterworfen bin, brauche ich genau diese Schutzbestimmungen, die der Weisungsunterworfen hat, eben nicht.“ (MAS-033)

Die WK sieht es als Aufgabe die Unternehmen dahingehend zu beraten, unter welchen Bedingungen sie einen freien Dienstvertrag ausstellen dürfen:

Peter Maska: „Wir besprechen das mit den Firmen. Um es auf den Punkt zu bringen, wenn der Billa zu uns kommt und sagt: „Wir haben da Kassenarbeitsplätze. Welchen Vertrag schließe ich mit den Mitarbeitern ab? Worauf muss ich achten?“ Drum würde ich sagen: OK, wo ist ihr Interesse? Und dann sagt er mir, er soll zu einem bestimmten Tag da sein, von bis und das und das machen. Dann werde ich ihn beraten und sagen: „Das

geht im freien Dienstvertrag gerade nicht. Das ist ein normaler Dienstvertrag.“ Und wenn jemand anderer zu mir kommt und die Situation anders schildert und sagt: „Es gibt gewisse Freiheiten und das ist mir nicht so wichtig zu einem bestimmten Zeitpunkt arbeitet, an einem bestimmten Ort arbeitet und es ist mir auch nicht wichtig, dass ich den Arbeitsablauf des Mitarbeiters bestimme durch Weisungen, das soll er selber machen.“ Dann sage ich: „OK, dann können Sie daran denken, mit dem Betreffenden einen freien Dienstvertrag abzuschließen.“ (MAS-077)

Aus diesem Zitat lässt sich folgern, dass für die Wirtschaftskammer die realen Arbeitsbedingungen über die Berechtigung des freien Dienstvertrags entscheiden. Das lässt sich auch mit folgendem Zitat belegen:

Peter Maska: „Das hängt von den Interessen ab. Wenn ich als Arbeitgeber daran interessiert bin, dass jemand zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort, bestimmte Dinge macht, dann ist es ein Dienstvertrag.<<klopft dabei auf den Tisch>> Und wenn der Arbeitgeber sagt, mir ist es wichtig, dass es erledigt ist, aber es muss nicht an einem bestimmten Ort, zu einer bestimmten Zeit sein, auf einer bestimmten Art und Weise, dann gibt es Freiheiten. Dann ist es etwas freies, dann ist es der freie Dienstvertrag.“ (MAS-061)

Die realen Arbeitsbedingungen sollen über einen freien Dienstvertrag entscheiden. Das ist eine Ansicht, die auch die GPA djp teilt:

Andrea Schober: „Das Ziel wäre es, den freien Dienstvertrag in Bereichen [zu haben], wo es gerechtfertigt ist. Ich glaube auch, dass man auch freie Mitarbeiter haben kann, wenn ich als großes Unternehmen eine Studie zu was auch immer machen möchte und ich habe jemanden, der das von zu Hause aus macht und ich sag zu dem: „Das muss in sechs Monaten fertig sein und den Rest teil dir ein und das ist dein Honorar.“, dann soll das so sein, wenn die Bezahlung stimmt. Und es nicht bei 11 Euro ist, sondern bei 13 Euro ist oder 40 Euro ist. Aber wenn er die Studie machen muss mit einer Kernarbeitszeit, wo er im Büro sitzt, dann ist es sicher kein freier Dienstvertrag.“ (SCH-060)

Aus der Sicht der Interessensvertretungen lässt sich ein Konsens zwischen AG und AN dahingehend ausmachen, dass reale Arbeitsbedingungen über den Abschluss eines freien Dienstvertrag entscheiden sollen. Es mag wohl im Interesse der AG liegen einen Umgehungsvertrag zu halten, doch wenn die persönliche Abhängigkeit des AN nicht mit Schutzbestimmungen verbunden werden, ist das ein Interesse, das weder von der GPA djp noch von der WK geteilt wird.

Kapitel III.3: Analyse des fDV auf Betriebsebene

In diesem Kapitel soll der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf einer Betriebsebene untersucht werden. Diese Untersuchung schließt direkt an den Konsens an, der auf der Ebene der Interessensvertretungen zwischen AN und AG definiert wurde. Der Konsens zwischen AN und AG lässt sich darin ausmachen, dass reale Arbeitsbedingungen über den Abschluss eines freien Dienstvertrags entscheiden sollen (vgl. Kapitel III.3.1). Somit ist es unumgänglich, den fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG zu untersuchen, ohne auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

Wie in Kapitel III.1 soll die Untersuchung spezifisch, also an bestimmten Beispielen ausfallen. Darum werden die Arbeitsbedingungen im Institut für empirische Sozialforschung untersucht. Das ist aus zwei Gründen wichtig.

- Grund Eins: Wie bei der Analyse des fDV auf Vertragsebene ist es auch hier notwendig, die Artikulation des Konflikts so nah wie möglich an den freien Dienstnehmern zu halten. Der Konflikt lässt sich nachvollziehbarer offen artikulieren, wenn spezifische freie Dienstnehmer in einem spezifischen Betrieb auch anhand ihrer spezifischen Arbeitsbedingungen angesprochen werden.
- Grund Zwei: Durch die Wahl der Arbeitsbedingungen im IFES entsteht auch eine größere Vergleichbarkeit zum IVfDN, somit entsteht zwischen der Analyse des Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf Vertragsebene und Betriebsebene eine größere Vergleichbarkeit.

Um diese Analyse zu tätigen, wurde vom Verfasser dieser Arbeit ein Interview durchgeführt und eine Peer Group zum Thema „IFES Vernetzungstreffen“ um Stellungnahmen gebeten.

- Das Interview zum Thema Arbeitsbedingungen bei IFES wurde mit Sabine durchgeführt. Sabine hat den Verfasser dieser Arbeit gebeten, ihre Identität anonym zu halten, da sie noch in der Branche arbeitet. Sabine hat jahrelang bei IFES als Telefoninterviewerin gearbeitet und ist zwischen 30 und 40 Jahre alt.
- Die Peer Group wurde zum Thema „IFES Vernetzungstreffen“ im Haus der GPA djp einberufen (vgl. Quellenverzeichnis – Interviews und Peer Group). Teilnehmer waren Mag.a. Andrea Schober, Erik Delgado, Sabine, Nora und Gregor. Die beiden letztgenannten baten ebenfalls um die Anonymisierung ihrer Identität. Beide sind

zwischen 20 und 30 Jahre alt. Gregor ist ein ehemaliger langjähriger Mitarbeiter und Nora arbeitet bis heute (Stand 01.Dezember 2011) im Callcenter des IFES.

Das Interview mit Sabine und das Peer Group-Gespräch wurde transkribiert und zum Teil folgenden Themengebieten zugeordnet:

- Themengebiet 8 - Rahmeninformationen zum Callcenters des Instituts für empirische Sozialforschung
- Themengebiet 9 - Kritikpunkte an den Arbeitsbedingungen im Callcenter
- Themengebiet 10 - Erläuterungen, Einschätzungen und Erklärungsversuche der Arbeitsbedingungen im Callcenter

Themengebiet 8 - Rahmeninformationen zum Callcenter des Instituts für empirische Sozialforschung: Laut eigenen Angaben ist das IFES eines der bekanntesten und erfahrensten österreichischen Meinungs-, Sozial- und Marktforschungsinstitute in Österreich (vgl. Link IFES). Es führt im Jahr ca. 100.000 telefonische und 40.000 persönliche Interviews durch. Nach eigenem Verständnis sieht es sich „als präzises Instrument der Politik- und Sozialwissenschaft, das genau beobachtet, exakt misst und professionell analysiert“ (Link IFES). Der hauseigenen Stellenausschreibung zufolge werden die Telefoninterviewer als „ein wichtiger Teil unseres Erhebungsteams“ (Link IFES) gesehen. Diese können vorwiegend Montag bis Freitag 15:00 bis 21:00, Samstag von 09:00 bis 15:00 und Sonntag von 10:00 bis 15:00 im Institut telefonieren (vgl. Link IFES).

Das Institut für empirische Sozialforschung besitzt zwei Callcenter. Eines befindet sich in der Löwelstraße (Löwelstraße 20, 1010 Wien) und ein anderes befindet sich in der Zimmermannsgasse (IFES-Telefonstudio, Zimmermannsgasse 4-6, 1090 Wien). Alle Themengebiete beziehen sich auf das zuletzt genannte Callcenter. Nach Angaben der Peer Group-Teilnehmer werden im letzteren Callcenter ca. 62 Arbeitsplätze angeboten, die in einer Vormittags- und Nachmittagsschicht belegt werden (vgl. PG1-030-PG1-031). Insgesamt soll das IFES 150 Telefoninterviewer beschäftigen (vgl. PG1-038). Das IFES kann sich 150 Arbeitnehmer leisten, weil ein großer Teil als freier Dienstnehmer/ freie Dienstnehmerin unter der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt ist (vgl. PG1-041). Die Demographie der Arbeitnehmer ist sehr heterogen. Es sind alle Altersgruppen vertreten. Die Demographie der Mitarbeiter lässt sich am besten durch folgende Gruppen ausdrücken, die am meisten vertreten sind: Ältere Damen im Pensionsalter (vgl. SAB-027), Menschen, die diesen Beruf

als Übergangslösung sehen (vgl. SAB-031) und StudentInnen (vgl. SAB-111). Bei einer gewöhnlichen Schicht (Montag bis Freitag 15:00 bis 21:00) werden den Telefoninterviewern 20 Minuten Pausen zugestanden (PG1-067). Die Telefoninterviewer bekommen 7,30 € Netto pro Arbeitsstunde (vgl. PG1-132). Zusätzlich kommt ein Bonus im Cent-Bereich pro abgeschlossenen Interview hinzu (vgl. PG1-132). Die Auszahlung des Entgelts erfolgt am 20. des Folgemonats (vgl. PG2-028).

Themengebiet 9 - Kritikpunkte an den Arbeitsbedingungen im Callcenter: Im Einzelinterview mit Sabine und im Gespräch mit der Peer-Group wurden einige Kritikpunkte an den Arbeitsbedingungen im Callcenter angemerkt. Diese wurden in Themengebiete zusammengefasst.

Kritikpunkt Einschränkung des Toilettengangs: Ein im Interview mit Sabine und in der Peer Group viel kritisierte Begebenheit ist die Einschränkung des Toilettengangs. Im Callcenter des Instituts für empirische Sozialforschung werden die Pausenzeiten der Telefoninterviewer genau erfasst. Das Übertreten der 20-minütigen Pause wurde mit dem Verbot auf die Toilette zu gehen sanktioniert:

Nora: „Da war so eine Phase, da haben sie den Leuten verboten außerhalb der Pausen auf die Toilette zu gehen.“ (PG1-066)

Tatsächlich tun sich nicht wenige Telefoninterviewer mit dieser knappen Pause, die in einer sechsstündigen Schicht offeriert wird, schwer. Besonders für Telefoninterviewerinnen an Tagen ihrer Menstruation ist die Pause zu kurz bemessen. Erschwerend kommt noch hinzu, dass der Wechsel von Telefonnummer zu Telefonnummer ebenfalls von der Pausenzeit abgezogen wird:

Sabine: „Das geht nach der Computerzeit und die Computerzeit wird auch gemessen, wenn man von einem Fragebogen auf den nächsten geht. Bei diesem Wechsel von Telefonnummer zu Telefonnummer vergehen Sekunden. Diese Zeit wird von der Pause abgezogen. Wenn man sehr schnell wählt, dann kommt man locker auf 10 bis 12 Minuten pro Tag, die man von der Pause verliert. Da ist man noch gar nicht auf die Toilette gegangen“ (PG1-070)

Dem Verbot auf die Toilette zu gehen wurde Nachdruck verleihen, indem diejenigen, die sich widersetzen, nach Hause geschickt wurden (vgl. PG1-070 und PG1-072). Dabei muss noch erwähnt werden, dass der Besuch der Toilette des Callcenters kein Genuss ist, da es oft an Seife mangelt (vgl. PG3-001). Sabine zufolge kam es vor, dass das Verbot auf die Toilette zu gehen direkt ausgesprochen wurde:

Sabine: „Natürlich, das haben sie gemacht. Sie sagen: „Du bist bei deinen 20 Minuten und darfst heute nicht mehr auf die Toilette gehen.“ Das war um 19 Uhr. Was machst du, wenn du um 19 Uhr auf die Toilette musst und erst bis um 21 Uhr warten musst? Außerdem ist es ein Menschenrecht, das dürfen sie nicht, es ist ihnen aber egal.“ (SAB-057)

Kritikpunkt Hygienische Zustände: Die Sauberkeit in Callcentern vom IFES wird von den Teilnehmern der Peer Group als so bedenklich empfunden, dass überlegt wurde, das Arbeitsinspektorat einzuschalten (vgl. PG3-001-PG3-005). Es wurde berichtet, dass der Boden so stark verunreinigt sei, dass keine Tasche auf dem Boden abgestellt werden kann, ohne dass Spuren von Schmutz auf der Tasche zurück blieben (vgl. PG3-001). Das Equipment, das von IFES zum telefonieren bereitgestellt wird, ist ebenfalls verunreinigt. Es wird berichtet, dass sich die Telefoninterviewer veranlasst fühlen, ihre eigenen Putzmittel mitzubringen, damit auf ihrem Arbeitsplatz erträgliche hygienische Bedingungen herrschen (vgl. PG3-004).

Auf den Toiletten des Callcenters mangelt es regelmäßig an Seife (vgl. PG3-001). Diesem Mangel nimmt sich IFES an, indem veranlasst wird, dass der Seifenspender regelmäßig mit Wasser und Restseife aufgefüllt wird:

Sabine: [...] „Oder sie füllen in das Seifengefäß Wasser ein, was einfach absurd ist. Das ist Wasser, dass dann leicht nach Seife riecht über Tage. Ich hatte oft keine Seife, was als Frau zu gewissen Tagen des Monats besonders grauslich ist. Es kam schon so weit, dass ich schon Seife und Reinigungstücher zum auf die Toilette gehen einstecken musste, damit ich mich entsprechend meiner Hygieneansprüche reinigen kann“. (SAB-023)

Kritikpunkt Restriktion von Arbeitszeiten: Im Institut für empirische Sozialforschung wird, allem Anschein nach, das Verhängen von Geldstrafen als Restriktionsmittel verwendet. Den freien Dienstnehmern werden nicht nur exakte Arbeitsschichten vorgesetzt, sondern auch diese durch Geldstrafen nachhaltig ins Gedächtnis gebracht:

„Das ist auch so, wenn sie Geldstrafen verhängen für das Zu-Spät-Kommen oder für das Nicht-Genügend-Zu-Früh-Kommen kriegt man eine Viertelstunde Geld abgezogen. Wenn man fünf Minuten zu früh kommt, ist man schon zu spät und kriegt die erste Viertelstunde abgezogen. Das heißt, man kriegt sie nicht verrechnet, aber muss sie abarbeiten. In meinem Ermessen ist das eine Geldstrafe“ (PG1-074).

Eine Effizienzsteigerung der Telefoninterviewer wird durch Verkürzung der Arbeitszeiten erwirkt, so soll es regelmäßig vorkommen, dass Telefoninterviewer, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu viele Verweigerungen hatten oder zu wenige Interviews hatten, nach Hause geschickt wurden (vgl. PG1-062 – 064):

Sabine: „[...] Das ist im letzten halben Jahr so entstanden, dass sie so Dropout Quoten eingeführt haben, wenn du zu viele Verweigerungen hast, also wenn du bis 18 Uhr 10 Verweigerungen hast, wirst du rausgeschmissen,

was nur dazu geführt hat, dass die Leute die Verweigerungen als alles andere kodiert haben nur nicht als Verweigerung. So etwas ist sehr mühsam.“ (SAB-016)

Sabine berichtet auch, dass den Telefoninterviewern zugesagte Arbeitstermine noch am selben Tag abgesagt wurden:

Sabine: „[...] Sie sagen Schichten bis vor einer Stunde ab. Da sitzen Leute im Zug und kriegen eine SMS, in der drinnen steht, du sollst nicht kommen. Oder sie sagen dir gar nicht ab und sagen: Dich brauchen wir heute nicht, also kannst du wieder gehen. Also, von wegen ich kann es mir frei einteilen.“ (SAB-019)

Eine Verknappung von Arbeit entsteht, wenn IFES keine Aufträge mehr bekommt:

Sabine: „[...] Umgekehrt ist es so, dass es keine Arbeit gibt, dass man nur bis zum zehnten [des Monats] Termine eintragen kann, weil es dann keine Arbeit mehr gibt.“ (SAB-019)

Kritikpunkt Verhalten der Supervisoren: Von den Peer Group-Teilnehmern wurde berichtet, dass es häufig zu Fehlverhalten der Supervisoren gegenüber den Telefoninterviewern kam. So wird von der Verwendung von Fäkalausdrücken oder Beschimpfungen innerhalb der Briefings berichtet:

Sabine: „Da stehen sechzig Leute im Kreis und dann kriegt man 20 Minuten Kraftausdrücke um die Ohren gehauen“ (PG1-101).

Von den Supervisoren gehen exakte Weisungen gegenüber den Telefoninterviewern aus. Neben den Anweisungen, die in den Briefings stattfinden, entscheiden die Supervisoren, wo die Telefoninterviewer sitzen dürfen (vgl. PG1-118), haben eine Beaufsichtigungspflicht und kommunizieren die Quoten, die es zu telefonieren gilt (vgl. PG1-118). Es soll vorgekommen sein, dass der Gang zur Toilette von den Supervisoren restringiert wurde (vgl. PG1-116). Von den, in der Peer Group teilnehmenden, ehemaligen und noch arbeitenden Telefoninterviewern werden manche Verhaltensweisen der Supervisoren als respektlos, herablassend und willkürlich empfunden (vgl. PG1-126, PG1-127 und PG1-101).

Kritikpunkt Lautstärke: Ein Telefoninterviewer weist auf die hohe Lautstärke innerhalb des Callcenters hin (vgl. PG3-008). Aus eigener Erfahrung kann der Verfasser dieser Schrift berichten, dass die Telefoninterviewer an den Tischen sehr eng beieinander sitzen. Mangels Einrichtungen zur Lautstärkedämmung kommt es oft vor, dass die Telefoninterviewer sehr laut reden müssen, um sich selber noch verstehen zu können.

Kritikpunkt Vertretung: Den freien Dienstnehmern bei IFES scheint es nicht gestattet zu sein, sich von jemanden vertreten zu lassen. Selbst eine betriebsinterne Vertretung wird nicht gestattet:

Gregor: „Ich wollte mich schon mal von jemandem vertreten lassen, der ab und zu bei IFES arbeitet, an einem Monat hat er dort gearbeitet, an einem anderen Monat nicht. Ich habe den Anruf gekriegt, dass es nicht gemacht werden darf“ (PG2-176).

Themengebiet 10 - Erläuterungen, Einschätzungen und Erklärungsversuche der Arbeitsbedingungen im Callcenter: In diesem Themengebiet werden Einschätzungen, Erläuterungen und Erklärungsversuche zu den Arbeitsbedingungen im Callcenter festgehalten, die die Peer Group-Teilnehmer getätigt haben.

Einschätzung der Arbeitsbedingungen als Weisungsbindung: Innerhalb der Peer Group und in den Interviews mit Sabine und Andrea Schober wurde immer wieder besprochen, ob die Telefoninterviewer, die im IFES als freie Dienstnehmer tätig sind, weisungsgebunden sind. Für Schober sind die Telefoninterviewer bei IFES als Dienstnehmer tätig:

Andrea Schober: „[...] Aber eure Tätigkeit dort ist eine ganz normale Callcenter-Tätigkeit, wie in 100 anderen Callcentern auch und es ist egal, ob es geringfügig oder nicht geringfügig ist und alles was wir gemacht haben am Arbeits- und Sozialgericht im Bezug auf Callcenter ist nachher festgestellt worden, dass es Angestelltenverhältnisse sind. Ich wüsste nicht, warum es bei euch anders sein sollte. Ihr seid ein ganz normales Callcenter.“ (PG-038)

Schober führt eine Dienstnehmertätigkeit auf Arbeitszeiten, örtliche Bindung und dem Mangel sich vertreten zu lassen zurück:

Andrea Schober: „[...] Wenn ich einen freien Dienstvertrag habe, kann ich mir aussuchen, wann ich arbeite. Da sagt mir der Dienstgeber nicht, jetzt kannst du kommen, jetzt musst du kommen, jetzt darfst du nicht kommen. Der eine Punkt ist die Arbeitszeit, der andere Punkt ist die örtliche Gebundenheit. Ihr könnt nicht von zu Hause telefonieren und ihr könnt auch keine Vertretung schicken. Das ist sowieso kein freier Dienstvertrag.“ (PG2-034)

Auch Sabine ist der Meinung, dass es eine Bindung von Arbeitszeiten gibt. Darüber hinaus weist sie auf Sanktionen hin:

Sabine: [...] „An keine zeitliche Weisung gebunden zu sein ist unwahr, dass man sich die Zeit frei einteilen kann ist auch unwahr. Wir haben gewisse Zeiten, an denen wir zu erscheinen haben, im Gegenteil, wenn wir um fünf vor Drei nicht da sind, wird uns eine Viertelstunde strafweise abgezogen. Ich kann sagen, dass ich nicht komme, aber es gibt Briefings, in denen gesagt wurde, dass ein großer Bedarf an Mitarbeitern besteht und jeder, der jetzt absagt, bekommt dann, wenn weniger Arbeit ist, keine mehr. Das ist keine Arbeit mehr, sondern glatte Erpressung. Das ist ganz sicher so gewesen. Glatte Erpressung. Beziehungsweise, wer nicht mit dem Abzug einer Viertelstunde beim Zu-Spät-Kommen einverstanden [ist] () als Strafe dafür, dass man nur fünf Minuten zu früh da ist, ist man bereits zu spät, das war der liebe Slogan und wer mit so etwas nicht einverstanden ist, kann nach Hause gehen, wer aber wegen so etwas nach Hause geht, wird nur eingesetzt, wenn unbedingt alle Leute gebraucht werden. Das wird bei der Besetzung der neuen Schichten dementsprechend berücksichtigt.“ (SAB-015)

Einen weiteren Aspekt der Weisungsbindung macht Schober an den Leitfäden, der Telefoninterviewer aus:

Andrea Schober: „[...] Das erste waren die Callcenteragents, wo es klar war, die können sich weder aussuchen, wann sie arbeiten, wo sie arbeiten, die sind extrem weisungsgebunden, die haben Leitfäden, wo es genau detailliert darum geht jetzt kommt der Satz und der Satz. Da ist vom freien Dienstvertrag keine Rede und da haben wir ein paar Klagen im Arbeits- und Sozialgericht durchgeführt.“ (SCH-048)

Schober sieht das Fehlen einer Vertretungsmöglichkeit als weiteren Aspekt eines Dienstverhältnisses an. Für sie kann sich ein freier Dienstnehmer auch von Personen vertreten lassen, die nicht im Betrieb tätig sind. Das wird durch den folgenden Dialog deutlich:

Andrea Schober: „Nein, nein, nein irgendwer. Vertretung meint jetzt nicht, dass sie vertreten lassen können, der sowieso dort beschäftigt ist und sie tauschen Dienst, sondern, dass sie sagen, ich habe einen Bekannten, der kann das sicher total super und der vertritt mich jetzt.“ (SCH-107)

Erik Delgado: „Der [Bekannte] würde blöd schauen. Denn man muss sich schon in das System einwählen und die armen Supervisoren müssten die ganze Zeit daneben stehen und sagen da musst du das drücken.“ (SCH-108)

Andrea Schober: „Aber das heißt es ja <<Schober liest aus dem IVfDN>> ‚nach eigenem Ermessen gestattet durch geschulte Hilfskräfte durchführen zu lassen‘. Also können Sie sich vorstellen, dass sie beim Nachbarn anläuten und sagen, hast du heute Zeit, dass du mich vertrittst. Das Telefon funktioniert so und dann setzt er sich dahin, weil sie der Meinung sind, der ist geschult genug.“ (SCH-109)

Erik Delgado: „Nein, das geht nicht.“ (SCH-110)

Andrea Schober: „[Das] habe ich mir gedacht.“ (SCH-111)

Erläuterung zu den Aufzeichnung von Arbeits- und Pausenzeiten: Wie schon erwähnt werden im Institut für empirische Sozialforschung die Arbeits- und Pausenzeiten aufgezeichnet. Für Schober ist das nur mit einer Betriebsvereinbarung zum Thema Datenschutz möglich:

Andrea Schober: „Die Frage ist, was ihr für Betriebsvereinbarungen zum Thema Datenschutz habt. Das ist auch nur ein Teilaspekt. Das werden sie dir auch nicht sagen, aber der Punkt ist, es wird überwacht, wann die Leute kommen, wann gehen sie, wann gehen sie aufs Klo, ihr müsst irgendeine Pausetaste drücken, weil in Wirklichkeit ist es von den Arbeitsbedingungen her wie im Callcenter und dann brachst du sehr umfassende Datenschutzbetriebsvereinbarungen dazu. Und die Frage ist, ob ihr das überhaupt habt. Denn es ist total nachvollziehbar, was du machst auf deinem Arbeitsplatz, es ist total nachvollziehbar wann du aufstehst, wenn du aufs Klo gehst, wenn du dir ein Kaffee holen gehst, dann bräuchte es ziemlich umfassende Datenschutzbestimmungen.“ (SCH-160)

Den Telefoninterviewern ist es auch nicht möglich, ihre Pausenzeiten selbst zu bestimmen, denn laut Schober gilt das Arbeitszeitgesetz nicht für freie Dienstnehmer (vgl. PG1-069). Sabine zeigt auf, dass aber gerade im Bezug auf Pausen eine Regelung notwendig wäre:

Sabine: „O.K., jedem stehen 20 Minuten Pause zu, die aber absolut willkürlich gehandhabt werden. Das geht nach der Computerzeit und die Computerzeit wird auch gemessen, wenn man von einem Fragebogen auf den nächsten geht. Bei diesem Wechsel von Telefonnummer zu Telefonnummer vergehen Sekunden. Diese Zeit wird von der Pause abgezogen. Wenn man sehr schnell wählt, dann kommt man locker auf 10 bis 12 Minuten pro Tag, die man von der Pause verliert. Da ist man noch gar nicht auf die Toilette gegangen. Wenn man dann auch noch eine Rauchen geht oder einen Kaffee trinkt, dann kommt es, das 20 Minuten vorbei sind und dann haben

sie tatsächlich den Leuten verboten auf die Toilette zu gehen. Die eine hat dann geweint und gemeint, ich muss jetzt aber. Da spielen sich entsetzliche Szenen ab, unwürdige Szenen ab.“ (PG1-070)

Erklärungsversuche für das Fehlverhalten der Supervisoren: Das Verhalten der Supervisoren gegenüber den Telefoninterviewern wurde im letzten Kapitel schon erläutert. Der Verfasser dieser Arbeit, der bei IFES als Telefoninterviewer arbeitete, war nie zugegen als Beschimpfungen in den Briefings stattfanden. Er hat aber auch zu selten dort gearbeitet, um auszuschließen, dass welche stattfanden. Bei diesen Behauptungen verlässt er sich auf seine Quellen. Aus eigener Erfahrung kann der Verfasser berichten, dass die Supervisoren oft gereizt waren. Dem Verfasser war es oft unangenehm, sie wegen technischen Schwierigkeiten mit den Computern anzusprechen. Es kam auch drei Mal vor, dass er wegen zu schwacher Quote vor anderen Telefoninterviewern getadelt wurde. Das wurde vom Verfasser als sehr beleidigend empfunden. In der Peer Group wurde die Verhaltensweise der Supervisoren als respektlos, herablassend und willkürlich empfunden (vgl. PG1-126, PG1-127 und PG1-101). Diese Zuschreibungen sind sehr Subjektiv und können in dieser Arbeit nicht operationalisiert werden. Es wäre aber fatal diese Verhaltensweise zu übergehen, denn wenn sie in den richtigen Kontext gesetzt werden, dann weisen sie weitere Aspekte der Arbeitsbedingungen im Callcenter auf.

Sabine führt die Verhaltensweise der Supervisoren auf folgende Gründe zurück: Mangelnde Führungserfahrung sowie Druck, der durch Effizienzsteigerungsaufträge seitens der Leitung entsteht. (vgl. PG1-101 und PG1-129). Außerdem führt sie das Verhalten auf eine latente Gereiztheit zurück, die im Callcenter herrscht:

Sabine: „Die werden alle sauer. Wenn die Leute dort anfangen zu arbeiten, finden sie es noch nett. Das habe ich zu Anfang auch gedacht, ich gehe sechs Stunden hin, gehe danach heim, bin nicht müde und so. Kein Problem, das hat mich nicht sehr beansprucht. In Wirklichkeit zehrt der Job auf einer sehr subtilen Ebene extrem und er macht ganz langsam fertig und die Leute, die länger dort sind, werden immer gereizter. Man sieht es bei den Leuten, die über der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten und fünfmal die Woche dort sind, die werden immer gereizter. Mich wundert es nicht, dass die Supervisoren so gereizt sind, nur schlägt die Gereiztheit der Supervisoren in Aggressivität, Demütigung, Beschimpfung, in Missbrauch ihrer Macht, in willkürlichen Bestrafungen und Rausschmisser.“ (SAB-047)

Sabine versucht am Beispiel eines Supervisoren zu erläutern, wie sein eigenes Verhalten sich im Callcenter wandelt und sich auf die Stimmung im Callcenter ausschlägt:

Sabine: „Es gibt Leute, die das gerne machen. Ich kenne jemanden, der sich das ausgesucht hat und das gerne macht. Er jammert aber auch. Es ist aber im letzten Jahr zunehmend aggressiv geworden. Der Umgangston ist härter geworden. Der ----- [Supervisor] ist ein schönes Beispiel. Er war bis vor ein paar Jahren ein etwas derber aber lustiger Bursche, mit dem man Witze reißen konnte. Er ist ein sehr gereizter Typ geworden. Er scheint gerade eine Lebenskrise zu bewältigen. Das ist nur, wir haben alle Probleme, aber die Supervisoren

haben offenbar gelernt, dass sie ungestraft ihre Probleme an die Untergebenen auskotzen können und das vergiftet die Atmosphäre extrem. Da müsste man dazwischen gehen. Da wäre ein Teamleiter nötig, der Benehmen bei den Supervisoren einfordert. Fäkalausdrücke in einem Briefing sind inakzeptabel. Beschimpfungen sind inakzeptabel. [Mitarbeiter] nach vorne zitieren und runter machen ist inakzeptabel. Leute aus Willkür und Boshaftigkeit heim zu schicken und ihnen damit das Einkommen weg zu nehmen ist inakzeptabel.“ (SAB-095)

Diesen Aussagen folgend kann von einer allgemeinen Gereiztheit im Callcenter ausgegangen werden, die von den Telefoninterviewern und Supervisoren ausgeht. Bei den Supervisoren führt diese Gereiztheit vermutlich u.a. zu diesem Fehlverhalten. Aufgrund des Machtungleichgewichts zwischen beiden Parteien werden die Telefoninterviewer Opfer des Fehlverhaltens. Für die Telefoninterviewer im IFES gibt es keine Möglichkeit das Verhalten der Supervisoren einzudämmen. Sabine berichtet von zwei Gesprächen mit der dort tätigen leitenden Angestellten:

Sabine: „Ich habe ein Gedächtnisprotokoll von extremen Situationen verfasst und ihr das geschrieben. Ich habe zu ihr gesagt, dass ich Einspruch gegen so eine Behandlung erhebe.“ (SAB-061)

Die leitende Angestellte gab Sabine recht, aber in Sabines Augen änderte sich auch nach dem Gespräch nichts am Verhalten der Supervisoren.

Ein weiterer Aspekt, der das Verhalten der Supervisoren erklären könnte, ist der Zustand des technischen Equipments im Callcenter:

Sabine: „[...] Sie kriegen für alle Aspekte ärger, die im Callcenter nicht funktionieren, auch wenn es an der Technik liegt. Sie kriegen Vorgaben wie Effizienzsteigerung. Die Telefonanlage funktioniert aber nicht richtig. Ich hatte genug Kontakte zu den Supervisoren, um zu wissen, was da los ist. Das funktioniert nicht, die Leitungen sind zu schwach, die Handyleitungen (--) diese Quasibesetzzeichen.“ (SAB-069)

Erik Delgado: „Das ist, weil man nicht rauskommt.“ (SAB-070)

Sabine: Das ist, weil wir nicht raus kommen [im Callcenter werden nicht genügend Leitungen für Handyanrufe bereit gestellt, so dass bei Überbelegung ein Besetzzeichen einsetzt]. Letzten Herbst hieß es, dass wir pro Handynummer nur sechs Leitungen zur Verfügung haben. (SAB-071).

Erik Delgado: „Ich glaube, das hat sich nicht geändert.“ (SAB-072)

Sabine: „Das ist natürlich nichts, vor allem in Zeiten, in denen die Festnetznummern immer weniger und Handynummern immer mehr werden.“ (SAB-073)

Die Vorgabe von Effizienzsteigerung gekoppelt mit dem mangelnden technischen Zustand der Telefonanlagen ist das täglich Brot der Supervisoren. Als letzten Faktor, der das Verhalten der Supervisoren erklären könnte, lässt sich hinzufügen, dass alle Supervisoren freie Dienstnehmer sind:

Sabine: „Alle haben freie Dienstverträge, nur die ----- [leitende Angestellte] ist angestellt und das auch erst seit eineinhalb Jahren, davor war sie zehn Jahre freie Dienstnehmerin. Alle Supervisoren sind freie Dienstnehmer.“
SAB-069

Erläuterung, wie ein fDV im IFES sein sollte: Neben den Aspekten, die auf eine Weisungsbindung hinweisen, schlägt Schober vor, dass die Arbeitsbedingungen über den freien Dienstvertrag entscheiden sollten. Sie äußert wie ein freier Dienstvertrag im IFES früher gelebt wurde:

Andrea Schober: „[...] Früher war es anders. Früher waren die IFES-Fragebögen (-) vor 20 Jahren, da bist du irgendwie am ()platz herumgegangen und gefragt, können sie mir das ausfüllen? Dann hast du dir deinen Ort und deine Zeit frei ausgesucht. Das war ein freier Dienstvertrag. Sobald ich in einem Callcenter sitze ist es kein freier Dienstvertrag. Es ist unwahrscheinlich, dass niemand gewonnen hat. Wahrscheinlich hat es noch keiner gemacht oder sie haben sich vorher verglichen oder was auch immer.“ (PG2-038)

Wie Anfang des Kapitels erläutert wurde auf der Ebene der Interessensvertretungen ein Konsens zwischen AN und AG, der besagt, dass reale Arbeitsbedingungen über den Abschluss eines freien Dienstvertrags entscheiden sollen. Auf der Basis der Themengebiete 8 bis 10 sollen die Arbeitsbedingungen gegenüber den Merkmalen und Ausprägungen des freien Dienstvertrags abgegrenzt werden:

FDV-Merkmal: Vertretungsmöglichkeit durch Dritte: Laut AK Vorarlberg kann sich der freie Dienstnehmer durch Dritte vertreten lassen (vgl. Link AK Vorarlberg:7). Den Aussagen der Peer Group-Mitglieder ist zu vernehmen, dass den Telefoninterviewern im IFES nicht gestattet ist, sich von Dritten vertreten zu lassen (vgl. PG2-176 und PG2-034). Sie können sich auch nicht durch Personen vertreten lassen, die, ihrem Ermessen nach, geschult genug wären (vgl. SCH-107 - SCH-111).

FDV-Merkmal: Keine Bindung an betriebliche Ordnungsvorschriften: Der freie Dienstnehmer ist nicht an betriebliche Ordnungsvorschriften wie Arbeitszeiten, Schichtpläne, Arbeitsort oder Produktionsabläufe gebunden (vgl. Brodil 2010:14). Im Callcenter des IFES sind die Telefoninterviewer zeitlich gebunden (vgl. PG2-034). Sie haben sich an die Öffnungszeiten des Callcenters zu halten (vgl. Link IFES). Folglich sind sie auch örtlich gebunden (vgl. PG2-034). Indem von ihnen eine bestimmte Anzahl an Interviews erwartet wird, sind die Telefoninterviewer in die Produktionsabläufe des IFES eingebunden. Es kam vor, dass Telefoninterviewer bei zu wenigen Interviews nach Hause geschickt wurden (vgl. SAB-016).

FDV-Merkmal: Freie Dienstnehmer nicht in die Organisation des Arbeitgebers eingebunden:

Die Telefoninterviewer sind an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden, weil sie sich an Gesprächsleitfäden zu halten haben (vgl. SCH-048). Außerdem bekommen sie von den Supervisoren Anweisungen während der Briefings (vgl. PG1-118). Den Telefoninterviewern ist es nicht möglich, ihren Arbeitsablauf selbst zu gestalten, weil die Supervisoren die Quote, die es abzutelefonieren gilt, vorgeben. Außerdem bestimmen die Supervisoren die Sitzordnung der Telefoninterviewer (vgl. PG1-118). Die Telefoninterviewer unterliegen einer hohen Kontrolle durch den Arbeitgeber, weil ihre Arbeits- und Pausenzeiten am Computer aufgezeichnet werden (vgl. PG1-070) und von den Supervisoren beaufsichtigt werden (vgl. PG1-118). Die Telefoninterviewer sind dem Arbeitgeber disziplinär verantwortlich, weil sie Geldstrafen hinnehmen müssen, wenn sie verspätet zur Arbeitsschicht erscheinen (vgl. PG1-074). Außerdem kam es vor, dass das Überschreiten der Pausenzeit mit dem Verbot auf die Toilette zu gehen sanktioniert wurde (vgl. PG1-116 und PG1-066).

An der Abgrenzung der Merkmale des fDV gegenüber den Arbeitsbedingungen im IFES lässt sich eine starke Tendenz zur persönlichen Abhängigkeit erkennen. Dieses Merkmal des Dienstvertrags drückt sich folgenden Ausprägungen aus:

- Bindung an Ordnungsvorschriften (vgl. Brodil 2010:14): Ist für die Telefoninterviewer gegeben durch zeitliche (vgl. PG2-034 und Link IFES) und örtliche (vgl. PG2-034) Bindung. Außerdem sind sie durch die Erbringung einer bestimmten Anzahl von Interviews an die Produktionsabläufe des IFES gebunden.
- Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers (vgl. Brodil 2010:14, 84): Telefoninterviewer haben sich an Gesprächsleitfäden zu halten (vgl. SCH-048) und unterliegen Anweisungen der Supervisoren in den Briefings (vgl. PG1-118). Sie können ihre Arbeitsläufe nicht selbst bestimmen (vgl. PG1-118), unterliegen der Kontrolle durch den Arbeitgeber (vgl. PG1-070 und PG1-118) und sind dem Arbeitgeber disziplinär verantwortlich, wobei das Verbot auf die Toilette zu gehen und Geldstrafen auch im Rahmen eines Dienstvertrags nicht zu vereinbaren sind (vgl. PG1-066, PG1-074 und PG1-116).
- Persönliche Arbeitspflicht (vgl. Brodil 2010:14 und Korn 2007:19): Den Telefoninterviewern im IFES ist es nicht gestattet, sich vertreten zu lassen (vgl. PG2-034 und PG2-176).

Tabelle 25 stellt die Arbeitsbedingungen im IFES den Merkmalen des DV und des fDV gegenüber.

Tabelle 25: Merkmale des DV des fDV in Abgrenzung zu den Arbeitsbedingungen im IFES

Merkmale des DV		Arbeitsbedingungen im IFES			Merkmale des fDV	
Persönliche Abhängigkeit	Bindung an Ordnungsvorschriften (vgl. Brodil 2010:14)	←	Telefoninterviewer sind zeitlich gebunden (vgl. PG2-034) Sie haben sich an die Öffnungszeiten des Callcenters zu halten (vgl. Link IFES).		Arbeitsort selbst wählbar (vgl. Korn 2007:71)	geringe persönliche Abhängigkeit
		←	Telefoninterviewer sind örtlich gebunden (vgl. PG2-034)		Arbeitszeit selbst wählbar (vgl. Korn 2007:71)	
		←	Bei zu wenigen Interviews werden Telefoninterviewer heim geschickt (vgl. SAB-016)		Einzelne Arbeitsschritte ohne Sanktionen ablehnbar (vgl. Korn 2007:71)	
	Weisungs- und Kontrollbefugnis des Arbeitgebers (vgl. Brodil 2010:14, 84)	←	Weisungsgebunden sind Telefoninterviewer durch Leitfäden, an die sie sich zu halten haben (vgl. SCH-048) Telefoninterviewer bekommen von den Supervisoren Anweisungen während der Briefings (vgl. PG1-118)		FDN unterliegt eingeschränkt Autorität und Weisung des Dienstgebers (vgl. Korn 2007:71)	
		←	Supervisoren bestimmen die Sitzordnung der Telefoninterviewer (vgl. PG1-118) Supervisoren kommunizieren die Quote, die es zu telefonieren gilt (vgl. PG1-118)		Arbeitsabläufe selbst bestimmbar (vgl. Korn 2007:71)	
		←	Arbeits- und Pausenzeiten werden am Computer aufgezeichnet (vgl. PG1-070) Supervisoren beaufsichtigen die Telefoninterviewer im Callcenter (vgl. PG1-118)		FDN Unterliegt geringen Kontrolle/ Ergebniskontrolle durch Arbeitgeber (vgl. Korn 2007:71).	
		←	Geldstrafen für das Zu-Spät-Kommen zur Arbeitsschicht (vgl. PG1-074) und Verbot auf die Toilette zu gehen bei Überziehung der Pause (vgl. PG1-066 und vgl. PG1-116) weisen auf diszipliniäre Verantwortlichkeit hin, sie sind aber auch im DV keine Vertragsgrundlage		FDN dem Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich (vgl. Korn 2007:71)	
	Persönliche Arbeitspflicht (vgl. Brodil 2010:14 und vgl. Korn 2007:19)	←	Den Telefoninterviewern im IFES ist es nicht gestattet, sich von jemanden vertreten zu lassen (vgl. PG2-034 und PG2-176)		Vertretungsmöglichkeit (vgl. Link AK Vorarlberg:7)	
Wirtschaftliche Abhängigkeit	Gegeben (vgl. Brodil 2010:14 und vgl. Korn 2007:20)	-	-	-	Wenn Hauptmerkmale des fDV überwiegen, kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein.	Wirtschaftliche Abhängigkeit

Tabelle erstellt nach: vgl. Brodil 2010:14/ vgl. Korn 2007:19, 71/ vgl. IVfDN:3/ vgl. Link AK Vorarlberg:7/ Link IFES und den Aussagen aus den Transkriptionen PG1, PG2, SCH und SAB.

Wenn der freie Dienstvertrag auf Grundlage der Arbeitsbedingungen in einem Betrieb entschieden wird, dann ließe sich anhand der Arbeitsbedingungen im IFES auf einen Umgehungsvertrag schließen. Ein Umgehungsvertrag ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer formal einen freien Dienstvertrag hat, aber von den realen Arbeitsbedingungen her einen Dienstvertrag haben müsste (vgl. SCH-006).

Kapitel III.3.1 Artikulation des Konflikts auf Betriebsebene

Bisher wurde in der Arbeit das Kapitel „Artikulation des Konflikts“ dazu verwendet, um die Interessensgegensätze oder Konsense zwischen AN und AG darzustellen. Dieses Kapitel befasst sich nicht mit der Zielstruktur des Konflikthandelns, sondern mit dem Konflikttyp unterdrückter Konflikt, latente Interessen und Organisationsmöglichkeiten.

Innerhalb der Peer Group-Gespräche und der Leitfadeninterviews konnte Datenmaterial erhoben werden, das vermuten lässt, dass die Interessensträger Telefoninterviewer sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind. Aus diesem Grund wurden:

- zwei Annahmen gebildet, die die Bildung von Interessensbewusstsein durch Sanktionen unterbunden sehen (Kapitel III.3.1.1).
- drei Annahmen gebildet, die vermuten lassen, dass die Interessensträger sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind (Kapitel III.3.1.2).
- sieben Annahmen gebildet, die auf innerbetriebliche und außerbetriebliche Organisationsmöglichkeiten vermuten lassen (Kapitel III.3.1.3:)

Kapitel III 3.1.1 Der unterdrückte Konflikt im Callcenter des IFES

Anhand der Abgrenzung von Interessensbewusstsein zu dem Konflikttyp unterdrückter Konflikt wurde festgestellt, dass die Vermeidung der Ausbildung von Interessensbewusstsein einen unterdrückten Konflikt zur Konsequenz haben kann (vgl. Kapitel II.2.3).

Wie im Modell zur Generierung von Interessensbewusstsein festgestellt (vgl. Kapitel) führen folgende Merkmale zur Bildung von Interessensbewusstsein: Die offene Artikulation des Konflikts (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67), die Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktakteure und Öffentlichkeit (vgl. Weede 2000:348) und der Wille zur Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184).

Der unterdrückte Konflikt vermeidet die Bildung von Interessensbewusstsein, weil er nicht ausgetragen werden kann:

„In bestimmten Situationen können K. nicht ausgetragen und ausgelebt werden, weil dies gegen übergeordnete Normen verstoßen würde. Der K. muss - will man keine Sanktionen hinnehmen, die auch einer K.lösung im Wege stehen – unterdrückt werden“ (Weede 2000:348).

Von Weedes Definition lassen sich folgende Gründe für die Unterbindung der Bildung von Interessensbewusstsein ableiten:

- Die Bildung von Interessensbewusstsein kann unterbunden werden, weil die Artikulation und die Erkennbarmachung des Konflikts, sowie der Wille zur Auseinandersetzung gegen übergeordnete Normen verstoßen würde.
- Die Bildung von Interessensbewusstsein kann unterbunden werden, weil die Artikulation, die Erkennbarmachung des Konflikts, sowie der Wille zur Auseinandersetzung aufgrund von Sanktionen unterbunden werden.

Innerhalb der Peer Group-Gespräche und der Leitfadeninterviews konnte Datenmaterial erhoben werden, das vermuten lässt, dass die Bildung von Interessensbewusstsein durch Sanktionen unterbunden wird. Das führt zu folgenden Annahmen:

- Annahme 1 – Die Befürchtung der Telefoninterviewer entlassen zu werden, könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet.
- Annahme 2 – Die Furcht, den fDV auf einen DV zu klagen, könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet

Annahme 1 – Die Befürchtung der Telefoninterviewer entlassen zu werden könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet: In Sabines Augen tolerieren die Telefoninterviewer die Restriktionen und die als respektlos empfundene Behandlung durch die Supervisoren, weil sie von dem Einkommen existenziell abhängig sind und in der Folge befürchten entlassen zu werden:

Sabine: „Es ist ein Unterschied, ob ich es drei bis viermal im Monat mache, weil ich mir mein studentisches Taschengeld verbessern möchte oder ob ich das mache oder weil ich meine Existenz sichern muss. Dann fühlst du dich dem System noch mehr ausgeliefert, sie erpressen dich (--) du bist erpressbar damit und das nutzen sie schamlos aus.“ (SAB-075)

Für Sabine sind diejenigen Telefoninterviewer den Arbeitsbedingungen am meisten ausgeliefert, die in der Versorgungspflicht anderen gegenüber stehen:

Sabine: „Es ist sicher eine Möglichkeit es rechtlich in Frage zu stellen, aber die Ausgeliefertheit zu spüren kannst du nur, wenn du deinerseits für jemanden, den du gerne hast, versorgungspflichtig bist. Wenn du für ein Kind versorgungspflichtig bist, dann tust du dir viel schwerer etwas abzulehnen.“ (SAB-092)

Sie weist auch auf ältere Damen im Pensionsalter hin, die sich schwer täten, auf dem Arbeitsmarkt eine andere Stelle zu bekommen:

Sabine: „Dann hast du ein Haufen von älteren Damen, die im Pensionsalter sind und die ebenfalls nichts anderes machen könnten, die niemand anders mehr nimmt. Wir haben Damen mit 72 (Jahren). Das sind Frauen, die sonst nichts mehr kriegen würden, die vielleicht auch erziehungsmäßig angepasster oder gehorsamer sind.“ (SAB-027)

In Sabines Augen werden Callcenter-Tätigkeiten von Arbeitnehmern nur genommen, wenn sie gerade nichts anderes auf dem Arbeitsmarkt finden. Diese Tatsache bringt, in Sabines Augen, die Arbeitnehmer dazu, jegliche Arbeitsbedingungen hinzunehmen (vgl. PG1-016)

Auch die Angst davor, vom Arbeitgeber leicht ersetzbar zu sein, kann als eine Sanktion gewertet werden:

Sabine: „Die prekäre Situation der Leute wird schamlos ausgenutzt. Das macht nicht nur das IFES. Es könnte noch schlimmer sein. Wir könnten wie in Deutschland Ein-Euro-Jobs haben. Aus diesem Grund führen sie sich so auf, weil sie jederzeit nach besetzen können und solange das Heer der Arbeitslosen (--) auch das Heer der Pensionisten (--) gerade Frauen, die früh pensioniert werden, die mit 55 aussortiert werden [mit 55 Jahren vom Arbeitsmarkt ausgegliedert werden] und von einer AMS-Maßnahme in die nächste [gehen] bis sie irgendwann früh pensioniert werden und dann mit einem lächerlichen Bezug von 400 oder 500 Euro in Pension geschickt werden. Diesen Frauen fehlen einfach die Versicherungsjahre.“ (SAB-041)

Annahme 2 – Die Furcht, den fDV auf einen DV zu klagen, könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet: Die Bildung von Interessensbewusstsein könnte auch durch die Furcht der Telefoninterviewer vor Konsequenzen unterbunden werden. Das könnte sich darin äußern, dass Telefoninterviewer davor zurückschrecken auf einen Dienstvertrag zu klagen, weil sie fürchten, ihre Arbeitsstelle zu verlieren:

Andrea Schober: „Genau, ich denke auch eine der Hauptproblematiken ist es, dass man als Arbeitgeber [gemeint ist Arbeitnehmer] immer persönlich seinen Arbeitsvertrag einklagen muss und davor schrecken ganz viele zurück, weil sie sagen: „Eigentlich will ich diesen Job ganz gerne weiter machen oder zumindest in dieser Branche.“ Und die Angst ist berechtigterweise auch groß in manchen Branchen. Es gibt aber auch Branchen, die sehr übersichtlich sind und da ist genau der Punkt, dass da viele Leute sagen, solange ich nicht die Branche wechsele, klage ich meinen Dienstvertrag sicher nicht ein. Das Argument von, es hat keine Konsequenzen, wenn sie gehen, das würde ich nicht teilen.“ (SCH-022)

Und..

Andrea Schober: Arbeitsrecht in Österreich ist nur einklagbar über die Person. Das heißt, der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin muss zum Arbeits- und Sozialgericht gehen und sagen: „Mein freier Dienstvertrag war meiner Meinung nach kein freier Dienstvertrag, sondern ein Angestelltenverhältnis“, und dann wird das geprüft. Das machen normalerweise nur Leute, die weg sind oder weg gehen wollen. Aus dem einfachen Grund: wenn du

Arbeitsverhältnis klagt, dann wirst du im Nachhinein als Angestellter gewertet und kriegst auch was dir zustehen würde an Sonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, aber nur, wenn es durchgeht, nachgezahlt. Es ist aber ziemlich klar, dass sie die erste Kündigungsfrist nehmen und dich dann einfach regulär kündigen. Deswegen machen das ganz wenige Leute. (PG1-013)

Telefoninterviewer könnten auch vor einer Klage zurückschrecken, weil das Prozedere um die Klage sehr belastend sein kann:

Andrea Schober: „Genau, da müssen sie sich überlegen, ob sie diesen Vertrag einklagen möchten und das beim Arbeits- und Sozialgericht durchführen wollen. Das ist schon belastend auch. Das ist sicher die Schwierigkeit im österreichischen Arbeitsrecht, dass jeder Arbeitnehmer persönlich das auch machen muss.“

Die Bildung von Interessensbewusstsein, und damit die Artikulation, die Erkennbarmachung des Konflikts, sowie der Wille zur Auseinandersetzung könnten durch folgende Sanktionen unterbunden werden:

- Annahme 1 - Die Befürchtung der Telefoninterviewer, entlassen zu werden, könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet:
 - Die Befürchtung drückt sich darin aus, dass die als respektlos empfundene Behandlung der Supervisoren toleriert wird, weil sie vom Entgelt existenziell abhängig sind oder in der Versorgungspflicht anderen gegenüber stehen (vgl. SAB-075 und SAB-092).
 - Die Befürchtung drückt sich darin aus, dass Damen im Pensionsalter die Arbeitsbedingungen hinnehmen, weil sie auf dem Arbeitsmarkt schwer eine andere Beschäftigung finden (vgl. SAB-027).
 - Die Befürchtung drückt sich darin aus, dass Telefoninterviewer, die gerade nichts anderes auf dem Arbeitsmarkt finden die Arbeitsbedingungen im IFES hinnehmen müssen (vgl. PG1-016).
- Annahme 2 – Die Furcht, den fDV auf einen DV zu klagen, könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet:
 - Die Furcht drückt sich so aus, dass Telefoninterviewer, aus Angst die Arbeitsstelle zu verlieren, vor einer Klage gegen IFES zurückschrecken (vgl. SCH-022).
 - Die Furcht drückt sich so aus, dass die Telefoninterviewer aufgrund der Belastung die so eine Klage mit sich bringt, eine Klage meiden.

Kapitel III.3.1.2 Latente Interessen im Callcenter des IFES

Giesen definiert latente Interessen folgendermaßen:

„Interessen setzen zwar die Möglichkeit aktiver sozialer Veränderung, nicht aber Wahrnehmung im Bewußtsein der Akteure voraus. Sie können durch mangelnde Information, fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage oder durch individuelle Einstellung und Neigung ‚latent‘ bleiben und dem Interessensträger nicht oder unzureichend bewußt werden. Wenn von latenten Interessen die Rede ist, wird nur angenommen, daß diese dem Interessensträger bewußt wären, wenn er vollständig informiert wäre und im Rahmen seines Weltbildes rational handelte; diese Bedingungen müssen weiterhin grundsätzlich herstellbar sein – etwa durch ein Gespräch mit aufklärender Absicht. Die Latenz von Interessen ist Ergebnis ‚zufälliger‘ und veränderbarer Umstände: solange jede Chance zur Veränderung dieser Umstände fehlt, kann man nicht sinnvoll von ‚latenten Interessen‘ sprechen.“ (Giesen 1993:95)

Latente Interessen sind gegeben, wenn Interessensträger sich ihrer Interessen aus folgenden Gründen nicht oder unzureichend bewusst sind (vgl. Giesen 1993:95):

- Aufgrund mangelnder Information
- Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage
- Aufgrund individueller Einstellung und Neigung

Innerhalb der Peer Group-Gespräche und der Leitfadeninterviews konnte Datenmaterial erhoben werden, das vermuten lässt, dass die Interessensträger Telefoninterviewer sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind. Das führt zu folgenden Annahmen:

- Annahme 3 – Aufgrund von mangelnder Information werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.
- Annahme 4 – Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.
- Annahme 5 – Aufgrund individueller Einstellung und Neigung werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.

Annahme 3 – Aufgrund von mangelnder Information werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst: Ein Grund dafür, dass Interessen latent bleiben und den Interessensträgern nicht oder unzureichend bewusst werden, ist Informationsmangel (vgl. Giesen 1993:95).

Der Informationsmangel kann im Callcenter des IFES seinen Ausdruck finden, indem von einer leitenden Angestellten anscheinend behauptet worden ist, dass es keinen Betriebsrat im IFES gibt und von der Geschäftsführung die Zuständigkeit der Gewerkschaft für freie Dienstnehmer anscheinend abgestritten worden ist:

Gregor: „[...] Uns wurde früher immer gesagt, dass es für uns keine Gewerkschaft gibt, die für uns zuständig ist.“ (PG2-069)

Sabine: „Das war doch Thema. Da hieß es, so etwas gibt es nicht.“ (PG2-070)

Andrea Schober: Natürlich sagt die Geschäftsführung, es ist niemand für euch zuständig. Das ist ja logisch. <<Gelächter>> (PG2-071)

Sabine: „Ich habe mit der Frau ----- [leitende Angestellte] lange Gespräch geführt, wobei es um die Arbeitsbedingungen ging und die hat selber gesagt, es gibt keinen Betriebsrat für uns und dann ist sie es aber selber.“ <<lacht>> (PG2-072)

Ein weiterer Aspekt des Informationsmangels könnte sich darauf zurück führen lassen, dass die Kommunikationskampagnen der GPA djp zur Aufklärung über den freien Dienstvertrag scheinbar zu wenig rezipiert werden (vgl. PG2-059- PG2-066):

Sabine: „Wenn das ins Bewusstsein dringen würde, dass wenn man einen prekären Job macht, dass es besonders wichtig ist, Gewerkschaftsmitglied zu sein, dann kostet es auch noch etwas. Man müsste aufklären, dass es gar nicht so teuer ist Gewerkschaftsmitglied zu sein und dass es die einzige Chance wäre, sich gegen die schlimmsten Zustände zu wehren. Dann müsste es die Kommunikation geben, es müsste zu den Leuten getragen werden und andererseits müsste es kommunikativ aufbereitete Beispielfälle geben.“ (PG2-065)

Andrea Schober: „Das machen wir auch. Wer das hören will, der hört es. Mehr kann ich dazu nicht sagen.“ (PG2-066)

Mangel an Information kann auch durch Erfahrungsmangel entstehen, denn im IFES arbeiten anscheinend auch Menschen, die keine anderen Arbeitsbedingungen kennen (vgl. SAB-027):

Sabine: „Genau, und dann gibt es noch Leute, die nichts anderes kennen wie die ----- [leitende Angestellte] selber. Sie ist sicher jemand, die sich Mühe gibt, sie kennt aber nichts anderes. Sie hat ihr ganzes Leben nur dort gearbeitet und glaubt wahrscheinlich, dass die Arbeitsumstände, die dort herrschen, in Ordnung sind.“ (SAB-029)

Und...

Sabine: „Das ist ja das Problem, die Studenten haben noch keine Ahnung von der Arbeitswelt. Die sehen das nicht.“ (SAB-111).

Und...

Andrea Schober: Wer die Arbeitswelt der 70er oder 80er Jahre kennen gelernt hat, würde sich in einem Arbeitsumfeld, in dem ihr jetzt seid, nichts gefallen lassen. Das hat damit zu tun, dass viele Leute in den Strukturen eines Callcenters arbeiten, weil sie es gar nicht anders kennen. Und das macht einen großen Unterschied aus... (PG2-108)

Sabine: „...dass die Leute gar nicht wissen, wie es in einer normalen Firma zugeht...“ (PG2-109)

Andrea Schober: „...weil du keinen Vergleich hast, dann denkst du dir: das ist halt so, bis zu einem gewissen Grad.“ (PG2-110)

Annahme 4 – Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst: Ein weiterer Grund dafür, dass Interessen latent bleiben, liegt in der fehlerhaften Interpretation der eigenen Lage (vgl. Giesen 1993:95). Im Callcenter könnte die Fehlinterpretation in der Betrachtung der Telefoninterviewer ihren Ausdruck finden, die Arbeitsverhältnisse als unveränderlich zu betrachten. Diese Betrachtung könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Telefoninterviewer subjektiv empfunden keine andere Wahl haben, als die Arbeitsverhältnisse hinzunehmen:

Andrea Schober: „Sie sind in einer Situation, in der sie subjektiv empfinden, dass sie keine andere Wahl haben. Das stimmt teilweise und das stimmt teilweise nicht. Das kommt auf den Bereich an.“ (PG2-106)

Die Betrachtung kann auch auf die Annahme zurückgeführt werden, dass die Telefoninterviewer annehmen, dass es niemanden gibt, der ihnen bei der Änderung ihrer Arbeitsverhältnisse hilft:

Sabine: „Bei vielen Leuten habe ich diese Ohnmacht und Hoffnungslosigkeit mitgekriegt, (die Leute sagen) es interessiert niemanden, es hilft uns ja sowieso keiner, denn wir sind nichts wert.“ (PG2-063)

Die Akzeptanz der Arbeitsbedingungen von Seiten der Arbeitgeber könnte durch Wirtschaftskrise und Schuldenbremse gefördert werden:

Andrea Schober: Durch die Schuldenbremse, Wirtschaftskrise und so weiter steigt die persönliche Akzeptanz gegenüber einem schlechten Arbeitsvertrag. Das Mitleid gegenüber den armen Firmen, die in der Krise sind scheint unendlich. (PG2-125)

Eine weitere fehlerhafte Interpretation der Eigenen Lage kann die Verkenning der prekären Aspekte des freien Dienstvertrags im Arbeitsrecht sein:

Andrea Schober: Es gibt eine große Bereitschaft der Arbeitnehmer das auch anzunehmen, weil sie sich sehr flexibel und frei fühlen. Frei von Schutz sag ich, aber die sehen das teilweise schon anders. (PG2-130)

Sabine: Wenn du jung, weiß und männlich bist. <<Gelächter>> (PG2-131)

Andrea Schober: Richtig. Ich weiß aus dem Bereich der TrainerInnen, wie da der große Schwung von den freien Dienstverträgen zu den Anstellungen, die waren sehr lange freie Dienstnehmer und es war sehr unterschiedlich, aber es hat eine relativ große Gruppe gegeben, die gesagt hat, dass die Gewerkschaft schuld ist, dass sie jetzt angestellt sind. Sie wollten das nicht, weil sie sich als freie TrainerInnen empfanden, sie dachten, sie seien freie TrainerInnen, weil sie so toll und so super sind. Deren Bereitschaft frei zu sein von allem und nicht angestellt zu sein war sehr groß. Die haben vor unserem Haus demonstriert, weil wir so böse sind und sie in Angestelltenverträge gezwungen haben. <<Gelächter>> (PG2-132)

Annahme 5 – Aufgrund individueller Einstellung und Neigung werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst: Giesen zufolge

kann auch die individuelle Einstellung und Neigung der Interessensträger Grund dafür sein, dass Interessen latent bleiben (vgl. Giesen 1993:95). Die individuelle Einstellung der Telefoninterviewer die Callcenter-Tätigkeit als Übergangslösung zu sehen, könnte dafür sorgen, dass es nicht für lohnenswert empfunden wird, etwas zur Änderung der Arbeitsverhältnisse zu tun:

Sabine: Ich glaube, dass es wenige sind, die (--) die bleiben dann auch nicht lange. Für dieses Mittelfeld ist es nur eine Übergangslösung, eine Notlösung, weil gerade auch nichts anderes (--) das IFES nimmt alles, egal [welche Fähigkeiten man mit sich bringt] und egal wie schlecht man ist. (SAB-031)

Und...

Andrea Schober: [...] Es sind meistens Leute, die sagen: „Ich bleibe da nicht lang und ich gehe bald weg, es zahlt sich sowieso nicht aus, dass ich mich wirklich dafür einsetze.“ Was ihr euch gefallen lässt oder was ich mir gefallen hab lassen sind Dinge, die sich Leute mit 50 und 55 Jahren nie gefallen lassen würden, weil sie noch alte Arbeitsstrukturen kennen. (PG2-106)

In Anlehnung an Giesen lässt sich behaupten, dass latente Interessen im Callcenter des IFES entstehen, weil die Telefoninterviewer sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind. Diese Behauptung wird durch folgende Annahmen und Ausprägungen untermauert:

- Annahme 3 – Aufgrund von mangelnder Information werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst:
 - Annahme 3 - Ausprägung 1: Von einer leitenden Angestellten soll behauptet worden sein, dass es keinen Betriebsrat im IFES gibt (vgl. PG2-072).
 - Annahme 3 - Ausprägung 2: Von der Geschäftsführung soll die Zuständigkeit der Gewerkschaft für freie Dienstnehmer abgestritten worden sein (vgl. PG2-070 und PG2-071).
 - Annahme 3 - Ausprägung 3: Die Informationskampagnen der GPA djp über den fDV werden anscheinend zu wenig rezipiert (vgl. PG2-059- PG2-066).
 - Annahme 3 - Ausprägung 4: Mangel an Information, kann auch durch Erfahrungsmangel entstehen, denn im IFES arbeiten anscheinend auch Menschen, die keine anderen Arbeitsbedingungen kennen (vgl. SAB-027, SAB-029, SAB-111, PG2-108- PG2-110)
- Annahme 4 – Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.
 - Annahme 4 - Ausprägung 1: Die Telefoninterviewer empfinden anscheinend keine andere Wahl zu haben, als die Arbeitsverhältnisse hinzunehmen (vgl. PG2-106).

- Annahme 4 - Ausprägung 2: Die Telefoninterviewer nehmen anscheinend an, dass es niemanden gibt, der ihnen bei der Änderung ihrer Arbeitsverhältnisse hilft (vgl. PG2-063).
- Annahme 4 - Ausprägung 3: Die Telefoninterviewer nehmen anscheinend die Arbeitsbedingungen hin, weil ihre persönliche Akzeptanz durch Wirtschaftskrise und die Schuldenbremse gefördert wird (vgl. PG2-125)
- Annahme 4 - Ausprägung 4: Die Telefoninterviewer könnten die prekären Aspekte des fDV verkennen (vgl. PG2-130 - PG2-132).
- Annahme 5 – Aufgrund individueller Einstellung und Neigung werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.
 - Annahme 5 - Ausprägung 1: Die Betrachtung der Callcenter-Tätigkeit als Übergangslösung, könnte die Telefoninterviewer annehmen lassen, dass es nicht lohnenswert ist die Arbeitsverhältnisse zu ändern (vgl. SAB-031 und PG2-106).

Kapitel III.3.1.3 Organisationsmöglichkeiten im Callcenter des IFES

Anhand des latenten Interesses wurden Annahmen darüber getätigt, weshalb Interessensträger bzw. Telefoninterviewer sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind (vgl. Kapitel 3.1.2). Wenn, in Anlehnung an Giesens Definition, die Artikulation des Konflikts auf Betriebsebene weiter geführt wird, dann muss eine Veränderung der Umstände Teil der Analyse sein. Nach Giesen kann erst von latenten Interessen gesprochen werden, wenn neben den Gründen, weshalb sich Interessensträger Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind, auch eine Chance zur Veränderung der Umstände besteht (vgl. Giesen 1993:95):

„Die Latenz von Interessen ist Ergebnis ‚zufälliger‘ und veränderbarer Umstände: solange jede Chance zur Veränderung dieser Umstände fehlt, kann man nicht sinnvoll von ‚latenten Interessen‘ sprechen.“ (Giesen 1993:95)

Auf diese Arbeit bezogen bedeutet dieser Aspekt der latenten Interessen, dass es, neben den Annahmen, weshalb keine Interessensbewusstsein entsteht, auch Organisationsmöglichkeiten gesucht werden müssen, die die Arbeitsbedingungen im Callcenter verändern könnten. Innerhalb der Peer Group-Gespräche und der Leitfadeninterviews konnte Datenmaterial erhoben werden, dass auf innerbetriebliche und außerbetriebliche Organisationsmöglichkeiten vermuten lässt. Das führt zu folgenden Annahmen:

- Annahme 6 – Ein Forderungsschreiben des Telefoninterviewers könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).

- Annahme 7 – Eine gerichtliche Auseinandersetzung könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
- Annahme 8 – Den Betriebsrat mit den Kritikpunkten an den Arbeitsbedingungen konfrontieren könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
- Annahme 9 – Die Kontaktaufnahme über das Internet könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
- Annahme 10 – Eine Flyer-Verteilaktion könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
- Annahme 11 – Das Ausleben des fDV könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
- Annahme 12 – Eine innerbetriebliche Partizipation der Telefoninterviewer könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).

Annahme 6 – Ein Forderungsschreiben des Telefoninterviewers könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit): Ein Forderungsschreiben könnte eine Organisationsmöglichkeit sein, die die Arbeitsbedingungen im Callcenter verändert, weil eine Auseinandersetzung über Rechtsansprüche auch außergerichtlich geregelt werden kann (vgl. MAS-081). Maska empfiehlt ein Forderungsschreiben des freien Dienstnehmers bzw. der Telefoninterviewer, um eine innerbetriebliche Lösung zu finden:

Peter Maska: „Ja Innerbetrieblich, das heißt Arbeitnehmer, ob Dienstnehmer oder freier Dienstnehmer, kann gegebenenfalls gegen ein Unternehmen auf den Standpunkt stellen, dass er gewisse Ansprüche hat, die das Unternehmen nicht erfüllt hat. <<klopft auf den Tisch>> Und das bespricht man dann, man muss nicht gleich vor Gericht gehen. (MAS-089)

Und...

Peter Maska: „Innerhalb des Betriebes kann ich da sagen, habe ich jetzt den Arbeitsvertrag eingehalten, ja oder nein.“ (MAS-091)

Der innbetriebliche Weg die Arbeitsbedingungen zu ändern findet zwar nicht vor Gericht statt, aber es bleibt ein rechtliches Problem, den der freie Dienstnehmer muss dem Arbeitnehmer als Vertragspartner gegenüberstehen und auf die Änderung seines Arbeitsvertrags bestehen und darauf Bezug nehmen, dass sich der AN nicht an die Arbeitsbedingungen, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurden, hält.

Peter Maska: „Es ist immer was Rechtliches. Wenn ich Vertragspartner des anderen bin und mir passt etwas nicht. Es ist immer eine rechtliche Frage. Entweder stehe ich auf dem Standpunkt: wir haben etwas ausgemacht

und du hast es nicht eingehalten. Oder wir stehen auf dem Standpunkt: wir haben etwas nicht ausgemacht und ich möchte den Vertrag ändern.“ (MAS-097)

Nach Maskas Ansicht muss der freie Dienstnehmer, sofern er merkt, dass sein freier Dienstvertrag ein Umgehungsvertrag ist, auf die Änderung dieses Vertrags beim Arbeitnehmer bestehen (MAS-098-MAS-101). Maskas zufolge können sich, durch das hervorholen der richtigen Ordnungsvorschrift, innerbetriebliche Arbeitsbedingungen regeln lassen:

Erik Delgado: „Und wenn solche Dinge wie Hygienevorschriften, die im freien Dienstvertrag nicht drin stehen [nicht eingehalten werden] einfordern will. Wie kann ich dahingehend etwas ändern?“ (MAS-104)

Peter Maska: „Dann gibt es gesetzliche Bestimmungen, die sagen Hygienebestimmungen lauten so und so. Punkt aus!“ (MAS-105)

Annahme 7 – Eine gerichtliche Auseinandersetzung könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit): Falls der innerbetrieblicher Änderungsversuch nicht zur Änderung der Arbeitsbedingungen führen, bleiben noch außerbetriebliche Organisationsmöglichkeiten. Eine davon ist eine gerichtliche Auseinandersetzung vor dem Arbeits- und Sozialgericht (vgl. MAS-081). Dabei werden beide Interessensvertretungen aktiv:

Peter Maska: „Und wenn es dann keine Einigung gibt, dann wird das alles gerichtlich () gerichtliche Auseinandersetzung vor dem Arbeits- und Sozialgericht und in beiden Fällen sind beide Interessensvertreter tätig. Das heißt, die Arbeiterkammer vertritt den Dienstnehmer oder den freien Dienstnehmer und die Wirtschaftskammer vertritt das Unternehmen.“ (MAS-081)

Obwohl die beiden Gewerkschaften, GPA djp und Arbeiterkammer, den AN vor Gericht vertreten können, muss der freie Dienstnehmer, der im Rahmen eines Umgehungsvertrags arbeitet, seinen Vertrag persönlich einklagen:

Sabine: „Wenn es in Wirklichkeit Umgehungsverträge sind und dadurch gesetzeswidrig, wieso gibt es sie dann noch?“ (PG2-040)

Andrea Schober: „Weil das österreichische Arbeitsrecht vorsieht, dass man es als Person einklagt. Das ist leider so. Die Gesetzeslage ist so, auch wenn es hundertmal ein Umgehungsvertrag ist, solange die Person es nicht macht, dann ist es so.“ (PG2-041)

Und...

Andrea Schober: „Das Problem ist, sie dürfen alles tun, was niemand beansprucht.“ (PG1-073)

Freie Dienstnehmer müssen ihren Arbeitsvertrag persönlich einklagen, weil sie formal selbstständig sind (vgl. PG2-100 und PG2-102). Erst wenn der fDN nachweisen kann, dass er

im Angestelltenverhältnis arbeitet bzw. Dienstnehmer ist, hat er Anspruch auf kollektive Rechte:

Andrea Schober: Genau! Als freier Dienstnehmer gelten sie als Selbstständiger und arbeitsrechtlich können Gewerkschaften nur Honorare, Kollektivverträge, Gehaltstabellen usw. abschließen mit unselbstständig Beschäftigten. Und als freier Dienstnehmer gelten sie als Selbstständiger und deswegen ist es nicht möglich, dass man für Selbstständige ein Honorar ausmacht. Da wäre auch die Wirtschaftskammer schwer dagegen, abgesehen davon, dass es arbeitsrechtlich nicht hergibt. Die würden sofort aufschreiben das ist ein schwerer Eingriff und steht nicht in unserer Befugnis, dass wir da etwas für Selbstständige abschließen. (SCH-030)

Sollte sich der fDV vor Gericht als Umgehungsvertrag herausstellen, dann werden nicht alle weiteren Umgehungsverträge umgestellt:

Erik Delgado: „Aber wenn jemand eine Klage gewinnt, wird der (der freie Dienstvertrag) für alle umgestellt?“ (PG2-190)

Andrea Schober: „Nein, er wird nicht für alle umgestellt. Wenn sich mehrere finden, stellen sie es von alleine um, oder man hetzt ihnen die Gebietskrankenkasse an den Hals.“ (PG2-191)

Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, die Gebietskrankenkasse auf einen möglichen Umgehungsvertrag hinzuweisen:

Andrea Schober: „Das Problem der Gebietskrankenkasse ist jenes, dass sie wenig Personal haben für sehr viele Betriebe. Sie kümmert sich hauptsächlich, nicht ausschließlich, in der Bauwirtschaft, weil es dort die meiste Schwarzarbeit gibt. Dagegen ist die Frage nach dem freien Dienstvertrag oder Angestelltenvertrag dagegen Peanuts. Da geht es um viel mehr Leute und viel größere Beträge. Es geht um Leute, die nie angemeldet sind. Sie haben einen recht überschaubaren Personalkreis. Sie haben nicht so viele Ressourcen, dass sie sagen, das machen wir jetzt auch. Punktuell geht das schon, aber das müsste ich abklären.“ (PG2-193)

Und...

Andrea Schober: Es wäre möglich als Einzelperson zur Gebietskrankenkasse zu gehen und sagen: „Ich glaube das ist ein Umgehungsvertrag.“ Das lässt sich auch machen. (PG2-195)

Falls sich ein Umgehungsvertrag vor Gericht feststellen lässt, dann bekommen die AN arbeitsrechtliche Rechte und Schutznormen zugesprochen:

Sabine: [...] „Was passiert, wenn vor Gericht festgestellt wird, dass es ein Angestelltenvertrag war?“ (PG2-200)

Andrea Schober: „Dann bekommt man zumindest Urlaubs- und Weihnachtsgeld der letzten drei Jahre.“ (PG2-201)

Sabine: „Ich bin geringfügig angestellt und kriege Urlaubs- und Weihnachtsgeld.“ (PG2-202)

Andrea Schober: „Genau, bekommt man auch, wenn man geringfügig angestellt ist.“ (PG2-203)

Es wurde festgestellt, dass die Klage auf einen Umgehungsvertrag von der Einzelperson zu tätigen ist. Ist erst einmal eine Klage durch, so kann immer schneller und leichter eine nächste Klage durchgeführt werden, weil der Kläger sich auf ein Urteil berufen kann. Aus der Sicht

der GPA djp ist eine Sammelklage der effizienteste Weg mehrere Umgehungsverträge zu beseitigen:

Andrea Schober: „Der Punkt ist, wenn du einmal eine Klage durch hast, dann wird es immer leichter. Es geht immer alles schneller, du kannst dich auf das Urteil berufen. Und wenn sie nicht die Arbeitsbedingungen vollkommen ändern, was sie nicht können, was sollen sie im Callcenter alles machen? Sie können keinen Tele-Arbeitsplatz zu Hause einrichten. Die folgenden Sachen gehen natürlich schneller. Aber da muss einmal wer durch.“ (PG2-211)

Eine Sammelklage der Telefoninterviewer des IFES scheint, nach der Auffassung der Peer Group-Teilnehmer, an der wirtschaftlichen Abhängigkeit zu scheitern:

Andrea Schober: „Am effizientesten ist es, wenn ein paar Leute zusammen eine Sammelklage einreichen. Das ist am aller effizientesten. Aber ich glaube, so weit sind wir nicht. Das kann ich nicht beurteilen.“ (PG3-011)

Erik Delgado: „Was bedeutet, so weit sind wir nicht? Dass jeder persönlich noch nicht so weit ist?“ (PG3-012)

Gregor: „Dass wir nicht genug Mitarbeiter drinnen haben, die da mitmachen würden.“ (PG3-013)

Nora: „Die sich überhaupt nicht trauen hierher zu kommen, um sich das Ganze anzuhören.“ (PG3-014)

Sabine: „Das ist das Problem.“ (PG3-015)

Erik Delgado: „Das heißt, erstmal Aufklärungsarbeit leisten.“ (PG3-016)

Sabine: „Ich habe Leute auf dieses Treffen angesprochen, von denen ich weiß, dass sie sehr selbstbewusst sind und die Dinge auch reflektiert haben, aber sie trauen sich nicht. Das ist kein Vorwurf, sondern einfach... Sie haben heute keine Zeit oder sind gerade gestern noch krank geworden...“ (PG3-017)

Gregor: „Beispielsweise die Henrike, die eine sehr starke Persönlichkeit ist, hat gemeint, das traut sie sich nicht.“ (PG3-018)

Sabine: Sie ist abhängig von dieser Arbeit. Es sind alle wirtschaftlich abhängig und trauen sich deswegen nicht. (PG3-019)

Ein weiterer Grund, weshalb noch keine Sammelklage zustande kam ist, dass sich ehemalige Telefoninterviewer des IFES vorher außergerichtlich geeinigt haben sollen:

Sabine: „Es gab schon einen Fall, an dem IFES am Tag der Klageeinreichung demjenigen ein Angebot gemacht hat. Und sie haben ihm damit so zu sagen die Klageeinreichung abgekauft.“ (PG1-014)

Andrea Schober: „Es hat wahrscheinlich noch niemand geklagt und wahrscheinlich haben sich die anderen Leute vorher verglichen. Ich weiß es natürlich nicht. [...] Es ist unwahrscheinlich, dass niemand gewonnen hat. Wahrscheinlich hat es noch keiner gemacht oder sie haben sich vorher verglichen oder was auch immer.“ (PG2-038)

Andrea Schober: „Und der Instanzenweg dauert lange. Wenn man sehr sensibel ist, ist es schon sehr anstrengend. Es ist nicht angenehm, es ist stressig, es sind Termine. Man muss Zeugen mitnehmen. Es ist nicht angenehm es zu machen. Und das dauert relativ lange. Wenn die [das IFES] einem mehr Geld anbieten, kann ich es auch verstehen, wenn man es nimmt. Aus gewerkschaftlicher Sicht, für alle Arbeitnehmer, ist das natürlich schlecht. Es ist schlecht für die anderen, wenn du das machst, aber persönlich nachvollziehbar.“ (PG2-209)

Annahme 8 – Den Betriebsrat mit den Kritikpunkten an den Arbeitsbedingungen konfrontieren könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit): Durch einen aufgeschlossenen Betriebsrat könnte sich im IFES die Arbeitsbedingungen ändern lassen. Für Schober entstehen Arbeitsbedingungen, so wie sie sich im IFES darstellen, durch das Fehlen eines Betriebsrats:

Andrea Schober: „[...] Im Callcenter-Bereich hatten wir eine Situation, wo wir fast nur freie Dienstnehmer gehabt haben. Mittlerweile haben wir eine Szene, wo zumindest in den großen Callcentern, in den kleinen ist das anders, erstens Betriebsratskörperschaften drinnen sitzen haben und die freien Dienstverträge mehr oder weniger weg sind. Wenn es in kleinen Callcentern nicht stimmt, hakt es an der Sache, dass es keinen Betriebsrat gibt. Das sind Callcenter, die gibt es ein zwei Jahre, dann gehen sie in Konkurs und machen unter einem anderen Namen wieder auf. Es ist als Gewerkschaft leichter Betriebe zu regeln, die einen Betriebsrat haben und die auch eine gewisse Größe haben. Je kleiner der Callcenter ist, desto weniger Strukturen haben wir, damit wir in den Betrieb reingehen können.“ (PG1-017)

Laut Schober hat der Betriebsrat aber keine Verpflichtung sich der Problematiken der freien Dienstnehmer anzunehmen:

Andrea Schober: „[...] Aber es gibt auch keine Verpflichtung für ihn sie zu unterstützen. Das schafft schon eine Abhängigkeit für den Arbeitnehmer, habe ich ein Betriebsrat, der prinzipiell aufgeschlossen ist diesem Thema gegenüber oder denken sie: was gehen mich die freien Dienstnehmer an. Das macht es eine Stufe schwieriger, weil man niemanden im Betrieb hat, den man ansprechen kann. Es ist halt, wie man es erwischt, aber kein Recht.“ (SCH-024)

Ein aufgeschlossener Betriebsrat würde sich den Arbeitsbedingungen der freien Dienstnehmer annehmen. Dem Betriebsrat ist es nicht verboten sich der Anliegen der fDN anzunehmen:

Andrea Schober: „Freie Dienstnehmer können keinen Betriebsrat gründen, aber das macht auch keinen Sinn, wenn ich freier Dienstnehmer bin, dann bin ich nicht an einem Betrieb angebunden. Wenn ich in einem Umgehungsvertrag ist es etwas anderes. Wenn ich ein echter freier Dienstnehmer bin, wieso sollte ich einen Betriebsrat wählen. Den kenne ich ja nicht mal. Andererseits ist dem Betriebsrat nicht verboten sich für die freien Dienstnehmer einzusetzen.“ (PG2-150)

Nach den Angaben der Peer Group-Teilnehmer besteht der Betriebsrat im IFES aus mindestens drei Personen (vgl. PG1-003). Der Betriebsratsvorsitzende heißt Alexander Hitzinger (vgl. PG1-081 - PG1-084). Auf der Webseite des Instituts für empirische Sozialforschung wurde zum Thema Arbeitsklimaindex folgendes gefunden:

„In Unternehmen mit Betriebsrat ist nicht nur die Arbeitszufriedenheit insgesamt höher, die Beschäftigten verdienen im Durchschnitt auch mehr, die Beschäftigungsverhältnisse sind stabiler, Betriebsräte wirken zudem ausgleichend und reduzieren die Kluft zwischen Unten und Oben.“ (Georg Michenthaler, Projektleiter im IFES In: IFES Link 2)

Wenn die Kritikpunkte an den Arbeitsbedingungen im Callcenter des IFES in Betracht gezogen werden, dann lässt sich vermuten, dass sich der Betriebsrat im IFES nicht für die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit oder der Arbeitsbedingungen der Telefoninterviewer

einsetzt. Dennoch wurde in der Peer Group ein Weg gefunden, auf den Betriebsrat einzuwirken. Schober will auf einen IFES-Betriebsrat, der ehrenamtlich bei der GPA djp tätig ist, zugehen und ihm eine Liste vorzeigen, auf der die Kritikpunkte an den Arbeitsbedingungen stehen:

Andrea Schober: „[...] Es wäre gut eine Liste zu haben. Mit der Liste kann ich zum Betriebsrat gehen. Das wäre das Eine.“ (PG2-037)

Andrea Schober: „Also ich nehme als Arbeitsauftrag mit, dass ich mit dem Betriebsrat rede.“ (PG3-049)

Desweiteren will Schober ein offizielles Schreiben verfassen, mit dem sie die Geschäftsführung darauf hinweist, dass die Arbeitsverhältnisse wahrscheinlich Umgehungsverträge sind:

Andrea Schober: „Das Zweite, das ich machen kann, ist ein offizielles Schreiben an die Geschäftsführung zu verfassen, [in dem steht] dass die Arbeitsverhältnisse im Callcenter in IFES höchstwahrscheinlich Umgehungsverträge sind und dass sie damit rechnen könnten, dass die Gebietskrankenkasse prüft. Das beeindruckt manche, andere nicht.“ (PG2-037)

Annahme 9 – Die Kontaktaufnahme über das Internet könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit): Der Austausch über die Arbeitsbedingungen im Internet kann, Schober zufolge, an der mangelnden Rechtslage scheitern, die nicht festsetzt, welche Daten ausgetauscht werden können und welche nicht.

Andrea Schober: „Es ist ein ganz spannender Punkt. Habe ich als Mitarbeiter in einem Betrieb das Recht mich in einem Forum auszutauschen, über meine Arbeitsverhältnisse. Was darf ich dort sagen? Was ist Betriebsgeheimnis? Was ist Datenschutz? Es gibt dazu keine Rechtslage in Österreich. Ganz einfaches Beispiel: Betriebsrat hat eine Betriebsratshomepage, schreibt dort rein, in unserem Betrieb ist es so, so und so, dazu äußern sich zehn Mitarbeiter und sagen ja, außerdem ist es so, so und so und das dreht die Geschäftsleitung ab. Solche Sachen sind bis jetzt im Betrieb gelöst worden. Es gibt keine Rechtssprechung dazu. (---) Insofern ist es mit dem Internetforum schwierig, weil da ist die Frage, was ist öffentlicher Raum und was nicht? Und (---) das können sie ja immer noch ausprobieren. Ich würde es klüger finden Leute zu einem persönlichen Treffen einzuladen, damit sie auf der sicheren Seite vorerst sind, weil die fraglich ist, was öffentlich und nicht-öffentlich ist. Wenn sie auf Facebook eine Seite einrichten und sagen: „Da dürfen nur die Leute rein, die sie als Freunde akzeptieren und da darf sonst niemand rein (---)“, aber die Frage ist, was haben sie für eine Handhabe, wenn IFES das nicht gefällt und sie ganz einfach alle nicht mehr beschäftigt? Ich will ihnen nicht davon abraten. Ich will nur sagen, dass es keine Rechtssprechung dazu gibt bei Angestellten und schon gar nicht bei freien Dienstnehmern.“ (SCH-091)

Für Gregor wäre eine E-Mail Adresse ein guter Erstkontakt mit Telefoninterviewern, die etwas an den Arbeitsbedingungen im IFES ändern wollen. Dieser Erstkontakt sollte anonym sein und die Basis für weitere Aktivitäten von Telefoninterviewern bieten:

Gregor: „Es wäre besser, alle Beschwerden im Betrieb in einer Liste zusammenzustellen.“ (PG3-031)

Sabine: „Die werden sich nicht schriftlich outen.“ (PG3-032)

Gregor: „Wenn wir eine Telefonnummer haben oder eine E-Mail-Adresse haben.“ (PG3-033)

Andrea Schober: „Eine ganz neue, weil sie wandert überall hin.“ (PG3-034)

Gregor: „Genau, wo sich jeder outen kann...“ (PG3-035)

Sabine: „Du meinst, dass sie anonym Beschwerde einreichen können.“ (PG3-036)

Gregor: „Ganz genau.“ (PG3-037)

Sabine: „Mit einer GMX- oder HOTMAIL-Adresse.“ (PG3-039)

Andrea Schober: „Für den Erstkontakt.“ (PG3-040)

Annahme 10 – Eine Flyer-Verteilaktion könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit): Für Gregor sollte die Gewerkschaft, durch eine Flyer-Verteil-Aktion auf sich hinweisen. Seiner Auffassung nach haben viele Telefoninterviewer noch nicht vernommen, dass die GPA djp und die Arbeiterkammer ihre Interessensvertretung ist:

Andrea Schober: „Wir können einfach auch mal verteilen gehen.“ (PG2-087)

Gregor: „<<zu Andrea Schober sprechend>> Ihr habt sicher eine Reihe von GPA-Flyern auf Lager, die wir verteilen können. Wenn wir die unten verteilen [am Eingang vom IFES-Callcenter] kann es auch keine Geschäftsschädigung sein. Es ist dann einfach die Gewerkschaft, die darauf hinweist, dass es sie gibt.“ (PG2-088)

Annahme 11 – Das ausleben des fDV könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit): Eine weitere innerbetrieblich Möglichkeit die Arbeitsbedingungen im Callcenter zu ändern, könnte im Ausleben des freien Dienstvertrags bestehen. Wenn sich alle Telefoninterviewer wie freie Dienstnehmer im Callcenter verhalten, dann müsste das IFES aus qualitativen Gründen den fDV in einem DV umwandeln:

Erik Delgado: „Man könnte die Leute dazu auffordern, Dienst nach Vorschrift zu machen und sich wie freie Dienstnehmer zu verhalten.“ (PG2-169)

Sabine: „Das wäre super!“ (PG2-170)

Andrea Schober: „Das wäre ideal!“ (PG2-171)

Sabine: „Wenn das alle auf einmal machen würden.“ (PG2-172)

Für diese Form der Organisation wäre eine große Anzahl, wenn nicht alle, Telefoninterviewer notwendig. Schober schlägt eine Möglichkeit vor, mit der nur wenige Telefoninterviewer, zur Veränderung der Arbeitsbedingungen beitragen könnten:

Andrea Schober: „[Eine Aktion,] sie muss dokumentiert werden. Es müssen nicht viele Leute sein. Man muss nur einmal den anderen schicken. <<Gelächter>> Nämlich irgendwen. So zu sagen, ich komme in Vertretung für den Erik.“ (PG2-173)

Gregor: <<wollte Einspruch erheben>> (PG2-174)

Andrea Schober: „Nein, nicht jemanden der eingeschult ist, es sollte jemand anderes sein. Das wäre super.“ (PG2-175)

Gregor: „Ich wollte mich schon mal von jemandem vertreten lassen, der ab und zu bei IFES arbeitet, an einem Monat hat er dort gearbeitet, an einem anderen Monat nicht. Ich habe den Anruf gekriegt, dass es nicht gemacht werden darf.“ (PG2-176)

Andrea Schober: „Es wäre ideal, wenn du das nachweisen kannst, weil er als Zeuge geht. Wenn du vor dem Arbeits- und Sozialgericht nachweisen kannst, dass du dich nicht vertreten lassen kannst, von jemanden, der sogar eingeschult ist, sie haben nicht einmal eine Ausrede. Das ist ideal, weil dann kein Punkt des freien Dienstvertrags erfüllt wurde. Du bist an den Ort gebunden, du bist an die Zeit gebunden, du kannst dich nicht vertreten lassen. Das ist ein klassisches Angestelltenverhältnis. Mit so etwas gewinnst du vor dem Arbeits- und Sozialgericht hundertprozentig, wenn du das nachweisen kannst. Wenn der als Zeuge geht und sagt es war genau so und ich hab ihn nicht vertreten lassen.“ (PG2-177)

Für Schober kann so eine Aktion geplant sein mit dem Ziel vor dem Arbeits- und Sozialgericht auf einen Umgehungsvertrag zu klagen:

Sabine: „Man kommt unten doch gar nicht rein. Wenn ich jetzt sage, ----- geht anstatt mir...“ (PG2-178)

Andrea Schober: „...Das wäre ideal!“ (PG2-179)

Sabine: „Ich schicke ----- arbeiten, anstatt mir, der kommt unten bei der Tür gar nicht rein. Als freier Dienstnehmer hast du das Recht jeden, der dir qualifiziert genug erscheint, dich vertreten zu lassen, darum bitten dich zu vertreten. Dann müssen sie sagen, nein, das geht nicht.“ (PG2-180)

Sabine: „Wie kann ich das bestätigen? Der (die Vertretung) kommt zur Tür, da steht unten der Türwächter und sagt: „Ich kenn dich nicht, du bist nicht auf der Liste, du kommst nicht rein.“ Du brauchst einen Zweiten.“ PG2-181

Sabine: „Als Zeuge?“ (PG2-182)

Andrea Schober: „Du brauchst einen Zeugen.“ (PG2-183)

Sabine: „Einen Zeugen, der da hört, dass da unten der Türmensch...“ (PG2-184)

Sabine: „Wer geht mit Zeugen zu IFES arbeiten?“ (PG2-186)

Andrea Schober: „Wenn du so etwas vorbereitest, dann machst du das schon.“ (PG2-187)

Sabine: „Im Prinzip wäre es kein Problem so etwas zu machen, denn sie schicken ihn sicher wieder heim.“ (PG2-188)

Andrea Schober: „Das hat nur dann einen Wert, wenn ich vor das Arbeits- und Sozialgericht gehe. Wenn ich diesen Schritt nicht gehe, hat es keinen Wert. <<Erik Delgado ansprechend>> das ist genau, was ich zu dir vorhin gesagt habe. Ich verstehe, dass du willst, dass die freien Dienstverträge umgewandelt werden. Vorhin habe ich aus pragmatischer Sicht gefragt, warum sollte das jetzt so sein. Solange niemand das durchfehrt, warum sollen sie das umstellen? Sie wissen, dass sie im Unrecht sind.“ (PG2-188)

Annahme 12 – Eine innerbetriebliche Partizipation der Telefoninterviewer könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit): Nach den Erfahrungswerten der GPA djp ist nicht nur ein aufgeschlossener Betriebsrat wichtig, um die Arbeitsbedingungen zu verändern, sondern auch Arbeitnehmer, die an Betriebsratswahlen teilnehmen oder Gespräche mit den Betriebsrat suchen:

Andrea Schober: „[...] Es sind nicht alles nur Betriebsräte, die sich irgendwo einsetzen. Ich möchte euch nur sagen, man kann von außen auf einen Betrieb einwirken, das kann man schon machen. Der Punkt ist, solange ich keine Leute im Betrieb habe ist der Effekt gering. Nicht, weil ich euch davon abbringen will, aber das sind unsere Erfahrungswerte. Es gibt mehrere Elemente, die nötig sind, um Sachen im Betrieb in Bewegung zu bringen. Dazu gehört eine Betriebsratswahl, oder Gespräche mit dem Betriebsrat, dazu gehört auch Öffentlichkeitsarbeit und auch Verteilaktionen, aber es gehört auch, dass ich im Betrieb Leute habe, die bereit sind ein Teil dieses Risikos zu tragen. Wenn ich jemanden habe, der das in den Betrieb rein trägt, dann bewege ich mich ein bisschen, aber ich bewege mich nicht weit. Das sind unsere Erfahrungswerte.“ (PG2-160)

Aus der Sicht der GPA djp ist es wichtig, dass die Telefoninterviewer ein Teil des Risikos mittragen und Druck innerhalb des Betriebes aufbauen. Darauf zu bestehen, dass die freien Dienstverträge Umgehungsverträge sind und diese deswegen geändert gehören ist für Schober kein entscheidender Impuls, der die Arbeitsbedingungen grundsätzlich ändert:

Andrea Schober: „Das verstehe ich, aber die Mittel sind beschränkt. Man kann eine offizielle Schrift schreiben. Ich kann mit dem Betriebsrat reden und wir können eine Verteilaktion machen. Das ist nicht schlecht. Die Frage ist, was haben Mitarbeiter, die dort drinnen sind, von diesen Elementen, wenn ich niemanden im Betrieb habe, der das begleitet.“ (PG2-156)

Und...

Erik Delgado: „Glauben Sie nicht, dass die Änderung der Verträge...“. (PG2-161).

Andrea Schober: „...aber warum sollten die Verträge verändert werden? Warum?“ (PG2-162)

Erik Delgado: „Weil diese freien Dienstverträge real nicht so gelebt werden.“ (PG2-163)

Andrea Schober: „Das ist im Architektur-, Kunst- und Kulturbereich auch so. Warum soll sich das bei IFES ändern? Ich verstehe noch nicht, warum das sein soll.“ (PG2-164)

Erik Delgado: „Warum IFES keine freien Dienstverträge mehr ausstellen soll?“ (PG2-165)

Andrea Schober: „Warum sollte das sein? Wer baut den Druck auf, dass sich das ändert? Weil sie jetzt sagen, ach so, arbeitsrechtlich ist das jetzt anders, das haben wir nicht gewusst. Was ist jetzt der Punkt, wo IFES sagen sollte, ja wir stellen euch jetzt an?“ PG2-166

Gregor: „Vielleicht sollte man nicht versuchen, die Leute dazu zu bringen, dass sie angestellt sind. Vielleicht könnte man innerhalb des freien Dienstvertrags einen Kündigungsschutz zu vereinbaren und die Möglichkeit offen halten, sich in den Betriebsrat gewählt zu werden.“ (PG2-167)

Andrea Schober: „Das ist rechtlich nicht möglich.“ (PG2-168)

Schober stellt mit dieser Aussage fest, dass zur Änderung der Arbeitsbedingungen mehr gehört als ein rechtlicher Abgleich. Ein Betrieb wie das IFES muss von innen und außen dazu bewegt werden die Betriebsbedingungen zu ändern. Dabei muss über den Verweis auf einen Umgehungsvertrag hinausgegangen werden und innerbetriebliche wie auch außerbetrieblich Organisationsmöglichkeiten gefunden werden.

Zusammenfassend betrachtet lassen sich folgende innerbetriebliche wie auch außerbetrieblich Organisationsmöglichkeiten aus den Aussagen in der Peer Group und in den Leitfadeninterviews gewinnen:

Innerbetriebliche Organisationsmöglichkeiten:

- *Forderungsschreiben:* Der Telefoninterviewer/ die Telefoninterviewerin muss dem IFES als Vertragspartner gegenüberstehen und auf die Änderung seines/ ihres Arbeitsvertrags bestehen. Er/ Sie muss darauf Bezug nehmen, dass sich der AN durch einen möglichen Umgehungsvertrag nicht an die Arbeitsbedingungen, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurden, hält (vgl. MAS-089, MAS-091, MAS-097).
- *Den Betriebsrat mit den Kritikpunkten an den Arbeitsbedingungen konfrontieren:* Andrea Schober wird auf einen Betriebsrat zugehen, der bei der GPA djp ehrenamtlich tätig ist, und ihn mit den Kritikpunkten und Arbeitsbedingungen konfrontieren (PG2-037 und PG3-049). Desweiteren will Schober ein offizielles Schreiben verfassen, mit dem sie die Geschäftsführung darauf hinweist, dass die Arbeitsverhältnisse wahrscheinlich Umgehungsverträge sind (vgl. PG2-037).
- *Das Ausleben des fDV:* Alle Telefoninterviewer sollten den freien Dienstvertrag ausleben, sodass das IFES, aus qualitativen Gründen, den Arbeitsvertrag in einen Dienstvertrag umwandeln muss (PG2-169- PG2-171). Es gibt auch einen Weg, der nur einen Telefoninterviewer beansprucht. Ein Interviewer alleine könnte schon mit einem Zeugen nachweisen, dass sich im IFES Telefoninterviewer nicht vertreten lassen können (vgl. PG2-177). Mit einer Zeugenaussage könnte der AN vor dem Arbeits- und Sozialgericht auf einen Umgehungsvertrag klagen (vgl. PG2-188).
- *Partizipation der Telefoninterviewer:* Nach den Erfahrungswerten der GPA djp ist nicht nur ein aufgeschlossener Betriebsrat wichtig, um die Arbeitsbedingungen zu verändern, sondern auch Arbeitnehmer, die an Betriebsratswahlen teilnehmen oder Gespräche mit den Betriebsrat suchen, so Schober (vgl. PG2-160).

Außerbetriebliche Organisationsmöglichkeiten:

- *Gerichtliche Auseinandersetzung:* Der Telefoninterviewer/ Die Telefoninterviewerin muss persönlich vor Gericht seinen/ ihren fDV vor dem Arbeits- und Sozialgericht einklagen (vgl. PG2-100 und PG2-102). Sofern er/ sie Mitglied der GPA djp oder Arbeiterkammer ist, kann er/ sie sich vor Gericht vertreten lassen. Sollte sich der fDV vor Gericht als Umgehungsvertrag herausstellen, dann werden nicht alle weiteren Umgehungsverträge umgestellt (vgl. PG2-190 und PG2-191), aber der Kläger bekommt zumindest das Urlaubs- und Weihnachtsgeld der letzten drei Jahre erstattet (vgl. PG2-201). Eine Sammelklage wäre der effizienteste Weg alle Umgehungsverträge im IFES in einen Dienstvertrag umzustellen (vgl. PG2-211 und PG3-011) und damit die Voraussetzungen für die Arbeitsbedingungen zu ändern.
- *Anonymer Kontakt über eine E-Mail Adresse:* Gregor schlägt eine E-Mail Adresse vor, die einen anonymen Erstkontakt für Telefoninterviewer bietet, die etwas an den Arbeitsbedingungen im IFES ändern wollen (vgl. PG3-031 - PG3-040).
- *Flyer-Verteilaktion:* Für Gregor sollte die Gewerkschaft durch eine Flyer-Verteil-Aktion auf sich hinweisen. Seiner Auffassung nach haben viele Telefoninterviewer noch nicht vernommen, dass die GPA djp und die Arbeiterkammer ihre Interessensvertretung ist (vgl. PG2-087- PG2-088).

Kapitel III.4: Zusammenfassung Kapitel III

Wie am Anfang von Kapitel III erläutert verfolgt der Verfasser die Annahme, dass sich Interessensbewusstsein zwischen freien Dienstnehmern generieren lässt, indem Interessensträgern bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden. Aus diesem Grund wurde der fDV als Konflikt bzw. als Interessensgegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf folgenden drei Ebenen analysiert:

- Der Konflikt bzw. der Interessensgegensatz zwischen Telefoninterviewern (AN) und dem IFES (AG) lässt sich auf Vertragsebene als konsensualer Konflikt artikulieren. Vom Verfasser dieser Arbeit wurde ein konstruktiver Konflikt vorgeschlagen, bei dem beide Interessensträger mit den Ergebnissen zufrieden wären und etwas gewonnen hätten.
- Der Konflikt bzw. der Interessensgegensatz zwischen der Interessensgruppe freie Dienstnehmer im fDV (AN) und dem IFES (AG) lässt sich auf der Ebene der Interessensvertretung als konstruktiver und dissensualer Konflikt artikulieren. Außerdem konnte ein Konsens zwischen AN und AG ausgemacht werden. Zwischen der

- Interessensgruppe freie Dienstnehmer in Umgehungsverträgen und dem IFES (AG) lässt sich ein dissensualer Konflikt artikulieren, der sich aus den unterschiedlichen Interessen und Zielorientierungen der Interessenträger ergibt. Außerdem wurde zwischen AN und AG ein Konsens um den Umgehungsvertrag ausgemacht, der darin seinen Ausdruck findet, dass reale Arbeitsbedingungen über den Abschluss eines fDV entscheiden sollen.
- Der Konflikt bzw. der Interessensgegensatz zwischen den Telefoninterviewern (AN) und dem IFES (AG) lässt sich auf Betriebsebene als unterdrückter Konflikt und latente Interessen artikulieren. Auf Basis beider Erkenntnisse wurden Annahmen darüber getätigt, weshalb das Interessensbewusstsein im Callcenter des IFES unterdrückt sein könnte. Anhand von Organisationsmöglichkeiten wurden Annahmen darüber getätigt wie sich die Arbeitsbedingungen im Callcenter des IFES verändern lassen könnten.

Die Analyse auf Vertragsebene: Auf Vertragsebene wurde der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG analysiert, indem ein spezifischer freier Dienstvertrag, der Interviewervertrag für freie Dienstnehmern (IVfDN) des IFES, gegenüber den Merkmalen des freien Dienstvertrags abgegrenzt wurde (vgl. Kapitel III.1). Auf Basis der Abgrenzung konnte ein konsensualer Konflikt zwischen den Telefoninterviewern (AN) und dem IFES (AG) ausgemacht werden. Entlang der Definition von Bonacker/ Imbusch (vgl. 1996:69) konnte argumentiert werden, dass zwischen beiden Interessensträgern ein Konsens im Bezug auf das zu erreichende Ziel, hohe Interviewqualität, besteht. Dennoch gewinnt in der Umsetzung das IFES mehr als die Telefoninterviewer. Das kommt daher, weil die Qualität bzw. die hohe Interviewqualität durch einen IVfDN gesichert wird, der mehr Merkmale eines DV aufweist als eines fDV, während das IFES den Telefoninterviewern keine Kollektivrechte, keine gesetzliche Schutznormen und keine Fürsorgepflicht von Seiten des AG gewährt. Tabelle 26 stellt den konsensualen Konflikt zwischen IFES und Telefoninterviewern auf Vertragsebene dar.

Tabelle 26: Der konsensuale Konflikt zwischen IFES und Telefoninterviewern auf Vertragsebene

Interessensträger	Zielstruktur des Konflikthandelns: Konsensualer Konflikt: Konsens im Bezug auf das zu erreichende, aber in der Umsetzung gewinnt eine Konfliktpartei mehr als die andere. (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69)	
IFES, Telefoninterviewer	Konsens im Bezug auf das zu erreichende Ziel...: Hohe Interviewqualität	...aber in der Umsetzung gewinnt eine Konfliktpartei mehr als die andere: Qualitätssicherung durch einen IVfDN, der mehr Merkmale eines fDV aufweist als das eines DV, während IFES den Telefoninterviewern Kollektivrechte, gesetzliche Schutznormen und seine Fürsorgepflicht nicht zukommen lässt.

Vorlage für Strukturierung der Tabelle: vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69

Damit beide Interessensträger zufrieden wären, schlägt der Verfasser dieser Arbeit eine Angleichung des IVfDN an einen Dienstvertrag vor. Diese Angleichung würde zu einem konstruktiven Konflikt führen und damit wären beide Interessensträger mit den erzielten Ergebnissen zufrieden und gewinnen etwas (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69). IFES gewinnt, weil es durch eine hohe Interviewqualität Auftraggeber anlocken und halten kann und die Telefoninterviewer gewinnen, weil ihnen im Rahmen eines Dienstvertrags Kollektivrechte, gesetzliche Schutznormen und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu Gute kommen. Tabelle 27 stellt einen möglichen konsensualen Konflikt zwischen IFES und Telefoninterviewern auf Vertragsebene dar.

Tabelle 27: Möglicher konsensualer Konflikt zwischen IFES und Telefoninterviewern auf Vertragsebene

Interessensträger	Zielstruktur des Konflikthandelns: Konstruktiver Konflikt: Alle Konfliktparteien sind mit den erzielten Ergebnissen zufrieden und haben etwas gewonnen (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69).	
IFES, Telefoninterviewer	IFES gewinnt: IFES kann durch eine hohe Interviewqualität Auftraggeber anlocken und halten	Telefoninterviewer gewinnen: Sie arbeiten im Rahmen eines Dienstvertrags. Neben einem Arbeitsplatz kommen den Telefoninterviewern Kollektivrechte, gesetzliche Schutznormen und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu Gute.

Vorlage für Strukturierung der Tabelle: vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69

Die Analyse auf der Ebene der Interessensvertretung: Hier wurde der fDV auf der Ebene der Interessensvertretung untersucht, indem Aussagen aus der Peer Group und den Leitfadenterviews zu Themengebieten (Themengebiete 1 bis 7) zusammengefasst wurden. Der Interessensgegensatz zwischen AN und AG wurde anhand von zwei Interessensgruppen von AN untersucht (vgl. Kapitel III.2.1).

Im ersten Analyseschritt wurde der Interessensgegensatz zwischen AG und freien Dienstnehmern in freien Dienstverträgen untersucht. Aus der Sicht der Interessensvertretungen GPA djp und WK ist im Rahmen des fDV ein konstruktiver Konflikt gegeben, wenn AN und AG ihre Interessen durchsetzen. Freie Dienstnehmer können mit den erzielten Ergebnissen zufrieden sein und haben etwas gewonnen, wenn sie flexibel sein können, sozialrechtlich abgesichert sind mit einer entsprechenden Entgelthöhe und der Tätigkeit im Rahmen des fDV als Nebentätigkeit nachgehen können. Arbeitgeber können mit den erzielten Ergebnissen zufrieden sein und haben etwas gewonnen, wenn sie flexibel sein können, den fDV als Vertragsvariante erhalten können und keine Kosten durch arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen haben. Tabelle 28 stellt den konstruktiven Konflikt zwischen der Interessensgruppe fDN im fDV und Arbeitgeber tabellarisch dar.

Tabelle 28: Der konstruktive Konflikt zwischen Interessensgruppe fDN im fDV und Arbeitgebern

Interessensträger	Zielstruktur des Konflikthandelns: Konstruktiver Konflikt: Alle Konfliktparteien sind mit dem erzielten Ergebnissen zufrieden und haben etwas gewonnen haben (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69).	
Interessensgruppe fDN im fDV, Arbeitgeber	fDN gewinnen: Flexibilität, Nachgehen des freien Dienstvertrags als Nebentätigkeit, Sozialrechtliche Absicherung und entsprechende Entgelthöhe,	AG gewinnen: Flexibilität, Erhaltung des fDV als Vertragsvariante, Keine Kosten durch arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen,

Vorlage für Strukturierung der Tabelle: vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69

Im zweiten Analyseschritt wurde der Interessensgegensatz zwischen AG und freien Dienstnehmer in Umgehungsverträgen untersucht. Aus der Sicht der beiden Interessensvertretungen ergibt sich zwischen den beiden Interessensträgern ein dissensualer Konflikt. Dieser Konflikt entsteht u.a. durch unterschiedliche Zielorientierungen (vgl. Bonacker/ Imbusch:69). Die Zielorientierungen unterscheiden sich dahingehend, dass freie Dienstnehmer in Umgehungsverträgen eine Angleichung des freien Dienstvertrags an den Dienstvertrag anstreben, während der AG flexibel bleiben will und eine Reduzierung oder Maximierung der AN nach Auftragslage beibehalten möchte. Beide Zielorientierungen sind nicht zu vereinbaren, weil ein Arbeitnehmer/ eine Arbeitnehmerin, der/ die in persönlicher Abhängigkeit tätig ist, eine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall bekommt, einen Betrag, den sich der AG durch den fDV sparen wollte. Ein dissensualer Konflikt ergibt sich außerdem auch, weil der fDN, durch das Ziel den fDV an einem DV anzugleichen, Ansprüche auf arbeitsrechtliche Rechte und gesetzlichen Schutznormen erhebt. Diese Ansprüche führen beim AG ebenfalls zu Kosten. Letztendlich haben die AN das Interesse, den Umgehungsvertrag abzuschaffen, während AG von diesem stark profitieren. Tabelle 29 zeigt den dissensualen Konflikt zwischen fDN in Umgehungsverträgen und AN.

Tabelle 29: Der dissensuale Konflikt zwischen fDN in Umgehungsverträgen und AG

Interessensträger	Zielstruktur des Konflikthandelns Dissensualer Konflikt: Der Konflikt entsteht durch unterschiedliche Zielorientierungen, Normen, Werte, Weltanschauungen, Zielsetzungen und Austragungsformen von Parteien (vgl. Bonacker/ Imbusch:69)		
	Interessen fDN in Umgehungsverträgen		Interessen AG
Interessensgruppe fDN im Umgehungsverträgen, Arbeitgeber	Angleichung des freien Dienstvertrags an den Dienstvertrag	Unterschiedliche Zielorientierung: persönliche Abhängigkeit nicht mit Reduzierung oder Maximierung der AN nach Auftragslage zu vereinbaren	Flexibilität
	Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen	Unterschiedliche Interessen: Anspruch auf Rechte und gesetzlichen Schutznormen führen bei AN zu Kosten	Keine Kosten durch arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen
	Abschaffung des Umgehungsvertrags: AN arbeiten in persönlicher Abhängigkeit ohne Kosten durch einen Anspruch auf Rechte und gesetzlichen Schutznormen	Unterschiedliche Interessen: AN wollen Umgehungsvertrag abschaffen, Arbeitgeber profitieren aber sehr stark von ihm.	AG profitieren durch den Umgehungsvertrags: AN arbeiten in persönlicher Abhängigkeit ohne zusätzliche Kosten, die durch Rechte und gesetzlichen Schutznormen entstehen

Vorlage für Strukturierung der Tabelle: vgl. Bonacker/Imbusch 1996:69

In einem dritten Analyseschritt wurde, in Bezug auf den Umgehungsvertrag, ein Konsens zwischen AN und AG gefunden. Aus Sicht der Interessensvertretungen lässt sich ein Konsens zwischen AG und AN dahingehend ausmachen, dass reale Arbeitsbedingungen über den Abschluss eines freien Dienstvertrag entscheiden sollen. Es mag wohl im Interesse der AG liegen, einen Umgehungsvertrag zu halten, doch wenn die persönliche Abhängigkeit des AN nicht mit Schutzbestimmungen verbunden werden, ist das ein Interesse, das weder von der GPA djp noch von der WK geteilt wird. Tabelle 30 zeigt den Konsens zwischen AG und AN um den Umgehungsvertrag.

Tabelle 30: Konsens zwischen AG und AN um den Umgehungsvertrag

Interessen der AN aus der Sicht der GPA djp	Konsens	Interessen der AG aus der Sicht der WK
Der freie Dienstvertrag sollen nur in Bereiche eingesetzt werden, in denen er gerechtfertigt ist (vgl. SCH-060)	Reale Arbeitsbedingungen sollen über den Abschluss eines freien Dienstvertrags entscheiden	FDV als Vertragsvariante, die durch Arbeitsbedingungen definiert wird. (vgl. MAS-055, MAS-058, MAS-059)

Die Analyse auf Betriebsebene: Der fDV wird als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf einer Betriebsebene untersucht, indem Arbeitsbedingungen (Kapitel III.3.1.1 und Kapitel III.3.1.2) und Organisationsmöglichkeiten (Kapitel III.3.1.3) artikuliert werden.

Zuerst wurden aber, auf Basis der Themengebiete 8 bis 10, die Arbeitsbedingungen im Callcenter des IFES gegenüber den Merkmalen und Ausprägungen des freien Dienstvertrags abgegrenzt (Kapitel III.1). Es konnte folgende Erkenntnis erworben werden: Wenn der freie

Dienstvertrag auf Grundlage der Arbeitsbedingungen in einem Betrieb entschieden wird, dann ließe sich anhand der Arbeitsbedingungen im IFES auf einen Umgehungsvertrag schließen.

Der Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf einer Betriebsebene wird durch den Konflikttyp unterdrückter Konflikt, latente Interessen und Organisationsmöglichkeiten ausgedrückt. Diese werden auf der Basis von Annahmen formuliert, die aus Aussagen der Peer Group und den Leitfadeninterviews gebildet wurden (Annahme 1 bis 12).

Der unterdrückte Konflikt im Callcenter des IFES: Nach Weede ist der unterdrückte Konflikt ein Konflikttyp, der die Bildung von Interessensbewusstsein vermeidet. Ein Konflikt muss manchmal unterdrückt werden um keine Sanktionen hinnehmen zu müssen (vgl. Weede 2000:348). Innerhalb der Peer-Group Gespräche und der Leitfadeninterviews konnte Datenmaterial erhoben werden, das vermuten lässt, dass die Bildung von Interessensbewusstsein durch Sanktionen unterbunden wird. Das führt zu den Annahmen, die in Tabelle 31 dargestellt werden.

Tabelle 31: Annahmen zum unterdrückten Konflikt im Callcenter des IFES

Annahme	
Annahme 1	Die Befürchtung der Telefoninterviewer, entlassen zu werden, könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet.
Annahme 2	Die Furcht, den fDV auf einen DV zu klagen, könnte als Sanktion gesehen werden, die die Bildung von Interessensbewusstsein unterbindet.

Latente Interessen im Callcenter des IFES: Latente Interessen sind gegeben, wenn Interessensträger sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind. Aus folgenden Gründen können Interessen latent und den Interessensträgern unzureichend bewusst werden (vgl. Giesen 1993:95):

- Aufgrund von mangelnder Information der Interessensträger
- Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage der Interessensträger
- Aufgrund individueller Einstellung und Neigung der Interessensträger

In Anlehnung an Giesen lässt sich behaupten, dass latente Interessen im Callcenter des IFES entstehen, weil die Telefoninterviewer sich ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sind. Diese Behauptung wird durch folgende Annahmen und Ausprägungen in Tabelle 32 untermauert.

Tabelle 32: Annahmen und Ausprägungen zu latenten Interessen im Callcenter des IFES

Annahme	Ausprägung
Annahme 3 Aufgrund von	Annahme 3 - Ausprägung 1: Von einer leitenden Angestellten soll behauptet worden sein, dass es keinen Betriebsrat im IFES gibt (vgl. PG2-072).

mangelnder Information werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.	Annahme 3 - Ausprägung 2: Von der Geschäftsführung soll die Zuständigkeit der Gewerkschaft für freie Dienstnehmer abgestritten worden sein (vgl. PG2-070 und PG2-071).
	Annahme 3 - Ausprägung 3: Die Informationskampagnen der GPA djp über den fDV werden anscheinend zu wenig rezipiert (vgl. PG2-059- PG2-066).
	Annahme 3 - Ausprägung 4: Mangel an Information, kann auch durch Erfahrungsmangel entstehen, denn im IFES arbeiten anscheinend auch Menschen, die keine anderen Arbeitsbedingungen kennen (vgl. SAB-027, SAB-029, SAB-111, PG2-108- PG2-110)
	Annahme 4 - Ausprägung 1: Die Telefoninterviewer empfinden anscheinend keine andere Wahl zu haben, als die Arbeitsverhältnisse hinzunehmen (vgl. PG2-106).
Annahme 4 Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.	Annahme 4 - Ausprägung 2: Die Telefoninterviewer nehmen anscheinend an, dass es niemanden gibt, der ihnen bei der Änderung ihrer Arbeitsverhältnisse hilft (vgl. PG2-063).
	Annahme 4 - Ausprägung 3: Die Telefoninterviewer nehmen anscheinend die Arbeitsbedingungen hin, weil ihre persönliche Akzeptanz durch Wirtschaftskrise und die Schuldenbremse gefördert wird (vgl. PG2-125)
	Annahme 4 - Ausprägung 4: Die Telefoninterviewer könnten die prekären Aspekte des fDV verkennen (vgl. PG2-130 - PG2-132).
Annahme 5 Aufgrund individueller Einstellung und Neigung werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.	Annahme 5 - Ausprägung 1: Die Betrachtung der Callcenter-Tätigkeit als Übergangslösung, könnte die Telefoninterviewer annehmen lassen, dass es nicht lohnenswert ist, die Arbeitsverhältnisse zu ändern (vgl. SAB-031 und PG2-106).

Organisationsmöglichkeiten: Laut Giesen erschöpft sich die Untersuchung latenter Interessen nicht nur in der Bildung von Annahmen, weshalb sich Interessensträger ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst sein könnten. Ein weiterer wichtiger Aspekt latenter Interessen ist die Chance zur Veränderung der Umstände (vgl. Giesen 1993:95). Auf diese Arbeit bezogen bedeutet dieser Aspekt der latenten Interessen, dass es, neben den Annahmen, weshalb keine Interessensbewusstsein entsteht, auch Organisationsmöglichkeiten gesucht werden müssen, die die Arbeitsbedingungen im Callcenter verändern könnten. Innerhalb der Peer Group-Gespräche und der Leitfadeninterviews konnte Datenmaterial erhoben werden, das auf innerbetriebliche und außerbetriebliche Organisationsmöglichkeiten vermuten lässt. Das drückt sich in folgenden Annahmen in Tabelle 33 aus:

Tabelle 33: Annahmen zu Organisationsmöglichkeiten im Callcenter des IFES

Annahme	Organisationsmöglichkeit
Annahme 6	Ein Forderungsschreiben des Telefoninterviewers könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
Annahme 7	Eine gerichtliche Auseinandersetzung könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
Annahme 8	Den Betriebsrat mit den Kritikpunkten an den Arbeitsbedingungen konfrontieren könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
Annahme 9	Die Kontaktaufnahme über das Internet könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).

Annahme 10	Eine Flyer-Verteilaktion könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (außerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
Annahme 11	Das Ausleben des fDV könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).
Annahme 12	Eine innerbetriebliche Partizipation der Telefoninterviewer könnte die Arbeitsbedingungen im Callcenter ändern (innerbetriebliche Organisationsmöglichkeit).

Kapitel IV: Erkennbarmachung des Konflikts durch ein Medium

Nachdem der Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf drei Ebenen artikuliert wurde, ist es notwendig die Analyseergebnisse für die Konfliktparteien erkennbar zu machen. Um diesen Konflikt für Konfliktparteien erkennbar zu machen werden die Analyseergebnisse durch ein Medium vermittelt. Tabelle 34 stellt Hypothese B nochmals dar (vgl. Kapitel II.2.5):

Tabelle 34: Hypothese B, Handlungsausrichtung, Handlungsmöglichkeiten

Hypothese		Handlungsausrichtung	Handlungsmöglichkeiten
B	Die im freien Dienstvertrag vorzufindenden prekären Aspekte haben sich etabliert, weil freie Dienstnehmer einerseits mangelhaft informiert sind und andererseits ihre Lage fehlerhaft interpretieren, zusätzliche trägt ihre individuelle Einstellung und Neigung zu den prekären Aspekten bei.	Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktparteien	Vermittlung der Analyseergebnisse durch ein Medium

Hypothese B geht davon aus, dass latente Interessen für das Vorhandensein prekärer Aspekte verantwortlich sind. Das Ziel der Arbeit gibt vor, das aus dem freien Dienstvertrag Interessenbewusstsein generiert werden soll, das eine Möglichkeit zur Veränderung der prekären Aspekte des fDV geben soll. Somit ist es Ziel dieses Kapitels latente Interessen in Interessenbewusstsein zu überführen. Um das zu erreichen wurde das Modell zur Generierung von Interessenbewusstsein (vgl. Kapitel II.2.5) so ausgerichtet, dass latente Interessen in Interessenbewusstsein übergehen und durch Voraussetzungen erweitert. Tabelle 35 stellt den Übergang von latenten Interessen zu Interessenbewusstsein dar.

Tabelle 35: Übergang von latenten Interessen zu Interessenbewusstsein

Latente Interessen entstehen durch mangelnde Information, fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage, individuelle Einstellung und Neigung der Interessensträger (vgl. Giesen 1993:95)	Voraussetzung 1	Interessen setzen Möglichkeit aktiver sozialer Veränderung voraus (vgl. Giesen 1993:95)	Voraussetzung 2	Interessens- bewusstsein
	 Generierung veränderbarer Umstände aus den latenten Interessen		 Offene Artikulation des Konflikts (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67) Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktakteure und Öffentlichkeit (vgl. Weede 2000:348) Wille zur Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184)	
		Voraussetzung 3		
		„Begünstigend für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewußtsein wirkt der Umstand, dass viele Individuen sich in der gleichen Interessenslage befinden und einander der gleichen sozialen Gemeinschaft zurechnen“ (vgl. Giesen:95).		

Tabelle erstellt nach: vgl. Giesen 1993:95/ Bonacker/Imbusch 1996:67/ Weede 2000:348/ Zimmermann 2003:184

Aus dieser Tabelle wird deutlich, dass die Erkennbarmachung des Konflikts (Handlungsausrichtung Hypothese B), durch die Vermittlung der Analyseergebnisse dieser Arbeit (Handlungsmöglichkeit Hypothese B) nur einen Teil der Voraussetzungen ausmachen, die für einen Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein notwendig sind:

- *Voraussetzung 1:* Um latente Interessen in Interessensbewusstsein zu überführen, ist es erstmal wichtig Interessen zu bilden, die die Möglichkeit sozialer Veränderung voraussetzen. Für diesen Schritt ist es unumgänglich veränderbare Umstände aus den latenten Interessen zu bilden. Die Bildung von Interessen durch die Generierung veränderbarer Umstände ist der erste Schritt für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein.
- *Voraussetzung 2:* Der Übergang von Interessen zu Interessensbewusstsein erfordert eine offene Artikulation des Konflikts (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67), die Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktpartei und Öffentlichkeit (vgl. Weede 2000:348) und der Wille zur Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184).
- *Voraussetzung 3:* Eine weitere Voraussetzung ist dadurch gegeben, dass ein Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein möglich ist, wenn sich viele Individuen der gleichen Interessenslage bewusst werden oder sich ihr zurechnen (vgl. Giesen 1993:95).

In diesem Kapitel soll ein Flyer entwickelt werden, der die Möglichkeit zur Bildung von Interessensbewusstsein auf Betriebsebene gibt. Ein Medium, das die Möglichkeit zur Bildung von Interessensbewusstsein auf Betriebsebene geben soll,

- muss Möglichkeiten zur Veränderung der Umstände beinhalten.
- muss den Konflikt offen artikulieren, ihn für Konfliktpartei und Öffentlichkeit erkennbar machen und ein Wille zur Auseinandersetzung vermitteln.
- muss erwirken, dass Individuen der gleichen Interessenslage bewusst werden oder sich ihr zurechnen.

Aus diesem Grund werden in Kapitel IV.1 Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände gebildet. Der Inhalt des Flyers soll u.a. nach den Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände ausgerichtet sein (vgl. Kapitel IV.2). In Kapitel IV.3 wird geprüft, ob der durch den Inhalt des Flyers der Konflikt offen artikuliert wird, der Konflikt für Konfliktpartei und Öffentlichkeit erkennbar gemacht wird und ein Wille zur

Auseinandersetzung vermittelt wird. Abschließend soll argumentiert werden, weshalb im Flyer Individuen durch die gleiche Interessenslage angesprochen werden (vgl. Kapitel IV.4).

Kapitel IV.1: Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände

Nach Giesen ist für die Bildung von Interessen entscheidend, dass zwischen feststehenden Normen und Regeln getrennt wird (vgl. Giesen 1993:94):

„Entscheidend für die Genese von Interessen ist die Trennung zwischen feststehenden und unveränderbaren Normen und Regeln einerseits und dem Bereich andererseits, der im Rahmen dieser Regeln als Feld strategischen Handelns offensteht.“ (Giesen 1993:94)

Latente Interessen gehen von der Möglichkeit sozialer Veränderung aus (vgl. Giesen 1993:95). Um latente Interessen in Interessensbewusstsein zu überführen, ist es erstmal wichtig Interessen zu bilden, die die Möglichkeit sozialer Veränderung voraussetzen. Für diesen Schritt ist es unumgänglich veränderbare Umstände aus den latenten Interessen zu bilden.

Die latenten Interessen im Callcenter des IFES wurden aufgrund von drei Annahmen (Annahmen 3 bis 5) artikuliert (vgl. Kapitel III.3.1.2). Auf Basis der Ausprägungen dieser Annahmen sollen 8 Annahmen (Annahmen 13 bis 20) zur Generierung von veränderbaren Umständen gebildet werden.

Generierung von veränderbaren Umständen anhand Annahme 3: Durch Annahme 3 wurde die Vermutung aufgestellt, dass Aufgrund von mangelnder Information sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst werden. Das drückt sich in folgenden Ausprägungen aus, die durch Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände erweitert werden:

- *Annahme 3 - Ausprägung 1:* Von einer leitenden Angestellten soll behauptet worden sein, dass es keinen Betriebsrat im IFES gibt (vgl. PG2-072). Das Erwähnen der Namen der Betriebsräte könnte zur Überwindung des Informationsmangels über den Betriebsrat bei den Telefoninterviewern beitragen (Annahme 13).
- *Annahme 3 - Ausprägung 2:* Von der Geschäftsführung soll die Zuständigkeit der Gewerkschaft für freie Dienstnehmer abgestritten worden sein (vgl. PG2-070 und PG2-071). Die Erwähnung, dass der Betriebsrat und die Gewerkschaften zur Änderung von Arbeitsverhältnissen im IFES beitragen könnten, könnte die mangelnde Information über Zuständigkeit der Gewerkschaft für freie Dienstnehmer aufheben (Annahme 14).

- *Annahme 3 - Ausprägung 3:* Die Informationskampagnen der GPA djp über den fDV werden anscheinend zu wenig rezipiert (vgl. PG2-059- PG2-066). Der Verfasser dieser Arbeit nimmt an, dass ein Flyer, der auf die spezifischen Arbeitsbedingungen der Telefoninterviewer zugeschnitten ist, mehr rezipiert wird als eine Informationskampagne der GPA djp (Annahme 15).
- *Annahme 3 - Ausprägung 4:* Mangel an Information, kann auch durch Erfahrungsmangel entstehen, denn im IFES arbeiten anscheinend auch Menschen, die keine anderen Arbeitsbedingungen kennen (vgl. SAB-027, SAB-029, SAB-111, PG2-108- PG2-110). Der Erfahrungsmangel mancher Telefoninterviewer könnte durch eine Tabelle kompensiert werden, die die Arbeitsbedingungen im IFES gegenüber einen Dienstvertrag/ Angestelltenvertrag und einem freien Dienstvertrag abgrenzt (Annahme 16).

Generierung von veränderbaren Umständen anhand von Annahme 4: Durch Annahme 4 wurde die Vermutung aufgestellt, dass Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst werden. Das drückt sich in folgenden Ausprägungen aus, die durch Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände erweitert werden:

- *Annahme 4 - Ausprägung 1:* Die Telefoninterviewer empfinden anscheinend keine andere Wahl zu haben, als die Arbeitsverhältnisse hinzunehmen (vgl. PG2-106). Die Erwähnung von Organisationsmöglichkeiten könnte den Telefoninterviewern zeigen, dass ihre Arbeitsverhältnisse veränderlich sind und dass sie Wahlmöglichkeiten haben (Annahme 17).
- *Annahme 4 - Ausprägung 2:* Die Telefoninterviewer nehmen anscheinend an, dass es niemanden gibt, der ihnen bei der Änderung ihrer Arbeitsverhältnisse hilft (vgl. PG2-063). Die Erwähnung, dass Betriebsräte und Gewerkschaften zur Änderung von Arbeitsverhältnissen im IFES beitragen könnten, könnte gegen die Betrachtung der Arbeitsverhältnisse als unveränderlich wirken (Annahme 18).
- *Annahme 4 - Ausprägung 3:* Die Telefoninterviewer nehmen anscheinend die Arbeitsbedingungen hin, weil ihre persönliche Akzeptanz durch Wirtschaftskrise und die Schuldenbremse gefördert wird (vgl. PG2-125). Das Widerlegen dieser Behauptung würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Aus diesem Grund wird keine Annahme zu Generierung veränderbarer Umstände auf Basis dieser Ausprägung gebildet.

- Annahme 4 - Ausprägung 4: Die Telefoninterviewer könnten die prekären Aspekte des fDV verkennen (vgl. PG2-130 - PG2-132). Der Verkenning prekärer Aspekte des fDV, durch die Telefoninterviewer, könnte entgegengewirkt werden, indem auf das Fehlen von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen hingewiesen wird (Annahme 19).

Generierung von veränderbaren Umständen anhand von Annahme 5: Durch Annahme 5 wurde die Vermutung aufgestellt, dass Aufgrund individueller Einstellung und Neigung sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst werden. Das drückt sich in folgender Ausprägung aus, die durch eine Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände erweitert wird:

- *Annahme 5 - Ausprägung 1:* Die Betrachtung der Callcenter-Tätigkeit als Übergangslösung, könnte die Telefoninterviewer annehmen lassen, dass es nicht lohnenswert ist die Arbeitsverhältnisse zu ändern (vgl. SAB-031 und PG2-106). Die Erwähnung, dass bei gewonnener Klage, also wenn sich der fDV als vor dem Arbeits- und Sozialgericht als Umgehungsvertrag herausstellen sollte, Urlaubs- und Weihnachtsgeld rückwirkend ausbezahlt wird, könnte manchen Telefoninterviewer motivieren die Arbeitsverhältnisse zu ändern.

Tabelle 36 fasst die Generierung der veränderbaren Umstände zusammen.

Tabelle 36: Generierung von veränderbaren Umständen auf Basis von Annahmen über latente Interessen

Annahme über latente Interessen	Ausprägung der Annahme für latente Interessen	Annahme zur Generierung von veränderbaren Umständen
Annahme 3 Aufgrund von mangelnder Information werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.	Annahme 3 - Ausprägung 1: Von einer leitenden Angestellten soll behauptet worden sein, dass es keinen Betriebsrat im IFES gibt (vgl. PG2-072).	Annahme 13: Das Erwähnen der Namen der Betriebsräte könnte zur Überwindung des Informationsmangels über den Betriebsrat bei den Telefoninterviewern beitragen.
	Annahme 3 - Ausprägung 2: Von der Geschäftsführung soll die Zuständigkeit der Gewerkschaft für freie Dienstnehmer abgestritten worden sein (vgl. PG2-070 und PG2-071).	Annahme 14: Die Erwähnung, dass der Betriebsrat und die Gewerkschaften zur Änderung von Arbeitsverhältnissen im IFES beitragen könnten, könnte die mangelnde Information über Zuständigkeit der Gewerkschaft für freie Dienstnehmer aufheben.
	Annahme 3 - Ausprägung 3: Die Informationskampagnen der GPA djp über den fDV werden anscheinend zu wenig rezipiert (vgl. PG2-059-PG2-066).	Annahme 15: Der Verfasser dieser Arbeit nimmt an, dass ein Flyer, der auf die spezifischen Arbeitsbedingungen der Telefoninterviewer zugeschnitten mehr ist, mehr rezipiert wird als eine Informationskampagne der GPA djp. [Ausgangspunkt für den gesamten Flyer]
	Annahme 3 - Ausprägung 4: Mangel an Information, kann auch durch Erfahrungsmangel entstehen, denn im IFES arbeiten anscheinend auch Menschen, die keine anderen Arbeitsbedingungen kennen (vgl. SAB-027, SAB-029, SAB-111, PG2-108- PG2-110)	Annahme 16: Der Erfahrungsmangel an anderen Arbeitsbedingungen, mancher Telefoninterviewer, könnte durch eine Tabelle kompensiert werden, die die Arbeitsbedingungen im IFES gegenüber einen Dienstvertrag/ Angestelltenvertrag und einem freien Dienstvertrag abgrenzt.

Annahme 4 Aufgrund fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.	Ausprägung der Betrachtung: Telefoninterviewer könnten empfinden keine andere Wahl zu haben als die Arbeitsverhältnisse hinzunehmen (vgl. PG2-106).	Annahme 17: Die Erwähnung von Organisationsmöglichkeiten könnte den Telefoninterviewern zeigen, dass ihre Arbeitsverhältnisse veränderlich sind und dass sie Wahlmöglichkeiten haben.
	Annahme 4 - Ausprägung 1: Die Telefoninterviewer empfinden anscheinend keine andere Wahl zu haben, als die Arbeitsverhältnisse hinzunehmen (vgl. PG2-106).	Annahme 18: Die Erwähnung, dass Betriebsräte und Gewerkschaften zur Änderung von Arbeitsverhältnissen im IFES beitragen könnten, könnte gegen die Betrachtung der Arbeitsverhältnisse als unveränderlich wirken.
	Annahme 4 - Ausprägung 3: Die Telefoninterviewer nehmen anscheinend die Arbeitsbedingungen hin, weil ihre persönliche Akzeptanz durch Wirtschaftskrise und die Schuldenbremse gefördert wird (vgl. PG2-125)	Das Widerlegen dieser Behauptung würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Aus diesem Grund wird keine Annahme zu Generierung veränderbarer Umstände auf Basis dieser Ausprägung gebildet.
	Annahme 4 - Ausprägung 4: Die Telefoninterviewer könnten die prekären Aspekte des fDV verkennen (vgl. PG2-130 - PG2-132).	Annahme 19: Der Verkennung prekärer Aspekte des fDV, durch die Telefoninterviewer, könnte entgegengewirkt werden, indem auf das Fehlen von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen hingewiesen wird.
Annahme 5 Aufgrund individueller Einstellung und Neigung werden sich Telefoninterviewer ihrer Interessen nicht oder unzureichend bewusst.	Annahme 5 - Ausprägung 1: Die Betrachtung der Callcenter-Tätigkeit als Übergangslösung, könnte die Telefoninterviewer annehmen lassen, dass es nicht lohnenswert ist die Arbeitsverhältnisse zu ändern (vgl. SAB-031 und PG2-106).	Annahme 20: Die Erwähnung, dass bei gewonnener Klage, also wenn sich der fDV als Umgehungsvertrag herausstellen sollte, Urlaubs- und Weihnachtsgeld rückwirkend ausbezahlt wird, könnte manchen Telefoninterviewer motivieren die Arbeitsverhältnisse zu ändern.

Die Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände werden als Anleitung zur Entwicklung eines Flyers genommen, der das Ziel trägt Interessensbewusstsein auf Betriebsebene zu entwickeln.

Kapitel IV.2: Entwicklung eines Flyers zur Bildung von Interessensbewusstsein

In diesem Kapitel wird der Flyer, der die Möglichkeit zur Bildung von Interessensbewusstsein auf Betriebsebene soll, entwickelt. Der Inhalt des Flyers soll u.a. nach den Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände ausgerichtet sein. Das Format des Flyers wird DIN A4 sein und in sechs Seiten unterteilt werden. Die Inhalte wurden außerdem von Andrea Schober auf ihre (arbeits-)rechtliche Unbedenklichkeit durchgesehen.

Seite 1 – Titel des Flyers

Der Titel des Flyers soll „Callcenter-Tätigkeiten im IFES - Arbeitsbedingungen und Organisationsmöglichkeiten“ lauten. Der Titel soll zeigen, dass der Flyer spezifisch auf den Betrieb ausgerichtet ist. Damit erhofft sich der Verfasser dieser Arbeit, dass sich die

Telefoninterviewer angesprochen fühlen. Außerdem heben „Arbeitsbedingungen und Organisationsmöglichkeiten“ die Hauptthemen dieses Flyers hervor.

Seite 2 – Beweggründe

Auf Seite zwei soll ein Überblick über die Themen des Flyers gegeben werden. Der Verweis auf das Fehlen von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen soll der Verkennung prekärer Aspekte des fDV entgegen wirken (vgl. Annahme 19). Dem Verfasser dieser Arbeit ist es vor allem wichtig zu betonen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen hauptsächlich von den freien Dienstnehmern ausgehen muss. Aus diesem Grund wird die Selbstständigkeit der fDN besonders betont.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich bin seit März 2011 im Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) als Telefoninterviewer unter Vertrag.

Dort habe ich viele nette Menschen getroffen, aber auch Arbeitsumstände kennen gelernt, die dringend geändert werden müssen.

Mit diesem Flyer möchte ich Missstände aufzeigen, die geändert werden müssen und auf Organisationsmöglichkeiten verweisen, die eine Änderung möglich machen könnten.

Ich habe über eine Veränderung der Arbeitszustände im IFES mit der Wirtschaftskammer, den Gewerkschaften und mit ehemaligen Telefoninterviewern gesprochen. Alle Gespräche führten zum gleichen Ergebnis: *Eine Veränderung muss von den Menschen ausgehen, die im Betrieb arbeiten!*

Als freie Dienstnehmer sind wir laut Gesetz selbstständig. Somit stehen uns keine arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen zu. Um eine Änderung der Arbeitsumstände herbeiführen zu können, müssen wir den Mut finden, diese Angelegenheit selbst in die Hand zu nehmen.

Wenn sich der freie Dienstvertrag als Umgehungsvertrag herausstellt, dann muss das IFES eine angemessene Reaktion zeigen, indem es die freien Dienstverträge auf Angestelltenverträge umstellt.

Um das zu erreichen sind Menschen nötig, die diese Zustände zur Sprache bringen und handeln.

Ich hoffe mit diesem Flyer den Anfang gemacht zu haben.

Mit engagierten Grüßen,

Erik Delgado

freier Dienstnehmer und Student.

Seite 3 – Arbeitsbedingungen: Warum etwas ändern?

Um zu betonen, dass die Arbeitsbedingungen geändert gehören, werden Kritikpunkte erwähnt, die von den Peer Group-Teilnehmern erwähnt wurden (vgl. Themengebiet 9 in Kapitel 3):

Ich habe mit ehemaligen Telefoninterviewern über die Arbeitsbedingungen im Callcenter des IFES Rücksprache gehalten. Folgende Punkte gehören am Dringendsten geändert:

Keine Restriktion von Arbeitszeiten
Man sollte keine Viertelstunde vom Gehalt abgezogen bekommen, bei zu spät kommen. Niemand sollte Heim geschickt werden, bei zu wenigen Interviews. Zugesicherte Arbeitstermine sollten nicht am selben Tag abgesagt werden können.

Bessere hygienische Zustände
In den sanitären Anlagen darf es nicht an Seife mangeln. Das IFES muss veranlassen, dass die Tastaturen, Headsets und der Boden regelmäßig gereinigt werden.

Das Verhalten der Supervisoren muss sich ändern
Die Supervisoren müssen sich mehr um die Verbesserung des Arbeitsklimas bemühen. Restriktionen und Verbote sind kein Mittel um die Effizienz der Telefoninterviewer zu steigern.

Keine Einschränkung des Toilettengangs
Ehemalige Mitarbeiter berichteten, dass bei Überschreitung der Pausenzeiten das

Desweiteren soll vermutet werden, dass die Telefoninterviewer in Umgehungsverträgen arbeiten. Das Fehlen von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen wird betont, um einer Verknennung von prekären Aspekten von Seiten der Interviewer entgegen zu wirken (vgl. Annahme 19). Der Tatsache, dass manche Telefoninterviewer keine anderen Arbeitsbedingungen kennen, soll entgegengewirkt werden, indem die Arbeitsbedingungen im IFES mit den Merkmalen des Dienstvertrags/ Angestelltenvertrags in Zusammenhang gebracht werden (vgl. Annahme 16):

Ein Umgehungsvertrag?
Im IFES scheinen wir wie Angestellte zu arbeiten:
- Wir sind zeitlich gebunden durch Arbeitsschichten.
- Wir sind örtlich gebunden, weil wir nur im Callcenter telefonieren können.
- Wir sind Weisungsgebunden durch Interviewleitfäden, durch bestimmte Quoten, etc.
- Darüber hinaus ist uns nicht gestattet, dass wir uns vertreten lassen.
Das sind alles Merkmale des Angestelltenvertrags, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen (siehe Tabelle). Es liegt der Gedanke nahe, dass es sich um einen Umgehungsvertrag handelt: Wir sind als freie Dienstnehmer angestellt, arbeiten wie Angestellte, aber uns bleiben arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen vorenthalten:
Urlaubsgeld, Krankengeld, Kollektivvertragslöhne, Kündigungsschutz,
...
Das IFES profitiert durch diese Arbeitsbedingungen und kann, der Auftragslage entsprechend, Arbeitstermine anbieten oder absagen.

Seite 4 – Tabelle: Arbeitsbedingungen im IFES

Der Tatsache, dass manche Telefoninterviewer keine anderen Arbeitsbedingungen kennen, soll entgegengewirkt werden, indem die Arbeitsbedingungen im IFES mit den Merkmalen des Dienstvertrags/ Angestelltenvertrags in Zusammenhang gebracht werden und tabellarisch dargestellt werden (vgl. Annahme 16). Bei der Tabelle handelt es sich um eine schlankere Version von „Tabelle: Merkmale des DV des fDV in Abgrenzung zu den Arbeitsbedingungen im IFES“ (vgl. Kapitel III.3), die mit einem Literaturverweis durch hochgestellte Zahlen versehen ist.

	Merkmale des Angestelltenvertrags	Arbeitsbedingungen im IFES	Merkmale des freien Dienstvertrags	
Persönliche Abhängigkeit	Bindung an Ordnungsvorschriften ²	← Zeitliche Bindung	Arbeitszeit selbst wählbar ¹	Geringe Persönliche Abhängigkeit
		← Örtliche Bindung	Arbeitsort selbst wählbar ¹	
		← Arbeitsverweis bei geringer Interviewquote	Arbeitsschritte ohne Sanktion ablehnbar ¹	
	Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den Arbeitgeber ²	← Weisungsbindung durch Leitfäden und Anweisungen während Briefings	FDN unterliegt eingeschränkter Autorität und Weisung des Dienstgebers ¹	
		← Arbeits- und Pausenzeiten werden aufgezeichnet		
		← Arbeits- und Pausenzeiten werden aufgezeichnet	Arbeitsabläufe selbst bestimmbar ¹	
		← Geldstrafen für zu spät kommen, Toilettenverbot bei Pausenüberziehung	FDN ist Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich ¹	
Persönliche Arbeitspflicht ²	← Keine Vertretungsmöglichkeit	Vertretungsmöglichkeit ³		

Seite 5 – Organisationsmöglichkeiten – Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen ändern?

Auf dieser Seite soll gezeigt werden, dass es Möglichkeiten gibt die Arbeitsbedingungen zu verändern (vgl. Annahme 17). Als erstes wird dazu aufgerufen den Betriebsrat des IFES mit den Arbeitsbedingungen zu konfrontieren. Durch die Erwähnung des Betriebsrats soll klargestellt, dass es im IFES einen Betriebsrat gibt (vgl. Annahme 13). Es wird auch betont, dass der Betriebsrat zur Änderung der Arbeitsbedingungen beitragen kann und sie verändern kann (vgl. Annahme 14 und Annahme 18).

Betriebsrat mit Arbeitsbedingungen konfrontieren

Ein arbeitnehmerfreundlicher Betriebsrat fühlt sich für freie Dienstnehmer zuständig. Mit dem Betriebsrat auf unserer Seite lassen sich innerhalb des Instituts Änderungen bewerkstelligen. Dafür muss der Betriebsrat mit den Arbeitsbedingungen konfrontiert werden, damit er sich für die Belange der Telefoninterviewer zuständig fühlt. Der Betriebsratsvorsitzende heißt Alexander Hitzinger.

Durch die Erwähnung der Organisationsmöglichkeit Forderungsschreiben, soll ebenfalls die Möglichkeit einer Veränderung der Arbeitsbedingungen im Callcenter unterstrichen werden (vgl. Annahme 17).

Forderungsschreiben an den Betrieb

Durch ein Forderungsschreiben lässt sich der Arbeitsvertrag als freier Dienstnehmer neu verhandeln. Im IFES herrschen Arbeitsbedingungen, die dem eines Angestelltenvertrags ähneln. Mit so einem Zustand lassen sich gut Forderungen formulieren. Ein Forderungsschreiben, bei dem mehrere freie Dienstnehmer unterschreiben und, im Idealfall, der Betriebsrat eingebunden ist, wäre der effektivste Weg die Arbeitsverhältnisse innerhalb des Betriebs zu ändern.

Die Erwähnung, dass bei gewonnener Klage Urlaubs- und Weihnachtsgeld rückwirkend ausbezahlt wird, ist darauf ausgerichtet Telefoninterviewer motivieren die Arbeitsverhältnisse zu ändern (vgl. Annahme 20). Die Erwähnung der kostenlosen Erstberatung für Nichtmitglieder und die Vertretung in arbeitsrechtlichen Streitfragen für Mitglieder soll die Zuständigkeit der Gewerkschaft für die freien Dienstnehmer betonen (vgl. Annahme 14). Die Zuständigkeit der Gewerkschaft soll zeigen, dass die Arbeitsbedingungen verändert werden können (vgl. Annahme 18).

Gerichtliche Auseinandersetzung

Jedem freien Dienstnehmer ist die Möglichkeit gegeben seinen Arbeitsvertrag vor dem Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen. Sollte sich der freie Dienstvertrag als Umgehungsvertrag herausstellen, dann bekommt der Kläger zumindest das Urlaubs- und Weihnachtsgeld der letzten drei Jahre erstattet. Um alle möglichen Umgehungsverträge im IFES in Angestelltenverträge umzuwandeln, besteht die Möglichkeit einer Sammelklage. Dafür müssen sich mehrere Telefoninterviewer zusammenfinden und gemeinsam eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einreichen. Juristischen Beistand gibt es im Rahmen von Rechtsschutzversicherungen. Die GPA-djp bietet Nichtmitgliedern eine kostenlose Erstberatung und ihren Mitgliedern die Vertretung in arbeitsrechtlichen Streitfragen.

Seite 6 – Organisationsmöglichkeiten – Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen ändern?

Die Kontaktadresse des Verfassers soll den Absichten des Verfassers Glaubwürdigkeit verleihen. Die Adressen und Telefonnummern der GPA djp und AK Wien sollen den Telefoninterviewern als Kontaktadressen für eine arbeitsrechtliche Erstberatung dienen. Die Quellenverweise der Tabelle sollen als Hinweise auf verständliche Fachliteratur um den Dienstvertrag und freien Dienstvertrag verweisen.

Kontakt

Verfasser

Erik Delgado
erikdelgado@gmx.de

Gewerkschaft

GPA djp – Gewerkschaft der Privatangestellten
Druck – Journalismus - Papier
Alfred-Dallinger-Platz 1
1034 Wien
service@gpa-djp.at
Tel. 05 03 01-301
Arbeiterkammer Wien
Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien
Tel. 01 501 65 0

Quellen

- 1) Korn, Manfred-Georg (2007): Werkverträge Freie Dienstverträge.
Weiss Verlag, Wien.
- 2) Brodil, Wolfgang/ Risak, Martin E./ Wolf, Christof (2010):
Arbeitsrecht in Grundzügen. LexisNexis Verlag ARD Orac,
Wien. 6. Auflage.
- 3) www.arbeiterkammer.at/bilder/d66/BRO_freie_Dienstnehmer.pdf

Kapitel IV.3: Prüfung des Flyers auf Bildung von Interessensbewusstsein

Um Interessensbewusstsein bilden zu können, ist es nicht nur wichtig Möglichkeiten zur Veränderung der Umstände (vgl. Kapitel IV.2), sondern auch, dass der Konflikt offen artikuliert wird, dass der Konflikt für Konfliktparteure und Öffentlichkeit erkennbar gemacht wird und ein Wille zur Auseinandersetzung vermittelt wird. Somit muss der Inhalt des Flyers die folgenden Aspekte erfüllen:

- Im Flyer muss der Konflikt offen artikuliert werden.
- Der Flyer muss den Konflikt für Konfliktparteure und Öffentlichkeit erkennbar machen.
- Der Flyer muss den Willen zur Auseinandersetzung bei den Interessensträgern unterstützen.

An diesen drei Aspekten soll der Inhalt des Flyers nun geprüft werden.

Offene Artikulation des Konflikts durch den Flyer: Im Flyer wird der Konflikt offen artikuliert, weil die gegensätzlichen Interessen der Telefoninterviewer und dem IFES durch den dissensualen Konflikt dargestellt werden. In Kapitel III.4 wurde der dissensuale Konflikt zwischen den AN und AG folgendermaßen artikuliert

„Dieser Konflikt entsteht u.a. durch unterschiedliche Zielorientierungen (vgl. Bonacker/ Imbusch:69). Die Zielorientierungen unterscheiden sich dahingehend, dass freie Dienstnehmer in Umgehungsverträgen eine Angleichung des freien Dienstvertrags an den Dienstvertrag anstreben, während der AG flexibel bleiben will und eine Reduzierung oder Maximierung der AN nach Auftragslage beibehalten möchte. Beide Zielorientierungen sind nicht zu vereinbaren, weil eine ArbeitnehmerIn, die in persönlicher Abhängigkeit tätig ist, eine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall bekommt, einen Betrag, den sich der AG durch den fDV sparen wollte. Ein dissensualer Konflikt ergibt sich außerdem auch, weil der fDN, durch das Ziel den fDV an einem DV anzugleichen Ansprüche auf arbeitsrechtliche Rechte und gesetzlichen Schutznormen erhebt. Diese Ansprüche führen beim AG ebenfalls zu Kosten. Letztendlich haben die AN das Interesse den Umgehungsvertrag abzuschaffen, während AG von diesem stark profitieren.“ (Zitat aus Kapitel III.4: Zusammenfassung Kapitel III)

Der dissensuale Konflikt findet auf Seite 3 des Flyers seine Entsprechung:

[...]

Allem Anschein nach handelt es sich um einen Umgehungsvertrag. Es liegt der Gedanke nahe, dass es sich um einen Umgehungsvertrag handelt. Wir sind als freie DienstnehmerInnen beschäftigt, aber arbeiten wie Angestellte. Uns bleiben arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen vorenthalten wie Urlaubsgeld, Krankengeld, Kollektivvertragslöhne, Kündigungsschutz... Das IFES profitiert durch diese Arbeitsbedingungen und kann, der Auftragslage entsprechend Arbeitstermine anbieten oder absagen.

(Flyer, Seite 3 In: Kapitel IV.1: Entwicklung des Flyers)

Aus diesem Grund kann argumentiert werden, dass der Flyer den dissensualen Konflikt zwischen Telefoninterviewer und dem IFES offen artikuliert.

Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktakteure durch den Flyer: Der dissensuale Konflikt wird für die Konfliktakteure Telefoninterviewer, durch Verteilaktionen am Eingang des Callcenters erkennbar gemacht.

Unterstützung des Willens zur Auseinandersetzung durch den Flyer: Durch das Aufzeigen von Organisationsmöglichkeiten auf Seite 5 des Flyers ist die Unterstützung des Willens zur Auseinandersetzung der Telefoninterviewer angedacht. Es werden drei Organisationsmöglichkeiten vorgeschlagen: Betriebsrat mit Arbeitsbedingungen konfrontieren, Forderungsschreiben an den Betrieb und eine Gerichtliche Auseinandersetzung. Eine Konfrontation des Betriebsrats oder das Verfassen eines Forderungsschreibens sollen den Willen zu einer innerbetrieblichen Auseinandersetzung unterstützen. Die Organisationsmöglichkeit Gerichtliche Auseinandersetzung solle den Willen zu einer außerbetrieblichen Auseinandersetzung unterstützen.

Kapitel IV.4: Individuen durch die gleiche Interessenslage ansprechen

Nach Giesen ist eine weitere Voraussetzung für einen Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein gegeben, wenn sich viele Individuen der gleichen Interessenslage bewusst werden oder sich ihr zurechnen (vgl. Giesen 1993:95). Das wurde im Flyer dadurch verwirklicht, dass die Telefoninterviewer im IFES als freie Dienstnehmer und Telefoninterviewer angesprochen werden. Mit dieser Verknüpfung soll den Individuen bewusst gemacht werden in welchem Vertragsverhältnis sie stehen, welche Arbeitsbedingungen zumutbar sind (vgl. Tabelle auf Seite 4 vom Flyer) und welche Organisationsmöglichkeiten sie haben (vgl. Seite 5 vom Flyer in Kapitel IV.3).

Kapitel IV.5: Zusammenfassung Kapitel IV

In diesem Kapitel wurde ein Flyer, anhand von Annahmen zur Generierung veränderbarer Umständen, entwickelt. Dem Ziel der Arbeit entsprechend, wurde der Flyer darauf ausgerichtet Interessensbewusstsein auf Betriebsebene zu generieren.

Um latente Interessen in Interessen zu überführen, wurde aus den Annahmen zu den latenten Interessen Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände gebildet (vgl. Kapitel IV.1).

Anschließend wurde ein Flyer kreiert, der u.a. nach den Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände ausgerichtet ist (vgl. Kapitel IV.2).

Der Inhalt des Flyers wurde dann danach geprüft, ob er die Erfordernisse für die Bildung von Interessensbewusstsein aus Interessen erfüllt (vgl. Kapitel IV.3):

- Es findet eine offene Artikulation des Konflikts durch den Flyer statt, weil der dissensuale Konflikt auf Seite 3 artikuliert wird.
- Der Konflikt wird für Konfliktakteure, durch den Flyer, erkennbar gemacht, indem er durch eine Verteilaktion, vor dem Eingang des Callcenters, den Telefoninterviewern ausgehändigt wird.
- Durch das Aufzeigen von Organisationsmöglichkeiten auf Seite 5 des Flyers ist die Unterstützung des Willens zur Auseinandersetzung der Telefoninterviewer angedacht.

Eine weitere Voraussetzung für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein ist durch die Ansprache der Interessensträger als freie Dienstnehmer gegeben. Außerdem werden, im Flyer, die Individuen durch die gleiche Interessenslage angesprochen, indem ihre Arbeitsbedingungen (vgl. Tabelle auf Seite 4 vom Flyer in Kapitel IV.2) und Organisationsmöglichkeiten (vgl. Seite 5 vom Flyer in Kapitel IV.2) thematisiert werden.

Kapitel V: Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit

Diese Arbeit hat sich mit der prekären Beschäftigungsform freier Dienstvertrag als prekäre Beschäftigung konflikttheoretisch auseinandergesetzt. Das Ziel der Arbeit ist darauf ausgerichtet den freien Dienstvertrag als sozialen Konflikt zu analysieren. Aus der Analyse wird Interessenbewusstsein generiert, das darauf ausgerichtet ist Möglichkeiten zur Veränderung der prekären Aspekte des freien Dienstvertrags zu geben. Das führt zur Fragestellung dieser Arbeit

Fragestellung der Arbeit: Wie lässt sich anhand eines freien Dienstvertrags Interessensbewusstsein generieren?

Antwort auf die Fragestellung der Arbeit: Die Möglichkeit für Interessensbewusstsein lässt sich generieren, indem ein Flyer erstellt wird, der auf einer rechtlichen (Kapitel I) und konflikttheoretischen Basis (Kapitel III bis IV) den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein fördert.

In der Diplomarbeit wird von zwei Hypothesen ausgegangen, die aus einer konflikttheoretischen Auseinandersetzung entstehen (vgl. Giesen 1993:95/ Bonacker/Imbusch 1996:67/ Weede 2000:348 und Zimmermann 2003:184)

Hypothese A: Interessensbewusstsein zwischen freien Dienstnehmern lässt sich generieren, indem Interessensträgern bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden.

Hypothese B: Die im freien Dienstvertrag vorzufindenden prekären Aspekte haben sich etabliert, weil freie Dienstnehmer einerseits mangelhaft informiert sind und andererseits ihre Lage fehlerhaft interpretieren, zusätzliche trägt ihre individuelle Einstellung und Neigung zu den prekären Aspekten bei.

Anhand von Hypothese A wird der freie Dienstvertrag als Interessensgegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einer Vertragsebene, auf einer Ebene der Interessensvertretungen und auf einer Betriebsebene analysiert.

Anhand von Hypothese B wurden Annahmen über latenten Interessen auf Betriebsebene gebildet, die zur Entwicklung eines Flyers führten. Die Annahmen basieren auf Aussagen, die durch Leitfadeninterviews und einer Peer Group empirisch erhoben wurden.

Der Flyer wurde mit der Absicht entwickelt eine Möglichkeit zur Ausbildung von Interessensbewusstsein, bei spezifischen Arbeitnehmern (freie Dienstnehmer) in einem spezifischen Betrieb (Institut für empirische Sozialforschung), zu geben.

Die Bildung von Interessensbewusstsein durch den Flyer erfolgt auf der Analyseebene Betrieb und ist durch drei Voraussetzungen gekennzeichnet:

- *Voraussetzung 1:* Um latente Interessen in Interessensbewusst zu überführen, ist es wichtig Interessen zu bilden, die die Möglichkeit sozialer Veränderung voraussetzen. Für diesen Schritt ist es unumgänglich veränderbare Umstände aus den latenten Interessen zu bilden. Die Bildung von Interessen durch die Generierung veränderbarer Umstände ist der erste Schritt für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein.
- *Voraussetzung 2:* Der Übergang von Interessen zu Interessensbewusstsein erfordert eine offene Artikulation des Konflikts (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67), die Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktakteure und Öffentlichkeit (vgl. Weede 2000:348) und der Wille zur Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184).
- *Voraussetzung 3:* Ein Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein ist möglich, wenn sich viele Individuen der gleichen Interessenslage bewusst werden oder sich ihr zurechnen (vgl. Giesen 1993:95).

In Kapitel IV konnte gezeigt werden, dass der Inhalt des Flyers diesen vier Voraussetzungen entspricht.

Tabelle: Voraussetzung für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein und Inhalt des Flyers, das die Möglichkeit zur Bildung von Interessensbewusstsein geben soll.

Voraussetzung	Inhalt des Flyers
<i>Voraussetzung 1:</i> Um latente Interessen in Interessensbewusst zu überführen, ist es wichtig Interessen zu bilden, die die Möglichkeit sozialer Veränderung voraussetzen. Für diesen Schritt müssen veränderbare Umstände aus latenten Interessen gebildet werden.	Aus den Annahmen zu latenten Interessen auf Betriebsebene wurden Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände entwickelt (vgl. Kapitel IV.1). Auf Basis der zuletzt genannten Annahmen wurde u.a. der Inhalt eines Flyers entwickelt, der die Möglichkeit zur Bildung von Interessensbewusstsein auf Betriebsebene geben soll.
<i>Voraussetzung 2:</i> Der Übergang von Interessen zu Interessensbewusstsein erfordert eine offene Artikulation des Konflikts (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67), die Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktakteure und Öffentlichkeit (vgl. Weede 2000:348) und der Wille zur Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184).	Der Flyer artikuliert den dissensualen Konflikt offen. Der Konflikt wird für Konfliktakteure erkennbar macht, indem er durch eine Verteilaktionen an die Telefoninterviewer ausgehändigt wird. Durch das Aufzeigen von Organisationsmöglichkeiten wird der Wille zur Auseinandersetzung bei den Telefoninterviewer unterstützt.
<i>Voraussetzung 3:</i> Der Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein ist möglich, wenn sich viele Individuen der gleichen Interessenslage bewusst werden oder sich ihr zurechnen (vgl. Giesen 1993:95).	Individuen werden als Telefoninterviewer und freie Dienstnehmer angesprochen und ihre Arbeitsbedingungen und Organisationsmöglichkeiten thematisiert (vgl. Kapitel IV.4)

Die Bildung von Interessensbewusstsein wird in dieser Arbeit als ein Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein verstanden.

Voraussetzung für die konflikttheoretische Untersuchung war die Definition des freien Dienstvertrags als arbeitsrechtliche und sozialrechtliche prekäre Beschäftigungsform im Sinne Robert Castels (vgl. 2011).

Kapitel VI: Zusammenfassung

Diese Diplomarbeit ist mit der Absicht entstanden Menschen darüber zu informieren, dass sie in prekär beschäftigt sind. Der Verfasser dieser Arbeit hat im Institut für empirische Sozialforschung Arbeitsbedingungen erlebt, die er instinktiv nicht für richtig und zumutbar hielt. Daraus ist die Absicht entstanden einen Flyer zu erstellen, der den Arbeitskollegen vom Verfasser zeigt, dass etwas mit den Arbeitsbedingungen nicht stimmt. Nach der Auffassung des Verfassers dieser Arbeit sind Telefoninterviewer im IFES prekär beschäftigt. Auf dieser Annahme beruhend startete er die rechtliche und konflikttheoretische Untersuchung.

Auf einer rechtlichen Ebene wurde der fDV gegenüber den DV abgegrenzt (vgl. Kapitel I). Im Sinne Robert Castels wurde der fDV aus arbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Sicht als prekäre Beschäftigung bezeichnet. Der fDV weist folgende zwei arbeitsrechtlich prekäre Aspekte auf (vgl. Kapitel I.3.3):

- Im Rahmen des freien Dienstvertrags fehlen dem AN Rechte und gesetzliche Schutznormen, die aus der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstnehmers gegenüber dem AG entstehen.
- Im Rahmen des freien Dienstvertrags haben AN geringe Möglichkeiten ihre Arbeitsumstände zu verbessern. Das ist auf das Fehlen von Verbands-(Koalitions-) Rechten und Kollektivarbeitsrechten durch den fDV zurück zu führen.

Aus einer sozialrechtlichen Sicht, weist der fDV folgende zwei prekäre Aspekte auf:

- Bei Reduktion des Einkommens unter der Geringfügigkeitsgrenze, bleibt dem AN die Unfallversicherung als einzigen Versicherungszweig, der Schutz bietet (vgl. Kapitel I.5.1).
- Die Reduktion der Arbeitszeit kann, da kein Anspruch auf Kurzarbeitshilfe besteht, ebenfalls dazu führen, dass dem AN die Unfallversicherung als einzigen Versicherungszweig bleibt (vgl. Kapitel I.6)

Von einer rechtlichen Untersuchung ging der Verfasser dieser Arbeit auf eine konflikttheoretische Analyse über. Diese Analyse wurde durch ein Modell zur Generierung von Interessensbewusstsein eingeleitet, die anhand von Interessen, Interessensträgern, latente Interessen und Interessensbewusstsein entwickelt wurde (vgl. Giesen 1993:95/ Bonacker/Imbusch 1996:67/ Weede 2000:348/ Zimmermann 2003:184). Aus diesem Modell geht hervor, dass Konflikte offen artikuliert werden, indem sie als Interessensgegensatz

zwischen AN und AG dargestellt werden (vgl. Hypothese A In: Kapitel II.2.4). Außerdem soll der Konflikt für Konfliktparteien erkennbar gemacht werden, indem die Analyseergebnisse durch ein Medium vermittelt werden (vgl. Hypothese B In: Kapitel II.2.4).

Im Rahmen von Hypothese A wurde der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG artikuliert. Das geschah auf drei Analyseebenen:

- Analyse des fDV als Interessensgegensatzes zwischen AN und AG auf Vertragsebene (vgl. Kapitel III.1).
- Analyse des fDV als Interessensgegensatzes zwischen AN und AG auf der Ebene der Interessensvertretung (vgl. Kapitel III.2).
- Analyse des fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf Betriebsebene (vgl. Kapitel III.3).

Die Merkmale des fDV, die im ersten Kapitel dieser Arbeit gebildet wurden (vgl. Kapitel I.3.2), wurden genutzt, um einen spezifischen fDV zu untersuchen. Der Interviewvertrag als freier Dienstnehmer (IVfDN) wurde gegenüber den Merkmalen und Ausprägungen des fDV abgegrenzt (vgl. Kapitel III.1). Im Rahmen einer konflikttheoretischen Untersuchung des fDV, als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf Vertragsebene, wurde ein konsensualer Konflikt, nach Bonacker/ Imbusch (vgl. 1996:69), zwischen dem IFES (AG) und den Telefoninterviewern (AN) artikuliert (vgl. Kapitel III.1). Dieser Konflikt äußert sich darin aus, dass zwischen beiden Interessensträgern ein Konsens über das Ziel, hohe Interviewqualität, geschlossen wurde. In der Umsetzung gewinnt das IFES mehr als die Telefoninterviewer, weil die hohe Interviewqualität durch einen IVfDN gesichert wird, der mehr Merkmale eines DV aufweist als eines fDV, während das IFES den Telefoninterviewern keine Kollektivrechte, keine gesetzliche Schutznormen und keine Fürsorgepflicht gewährt.

Auf der Ebene der Interessensvertretungen (vgl. Kapitel III.2) konnte zwei Gruppen von freien Dienstnehmern differenziert werden. Die Interessensgruppe freie Dienstnehmer in fDV bilden mit dem AG einen konstruktiven Konflikt, weil die Interessen beider Interessensträger im Rahmen des fDV erfüllt werden (vgl. Kapitel III.2.1). Die Interessensgruppe freie Dienstnehmer in Umgehungsverträgen bilden mit dem AG einen dissensualen Konflikt, weil sie unterschiedlich Zielorientierungen und Interessen haben (vgl. Bonacker/ Imbusch:69).

- Es gibt unterschiedliche Zielorientierung, weil fDN in Umgehungsverträgen eine Angleichung des fDN an den DV verfolgen, während der AN weiterhin das Ziel verfolgt

flexibel zu sein und Reduzierung oder Maximierung des Arbeitnehmerstabs an die nach Auftragslage zu anpassen.

- Da die Interessensgruppe fDN in Umgehungsverträge Interesse an eine Angleichung des fDV dem DV haben, verlangen sie auch arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen. Diese führen aber beim AG zu Kosten und werden deshalb wahrscheinlich gemieden.
- Die fDN in Umgehungsverträgen haben ein Interesse daran den Umgehungsvertrag abzuschaffen, weil sie in persönlicher Abhängigkeit arbeiten ohne einen Anspruch auf arbeitsrechtliche Rechte und gesetzlichen Schutznormen zu haben. AG haben ein Interesse daran den Umgehungsvertrag zu behalten, weil AN in persönlicher Abhängigkeit arbeiten ohne Kosten durch einen Anspruch auf Rechte und gesetzlichen Schutznormen zu verursachen.

Die Erkenntnisse, die auf der Ebene der Interessensvertretungen gemacht wurden, basieren auf Leitfadeninterviews, die mit der GPA djp (Gewerkschaft) und der WK (Wirtschaftskammer) gemacht wurden.

Beide Leitfadeninterviews wurden durch eine Peer Group Thema „IFES Vernetzungstreffen“ und einem Leitfadeninterview mit einer ehemaligen Mitarbeiterin ergänzt. Aus Basis dieser Datenmenge wurde der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf Betriebsebene analysiert (vgl. Kapitel III.3). Bei der Untersuchung des Interessensgegensatzes konnten, auf Basis des Datenmaterials, Annahmen zum unterdrückten Konflikt, Annahmen zu latente Interessen und Annahmen zu Organisationsmöglichkeiten gebildet werden:

- Aufgrund des unterdrückten Konflikts nach Weede (2008:348) wurden Annahmen darüber getätigt, dass Sanktionen die Bildung von Interessensbewusstsein im Callcenter des IFES unterbinden (vgl. Kapitel III.3.1.1).
- Latente Interessen sind gegeben, wenn Interessensträger sich ihrer Interessen, aufgrund mangelnder Information, fehlerhafter Interpretation der eigenen Lage und aufgrund individueller Einstellung und Neigung, nicht oder unzureichend bewusst sind (vgl. Giesen 1993:95). Auf Basis der latenten Interessen wurden Annahmen und Ausprägungen getätigt (vgl. Kapitel III.3.1.2).
- Nach Giesen kann erst von latenten Interessen gesprochen werden, wenn auch eine Chance zur Veränderung der Umstände besteht (vgl. Giesen 1993:95). Aus diesem Grund wurden, auf Basis des Datenmaterials, Annahmen zu Organisationsmöglichkeiten gebildet (vgl. Kapitel III.3.1.2).

Nachdem der fDV als Interessensgegensatz zwischen AN und AG auf Vertragsebene, auf Ebene der Interessensvertretungen und auf Betriebsebene artikuliert wurde, sollte der Konflikt für Konfliktakteure erkennbar gemacht werden, indem die Analyseergebnisse durch ein Medium vermittelt werden (vgl. Hypothese B).

Hypothese B besagt, dass die im freien Dienstvertrag vorzufindenden prekären Aspekte sich etabliert haben, weil freie Dienstnehmer einerseits mangelhaft informiert sind und andererseits ihre Lage fehlerhaft interpretieren, zusätzliche trägt ihre individuelle Einstellung und Neigung zu den prekären Aspekten bei. Hypothese B geht davon aus, dass für das Vorhandensein prekärer Aspekt des Dienstvertrags latente Interessen verantwortlich sind.

Das Ziel der Arbeit gibt vor, dass aus dem freien Dienstvertrag Interessenbewusstsein generiert werden soll, das eine Möglichkeit zur Veränderung der prekären Aspekte des fDV geben soll. Mit dieser Zielvorgabe ergab sich die Dringlichkeit die Interessen in Interessenbewusstsein zu überführen (vgl. Kapitel IV). Aus den Annahmen zu latenten Interessen auf Betriebsebene wurden Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände entwickelt (vgl. Kapitel IV.1). Auf Basis der zuletzt genannten Annahmen wurde u.a. der Inhalt eines Flyers entwickelt, der die Möglichkeit zur Bildung von Interessenbewusstsein auf Betriebsebene geben soll. Der Inhalt des Flyers wurde dann danach geprüft, ob er die Erfordernisse für die Bildung von Interessenbewusstsein aus Interessen erfüllt (vgl. Kapitel IV.3).

Es konnte festgestellt werden, dass der Flyer den dissensualen Konflikt offen artikuliert. Es konnte ebenfalls festgestellt werden, dass der Flyer den Konflikt für Konfliktakteure erkennbar macht, indem er durch eine Verteilaktion an die Telefoninterviewer ausgehändigt wird. Außerdem unterstützt der Flyer den Willen zur Auseinandersetzung bei den Telefoninterviewer indem Organisationsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Darüber hinaus werden die Individuen, durch die gleiche Interessenslage angesprochen, indem sie als Telefoninterviewer und freie Dienstnehmer angesprochen werden und ihre Arbeitsbedingungen und Organisationsmöglichkeiten thematisiert werden (vgl. Kapitel IV.4).

Der Flyer stellt einen Versuch dar aus latenten Interessen Interessenbewusstsein zu bilden, damit die Telefoninterviewer ihre Arbeitsbedingungen im Betrieb ändern können.

Kapitel VII: Ausblick

Im letzten Kapitel will sich der Verfasser dieser Arbeit auf prekäre Aspekte des fDV auf Betriebsebene hinweisen. Anschließend will er aufzeigen inwiefern sich die Hypothesen dieser Diplomarbeit bestätigt haben.

Definition von Prekarität auf Betriebsebene

In dieser Arbeit wurde ein Flyer entwickelt, der die Möglichkeit geben soll latente Interessen in Interessensbewusstsein umzuwandeln. Der Flyer soll Interessensbewusstsein generieren, um eine Möglichkeiten zur Veränderung der prekären Aspekte des freien Dienstvertrags zu geben. Die prekären Aspekte des freien Dienstvertrags wurden in Kapitel I folgendermaßen formuliert (vgl. Kapitel I.7):

Prekäre Aspekte des fDV im ARRE:

- Das Fehlen von Rechten und gesetzlichen Schutznormen, die aus der geringen persönlichen Abhängigkeit des freien Dienstnehmers gegenüber dem AG entstehen.
- Geringe Möglichkeiten für den freien Dienstnehmer seine Arbeitsumstände zu verbessern durch das Fehlen von Verbands-(Koalitions-)Rechten und Kollektivarbeitsrechten.

Prekäre Aspekte des fDV im SORRE:

- Durch die Reduktion des Einkommens verändert sich der „klassische“ SORRE-Status des fDV in einen „prekären“. Das ist darauf zurückzuführen, dass der fDV unter der Geringfügigkeitsgrenze die Unfallversicherung als einzigen Versicherungszweig und Schutz bietet. Unter diesen Umständen ist der Dienstvertrag als „prekäre Beschäftigung“ einzustufen.
- Im Rahmen des freien Dienstvertrags ist kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe gegeben. Insofern ist eine Reduktion der Arbeitszeit mit der Gefahr verbunden, unter die Geringfügigkeitsgrenze zu fallen und damit keinen Anspruch auf die Pflichtversicherung zu haben.

Trägt der Flyer dazu bei alle prekären Aspekt des fDV zu beheben? Die Antwort lautet nein! Der Flyer ist auf das Gebiet Arbeitsrecht ausgelegt. Beide prekären Aspekte im SORRE ergeben sich aus einem Verdienst unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze. Der Flyer ist nicht

darauf ausgerichtet die Entlohnung der fDN anzuheben, sondern die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Insofern muss, in dieser Arbeit, Prekarität auf Betriebsebene mit den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang gebracht werden. Um die Arbeitsbedingungen von Telefoninterviewern im Institut für empirische Sozialforschung zu verändern wurde ein arbeitsrechtlicher Weg eingeschlagen werden.

Durch den Hinweis darauf, dass der IVfDN möglicherweise ein Umgehungsvertrag sein könnte und durch Sammelklagen beseitigt gehört, wurden die Telefoninterviewer der Interessensgruppe freie Dienstnehmer in Umgehungsverträge zugeordnet. Damit ist auch die Forderung nach Rechten und gesetzlichen Schutznormen verbunden. Tabelle 38 definiert die Rechte und Schutznormen.

Tabelle 38: Rechte und gesetzliche Schutznormen im Rahmen des Dienstvertrags

Rechte im Rahmen des Dienstvertrags	Das Verbands-(Koalitions-)Recht schließt Gewerkschaften, Arbeiter- und Wirtschaftskammern und das Fernbleiberecht ein (vgl. Binder 2003:3).
	Das Recht der kollektiven Gestaltung bezieht sich auf Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohn-Lehrlingstarife und Betriebsvereinbarungen (vgl. Binder 2003:3).
	Das Kollektivarbeitsrecht das Arbeitskampfrecht in Form von Streik, Aussperrung und Boykott (vgl. Binder 2003:3).
Gesetzliche Schutznormen im Rahmen des Dienstvertrags	Kollektiv- und Individualarbeitsrecht sichern AN folgende gesetzlichen Schutznormen: Mindesturlaub/ Fünf Wochen Urlaub/ Entgeltfortzahlung bei Krankheit/ kollektivvertraglichen Mindestlohn/ einen durch den Kollektivvertrag gesicherten 13. Und 14. Monatsbezug/ Kündigungsfristen/ Zuschlagregelungen für Überstunden/ Betriebsvereinbarungen, die Arbeitnehmer zugutekommen/ Urlaubsentgeltfortzahlung/ Mutterschutzgesetz/ Vaterkarenzgesetz etc.

Tabelle erstellt nach: vgl. Binder 2003:3

Wenn das Fehlen von Rechten und Schutznormen auf einer rechtlichen Ebene gefordert wird, dann bleiben die Forderungen, nach der Meinung des Verfassers, für AN abstrakt. Erst durch die Einsichtnahme auf einer Betriebsebene kann das Fehlen so artikuliert werden, dass sich AN betroffen fühlen, so die Meinung des Verfassers. In Kapitel III.3 wurden in Themengebiet 9 Kritikpunkte an den Arbeitsbedingungen im IFES vermerkt:

- *Einschränkung des Toilettengangs:* Im Callcenter des Instituts für empirische Sozialforschung werden die Pausenzeiten der Telefoninterviewer genau erfasst. Das Übertreten der 20-minütigen Pause wurde mit dem Verbot auf die Toilette zu gehen sanktioniert.
- *Hygienische Zustände:* Die Sauberkeit in Callcentern vom IFES wird von den Teilnehmern der Peer Group als so bedenklich empfunden, dass überlegt wurde, das Arbeitsinspektorat einzuschalten

- *Restriktion von Arbeitszeiten:* Im Institut für empirische Sozialforschung wird, allem Anschein nach, das Verhängen von Geldstrafen als Restriktionsmittel verwendet. Den freien Dienstnehmern werden nicht nur exakte Arbeitsschichten vorgesetzt, sondern auch diese durch Geldstrafen nachhaltig ins Gedächtnis gebracht.
- *Das Verhalten der Supervisoren:* Von den Peer Group-Teilnehmern wurde berichtet, dass es häufig zu Fehlverhalten der Supervisoren gegenüber den Telefoninterviewern kam. So wird von der Verwendung von Fäkalausdrücken oder Beschimpfungen innerhalb der Briefings berichtet
- *Lautstärke:* Ein Telefoninterviewer weist auf die hohe Lautstärke innerhalb des Callcenters hin
- *Vertretung:* Den freien Dienstnehmern bei IFES scheint es nicht gestattet zu sein, sich von jemanden vertreten zu lassen. Selbst eine betriebsinterne Vertretung wird nicht gestattet.

Diese Arbeitsbedingungen lassen sich, in den Augen des Verfassers auf das Fehlen von Rechten und gesetzliche Schutznormen im Rahmen des Dienstvertrags zurück führen.

Die Restriktion von Arbeitszeiten und Einschränkung des Toilettengangs sind Sanktionen, die sich ein AG niemals erlauben würde, falls den AN das Arbeitskampfrecht in Form von Streik, Aussperrung und Boykott zur Verfügung stünden.

Da fDN nicht Teil des Betriebs sind können sie auch keine Betriebsvereinbarungen durch den Betriebsrat erwirken. Die fDN können folglich ihre Arbeitsbedingungen nicht verbessern und müssen die Lautstärke im Callcenter, die nicht Gestattung der Vertretung, die hygienischen Zustände und die Behandlung durch die Supervisoren hinnehmen.

Aus der Betrachtung des freien Dienstvertrags auf einer Betriebsebene in einem spezifischen Betrieb, an der Interessensgruppe fDN in Umgehungsverträgen, lassen sich prekäre Aspekte folgendermaßen definieren:

Der freie Dienstvertrag als prekäre Beschäftigung aus einer spezifischen Betrachtung auf Betriebsebene:

- lässt sich als Umgehungsvertrag artikulieren.
- ist durch Sanktionen gekennzeichnet, die sich durch Geldstrafen und durch die Einschränkung auf die Toilette zu gehen ausdrücken.

- ist durch eine geringe Möglichkeit gekennzeichnet die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das findet darin seinen Ausdruck, dass die Telefoninterviewer die Lautstärke im Callcenter, die nicht Gestattung der Vertretung, die schlechten hygienischen Zustände und die willkürliche Behandlung durch die Supervisoren hinnehmen müssen.

Der fDV als prekäre Beschäftigung auf Betriebsebene, stellt sich, in dieser Arbeit als, ein Umgehungsvertrag dar, der mit Sanktionen und einer geringen Möglichkeit die Arbeitsumstände zu ändern verbunden ist.

Da diese Definition im Rahmen der Untersuchung eines spezifischen Betriebes gebildet wurde, lässt sie sich nicht verallgemeinern. Deswegen müsste diese Arbeit quantitativ fortgesetzt werden, um möglicherweise diese Definition mit Zahlen zu belegen. Damit wären gute Argumente geliefert, um den Umgehungsvertrag auf einer rechtlichen Ebene zu unterbinden und nicht erst durch eine Individualklage, durch den freien Dienstnehmer.

Bestätigung der Hypothesen A und B

Um auf die Hypothesen der Arbeit nochmals einzugehen ist es notwendig das Forschungsziel und die Forschungsfrage nochmals zu formulieren. Ziel der Arbeit war den freien Dienstvertrag als sozialen Konflikt zu analysieren. Aus dieser Analyse sollte Interessenbewusstsein generiert werden, das darauf ausgerichtet ist Möglichkeiten zur Veränderung der prekären Aspekte des freien Dienstvertrags zu geben. Das führte zur Fragestellung dieser Arbeit: Wie lässt sich anhand eines freien Dienstvertrags Interessensbewusstsein generieren?

In der Diplomarbeit wurde diese Fragestellung durch die Erstellung eines Flyers beantwortet, der auf einer rechtlichen (Kapitel I) und konflikttheoretischen Basis (Kapitel III bis IV) den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein fördern soll.

Die Erwartung, dass der Flyer einen Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein fördern soll, beruht auf zwei Hypothesen:

Hypothese A: Interessensbewusstsein zwischen freien Dienstnehmern lässt sich generieren, indem Interessensträgern bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden.

Hypothese B: Die im freien Dienstvertrag vorzufindenden prekären Aspekte haben sich etabliert, weil freie Dienstnehmer einerseits mangelhaft informiert sind und andererseits ihre Lage fehlerhaft interpretieren, zusätzliche trägt ihre individuelle Einstellung und Neigung zu den prekären Aspekten bei.

Beide Hypothesen lassen sich in der Theorie bestätigen, aber in der Realität nicht.

Die Hypothesen lassen sich in der Realität weder bestätigen noch widerlegen, da im Rahmen dieser Arbeit die Bildung von Interessensbewusstsein bei den Telefoninterviewern nicht mehr überprüft werden kann. Interessensbewusstsein führt, unter Einschränkungen, zu Konflikthandeln (vgl. Giesen 1993:95). Ob der Flyer tatsächlich bei den Telefoninterviewern zu Konflikthandeln führt, kann in dieser Arbeit aus Platz- und Zeitgründen nicht mehr erhoben werden. Die Untersuchung der Wirkung des Flyers bietet einen Anknüpfungspunkt an diese Arbeit. Die Arbeit könnte konflikttheoretisch weiter geführt werden. Das Handeln der Telefoninterviewer könnte durch die Analysedimension Konfliktform untersucht werden, der den sozialen Konflikt als geregeltes strategisches Handeln von Konfliktableuten beschreibt (vgl. Giesen 1993:106f.).

In der Theorie können sich die Hypothesen dieser Arbeit bestätigen lassen, denn der Inhalt des Flyers erfüllt die drei Voraussetzungen, die notwendig sind um latente Interessen in Interessensbewusstsein zu überführen (vgl. Kapitel IV).

Voraussetzung 1 besagt, dass die Bildung von Interessen, durch die Generierung veränderbarer Umstände, den ersten Schritt für den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein bildet. Aus den Annahmen zu latenten Interessen auf Betriebsebene wurden Annahmen zur Generierung veränderbarer Umstände entwickelt (vgl. Kapitel IV.1). Auf Basis der zuletzt genannten Annahmen wurde u.a. der Inhalt des Flyers entwickelt (vgl. Kapitel IV.2). Die Tatsache, dass auf Betriebsebene latente Interessen erhoben werden konnten, bestätigt Hypothese B, die die prekären Aspekte auf latente Interessen zurückführt.

Voraussetzung 2 besagt, dass der Übergang von Interessen zu Interessensbewusstsein folgendes erfordert; eine offene Artikulation des Konflikts (vgl. Bonacker/Imbusch 1996:67), die Erkennbarmachung des Konflikts für Konfliktableute und Öffentlichkeit (vgl. Weede 2000:348) und der Wille zur Auseinandersetzung (vgl. Zimmermann 2003:184). In Kapitel IV.3 konnte nachgewiesen werden, dass der Flyer den dissensualen Konflikt offen artikuliert. Der Konflikt wird für Konfliktableute erkennbar gemacht, indem er durch eine Verteilaktionen an die Telefoninterviewer ausgehändigt wird. Durch das Aufzeigen von

Organisationsmöglichkeiten wird der Wille zur Auseinandersetzung bei den Telefoninterviewer unterstützt.

Voraussetzung 3 besagt, dass der Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein möglich ist, wenn sich viele Individuen der gleichen Interessenslage bewusst werden oder sich ihr zurechnen (vgl. Giesen 1993:95). In Kapitel IV.4 wurde klargestellt, dass die Telefoninterviewer im IFES als freie Dienstnehmer und Telefoninterviewer angesprochen werden. Mit dieser Verknüpfung soll den Individuen bewusst gemacht werden in welchem Vertragsverhältnis sie stehen, welche Arbeitsbedingungen zumutbar sind und welche Organisationsmöglichkeiten sie haben. Durch den Inhalt des Flyers kann auch Hypothese A bestätigt werden, die Interessensbewusstsein generiert sieht, wenn sich Interessensträger bewusst gemacht wird, dass sie sich in der gleichen Interessenslage befinden.

Durch Hypothese B kann, auf der Ebene der Theorie, ein Zusammenhang zwischen latenten Interessen und prekärer Beschäftigung festgestellt werden. Der lässt sich auf der Ebene des Betriebes folgendermaßen artikulieren:

Der im IFES vorzufindende Umgehungsvertrag, der mit Sanktionen und einer geringen Möglichkeit die Arbeitsumstände zu ändern verbunden ist, hat sich unter anderem etabliert, weil die freie Dienstnehmer/ Telefoninterviewer einerseits mangelhaft informiert sind und andererseits ihre Lage fehlerhaft interpretieren, zusätzliche trägt ihre individuelle Einstellung und Neigung zur Etablierung des Umgehungsvertrags bei. Damit will nicht gesagt sein, dass das die einzigen Gründe für den Umgehungsvertrag im IFES sind, es sind aber die Gründe, die im Rahmen dieser Arbeit erhoben werden konnten.

Aufgrund dieser theoretischen Ergebnisse kann abschließend folgendes festgestellt werden: Solange sich Umgehungsverträge auf der Basis von mangelnder Information und fehlerhafter Interpretation in Betrieben halten, ist es nicht nur Aufgabe der Arbeitnehmer und der Gerichte sich diesem Problem anzunehmen. Auch Universitäten und andere Hochschulen müssen durch Informationen und Wissen aufklärerisch tätig sein, so die Meinung des Verfassers. Dafür ist es wichtig sich nicht nur als Aufklärer zu verstehen. Es ist mindestens genauso wichtig die Betroffenen für die Lösung des Problems zu Rate zu ziehen und sich von ihnen belehren zu lassen. Der Verfasser dieser Arbeit hätte den freien Dienstvertrag niemals als prekäre Beschäftigungsform konflikttheoretisch analysieren können, wenn er nicht bereit gewesen wäre von den befragten Telefoninterviewern zu lernen.

Quellenverzeichnis

Binder, Martin (2003): Individualarbeitsrecht I. LexisNexis Verlag ARD Orac, Wien. Vierte Auflage.

Bonacker, Thorsten/ Imbusch, Peter (1996): Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt, Gewalt, Krieg, Frieden. In: Imbusch, Peter/ Zoll, Ralf [Hrsg.] (1996): Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung mit Quellen. Leske + Budrich, Wiesbaden. 1. Auflage.

Brodil, Wolfgang/ Risak, Martin E./ Wolf, Christoph (2010): Arbeitsrecht in Grundzügen. LexisNexis Verlag ARD Orac, Wien. Sechste Auflage.

Brodil, Wolfgang/ Windisch-Graetz, Michaela (2009): Sozialrecht in Grundzügen. Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien. Sechste Auflage

Castel, Robert (2011): Jenseits der Lohnarbeit oder diesseits des Arbeitnehmerstatus? Die Institutionalisierung des Prekariats. In: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburger Edition HIS Verlagsges. mbH, Hamburg.

Deppermann, Arnulf (2008): Gespräche analysieren. Eine Einführung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Dresing, Thorsten/ Pehl, Thorsten (2010): Transkription. In: Mey, Günter/ Mruck, Katja (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. S.723-731

Fuchs-Heinritz, Werner (Hrsg.)/ Lautmann, Rüdiger (Hrsg.)/ Rammstedt, Otthein (Hrsg.), Wienold, Hanns (Hrsg.) (2007): Lexikon zur Soziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. 4. Auflage.

Giesen, Bernhard (1993): Die Konflikttheorie. In: Endruweit, Günter: Moderne Theorien der Soziologie. Strukturell-funktionale Theorie – Konflikttheorie – Verhaltenstheorie. Ein Lehrbuch. Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart.

Korn, Manfred-Georg (2007): Werkverträge Freie Dienstverträge. Weiß Verlag, Wien.

Kowal, Sabine/ O'Connell (2000): Zur Transkription von Gesprächen In: Flick, Uwe/ von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Hamburg. S.437-447.

Kuckartz, Udo (2005): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Kuckartz, Udo/ Dresing, Udo/ Rädiker, Stefan/ Stefer, Claus (2007): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Petter, Dagmar (2011): Der Freie Dienstvertrag, arbeits-, sozialversicherungs- und steuerliche Grundlagen:

http://noe.arbeiterkammer.at/bilder/d117/derfreieDienstvertrag_internet_2011.pdf

Selting, Margret et al. (1998): Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem (GAT). In: Grewendorf, Günther (Hg.)/ von Stechow, Armin (Hg.): Linguistische Berichte. Jahrgang 1998/ Heft 173-176. Westdeutscher Verlag, Opladen. S. 91-122. Zeitschrift.

Weede, E. (2000): Konflikttheorie. In: Reinhold, Gerd (Hrsg.) (2000). Soziologielexikon. R. Oldenburg Verlag, München-Wien.

Zimmermann, Gunter E. (2003): Sozialer Konflikt. In: Schäfers; Bernhard: Grundbegriffe der Soziologie. Leske + Budrich, Opladen. 8. Auflage. S. 184-186.

Linkliste

- Link AK Vorarlberg: Broschüre: Freie Dienstnehmer. Rechte Haben – Rechte bekommen
http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d66/BRO_freie_Dienstnehmer.pdf
letzter Aufruf: 31. Dezember 2011, 18:12 Uhr.
- Link AK Wien: Broschüre: Freie DienstnehmerInnen. Ihr Recht im Griff.
<http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d142/FreieDienstnehmer2011.pdf>
letzter Aufruf: 31. Dezember 2011, 17:48 Uhr.
- Link AMS: http://www.ams.at/docs/001_KUA_Infoblatt.pdf
letzter Aufruf: 31. Dezember 2011, 17:55 Uhr.
- Link Arbeiterkammer: <http://www.arbeiterkammer.at/online/freier-dienstvertrag-38721.html>
letzter Aufruf: 31. Dezember 2011, 19:30 Uhr.
- Link GPA djp: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_10
letzter Aufruf: 06. Januar 2012, 02:09 Uhr
- Link IFES: <http://www.ifes.at/jobs/index.php?action=showstudio>
letzter Aufruf: 01. Januar 2012, 18:15 Uhr
- Link IFES 2: <http://www.ifes.at/index.php?aNUM=14&newsId=95>
letzter Aufruf: 12. Januar 2012, 00:28 Uhr
- Link kysystem.at:
http://www.kvssystem.at/servlet/ContentServer?pagename=KVS/Page/KVS_Index&n=KVS_0.a&cid=1081863254373
letzter Aufruf: 21. November 2011, 12:45 Uhr
- Link Lehrunterlage Vertiefung Sozialrecht:
http://www.jku.at/arso/content/e88784/e119855/Sozialrecht_Einfuehrung_ss2011.pdf
letzter Aufruf: 21. November 2011, 13:05 Uhr
- Link linderverlag.at: <http://www.lindeverlag.at/titel-196-196/individualarbeitsrecht-3909/titel/leseprobe/9783707317015.pdf>
letzter Aufruf: 21. November 2011, 12:45 Uhr
- Link recht-der-pflege.de: <http://www.recht-der-pflege.de/vorlesung-Dateien/Vorlesungsskript%20Arbeitsrecht.pdf>
letzter Aufruf: 21. November 2011, 12:45 Uhr
- Link WKO: <http://portal.wko.at/wk/wirueberuns.wk?ftyp=4&dstid=686>
letzter Aufruf: 06. Januar 2012, 02:47 Uhr

Telefonate

- Telefonat mit AK Wien: Anruf bei der telefonischen Auskunft der Arbeiterkammer Wien zum Thema Kurzarbeitshilfe. Datum: 07.07.2011, Uhrzeit: 11:33, Arbeiterkammer Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, Telefonnummer: 00431 50165.
- Telefonat mit Wiener Gebietskrankenkasse: Anruf bei der telefonischen Auskunft der Wiener Gebietskrankenkasse zum Thema Kurzarbeitsbeihilfe. Datum: 07.07.2011, Uhrzeit: 12:23, Wiener Gebietskrankenkasse, Wienerbergerstraße 15-19, 1100 Wien, Telefonnummer: 00431 60122-0

Interviews und Peer Group

- Leitfadeninterview GPA djp Wien: Das Interview wurde mit Mag.a Andrea Schober geführt. Sie ist Ansprechpartnerin für die Interessensgemeinschaft work@flex und work@education sowie den WB 18. Das Interview fand in der Regionalgeschäftsstelle der GPA djp Wien statt, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien, Telefon: 050301-21593, andrea.schober@gpa-djp.at, und wurde am 21. Oktober 2011 zwischen ca. 9 Uhr und ca. 10:19 Uhr geführt.
- Leitfadeninterview Wirtschaftskammer Wien: Das Interview wurde mit Mag. Peter Maska geführt, Abteilung Sozialpolitik Wirtschaftskammer Wien, Stubenring 8-10, 1010 Wien, Telefonnummer: 0151450-1511, peter.maska@wkw.at. Das Interview fand im Büro von Herrn Maska in der Wirtschaftskammer Wien statt und wurde am 19. Oktober 2011 zwischen ca. 8:30 Uhr und ca. 08:51 Uhr geführt.
- Interview mit Sabine zu den Arbeitsbedingungen als Telefoninterviewerin im IFES: Sabine hat den Verfasser dieser Arbeit gebeten ihre Stellungnahme und Identität anonym zu halten, weil sie noch in der Branche arbeitet. Sabine hat jahrelang im IFES als Telefoninterviewerin gearbeitet und ist zwischen 30 und 40 Jahre alt. Das Interview wurde am 17. Oktober 2011 in einem Wiener Kaffeehaus aufgezeichnet.
- Peer Group zum Thema „IFES Vernetzungstreffen“: Teilnehmer waren Mag.a. Andrea Schober, Erik Delgado, Sabine, Nora und Gregor. Die drei letztgenannten baten um die Anonymisierung ihrer Identität und, falls es notwendig ist, ihrer Daten. Nora und Gregor sind zwischen 20 und 30 Jahre alt. Gregor ist ein langjähriger ehemaliger Mitarbeiter und Nora arbeitet bis heute (Stand 01.Dezember 2011) im Callcenter des IFES. Die Peer Group fand am 1. Dezember 2011 im Haus der GPA djp statt, Alfred-Dallinger-Platz 1/ 1034 Wien/ Raum 3K5, zwischen 19:00 und 21:00 Uhr statt.

Anhang

Transkription

In dieser Arbeit wurden Aussagen aus Leitfadeninterviews und einer Peer Group verwendet. Die Aussagen wurden vom Verfasser zur wissenschaftlichen Nachvollziehbarkeit transkribiert. Dresing und Pehl beziehen sich bei der Zielsetzung der Transkription auf Breuer. Die Transkription hat zum Ziel aufgezeichnete Ereignisse für Auswertungsverfahren und für Lesende der wissenschaftlichen Auswertung zugänglich zu machen (vgl. Dresing/ Pehl 2010: 723). Transkripte sind notwendig um flüchtiges Gesprächsverhalten für wissenschaftliche Analysen auf Papier dauerhaft verfügbar zu machen (vgl. Kowal/ O’Conell 2000: 438). Die Transkription stellt eine Informationsreduktion dar. Es ist nicht möglich eine aufgezeichnete Situation zur Gänze schriftlich widerzugeben (vgl. Dresing/ Pehl 2010: 726). Dennoch ist sie ein wichtiger Teil der Erkenntnisgewinnung. Für Dresing und Pehl ist sie ein Teil der Analyse und Auswertung, denn innerhalb des Transkriptionsprozesses lassen sich theoretische und analytische Grundannahmen aufdecken.

Transkriptionsregeln

Anhand der Transkriptionsregeln wird festgemacht wie Merkmale des aufgezeichneten Ereignisses festgehalten werden. Nach Kuckartz et al. soll die Transkription im Rahmen der Evaluation wissenschaftlichen Ansprüchen genügen und benötigt daher ein festes Regelsystem (vgl. Kuckartz et al. 2007: 27). Der Verfasser dieser Arbeit hat sich aufgrund der leichteren Lesbarkeit für das Basistranskript von Selting et al. entschieden:

„Die dabei entstehende Ungenauigkeit hinsichtlich der Trennung phonetischer und orthographischer Kriterien werden wegen der leichteren Lesbarkeit des Transkripts im Vergleich zu einer phonetischen Umschrift in Kauf genommen.“ (Selting et al. 1998: 96)

Die Tabelle Transkriptionsregeln stellt die Merkmale dar, die bei der Transkription verwendet werden und erläutert sie.

Tabelle: Transkriptionsregeln

Merkmal	Zeichen des Merkmals	Erläuterung
Turns	-	Neue Sprechbeiträge beginnen in einer neuen Zeile (vgl. Selting et al. 1998: 97)
Überlappungen	[] []	Eckige Klammern werden da gesetzt wo simultan gesprochen wird (vgl. Selting et al. 1998: 97)
Pausen	(.)	Mikropause (vgl. Selting et al. 1998: 98)
	(-), (--), (---)	Pausen von 0.25-0.75 bis 1 Sekunde (vgl. Selting et al. 1998: 98)
	(2.0)	Geschätzte Pause in Sekunden (vgl. Selting et al. 1998: 98)
Dehnung	:, ::, :::,	Damit soll die Akzentuierung und Dehnung nachempfunden werden. Je größer Dehnung und Akzentuierung, umso mehr Doppelpunkte kommen hinzu (vgl. Selting et al. 1998: 99)

Verzögerungssignale	Äh, öh, etc	Damit sollen gefüllte Pausen nachempfunden werden (vgl. Selting et al. 1998: 99)
Lachen	((lacht))	Beschreibung des Lachens (vgl. Selting et al. 1998: 100)
Akzentuierung	AkZENT!	Primär- bzw. Hauptakzent (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)
	ak !ZENT!	Extra starker Akzent (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)
Handlungen	((hustet))	Außersprachliche Handlungen/ Ereignisse (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)
Kommentar	<<erstaunt>>	Interpretierender Kommentar (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)
Passage	()	Unverständliche Passage (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)
Wortlaut	(solche)	Vermuteter Wortlaut (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)
Silbe	al(s)o	Vermutete Silbe (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)
Auslassung	((...))	Auslassung im Transkript (vgl. Selting et al. In: Deppermann 2008: 120)

(Tabelle erstellt nach Selting et al. 1998 und Selting et al. In: Deppermann 2008)

Die in der Tabelle vorgestellten Regeln werden durch folgende Transkriptionsregeln von Kuckartz et al. ergänzt (vgl. Kuckartz et al. 2007: 27f):

- Es wird wörtlich transkribiert, es werden keine Zusammenfassungen gemacht und keine Dialekte transkribiert.
- Die Sprache und Interpunktion wird dem Schriftdeutsch angenähert.
- Alle Angaben, die Rückschlüsse auf die Befragten erlaubt, werden anonymisiert.
- Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
- Zustimmungende Lautäußerungen wie „mhm, aha etc.“ werden nicht transkribiert.

Nach Ludwig-Mayerhofer kann der Umfang der Transkription je nach Untersuchungszweck variieren (vgl. Ludwig-Mayerhofer In: Kuckartz 2005: 40). Nach Dresing/ Pehl kann eine Teil-Transkription einerseits arbeitsökonomisch begründet werden, andererseits ist sie auch legitim, wenn bestehende Erkenntnisse mit Beispielen unterlegt werden sollen (vgl. Dresing/ Pehl 2010: 724). Der Verfasser bedient sich dann Auslassungen, wenn das Interview stark von dem Untersuchungsgegenstand abweicht, oder es zu ungewollten Unterbrechungen wie Zwischenrufe oder Telefonate kommt. Zuletzt soll noch angemerkt werden, dass Transkripte Ergänzungen und kein Ersatz für elektronische Aufnahmen sind (vgl. Kowal/ O’Conell 2000: 438). Die Transkription wurde folgendermaßen kodiert:

- SCH: Aussage entstammt dem Leitfadeninterview mit Andrea Schober (GPA djp).
- MAS: Aussage entstammt dem Leitfadeninterview mit Peter Maska (WK).
- SAB: Aussage entstammt dem Interview mit Sabine.
- PG1: Aussage entstammt dem Peer Group Treffen Teil 1.
- PG2: Aussage entstammt dem Peer Group Treffen Teil 2.
- PG3: Aussage entstammt dem Peer Group Treffen Teil 3.

Peer-Group Teil 1 (PG1)		
Code		Zeit
PG1-001	Andrea Schober: Herzlich willkommen in der GPA djp. Der Erik war hier im Zuge seiner Diplomarbeit. In der Arbeit geht es um das Thema freier Dienstvertrag allgemein und die Arbeitssituation. Im Zuge dessen sind wir auf die Einschätzung freier Dienstvertrag bei IFES zu sprechen gekommen und ich habe gesagt, dass es sich, meiner Rechtsauffassung nach, um keinen freier Dienstvertrag handelt. Und dann hat der Erik gemeint es wäre gut ein Treffen zu machen und das ist es jetzt. Was ich halt anbieten kann ist erstens, ich bin jetzt vorinformiert vom Erik aber nicht umfassend. Es geht darum zu beschreiben wie euer Arbeitsalltag ist, wie ist die Situation bei IFES und sich dann auch noch zu überlegen was ihr überhaupt wollt. Ich denke es könnte unterschiedliche Interessen bei euch geben. Was ist realistisch zum Umsetzen? Welche Maßnahmen braucht ihr dafür und wollt ihr das dann immer noch? Es ist nicht immer einfach Sachen im Betrieb umzusetzen. Ich kenne auch den Betriebsrat nicht, der für IFES zuständig ist.	00:00:00-0
PG1-002	Gregor: Das ist die Birgit Hitzinger. Sie ist die tiefste Angestellte, die noch mit uns zu tun hat. Sie ist zwar offiziell unsere Chefin, aber auch die Einzige, die angestellt ist und die einzige, die Betriebsrat sein kann.	00:01:30-0
PG1-003	Andrea Schober: Es gibt mehrere Betriebsräte bei IFES. Offensichtlich sind es mindestens drei. Ich weiß auch nicht wie viele Leute bei IFES arbeiten. Das hat damit zu tun wie viele Betriebsräte es gibt. Die Frage ist inwieweit der Betriebsrat dafür mobilisierbar ist oder auch nicht. Zuerst sollte geklärt werden um was es geht und was ihr haben wollt. Willst du anfangen?	00:01:48-9
PG1-004	Gregor: Ich sage es gleich vorweg, ich bin als Zeitzzeuge dabei, weil ich seit kurzem weggegangen bin.	00:02:24-9
PG1-005	Sabine: Ich bin auch nicht mehr bei IFES, aber auch erst seit kurzem nicht mehr.	00:02:42-2
PG1-006	Andrea Schober: Seid ihr weggegangen, weil ihr euch verbessert habt oder weil ihr es leid wart? Oder seid ihr woanders als Interviewer tätig?	00:02:50-3
PG1-007	Gregor: Ich bin weggegangen, weil ich es leid war. Ich war eine Zeit lang Arbeitslos, habe verschiedene Jobs durchprobiert und bin mehr [REDACTED] beschäftigt. [REDACTED]. Und ich bin weggegangen, weil ich es leid war.	00:02:59-3
PG1-008	Sabine: Ich habe damit aufgehört, weil es mit Abstand der unerträglichste Job war, den ich jemals in meinem Leben gemacht habe, von den Bedingungen her. Und weil es mir gelungen ist, eine andere geringfügige Tätigkeit zu finden.	00:03:16-6
PG1-009	Andrea Schober: Ihr (Sabine und Gregor) wart beide [unter der Geringfügigkeitsgrenze tätig?	00:03:40-4
PG1-010	Gregor: [Ich war dort über der Geringfügigkeit tätig.] Ich habe drei Jahre fast jede Woche fünf bis sieben Tage dort gearbeitet.	00:03:42-4
PG1-011	Andrea Schober: Auf freiem Dienstvertrag?	00:03:48-1
PG1-012	Gregor: Auf freiem Dienstvertrag.	00:03:48-1
PG1-013	Andrea Schober: Das ist insofern eine interessante Information. Erstens, weil du über der Geringfügigkeitsgrenze warst und weil du dort nicht mehr arbeitest. Ich sage warum. Arbeitsrecht in Österreich ist nur einklagbar über die Person. Das heißt der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin muss zum Arbeits- und Sozialgericht gehen und sagen mein freier Dienstvertrag war meiner Meinung nach kein freier Dienstvertrag, sondern ein Angestelltenverhältnis und dann wird das geprüft. Das machen normalerweise nur Leute, die weg sind oder weg gehen wollen. Aus dem einfachen Grund, wenn du Arbeitsverhältnis klagst, dann wirst du im Nachhinein als Angestellter gewertet und kriegst auch was dir zustehen würde an Sonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, aber nur wenn es durchgeht, nachgezahlt. Es ist aber ziemlich klar, dass sie die erste Kündigungsfrist nehmen und dich dann einfach regulär kündigen. Deswegen machen das ganz wenige Leute.	00:03:55-4
PG1-014	Sabine: Es gab schon einen Fall, an dem IFES am Tag der Klageeinreichung demjenigen ein Angebot gemacht hat. Und sie haben ihm damit so zu sagen die Klageeinreichung abgekauft.	00:05:00-7
PG1-015	Andrea Schober: Genau, das geht auch.	00:05:19-6
PG1-016	Sabine: Mich interessiert was die GPA djp tun kann. Das ist auch der Grund warum ich hier bin. Gibt es etwas in die Richtung, dass sich das generell einmal ändert, oder dass sich die Gewerkschaften oder die Interessensvertretungen überhaupt sich dem Prekariat annehmen. Es sind nicht nur die paar hundert Mitarbeiter bei IFES, sondern	00:05:27-4

	die Callcenter Szene. Und es gibt noch andere Branchen, wo ich mich frage ob die Gewerkschaft nicht etwas zur Organisation tun kann, damit man die ganz argen Zustände, wenn einem verboten wird auf die Toilette zu gehen () sich da wehren zu können. Wenn man auf diesem untersten Niveau arbeitet ist man leicht erpressbar. Man macht es nur (Arbeiten wie eine Callcentertätigkeit) wenn man gerade nichts anderes tun kann. Dadurch ist man irrsinnig erpressbar. Da wäre eine Aktivität von den Sozialpartnern oder Interessensvertretungen [wünschenswert.]	
PG1-017	Andrea Schober: [Da gibt es mehrere Ebenen.] Die eine Ebene ist es festzustellen was ich für einen Arbeitsvertrag habe. Ist es ein Werkvertrag? Ist es ein freier Dienstvertrag? Oder ist es ein Angestellten und Arbeiterverhältnis? Liegt es bei der Einzelperson das zu machen? Entweder alleine oder mit der Unterstützung der Gewerkschaft oder mit der Unterstützung der Arbeiterkammer, wenn sie es macht. Das ist ein Einzelrecht, das einen die Gewerkschaft nicht abnehmen kann. Wo es leichter ist, ist es in Betrieben, wo wir einen Betriebsrat haben, der gut organisiert ist, weil wir auf dieser Ebene auch viel machen können. Im Callcenter-Bereich hatten wir eine Situation, wo wir fast nur freie Dienstnehmer gehabt haben. Mittlerweile haben wir eine Szene, wo zumindest in den großen Callcentern, in den Kleinen ist das anders, erstens Betriebsratskörperschaften drinnen sitzen haben und die freien Dienstverträge mehr oder weniger weg sind. Wenn es in kleinen Callcentern nicht stimmt hakt es an der Sache, dass es keinen Betriebsrat gibt. Das sind Callcenter die gibt es ein zwei Jahre, dann gehen sie in Konkurs und machen unter einem anderen Namen wieder auf. Es ist als Gewerkschaft leichter Betriebe zu regeln, die einen Betriebsrat haben und die auch eine gewisse Größe haben. Je kleiner der Callcenter ist, desto weniger Strukturen haben wir, damit wir in den Betrieb rein gehen können.	00:06:47-3
PG1-018	Sabine: Was ist ein kleines Callcenter für Sie?	00:08:19-9
PG1-019	Andrea Schober: Ein kleines Callcenter sind 40, 50 Leute.	00:08:21-4
PG1-020	Gregor: IFES gehört sowieso zu den Größeren. IFES gibt es als Meinungsforschungsinstitut seit fast 100 Jahren.	00:08:27-5
PG1-021	Andrea Schober: Ich habe dazu zwei Fragen. Du hast gesagt es gibt zwei Callcenter bei IFES.	00:08:43-8
PG1-022	Sabine: Es gibt räumlich zwei. Es gibt in der Löwelstraße ein paar Telefonplätze und die Zimmermannngasse.	00:08:52-1
PG1-023	Gregor: Die Zimmermannngasse haben sie nur deshalb aufgemacht, weil es schon mal wegen dem Platz rechtliche Probleme gab.	00:09:00-5
PG1-024	Sabine: Weil die Leute schon übereinander gesessen sind.	00:09:09-5
PG1-025	Gregor: Das war ein Raum, der doppelt so groß ist wie der hier, in dem geschätzt 40 Leute drinnen saßen und ihr eigenes Wort nicht verstanden haben. Die Supervisoren wollten nicht reingehen, weil es ihnen dort drinnen zu laut war, um den Raum zu beaufsichtigen. Es gab deswegen rechtliche Probleme und deswegen haben sie die Zimmermannngasse (IFES-Telefonstudio, Zimmermannngasse 4-6, 1090 Wien) genommen.	00:09:11-9
PG1-026	Andrea Schober: Es gibt einen Callcenter in der Zimmermannngasse.	00:09:39-2
PG1-027	Gregor: Genau.	00:09:44-5
PG1-028	Andrea Schober: Und wie viele Leute arbeiten dort?	00:09:44-5
PG1-029	Sabine: Es sind über 60 Arbeitsplätze.	00:09:52-3
PG1-030	Gregor: Es sind 62 Arbeitsplätze. Wegen technischen Schwierigkeiten sind es aber 58 Plätze, die wirklich besetzt werden können.	00:09:54-6
PG1-031	Sabine: Diese Plätze werden in Schichten besetzt. Es gibt eine Vormittagsschicht und eine Nachmittagsschicht.	00:10:07-9
PG1-032	Andrea Schober: Ist es so, dass zu der einen Schicht 55 Leute da sind und in der anderen Schicht andere 55 Leute da sind?	00:10:10-3
PG1-033	Sabine: Genau!	00:10:18-2
PG1-034	Gregor: Meistens, nicht immer.	00:10:21-1
PG1-035	Sabine: Manchmal darf man Doppelschicht machen, wenn sie viel Arbeit haben und Leute brauchen.	00:10:24-5
PG1-036	Gregor: Besonders bei langjährigen Mitarbeitern oder Leuten, die regelmäßig kommen, so wie ich damals, ist es zu Doppelschicht gekommen. Auch weil ich gefragt habe.	00:10:30-8
PG1-037	Andrea Schober: Das heißt Sie können von ca. 100 ArbeitnehmerInnen ausgehen, die dort arbeiten?	00:10:43-5

PG1-038	Sabine: Nein, jetzt zum Schluss Person (bevor Sabine kündigte) waren es im August (2011), weil im Sommer so viele weg gefahren sind, etwas über 150 MitarbeiterInnen. Vor zweieinhalb Jahren waren es um die 300.	00:10:47-1
PG1-039	Andrea Schober: Wie geht sich aus mit 150, wenn ich 50 Arbeitsplätze in zwei Schichten habe?	00:10:58-8
PG1-040	Gregor: Dadurch dass viele ArbeitnehmerInnen Studenten sind und nicht regelmäßig kommen.	00:11:01-2
PG1-041	Sabine: Der überwiegende Großteil ist geringfügig (angestellt), nur wenig elitär auserwählte dürfen über der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten und werden auch kommentarlos und Rücksichtslos auf Geringfügig zurück gestuft. Das ist für die Leute ein Problem, weil sie dann auch nicht mehr versichert sind.	00:11:05-4
PG1-042	Gregor: Das war bei mir am Anfang auch ein Problem.	00:11:26-6
PG1-043	Sabine: Auch bei anderen Leuten, die über [Geringfügig sind...]	00:11:28-7
PG1-044	Gregor: Bei mir war es so, dass man es mir nicht gesagt wurde, dass ich runter gestuft wurde. Ich habe es erst gemerkt, als ich zu wenig Geld bekommen habe. Als ich bei IFES angefangen habe hat man mich gefragt, ob ich über oder unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten möchte. Ich habe gesagt darüber. Das ist sich im November ausgegangen. Im Dezember habe ich es nicht ganz geschafft, aufgrund Weihnachtsvorbereitung und anderen Dingen. Im Januar habe ich dann wieder über der Geringfügigkeitsgrenze gearbeitet und sogar Doppelschichten gearbeitet. Ich habe mich dann gewundert warum ich so wenig kriege. Ich war dann fast jeden Monat bei der damaligen Geschäftsleiterin, Elfriede Hitzinger unserer damaligen Vorgesetzten. Es hat fast fünf Monat gedauert, bis ich wieder hochgestuft wurde, weil sie es immer zufällig vergessen haben. Ich habe aber alles zurück bezahlt gekriegt, das ich als Guthaben hatte. Daraufhin hat sich das Finanzamt rückwirkend bei mir gemeldet, weil ich nicht versichert war. Das hatte ich damals noch nicht berücksichtigt.	00:11:33-9
PG1-045	Sabine: Es sind schon Leute dabei, die sich nicht gut für sich einsetzen können und man lässt sie (bei IFES) in Unwissenheit. Sie werden unter die Geringfügigkeitsgrenze zurück gestuft, gehen zum Arzt und merken, dass sie keine Krankenversicherung haben. Ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet es zu kommunizieren, ob der Arbeitnehmer noch versichert ist?	00:13:03-2
PG1-046	Andrea Schober: Eigentlich müsste im freien Dienstvertrag stehen wie viele Stunden ihr im Monat arbeitet.	00:13:32-3
PG1-047	Sabine: Das ist immer unterschiedlich.	00:13:41-5
PG1-048	Andrea Schober: Zum Thema Arbeitszeit. Was für Arbeitszeiten gibt es zum Telefonieren?	00:13:49-7
PG1-049	Sabine: 8:30 bis 14:30 Uhr und 15:00 bis 21:00 Uhr.	00:13:53-8
PG1-050	Erik Delgado: Wie kommt man eigentlich in die erste Schicht rein?	00:14:06-3
PG1-051	Sabine: Als es viele Aufträge gab, konnte man sich es aussuchen.	00:14:06-3
PG1-052	Erik Delgado: Kann man es sich mittlerweile noch aussuchen?	00:14:11-5
PG1-053	Sabine: Jetzt ist sehr wenig (-) die [Lage am Vormittag]	00:14:12-6
PG1-054	Gregor: [Jetzt ist meistens so,] dass um diese Zeiten Firmenstudien durchgeführt werden. Leute, die länger dort arbeiten und eine Regelmäßigkeit drinnen haben, werden direkt darauf angesprochen. Als nicht regelmäßiger Arbeiter kannst du [nicht um diese Zeit arbeiten.]	00:14:17-9
PG1-055	Sabine:[Grundsätzlich ist es so,] in der Vormittagsschicht versucht man die Firmen zu erreichen und da wo es um Privatpersonen geht versucht man am Abend zu telefonieren, weil man sie dort besser erreichen kann.	00:14:41-5
PG1-056	Erik Delgado: Das ist deren Einteilung. Unsere Einteilung erfolgt nach Erfahrung.	00:14:52-3
PG1-057	Sabine: Manchmal machen sie es auf.	00:14:56-8
PG1-058	Gregor: Manchmal nach Erfahrung, manchmal nach Interviewdurchschnitt.	00:14:58-7
PG1-059	Sabine: Oder auch nach Interesse. Magst du oder magst du nicht? In Zeiten, an denen es viel Arbeit gab, konnte man es sich selber aussuchen. Später als es immer weniger Arbeit gab ist es dann [auch immer]	00:15:04-3
PG1-060	Gregor: [Nach Quantität ausgesiebt worden]	00:15:18-7
PG1-061	Sabine: Genau, wie viel du arbeiten darfst war dann auch schon ein Bonus.	00:15:20-4
PG1-062	Gregor: Genau so wie nach Verweigerungen nach Haus schicken.	00:15:27-6
PG1-063	Nora: Ja, ja.	00:15:29-6
PG1-064	Sabine: Oder um 18 Uhr nach Hause schicken, weil man noch zu wenige Interviews	00:15:30-4

	gemacht hat. Oder sie sagen [du kannst jetzt gehen, weil]	
PG1-65	Gregor: [Weil] du zwei Minuten zu lang auf Pause warst, weil du auf die Toilette gegangen bist.	00:15:38-0
PG1-66	Nora: Da war so eine Phase, da haben sie den Leuten verboten außerhalb der Pausen auf die Toilette zu gehen.	00:15:42-6
PG1-67	Gregor: Man muss dazu sagen, in sechs Stunden sind es 20 Minuten.	00:15:52-7
PG1-68	Sabine: Gibt es bei sechs Stunden keine gesetzlichen Anspruch auf Pausen?	00:15:56-2
PG1-69	Andrea Schober: Ihr habt sowieso keinen Anspruch, weil ihr freie Dienstnehmer seid und für euch gilt das Arbeitszeitgesetz nicht.	00:15:59-7
PG1-70	Sabine: O.K., jedem stehen 20 Minuten Pause zu, die aber absolut willkürlich gehandelt werden. Das geht nach der Computerzeit und die Computerzeit wird auch gemessen, wenn man von einem Fragebogen auf den nächsten geht. Bei diesem Wechsel von Telefonnummer zu Telefonnummer vergehen Sekunden. Diese Zeit wird von der Pause abgezogen. Wenn man sehr schnell wählt, dann kommt man locker auf 10 bis 12 Minuten pro Tag, die man von der Pause verliert. Da ist man noch gar nicht auf die Toilette gegangen. Wenn man dann auch noch eine Rauchen geht oder einen Kaffee trinkt, dann kommt es das 20 Minuten vorbei sind und dann haben sie tatsächlich den Leuten verboten auf die Toilette zu gehen. Die eine hat dann geweint und gemeint, ich muss jetzt aber. Da spielen sich entsetzliche Szenen ab, unwürdige Szenen ab. Kann man Arbeitnehmern verbieten auf die [Toilette zu gehen?]	00:16:04-4
PG1-71	Andrea Schober: [Nein], du kannst niemanden verbieten auf die Toilette zu gehen, denn das ist [unsittlich.]	00:17:21-0
PG1-72	Sabine: [Aber dann schmeißen sie uns raus.] Du kannst auf die Toilette gehen, aber dann kannst du heim gehen. Das dürfen sie.	00:17:24-3
PG1-73	Andrea Schober: Das Problem ist, sie dürfen alles tun, was niemand beansprucht. Prinzipiell kannst du niemanden verbieten aufs Klo zu gehen	00:17:31-4
PG1-74	Sabine: Wenn du aufs Klo gehst kannst du Heim gehen und kannst auch die nächsten Dienste gestrichen kriegen. Das ist auch so, wenn sie Geldstrafen verhängen für das zu Spät kommen oder für das nicht genügend zu früh kommen kriegt man ein Viertelstunde Geld abgezogen. Wenn man fünf Minuten zu früh kommt ist man schon zu Spät und kriegt die erste Viertelstunde abgezogen. Das heißt man kriegt sie nicht verrechnet, aber muss sie abarbeiten. In meinem Ermäßen ist das eine Geldstrafe. Nicht sehr hoch es ist zwei Euro [irgendwas]	00:17:42-0
PG1-75	Gregor: [Es ist das Geld,] das ich arbeite.	00:18:13-1
PG1-76	Sabine: Es ist eine Geldstrafe und ich habe von einem Exekutivbeamten gehört, dass nur gewisse Körperschaften Geldstrafen verhängen dürfen und eigentlich nicht die Arbeitgeber. Wenn man sich dagegen wehrt kann man heimgehen und kriegt auch gleich gesagt, dass man die nächste Zeit nicht zu kommen braucht. Wenn es wenig Arbeit gibt, dann ist man der Letzte, der eingeladen wird.	00:18:14-8
PG1-77	Andrea Schober: Sie dürfen diese Sanktionen nicht setzen, das ist vollkommen klar. Nur nachdem ihr freie Dienstnehmer seid, können sie euch halt auch einteilen. Das ist das Problem, zumindest solange ihr nicht die Unterstützung von eurem Betriebsrat habt. Habt ihr mit dem Betriebsrat geredet oder kennt ihr den?	00:18:38-3
PG1-78	Gregor: Unsere Betriebsrätin, die für die Telefoninterviewer zuständig ist, ist unsere Chefin.	00:19:01-6
PG1-79	Andrea Schober: Wie heißt sie nochmal?	00:19:10-9
PG1-80	Gregor: Birgit Hitzinger.	00:19:10-9
PG1-81	Gregor: Der zweite Betriebsrat ist Alexander Hitzinger. Der ist für die Feldinterviewer zuständig.	00:19:13-9
PG1-082	Andrea Schober: Der ist auch Betriebsrat?	00:19:21-3
PG1-083	Gregor: [Also]	00:19:21-3
PG1-084	Andrea Schober: Genau, das ist der Betriebsratsvorsitzende.	00:19:26-7
PG1-085	Gregor: Möglicherweise, er wurde uns nie vorgestellt. Ich habe es nur über die Supervisoren erfahren.	00:19:27-4
PG1-086	Andrea Schober: Die sind miteinander verheiratet.	00:19:31-4
PG1-087	Gregor: Die sind miteinander verheiratet.	00:19:32-0
PG1-088	Sabine: Und die Elfriede Hitzinger ist die Mutter vom Alexander, also die Schwiegermutter von der Birgit.	00:19:34-5
PG1-089	Gregor: Elfriede Hitzinger war die vorige Chefin von uns.	00:19:37-9

PG1-090	Andrea Schober: Wer ist der jetzige Chef/ Chefin?	00:19:40-1
PG1-091	Sabine: Jetzt ist es die Birgit Hitzinger für das Telefonlabor.	00:19:43-2
PG1-092	Andrea Schober: Also vom Callcenter.	00:19:49-9
PG1-093	Sabine: Genau.	00:19:52-6
PG1-094	Andrea Schober: Das heißt, alles was dort passiert hat sie zu verantworten als Vorgesetzte.	00:20:05-0
PG1-095	Gregor: Ja.	00:20:08-2
PG1-096	Sabine: Wobei sie vieles oft gar nicht so mitkriegt, denn sie geht um halb Vier nach Hause, weil sie Kinder hat. Sie ist am Vormittag halt da.	00:20:08-2
PG1-097	Gregor: [REDACTED]	00:20:25-5
PG1-098	Sabine: Aber sie hat auch andere Aufgaben. [REDACTED]	00:20:27-6
PG1-099	Gregor: [REDACTED] Das war einer der Gründe warum der Tobi (ehemaliger Supervisor bei IFES) gegangen ist.	00:20:38-6
PG1-100	Andrea Schober: Wer sind die Personen, von denen die Sanktionen ausgehen? Sind das die Supervisoren?	00:20:46-0
PG1-101	Sabine: Genau. Von denen geht es aus. Manchmal aus schlechter Laune, manchmal wirklich willkürlich. Da gibt es Fäkalausdrücke wie Scheiße, man wird beschimpft bei den Briefings, bei den offiziellen Briefings. Da stehen sechzig Leute im Kreis und dann kriegt man 20 Minuten Kraftausdrücke um die Ohren gehauen. Manchmal kriegen sie von drüben einen Effizienzsteigerungsauftrag. Es müssen mit weniger Leuten mehr Interviews gemacht werden und wie sie das umsetzen ist ihr Problem. Mit mehr Druck am Besten.	00:20:49-1
PG1-102	Erik Delgado: Sie sind auch freie Dienstnehmer.	00:21:42-0
PG1-103	Sabine: Sie sind auch freie Dienstnehmer. Alle außer der Frau Birgit Hitzinger sind im Telefonlabor freie Dienstnehmer.	00:21:43-6
PG1-104	Andrea Schober: Und wie viele sind es, die Supervisoren?	00:21:54-2
PG1-105	Sabine: [REDACTED] und ein anderer, der neu ist. Ich kenne ihn von der Löwelstraße.	00:22:09-0
PG1-106	Andrea Schober: Also fünf bis sechs. Die wechseln sich ab.	00:22:17-9
PG1-107	Sabine: Genau.	00:22:19-2
PG1-108	Andrea Schober: Wie viele sind pro Schicht da?	00:22:21-1
PG1-109	Sabine: Zwei. Es sollte auch immer jemand im Raum sein, was in der Realität nicht so ist.	00:22:23-9
PG1-110	Andrea Schober: Und was machen die?	00:22:27-0
PG1-111	Sabine: Leute beaufsichtigen.	00:22:29-5
PG1-112	Gregor: Sie kommen eine Stunde früher und schalten die PCs ein und bereiten alles vor. Anschließend weisen sie die Interviewer auf die jeweiligen Plätze ein. Während die Studie läuft haben sie es etwas ruhiger, weil sie nur noch bei Unklarheiten verbale Hilfe leisten müssen oder Nummer einspielen, wenn keine da sind. Am Abend haben sie dann wieder einen vollen Auftrag, denn dann müssen sie wieder alle PCs runterfahren, alles wegschicken. Zum Teil auch die E-Mails, die die Birgit Hitzinger schicken sollte, müssen auch die Supervisoren machen.	00:22:31-2
PG1-113	Andrea Schober: Aber die telefonieren nicht selber. Sie beaufsichtigen euch, zeichnen auf wann ihr kommt und wann ihr geht. Sie geben euch Weisungen.	00:23:08-5
PG1-114	Sabine: Ja.	00:23:21-6
PG1-115	Gregor: Ja.	00:23:21-6
PG1-116	Sabine: Und zwar ganz exakte. Wann von wann, bis wann und entscheiden auch wann man auf die Toilette gehen darf oder auch nicht.	00:23:23-6
PG1-117	Erik Delgado: Und auch die Einteilung der Aufträge, welche wir machen sollen.	00:23:29-0
PG1-118	Sabine: Genau, welchen Auftrag wir machen sollen. Wo wir sitzen sollen. Man darf sich nicht selber aussuchen wo man sitzen möchte. Manchmal schon, manchmal nicht. Sie (die Supervisoren) sind auch dafür verantwortlich, dass die Statistik der Studie funktioniert. Das heißt wenn es zu viele Interviews mit Frauen über 50 (Jahren) gibt, dann müssen sie die Quoten vorgeben und das den Telefonierern kommunizieren und das ein bisschen steuern.	00:23:32-2
PG1-119	Andrea Schober: Ist es von der Situation her klar, dass es eure Feinde sind? Oder ist es gemischt in dieser Gruppe?	00:24:05-1
PG1-120	Gregor: Es kommt darauf an, ob man mit ihnen befreundet ist oder nicht.	00:24:13-1
PG1-121	Andrea Schober: Genau, das wollte ich Fragen. Gibt es ein Die und Wir? Ist das ziemlich klar? Oder mischt sich das? Mischt sich das punktuell? Mischt sich das in	00:24:14-8

	den Personen?	
PG1-122	Gregor: Es ist je nach dem von Supervisor zu Supervisor. Manche Supervisoren vertragen sich schon untereinander nicht. Und dann kommt es darauf an wer kennt wen und wer kennt wen von früher zum Beispiel.	00:24:29-9
PG1-123	Sabine: Es ist alles sehr willkürlich.	00:24:49-5
PG1-124	Erik Delgado: Es kommt auch darauf an wie sie sich gerade selber sehen. Manchmal sagt der eine Supervisor, ich habe es satt mich für euch einzusetzen oder ich kriege wegen euch immer die Schuld. Ich glaube nicht, dass die Supervisoren uns dauernd als Feinde sehen.	00:24:49-5
PG1-125	Andrea Schober: Respektlos sind sie aber. Respektieren sie uns nicht.	00:25:00-1
PG1-126	Gregor: Vielleicht sehen sie uns nicht als Feinde, aber sie kommen sich als etwas Besseres vor.	00:25:03-8
PG1-127	Sabine: Hochgradige Respektlosigkeit. Wirklich als ich bin mehr Wert als du, und das wird in vielen Formen kommuniziert. Das ist nicht notwendig.	00:25:05-5
PG1-128	Erik Delgado: Im letzten Interview hast du mir gesagt, dass es normal ist bei Leuten, die nicht geschult sind.	00:25:18-9
PG1-129	Sabine: Die haben keine Führungserfahrung. Es sind keine Führungspersönlichkeiten und das ist das Problem dabei. (---) Man kann sagen, dass dieses Verhalten eine menschliche Schwäche ist, aber es ist etwas, das der Dienstgeber auch zu verantworten hat, wenn er für so schlecht qualifizierte Leute anheuert. Andererseits bei dem was sie zahlen, wenn willst du dahin setzten? Die Supervisoren verdienen 11,40 Euro Brutto.	00:25:25-2
PG1-130	Andrea Schober: Die Stunde?	00:26:11-3
PG1-131	Sabine: Ja.	00:26:11-3
PG1-132	Gregor: Wir haben nur 7,30 Euro gekriegt.	00:26:15-3
PG1-133	Sabine: 7,30 Euro für die Telefonierer Brutto. Das ist nicht wahnsinnig viel.	00:26:18-7
PG1-134	Andrea Schober: Da (im Interviewervertrag für freie Dienstnehmer) steht die Höhe des Honorars wird im Interviewbrief festgelegt. Heißt das für jeden Auftrag gibt es ein anderen Stundensatz oder wie kann ich mir das vorstellen?	00:26:21-3
PG1-135	Sabine: Stundensatz ist immer dasselbe seit einem Jahr.	00:26:30-4
PG1-136	Gregor: Nein.	00:26:35-4
PG1-137	Sabine: Ein halben Jahr?	00:26:36-7
PG1-138	Gregor: Den Stundensatz gab es noch zu Schilling-Zeiten.	00:26:36-7
PG1-139	Sabine: Es gab einen fixen Stundensatz, der aber beinhaltet, dass man mindestens ein Viertelstunde früher dort sein muss. Das setzten sie voraus.	00:26:44-0
PG1-140	Andrea Schober: Das sind die 7,30 Euro die Stunde.	00:26:49-9
PG1-141	Sabine: Genau und es gibt pro Interview ein Provision seit Anfang des Jahres, die sich im Centbereich () es gibt Provisionen in der Höhe von 12 Cent, dann kommt man im Laufe des Tages auf 80 Cent.	00:26:49-9
PG1-142	Gregor: Bei der einen Blitzstudie haben sie drei Cent gesagt. Tobi (ehemaliger Supervisor) hat bei der Einschulung gesagt er sagt jetzt nicht wie viel die pro Interview kriegen, weil er das selber so lächerlich findet. Das waren damals drei Cent pro Interview.	00:27:12-9
PG1-143	Andrea Schober: Ist es pro fertigen Interview oder auch bei Abgebrochenen?	00:27:43-5
PG1-144	Sabine: Nur pro Fertigen.	00:27:44-9
PG1-145	Gregor: Nur Fertige.	00:27:46-7
	((...)) --> Betriebsgeheimnis	
PG1-146	Sabine: Man hat auch Schwierigkeiten gekriegt, wenn die Interviews zu lange gedauert haben. Man wurde angehalten schnell () und dass es gar nicht geht.	00:28:30-5
	Nora: Ich wäre wegen einem zu kurzem Interview fast nach Hause geschickt worden. Uns wurde gesagt wir können auch Bekannte anrufen und so gewisse Sachen wie ob meine Schwester zur Schule geht weiß ich. Das frage ich nicht. Da wurde ich auch fast nach Hause geschickt.	00:28:46-5
	((...)) --> Betriebsgeheimnis	

Peer-Group Teil 2 (PG2)		
Code		Zeit
PG2-001	Sabine: Es ist schon oft so, dass man Private anrufen kann und man sich selbst oder gegenseitig interviewt. Manchmal ist das so, dass man es über das Handy machen muss, damit sie (IFES) so tun können als ob es ein Wirkliches wäre. Wenn die Studie gut geht (wenn die die Zielgruppe der Studie erreicht wird), dann will man das eher vermeiden. [REDACTED]	00:00:07-9
PG2-002	Gregor: Zum Beispiel gab es eine Studie, bei der die Person, die mitmacht, eine Aufwandsentschädigung bekommen sollte.	00:00:54-9
PG2-003	Sabine: [REDACTED]	00:01:04-8
PG2-004	Gregor: [REDACTED]	00:01:11-6
PG2-005	Sabine: [REDACTED]	00:01:18-7
PG2-006	Gregor: [REDACTED]	00:01:34-0
PG2-007	Sabine: [REDACTED] Ich hatte früher (an einer anderen Arbeitsstelle) die Möglichkeit Studien in Auftrag zu geben und ich weiß, sollte ich jemals wieder in die Situation kommen, dann ist IFES sicher nicht das Institut, das ich beauftragen werde. Obwohl ich glaube, dass es bei den anderen auch nicht anders zugeht.	00:01:35-4
PG2-008	Andrea Schober: Glaube ich auch. Die Frage ist, was wollt ihr? Zwei von euch sind gar nicht mehr da. Die Frage müsst ihr einzeln beantworten. Was wollt ihr? Warum seit ihr da und was soll passieren?	00:01:54-1
PG2-009	Gregor: Ich denke der wichtigste Punkt ist, dass man nicht dafür nach Hause geschickt werden kann, wenn man auf die Toilette muss.	00:02:17-6
PG2-010	Sabine: Diese Erpressungen. Ich glaube es sind wenige Leute heute erschienen, weil sie sich nicht trauen.	00:02:31-0
PG2-011	Erik Delgado: So habe ich es auch erlebt.	00:02:49-3
PG2-012	Sabine: Ich habe Leute gefragt, die sehr gut formulieren können und die Sachen sehr gut erkennen und die sich irgendwie nicht getraut haben (zu kommen). Lässt sich dieses Menschenentwürdigende, dieses Runtermachen, dieses Beschimpfen, dieses ich bin besser als du und ich mach dich jetzt zur Sau, weil ich einfach so drauf bin und weil ich es kann, diese ganz üblen Dinge. Kann man die nicht abstellen?	00:02:50-9
PG2-013	Andrea Schober: Wir können es über den Betriebsrat probieren. Das Problem ist, wenn es von den Supervisoren kommt, sie sind nicht weisungsgebunden. Selbstverständlich sind sie es, aber rein formal (-) ist es eine schwierige Struktur. Die Frage ist, was ist aktuell im Betrieb? Das muss man sammeln, das muss man aufschreiben. Da würde ich dich (Erik Delgado) auch bitten, dass du mir das zusammenfasst und schickst. Nicht wer was, sondern das passiert, das passiert und das passiert. Den mit dem kann man zum Betriebsrat gehen und fragen, was ist los in deinem Betrieb? Da geht es sehr stark darum moralischen Druck aufzubauen [und das wird uns bei IFES...]	00:03:21-4
PG2-014	Sabine: [nicht gelingen]	00:04:15-5
PG2-015	Andrea Schober: ...besser gelingen als vielleicht woanders.	00:04:15-5
PG2-016	Gregor: Wenn ich zu dem einwerfen darf. Es gibt eine kleine Box (mit dem Namen) Wünsche und Anregungen () in die Beschwerden eingeworfen wurden. Als ich als Türdienst gearbeitet habe und früher oder später da war habe ich sehr wohl miterlebt wie darauf eingegangen wird, nämlich indem die Box aufgemacht wird und die Zettel in den automatischen Durchzug (Papierschredder) gekommen sind. Ungelesen.	00:04:17-7
PG2-017	Andrea Schober: Der Punkt ist, dass ein anderer Betriebsrat (von IFES), keiner der genannten, relativ oft hier im Haus ist (Haus der GPA djp), weil er in verschiedenen Gremien sitzt. Das heißt, er ist hier nicht unbekannt. Das heißt er repräsentiert hier einen funktionierenden Betrieb und das stimmt nicht.	00:04:42-9
PG2-018	Erik Delgado: Jemand von IFES ist hier tätig?	00:05:08-1
PG2-019	Andrea Schober: Nicht hier tätig, aber wir haben hier verschiedene ehrenamtliche Strukturen, wo Betriebsräte in verschiedenen Gremien sitzen. Der ist jemand der öfters hier ist. Der schnellste Zugriff ist, den ganz moralisch () (ihn ansprechen mit folgenden Worten,) du gehst in unseren Gremien rein und raus bist Repräsentant der	00:05:11-2

	GPA djp und dann gibt es das in deinem Betrieb. Ich glaube kaum das ihn das kalt lässt, weil er hier (in der GPA djp) etwas anderes spielt. Wenn du mit dem raus gehst ist das für ihn persönlich extrem unangenehm.	
PG2-020	Sabine: Bei IFES gibt es eine ganz strikte Trennung zwischen den Angestellten und dem Fußvolk (vermutlich freie Dienstnehmer gemeint). Das ist in allen [Strukturen und allen Kommunikationen]	00:05:54-3
PG2-021	Andrea Schober: [Das glaube ich schon,] aber denen kann man auch sagen entschuldige, wenn das () klagt, dann sind sie alle Angestellt und dann schaue ich mir an ob ihn (der Betriebsrat von IFES, der ehrenamtlich bei der GPA djp tätig ist) das kalt lässt. Arbeitsrechtlich ist es nicht vollkommen unbestritten, im Gegenteil, wenn das jemand durchfehlt, dann wird wahrscheinlich rauskommen, dass die alle zum Anstellen sind.	00:06:07-5
PG2-022	Sabine: Ich arbeite jetzt in einer Firma, in der sie nicht mehr als zwei geringfügig Tätige haben darf. Wie macht es das IFES mit 300 Geringfügigen?	00:06:30-5
PG2-023	Andrea Schober: Man darf schon mehr Geringfügige haben. Der Punkt ist, du ersparst dir nichts mehr. Geringfügige sind dann interessant, wenn man Sozialversicherung sparen will, aber mittlerweile haben sie es so geändert, dass man für Geringfügige dann die Sozialversicherung nicht zahlt, wenn man eineinhalb im Betrieb hat. Sie zahlen für euch sowieso Sozialversicherung. Das ist nicht der Punkt. Ihr seid trotzdem billiger, weil ihr kein Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Krankengeld kostet. Das macht es schon aus (). Da kann ich leicht sagen bitte jetzt 40 Stunden, bitte morgen 5. Und das macht es günstig du zahlst keine Überstunden.	00:06:41-3
PG2-024	Sabine: Und ich muss nur das zahlen, was die Leute wirklich arbeiten. Wenn [weniger Arbeit ist]	00:07:32-3
PG2-025	Andrea Schober: [Schickst du sie nach Hause.]	00:07:35-1
PG2-026	Gregor: Thema Geld. Bis wir das gezahlt kriegen ist auch nicht in Ordnung.	00:07:36-3
PG2-027	Erik Delgado: Der 20. des Folgemonats.	00:07:47-4
PG2-028	Sabine: Am 20. des Folgemonats gibt es das Entgelt (erfolgt die Auszahlung des Entgelts durch IFES an die Mitarbeiter).	00:07:49-6
PG2-029	Andrea Schober: Das ist nicht unüblich.	00:07:51-8
PG2-030	Sabine: Aber der Zeitaufwand die Abrechnungen zu kontrollieren ist gewaltig. Meine persönliche Erfahrung ist, dass 50% der Abrechnungen nicht gestimmt haben und das ich mehreren Stunden im Monat aufwenden musste, um ein paar Cents nachzulaufen und auch zu dokumentieren und nachzurechnen. Dieser Rundumaufwand für diesen geringfügigen Job ist relativ breit. Auch die Unplanbarkeit, dass man eine Stunde vorher abgesagt kriegt [oder]	00:07:55-7
PG2-031	Gregor: Es ist auch so gewesen, dass ich schon unten (an der Eingangstür zum Callcenter von IFES) und sagte tut mir leid du bist nicht [auf der Liste (Liste jener, die sich für den jeweiligen Arbeitstag haben eintragen lassen).]	00:08:38-0
PG2-032	Andrea Schober: [Nicht auf der Liste,] offiziell auf der Liste, alles O.K., aber du brauchst nicht kommen. Eine Stunde vorher als SMS.	00:08:45-6
PG2-033	Gregor: Da hatten wir ein Beispiel. Sie haben reduziert, weil sie nicht mehr so viele gebraucht haben. Von 60 Leuten runter auf 20 und dann sind gut noch 20 Leute noch extra gekommen, die alle nicht benachrichtigt wurden. Denen ich dann unten Mitteilen musste, [tut mir leid...]	00:08:51-7
PG2-034	Andrea Schober: Allein das ist ein Zeichen, dass es kein freier Dienstvertrag ist. Wenn ich einen freien Dienstvertrag habe, kann ich mir aussuchen wann ich arbeite. Da sagt mir der Dienstgeber nicht, jetzt kannst du kommen, jetzt musst du kommen, jetzt darfst du nicht kommen. Der eine Punkt ist die Arbeitszeit, der andere Punkt ist die örtliche Gebundenheit, ihr könnt nicht von zu Hause telefonieren und ihr könnt auch keine Vertretung schicken. Das ist sowieso kein freier Dienstvertrag.	00:09:08-5
PG2-035	Sabine: Der Herr Wasserbacher, der Geschäftsführer, wird damit zitiert, warum es am Wochenende nicht mehr gibt (höheren Stundenlohn für freie Dienstnehmer), wenn am Wochenende telefoniert wird, er findet die Arbeit ist am Sonntag nicht mehr Wert als am Montag, deswegen zahlt er nicht mehr.	00:09:40-6
PG2-036	Erik Delgado: Was können wir jetzt tun? Sie haben Vorgeschlagen was Sie tun können, das Ansprechen des Betriebsrats. Was können wir freie Dienstnehmer machen?	00:10:18-1
PG2-037	Andrea Schober: Es gibt mehrere (). Es wäre gut eine Liste zu haben. Mit der Liste kann ich zum Betriebsrat gehen. Das wäre das Eine. Das Zweite, das machen kann,	00:10:27-3

	ist ein offizielles Schreiben an die Geschäftsführung zu verfassen, (in dem steht) dass die Arbeitsverhältnisse im Callcenter in IFES höchstwahrscheinlich Umgehungsverträge sind und dass sie damit rechnen könnten, dass die Gebietskrankenkasse prüft. Das beeindruckt manche, andere nicht.	
PG2-038	Andrea Schober: [Es hat wahrscheinlich] noch niemand geklagt und wahrscheinlich haben sich die anderen Leute vorher verglichen. Ich weiß es natürlich nicht. Aber eure Tätigkeit dort ist eine ganz normale Callcenter-Tätigkeit, wie in 100 anderen Callcentern auch und es ist egal ob es Geringfügig oder nicht Geringfügig ist und alles was wir gemacht haben am Arbeits- und Sozialgericht im Bezug auf Callcenter ist nachher festgestellt worden, das sind Angestelltenverhältnisse. Ich wüsste nicht warum es bei euch anders sein sollte. Ihr seid ein ganz normales Callcenter. Früher war es anders. Früher waren die IFES-Fragebögen (-) vor 20 Jahren, da bist du irgendwie am ()platz herumgegangen und gefragt, können sie mir das ausfüllen? Dann hast du dir deinen Ort und deine Zeit frei ausgesucht. Das war ein freier Dienstvertrag. Sobald ich in einem Callcenter sitze ist es kein freier Dienstvertrag. Es ist unwahrscheinlich, dass niemand gewonnen hat. Wahrscheinlich hat es noch keiner gemacht oder sie haben sich vorher verglichen oder was auch immer.	00:11:21-4
PG2-039	Sabine: Von der AK (Arbeiterkammer) kam das Feedback, dass wenn man den Vertrag (bei IFES) unterschreibt, dann muss man das halt machen und es ist halt so. Als freier Dienstnehmer in einem Callcenter ist es halt einmal so. Ich habe das Gefühl die AK interessiert sich sehr wenig für prekär beschäftigte.	00:12:25-6
PG2-040	Sabine: Wenn es in Wirklichkeit Umgehungsverträge sind und dadurch Gesetzeswidrig, wieso gibt es sie dann noch?	00:14:46-8
PG2-041	Andrea Schober: Weil das österreichische Arbeitsrecht vorsieht, dass man es als Person einklagt. Das ist leider so. Die Gesetzeslage ist so, auch wenn des hundert Mal ein Umgehungsvertrag ist, solange die Person es nicht macht, dann ist es so.	00:14:56-0
PG2-042	Sabine: Kann eine Person selber vor das Arbeits- und Sozialgericht gehen oder braucht es dazu eine Vertretung?	00:15:12-3
PG2-043	Andrea Schober: Das weiß ich nicht.	00:15:19-3
PG2-044	Erik Delgado: Ich kann gar nicht zum Arbeits- und Sozialgericht [gehen.]	00:15:24-1
PG2-045	Andrea Schober: Ich glaube schon, dass es mit einem Juristen geht. Ob es alleine ohne Vertretung geht weiß ich nicht. Du kannst dir ganz sicher einen Juristen an deine Seite ziehen und das auch machen.	00:15:25-5
PG2-046	Sabine: Wenn man es über Geringfügig macht, verdient man dort zwischen 600 und 800 Euro. Das ist nicht das Einkommen, mit dem man Juristenhonorare zahlt.	00:15:44-5
PG2-047	Andrea Schober: Stimmt das ist das Einkommen, wo man Gewerkschaftsmitglied sein kann oder eine Rechtsschutzversicherung hat.	00:15:57-1
PG2-048	Gregor: Wenn ich darauf klagen möchte, dass ich in einem Angestelltenverhältnis gearbeitet habe. Was müsste ich alles machen?	00:16:05-3
PG2-049	Andrea Schober: Du bist kein Gewerkschaftsglied?	00:16:16-3
PG2-050	Gregor: Ja, ich bin kein Gewerkschaftsmitglied.	00:16:22-8
PG2-051	Andrea Schober: Das ist schlecht, weil der Rechtsschutz gilt bei uns erst nach sechs Monaten.	00:16:23-8
PG2-052	Sabine: Da muss man eine gewisse Frist Mitglied sein.	00:16:34-7
PG2-053	Andrea Schober: Was wir in Fällen, wo wir das wollen, schon machen ist, dass wir sagen, wir machen einen vorzeitigen Rechtsschutz, das heißt ab sofort oder man macht sich was aus oder man zahlt das quasi nach und es geht dann los. Aber das sind Sondervereinbarungen, die ich abklären muss und über die ich nicht entscheiden darf. Das machen wir, wenn wir ein Interesse haben das und das durchzufechten. Wenn du dir das überlegen möchtest, gebe ich dir erst mal meine Karte und kläre es ab wie es für uns ist. Das kann aber zwei Wochen dauern. Das geht auch nicht so schnell. Es eilt aber auch nicht so dringend.	00:16:37-8
PG2-054	Gregor: Nein.	00:17:20-0
PG2-055	Erik Delgado: Ich lebe mittlerweile in Deutschland und werde wahrscheinlich bei IFES abgemeldet.	00:17:27-7
PG2-056	Andrea Schober: Du bist auch nicht mehr bei IFES?	00:17:31-1
PG2-057	Erik Delgado: Eigentlich ja, aber die werden mich abmelden, weil ich ein Monat lang dort nicht gearbeitet habe. Könnte ich theoretisch auch klagen?	00:17:31-1
PG2-058	Andrea Schober: Kannst du schon, aber du bist kein Gewerkschaftsmitglied. Aber ja,	00:17:39-5

	wenn wir (GPA djp) diese Sonderregelung für dich (Gregor) machen können wir sie auch für dich machen.	
PG2-059	Sabine: Warum macht dann die Gewerkschaft keine Kommunikationskampagne in Bezug auf prekäre Beschäftigung?	00:17:49-2
PG2-060	Andrea Schober: Das machen wir laufend.	00:17:57-4
PG2-061	Sabine: Echt?	00:17:58-6
PG2-062	Andrea Schober: Ja.	00:17:58-6
PG2-063	Sabine: Bei vielen Leuten habe ich diese Ohnmacht und Hoffnungslosigkeit mitgekriegt, (prekär Beschäftigte sagen) es interessiert niemanden, es hilft uns ja sowieso keiner, denn wir sind nichts Wert. Das wäre ein gutes Mitgliederwerbepotenzial.	00:18:00-2
PG2-064	Andrea Schober: Es ist bei euch genau wie anderswo auch. Von den 150 Leuten, die ihr habt, kommen vier und das ist normaler Schnitt. Das haben in den anderen Callcentern auch gehabt. Da sind auch nicht 300 gekommen, da sind drei gekommen und mit denen haben wir es halt gemacht. Und aus einem anderen Betrieb sind auch drei gekommen und mit denen haben wir es auch gemacht.	00:18:45-0
PG2-065	Sabine: Wenn das ins Bewusstsein dringen würde, dass wenn man einen prekären Job macht, das es besonders wichtig ist Gewerkschaftsmitglied zu sein, dann kostet es auch noch etwas. Man müsste aufklären, dass es gar nicht so teuer ist Gewerkschaftsmitglied zu sein und dass es die einzige Chance wäre sich gegen die schlimmsten Zustände zu wehren. Dann müsste es die Kommunikation geben, es müsste zu den Leuten getragen werden und andererseits müsste es kommunikativ aufbereitete Beispielfälle geben. Damit bin ich im Social Media Bereich () einerseits können wir etwas tun, wir tun es auch für euch, das ist die einzige Absicherung wenn ihr wollt,	00:19:03-6
PG2-066	Andrea Schober: Das machen wir auch. Wer das hören will, der hört es. Mehr kann ich dazu nicht sagen.	00:20:10-6
PG2-067	Sabine: Ich war zehn Jahre Gewerkschaftsmitglied und bin nicht auf die Idee gekommen, dass es solche Vorteile haben kann.	00:20:21-5
PG2-068	Andrea Schober: <<Zu Erik Delgado sprechend>> Das heißt, du bist jetzt weg, gehst aber wieder zu IFES oder weißt du das noch gar nicht. Ich würde wieder hingehen, wenn sie mich wieder nehmen. Aber nur damit ich den Status habe, dass ich dort arbeite, weil ich eben etwas verändern will. Ich habe noch eine Frage zu meiner Methode. Ich wollte meine Ergebnisse zusammen fassen und als Flyer abdrucken und sie am Eingang von IFES an freie Dienstnehmer verteilen. Und ebenfalls zu den Partnern von IFES gehen, zu den Auftraggebern.	00:21:04-7
PG2-069	Gregor: Es wäre interessant, wenn du erwähnst, dass wir eine Gewerkschaft haben. Uns wurde früher immer gesagt, dass es für uns keine Gewerkschaft gibt, die für uns zuständig ist.	00:21:31-8
PG2-070	Sabine: Das war doch Thema. Da hieß es so etwas gibt es nicht.	00:21:52-8
PG2-071	Andrea Schober: Natürlich sagt die Geschäftsführung es ist niemand für euch zuständig. Das ist ja logisch. <<Gelächter>>	00:21:58-1
PG2-072	Sabine: Ich habe mit der [REDACTED] lange Gespräch geführt, wobei es um die Arbeitsbedingungen ging und die hat selber gesagt es gibt keinen Betriebsrat für uns und dann ist sie es aber selber. <<lacht>>	00:22:00-1
PG2-073	Andrea Schober: Das ist ziemlich absurd. Also zum Thema Flyer machen. Das können wir gerne zusammen machen. Einfach ein Flyer machen, schön oder weniger oder schnell je nachdem wie du ihn haben willst. Dann nehmen wir noch zwei Leute mit und gehen ihn verteilen. Also das ist überhaupt keine Sache.	00:22:17-2
PG2-074	Sabine: Nur bei den Kunden musst du aufpassen, dass es keine Geschäftsschädigung wird.	00:22:37-3
PG2-075	Andrea Schober: Also ich kann draußen verteilen was ich will.	00:22:45-0
PG2-076	Erik Delgado: Also ich hatte vor gehabt direkt zu den Kunden zu gehen.	00:22:46-6
PG2-077	Sabine: Zu den Auftraggebern von IFES?	00:22:52-6
PG2-078	Andrea Schober: Richtig.	00:22:52-6
PG2-079	Sabine: Also SPÖ, die Stadt Wien...<<lacht>>	00:22:52-6
PG2-080	Andrea Schober: Da würde ich mich vorher wegen der rechtlichen Folgen informieren.	00:22:58-4
PG2-081	Erik Delgado: Falls sie mich verklagen sollten, ich lüge ja nicht.	00:23:07-3
PG2-082	Andrea Schober: Hast du eine Rechtsschutzversicherung?	00:23:09-7

PG2-083	Gregor: <<lacht>>	00:23:11-8
PG2-084	Erik Delgado: Ich werde wohl eine abschließen. <<lacht>>	00:23:11-8
PG2-085	Andrea Schober: Da würde ich mich vorher sehr gut informieren, denn das kann sehr unlustig ausgehen. Und dass es dich tausende von Euro kostet, das kann auch nicht sein. Ich würde mich vorher gut informieren wie das rechtlich ist und das wirklich gut abklären.	00:23:13-0
PG2-086	Erik Delgado: Können ich mit ihnen einen arbeitsrechtlichen Vergleich im Bezug auf den Inhalt des Flyers machen? Dass zumindest arbeitsrechtlich nichts schlecht interpretiert wird.	00:23:35-4
PG2-087	Andrea Schober: Ja sicher.	00:23:48-1
PG2-088	Gregor: <<zu Andrea Schober sprechend>> Ihr habt sicher eine Reihe von GPA-Flyern auf Lager, die wir verteilen können. Wenn wir die unten verteilen (am Eingang vom IFES-Callcenter) kann es auch keine Geschäftsschädigung sein. Es ist dann einfach die Gewerkschaft, die darauf hinweist, dass es sie gibt.	00:23:50-3
PG2-089	Andrea Schober: Wir können einfach auch mal verteilen gehen.	00:24:14-8
PG2-090	Sabine: Man muss da wirklich aufpassen, wenn IFES so vehement dass die Telefoninterviewer erfahren, dass es ein Betriebsrat gibt und Organisationsmöglichkeiten bedeutet es wohl, dass diejenigen, die dazu gehen entlassen werden. Man muss es den Arbeitgeber mitteilen, dass man in der Gewerkschaft ist.	00:24:27-4
PG2-091	Andrea Schober: Sicher nicht. Es ihn genau so wenig an wie deine Religionszugehörigkeit.	00:25:15-0
PG2-092	Sabine: Ich kenne Bewerbungsbögen, in denen man es angeben muss.	00:25:24-8
PG2-093	Andrea Schober: Das dürfen sie aber nicht abfragen. Sie dürfen auch nicht abfragen welche sexuelle Orientierung du hast, welche Religion du hast ob du Gewerkschaftsmitglied bist oder Mitglied bei Amnesty International bist. Das geht sie nichts an. Das sind persönliche Daten, die kein Arbeitgeber abfragen darf.	00:25:29-6
PG2-094	Sabine: Darf man sagen man ist kein Gewerkschaftsmitglied obwohl man Mitglied ist?	00:25:46-0
PG2-095	Nora: Ja, darf man.	00:25:51-5
PG2-096	Andrea Schober: Natürlich darfst du lügen. Die Frage dürfen sie dir gar nicht stellen. Das gilt für alle Beschäftigte.	00:25:51-5
PG2-097	Sabine: Kann man nicht auf den Gesetzgeber einwirken, dass dieser Status, dass man nur als Einzelperson einklagen kann, aufgehoben wird?	00:26:38-2
PG2-098	Andrea Schober: Das Problem ist, dass der freie Dienstvertrag kein arbeitsrechtlicher Vertrag ist, sondern einer aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch.	00:27:02-4
PG2-099	Sabine: Wie könnte man den zu einem Arbeitsvertrag machen?	00:27:13-0
PG2-100	Andrea Schober: Das Problem ist, dass du als freier Dienstnehmer, formal, selbstständig bist. Wenn man das Selbstständigenrecht sieht wie es ist, kann eine Gewerkschaft nie etwas regeln, was selbstständige betrifft. Dann müsste ich dem Herr Lugner sagen, ab heute dürfen sie einen Maximaleinkommen haben von so und so viel haben. <<Gelächter>> Das geht nicht. Das ist von der ganzen Rechtsordnung her nicht möglich, dass ein Kollektiv einem Selbstständigen das und das vorschreibt. Für die ArbeitnehmerInnen, die dort beschäftigt sind, ja, aber für den Selbstständigen geht es nicht. Formal ist man als freier Dienstnehmer selbstständig. Das ist das Problem. Und solange du nicht sagst, nein ich bin nicht selbstständig, sondern ich bin unselbstständig und du gehst damit vor das Arbeits- und Sozialgericht, ist die Gewerkschaft nicht zuständig. Sobald du nachgewiesen hast du bist unselbstständig können wir alles [mögliche...]	00:27:14-5
PG2-101	Sabine: Ich will auch nicht die Zuständigkeit der Gewerkschaft erzwingen, sondern wenn es klar ist, dass alle Callcenterverträge Umgehungsverträge sind und in Wirklichkeit alle einklagbar wären. Wo ist die Exekutive und die Legislative, die sagt, Nein, so geht das nicht. Oder ist da eine politische Absicht dahinter?	00:28:15-3
PG2-102	Andrea Schober: Das Problem ist, sobald du freier Dienstnehmer bist, bist du formal Selbstständig und damit gibt es kein kollektives Recht, dass da eingreift. Und dann musst du es als Einzelperson sagen, nein ich bin nicht Selbstständig und dann fängt dich das Kollektiv auf und sagt ja das ist bei dir so und so und so. Aber solange du selbstständig bist geht das einfach nicht.	00:29:01-2
PG2-103	Erik Delgado: Aber es hängt von der Form der Arbeit ab. Ich war bei der Wirtschaftskammer und die sehen es als gleichberechtigte Option zum Dienstvertrag.	00:29:51-0

	Die Wirtschaftskammer will es den Arbeitgebern erhalten.	
PG2-104	Andrea Schober: Natürlich wollen sie es den Arbeitgebern erhalten, weil die Arbeitgeber damit viel flexibler sind und viel billiger wirtschaften. Wenn ich 150 freie Dienstnehmer haben, die mir das Callcenter bespielen, je nachdem wie ich es brauche heute mehr morgen weniger. Ich meine, billiger geht es einfach nicht. Mit einem Stammpersonal muss ich alles zahlen und wenn ich kein Auftrag habe und sie nach Hause schicke muss ich es ihnen trotzdem zahlen. Das ist ja genau der Punkt.	00:30:25-7
PG2-105	Erik Delgado: Also sind die Menschen, die sich auf so etwas einlassen, zu schlecht informiert.	00:31:03-4
PG2-106	Andrea Schober: Sie sind zu schlecht informiert. Sie sind in einer Situation, in der sie subjektiv empfinden, dass sie keine andere Wahl haben. Das stimmt teilweise und das stimmt teilweise nicht. Das kommt auf den Bereich an. Es sind meistens Leute die sagen ich bleibe da nicht lang und ich gehe bald weg, es zahlt sich sowieso nicht aus, dass ich mich wirklich dafür einsetze. Was ihr euch gefallen lasst oder was ich mir gefallen hab lassen sind Dinge, die sich Leute mit 50 und 55 Jahren nie gefallen lassen würden, weil sie auch noch alte Arbeitsstrukturen kennen.	00:31:07-8
PG2-107	Sabine: Es gibt ein paar Damen, die eine ist 72 Jahre, die leiden auch, aber es ist so, dass sie in dem Alter auch gar nichts anderes kriegen. Diese 300 oder 400 Euro im Monat sind für manche existenziell, die zu einer kleinen Pension dazu verdienen.	00:31:54-7
PG2-108	Andrea Schober: Wer die Arbeitswelt der 70er oder 80er Jahre kennen gelernt hat, würde sich in einem Arbeitsumfeld, in dem ihr jetzt seid nichts gefallen lassen. Das hat damit zu tun, dass viele Leute in den Strukturen eines Callcenters arbeiten, weil sie es gar nicht anders kennen. Und das macht einen großen [Unterschied aus...]	00:32:25-3
PG2-109	Sabine: [...Dass die Leute gar nicht wissen] wie es in einer normalen [Firma zugeht...]	00:32:56-2
PG2-110	Andrea Schober: [...Weil du keinen] Vergleich hast, dann denkst du dir das ist halt so, bis zu einem gewissen Grad.	00:33:05-4
PG2-111	Sabine: Und die anderen fühlen sich erpressbar, weil sie sagen wir sind zu alt und kriegen sonst gar nichts mehr. Dieses Runtermachen wirkt [bei den Leuten.]	00:33:08-9
PG2-112	Andrea Schober: [Natürlich wirkt das.]	00:33:27-8
PG2-113	Sabine: Ich habe fürchterliche Unterwürfigkeit und Bereitschaft sich absolutem Fehlverhalten unterzuordnen (mitgekriegt). Das ist eines von diesen entwürdigenden Elementen, die ich persönlich sehr schlimm finde.	00:33:33-7
PG2-114	Erik Delgado: Das bricht einfach heraus, weil es keine Regeln gibt. Keiner weiß wie er sich verhalten soll.	00:33:55-7
PG2-115	Sabine: Wenn es offiziell klar ist, dass diese Verträge nicht legal sind. Wieso gibt es sie dann noch und wo müsste man politisch ansetzen? Wer wäre im Parlament der Ansprechpartner?	00:34:02-6
PG2-116	Andrea Schober: Wenn das funktionieren würde, dann hätten wir es schon gemacht. Das ist mal die schnelle Antwort. Wir (die GPA djp) haben sehr lange an der Ecke aufgerieben, warum gibt es das überhaupt? Und das müssen wir wieder abschaffen. Das funktioniert nicht. Wir fahren mittlerweile die andere Strategie und sagen, wenn das so ist, dass es das gibt, dann machen wir das so teuer und gleichen das immer mehr dem Angestelltenverhältnis an, dass es uninteressant ist. Das ist die Strategie, die wir seit ein paar Jahren fahren und die ist offensichtlich die, die am besten klappt. Mittlerweile gibt es die Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung und die Beiträge für die Arbeitgeber sind höher und der freie Dienstvertrag geht zurück. Wir haben einen Rückgang seit 2008, seit dem es die Versicherung gibt um 25%. Das ist in Zeiten, wo es in ganz Europa anders aussieht, ist es ein ziemlicher Erfolg. Wir schauen wo es Branchen gibt, die es zu regulieren gilt. Wir haben das Callcenter halbwegs reguliert. Hundertprozentig funktioniert es nicht, aber es ist bedeutend besser als vor fünf oder sechs Jahren. Wir haben es im Erwachsenenbildungsbereich halbwegs reguliert. Du hast immer Institute, die ausscheren, das wirst du immer haben. Du musst immer schauen wie du sie wieder rein kriegst. Von einer Landschaft von fast nur freien TrainerInnen zu fast nur Angestellte hat es sich verschoben. Im Callcenter auch. Je kleiner die Betriebseinheit wird, desto schwieriger wird es. Das funktioniert in größeren Betrieben, wo es Betriebsratsstrukturen gibt, besser als in den Kleinen. Dafür geht es wieder im Sozialbereich auf. Das wandert. Sie versuchen es natürlich. Aus Gewerkschaftssicht muss ich sagen wir haben es im Griff. Ich bin nicht unzufrieden. Dass es nicht ideal	00:34:30-4

	ist, ist überhaupt kein Thema. Natürlich müssen wir schauen, dass wir dran bleiben. Die Wirtschaftskammer hat ein Interesse, dass es das gibt. Für die Wirtschaftskammer ist es ganz klar, dass sie jede Art von Selbstständigkeit und vor allem die Scheinselbstständigkeit nur fördert, weil das natürlich für die Betriebe immer billiger wird. Sobald ich einen Grafiker habe, der neuer Selbständiger ist, kann ich mir nur gratulieren, weil der ist viel billiger. Solange ich keine große IT-Abteilung brauche, die rund um die Uhr da sein muss und weil ich nur ein Kleinbetrieb bin, dann ist es immer billiger einen habe, der irgendwo ist und selbstständig ist und dem ich nur einen Honorar gebe und mich um sonst nichts kümmere. Die denken in einer ganz anderen Struktur und denen ist es sicher kein Anliegen. Das ist vollkommen gegen deren wirtschaftlichen Interessen.	
PG2-116	Erik Delgado: Wer ist DER?	00:38:10-5
PG2-117	Andrea Schober: Wirtschaftskammer, weil jeden Angestellten, den ich anbringe zugunsten eines freien Dienstnehmer bringt mir einfach viel Geld und macht mich viel flexibler. Es reduziert mein wirtschaftliches Risiko als Unternehmer, wenn ich die Leute manövrieren kann wie ich will und wenn ich sie nicht zahlen muss. Es bleibt einfach mehr Gewinn da. Insofern hat auch die ÖVP kein Interesse daran.	00:38:14-7
PG2-118	Sabine: Gerade das IFES ist dunkelrot. Da müssten die Leute aufschreien.	00:38:51-8
PG2-119	Andrea Schober: Aber von dieser Sozialromantik habe ich mich befreit.	00:39:05-9
PG2-120	Sabine: Man ist es schon so gewöhnt, dass es so ist.	00:39:20-7
PG2-121	Erik Delgado: Ich glaube die mediale Berichterstattung geht dahin den Arbeitnehmer dazu zu sensibilisieren mitzudenken was der Arbeitgeber alles für Schwierigkeiten hat.	00:39:41-5
PG2-122	Gregor: Das Problem, bei den Medien ist es, dass sie auf dem gleichen Prinzip arbeiten. Sie haben auch freie Mitarbeiter.	00:39:52-2
PG2-123	Andrea Schober: Genau.	00:40:02-6
PG2-124	Sabine: Es geht jetzt so weit, dass der Wunsch nach einem ganz normalen Angestelltenvertrag absurd klingt.	00:40:02-6
PG2-125	Andrea Schober: Durch die Schuldenbremse, Wirtschaftskrise und so weiter steigt die persönliche Akzeptanz gegenüber einem schlechten Arbeitsvertrag. Das Mitleid gegenüber den armen Firmen, die in der Krise sind scheint unendlich.	00:40:26-7
PG2-126	Sabine: Die Banken tun mir ja erst leid. <<Gelächter>>	00:40:45-0
PG2-127	Andrea Schober: Die Banken haben ja fast nur Angestellte. Die spiegeln das ja nicht wieder.	00:40:50-9
PG2-128	Erik Delgado: Es muss die Arbeitsform darüber entscheiden welche Vertragsform man annimmt und nicht der Arbeitgeber.	00:41:05-4
PG2-129	Sabine: Die Errungenschaften des Arbeitnehmerschutzes werden heute zu Tage aufgeweicht.	00:41:10-5
PG2-130	Andrea Schober: Es gibt eine große Bereitschaft der Arbeitnehmer das auch anzunehmen, weil sie sich sehr flexibel und frei fühlen. Frei von Schutz sag ich, aber die sehen das teilweise schon anders.	00:41:19-3
PG2-131	Sabine: Wenn du jung, weiß und männlich bist. <<Gelächter>>	00:41:40-7
PG2-132	Andrea Schober: Richtig. Ich weiß aus dem Bereich der TrainerInnen, wie da der große Schwung von den freien Dienstverträgen zu den Anstellungen, die waren sehr lange freie Dienstnehmer und es war sehr unterschiedlich, aber es hat eine relativ große Gruppe gegeben, die gesagt hat, dass die Gewerkschaft schuld ist, dass sie jetzt angestellt sind. Sie wollten das nicht, weil sie sich als freie TrainerInnen empfanden, sie dachten sie seien freie TrainerInnen, weil sie so toll und so super sind. Deren Bereitschaft frei zu sein von allem und nicht Angestellt zu sein war sehr groß. Die haben vor unserem Haus demonstriert, weil wir so böse sind und sie in Angestelltenverträge gezwungen haben. <<Gelächter>> (...)	00:41:42-0
PG2-133	Andrea Schober: O.K., das heißt du bist die Einzige, die jetzt noch bei IFES ist. Willst du dort noch bleiben oder sowieso nicht?	00:43:18-8
PG2-134	Nora: Ich habe an einen Wechsel gedacht, nur habe ich keine Zeit einen anderen Job zu suchen.	00:43:23-7
PG2-135	Andrea Schober: Natürlich kann man mit dem Betriebsrat reden. Wenn ihr alle weg seit und es ist niemand im Betrieb, der ihn daran erinnert, wird das nur ein kurzfristiger Impuls sein. Mittelfristig frage ich mich wozu.	00:43:37-3

PG2-136	Sabine: Wenn sie bleibt und die Kommunikation mit der Aufforderung macht, bleibt sie nicht lange (bei IFES).	00:44:00-4
PG2-137	Andrea Schober: Allein ihr das umzuhängen ist unverantwortlich.	00:44:07-6
PG2-138	Sabine: Auch wenn wir zu viert wären und alle noch dort arbeiten würden, wenn wir uns dazu bekennen würden, dass wir mit der Gewerkschaft gesprochen haben, sind wir weg. Wir kriegen einfach keine Aufträge mehr. Dann kriegen wir keine Dienste mehr.	00:44:11-7
PG2-139	Erik Delgado: Ein Supervisor hat mir gesagt, wenn ich mit der Geschäftsleitung sprechen möchte, dann bin ich eigentlich schon weg.	00:44:22-7
PG2-140	Gregor: Denk an die Steffi (IFES-Mitarbeiterin, Name geändert), die einen Brief aufgesetzt hat, weil die Zahlung so verspätet gekommen ist. Wie war das damals?	00:44:28-7
PG2-141	Nora: Sie wollte nicht, dass sie am 20. (des Folgemonats) ihr Gehalt bekommt, sondern früher. Dafür hat sie Unterschriften gesammelt.	00:44:42-4
PG2-142	Gregor: Aufgrund dessen ist es erst auf den 20. nach hinten verschoben worden. Einmal ist eine Zahlung nicht gekommen oder sehr spät, worauf ein Brief aufgesetzt worden ist, in dem stand, wenn wir schon so wenig bekommen, dann sollte das Entgelt im Zeitplan, der gesagt worden ist, das Geld kommen. Über 40 Leute haben unterschrieben. Das wurde dem Herr Wasserbacher geschickt, worauf die Reaktion der Geschäftsleitung so ausfiel, dass wir es (das Entgelt) jetzt fix am 20. bekommen.	00:44:47-3
PG2-143	Nora: Es wurde als Frechheit empfunden, dass so viele unterschrieben haben.	00:45:18-0
PG2-144	Sabine: Die Fluktuation über den Sommer ist so hoch, es ist überhaupt kein Problem 40, 50, 60 Leute auszutauschen. [REDACTED] tut sich sehr schwer damit etwas für uns zu verlangen. Sie ist keine sehr kämpferische Natur. Er () meint, solange er den Stab so leicht wieder voll bekommt interessiert es ihn auch nicht. Selbst wenn wir zu 40 sind und verlangen den Betriebsrat zu aktivieren, selbst dann wären die 40 in den nächsten zwei Monaten weg. Man braucht sie nicht einmal zu Kündigung. Die kriegen einfach keine Arbeit mehr und wenn man ein Monat nicht gearbeitet hat, dann ist man automatisch weg. Man kann dort die Telefonierer nicht offiziell als Kommunikatoren einsetzen, denn dann sind sie weg und dann sind sie auch wieder keine Kommunikatoren.	00:45:25-0
PG2-145	Gregor: Diese ehemalige Mitarbeiterin, die damals den Brief verfasst hat, wurde freundlich (von IFES) abgelagert.	00:46:42-2
PG2-146	Erik Delgado: Es muss darauf hinauslaufen, dass man diese Verträge umschreibt in Angestelltenverträge, dann wird sich etwas ändern. Die Supervisoren sind dann fest angestellt, dann wird vielleicht privat viel Druck weggenommen. So wie es (der Vertrag) gerade gelebt wird, wir sind praktische angestellt und diese Terminvereinbarung bleibt genauso. Die Menschen dort werden mehr Rechte bekommen. Wir können die Menschen nicht ändern, wir können sie informieren. Ob sie dann ein [Betriebsrat gründen...]	00:47:00-7
PG2-147	Andrea Schober: Die Frage ist wie der Weg dorthin ist.	00:47:35-6
PG2-148	Erik Delgado: Wenn man Rechte hat, kann man sie auch nutzen. Wenn man keine hat, kann man sich nur versammeln und darüber sprechen.	00:47:40-1
PG2-149	Sabine: Können geringfügig Angestellte einen Betriebsrat gründen?	00:47:44-2
PG2-150	Andrea Schober: Freie Dienstnehmer können keinen Betriebsrat gründen, aber das macht auch keinen Sinn, wenn ich freier Dienstnehmer bin, dann bin ich nicht an einem Betrieb angebunden. Wenn ich in einem Umgehungsvertrag ist es etwas anderes. Wenn ich ein echter freier Dienstnehmer bin, wieso sollte ich einen Betriebsrat wählen. Den kenne ich ja nicht mal. Andererseits ist dem Betriebsrat nicht verboten sich für die freien Dienstnehmer einzusetzen.	00:47:56-3
PG2-151	Sabine: Eigentlich müsste man oben ansetzen. Wenn man Leuten wie dem Wasserbacher eine Imageschädigung oder ihn etwas an der Ehre packt oder wie sie sagen << Andrea Schober ansprechend>>, wenn es hier einen Betriebsrat gibt, der hier im Haus den großen Menschenfreund raushängen lässt und ihn auf solche Zustände anspricht. Aber Leuten wie den Wasserbacher ist es egal.	00:48:42-6
PG2-152	Andrea Schober: Den meisten Geschäftsführern ist es sehr egal. Da gibt es kaum welche, die man moralisch packen kann. Das ist eine schwindende Minderheit.	00:49:12-7
PG2-153	Sabine: Anders geht es nur über das Finanzamt. Es ist ihm alles egal, Hauptsache es ist billig.	00:49:21-7
PG2-154	Andrea Schober: Für mich stellt sich die Frage nochmals. Was wollt ihr? Was soll jetzt passieren?	00:49:30-9

PG2-155	Gregor: Das sich für die künftigen Mitarbeitern etwas bessert. Das ist auch der Hauptgrund warum ich gekommen bin. Jetzt nicht der Gedanke an mich, sondern an, wie ich damals dort war und ich dachte, ich kann sowieso nichts machen und wenn ich etwas mache, dann bin ich weg vom Fenster, dass ich jetzt für die da stehe. Mich beschäftigt was ich für die anderen Leute machen kann.	00:49:38-0
PG2-156	Andrea Schober: Das verstehe ich, aber die Mittel sind beschränkt. Man kann eine offizielle Schrift schreiben. Ich kann mit dem Betriebsrat reden und wir können eine Verteilaktion machen. Das ist nicht schlecht. Die Frage ist, was haben Mitarbeiter, die dort drinnen sind, von diesen Elementen, wenn ich niemanden im Betrieb habe, der das begleitet.	00:50:08-9
PG2-157	Sabine: Es kann in diesem Betrieb keinen geben, der das begleitet, weil den, den es gäbe, gibt es dort nicht lange.	00:50:39-3
PG2-158	Andrea Schober: Diese Struktur ist in keinem Betrieb anders. Ich kann auch sonst in jedem Betrieb jeden kündigen. Mit Einhaltung der Kündigungsfrist. Das ist beim Schlecker nicht anders, beim Kik nicht anders und beim Deichmann nicht anders und wo auch immer nicht anders. Es ist bei euch ein bisschen kürzer, aber ich kann jeden Arbeiter in einer Frist von zwei Wochen kündigen, so ist es nicht und jeden Angestellten normalerweise in einem Monat. Ich verstehe, dass die Austauschbarkeit und Fluktuation im Callcenter sehr groß ist. Das (das Problem um die Kündigung) ist im freien Dienstvertrag kürzer als anderswo, aber es ist nicht komplett anders. Es passieren keine Wunder von außen.	00:50:50-7
PG2-159	Sabine: Im Angestelltenverhältnis und wenn ich mich in den Betriebsrat wählen lasse, habe ich einen Kündigungsschutz und als freier Dienstnehmer habe ich ihn nicht. Wir bräuchten unter den Telefonierern Leute, die sich für sie einsetzen. Eine -- ---- wird es nicht machen. Diese Frau ist ganz nett, ich finde sie sehr lieb, aber sie kann es von der Persönlichkeit her nicht und sie würde es auch nicht, wenn sie könnte. Es ist viel wichtiger, dass die Geschäftsführung, dass die Löwelstraße zufrieden ist. Wir bräuchten Leute vom Fußvolk, die sich für das Fußvolk einsetzen und das geht nicht, weil die kein Kündigungsschutz haben.	00:51:47-1
PG2-160	Andrea Schober: Ja, aber ein Kündigungsschutz haben andere Angestellte oder Arbeiter im Betrieb auch nicht. Es sind nicht alles nur Betriebsräte, die sich irgendwo einsetzen. Ich möchte euch nur sagen, man kann von außen auf einen Betrieb einwirken, das kann man schon machen. Der Punkt ist, solange ich keine Leute im Betrieb habe ist der Effekt gering. Nicht, weil ich euch davon abbringen will, aber das sind unsere Erfahrungswerte. Es gibt mehrere Elemente, die nötig sind, um Sachen im Betrieb in Bewegung zu bringen. Dazu gehört eine Betriebsratswahl, oder Gespräche mit dem Betriebsrat, dazu gehört auch Öffentlichkeitsarbeit und auch Verteilaktionen, aber es gehört auch, dass ich im Betrieb Leute habe, die bereit sind ein Teil dieses Risikos zu tragen. Wenn ich jemanden habe, der das in den Betrieb rein trägt, dann bewege ich mich ein bisschen, aber ich bewege mich nicht weit. Das sind unsere Erfahrungswerte.	00:52:29-1
PG2-161	Erik Delgado: Glauben Sie nicht, dass die [Änderung der Verträge...]	00:53:37-5
PG2-162	Andrea Schober: Aber warum sollten die Verträge verändert werden? Warum?	00:53:41-1
PG2-163	Erik Delgado: Weil diese freien Dienstverträge real nicht so gelebt werden.	00:53:44-6
PG2-164	Andrea Schober: Das ist im Architektur-, Kunst- und Kulturbereich auch so. Warum soll sich das bei IFES ändern? Ich verstehe noch nicht warum das sein soll.	00:53:48-7
PG2-165	Erik Delgado: Warum IFES keine freien Dienstverträge mehr ausstellen soll?	00:54:00-3
PG2-166	Andrea Schober: Warum sollte das sein? Wer baut den Druck auf, dass sich das ändert? Weil sie jetzt sagen, ach so, arbeitsrechtlich ist das jetzt anders, das haben wir nicht gewusst. Was ist jetzt der Punkt, wo IFES sagen sollte, ja wir stellen euch jetzt an.	00:54:04-1
PG2-167	Gregor: Vielleicht sollte man nicht versuchen die Leute dazu zu bringen, dass sie angestellt sind. Vielleicht könnte man innerhalb des freien Dienstvertrags einen Kündigungsschutz zu vereinbaren und die Möglichkeit offen halten sich in den Betriebsrat gewählt zu werden.	00:54:21-8
PG2-168	Andrea Schober: Das ist rechtlich nicht möglich.	00:54:44-5
PG2-169	Erik Delgado: Man könnte die Leute dazu auffordern Dienst nach Vorschrift zu machen und sich wie freie Dienstnehmer zu [verhalten.]	00:54:47-3
PG2-170	Sabine: Das wäre super!	00:54:50-9
PG2-171	Andrea Schober: Das wäre ideal!	00:54:54-2

PG2-172	Sabine: [Wenn das alle auf einmal machen würden.]	00:54:56-3
PG2-173	Andrea Schober: [Eine Aktion,] sie muss dokumentiert werden. Es müssen nicht viele Leute sein. Man muss nur einmal den anderen schicken. <<Gelächter>> Nämlich irgendwen. So zu sagen, ich komme in Vertretung für den Erik (Erik Delgado), dann wird der Supervisor sagen.	00:54:56-3
PG2-174	Gregor: <<wollte Einspruch erheben>>	00:55:19-4
PG2-175	Andrea Schober: Nein, nicht jemanden der eingeschult ist, es sollte jemand anderes sein. Das wäre super.	00:55:19-8
PG2-176	Gregor: Ich wollte mich schon mal von jemandem vertreten lassen, der ab und zu bei IFES arbeitet, an einem Monat hat er dort gearbeitet, an einem anderen Monat nicht. Ich habe den Anruf gekriegt, dass es nicht gemacht werden darf.	00:55:25-9
PG2-177	Andrea Schober: Es wäre ideal, wenn du das nachweisen kannst, weil er als Zeuge geht. Wenn du vor dem Arbeits- und Sozialgericht nachweisen kannst, dass du dich nicht vertreten lassen kannst, von jemanden, der sogar eingeschult ist, sie haben nicht einmal eine Ausrede. Das ist ideal, weil dann kein Punkt des freien Dienstvertrags erfüllt wurde. Du bist an den Ort gebunden, du bist an die Zeit gebunden, du kannst dich nicht vertreten lassen. Das ist ein klassisches Angestelltenverhältnis. Mit so etwas gewinnst du vor dem Arbeits- und Sozialgericht hundertprozentig, wenn du das nachweisen kannst. Wenn der als Zeuge geht und sagt es war genauso und ich hab ihn nicht vertreten lassen.	00:56:05-5
PG2-178	Sabine: Man kommt unten doch gar nicht rein. Wenn ich jetzt sage, [mein Sohn geht anstatt mir...]	00:56:44-9
PG2-179	Andrea Schober: Das wäre ideal!	00:56:48-1
PG2-180	Sabine: Ich schicke meinen Sohn arbeiten, anstatt mir, der kommt unten bei der Tür gar nicht rein. Als freien Dienstnehmer hast du das Recht jeden, der dir qualifiziert genug erscheint dich vertreten zu lassen, darum bitten dich zu vertreten. Dann müssen sie sagen, nein das geht nicht.	00:56:51-9
PG2-181	Sabine: Wie kann ich das bestätigen? Der (die Vertretung) kommt zur Tür, da steht unten der Türwächter und sagt ich kenn dich nicht, du bist nicht auf der Liste, du kommst nicht rein. Du brauchst einen Zweiten.	00:57:09-3
PG2-182	Sabine: Als Zeuge?	00:57:20-1
PG2-183	Andrea Schober: Du brauchst einen Zeugen.	00:57:20-8
PG2-184	Sabine: Einen Zeugen, der da hört, dass da unten der [Türmensch...]	00:57:20-5
PG2-185	((...))	
PG2-186	Sabine: Wer geht mit Zeugen zu IFES arbeiten?	00:58:15-1
PG2-187	Andrea Schober: Wenn du so etwas vorbereitest, dann machst du das schon.	00:58:17-4
PG2-188	Sabine: Im Prinzip wäre es kein Problem so etwas zu machen, denn sie schicken ihn sicher wieder heim.	00:58:18-3
PG2-189	Andrea Schober: Das hat nur dann einen Wert, wenn ich vor das Arbeits- und Sozialgericht gehe. Wenn ich diesen Schritt nicht gehe, hat es keinen Wert. <<Erik Delgado ansprechend>> das ist genau was ich zu dir vorhin gesagt habe. Ich verstehe, dass du willst, dass die freien Dienstverträge umgewandelt werden. Vorhin habe ich aus pragmatischer Sicht gefragt, warum sollte das jetzt so sein? Solange niemand das durchfehltet, warum sollen sie das Umstellen? Sie wissen, dass sie im Unrecht sind.	00:58:27-6
PG2-190	Erik Delgado: Aber wenn jemand eine Klage gewinnt, wird der (der freie Dienstvertrag) für alle umgestellt.	00:58:58-8
PG2-191	Andrea Schober: Nein, er wird nicht für alle umgestellt. Wenn sich mehrere finden, stellen sie es von alleine um, oder man hetzt ihnen die Gebietskrankenkasse an den Hals.	00:59:00-3
PG2-192	Sabine: Kann man das nicht jetzt schon machen?	00:59:16-1
PG2-193	Andrea Schober: Das Problem der Gebietskrankenkasse ist jenes, dass sie wenig Personal haben für sehr viele Betriebe. Sie kümmert sich hauptsächlich, nicht ausschließlich, in der Bauwirtschaft, weil es dort die meiste Schwarzarbeit gibt. Dagegen ist die Frage nach dem freien Dienstvertrag oder Angestelltenvertrag dagegen Peanuts. Da geht es um viel mehr Leute und viel größere Beträge. Es geht um Leute, die nie angemeldet sind. Sie haben einen recht überschaubaren Personalkreis. Sie haben nicht so viele Ressourcen, dass sie sagen, dass machen wir jetzt auch. Punktuell geht das schon, aber das müsste ich abklären.	00:59:23-3
PG2-194	((...))	

PG2-195	Andrea Schober: Es wäre möglich als Einzelperson zur Gebietskrankenkasse zu gehen und sagen, ich glaube das ist ein Umgehungsvertrag. Das lässt sich auch machen.	01:00:53-8
PG2-196	((...))	
PG2-197	Andrea Schober: Wenn ihr euch vertreten lassen wollt, dann wäre es von Vorteil einen Zeugen dabei zu haben.	01:02:11-5
PG2-198	Sabine: Der Zeuge sollte nicht verwandt sein, weil es glaubwürdiger wäre.	01:02:13-4
PG2-199	Andrea Schober: Also, keine Verwandtschaft.	01:02:15-3
PG2-200	Sabine: Aber nur wenn du wirklich auch auf einen Umgehungsvertrag klagen willst. Was passiert, wenn vor Gericht festgestellt wird, dass es ein Angestelltenvertrag war?	01:02:21-5
PG2-201	Andrea Schober: Dann bekommt man zumindest Urlaubs- und Weihnachtsgeld der letzten drei Jahre.	01:02:43-4
PG2-202	Sabine: Ich bin geringfügig angestellt und kriege Urlaubs- und Weihnachtsgeld.	01:02:53-9
PG2-203	Andrea Schober: Genau, bekommt man auch, wenn man geringfügig angestellt ist.	01:02:58-3
PG2-204	Sabine: Ich habe Urlaubsanspruch, ich habe Krankenstandanspruch, Urlaubs- und Weihnachtsgeld.	01:03:01-7
PG2-205	Erik Delgado: Das ist für seine Person.	01:03:09-4
PG2-206	Sabine: Bezahlten Urlaub. Fünf Wochen Urlaub. Und ich kriege Kollektivvertrag gezahlt und keine 7,30 Euro die Stunde.	01:03:12-8
PG2-207	Erik Delgado: Aber das ist wieder eine Form der Abfindung, ob IFES jemanden auszahlt der schweigt, oder ob man sich das gerichtlich einklagt und dann mit seinem Geld davon geht.	01:03:26-0
PG2-208	Gregor: Das ist der Punkt, warum es noch keinen gewonnenen Fall gab, weil IFES ihm den entsprechenden Betrag vorher gegeben hat.	01:03:35-0
PG2-209	Andrea Schober: Und der Instanzenweg dauert lange. Wenn man sehr sensibel ist, ist es schon sehr anstrengend. Es ist nicht angenehm, es ist stressig, es sind Termine. Man muss Zeugen mitnehmen. Es ist nicht angenehm es zu machen. Und das dauert relativ lange. Wenn die (IFES) einem mehr Geld anbieten, kann ich es auch verstehen, wenn man es nimmt. Aus gewerkschaftlicher Sicht für alle Arbeitnehmer ist das natürlich schlecht. Es ist schlecht für die anderen, wenn du das machst, aber persönlich nachvollziehbar.	01:03:45-4
PG2-210	Sabine: Im letzten Fall war es auch so. Er hat mehr oder weniger das Geld genommen. Am Tag der Klage selbst. Bis dahin haben sie (IFES) sich Zeit gelassen. Am Tag der Anklageanrechnung kamen sie dann an. Ich verstehe es in den Einzelfällen schon, wenn sie sagen, ich nehme lieber das Geld.	01:04:29-3
PG2-211	Andrea Schober: Der Punkt ist, wenn du einmal eine Klage durch hast, dann wird es immer leichter. Es geht immer alles schneller, du kannst dich auf das Urteil berufen. Und wenn sie nicht die Arbeitsbedingungen vollkommen ändern, was sie nicht können, was sollen sie im Callcenter alles machen? Sie können keinen Telearbeitsplatz zu Hause einrichten. Die folgenden Sachen gehen natürlich schneller. Aber da muss einmal wer durch.	01:04:59-2
PG2-212	Erik Delgado: IFES kann es sich eigentlich nicht leisten freie Dienstnehmer zu haben. Das lässt sich doch aus qualitativen Gründen argumentieren, weil nicht jeder von zu Hause aus telefonieren kann [und...]	01:05:24-8
PG2-213	Andrea Schober: Du hast einen Gesprächsleitfaden, nehme ich an, [es wird...]	01:05:33-5
PG2-214	Gregor: [Was wäre] so schwer daran von zu Hause zu telefonieren? Es gibt Firmenhandys und nachdem du dich über ein Webkarte ins Internet eingewählt hast, kannst du alles von zu Hause aus machen.	01:05:39-0
PG2-215	Erik Delgado: Ich denke nicht, dass es machbar ist. Sie müssen bestimmte Qualitätsstandards erhalten und argumentieren, wir machen das auf diesem Niveau und wir haben hier Arbeitsplätze und wir können das überwachen.	01:06:02-8
PG2-216	Sabine: Das Niveau ist doch jetzt schon... Ich glaube, dass das eine reine Ausbeutergeschichte ist, weil du die Leute sonst nicht so gut ausbeuten kannst.	01:06:13-1
PG2-217	Erik Delgado: Das ist doch eine Argument, das die Firmenleitung verstehen könnte, dass man nicht direkt droht, aber dass man betont, wenn wir uns aufführen wie freie Dienstnehmer, dann geht die Qualität den Bach runter.	01:06:19-4
PG2-218	Sabine: Das ist ihnen egal, dann faken (betrügen) sie dann mehr. Es wird doch jetzt schon gefaked.	01:06:30-2
PG2-219	Gregor: Ich behaupte, dass bei Krone 75% nicht echt war.	01:06:39-6
PG2-220	Sabine: Sag ich ja, aus meiner persönlichen Erfahrung und ich habe es ja telefoniert.	01:06:49-0

Peer-Group Teil 3 (PG3)		
Code		Zeit
PG3-001	Sabine: Die Sauberkeit ist... Es ist so schmutzig, dass man keine Tasche auf den Boden abstellen kann, weil sie nachher dreckig ist. Es gibt oft keine Seife auf der Toilette.	00:00:04-3
PG3-002	Andrea Schober: Arbeitsinspektorat anrufen.	00:00:19-2
PG3-003	Gregor: Sie (IFES) behaupten die Räume sind nur angemietet ursprünglich [wurden sie nur...]	00:00:26-1
PG3-004	Sabine: Aber trotzdem, so dreckig wie es da ist. Man muss sich selbst Putzmittel mitbringen und sich seinen Arbeitsplatz putzen. Es ist wirklich schmutzig.	00:00:32-8
PG3-005	Sabine: Arbeitsinspektorat anrufen, dass jemand vorbei schaut, wenn Hygienebestimmungen nicht eingehalten werden.	00:00:46-1
PG3-006	Gregor: Gibt es Regelungen im Bezug zu Lautstärke im Arbeitsbereich?	00:00:54-3
PG3-007	Andrea Schober: Gibt es schon, ich weiß sie aber nicht auswendig.	00:01:02-3
PG3-008	Gregor: Es wäre auch ein interessanter Ansatzpunkt, denn dort ist es nicht gerade sehr leise. Das wäre auch für das [Arbeitsinspektorat]	00:01:06-2
PG3-009	Andrea Schober: [Genau.] Noch einmal meine Frage, was sollen wir jetzt machen?	00:01:14-7
PG3-010	Sabine: Was ist das effizienteste aus ihrer Erfahrung? Welche Mittel und Wege? Was kann man machen?	00:01:26-6
PG3-011	Andrea Schober: Am effizientesten ist es, wenn ein paar Leute zusammen eine Sammelklage einreichen. Das ist am aller effizientesten. Aber ich glaube so weit sind wir nicht. Das kann ich nicht beurteilen.	00:01:29-8
PG3-012	Erik Delgado: Was bedeutet, so weit sind wir nicht? Dass jeder persönlich noch nicht so weit ist?	00:01:54-1
PG3-013	Gregor: Dass wir nicht genug Mitarbeiter drinnen haben, die da mitmachen würden.	00:01:56-5
PG3-014	Nora: Die sich überhaupt nicht trauen hierher zu kommen, um sich das Ganze anzuhören.	00:02:01-7
PG3-015	Sabine: Das ist das Problem.	00:02:08-0
PG3-016	Erik Delgado: Das heißt, erst mal Aufklärungsarbeit leisten.	00:02:08-8
PG3-017	Sabine: Ich habe Leute auf dieses Treffen angesprochen, von denen ich weiß, dass sie sehr selbstbewusst sind und die Dinge auch reflektiert haben, aber sie trauen sich nicht. Das ist kein Vorwurf, sondern einfach... Sie haben heute keine Zeit oder sind gerade Gestern noch krank geworden...	00:02:13-5
PG3-018	Gregor: Beispielsweise die Henrike (Name geändert), die eine sehr starke Persönlichkeit ist, hat gemeint, das traut sie sich nicht.	00:02:41-7
PG3-019	Sabine: Sie ist abhängig von dieser Arbeit. Es sind alle wirtschaftlich abhängig und deswegen trauen sie sich nicht.	00:02:53-6
PG3-020	Gregor: Genau, das ist der Punkt.	00:02:59-0
	((...))	
PG3-021	Andrea Schober: Das eine was ich machen kann, wenn du (Erik Delgado ansprechend) mir die Sachen nochmals aufschreibst, die wir heute besprochen haben. Also die Defizite im Betrieb.	00:03:41-7
PG3-022	Sabine: Eine Mängelliste.	00:03:51-8
PG3-023	Andrea Schober: Genau, dass ich mit der Liste zum Betriebsrat gehen kann. Das kann ich machen. Ob darüber hinaus was passieren soll, weiß ich nicht, vor allem weil die meisten von euch im Betrieb nicht mehr tätig sind.	00:03:51-8
PG3-024	Nora: Das ist eine Sache, über die ich länger nachdenken müsste.	00:04:10-0
PG3-025	Andrea Schober: Das weiß ich auch. Vom Erfahrungswert her, wenn ich nicht mehr im Betrieb bin, ist meine persönliche Motivation mich dafür zu engagieren relativ gering. Wenn du die Einzige aus der Gruppe bist, die noch dort ist, alleine macht man das nicht. Dann muss man sich fragen was für eine Weiterarbeit notwendig ist. Braucht es eine größere Gruppe? Braucht es eine andere Gruppe? <<Erik Delgado ansprechend>> Ich möchte, dass du mich nicht falsch verstehst, ich finde es gut, dass du das initiiert hast, nur du bist nicht mehr da. Wenn du nicht mehr im Betrieb bist, dann hast du für dich andere Prioritäten. Du hast auch noch eine andere Priorität mit	00:04:11-8

	deiner Diplomarbeit und es ist etwas anderes im Betrieb zu sein oder nicht im Betrieb zu sein.	
PG3-026	Erik Delgado: Es wäre unsere Aufgabe Leute im Betrieb zu finden, die genau so denken und die es dann innerhalb des Betriebs weitertragen.	00:05:12-3
PG3-027	Andrea Schober: Ich will nicht sagen, dass es eure Aufgabe ist. Es wäre vermessen euch eine Aufgabe zu geben.	00:05:20-6
PG3-028	Erik Delgado: Natürlich, aber wenn man sich eine Aufgabe geben würde.	00:05:24-0
PG3-029	Andrea Schober: Der Punkt ist, ich brauche eine Gruppe im Betrieb. Unsere Erfahrung zeigt, ohne Gruppe im Betrieb aus mindestens vier Leute, wenn ich keine vier Leute im Betrieb habe mit denen ich planen kann und auf die ich mich verlassen kann, dann komme ich nicht sehr weit.	00:05:28-5
PG3-030	Erik Delgado: Das klingt fast nach einem Stellengesuch, wenn man das Ganze ausformuliert, denke ich, dass es für so manchen im Betrieb durchaus reizvoll wäre.	00:06:01-5
PG3-031	Gregor: Es wäre besser alle Beschwerden im Betrieb in einer Liste zusammen zu stellen.	00:06:06-5
PG3-032	Sabine: Die werden sich nicht schriftlich outen.	00:06:28-7
PG3-033	Gregor: Wenn wir eine Telefonnummer haben oder eine E-Mail-Adresse haben.	00:06:34-9
PG3-034	Andrea Schober: Eine ganz neue, weil sie wandert überall hin.	00:06:38-6
PG3-035	Gregor: Genau, wo sich jeder outen kann...	00:06:40-2
PG3-036	Sabine: Du meinst, dass sie anonym Beschwerde einreichen können.	00:06:47-2
PG3-037	Gregor: Ganz genau.	00:06:49-5
PG3-038	Sabine: Mit einer GMX- oder HOTMAIL-Adresse.	00:06:50-4
PG3-039	Gregor: An irgendeine Adresse.	00:06:56-0
PG3-040	Andrea Schober: Für den Erstkontakt.	00:06:58-6
PG3-041	Gregor: Genau.	00:06:58-6
PG3-042	Sabine: Ich stehe schon mit einigen im Kontakt, die meiner Meinung in Frage kommen würden. Ich gehe davon aus, dass sie heute alle gute Gründe hatten nicht zu kommen. Die müsste man vielleicht aktivieren. Nur weil ich weg bin bedeutet es nicht, dass ich mich nicht engagieren würde. Nicht bis ins Letzte, aber wenn ich dazu etwas beitragen kann, dass sich die Dinge in den nächsten zehn Jahren ändern, dann soll das so sein.	00:07:03-5
PG3-043	Andrea Schober: Man braucht eine Gruppe, die anfängt und diese Gruppe seid ihr wohl.	00:07:38-7
PG3-044	Sabine: Der Erik hat das halt initiiert und vielleicht... Ich kenne so viele Leute... Jeder Student kommt damit in Berührung, viele in meinem Alter, die ihren Job verlieren und trotzdem Versorgungspflichten haben und dazu arbeiten müssen... Leute, die mit wenig in Pension gehen und deswegen dazu arbeiten müssen. Also, es gibt so viele, die es ohne es zu wollen prekär arbeiten müssen.	00:07:44-9
PG3-045	Erik Delgado: Man sieht es einfach nicht. Vielleicht will man es auch nicht sehen. Ich musste mich, durch eine Vorlesung, rechtlich damit auseinandersetzen und es war unglaublich, dass (zwischen dem freien Dienstvertrag in der Theorie und dem freien Dienstvertrag bei IFES) gar nichts gepasst hat, meiner Auffassung nach. Die Realität entsprach nicht der Theorie. Mit der Theorie meine ich, wie der freie Dienstvertrag sein sollte. Ich dachte mir, es lohnt sich das weiter zu verfolgen. Wenn man bei IFES drinnen sitzt und denkt Arbeiten sollte nicht so sein und Vorgesetzte sollten einen nicht so behandeln. Man ignoriert es und man schluckt es runter und geht heim.	00:08:25-2
PG3-046	((...))	
PG3-047	Sabine: Ich kenne einfach andere Jobs und ich kenne andere Firmen. Es ist nicht überall lustig und es gibt überall Missstände, aber so extrem, so schmutzig, nicht nur von der Umgebung, sondern auch von der Behandlung her, habe ich es wirklich noch nie erlebt. Das gehört geändert. Mir ist klar, dass bis sich nicht bis morgen etwas ändern wird, aber irgendwann müssen prekäre Dienstverträge pfui sein.	00:09:12-5
PG3-048	<<Gelächter>>	
PG3-049	Andrea Schober: Also ich nehme als Arbeitsauftrag mit, dass ich mit dem Betriebsrat rede.	00:09:38-4
PG3-050	Sabine: Ich bin gespannt was er dazu sagt.	00:09:43-5
PG3-051	Andrea Schober: Die Frage ist wie die Rückmeldung funktioniert.	00:09:51-1
PG3-052	Sabine: Ich wäre sehr interessiert daran wie es weitergeht.	00:09:52-5
PG3-053	Erik Delgado: Mit den Flyer und der Diplomarbeit bin ich noch dran.	00:10:25-1

PG3-054	Gregor: Wegen der E-Mailadresse, die wir jetzt öffnen...	00:10:36-2
PG3-055	<< Es werden Visitenkarten ausgetauscht>>	
PG3-056	Nora: Da war noch irgendwas, wofür er einen Anwalt fragen muss.	00:10:48-9
PG3-057	Erik Delgado: Wenn ich zu den Auftraggebern von IFES (mit dem Flyer) gehen will.	00:10:53-5
PG3-058	Andrea Schober: Genau.	00:10:56-0
PG3-059	Nora: Nein, da war irgendeine Frage an einem Juristen.	00:11:02-5
PG3-060	Andrea Schober: Falls er zu den Auftraggebern (von IFES) geht und über die Arbeitsverhältnisse redet, ob er dann belangt werden kann.	00:11:10-2
PG3-061	Andrea Schober: <<Erik Delgado ansprechend>> Du machst mir relativ bald eine Liste, damit ich mit der dahin gehen kann.	00:11:38-8
PG3-062	Sabine: Mit einer Liste an Missständen könnte ich schon dienen. Die Liste wird lang. <<Erik Delgado ansprechend>> Du könntest eine E-Mail-Adresse einrichten, mit der wir diese Beschwerden sammeln. Wenn diese Liste [erschlagend lang wird...]	00:11:57-1
PG3-063	Andrea Schober: Ich brauche keine 200 Beispiele. Ich brauche 10 Beispiele aus verschiedenen Bereichen. Ich brauche Beispiele zum Thema Supervisorenbehandlung, zum Thema ich kann nicht vertreten werden, ich muss dann mal länger arbeiten, die Abrechnung passt nicht, die Abrechnung kommt zu spät, mir wird gesagt es ist niemand von der Gewerkschaft für mich zuständig ist, ich kann nicht auf die Toilette gehen wann ich will, es wird mir irgendwas abgezogen, wenn ich nicht zeitgerecht oder nur fünf Minuten zu früh komme. Das müssen nicht 100 Sachen sein. Es wird auch das reichen was heute war.	00:12:58-4
PG3-064	Sabine: O.K., wenn man das zusammenfasst.	00:13:58-4
PG3-065	Andrea Schober: Es reicht vollkommen.	00:14:01-6
PG3-066	Erik Delgado: Und was macht man mit den Daten?	00:14:06-5
PG3-067	Andrea Schober: Dann gehe ich damit zum Betriebsrat.	00:14:15-5
PG3-068	Erik Delgado: Lässt sich diese Zusammenfassung oder die Unterhaltung der PEER-Gruppe als Beweismaterial vor dem Arbeits- und Sozialgericht anbringen.	00:14:32-6
PG3-069	Andrea Schober: Anonymes Beweismaterial gibt es nicht.	00:14:32-6
PG3-070	Erik Delgado: Die Leute müssten sich also dazu bekennen und sagen, ich bin Zeuge, ich war da und ich habe das so erlebt.	00:14:39-6
PG3-071	Andrea Schober: Ja. Das ist überall so. Das ist auch so, wenn du Zeuge eines Verkehrsdeliktes wirst.	00:14:41-2
PG3-072	Gregor: Genügt dafür ein Zettel mit einer Unterschrift? Oder müsste die Person persönlich vortreten?	00:14:48-0
PG3-073	Andrea Schober: Wenn es gefordert ist vor dem Arbeits- und Sozialgericht, dann muss du auch persönlich antreten.	00:14:56-3
PG3-074	Sabine: Der (Betriebsrat) kommt zumindest in Zugzwang, dann wird das zumindest thematisiert. Vielleicht kommen sie (die Geschäftsführung vom IFES) auf die Idee, dass sich das Prekariat organisiert, dann wären sie auch bereit kleinere Zugeständnisse zu machen, die vielleicht die Arbeitsbedingungen verbessern.	00:15:02-2
PG3-075	Erik Delgado: Dass der freie Dienstvertrag an sich geändert wird.	00:15:54-1
PG3-076	Sabine: Das wäre natürlich am besten, wenn die freien Dienstverträge, die in Wirklichkeit Umgehungsverträge sind, nicht mehr freie Dienstverträge sein dürfen.	00:15:55-0
PG3-077	Gregor: Oder zumindest andere Dienstverträge aufsetzen.	00:16:05-0
PG3-078	Sabine: Sie werden immer ein Schlupfloch finden. Es gibt ein Grund warum es Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen gibt.	00:16:08-9
PG3-079	Erik Delgado: Man muss nur den Leuten klar machen, dass wir andere Interessen haben als IFES. Ich glaube das vermischt sich gerade alles. Diese Angst davor, dass IFES keine Aufträge mehr bekommt, eigentlich geht uns das nichts an. Vielleicht hilft informieren etwas.	00:16:19-6
PG3-080	Sabine: Vielen Dank für die Einladung.	00:16:54-2
PG3-081	Nora: Danke.	00:16:54-2
PG3-082	Gregor: Danke schön.	00:16:54-2
PG3-083	Erik Delgado: Vielen Dank.	00:16:54-2
PG3-084	Andrea Schober: Danke für das Kommen.	00:16:54-2

Interview mit Peter Maska		
Code		Zeit
MAS-001	Erik Delgado: Was sind die Vorzüge des freien Dienstvertrags gegenüber dem Dienstvertrag?	00:00:06-8
MAS-002	Peter Maska: Die Vorzüge des freien Dienstvertrages liegen darin, dass der freie Dienstnehmer selbst entscheiden kann, ob und wie (er) den Auftrag abwickelt.	00:00:06-8
MAS-003	Erik Delgado: Und für den Auftraggeber, was ergeben sich da für Vorteile?	00:00:19-1
MAS-004	Peter Maska: Das Gleiche	00:00:19-1
MAS-005	Erik Delgado: Dass er auch ungebunden ist praktisch.	00:00:26-9
MAS-006	((...))	
MAS-007	Erik Delgado: Und wenn es abgleicht gegenüber dem Dienstvertrag. Welche Nachteile ergeben sich gegenüber dem Dienstnehmer?	00:00:34-5
MAS-008	Peter Maska: Für beide die mangelnde Flexibilität.	00:00:47-6
MAS-009	Erik Delgado: durch den freien Dienstvertrag?	00:00:54-7
MAS-010	Peter Maska: Die Nachteile des freien Dienstvertrags gegenüber dem Dienstvertrag?	00:00:54-7
MAS-011	Erik Delgado: Also freier Dienstnehmer ist eher flexibel...	00:00:55-1
MAS-012	Peter Maska: Vielleicht, dass beide dann sagen, ok, der, oder aus der Sicht des Auftraggebers vielleicht, dass er nicht (--) so wie im Dienstverhältnis Weisungen erteilen kann. Und so wie im Dienstverhältnis sagen kann so und so, so machst du das.	00:01:09-2
MAS-013	Erik Delgado: [Ergeben sich sonst noch irgendwelche Nachteile?]	00:01:30-5
MAS-014	Peter Maska: [Bitte?]	00:01:30-5
MAS-015	Erik Delgado: Ergeben sich sonst noch irgendwelche Nachteile?	00:01:30-5
MAS-016	Erik Delgado: Und setzt sich die Wirtschaftskammer spezifisch für die Interessen der freien Dienstnehmer ein?	00:01:32-9
MAS-017	Peter Maska: Die freien Dienstnehmer sind [Mitglied der Arbeiterkammer]	00:01:38-9
MAS-018	Erik Delgado: [Mitglied der Arbeiterkammer]	00:01:44-7
MAS-019	Peter Maska: Die Arbeiterkammer sind die Interessensvertreter der freien Dienstnehmer.	00:01:44-7
MAS-020	Erik Delgado: Es ist keine Untergruppe [oder]	00:01:50-3
MAS-021	Peter Maska: Die freien Dienstnehmer sind Mitglieder der Arbeiterkammer. Es ist Aufgabe der Arbeiterkammer sich um deren Interessen zu kümmern.	00:01:52-6
MAS-022	Erik Delgado: Ich habe oft gehört, dass die freien Dienstnehmer auch als Unternehmer [gesehen werden]	00:01:59-0#
MAS-023	Peter Maska: [Es steht im Gesetz,] dass sie Mitglieder der Arbeiterkammer sind.	00:02:03-9
MAS-024	Erik Delgado: Und da wird auch nicht um sie geworben. Es ist ganz klar abgesteckt?	00:02:08-8
MAS-025	Peter Maska: So ist es!	00:02:11-4
MAS-026	Erik Delgado: Gut, das habe ich nicht gewusst <<erstaunt>>	00:02:11-4
MAS-027	Erik Delgado: Und die Arbeiterkammer und der ÖGB verlangen eine arbeitsrechtliche Gleichstellung des freien Dienstnehmersvertrages. Können Sie mir sagen aus welchen Gründen der ÖGB und die AK diese Gleichstellung anstreben?	00:02:17-6
MAS-028	Peter Maska: Da müssen sie die Fragen <<leicht enerviert>>	00:02:32-4
MAS-029	Peter Maska: Das müssen sie die Arbeiterkammer und den ÖGB fragen, warum sie das tun.	00:02:34-9
MAS-030	Erik Delgado: Die werde ich noch fragen, aber gibt es irgendeine Ansicht oder eine Stellungnahme?	00:02:38-3
MAS-031	Peter Maska: Also, ich, ich denke, dass gleiche rechtliche Konsequenzen nur dann (-) denkbar sind und sinnvoll sind, wenn wir die gleichen rechtlichen Voraussetzungen haben, Und wenn die rechtliche Voraussetzung die ist, dass der freie Dienstnehmer selbst entscheidet wie er den Auftrag abwickelt und ob er den abwickelt und wie er das umsetzt, dann kann er nicht die gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen haben wie ein Arbeiter und ein Angestellter. (Denn) ein Arbeiter und ein Angestellter der ist Fremdbestimmt. Er entscheidet das ja nicht selbst, ob und wie er den Auftrag abwickelt, sondern da entscheidet der Chef für ihn, weil der Chef die Weisungen gibt.	00:02:43-2
MAS-032	Erik Delgado: Das heißt, wenn man nicht Weisungsgebunden sein will, muss man die [rechtlichen Konsequenzen]	00:03:26-9
MAS-033	Peter Maska: [Also entweder bin ich] Weisungsgebunden und Arbeitnehmer, dann habe ich eben andere rechtliche Bedingungen, dann habe ich eben weil ich Weisungsunterworfen bin Schutzbestimmungen. Das ist das Arbeitsrecht. Und wenn	00:03:32-9

	ich nicht Weisungsunterworfen bin, brauche ich genau diese Schutzbestimmungen, die der Weisungsunterworfene hat, eben nicht.	
MAS-034	Erik Delgado: Und wenn so Mischformen entstehen? So zu sagen, man ist freier Dienstnehmer und ist irgendwo trotzdem Weisungsunterbunden.	00:03:54-6
MAS-035	Peter Maska: Ja, dann ist man Arbeitnehmer.	00:04:00-4
MAS-036	Erik Delgado: [Dann ist man auch...]	00:04:02-8
MAS-037	Peter Maska: [Entweder ist man] Dienstnehmer oder Arbeitnehmer	00:04:02-8
MAS-038	Erik Delgado: Also bei Ihnen gibt es diese klare Definition [entweder oder]	00:04:04-4
MAS-039	Peter Maska: [Entweder oder]	00:04:07-7
MAS-040	Erik Delgado: [Keine Mischform] gut.	00:04:09-4
MAS-041	Erik Delgado: Nächste Frage. Liegt es ihm Interesse der Wirtschaftskammer, dass der freie Dienstvertrag dem Arbeitsvertrag nicht gleichgestellt wird? Bildet sich da eine Opposition?	00:04:14-9
MAS-042	Peter Maska: Ja, wenn es (---) wenn der freie Dienstnehmer dem Dienstvertrag gleichgestellt wird, dann gibt es den freien Dienstvertrag nicht. Dann gibt es eben nur noch den Dienstvertrag. Und dann haben wir nur noch eine Variante der Zusammenarbeit zwischen zwei (-) Personen (oder) Vertragspartnern eben nicht mehr. Dann ist es eben beseitigt. Dann ist die Welt um einiges ärmer.	00:04:19-5
MAS-043	Erik Delgado: ((lacht))	00:04:54-8
MAS-044	Peter Maska: [Weil er eben beseitigt worden ist]	00:04:57-1
MAS-045	Erik Delgado: Aber merken sie es selber, dass ihren Reihen irgendwo Widerstand entsteht, vielleicht auch von den eigenen Mitgliedern? [Also auf der Arbeitgeberseite]	00:04:57-1
MAS-046	Peter Maska: [Also, Unternehmer] haben ein Interesse daran auswählen zu können, ob sie jetzt die Zusammenarbeit auf der Basis eines freien Dienstnehmerverhältnisses wählen, oder die Zusammenarbeit im Rahmen des Dienstverhältnisses. Und selbstverständlich haben die ein Interesse daran sich für das eine oder das andere zu entscheiden. Und wenn dem Unternehmern die eine Variante genommen wird und es gibt den freien Dienstvertrag nicht mehr, weil der freie Dienstvertrag gleichgestellt ist und damit ein Dienstvertrag ist. dann ist die Welt ärmer.	00:05:05-2
MAS-047	Erik Delgado: ((lacht))	00:05:38-0
MAS-048	Erik Delgado: OK, nächste Frage. Wie wird der freie Dienstvertrag als Interessenskonflikt zwischen der Wirtschaftskammer und der ÖGB wahrgenommen. Gleich die nächste Frage hinterher. Wird der ÖGB als Konfliktpartner mit konträren Interessen zur Wirtschaftskammer gesehen?	00:05:38-0
MAS-049	Peter Maska: Wie gesagt, freie Dienstnehmer sind (--) Mitglied der Arbeiterkammer. Die Arbeiterkammer und der ÖGB sind die Interessensvertreter der freien Dienstnehmer. Es ist ganz klar, dass wir im Arbeitsverhältnis da unterschiedliche Interessen ().	00:05:54-1
MAS-050	Erik Delgado: Ich habe irgendwo gelesen, von der Arbeiterkammer Vorarlberg, eine Stellungnahme zum freien Dienstnehmer. Und da stand ein kleiner Satz, wir würden es gerne gleichgestellt sehen, aber aufgrund des Widerstands der Wirtschaft, [also]	00:06:20-4
MAS-051	Peter Maska: [Also damit] sind wir genau bei der Frage (-) soll die Welt ärmer sein? Soll es den freien Dienstnehmervertrag nicht mehr geben?	00:06:34-6
MAS-052	Erik Delgado: Aber geht es [hier nur um eine Variation]?	00:06:41-9
MAS-053	Peter Maska: [Also da] Betriebe haben ein Interesse, dass es ein freien Dienstvertrag und ein Dienstvertrag gibt. Und offenbar ist die Arbeiterkammer auf dem Standpunkt, dass es den freien Dienstvertrag nicht mehr geben (soll).	00:06:42-6
MAS-054	Erik Delgado: Können Sie vielleicht das Interesse etwas mehr spezifizieren? Also außer, dass es um eine [Auswahl]	00:06:58-3
MAS-055	Peter Maska: [Also] Unternehmer haben das Interesse, dass es beide Vertragsvarianten gibt.	00:07:03-8
MAS-056	Erik Delgado: Und welche Gründe für ein Unternehmer könnte es geben sich für eine Variante zu entscheiden?	00:07:11-0
MAS-057	Peter Maska: Ja wie gesagt, das haben wie unter Unterpunkt 1 schon geklärt was die Vorzüge sind.	00:07:14-4
MAS-058	Erik Delgado: Aber ist es für einen Arbeitgeber gut einen Arbeitnehmer zu wollen, der nicht Weisungsgebunden ist?	00:07:19-9
MAS-059	Peter Maska: () wenn das Ergebnis dahin geht, dass er die Dienstleistung erbringt. Wo er sie erbringt, wie er sie erbringt... Einem Handelsunternehmer, dem Billa, ist	00:07:28-8

	es wichtig, dass die Kassiererin genau zu diesem Zeitpunkt bei der Kasse ist, denn da sind die Kunden da. Dann ist es ein Dienstverhältnis. Wenn es dem Billa egal wäre wann die Kassiererin arbeitet, dann könnte der Billa mit ihr einen freien Dienstvertrag abschließen. Aber das ist nicht der Fall. daher wird die Kassiererin in der Regel in einen Dienstvertrag sein.	
MAS-060	Erik Delgado: Also das hängt immer von der Art des Berufes ab?	00:08:02-4
MAS-061	Peter Maska: Das hängt von den Interessen ab. Wenn ich als Arbeitgeber daran interessiert bin, dass jemand zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort, bestimmte Dinge macht, dann ist es ein Dienstvertrag.<<klopft dabei auf den Tisch>> Und wenn der Arbeitgeber sagt, mir ist es wichtig, dass es erledigt ist, aber es muss nicht an einem bestimmten Ort, zu einer bestimmten Zeit sein, auf einer bestimmten Art und Weise, dann gibt es Freiheiten. Dann ist es etwas freies, dann ist es der freie Dienstvertrag.	00:08:03-9
MAS-062	Erik Delgado: Ich finde auf einer Makroebene kann man das ganz gut abgrenzen. Ich war wegen meinen eigenen Vertrag, ich wollte es mal austesten, ob es wirklich diese genaue Abgrenzung gibt. Ich war bei einer Rechtsberatung und habe mich erkundigt. Und habe gesagt, ich bin zeitlich gebunden, ich bin hier örtlich gebunden und muss dann und dann da sein. [Also]	00:08:43-3
MAS-063	Peter Maska: [Also] dann ist es ein Dienstvertrag	00:09:03-3
MAS-064	Erik Delgado: Ging nicht, also ich habe versucht zu argumentieren. Ich habe mich mit der Materie auseinandergesetzt soweit ich kann. Ich bin Politikwissenschaftsstudent nicht Jurastudent. Ich konnte nicht soweit argumentieren mit den Fakten, die ich hatte, dass man sich dort ernsthaft überlegt hat, ob man jetzt rechtlich dagegen angehen will. Und darin sehe ich diese Grauzone des freien Dienstvertrages. Aber das würde die Wirtschaftskammer nicht tolerieren? Da grenzt sie sich direkt davon ab?	00:09:03-9
MAS-065	Peter Maska: Ja sicher, wir die Wirtschaftskammer haben ein Interesse, dass es beide Vertragsverhältnisse weiterhin gibt.	00:09:34-8
MAS-066	Erik Delgado: Gab es in dieser Hinsicht Versuch zur Annäherung oder Konsensbildung? Oder sage Sie, das ist einfach die Sache der Arbeiterkammer?	00:09:41-5
MAS-067	Peter Maska: Annäherung und Konsensbildung, was meinen sie damit?	00:09:58-0
MAS-068	Erik Delgado: Ich meine es so, die Arbeiterkammer würde sagen, wir würden gerne etwas ändern, aber da ist dieser Widerstand da.	00:09:58-0
MAS-069	Peter Maska: Entweder wollen () den freien Dienstvertrag erhalten oder ich will ihn nicht erhalten. Oder wir beseitigen. Zwei Möglichkeiten gibt es.	00:10:14-0
MAS-070	Erik Delgado: Haben Sie da ein Wörtchen mitzureden? Wenn man sagt man beseitigt ihn?	00:10:19-0
MAS-071	Peter Maska: Wenn man ihn beseitigt ist die Welt ärmer.	00:10:24-8
MAS-072	Erik Delgado: Aber wie würde so eine Beseitigung aussehen?	00:10:29-6
MAS-073	Peter Maska: Die Beseitigung sieht so aus, dass es nur noch den Dienstvertrag gibt.	00:10:32-3
MAS-074	Erik Delgado: Aber es ist doch eine gesetzliche Sache. Können Sie da ein Veto eingeben?	00:10:35-0
MAS-075	Peter Maska: Das ist eine Sache des Parlaments und das der Mehrheit () Ich meine, die Wirtschaftskammer als Interessensvertretung wird gegenüber den Parlamentariern immer den Standpunkt vertreten, dass ein Interesse (darin) besteht beide Vertragsformen zu erhalten. Und die Frage ob ein ÖGB oder eine Arbeiterkammer zu den Parlamentariern geht und sagen, es besteht ein Interesse darin den freien Dienstvertrag zu beseitigen. (---) Das ist der springende Punkt.	00:10:42-1
MAS-076	Erik Delgado: Es gibt überhaupt kein Bezug zum freien Dienstnehmer? Als Teil der Interessensgruppierung der Wirtschaftskammer. Ich habe auf Seiten der Arbeiterkammer gemerkt, man wird halt auch mit beachtet, aber es ist jetzt nicht unbedingt... Man wird nur auf den freien Dienstnehmer aufmerksam, wenn man dienstvertragsähnlich arbeitet.	00:11:22-2
MAS-077	Peter Maska: Wir besprechen das mit den Firmen. Um es auf den Punkt zu bringen, wenn der Billa zu uns kommt und sagt wir haben da Kassaarbeitsplätze. Welchen Vertrag schließe ich mit den Mitarbeitern ab? Worauf muss ich achten? Drum würde ich sagen: OK, wo ist ihr Interesse? Und dann sagt er mir, er soll zu einem bestimmten Tag da sein, von-bis und das und das machen. Dann werde ich ihn beraten und sagen das geht im freien Dienstvertrag gerade nicht. Das ist ein normaler Dienstvertrag. Und wenn jemand anderer zu mir kommt und die Situation anders	00:11:43-4

	schildert und sagt es gibt gewisse Freiheiten und das ist mir nicht so wichtig zu einem bestimmten Zeitpunkt arbeitet, an einem bestimmten Ort arbeitet und es ist mir auch nicht wichtig, dass ich den Arbeitsablauf des Mitarbeiters bestimme durch Weisungen, das soll er selber machen. Dann sage ich OK, dann können Sie daran denken mit dem Betreffenden einen freien Dienstvertrag abzuschließen.	
MAS-078	Erik Delgado: Also, die Arbeitgeber kommen zu Ihnen und beraten sich, erst mal bevor die Vertragsform beschlossen wird.	00:12:47-9
MAS-079	Peter Maska: [Genau] Es ist genau unserer Aufgabe, dass wir mit den Unternehmern besprechen wie eine Zusammenarbeit mit Dienstnehmern arbeitsrechtlich korrekt und arbeitsrechtlich geschickt aus Sicht der Betriebe erfolgt. Und die Zusammenarbeit kann erfolgen zwischen Dienstnehmern, Arbeitern und Dienstgebern oder zwischen freien Dienstnehmern und Arbeitgebern. Und dann sage ich ihm was sind die Konsequenzen des freien des Dienstvertrages. Zum Beispiel muss der freie Dienstnehmer bei der Krankenkasse genauso angemeldet werden wie der Dienstnehmer. Es sind genau so viel Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen wie beim normalen Dienstnehmer. Das sind Dinge, die ich mit ihm bespreche.	00:12:52-8
MAS-080	Erik Delgado: Und als individueller Akteur, wenn jetzt die Billakassiererin zu Ihnen kommt und meint Sie haben mit dem Billa etwas abgemacht und diese Abmachung wurde nicht eingehalten, weil ich doch zeitgebunden bin und [örtlich]	00:13:48-4
MAS-081	Peter Maska: [Wenn] der Dienstnehmer mit dem Unternehmern eine Auseinandersetzung hat, weil der Dienstnehmer auf einem gewissen Standpunkt steht, dass er Rechtsansprüche hat, dann (--) gibt es die Auseinandersetzung erst mal außergerichtlich, das heißt es gibt ein Förderungsschreiben des Dienstnehmers am dem Betrieb. Und wenn es dann keine Einigung gibt, dann wird das alles gerichtlich () gerichtliche Auseinandersetzung vor dem Arbeits- und Sozialgericht und ihn beiden Fällen sind beide Interessensvertreter tätig. Das heißt die Arbeiterkammer vertritt den Dienstnehmer oder den freien Dienstnehmer und die Wirtschaftskammer vertritt das Unternehmen.	00:14:06-1
MAS-082	Erik Delgado: Da sind Sie fest positioniert.	00:14:58-6
MAS-083	Peter Maska: Natürlich.	00:14:58-6
MAS-084	Erik Delgado: Aber ich kann als Arbeitnehmer nicht zur Wirtschaftskammer kommen und dort einen Konsens suchen.	00:15:03-0
MAS-085	Peter Maska: Der Arbeitnehmer geht zu seiner Interessensvertretung und der Unternehmer zu seiner und der Arzt geht zu seiner, zur Ärztekammer ((...))	00:15:13-4
MAS-086	Erik Delgado: Es ist einerseits gut, wenn man einen starken Verbündeten hat, aber bis die Arbeiterkammer aktiv wird, sind viele Barrieren zu überwinden. Da muss man sehr überzeugend sein, habe ich das Gefühl. Ich war auf zwei Rechtsberatungen und dir sind nicht darauf erpicht sich vor den Richter zu stellen.	00:15:24-8
MAS-087	Peter Maska: Das ist wieder etwas, das sie mit der Arbeiterkammer klären müssen. Aber ich sehe den Auftrag der Wirtschaftskammer darin, die Interessen der Mitglieder zu vertreten. Und die Interessen vertrete ich einerseits in der Interessensvertretung gegenüber Institutionen, Parlament und anderen Sozialpartnern, oder die Interessen der Mitglieder vertrete ich auch individuell, also in einer individuellen Auseinandersetzung. Das heißt, gegen den konkreten Dienstnehmer des Unternehmens, gegebenenfalls vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Die Interessen vertrete ich konkret gegenüber einer Gebietskrankenkasse. In einer Auseinandersetzung wenn es um Beiträge geht. Und das sind die zwei wesentlichen Punkte wie sich Interessensvertretung abbildet und abspielt.	00:15:46-9
MAS-088	Erik Delgado: Sie würden grundsätzlich erst mal eine innerbetriebliche Konsensbildung empfehlen? Bevor man es soweit [kommen lässt...]	00:16:49-0
MAS-089	Peter Maska: [Ja Innerbetrieblich] das heißt Arbeitnehmer, ob Dienstnehmer oder freier Dienstnehmer, kann gegebenenfalls gegen ein Unternehmen auf den Standpunkt stellen, dass er gewisse Ansprüche hat, die das Unternehmen nicht erfüllt hat. <<klopft auf den Tisch>> Und das bespricht man dann, man muss nicht gleich vor Gericht gehen.	00:16:58-2
MAS-090	Erik Delgado: Kann man dann auch sagen, da ist da und diese Abhängigkeit und dafür möchte ich mich innerbetrieblich organisieren (): Ist es im Sinn der Wirtschaftskammer, dass man innerbetrieblich einen Konsens findet, der gerichtlich nie so vereinbart worden wäre.	00:17:26-8
MAS-091	Peter Maska: Innerhalb des Betriebes kann ich da sagen, habe ich jetzt den	00:17:38-

	Arbeitsvertrag eingehalten, ja oder nein.	8#
MAS-092	Erik Delgado: Aber das ist immer eine rechtliche Sache.	00:17:46-3
MAS-093	Peter Maska: Eben das sind rechtliche Dinge.	00:17:47-8
MAS-094	Erik Delgado: Aber es ist immer diese Ebene, wo man sagt man lässt es eben darauf ankommen.	00:17:50-7
MAS-095	Peter Maska: Es ist die Frage ob (--) Das sind Sachverhaltsfragen.	00:17:54-1
MAS-096	Erik Delgado: Und glauben sie. es ist möglich auch ohne es auf einen rechtlichen Vergleich [ankommen zu lassen]	00:18:01-2
MAS-097	Peter Maska: [Es ist immer was Rechtliches] Wenn ich Vertragspartner des anderen bin und mir passt etwas nicht. Es ist immer eine rechtliche Frage. Entweder stehe ich auf dem Standpunkt wir haben etwas ausgemacht und du hast es nicht eingehalten. Oder wir stehen auf dem Standpunkt, wir haben etwas nicht ausgemacht und ich möchte den Vertrag ändern.	00:18:07-4
MAS-098	Erik Delgado: Und wenn man nur kleine Dinge ändern will?	00:18:39-3
MAS-099	Peter Maska: Ja, das ist genau der springende Punkt. Dann sage ich, wir haben es nicht ausgemacht und ich möchte es geändert haben. Also Beispiel, ich will von ihnen tausend Euro, dann habe ich zwei Möglichkeiten. Dann kann ich sagen wir haben uns das ausgemacht, sie erfüllen den Vertrag nicht oder ich sage ihnen wir haben Neunhundert ausgemacht, das ist mit zu wenig, ich möchte eine Vertragsänderung, ändern wir den Vertrag auf Tausend. Die zwei Möglichkeiten haben sie. Eine dritte sehe ich nicht.	00:18:39-3
MAS-100	Erik Delgado: Es ist dann schwer, wenn man als kleiner freier Dienstnehmer irgendwas bewegen will, innerhalb des Betriebes, dass wenn es gleich nur um den Vertrag geht. Ich habe das Gefühl es ist dann schwieriger etwas zu bewegen, wenn mit dem Vertrag in der Hand hingeht und sagt: Entschuldigung so haben wir es aber nicht ausgemacht.	00:19:13-2
MAS-101	Peter Maska: Das müssen sie als Mieter ja auch bei dem Hauseigentümer. Da würde ich auch sagen, entweder erfüllt der Hauseigentümer den Mietvertrag oder er erfüllt ihn nicht. Und wenn er ihn nicht erfüllt, dann haben sie eine Auseinandersetzung, (in der) sie sagen, das ist nicht Inhalt des Mietvertrages und möchten eine Änderung. Das haben sie überall.	00:19:32-0
MAS-102	Erik Delgado: Und wenn mein Verbündeter, die Arbeiterkammer in dem Fall, müsste mich ja vertreten. Wenn ich nicht diese Rückendeckung habe, was würden Sie mir an (an dieser Stelle) empfehlen, wenn ich genau weiß, durch meinen Abgleich, den ich getan habe? In diesen zwei Terminen wurde mir bewusst gemacht, es liegt kein Dienstvertrag vor. Wie kann ich mich gegenüber meinem Vertragspartner durchsetzen?	00:19:51-1
MAS-103	Peter Maska: In dem sie sagen der freie Dienstvertrag wird vom Vertragspartner nicht eingehalten.	00:20:23-3
MAS-104	Erik Delgado: Und wenn solche Dinge wie Hygienevorschriften, die im freien Dienstvertrag nicht drin stehen (nicht eingehalten werden). Wie kann ich dahingehen etwas ändern?	00:20:26-9
MAS-105	Peter Maska: Dann gibt es gesetzlichen Bestimmungen, die sagen Hygienebestimmungen lauten so und so. Punkt aus!	00:20:34-8
MAS-106	Erik Delgado: Also muss ich irgendwelche Hygienevorschriften vor holen?	00:20:41-9
MAS-107	Erik Delgado: Danke (für das Gespräch) es war sehr aufschlussreich.	00:20:50-7

Interview mit Sabine		
Code		Zeit
SAB-001	Sabine: Das IFES ist beim AK (Arbeiterkammer) kein Unbekannter Dienstgeber. Ich habe zu Arbeitsrechtlern der AK NÖ Kontakt und ich weiß, dass schon mehrere Leute versucht haben gegen das IFES zu klagen. Zuletzt war eine Klage erfolgreich. Er hat ein paar tausend Euro nachgezahlt gekriegt. Die AK greift beim IFES nicht gerne hin, weil sie so eine erzrote Firma ist. Es gibt eine politische Sensibilität dazu.	00:00:19-0
SAB-002	Erik Delgado: (Glaubst du), dass dort die Rechtsberater instruiert sind?	00:01:12-2
SAB-003	Sabine: Nein, aber die kennen das (---) es ist unterschiedlich wie gut die Juristen sind, die dort drinnen sitzen. ()	00:01:12-2
SAB-004	((...))	
SAB-005	Sabine: Was ist denn das Ziel (das Ziel der Arbeit des Interviewers)? Das was ein normaler Dienstvertrag hat dem vom IFES gegenüber zu stellen und dann der Tätigkeit, oder wie?	00:03:09-2
SAB-006	Erik Delgado: Ich wollte eigentlich damit argumentieren, dass aus qualitativen Zwecken es IFES unmöglich ist einen freien Dienstvertrag auszuführen, weil sie eben an [Ort und Zeit gebunden sind].	00:03:16-2
SAB-007	Sabine: [Genau, wir sind Weisungsgebunden]	00:03:27-0
SAB-008	Erik Delgado: Die Rechtsberater meinten wir sind nicht Weisungsgebunden, sondern kriegen nur erklärt wie wir unsere Arbeit zu tun haben. Die Argumentation war sehr arbeitgeberfreundlich. Ich argumentierte damit, dass wir an Ort und Zeit gebunden sind. Dann wurde mir von den Rechtsberatern gesagt, dass ein Trainer auch an Zeit und Ort gebunden ist. Diese Argumentation kam von zwei verschiedenen Beratern. Mir scheint es so, als seien sie (die Rechtsberater) instruiert.	00:03:33-0
SAB-009	Sabine: Es ist so, die meisten prekär Beschäftigten sind meistens freie Dienstnehmer. Ein mir Bekannter Jurist hat es folgendermaßen formuliert, das sind Umgehungsverträge. Damit umgeht man die Regelung und die gesetzlichen Lage eines Angestellten. Um das Angestelltengesetz und die Dienstnehmerrechte zu umgehen (--) macht man solche Verträge. In Wirklichkeit sind wir Weisungsgebunden. Freier Dienstnehmer sein, heißt ich kann das auch von zu Hause aus machen oder vom Kaffeehaus gegenüber dann bin ich lokal unabhängig. Weisungsgebunden sind wir selbstverständlich, denn wir dürfen nicht einmal aufstehen. Wenn du aufstehst musst du einen Grund haben, Du musst entweder eine Pause buchen (--) das geht bis dahin, dass sie den Toilettengang restringiert haben, was absurd ist, das darfst du noch nicht mal. Das hat nämlich (--) das ist ein bürgerliches Recht, das hat mit dem Arbeitsrecht zu tun. Ein Toilettengang darf nicht eingeschränkt werden, noch nicht einmal registriert werden, noch nicht einmal protokolliert werden und schon gar nicht eingeschränkt werden. Denn Leuten zu sagen du darfst heute nicht mehr aufs Klo ist lächerlich und geht auch gar nicht. Das ist nur ein Zeichen wie respektlos dort umgegangen wird. Außerdem kenne ich jemanden, der einen Prozess gegen IFES gewonnen hat, wo es genau um das geht, nämlich, dass der freie Dienstvertrag keiner ist, sondern in Wirklichkeit eine Umgehung eines Angestelltenvertrages und da ging es konkret um solche Dinge wie Weisungsrecht.	00:04:05-5
SAB-010	Erik Delgado: Warum sagen die (die Rechtsberater) das nicht? Die haben mich so behandelt als würde ich ihnen Märchen erzählen.	00:06:08-2
SAB-011	Sabine: Das Problem ist sicher, dass das die AK rot ist und das IFES erzrot ist (---) und dass es ein riesiges Heer ist. Wenn die AK einmal zugeben müsste, dass die ganzen freien Dienstnehmerverträge illegal sind, dann hätten sie ein riesiges Problem auf der argumentativen Seite.((lacht)) Wir haben das zwanzig Jahre ignoriert. Das können sie dann auch nicht.	00:06:14-7
SAB-012	Erik Delgado: Geht es um den Schutz von Interessen?	00:06:43-7
SAB-013	Sabine: Ich glaube schon, dass ein Interessenskonflikt gibt und dass sie ihre Position als Arbeitnehmervertreter nicht so ausfüllen wie wir uns das idealerweise wünschen würden.	00:06:43-7
SAB-014	((...)) <<Unterbrechung durch einen Wirtshaushausgast>>	
SAB-015	Sabine: Man muss schauen was Weisungsrecht ist. An keine zeitliche Weisung gebunden zu sein ist unwahr, dass man sich die Zeit frei einteilen kann ist auch unwahr. Wir haben gewissen Zeiten, an denen wir zu erscheinen haben, im Gegenteil, wenn wir um fünf vor Drei nicht da sind, wird uns eine Viertelstunde	00:08:11-7

	strafweise abgezogen. Ich kann sagen, dass ich nicht komme, aber es gibt Briefings, in denen gesagt wurde, dass ein großer Bedarf an Mitarbeitern besteht und jeder, der jetzt absagt, bekommt dann wenn weniger Arbeit ist keine mehr. Das ist keine Arbeit mehr, sondern glatte Erpressung. Das ist ganz sicher so gewesen: Glatte Erpressung. Beziehungsweise, wer nicht mit dem Abzug einer Viertelstunde beim zu spät kommen einverstanden (ist) () als Strafe dafür, dass man nur fünf Minuten zu früh da ist, ist man bereit zu spät, das war der liebe Slogan und wer mit so etwas nicht einverstanden ist kann nach Hause gehen, wer aber wegen so etwas nach Hause geht wird nur eingesetzt, wenn unbedingt alle Leute gebraucht werden. Das wird bei der Besetzung der neuen Schichten dementsprechend berücksichtigt.	
SAB-016	Erik Delgado: Als ich zu wenige Interviews macht, wurde auch darauf hingewiesen, dass ich nicht mehr gebeten werde zu kommen.	00:09:25-9
SAB-017	Sabine: Genau, beispielsweise. Das ist im letzten halben Jahr so entstanden, dass sie so Dropout Quoten eingeführt haben, wenn du zu viele Verweigerungen hast, also wenn du bis 18 Uhr 10 Verweigerungen hast, wirst du rausgeschmissen, was nur dazu geführt hat, dass die Leute die Verweigerungen als alles andere kodiert haben nur nicht als Verweigerung. So etwas ist sehr mühsam. Vor allem, wenn man denn 17 Mal bei derselben Verweigerung anruft, weil die Leute es als "2" weiter kodieren. Es ist für den, der telefoniert mühsam, wenn er auf Termine eingeht, die keine sind oder es wird verzeichnet "Dame will nicht, vielleicht will sie jetzt" ((lacht))	00:09:31-7
SAB-018	Erik Delgado: ((lacht)) Daher kommen als diese Sprüche.	00:10:25-0
SAB-019	Sabine: Genau, vorne (die Supervisoren an ihren Computern) können sie analysieren wie viele "7" (Verweigerung), wie viele "2", wie viele Nummern du gewählt hast. Das sehen sie alles. (---) Manchmal gibt es Nachmittags- und Morgenschichten, manchmal auch nur morgens oder nachmittags und manchmal erpressen sie dich wirklich und sagen... Sie sagen Schichten bis vor einer Stunde ab, da sitzen Leute im Zug und kriegen ein SMS, in der drinnen steht du sollst nicht kommen. Oder sie sagen dir gar nicht ab und sagen: Dich brauchen wir heute nicht, also kannst du wieder gehen. Also, von wegen ich kann es mir frei einteilen. Umgekehrt ist es so, dass es keine Arbeit gibt, dass man nur bis zum zehnten (des Monats) Termine eintragen kann, weil es dann keine Arbeit mehr gibt. Sie verlieren deswegen reihenweise die Leute. Es ist so leer geworden, weil es den ganzen Juli keine Arbeit gab.	00:10:28-5
SAB-020	Erik Delgado: Ich habe das Gefühl, dass nur noch die Hälfte der freien Dienstnehmer dort arbeiten. Ganze Tischreihen sind frei, aber das werden sie (wahrscheinlich) wieder kompensieren.	00:11:52-0
SAB-021	Sabine: Als ich angefangen habe waren es an die 300 Interviewer bei IFES, hat die Birgit gesagt, und jetzt sind es nur noch 160. Aber es ist so, die Birgit hat es gesagt und das entspricht der Meinung des Geschäftsführers, der angeblich gesagt haben soll: Solange man so leicht den Mitarbeiterstab aufbauen kann, haben sie überhaupt kein Interesse und keine Motivation die Arbeitsbedingungen zu verbessern oder sonst irgendetwas. Es ist ihnen einfach völlig egal. Wir sind ihnen egal. Dieses Telefoninterviewervieh ist ihnen einfach völlig egal.	00:12:00-8
SAB-022	Erik Delgado: Das kommt mir auch so vor. Hast du eine Ahnung warum wir uns nicht organisieren? Ich habe das Gefühl, dass keine Motivation bei den Interviewern herrscht sich zu bündeln, also innerbetrieblich etwas durch zu setzen.	00:12:42-8
SAB-023	Sabine: Das ist mir auch aufgefallen und dazu auch noch ein überdurchschnittliche Autoritätshörigkeit. Ich kann mich daran erinnern, dass der [REDACTED] (Supervisor) eine extrem fäkalische Schimpftirade auf uns nieder gelassen hat, wegen der Hygiene auf den Toiletten, also da sind Termini geflogen wie verschissen und g'schissen und lauter so Sachen, im Briefing vor 60 Leuten. Da gibt es einige Zeugen. () dass wir so dreckig sind. (...) Ich habe gemeint, wenn ihm die Hygiene auf den Toiletten so wichtig ist, dann wäre eines, das leicht zu erfüllen ist, dass genügend Seife zur Verfügung gestellt wird, denn die geht immer aus. Oder sie füllen in das Seifengefäß Wasser ein, was einfach absurd ist. Das ist Wasser, dass dann leicht nach Seife riecht über Tage. Ich hatte oft keine Seife, was als Frau zu gewissen Tagen des Monats besonders grauslich ist. Es kam schon so weit, dass ich schon Seife und Reinigungstücher zum auf die Toilette gehen einstecken musste, damit ich mich entsprechend meiner Hygieneansprüche reinigen kann. Erstens hat der [REDACTED] (Supervisor) selber gesagt ich solle mich an dem wenden, der etwas tun kann, das heißt schimpfen kann er (...) Eine Dame ist [REDACTED] (Supervisor) sofort zur Seite	00:12:57-0

	gesprungen und meinte, dass die Leute die Seife sowieso die Seife klauen würden. Das ist ein Beispiel dafür wie sehr die Leute (-) dieses Helsinki-Syndrom ((lacht)), sie identifizieren sich mit ihren Peinigern und werden noch unterwürfiger. (...) Es gibt Leuten, die dort arbeiten und nichts anderes kriegen. Es gibt natürlich Studenten, die das machen, weil es nett ist zwischen durch. Die machen ein paar Dienste...	
SAB-024	<<Unterbrechung durch einen Wirtshaushausgast>>	
SAB-025	Sabine: Man muss sehen wie viele Leute bei IFES sind. Da hat man die Studenten, denen es relativ egal ist, sie machen es nebenbei in den unregelmäßigen Zeiten, die ihnen das Studium vorgibt. Sie sind oft nur zwei bis drei Mal im Monat und aus dem Grund ist es ihnen egal. Es trifft sie nicht so arg.	00:17:23-9
SAB-026	Erik Delgado: Bei den Studenten hätte ich angenommen, dass sich da mehr Widerstand bildet.	00:17:43-4
SAB-027	Sabine: Nicht bei der heutigen Generation der Studenten. Sie sind irrsinnig angepasst. Ich kenne noch die Zeit in den Achtzigern, ich war bei der ()-Besetzung dabei ((lacht)) und wenn ich mir die heutige Jugend anschau wie wenig mobil sie sind (--) gerade von den Studenten sollte es ausgehen. Dann hast du ein Haufen von älteren Damen, die im Pensionsalter sind und die ebenfalls nichts anderes machen könnten, die niemand anders mehr nimmt. Wir haben Damen mit 72 (Jahren). Das sind Frauen, die sonst nichts mehr kriegen würden, die vielleicht auch erziehungsmäßig angepasster oder gehorsamer sind. Dann gibt es noch eine Menge von Leuten, die nichts anderes kennen () und vielleicht als alternative nur noch eine Stelle als ZeitungsverteilerIn haben oder BillakassiererIn.	00:17:46-8
SAB-028	Erik Delgado: Viele würden alles tun um diese Arbeit zu behalten. Egal wie schlimm das (die Arbeit) ist.	00:19:11-5
SAB-029	Sabine: Genau, und dann gibt es noch Leute, die nichts anderes kennen wie die Birgit selber. Sie ist sicher jemand, die sich Mühe gibt, sie kennt aber nichts anderes. Sie hat ihr ganzes Leben nur dort gearbeitet und glaubt wahrscheinlich, dass die Arbeitsumstände, die dort herrschen, in Ordnung sind.	00:19:13-4
SAB-030	Erik Delgado: Welche Leute kommen wirklich aus anderen Arbeitsumständen?	00:19:38-3
SAB-031	Sabine: Ich glaube, dass es wenige sind, die (--) die bleiben dann auch nicht lange. Für dieses Mittelfeld ist es nur eine Übergangslösung, eine Notlösung, weil gerade auch nichts anderes (--) das IFES nimmt alles, egal (welche Fähigkeiten man mit sich bringt) und egal wie schlecht man ist.	00:19:42-6
SAB-032	(...)	
SAB-033	Sabine: Und da gibt es noch Leute aus dem Künstlerbereich. (...) Da ist IFES der Brotberuf neben künstlerischen Ambitionen.	00:22:16-7
SAB-034	Erik Delgado: Viele beziehen ihre Motivation daher, dass sie sagen das ist nicht mein Hauptberuf, eigentlich will ich so etwas nicht machen, aber ich muss da durch.	00:22:58-7
SAB-035	Sabine: Genau, dieses Muss, Übergangslösung oder Zwischenlösung, daher denke ich, dass es für einen Studenten leichter machbar ist, wenn er sich sagt, ob ich jetzt als Kellner arbeite oder bei IFES sitze oder Samstag vormittags an der Kasse bei OBI sitze ist auch egal. Was früher der Vorteil bei IFES war, ist, dass man sich die Zeiten noch relativ gut einteilen konnte zu Zeiten wo es noch genügend Arbeit gab. Die sieben oder acht Dienste, die man brauchte um auf die Geringfügigkeit zu kommen, das konnte man im ersten Jahr, wo ich dabei war, relativ gut einteilen. Da konnte man sagen, morgen komme ich nicht, aber dafür nächste Woche viermal, das ging. Als die Auftragslage schlechter wurde, musste man schon raufen um seine Dienste zu bekommen.	00:23:03-9
SAB-036	Erik Delgado: Zurzeit ebnet es sich wieder ein, weil weniger Leute (freie Dienstnehmer, die zum Arbeiten kommen) da sind und IFES viele Aufträge. Ist jetzt nicht der Moment, in dem man mit wenigen Leuten viel bewegen kann?	00:24:03-5
SAB-037	Sabine: Ich glaube, dass die Leute dort zu unmündig sind () andere sind existenziell abhängig und selbst ein Monat Ausfall für sie nicht zu bewältigen ist.	00:24:21-1
SAB-038	Erik Delgado: Man hat die Leute (bei IFES) finanziell in der Hand.	00:25:12-9
SAB-039	Sabine: Genau, sie sind ein sehr autoritär geführtes, ein sehr respektloses, ein sehr entwürdigendes Mitarbeiterhandling. Ich habe in einigen Firmen gearbeitet, ich hatte selbst Teamerfahrung (--) es ist der dreckigste Job, den ich jemals in meinem Leben gemacht habe, mit Abstand.	00:25:12-9
SAB-040	Erik Delgado: Nach den zwei Rechtsberatungen wäre ich fast der Annahme gewesen, dass das Arbeiten als freier Dienstnehmer so ist, aber hier passiert etwas, das	00:25:54-3

	rechtlich nicht erfasst wird, aber nicht sein soll.	
SAB-041	Sabine: Die prekäre Situation der Leute wird schamlos ausgenutzt. Das macht nicht nur das IFES. Es könnte noch schlimmer sein. Wie könnten wie in Deutschland Ein-Euro-Jobs haben. Aus diesem Grund führen sie sich so auf, weil sie jederzeit nach besetzen können und solange das Heer der Arbeitslosen (--) auch das Heer der Pensionisten (--) gerade Frauen, die früh pensioniert werden, die mit 55 aussortiert werden (Jahren vom Arbeitsmarkt ausgegliedert werden) und von einer AMS-Maßnahme in die nächste (gehen) bis sie irgendwann früh pensioniert werden und dann mit einem lächerlichen Bezug von 400 oder 500 Euro in Pension geschickt werden. Diesen Frauen fehlen einfach die Versicherungsjahre.	00:25:58-8
SAB-042	Erik Delgado: Gibt es außer dem Geld eine andere Motivation Telefoninterviewer bei IFES zu sein? In den Rechtsberatungsgesprächen wollte man mir suggerieren ich würde dieses Gespräch suchen, weil ich persönlich nicht mit dieser Arbeit zu Recht komme. Ich habe ihnen beschrieben, dass wir dort Stühle haben, die so hart sind, dass eine sechsstündige Schicht nicht zumutbar ist. Als ich ihnen beschrieb, dass es engmaschig geflochtene Stühle seien, sagte man mir, dass vor allem im Sommer toll sei, weil es dann schön luftig ist.	00:26:55-7
SAB-043	Sabine: Mir scheint es so, als hätten sie dich etwas auf den Arm genommen.	00:27:47-8
SAB-044	((...))	
SAB-045	Sabine: Außerdem schwitzt man im Sommer auf diesen Stühlen trotzdem. Dort drinnen (im Telefonstudio) ist es sehr dreckig. Es ist dieser physische Schmutz, wenn du eine schwarze Tasche hast und sie auf dem Boden abstellst ist sie nachher am Boden (Taschenboden) dreckig. (...) Die Stühle sind eklig und dreckig. Mittlerweile putzen viele Leute ihre Arbeitsplätze, weil sie so ekelhaft sind. Und alleine die Headsets, wenn ich meinen eigenen Headset nicht (an den Computer) anstecken kann, dann (kam es vor, dass) ich mir Taschentücher an die Ohrmuscheln gebunden habe, damit es nicht meine Haut berührt. (An manchen Headsets scheint) der Ohrschmalz der letzten fünf Leute zu kleben. Wenn du mit einem feuchten gelben Tuch darüber putzt hast du es gelb-schwarz. Eine Zeit lang haben wir Putztücher gekriegt und dann ist es eingespart worden. Um halbwegs erträgliche (hygienische) Arbeitsbedingungen zu haben, müssen wir eine Viertelstunde vorher da sein, um diese Arbeitsplätze in unserer Freizeit zu putzen. Wir dürfen auch noch die Putzmittel selber zahlen. (...) Um ein Arbeitsplatz zu reinigen, habe ich sicher vier bis fünf Tücher verbraucht und dann habe ich Desinfektionsspray benutzt. (...) Die Toiletten sind eklig es gibt dort keine Seife. Die Behandlung ist eklig. Der Job ist auf die Dauer extrem zäh, allein die Lautstärke. Dieses beschimpfen lassen von den Leuten, die Aggressivität von den Leuten...	00:28:24-9
SAB-046	Erik Delgado: Die Aggressivität ist durch die Supervisoren vorhanden, aber auch unter den Interviewern.	00:31:21-5
SAB-047	Sabine: Die werden alle sauer. Wenn die Leute dort anfangen zu arbeiten finden sie es noch nett. Das habe ich zu Anfang auch gedacht, ich gehe sechs Stunden hin, gehe danach heim, bin nicht müde und so. Kein Problem, das hat mich nicht sehr beansprucht. In Wirklichkeit zehrt der Job auf einer sehr subtilen Ebene extrem und er macht ganz langsam fertig und die Leute, die länger dort sind, werden immer gereizter. Man sieht es bei den Leuten, die über der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten und fünfmal die Woche dort sind, die werden immer gereizter. Mich wundert es nicht, dass die Supervisoren so gereizt sind, nur schlägt die Gereiztheit der Supervisoren in Aggressivität, Demütigung, Beschimpfung, in Missbrauch ihrer Macht, in willkürlichen Bestrafungen, Rausschmisser. [Geldstrafen]	00:31:31-1
SAB-048	Erik Delgado: [Geldstrafen?]	00:32:30-7
SAB-049	Sabine: Geldstrafen für das zum Beispiel nicht rechtzeitig kommen.	00:32:29-2
SAB-050	Erik Delgado: Wird das Geld (vom Gehalt) abgezogen?	00:32:36-6
SAB-051	Sabine: Ja, aber das dürfen sie gar nicht. Sie dürfen uns keine Geldstrafen verhängen.	00:32:36-6
SAB-052	Erik Delgado: Auf wenn können wir uns beziehen? Wir können den Supervisoren nicht sagen, ihr dürft das aus den und den folgenden Gründen nicht machen.	00:32:44-5
SAB-053	Sabine: Weil es niemand gibt, der etwas gegen sie unternimmt. Du müsstest zur AK gehen und sagen das IFES verhängt Geldstrafen, das wäre mal spannend. Es ist in Wirklichkeit eine Geldstrafe. Sie dürfen nur einen Lohn einbehalten, wenn es (---), ich weiß nicht, Lohn einbehalten ist eine komplizierte Sache und das dürfen sie nicht so schnell.	00:32:49-9

SAB-054	Erik Delgado: Ich gehe am Freitag zur AK, aber zu einer offiziellen Stellungnahme. Dort werde ich ein paar Dinge anbringen.	00:33:20-8
SAB-055	Sabine: Gewisse Sachen sind sicher nicht in Ordnung, sicher ist die Hygiene nicht in Ordnung, wir sind Weisungsgebunden, wenn man den Platz nicht verlassen darf und vorgeschrieben bekommt wie oft man auf die Toilette gehen darf oder wie lang, oder dir [verbieten auf die Toilette zu gehen].	00:33:29-9
SAB-056	Erik Delgado: Wirklich?	00:33:56-0
SAB-057	Sabine: Natürlich, das haben sie gemacht. Sie sagen du bist bei deinen 20 Minuten und darfst heute nicht mehr auf die Toilette gehen. Das war um 19 Uhr. Was machst du, wenn du um 19 Uhr auf die Toilette musst und erst bis um 21 Uhr warten musst? Außerdem ist es ein Menschenrecht, das dürfen sie nicht, es ist ihnen aber egal.	00:33:53-7
SAB-058	Erik Delgado: In dem Moment hört man darauf?	00:34:06-8
SAB-059	Sabine: Natürlich sie sind irrsinnig autoritätshörig, sie sind schon so gedrillt. Sie wollen auch die Leute gar nicht, die mitdenken oder die vielleicht auch mal kritisieren. Ich habe dem Gerhard mal gesagt, dass ich genügend Erfahrung besitze und wenn er möchte kann ich ihm bei bringen wie man ein Briefing macht ohne seine Mitarbeiter zu beschimpfen, demütigen oder runter zu machen. Ich glaube die Supervisoren machen sich das nicht mehr bewusst, wie schlimm ihr Benehmen in Wirklichkeit ist.	00:34:12-9
SAB-060	Erik Delgado: Haben wir eine Chance ihnen ihr Verhalten bewusst zu machen?	00:35:01-2
SAB-061	Sabine: Nein. Ich habe mit der Birgit [Birgit Hitzinger, Leiterin des Callcenters] zwei, drei Gespräche geführt, die ganz gut waren. Ich habe ein Gedächtnisprotokoll von extremen Situationen verfasst und ihr das geschrieben. Ich habe zu ihr gesagt, dass ich Einspruch gegen so eine Behandlung erhebe. Da hat sie mir zwar mündlich Recht gegeben und gemeint sie würde versuchen etwas in die Richtung zu unternehmen, aber in Wirklichkeit hat sich nicht viel geändert. [REDACTED]	00:35:02-7
SAB-062	Erik Delgado: Das gibt es doch gar nicht.	00:35:55-9
SAB-063	Sabine: Aber die ganze Firma funktioniert so. Ich war ein paar Mal in der [Löwelstraße]	00:35:55-9
SAB-064	Erik Delgado: [Im anderen Callcenter?]	00:36:02-2
SAB-065	Sabine: In der Zentrale von IFES. Das IFES hat die Zentrale in der Löwelstraße beim Burgtheater und da gibt es auch Telefonplätze. Da herrscht eine Untergebenheit wie auf einem königlichen Hof. Ich kenne so etwas nicht, weder als Mitarbeiterin noch als (...) Ich rede mit der Putzfrau genau so freundlich wie mit dem Geschäftsführer, dafür habe ich es nicht notwendig nach unten zu treten.	00:36:02-2
SAB-066	Erik Delgado: Mir erscheinen die Supervisoren als eine Knautschzone zwischen Geschäftsführung und uns (Telefoninterviewer).	00:37:03-5
SAB-067	Sabine: Die Supervisoren sind eigentlich genau so arm dran wie wir.	00:37:11-4
SAB-068	Erik Delgado: Haben sie auch einen freien Dienstvertrag?	00:37:16-2
SAB-069	Sabine: Alle haben freie Dienstverträge, nur die Birgit ist angestellt und das auch erst sein eineinhalb Jahren, davor war sie zehn Jahre freie Dienstnehmerin. Alle Supervisoren sind freie Dienstnehmer. Sie kriegen für alle Aspekte ärger, die Callcenter nicht funktionieren, auch wenn es an der Technik liegt. Sie kriegen Vorgaben wie Effizienzsteigerung. Die Telefonanlage funktioniert aber nicht richtig. Ich hatte genug Kontakte zu den Supervisoren, um zu wissen was da los ist. Das funktioniert nicht, die Leitungen sind zu schwach, die Handyleitungen (--) diese [Quasibesetztzeichen]	00:37:16-2
SAB-070	Erik Delgado: [Das ist, weil man nicht rauskommt]	00:38:24-9
SAB-071	Sabine: Das ist weil wir nicht raus kommen (im Callcenter werden nicht genügend Leitungen für Handyanrufe bereit gestellt, so dass bei Überbelegung ein Besetztzeichen einsetzt). Letzten Herbst hieß es, dass wir pro Handynummer nur sechs Leitungen zur Verfügung haben.	00:38:24-9
SAB-072	Erik Delgado: Ich glaube das hat sich nicht geändert.	00:38:37-1
SAB-073	Sabine: Das ist natürlich nichts, vor allem in Zeiten, in denen die Festnetznummern immer weniger und Handynummern immer mehr werden. Es das wird uns als schlechte Performance angelastet. Genauso wie die Verweigerungen, wenn du Nummern hast, unter denen zum wiederholten angerufen wurde und die Angerufenen haben wiederholt kein Interesse bekundet, was glaubst du wie oft sie mitmachen? Das sind diejenigen, die ausfallend werden und auflegen. Die hören IFES lassen	00:38:39-6

	einen lästerlichen Fluch los und legen auf. ((lacht))	
SAB-074	Erik Delgado: Ich rede mir immer ein, dass es (Angerufene, die am Telefon ausfallend werden) mir nichts ausmacht, aber es zieht mich doch runter.	00:39:27-6
SAB-075	Sabine: Natürlich zieht es dich runter und da ist die Menge ausschlaggebend. Es ist ein Unterschied ob ich es drei bis viermal im Monat mache, weil ich mir mein studentisches Taschengeld verbessern möchte oder ob ich das mache, oder weil ich meine Existenz sichern muss. Dann fühlst du dich dem System noch mehr ausgeliefert, sie erpressen dich (--) du bist erpressbar damit und das nutzen sie schamlos aus.	00:39:34-2
SAB-076	Erik Delgado: Bei einer Rechtsberatung meinte man mir gegenüber ich könne jederzeit gehen. Ich müsse mir ja nicht so viele Termine ausmachen.	00:40:11-0
SAB-077	Sabine: Sie meinten du musst nicht hingehen um zu arbeiten? ((lacht)) Das ist ein Scherz!	00:40:15-4
SAB-078	((...))	
SAB-079	Erik Delgado: Warum hast du bei IFES aufgehört?	00:41:33-6
SAB-080	Sabine: Weil ich, Gott sei Dank, etwas anderes gefunden habe. Ich habe es schon nicht mehr ertragen, nicht weil ich mir für die Arbeit zu gut bin. Es war eine finanzielle Notlösung. Mein Sohn braucht noch einige Jahre finanzielle Unterstützung und solange das so ist geht es nicht anders. Allerdings war es ich persönlich unzufrieden damit mit meinen Qualifikationen nichts anderes gefunden zu haben. ((...)) Ich habe mein Diplom in Werbung und Marketing vor eineinhalb Jahren gemacht. Gott sei Dank habe ich etwas anderes geringfügiges gefunden und habe mich gegenüber IFES verbessert. Eine Freundin hat es sehr der aber treffend beschrieb, noch g'schissener als das IFES kann es gar nicht sein. ((lacht))	00:41:36-6
SAB-081	Erik Delgado: ((lacht))	00:43:38-3
SAB-082	Sabine: Damit hatte sie recht.	00:43:42-6
SAB-083	Erik Delgado: Es ist also davon auszugehen, dass nicht jeder freie Dienstnehmer prekär beschäftigt ist.	00:43:47-8
SAB-084	Sabine: Ich bin geringfügig beschäftigt, aber geringfügig angestellt.	00:43:52-1
SAB-085	Erik Delgado: Die Arbeitsbedingungen sind andere?	00:43:57-7
SAB-086	Sabine: Angestellt heißt ich habe Anspruch auf Krankengeld, ich habe Anspruch auf ein 13. und 14. Gehalt, ich habe Anspruch auf fünf Wochen Urlaub. Bei IFES war das nicht, wenn du zwei, drei Wochen nicht hingehen willst, dann musst du die Arbeitszeit wieder rein arbeiten davor oder danach. Vor allem vor Weihnachten war es immer stressig, weil sie ab dem 20. Dezember schließen. Man musste immer versuchen, dass man alle Dienste in 20 Tagen unterkriegt.	00:43:57-7
SAB-087	Erik Delgado: Es ist dann eine künstliche Verknappung, weil sich alle auf die Dienste stürzen.	00:44:38-3
SAB-088	Sabine: Genau, dann ist es immer stressig und dann sagen sie dir ab und du musst viel umstellen um noch zwei Termine unterzubringen. Diese Termincheckerei war extrem stressig. Angestellt zu sein ist viel angenehmer. Abgesehen davon, dass ich in meinem Bereich, Marketing und PR, arbeiten kann. Und natürlich bin ich besser bezahlt, 7,30 Euro Brutto (die Stunde) ((lacht)) (--) vor allem Leute, die das über Geringfügig machen, zahle auch noch Lohnsteuer. Die verdienen (mit Abzügen) 6 Euro (die Stunde).	00:44:36-9
SAB-089	Erik Delgado: Das ist doch ein Grund mal auf die Barrikaden zu gehen [und sich sagen ich habe nichts zu verlieren]	00:45:27-6
SAB-090	Sabine: [Was willst du denn machen?]	00:45:32-2
SAB-091	((...))	
SAB-092	Sabine: Es ist sicher ein Möglichkeit es rechtlich in Frage zu stellen, aber die Ausgeliefertheit zu spüren kannst du nur, wenn du deinerseits für jemanden, den du gerne hast Versorgungspflichtig bist. Wenn du für ein Kind Versorgungspflichtig bist, dann tust du dir viel schwerer etwas abzulehnen.	00:46:52-0
SAB-093	Erik Delgado: Die ganze Motivation, die für diesen Job nötig ist, wird von anderer Stelle bezogen und niemals von dieser Arbeit, so dass jemand sagt er ist gerne Telefoninterviewer,	00:47:07-4
SAB-095	Sabine: Es gibt Leute, die das gerne machen. Ich kenne jemanden, der sich das ausgesucht hat und das gerne macht. Er jammert aber auch. Es ist aber im letzten Jahr zunehmend aggressiv geworden. Der Umgangston ist härter geworden. Der Michi (Supervisor) ist ein schönes Beispiel. Er war bis vor ein paar Jahren ein etwas derber	00:47:19-1

	aber lustiger Bursche, mit dem man Witze reißen konnte. Er ist ein sehr gereizter Typ geworden. Er scheint gerade eine Lebenskrise zu bewältigen. Das ist nur, wir haben alle Probleme, aber die Supervisoren haben offenbar gelernt, dass sie ungestraft ihre Probleme an die Untergebenen auskotzen können und das vergiftet die Atmosphäre extrem. Da müsste man dazwischen gehen. Da wäre ein Teamleiter nötig, der Benehmen bei den Supervisoren einfordert. Fäkalausdrücke in einem Briefing sind inakzeptabel. Beschimpfungen sind inakzeptabel. (Mitarbeiter) nach vorne Zitieren und runter machen ist inakzeptabel. Leute aus Willkür und Boshaftigkeit heim zu schicken und ihnen damit das Einkommen weg zu nehmen ist inakzeptabel.	
SAB-096	Erik Delgado: Teilweise komme ich mir wie ein Kind vor.	00:48:54-5
SAB-097	Sabine: Wieso?	00:48:54-5
SAB-098	Erik Delgado: Entmündigt. Ich habe manchmal Angst wieder von den Supervisoren angesprochen, weil ich zu wenige Interviews geführt habe und die Quote nicht erreicht habe. Eigentlich gibt es ja keine Quote, aber man hat immer diese imaginäre Quote, dass man mindestens acht (Interviews abschließen) gehen muss.	00:48:53-7
SAB-099	Sabine: In Wirklichkeit ist es unfair, denn sie setzen uns unter Druck anstatt die Bedingungen zu verbessern. Eine gute Nummernqualität und es läuft besser.	00:49:11-4
SAB-100	Erik Delgado: Eine weitere Verbesserung wäre die Nummer nicht zu unterdrücken. Das würde mehr Vertrauen aufbauen.	00:49:23-7
SAB-101	Sabine: Zum Beispiel ein Nummer mitzuschicken, die man zurück rufen könnte, lauter so Sachen.	00:49:25-9
SAB-102	Erik Delgado: Ich habe gehört das sei technisch nicht möglich.	00:49:30-6
SAB-103	Sabine: Natürlich ist es technisch möglich. Selbstverständlich ist es möglich, aber sie wollen das nicht.	00:49:33-1
SAB-104	Erik Delgado: So etwas ärgert mich, denn viele Dinge könnten ohne viel Umstand (--) wie eine Seife hinstellen (an das Waschbecken der Toilette hinstellen)	00:49:38-4
SAB-105	Sabine: Es wären Kleinigkeiten, die die Arbeitsatmosphäre wesentlich angenehmer gestalten. Sie wollen es nicht. Es ist ihnen egal, weil wir ihnen egal sind. Wir gehen ihnen, wie man es schön Wienerisch sagt, am Arsch vorbei. Wir sind Vieh. Wir sind einfach Vieh und dementsprechend sieht der Arbeitsplatz aus. Das ist Massentierhaltung ((lacht)) auf die schlimmste Art und Weise. Und genau diese absolute arrogante Ignoranz, die sie uns gegenüber zeigen, diese zieht sich von oben nach unten. Der Fisch stinkt vom Kopfe her. Das ist beim IFES Unternehmenskultur.	00:49:43-4
SAB-106	Erik Delgado: ich wollte ein Termin mit der Geschäftsführung ausmachen, auf dem akademischen Weg. Ich wollte fragen wie IFES zum freien Dienstvertrag steht. Ich habe keine Antwort gekriegt. In der Rechtsberatung wurde mir gesagt, dass ich ein Gespräch über mein (freien) Dienstvertrag einfordern kann.	00:50:31-8
SAB-107	Sabine: Du kriegst höchstens einen mit der Birgit.	00:50:53-9
SAB-108	Erik Delgado: Genau, aber das will ich nicht. Ich denke sie ist zuständig für die Umstände, aber sie kann doch letztendlich nichts ändern.	00:50:55-3
SAB-109	Sabine: Sie hat überhaupt nichts zu sagen. Sie kann etwas weiterleiten und drüben (in der Hauptzentrale von IFES) bitten, aber sie hat keine Entscheidungskompetenzen. Birgit ist ein lieber Mensch, sehr bemüht und hat eine bewundernswerte Ruhe. (...) Ihre Kompetenzen sind sehr eingeschränkt. Das Problem ist, dass das Bewusstsein der Supervisoren so ist, dass sie denken, dass ihr Verhalten in Ordnung ist. (...) Teilweise ist es so, dass sie gar nicht wissen was sich gehört oder was einen normalen Arbeitsplatz ausmacht. Sie glauben weitgehend, dass die Umstände wie sie im IFES herrschen, normal sind. Und das sind sie nicht, sie sind es wirklich nicht.	00:51:01-0
SAB-110	Erik Delgado: Danke für diese Einschätzung. Das beruhigt mich auch, denn ich muss erst noch in die Arbeitswelt einsteigen.	00:53:42-5
SAB-111	Sabine: Das ist ja das Problem, die Studenten haben noch keine Ahnung von der Arbeitswelt. Die sehen das nicht. Und die Pensionisten sind froh, dass sie noch irgendetwas kriegen. Sie kommen auch noch aus einer Generation, in der Auflehnung mit dem Verlust der Arbeit gleichgesetzt wird. (...) Ich habe versucht nach oben hin zu kommunizieren, dass die Supervisoren ihren Frust an uns auslassen.	00:53:48-2
SAB-112	Erik Delgado: Wie ist es ausgegangen?	00:59:24-5
SAB-113	Sabine: Ja ja, ich habe ja sowieso recht und danke, dass du das sagst [und]	00:59:27-6
SAB-114	Erik Delgado: Es wurde nichts verändert? Wenn hast du angesprochen?	00:59:31-6
SAB-115	Sabine: Birgit. Ich habe mich nicht bewusst an die Geschäftsleitung gewendet, weil ich Birgit nicht übergehen wollte. Sie ist wirklich bemüht, obwohl sie beschränkte	00:59:34-7

	Möglichkeiten und Kompetenzen hat, aber sie bemüht sich halbwegs um das zu gestalten.	
SAB-116	((...))	
SAB-117	Sabine: Ein interessanter Kommunikationspartner wäre das Arbeitsinspektorat. Wann ist Hygiene (---) ich glaube, dass der Schmutz dort schon gesundheitsgefährdend ist.	01:01:16-2
SAB-118	((...))	
SAB-119	Sabine: Es gibt noch jemanden, den du fragen kannst. Kennst du die FORBA? Das ist die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Sie machen Sozialstudien. Ich habe das Mitbegründet. Da gibt es den Doktor Jörg Flecker. Er ist ein guter Wissenschaftler. Ich glaube die haben etwas über prekäre Arbeit gemacht. Sie haben immer arbeitnehmerseitig Forschungsprojekte gemacht. Sie könnten eine ganz interessante Kommunikationsgruppe sein.	01:03:08-4
SAB-120	Erik Delgado: Danke für das Interview.	01:06:10-1

Interview mit Andrea Schober		
Code		Zeit
SCH-001	((...))	
SCH-002	Erik Delgado: Was sind die Vorzüge des freien Dienstvertrags gegenüber dem Dienstvertrag?	00:00:33-0
SCH-003	Andrea Schober: (Die Vorzüge für den Arbeitnehmer) Also die Vorzüge vom freien Dienstvertrag für den freien Dienstnehmer sind, dass sich die ArbeitnehmerIn seine Zeit frei einteilen kann und sich auch einteilen kann wo er/ sie arbeitet. Seinen Bedürfnissen oder anderen Verpflichtungen (entsprechend) kann er sich Zeit und Ort selber einteilen.	00:00:39-8
SCH-004	Erik Delgado: Die Vorzüge für den Arbeitgeber, einerseits, sind sicher, dass er jemanden hat, der insofern kostengünstiger ist, weil viele der Kosten, die er sonst trägt im normalen Dienstvertrag weg fallen. Und andererseits wird es günstiger, weil die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht gelten, das heißt es keinen Kündigungsschutz, keinen 13. und 14, Gehalt, das im Kollektivvertrag vereinbart ist, es gibt keine Überstundenregelungen, es gibt keine Arbeitszeit-BG, das heißt sie kann auch nicht überschritten werden, dann wird es auch wieder billiger. Und das sind einfach Kostenersparnisse für den Arbeitgeber. Es gibt kein Mutterschutz (), wo Frauen weiterbezahlt werden müssen, wenn sie z.B. eben krank sind, Krankengeld in dem Sinn wird für den Arbeitgeber auch nicht fällig, also das ist einfach ein Kostenersparnis.	00:01:11-8#
SCH-005	Erik Delgado: Was sind die Nachteile des freien Dienstvertrags, für beide Vertragspartner?	00:02:14-2
SCH-006	Andrea Schober: Für den Arbeitnehmer sind genau diese Sachen auch die Nachteile. Das kommt dann vor allem zum Schlagen, wenn es zwar formal eine freier Dienstvertrag ist, in Wirklichkeit aber ein Umgehungsvertrag ist, also so zu sagen abgesehen vom arbeitsrechtlichen, wo ich die verschiedenen Arbeitsverträge habe, gibt es auch noch die reale Situation, das ich formal zwar einen freien Dienstvertrag habe, aber von meiner Tätigkeit her eigentlich angestellt werden sollte oder einen normalen unselbstständigen Arbeitsvertrag haben sollte und dann habe ich nur Nachteile. Es gibt auch Leute, die formale einen freien Dienstvertrag haben, aber zu einer bestimmten Uhrzeit an einem bestimmten Ort arbeiten müssen. Also bis vor kurzer Zeit war es bei den TrainerInnen in der Erwachsenenbildung so. Die haben einen freien Dienstvertrag gehabt, formal, und haben von 9 bis 15 Uhr Montag bis Freitag im selben Institut unterrichtet. Das heißt, sie haben die Freiheiten eines freien Dienstvertrages, die ihnen zustehen, überhaupt nicht gehabt, weil es eben ein Umgehungsvertrag war und (haben) formal falsch einen freien Dienstvertrag gehabt. Insofern sind die Nachteile für den freien Dienstnehmer dann groß, wenn sie in Wirklichkeit einen Umgehungsvertrag haben. Ansonsten die Nachteile die, dass der Kündigungsschutz fehlt, dass es keine Regelung zur Arbeitszeit gibt, dass das Mutterschutzgesetz nicht gilt, dass es kein Überstundenvergütung gibt, dass es kein 13. und 14. Gehalt gibt, keine Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall wie bei anderen unselbstständig beschäftigten, also so zu sagen, alles was sich an Rechten vom Arbeitsrecht ergibt und () freien DienstnehmerInnen teilweise den Arbeitsrecht nicht unterworfen sind, das sind die Nachteile des freien Dienstvertrags für die Dienstnehmer. Und für die Auftraggeber sind die Nachteile (---), dass sie Mitarbeiter haben, die nicht im Betrieb eingebunden sind, d.h. sie ja auch nicht Weisungsgebunden, sie können sich vertreten lassen, d.h. die Bindung an dem Betrieb fehlt, es fehlt so zu sagen, ein Stück weit, die Motivation, sie funktioniert nur über die Bezahlung. Wir wissen aus der Arbeitssituation, dass Bezahlung natürlich eine Motivation ist, aber das ist nicht die Einzige. Viele freie Dienstnehmer fühlen sich ihrem Arbeitgeber nicht emotional verpflichtet, weil sie sagen ich bin ja sowieso nicht im Betrieb eingebunden, ich werde nie zur Weihnachtsfeier eingeladen, ich darf mir auch keinen Kaffee nehmen aus der Kaffeeküche, weil ich formal nicht Teil des Betriebes bin. Da ergeben sich schon viele Widerstände, die sich auf die Arbeit auswirken, also man braucht nicht glauben, wenn man alles nach Extern verschiebt, dass dadurch die Leistung besser wird. Wenn Betriebe anfangen Abteilungen auszulagern, dann geht es manchmal ganz gut, aber auf der anderen Seite haben wir auch die Prozesse, dass Abteilungen wieder in die Betriebe eingegliedert werden, weil man sieht, dass es nur teilweise oder schlecht funktioniert. Und es ist bei den	00:02:18-6

	freien DienstnehmerInnen auch teilweise so.	
SCH-007	Erik Delgado: Sie haben vorhin das Beispiel mit den Trainern erwähnt. Dass sie eben wieder den Dienstvertrag bekommen, weil sie doch gebunden sind. Ich habe eine Rechtsberatung der Arbeiterkammer besucht und da hat man dieses Beispiel im umgekehrten Fall genommen. Das Trainerbeispiel wurde von der Rechtsberaterin angeführt um zu zeigen, dass es sich bei meinem freien Dienstvertrag um einen freien Dienstvertrag handelt, obwohl ich örtlich an meinem Arbeitgeber gebunden bin.	00:05:45-8
SCH-008	Andrea Schober: Darf ich sie fragen in welcher Branche sie arbeiten?	00:06:29-1
SCH-009	Erik Delgado: Ich bin Telefoninterviewer für IFES.	00:06:31-1
SCH-010	Andrea Schober: Sie müssen bei IFES selber telefonieren?	00:06:37-5
SCH-011	Erik Delgado: Das ergibt sich aus der Arbeit. Ich wollte (in der Rechtsberatung) argumentieren, dass ein Dienstvertrag nötig wäre, weil dieser Arbeitsbedingungen gar nicht anders durchsetzbar wären, da die Qualität der Interviews extrem darunter leiden würde, wenn jeder käme wann er will, dann würden die Anrufzeiten nicht abgedeckt werden.	00:06:41-4
SCH-012	Andrea Schober: Das heißt sie sind örtlich gebunden, sie haben eine klare Vorgabe wie die Interviews durchzuführen sind nehme ich an. Und wie sieht es bei der zeitlichen Flexibilität aus?	00:07:02-4
SCH-013	Erik Delgado: Man hat da eigentlich schon Schichten. Ich denke, man kann auch früher gehen. Es ist auch immer so eine Sache wie der Vertrag gelebt wird.	00:07:11-6
SCH-014	Andrea Schober: Aber sie können sich ihre Arbeitszeiten nicht aussuchen? Also heute komme ich um drei und morgen komme ich um neun.	00:07:19-7
SCH-015	Erik Delgado: Also es gibt diese eine prekäre Situation mit den 20 bis 21 Uhr Terminen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Leute da gerne bleiben, weil die Befragten teilweise ziemlich ungehalten werden. Zu Recht auch. Es bleiben trotzdem alle. Sechs Stunden auf einem Stuhl vor einem Computer sitzen das ist [auch nicht]	00:07:28-2
SCH-016	Andrea Schober: [Aber sie haben] von vorne hinein einen Dienstplan, der erstellt wird?	00:07:51-3
SCH-017	Erik Delgado: Man kann die Termine angeben, aber auch flexibel absagen. Aber auch von Seiten des Instituts. Mir ist es noch nicht vorgekommen, aber es soll vorgekommen sein, dass eine Stunde vor Arbeitsbeginn schon Termine abgesagt wurden.	00:07:56-0
SCH-018	Andrea Schober: (---) können sie mir sagen wer sie beraten hat? Wissen sie das noch?	00:08:15-9
SCH-019	Erik Delgado: Das weiß ich nicht mehr. Ich weiß nur noch, dass sie zu ihrer Abteilung für Rechtsberatung gehört. Ich hab es nicht als unfair empfunden. Sie hat schon sehr logisch argumentiert. Ich habe auch schon eine Arbeit darüber geschrieben (Forschungspraktikum: Der freie Dienstvertrag als Interessenskonflikt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber) und vermerkt, dass die Ergebnisse nicht meiner Meinung entsprechen, aber aus dieser Hinsicht hinnehmbar. Aber dann ist meine Frage, wann grenze ich mein Dienstvertrag überhaupt noch ab?	00:08:17-9
SCH-020	Andrea Schober: (---) das ist ja genau eine der Schwierigkeiten. Wir haben Bereiche wo es ziemlich klar ist, dass es Umgehungsverträge sind. Wir haben auch Bereiche, wo es ganz klar ist, dass es berechtigterweise ein freier Dienstvertrag ist und es gibt auch viele Grauzonen. Ich hätte gesagt, ohne ihren Vertrag genau zu kennen, gefühlsmäßig gesagt es ist kein freier Dienstvertrag. Die Kollegin (bei der Rechtsberatung der GPA-djp) hat gemeint offensichtlich es ist ein freier Dienstvertrag. Letztlich ist es so, dass man den Vertrag genau prüfen muss und es entscheidet das Arbeits- und Sozialgericht. Das ist der eine Punkt. Und es gibt natürlich auch Bereiche wo die Grenzen verschwimmen. Das hat damit zu tun, dass sich die Arbeitsverhältnisse prinzipiell geändert haben. (--) wir haben mittlerweile in vielen größeren Betrieben Gleitzeitregelungen, also die Frage ist, heißt das, dass ich mir die Zeit frei einteilen kann oder heißt es das eh nicht ((hustet)). Es kommt immer sehr auf die Gleitzeitregelung an. Wenn sie sagen sie sind vor Ort die haben einen Gesprächsleitfaden, den sie abarbeiten müssen und sie müssen sich von vorne hinein dazu melden wann sie da sind, dann würde ich sagen es ist kein freier Dienstvertrag. Sie sehen offensichtlich, dass die Meinung der Rechtsabteilung, oder der einen Kollegin von mir ziemlich auseinandergeht. Da müsste man sich das genauer anschauen und auch schauen wie viele Stunden sind sie dort, wann sind sie dort, wie arbeiten die anderen Kollegen. Aber es ist von der Abgrenzung her nicht immer ganz	00:08:39-9

	einfach. Es ist auf jeden Fall ein Problem, aber tendenziell ist es so, dass die Arbeitsgerichte so entscheiden, wie ihre Tätigkeiten überwiegend zu Bewerten sind. Wenn ein Drittel darauf hinweist, dass sie in einem freien Dienstvertrag sind <<Telefon klingelt - Befragte geht kurz ans Telefon>> wenn es überwiegend darauf hindeutet, dass sie in einem freien Dienstvertrag sind oder überwiegend darauf hindeutet, dass es eben kein Dienstvertrag ist, dann zählt das Überwiegende.	
SCH-021	Erik Delgado: Ich habe diesen Abgleich versucht. Ich bin kein Jurastudent. Eventuell sah der Vergleich sehr amateurhaft aus, was ich da versucht habe. Das Hauptargument (der Rechtsberaterin) war, dass es keine rechtlichen Konsequenzen gibt. Ich werde dafür, dass ich früher gehen nicht entlassen. Man sagte mir, wenn es keine Konsequenzen wie Gehaltskürzungen oder Kündigungen gibt, dann ließe sich auch nichts machen. Ich war auch bei der Wirtschaftskammer und habe mich erkundigt. Und mir ist aufgefallen, es geht doch immer um das Rechtliche. Steht es in meinem Vertrag, wenn es nicht drinnen steht, dann wird man auch nicht Vertragsbrüchig. Dann lässt man das Ganze auch so durchgehen. Aber nicht jeder hat den Mut zu sagen das steht hier (in meinem Vertrag) nicht drin, dann mache ich es auch nicht. Davon leben auch (manche Unternehmen), dass man sich nicht durchsetzt.	00:11:10-6
SCH-022	Andrea Schober: Genau, ich denke auch eine der Hauptproblematiken ist es, dass man als Arbeitgeber (gemeint ist Arbeitnehmer) immer persönlich seinen Arbeitsvertrag einklagen muss und davor schrecken ganz viele zurück, weil sie sagen eigentlich will ich diesen Job ganz gerne weiter machen oder zumindest in dieser Branche. Und die Angst ist berechtigterweise auch groß in manchen Branchen. Es gibt aber auch Branchen, die sehr übersichtlich sind und da ist genau der Punkt, dass da viele Leute sagen, solange ich nicht die Branche wechsele, klage ich meinen Dienstvertrag sicher nicht ein. Das Argument von, es hat keine Konsequenzen, wenn sie gehen, das würde ich nicht teilen.	00:12:11-0
SCH-023	Erik Delgado: Es sind keine offensichtlichen Konsequenzen, man wird einfach nicht mehr gebeten zu kommen oder weniger zu kommen. Das sind alles indirekte Maßnahmen. Ich denke, es wird ziemlich viel darauf gebaut, dass die Leute so gut erzogen sind. Dass sie sich selber sagen, wenn ich nicht so viele Interviews mache, obwohl ich nicht irgendwelche Quoten erfüllen muss, dann fühlen sie sich einfach schlecht. Dann sind sie demotivierter, die wollen auch selber ihre 10 Interviews. Was auf 6 Stunden verteilt, auch nicht viel ist, aber es gibt einige Unwägbarkeiten, die das verhindern. Die Qualität des Gesprächs oder die technischen Voraussetzungen. Aber da wird schon ziemlich viel Druck ausgeübt und das alles ist rechtlich nicht erfasst. Oder man muss es anders einklagen, dass man psychisch unter Druck gesetzt wird, aber das alles mit dem Arbeitsrecht nicht mehr zu tun.	00:13:06-1
SCH-024	Andrea Schober: Genau, da müssen sie sich überlegen, ob sie diesen Vertrag einklagen möchten und das beim Arbeits- und Sozialgericht durchführen wollen. Das ist schon belastend auch. Das ist sicher die Schwierigkeit im österreichischen Arbeitsrecht, dass jeder Arbeitnehmer persönlich das auch machen muss. Aber nachdem sie freier Arbeitnehmer sind und der Betriebsrat sich nicht für sie zuständig fühlen muss, wird es noch einmal schwieriger. Ich weiß nicht, ob es bei IFES ein Betriebsrat gibt und ich weiß nicht ob er aufgeschlossen ist, den Problematiken von freien Dienstnehmern gegenüber oder nicht, das ist auch sehr unterschiedlich. Aber es gibt auch keine Verpflichtung für ihn sie zu unterstützen. Das schafft schon eine Abhängigkeit für den Arbeitnehmer, habe ich ein Betriebsrat, der prinzipiell aufgeschlossen ist diesem Thema gegenüber oder denken sie was gehen mich die freien Dienstnehmer an. Das macht es eine Stufe schwieriger, weil man niemanden im Betrieb hat, den man ansprechen kann. Es ist halt wie man es erwischt, aber kein Recht.	00:14:02-2
SCH-025	Erik Delgado: Das Recht von freien Dienstnehmern einen Betriebsrat zu gründen, oder so etwas Ähnliches?	00:15:30-8
SCH-026	Andrea Schober: Das ist arbeitsrechtlich nicht möglich, weil sie ja nicht Mitglied des Betriebes sind. Sie sind ja selbstständig, formal und sind nicht als ArbeitnehmerIn im Betrieb gesehen. Deswegen gibt es diese Möglichkeit eben auch nicht für sie ein Betriebsrat zu gründen.	00:15:32-0
SCH-027	Erik Delgado: Aber der Arbeitgeber könnte es schon erlauben...	00:16:25-0
SCH-028	Andrea Schober: Wenn der Arbeitgeber ein Vereinbarung abschließt, dass er mit den freien Dienstnehmern im Betrieb Verhandlungen zu was auch immer führt. Natürlich	00:16:11-6

	kann er das machen.	
SCH-029	Erik Delgado: Ist es etwas kollektives, oder muss es jeder mit seinem Vertrag individuell abschließen?	00:16:29-3
SCH-030	Andrea Schober: Genau! Als freier Dienstnehmer gelten sie als Selbstständiger und arbeitsrechtlich können Gewerkschaften nur Honorare, Kollektivverträge, Gehaltstabellen usw. abschließen mit unselbstständig Beschäftigten. Und als freier Dienstnehmer gelten sie als Selbstständiger und deswegen ist es nicht möglich, dass man für Selbstständige ein Honorar ausmacht. Da wäre auch die Wirtschaftskammer schwer dagegen, abgesehen davon, dass es das arbeitsrechtlich nicht hergibt. Die würden sofort aufschreiben das ist ein schwerer Eingriff und steht nicht in unserer Befugnis, dass wir da etwas für Selbstständige abschließen.	00:16:29-3
SCH-031	Erik Delgado: Durch welche Abkommen ist der freie Dienstnehmer an die Arbeiterkammer gebunden?	00:17:24-0
SCH-032	Andrea Schober: Seit 2008 sind auch freie Dienstnehmer vertreten in der Arbeiterkammer. Das war vorher gar nicht. Vor 2008 war es so, dass freie Dienstnehmer Gewerkschaftsmitglieder in der GPA djp werden können und sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Beratung kommen können und falls sie ihren freien Dienstvertrag einklagen wollen, dann haben wir es mit ihnen gemacht. Vor 2008 war die GPA die einzige Anlaufstelle für freie Dienstnehmer überhaupt. Seit 2008 ist auch die Arbeiterkammer für die freien Dienstnehmer zuständig, was darin besser ist, dass es ein erweitertes Angebot und Informationsangebot gibt und man sich auch von der Arbeiterkammer beraten lassen kann. Wenn man zur Arbeiterkammer geht und behauptet man habe ein Umgehungsvertrag, dann entscheidet sie ob sie den Fall übernehmen möchte oder nicht. Weil die Arbeiterkammer nach klaren Fällen, wo man leicht gewinnt, [übernimmt]	00:17:36-8
SCH-033	Erik Delgado: [Das habe ich bemerkt]	00:18:54-4
SCH-034	Andrea Schober: Die haben keine Verpflichtung ihren Mitgliedern gegenüber, man ist entweder Mitglied oder man ist eben kein Mitglied und sie überlegen sich was bringt uns was politisch oder für die Branche oder was auch immer. Was ist ein Fall, der aussichtsreich ist und den vertreten wir dann. Bei uns (bei der GPA djp) ist es anders, weil sie, wenn sie bei uns Mitglied sind, dann bezahlen sie dafür, das ist eine Leistung, dafür haben sie auch den Anspruch darauf, dass wir sie in ihrem Arbeitskampf unterstützen. (---) Wenn es ganz aussichtslos ist, dann sagen wir, wir versprechen uns da gar nichts bitte überlegen sie sich das noch mal. ((lacht)) Es ist nicht so, dass wir sagen das machen wir und das machen wir nicht, sondern dadurch das Mitglied sind haben sie auch Anspruch auf diese Leistung, dass sie zum Arbeits- und Sozialgericht gehen. Und das macht einen Unterschied aus. Beim freien Dienstvertrag gibt es keine Garantie wie der Richter das bewertet. Ich muss schon sagen, dass wir aller meistens schon gewinnen, aber halt nicht immer und die Arbeiterkammer sucht sich die Fälle schon so aus dass sie immer gewinnt. Weil die auch eine andere Strategie verfolgt.	00:18:54-4
SCH-035	Erik Delgado: Geht es hier um Prestige?	00:20:28-7
SCH-036	Andrea Schober: Die Arbeiterkammer ist (--) die Gewerkschaft ist letztlich nur ein privater Verein. Mehr ist es nicht.	00:20:30-3
SCH-037	Erik Delgado: Ist sie nicht ein politischer Akteur?	00:20:38-4
SCH-038	Andrea Schober: Ja schon, aber wenn das runter bricht auf das was es ist, dann ist die Gewerkschaft ein Verein. Und die Arbeiterkammer ist eine in der Verfassung geregelte Kammer, die einen viel offizielleren Auftrag hat. Die Gewerkschaft ist eine politisch wichtige Kraft, es ist sie nicht deswegen, weil sie irgendwas im öffentlichen Dienst ist, sondern weil sie es geschichtlich betrachtet aus ihren Aktivitäten heraus geworden ist. Die Arbeiterkammer ist fast schon so etwas wie eine öffentliche Stelle, dadurch, dass im Verfassungsrang ist. Und deswegen hat die Kammer andere Aufgaben zu wahren, allgemeinere Aufgaben zu wahren. Diese Aufgabenverteilung zwischen Arbeiterkammer und Gewerkschaften läuft halt auch eher so. Die Arbeiterkammer hat nicht nur Angestellten zu Vertreten, so wie wir das hier haben (GPA djp), sondern auch die Arbeiter und durch alle Branchen hindurch. Die müssen schauen, dass sie noch mehr in die Breite und in die Fläche gehen, als dass sie spezifische Dinge abklären, wie wir das hier tun, weil wir das durch die Branche oder den freien Dienstvertrag haben.	00:20:38-4
SCH-039	Erik Delgado: Man kann also jeden freien Dienstnehmer empfehlen hierher zu kommen als zur Arbeiterkammer zu gehen?	00:22:17-8

SCH-040	Andrea Schober: Es kommt darauf an was sie wollen. [Wenn sie...]	00:22:26-9
SCH-041	Erik Delgado: [...eine innerbetriebliche Lösung haben wollen]	00:22:38-4
SCH-042	Andrea Schober: ...eine innerbetriebliche Lösung haben wollen, ist es besser zur Gewerkschaft zu gehen. Das ist genau der Punkt, was die Arbeiterkammer nicht machen kann, sind innerbetriebliche Lösungen zu finden, weil sie auch nicht die Struktur dazu haben. Bei uns (GPA djp) ist das so, wir sind da auch sehr verankert in dieser Struktur der Betriebsräte, die unsere Kooperationspartner sind. Deswegen können wir als Gewerkschaft sehr viele Dinge in den Betrieben lösen ohne das davor ein offizielles Dokument ausgeschickt wird, weil wir über die Verbindung der Betriebsräte viel in den Betrieben erreichen können, was man so gar nicht mitkriegt. Das ist eine Struktur, die die Arbeiterkammer nicht hat, weil sie die Betriebsrätestruktur nicht hat. Die sind auf einer anderen Ebene tätig. Das ist sicher ein großer Unterschied zur (von Gewerkschaft) zur Arbeiterkammer.	00:22:38-4
SCH-043	Erik Delgado: Sie stehen in Verbindung zu den Betriebsräten. Wenn es keine Betriebsräte gibt, dann haben sie auch keine Verbindung.	00:23:34-6
SCH-044	Andrea Schober: Genau, das ist (--) eine Problematik, die wir definitiv haben. Wenn es Betriebe gibt, die keine Betriebsräte haben oder Betriebsräte, die sehr geschäftsleitungslastig sind, dann wird es immer ganz schwierig etwas in den Betrieben zu tun.	00:23:40-5
SCH-045	Erik Delgado: Ich glaube, dass Betriebe bewusst oder unbewusst versuchen Interessensbildung zu unterdrücken. Sie es auch nur durch die Unterbindung, dass man sich in Pausenräumen zu wohl fühlt und man anfängt zu tratschen. Ich denke die Betriebe profitieren sehr stark davon, dass die Menschen isoliert sind oder dass man sich nicht stark genug fühlt. Dieser freie Dienstnehmer, das ist eigentlich eine Atomisierung der Arbeiter (Arbeitnehmer).	00:24:06-3
SCH-046	((...))	
SCH-047	Erik Delgado: Setzt sich die GPA djp für die Interessen der freien Dienstnehmer ein?	00:24:48-4
SCH-048	Andrea Schober: Ja, wir waren stark daran beteiligt, dass es seit 2008 die Einbeziehung in die Sozialversicherung gibt. Das war vorher nur punktuell vorhanden und jetzt sind die freien Dienstnehmer sozialrechtlich fast genauso abgesichert wie andere unselbstständig Erwerbstätige. Das war ein Ziel, das wir ganz stark verfolgt haben. Das ist die eine Ecke. Die andere Ecken ist die, dass wir versuchen die arbeitsrechtliche Absicherung irgendwie hereinzukriegen. Da ist unser Weg und haben auch noch nichts erreicht, aber das ist unsere nächste Stoßrichtung. Als Gewerkschaft waren wir lange auf dem Kurs, die meisten freien Dienstverträge sind Umgehungsverträge und deswegen wollen wir sie wieder abschaffen. Nur es hat sich im Laufe der Zeit gezeigt, dass wir damit nicht sehr weit gekommen sind. Nur weil wir gesagt haben wir wollen das nicht, hat sich nichts geändert und die Zahlen sind trotzdem so auseinander gegangen. Es sind immer mehr freie Dienstnehmer (...). Und dann haben wir unsere Strategie geändert, haben gesagt, OK wir wollen, dass es immer noch abgeschafft wird, aber darüber hinaus müssen wir konkret irgend etwas machen, damit sich das wieder dreht und haben eben durch diese ganzen Sachen, es gibt eben Krankengeld für die freien Dienstnehmer zumindest ab dem vierten Tag der Krankheit und sie sind in die Arbeitslosenversicherung einbezogen und die Frauen kriegen Wochengeld vor und nach der Geburt. (--) Es gibt Pensionsversicherung und die Leistungen zumindest aus der Krankenversicherung. Dadurch ist es für die Arbeitgeber teurer geworden, weil sie fast dieselben Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen wie für andere unselbstständig Erwerbstätige. Seit dem Zeitpunkt gehen die freien Dienstverträge zurück. Wir haben seit Beginn 2008, wo das mit der Rundum Sozialversicherung angefangen hat, gibt es ein Rückgang von den freien Dienstverträge um 28%, kontinuierlich. Das ist nicht zu wenig, dafür dass die (Zahlen) in andern Ländern immer mehr explodieren, ist es schon ein deutlicher Erfolg. Gleichzeitig haben wir auch konkret Branchen herausgegriffen, wo es klar war, das sind Umgehungsverträge. Das erste waren die Callcenteragents, wo es klar war, die können sich weder aussuchen wann sie arbeiten, wo sie arbeiten, die sind extrem Weisungsgebunden, die haben Leitfäden, wo es genau detailliert darum geht jetzt kommt der Satz und der Satz. Da ist vom freien Dienstvertrag keine Rede und da haben wir ein paar Klagen im Arbeits- und Sozialgericht durchgeführt.	00:24:50-4
SCH-049	Erik Delgado: Ist es Weisungsbindung, wenn man vorgegeben bekommt wie man und was man zu sagen hat?	00:27:51-5
SCH-050	Andrea Schober: Natürlich ist das streng Weisungsgebunden.	00:27:49-7

SCH-051	Erik Delgado: Ich glaube, ich muss noch mal eine Rechtsberatung bei ihnen aufsuchen. Ich glaube man hat mich missverstanden, weil das (Weisungsbindung, dadurch dass man vorgeschrieben bekommt was man zu sagen hat) von der Rechtsberaterin so interpretiert wurde, dass man doch erklärt bekommen soll, wie man seine Arbeit zu tun hat. Ich habe das Gefühl, das ganze ist Auslegungssache.	00:27:54-5
SCH-052	Andrea Schober: Wenn sie noch mal ihre Rechtsberatung machen, dann würde ich gerne mitgehen ((lacht))	00:28:12-8
SCH-053	Erik Delgado: Wirklich? <<erstaunt>> Im November würde ich gerne noch eine Beratung besuchen. Mein Thema ist prekäre Beschäftigung und nicht jeder freie Dienstvertrag ist prekäre, nicht jeder freie Dienstvertrag ist prekär. Das habe ich mittlerweile gemerkt. Aber so wie ich das bis jetzt erlebt habe, konnte ich nur so denken. Trotz allem kann man im Rahmen des freien Dienstvertrags prekär beschäftigt sein.	00:28:14-3
SCH-054	Andrea Schober: Die Meisten sind auch prekär beschäftigt. Natürlich haben wir auch freie Dienstnehmer, die Stundensätze von 300 Euro auch haben, aber ein Minimalbereich. Das ist nicht die Masse. Wir bewegen uns im freien Dienstvertrag im Normalfall zwischen, am ganz unteren Ende um 11 Euro, wo gar nichts mehr rauskommt sozusagen, bis 35 Euro. Das ist das Normale. Wenn man dann überlegt was für Abzüge hat, bleiben auch bei den 35 Euro nicht mehr viel übrig. Bei dem 11 bleiben gar nichts mehr über. Definitiv.	00:28:51-2
SCH-055	Erik Delgado: Was haben die freien Dienstnehmer für Interessen?	00:29:44-5
SCH-056	Andrea Schober: Ich glaube es gibt unterschiedliche Interessen bei den freien Dienstnehmern. Es gibt Diejenigen, die in Umgehungsverträgen sind, deren Interesse es ist in Angestelltenverhältnisse zu sein. Und dann gibt es diejenigen freien Dienstnehmer, die einen freien Dienstvertrag haben und tatsächlich auch freie Dienstnehmer sind, weil sie (bspw.) zu Hause arbeiten und sich ihre Arbeit auch einteilen können. Ich glaube die haben ein Interesse daran sozialrechtlich besser abgesichert zu sein, damit das Arbeiten auch möglich ist und natürlich auch ein entsprechend hohes Honorar zu haben, damit sich das auch auszahlt.	00:29:46-0
SCH-057	Erik Delgado: Die sozialrechtliche Angleichung ist noch nicht vollzogen?	00:30:24-2
SCH-058	Andrea Schober: Sozialrechtlich schon aber arbeitsrechtlich nicht. Oder sozialrechtlich fast aber arbeitsrechtlich nicht.	00:30:24-2
SCH-059	Erik Delgado: Will man den freien Dienstvertrag abschaffen? Ist das Ziel erreicht, wenn man den freien Dienstvertrag komplett dem normalen Dienstvertrag angeglichen hat?	00:30:43-8
SCH-060	Andrea Schober: Für mich persönlich ist das Ziel erreicht (---) wir müssen zu einer recht klaren Trennung kommen von was ist selbstständige und was ist unselbstständige Arbeit. Das hat sich in den letzten Jahren unheimlich verzerrt und verschoben alles. Das war bis in die achtziger Jahre ziemlich klar. Es hat die Selbstständigen gegeben, die habe ihr Geschäft gehabt oder ihre Fabrik oder was auch immer und da hat es die Unselbstständigen gegeben. Mit der Veränderung der Arbeitswelt haben sich viele Sachen anders gestaltet und viele Sachen sind auch positiv zu bewerten, nur gleichzeitig sind auch neue Arbeitsfelder entstanden und in diesen Arbeitsfeldern haben Arbeitgeber eine neue Chance gesehen Dinge auszulagern, die Anfänge waren in den achtziger Jahren, ausgliedern und alles extra machen, alte Verträge kündigen. Sie haben eine Chance gewittert billigere Arbeitskräfte zu bekommen, in dem man gesagt hat du bist bei mir gar nicht im Betrieb, du bist jetzt frei und selbstständig und die haben es ziemlich gut nutzen können. Das war auch (---) das hat sich am Anfang auch so gut angehört. Ich bin jetzt frei und ich habe so viele Freiheiten und ich bin deswegen frei, weil ich so eine gute Arbeitskraft bin und weil ich so kreativ bin. Es war so eine Art Suggestion, wenn ich besonders gut bin, dann bin ich selbstständig. Das hat auch eine Zeit auch gut funktioniert. Eine Zeit lang gab es die Ansicht, diejenigen die Angestellt sind, das sind eigentlich die weniger produktiv sind und die weniger kreativ sind und die weniger engagiert sind, weil die engagierten und motivierten sind ja alle Selbstständig. Das hat eine Zeit lang ganz gut funktioniert bis zu den ersten Krisen () rum und (--) das funktioniert noch dann gut, wenn man selber noch jung ist und nicht alt ist, nicht krank ist und keine Kinder und kein Burnout und kein Bandscheibenvorfall hat usw. Das funktioniert super bis ich 35 (Jahre) vielleicht, aber spätestens da stellt man sich verschiedene Fragen, nämlich wie ist es wenn ich nicht mehr so viel arbeiten kann? Wie ist es wenn ich Kinder haben will? Wie ist es	00:30:54-5

	wenn ich mal nicht nur drei Tage krank bin, sondern drei Wochen? Man fängt an sich verschiedenen Fragen zu stellen und merkt, dass sich das mit dem freien Dienstvertrag nicht mehr ausgeht. Zumindest in vielen Fällen nicht. Dadurch dass die ersten freien Dienstnehmer auch älter geworden sind und sich genau diese Fragen vermehrt stellen und natürlich die Leute auch kritischer geworden sind, weil sie die Auswirkungen schon viel besser kennen und nicht nur die Versprechungen. Deswegen sehen die meisten Leute den freien Dienstvertrag noch viel kritischer als noch vor zehn fünfzehn Jahren. Unser Ziel (--) es geht weniger darum den freien Dienstvertrag abzuschaffen, da wo er gerechtfertigt ist. Ich persönlich habe nichts dagegen, wenn jemand ein Hauptberuf hat und zwei Stunden in der Woche an der Volkshochschule Französisch unterrichtet und für diese zwei Stunden einen freien Dienstvertrag hat. das ist auch nichts, das einen benachteiligt in seinem Berufs- oder Einkommensverlauf. Aber wenn lauter freie Dienstverträge habe von Leuten, die (---) eine Kollegin hat das vor kurzen erzählt, sie ist im Architekturbereich, sie hat gesagt, es waren lauter freie Dienstnehmer mit einer Kernarbeitszeit von 9 bis 19 Uhr. Da hatten sie Arbeitspflicht ((lacht)). Das ist sicher die Spitze der Absurdität, freie Dienstnehmer mit einer Kernarbeitszeit von 9 bis 19 Uhr, sonst war alles flexibel du hast früher kommen später gehen dürfen auch ((lacht)). Erstens müssten sie angestellt sein und müssten eine Überstundenpauschale haben und (man) müsste schauen, dass sie weit über ihre Arbeitszeit kommen usw. Damit wird alles gekillt. De Fakto heißt es einfach nur, dass sich der Arbeitgeber wahnsinnig viel Geld erspart mit so etwas, weil die die Stunde zwischen 20 und 22 Uhr, ohne Überstundenzuschlag usw., ist natürlich viel billiger. Das Ziel wäre es den freien Dienstvertrag in Bereiche (zu haben), wo es gerechtfertigt ist. Ich glaube auch, dass man auch freie Mitarbeiter haben kann, wenn ich als großes Unternehmen eine Studie zu was auch immer machen möchte und ich habe jemanden, der das von zu Hause aus macht und ich sag zu dem das muss in sechs Monaten fertig sein und den Rest teil dir ein und das ist dein Honorar, dann soll das so sein, wenn die Bezahlung stimmt. Und es nicht bei 11 Euro ist, sondern bei 13 Euro ist oder 40 Euro ist. Aber wenn er die Studie machen muss mit einer Kernarbeitszeit, wo er im Büro sitzt, dann ist es sicher kein freier Dienstvertrag.	
SCH-061	Erik Delgado: Da könnten sie mit der Wirtschaftskammer ein Konsens bilden.	00:37:08-0
SCH-062	Andrea Schober: ((lacht))	00:37:08-0
SCH-063	Erik Delgado: Da wurde mir gesagt die Arbeit sollte über die Vertragsform entscheiden. Mir kommt es vor, dass die Menschen der Arbeit angepasst werden.	00:37:08-0
SCH-064	Andrea Schober: So wie es halt in den Betrieb passt. Die Arbeitsgerichte schauen sich an wie die Arbeitssituation wirklich ist und darüber definieren sie, ja es ist ein freier Dienstvertrag oder nein es ist kein freier Dienstvertrag. Ich denke, wenn das Honorar passt und es sozialrechtlich abgesichert ist, dann soll auch jemand seine Studie zu Hause schreiben können. Aber weisungsgebunden im Büro, dann ist es kein freier Dienstvertrag.	00:37:19-1
SCH-065	Erik Delgado: Ich habe das Gefühl, dass es über eine Weisungsbindung heraus geht. Man bekommt dort (bei IFES) Interessen eingepflegt, die einen eigentlich nichts angehen. Wenn nur nach Auftragslage arbeite, muss ich mich damit beschäftigen ob mein Institut genug Aufträge bekommt. Das ist dann Thema unter den freien Dienstnehmern. Da sind auch die Befürchtungen, wie sieht es nächsten Monat aus. Man erkundigt sich bei den Supervisoren ob es genug Aufträge gibt. Werden wir nächste Woche arbeiten können? Dann wird auch knallhart geschlossen, weil es keine Arbeit gibt. Zwei Wochen gibt es für niemanden Einkommen, Leute springen ab, aber viele bleiben auch. Man kann sich davor nicht schützen und sie (die Supervisoren) sagen wir können nur das (Aufträge) nehmen, die wir kriegen.	00:37:58-9
SCH-066	Andrea Schober: Da ist es gut, dass die freien Dienstnehmer seit 2008 arbeitslosenversichert sind. Was eine große Verbesserung ist, weil es vorher gar keine Arbeitslosenversicherung für freie Dienstnehmer gegeben hat. Es bietet zwar nicht den Umfang einer Kündigungsfrist, aber es gibt zumindest eine Basis, in der man zumindest ein Arbeitslosengeld hat, das bemessen wird nach dem was man in den letzten Monaten verdient hat.	00:39:05-8
SCH-067	Erik Delgado: Aber das ist alles über der Geringfügigkeitsgrenze.	00:39:42-8
SCH-068	Andrea Schober: Das ist alles über der Geringfügigkeitsgrenze, aber das heben sie in den anderen Arbeitsverträge auch. Das stimmt natürlich alles was unter der Geringfügigkeitsgrenze ist, ist in diese Sozialversicherungsregelungen nicht	00:39:52-5

	eingeschlossen.	
SCH-069	Erik Delgado: Es scheint mir so, egal was arbeitsrechtlich passiert, diese Angestellten unter der Geringfügigkeitsgrenze wird diese Armee bleiben, die man auf Abruf hat. Wenn man sie nicht mehr braucht legt man sie wieder weg.	00:40:01-7
SCH-070	Andrea Schober: Wenn man sich das im Gesamtüberblick schaut sind diejenigen, die unter der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten anders versichert. Ganz viele haben einen Hauptberuf und machen es nebenbei. Es gibt auch viele, die studieren und das nebenher machen und es gibt viele Pensionisten, die das nebenher machen. Das heißt die Gruppe derjenigen, die wirklich nur diese eine geringfügige Beschäftigung haben und sonst gar nichts ist ziemlich klein im Gesamtbild. Für die besteht ja immer noch die Möglichkeit sich sozial zu versichern, aber der Punkt ist der, dass diese Regelung geschaffen wurde für jene (---) oder zum Beispiel bei Arbeitslosen, wenn sei arbeitslos sind können sie zum Beispiel bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazu verdienen, ohne dass sie Arbeitslosengeld verdienen. Das heißt, für die allermeisten Beschäftigten hat diese Gernfügigkeitsgrenze ziemlich viele Vorteile und für diejenigen, die sonst kein Beschäftigungsverhältnis haben, das sind vergleichsweise ziemlich wenige. Das ist im Gesamten kein schlechte Regelung, auch wenn es in Einzelfällen zu Problemen führt. Im Gesamten bringt es den meisten Beschäftigten mehr Vorteile als Nachteile.	00:40:17-0#
SCH-071	((...))	
SCH-072	Andrea Schober: Es sind in den letzten Jahren Jobs geschaffen worden, aber die allermeisten von denen sind Teilzeitjobs. Es sind ganz viele Jobs im Handel, im Callcenter, wo viele Frauen beschäftigt sind und die meisten der neuen Jobs, die geschaffen worden sind, sind Teilzeitjobs. Wir (die Gewerkschaft) sehen das schon sehr Problematisch. Wir sind Teilzeitjobs gegenüber verhalten.	00:43:39-8
SCH-073	Erik Delgado: Liegt es im Interesse der Wirtschaftstreibenden, dass der freie Dienstvertrag nicht (dem Dienstvertrag) angeglichen wird? <<Telefon klingelt>>	00:44:22-0
SCH-074	Andrea Schober: Ja liegt es sicher, weil sich der Dienstgebern sich viele Kosten erspart, auch wenn sie das nicht sagen. Das Argument von den Arbeitgebern ist, dass sie (die freien Dienstverträge) flexibler sind und die Betriebe Flexibilität brauchen. Ich glaube, dass Flexibilität im Betrieb so gestaltet werden kann, dass die Meisten trotzdem angestellt sind. Das ist eine Frage der Gestaltung des Arbeitsumfelds, aber es ist de facto billiger. Sämtliche arbeitsrechtliche Regelungen nicht einhalten zu müssen ist einfach bedeutend günstiger für die Arbeitgeber. Das ist das Argument schlecht hin.	00:44:33-4
SCH-075	Erik Delgado: Wird der freie Dienstvertrag als Interessenskonflikt zwischen ÖGB und Wirtschaftskammer wahrgenommen? Die Wirtschaftskammer, dass der freie Dienstvertrag erhalten bleiben soll, weil man den gewerblichen Wirtschaftstreibenden eine Variante des Arbeitsvertrags (nicht) vorenthalten will. Vermuten sie noch weitere Interessen?	00:45:27-3
SCH-076	Andrea Schober: Es ist sicher ein Interessenskonflikt. Die Konfliktlinie ist, habe ich Arbeitsplätze, die Abgesichert sind, oder habe ich Arbeitsplätze, die weniger abgesichert sind? Für uns als Gewerkschaft ist es wichtig, dass Arbeitsplätze abgesichert sind, sowohl von der Entlohnung her, als auch von allen Rahmenbedingungen her und für die Wirtschaftskammer ist es natürlich interessanter wenn sie nicht so gut abgesichert sind, weil sie dann billiger sind. Es geht de facto um Geld. Der Konflikt um die Arbeitsverträge wird auf verschiedenen Ebenen geführt. Meiner Meinung nach gibt es nur eine Ebene und die heißt einfach Geld. Und wenn ich Arbeitgeber bin, dann überlege ich mir welche Möglichkeit ich habe weniger Geld auszugeben, weil das mein persönlicher Gewinn ist. Das wird immer etwas verschleiert betrachtet, aber letztendlich heißt die Konfliktlinie Geld und jemand, der weniger abgesichert ist, kostet weniger als jemand, der gut abgesichert ist. Das ist natürlich ein Interessenskonflikt. Für die Wirtschaftskammer sind freie Dienstverträge (---) eine Masse an Arbeitnehmern, die (man) relativ leicht dazu bringen kann ihre Arbeitskraft bereit zu stellen und die man leicht wieder los wird. Insofern ist es für mich als Arbeitgeber günstig, wenn ich solche Leute rund um meinen Betrieb, im Betrieb (sowieso) nicht, aber rund um meinen Betrieb habe, die ich einmal einsetzen kann und dann wieder nicht. Und wenn ich sie dann nicht mehr brauche, dann hat es für mich keine Konsequenzen. Ich muss nicht noch ein Monat zahlen, wenn sie in Kündigungsschutz sind.	00:46:04-9
SCH-077	Erik Delgado: Gab es Annäherungsversuche (zwischen ÖGB und	00:47:53-1

	Wirtschaftskammer)? Wie sahen sie aus? Welche Ergebnisse konnten erzielt werden? Und tritt man da direkt in Verhandlungen oder wird das nur durch Gerichte oder durch das Parlament entscheiden?	
SCH-078	Andrea Schober: Es gibt keine Annäherungen und keine Verhandlungen dazu. Das ist anders, weil der Dienstvertrag gesetzlich geregelt ist. Deswegen muss man es wahrscheinlich auf einer anderen Ebene lösen. Die Verhandlungen zwischen Wirtschaftskammer und Gewerkschaften finden da statt, wenn es um die Branchenkollektivverträge geht, die jedes Jahr abgeändert werden. Da wo die Gehälter erhöht werden und sonstige Rahmenbedingungen auch geändert werden. Da gibt es Verhandlungen. Aber der freie Dienstvertrag ist auf einer bundesweiten rechtlichen Ebene geregelt und da gibt es keine Notwendigkeit für Verhandlungen, das heißt, wenn man in diesen Konflikt geht, dann geht man direkt Gewerkschaft Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist der Pol von dem es auch ausgeht und noch in der Mitte. Oder man macht es gleich direkt, indem versucht wird eine gesetzliche Lösung zu finden, wie zum Beispiel die Einbeziehung in die Sozialversicherung. Aber (---) ich wüsste jetzt auch nicht worüber man mit der Wirtschaftskammer verhandeln sollte. Das sie den freien Dienstvertrag wollen und wir ihn weniger wollen, das ist klar und jetzt geht es darum die Rahmenbedingungen dazu zu schaffen (---) und die klaren Funktionen auf einer anderen Ebene.	00:48:09-3
SCH-079	Erik Delgado: Für den freien Dienstnehmer liegt die Veränderung seines eigenen Vertrags jenseits seines Machtbereiches. Ich muss mir erstmal die Hilfe der Arbeiterkammer oder der ÖGB (GPA djp) sichern, erschwerend wird es hier durch die rechtlichen Abgrenzungen, von denen viele keine Ahnung haben, dann geht man auf diese Makroebene über, in der alles noch viel schwieriger wird. Es ist fast unmöglich rechtlich etwas zu verändern.() Innerbetrieblich bin ich jenseits des Arbeitsrechts. Da kann ich auch nichts ändern. Meine Arbeit dreht sich darum, was kann ich ändern. Was kann ich zumindest innerbetrieblich machen.	00:49:56-4
SCH-080	Andrea Schober: Ich frage mich ob es für andere Arbeitnehmer nicht sehr ähnlich ist. Natürlich haben die den Kollektivvertrag dazwischen geschaltet, wenn ich als Angestellte in meinem Dienstvertrag etwas ändern will, muss ich es über den Einzelvertrag machen oder... <<Telefon klingelt - Befragte hebt ab>>	00:50:41-2
SCH-081	Andrea Schober: ...die Frage ist, ob es Leuten in anderen Verträgen nicht ähnlich geht, weil die Möglichkeit (-) das ist immer eine Machtfrage. Sie haben als freier Dienstnehmer auch die Möglichkeit sehr viel in ihrem Vertrag zu gestalten, wenn sie in einer mächtigen Position sind. Als Angestellte sind sie es meistens nicht. Angestellte könnten sich auch alles mögliche über ihren KV ausmachen, wenn sie einen Vorgesetzten finden, der sagt, natürlich zahle ich ihnen das fünffache ihres Gehaltes, was sie in ihren Kollektivvertrag kriegen müssten, dann können sie sagen das ist schön. ((lacht)) Nur spiegelt das die Realität nicht wieder. Was es beim freien Dienstvertrag nicht gibt ist ein Mindesthonorar.	00:51:50-0
SCH-082	Erik Delgado: Würde man mich rechtlich unterstützen, wenn ich im Internet ein Forum bilde, in dem sich die Interessen meiner Arbeitskollegen artikulieren lassen. Ich will versuchen Interessen zu artikulieren und nicht nur meine Interessen, so dass man gebündelt an die Supervisoren tritt und auch an die Leiter des Instituts und versucht etwas zu verändern.	00:52:54-2
SCH-083	Andrea Schober: Sie wollen mit ihren Kollegen in [IFES]	00:53:26-9
SCH-084	Erik Delgado: [Genau]	00:53:31-6
SCH-085	Andrea Schober: [als Gruppe]	00:53:31-6
SCH-086	Erik Delgado: [Ich würde gerne] ein Forum im Internet zur Verfügung stellen. Und da würde ich gerne ein Zettel durchgehen lassen und sagen, wenn dieses Forum fertig ist, dann könnt ihr euch da einwählen, anonym, und könnt euch dort austauschen.	00:53:36-4
SCH-087	Andrea Schober: Und das Forum wollen sie über unsere Seite machen?	00:53:50-0
SCH-088	Erik Delgado: Wenn es geht, ich würde es auch privat machen.	00:53:54-9
SCH-089	Andrea Schober: Über unsere Seite wäre es technisch nicht möglich.	00:54:02-2
SCH-090	Erik Delgado: Darin wollte ich die Unterstützung nicht ausmachen, sondern dadurch, dass ich sagen kann, ich habe ein Recht darauf, meine Kollegen zu fragen, ob sie dabei partizipieren möchten.	00:54:08-0
SCH-091	Andrea Schober: Es ist ein ganz spannender Punkt. Habe ich als Mitarbeiter in einem	00:54:18-6

	Betrieb das Recht mich in einem Forum aus zu tauschen, über meine Arbeitsverhältnisse. Was darf ich dort sagen? Was ist Betriebsgeheimnis? Was ist Datenschutz? Es gibt dazu keine Rechtslage in Österreich. Ganz einfaches Beispiel, Betriebsrat hat eine Betriebsratshomepage, schreibt dort rein, in unserem Betrieb ist es so, so und so, dazu äußern sich zehn Mitarbeiter uns sagen ja, außerdem ist es so, so und so und das dreht die Geschäftsleitung ab. Solche Sachen sind bis jetzt im Betrieb gelöst worden. Es gibt keine Rechtssprechung dazu. (---) Insofern ist es mit dem Internetforum schwierig, weil da ist die Frage, was ist öffentlicher Raum und was nicht? Und (---) das können sie ja immer noch ausprobieren. Ich würde es klüger finden Leute zu einem persönlichen Treffen einzuladen, damit sie auf der sicheren Seite vorerst sind, weil die fraglich ist was Öffentlich und Nicht-Öffentlich ist. Wenn sie auf Facebook eine Seite einrichten und sagen da dürfen nur die Leute rein, die sie als Freunde akzeptieren und da darf sonst niemand rein (---) aber die Frage ist was haben sie für eine Handhabe, wenn IFES das nicht gefällt und sie ganz einfach alle nicht mehr beschäftigt. Ich will ihnen nicht davon abraten. Ich will nur sagen, dass es keine Rechtssprechung dazu gibt bei Angestellten und schon gar nicht bei freien Dienstnehmern. Insofern würde ich in erster Linie schauen, das in einer Art und Weise zu machen bei der IFES nicht sofort davon erfährt und dann mal schauen. Wenn sie ein Treffen machen möchten, wo es darum geht Austausch und Einschätzung ihrer Situation, dann würde ich dahin kommen. Wenn wir das Vorhaben noch besprechen. Also das Angebot gibt es.	
SCH-092	Erik Delgado: Danke schön <<erstaunt>> sehr gerne. Wenn die Leute erfahren, da würde jemand extra hinzukommen. Das macht, denke ich, etwas her. <<Terminvereinbarung für ein Austauschtermin wurde auf den 1. Dezember fixiert>>	00:57:10-5
SCH-093	Andrea Schober: Die Frage ist, ob sie gerne daher (GPA djp) herkommen, also das ist eine Abwägungssache. Es ist für manche Leute schon ein Schritt ins Gewerkschaftshaus zu gehen und es ist für andere Leute leichter wo anders hin zu gehen. Wenn sie einen Raum haben möchten, dann gibt es einen, dann sagen sie das einfach vorher.	00:59:27-4
SCH-094	Erik Delgado: Ich kann nicht einschätzen, ob viele kommen.	00:59:52-4
SCH-095	Andrea Schober: [Eh nicht.]	00:59:55-3
SCH-096	Erik Delgado: Ich wüsste auf jeden Fall vier Leute, die lieben gerne herkommen würden. <<Terminvereinbarung: 1. Dezember, 19 Uhr>>	00:59:54-2
SCH-097	Erik Delgado: Wie soll ich es den Leuten dort ankündigen? Ich möchte keine zu großen Hoffnungen wecken, aber ich möchte ihnen sagen, dass das wichtig ist.	01:00:50-0
SCH-098	Andrea Schober: Ich würde das eher als Austauschtreffen mal ankündigen, weil man muss sich das anschauen wie es mit euren Arbeitsverträgen ist und wie es mit eurer Arbeitssituation ist. Mich macht das schon etwas stutzig, dass die [Kollegin unten]	01:00:54-8
SCH-099	Erik Delgado: [Ich habe meinen hier].	01:01:17-8
SCH-100	<<Befragte liest sich den Interviewervertrag für freie Dienstnehmer durch>>	
SCH-101	((...))	
SCH-102	Andrea Schober: Grundsätzlich Weisungsfrei ist natürlich ein Schwachsinn. Habt ihr ein Interviewleitfaden?	01:01:36-8
SCH-103	Erik Delgado: Wir müssen alles in den Computer eintragen.	01:01:41-9
SCH-104	Andrea Schober: Also Weisungsfrei ist schon mal gestrichen.	01:01:46-8
SCH-105	Andrea Schober: Ist es möglich, dass sie sich vertreten lassen bei der Arbeit, dass sie sagen mein Freund springt heute für mich ein. ((lacht))	01:02:02-2
SCH-106	Erik Delgado: Ich habe mit einer Kollegin gesprochen, die lange [dort war]	01:02:09-2
SCH-107	Andrea Schober: [Nein, nein, nein] irgendwer. Vertretung meint jetzt nicht, dass sie vertreten lassen können, der sowieso dort beschäftigt ist und sie tauschen Dienst, sondern, dass sie sagen ich habe einen Bekannten, der kann das sicher total super und der vertritt mich jetzt.	01:02:06-8
SCH-108	Erik Delgado: Der (Bekannte) würde blöd schauen. Denn man muss sich schon in das System einwählen und die armen Supervisoren müssten die ganze Zeit daneben stehen und sagen da musst [drücken]	01:02:27-5
SCH-109	Andrea Schober: Aber das heißt es ja "nach eigenem Ermessen gestattet durch geschulte Hilfskräfte durchführen zu lassen." Also können sie sich vorstellen, dass sie beim Nachbarn anläuten und sagen, hast du heute Zeit, dass du mich vertrittst. Das Telefon funktioniert so und dann setzt er sich dahin, weil sie der Meinung sind,	01:02:35-1

	der ist geschult genug.	
SCH-110	Erik Delgado: Nein, das geht nicht.	#01:02:59-9
SCH-111	Andrea Schober: (Das) habe ich mir gedacht.	01:02:59-9
SCH-112	Erik Delgado: Ich glaube auch nicht, dass IFES es erlauben würde.	01:03:06-0
SCH-113	<<Befragte liest sich den Interviewervertrag für freie Dienstnehmer durch>>	
SCH-114	((...))	
SCH-115	Andrea Schober: Du bist an keine zeitliche Weisung gebunden steht da (geschrieben). Du kannst dir deine Arbeitszeit frei einteilen. Wie lange vorher müsst ihre sagen wann ihr Dienst macht? Denn es heißt immer vor Ort, ihr dürft das nicht zu Hause machen.	01:03:35-0
SCH-116	Erik Delgado: Nein.	01:03:46-6
SCH-117	Andrea Schober: Wann vorher müsst ihr sagen, wann ihr Dienst habt.	01:03:55-2
SCH-118	Erik Delgado: Ich glaube, dass es vorkommt, dass man gar nicht absagt, aber das macht Ärger. Die Leute sind auch zu höflich um das zu machen und wenn sie ein paar Minuten zu spät, dann entschuldigen sie sich. Die Supervisoren schauen auf die Uhr, wenn man fünf Minuten zu spät kommt, sie sagen: Es ist fünf nach drei, die Schicht hat um drei angefangen. Dann sagt die Person unten an der Tür: Jetzt kannst du dir auch Zeit lassen, die nächste Viertelstunde wird dir vom Gehalt abgezogen. Es folgen keine Konsequenzen in dem Sinne, aber das macht keiner.	01:03:59-6
SCH-119	Andrea Schober: Aber wann müsst ihr sagen, wann ihr arbeitet? Ist es immer die gleich Uhrzeit?	01:04:35-4
SCH-120	Erik Delgado: 15 bis 21 Uhr, für diejenigen die normal kommen und es gibt speziellere Studien mit gewerblichen Kunden. Das ist dann, ich glaube, von neun bis vierzehn Uhr.	01:04:41-1
SCH-121	Andrea Schober: Aber da ist klar, um diese Uhrzeit [kommt ihr].	01:04:54-8
SCH-122	Erik Delgado: [Sicher]	01:04:54-6
SCH-123	Andrea Schober: Einmal die Woche oder wann auch immer.	01:04:55-7
SCH-124	Erik Delgado: Bei mir ist es so, bis ich meine acht Dienste zusammen habe. Ich muss nicht alle (Dienste) abarbeiten, aber man wird darum gebeten: Jetzt haben wir Aufträge, nehmt eure acht Dienste wahr. ((...))	01:05:01-6
SCH-125	Andrea Schober: Wie viele Stunden sind das?	01:05:23-4
SCH-126	Andrea Schober: Wenn aber der Kunde (von IFES) sagt die Studie soll nur bis acht Uhr gehen, dann muss man sich austragen, obwohl neun Uhr vereinbart war. Man entwickelt irgendwann Verständnis dafür, dass die Dinge so wie sie sind.	01:05:40-4
SCH-127	Andrea Schober: Was kriegt ihr bezahlt?	01:05:54-6
SCH-128	Erik Delgado: 7,30 Euro (die Stunde) fix.	01:05:54-6
SCH-129	Andrea Schober: Ihr kriegt 7,30 die Stunde?	01:05:59-2
SCH-130	<<Befragte tippt in ihren Taschenrechner den Betrag ein>>	
SCH-131	Erik Delgado: Plus abgeschlossene Interviews, da kann bis 50 Cent gehen pro Interview. Es hängt stark von der Qualität ab (--) es gibt Leute, die viele (Interviews) schaffen. Man wird nicht richtig gehört (--) gestern kam eine fünfminütige Blitzumfrage, da haben sich alle gefreut, 30 Cents (pro Interview). Es dachten alle, jetzt machen wir Geld, man wurde aber kaum (akustisch) verstanden (wegen der schlechten Telefonleitung bei IFES) und es gab sehr viele Ausschlussfragen (innerhalb des Interviews). Ich kam auf fünf Interviews meine Kollegin auf acht. Ich weiß nicht was die anderen gemacht haben. Meine Kollegin meinte sie macht heute 30 und dann kamen reihenweise Absagen.	01:06:07-3
SCH-132	<<Befragte liest sich den Interviewervertrag für freie Dienstnehmer durch>>	
SCH-133	Andrea Schober: Die bestimmten Termine, zu denen ihr die Interviews abzugeben habt, stimmt ja nicht, weil die Interviews vor Ort gemacht werden. Und die keine zeitliche Weisung stimmt ja auch nicht.	01:07:02-5
SCH-134	<<Befragte liest sich den Interviewervertrag für freie Dienstnehmer durch>>	
SCH-135	((...))	
SCH-136	Andrea Schober: ()Wann gebt ihr bekannt wann ihr eure Dienste habt? Oder wie funktioniert das?	01:07:40-3
SCH-137	Erik Delgado: Es geht von einem Tag auf den anderen, wenn Plätze frei sind und das ist zur Zeit so. ((...)) Ich habe ein schlechtes Gewissen Termine vollkommen abzusagen, es geht streng zu, aber man wird auf einer persönlichen Ebene (von den Supervisoren) angesprochen: Ihr beschwert euch sonst immer wir haben zu wenig (zu	01:07:41-6

	wenige Aufträge) jetzt arbeitet doch. Es ist nicht das vertragliche, nach dem Motto wir feuern dich, wenn du nicht achtmal kommst, sondern man wird zum Komplizen gemacht.	
SCH-138	Andrea Schober: Das mit den achtmal, da ruft du an und sagst wie oft du kommen willst?	01:08:25-3
SCH-139	Erik Delgado: Man trägt sich in ein Ordner ein und auf dem Austragungsordner ist zum Beispiel ein Totenkopf drauf. Es ist wahrscheinlich lustig gemeint, aber...	01:08:30-5
SCH-140	Andrea Schober: Wie lange davor trägst du dich da ein?	01:08:43-2
SCH-141	Erik Delgado: Man kann sich flexibel eintragen. Ich kann am selben Tag anrufen und fragen habt ihr was (Termine)? Meistens läuft es aber andersherum und man kriegt (per SMS) abgesagt.	01:08:44-3
SCH-142	Andrea Schober: Aber das ist nicht so, dass du dir drei Wochen zuvor einteilst wann du Dienst hast.	01:08:49-9
SCH-143	Erik Delgado: Würde auch gehen, aber die Garantie ist nicht da, dass von Seiten IFES (--) es ist halt immer (--) man weiß nicht wie es mit den Aufträgen laufen wird. Wenn plötzlich ein wichtiger Kunde absagt, dann gibt es keine Arbeit.	01:08:56-1
SCH-144	Andrea Schober: Das heißt sie rufen euch dann an und sagen nein heute nicht?	01:09:08-5
SCH-145	Erik Delgado: Genau.	01:09:15-7
SCH-146	Andrea Schober: Oder rufen sie euch an und sagen heute schon. Wie ist das Verhältnis von sie (IFES) teilen euch ein und du teilst dich selber ein?	01:09:15-7
SCH-147	Erik Delgado: Kommt auf die Auftragslage an. Wenn viel zu tun ist und wenig Leute arbeiten kann ich jeden Tag hin, also auch achtmal hintereinander hingehen. Wenn es keine Aufträge gibt ist der Laden (das Telefonstudio von IFES) geschlossen und man kriegt sein Geld nicht zusammen.	01:09:27-4
SCH-148	Andrea Schober: Die anderen Interviewer sind geringfügig Beschäftigt?	01:09:46-3
SCH-149	Erik Delgado: Ich glaube nicht alle [aber]	01:09:50-0
SCH-150	Andrea Schober: [Die meisten]	01:09:50-0
SCH-151	Erik Delgado: Ja, die meisten. Viele argumentieren auch damit, dass sie es nicht durchhalten würden zu oft hin zu gehen. Ich glaube bei diesem Termin wird es ein großes Thema sein.	01:09:53-3
SCH-152	((...))	
SCH-153	Erik Delgado: Die Supervisoren können nicht viel ändern. Das sieht man ihnen auch an. Die werden unter Druck gesetzt und lassen es an uns aus.	01:10:27-0
SCH-154	Andrea Schober: Natürlich kann man hier gut argumentieren, die freien Dienstnehmer, die dort beschäftigt sind, sollten eigentlich geringfügig beschäftigte Angestellte sein und das bringt schon ein paar Vorteile, aber es bringt jetzt nicht die große Änderung. Was ist dein Ziel?	01:10:50-6
SCH-155	Erik Delgado: Ich möchte, dass die Leute dort ihr Arbeitsklima selber gestalten können und dass die Supervisoren, die glaube ich selber freie Dienstnehmer sind, etwas mehr instruiert werden, wie man mit den Menschen umzugehen hat. Die geben sich mühe, aber wenn es stressig wird, dann halten sie es selber wahrscheinlich nicht mehr aus, weil sie von der Leitung (Geschäftsleitung von IFES) irgendwelche Richtlinien bekommen, denen sie eigentlich gar nicht ausgesetzt wären, aber sie setzen sie um. Aber dann werden sie kreativ und dann wird es pervers, dann werden plötzlich Pausenzeiten gestoppt, weil sich Leute nicht daran (an die Pausenzeiten) halten. Man hat sich 20 Minuten ausgemacht. Ich finde das ist zu wenig. Aber ich versuche mich daran zu halten, weil ich es mit denen abgemacht habe. Es gibt Leute, die länger brauchen. Es gibt Frauen, die sagen, wenn wir unsere Tage haben, dann geht sich das in zwanzig Minuten nicht aus.	01:11:23-7
SCH-156	Andrea Schober: Und die zwanzig Minuten sind wann?	01:12:11-4
SCH-157	Erik Delgado: Die kann man sich einteilen. Dann fangen sie (die Supervisoren) an die Pausenzeiten zu stoppen und Argumentieren, dass so und so viele Leute plötzlich fünfzig Minuten Pause machen, das geht gar nicht. Es ist einleuchtend, dass das nicht geht, aber das Kollektiv wird dafür bestraft und plötzlich kriegt man die Zeit gestoppt, die zwischen den Interviews ist, die Kloezeiten werden plötzlich gestoppt. Sie versuchen die Leute zu erziehen und ihnen ihren Willen aufzuzwingen.	01:12:13-4
SCH-158	Andrea Schober: Das heißt, es wird von den Kloezeiten abgeleitet wie viele Pausen ihr macht.	01:12:52-4
SCH-159	Erik Delgado: Ich glaube da sind sie wieder weg davon gekommen. Ich habe einen Supervisor darauf angesprochen: Wie sieht es aus, arbeite ich noch für ein Betrieb,	01:12:50-6

	wo so etwas gemacht wird. Dann meinte er nur, er habe so etwas nicht gemacht. Ich meinte zu ihm: Ich war vor einem Monat hier und du warst auch dabei. Er wollte davon nichts mehr wissen. Ich will nicht auf die Supervisoren losgehen. Er hat versucht dieses Problem zu lösen, er hat versucht diese Richtlinien umzusetzen und da er selber nicht weiß wo die Grenzen sind ist er dann zu so etwas übergegangen.	
SCH-160	Andrea Schober: Die Frage ist, was ihr für Betriebsvereinbarungen zum Thema Datenschutz habt. Das ist auch nur ein Teilaspekt. Das werden sie dir auch nicht sagen, aber der Punkt ist es wird überwacht wann die Leute kommen, wann gehen sie, wann gehen sie aufs Klo, ihr müsst irgendeine Pausetaste drücken, weil in Wirklichkeit ist es von den Arbeitsbedingungen her wie im Callcenter und dann brachst du sehr umfassende Datenschutzbetriebsvereinbarungen dazu. Und die Frage ist ob ihr das überhaupt habt? Denn es ist total nachvollziehbar ist was du machst auf deinem Arbeitsplatz, es ist total nachvollziehbar wann du aufstehst, wenn du aufs Klo gehst, wenn du dir ein Kaffee holen gehst, dann bräuchte es ziemlich umfassende Datenschutzbestimmungen.	01:13:22-6
SCH-161	Erik Delgado: Deswegen war der Supervisor wahrscheinlich so ausweichend. Er hat nur gemeint, der Computer ist theoretisch in der Lage diese Messung anzustellen, mehr wollte er auch nicht sagen.	01:14:19-4
SCH-162	Andrea Schober: Und die Frage ist, wird das alles aufgezeichnet dadurch, dass du auf diesem Arbeitsplatz (bist). Wird es ausgewertet? Vom wem wird es ausgewertet? Wird es gespeichert? Läuft es durch?	01:14:34-9
SCH-163	Erik Delgado: Es ist sicher, dass eine Auswertung stattfand.	01:14:44-4
SCH-164	Andrea Schober: Und gibt es dazu noch eine Betriebsvereinbarung, dass sie das überhaupt machen dürfen?	01:14:49-1
SCH-165	Erik Delgado: OK, jetzt verstehe ich worum es geht.	01:14:52-4
SCH-166	Andrea Schober: Das wäre interessant zu wissen.	01:14:52-4
SCH-167	Erik Delgado: Im Vertrag steht ja nichts davon.	01:14:58-6
SCH-168	Andrea Schober: Das müsste eine Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Betrieb sein.	01:14:57-1
SCH-169	Erik Delgado: Unser Betriebsrat besteht aus zwei festen Angestellten, aber die sind zugleich [leitende Angestellte]	01:15:04-4
SCH-170	Andrea Schober: [Immer schlecht]	01:15:14-0
SCH-171	Erik Delgado: Das geht doch eigentlich nicht, oder?	01:15:14-0
SCH-172	Andrea Schober: Das geht schon, prinzipiell, denn es gibt unterschiedliche Abstufungen von leitenden Angestellten. Wenn du in einer Position, wo du ein paar Mitarbeiter hast (), dann geht das noch. Ist nicht sehr Glückliche, aber anders nicht lösbar in kleinen Betrieben. Es ist prinzipiell nicht ideal.	01:15:17-4
SCH-173	Erik Delgado: Mein Ziel ist, dass man den Leuten mehr Verantwortung gibt, auch für ihr Schicksal (im Betrieb). Ich fände es richtig, wenn die Leute einklagen könnten, wenn zu wenig Seife im Seifenspender ist oder verhindern können, dass die Seife mit Wasser verdünnt wird. So etwas ist ekelhaft. Diejenigen, die länger dort arbeiten, sollten etwas Betriebsratsähnliches haben. Damit man nicht mit jedem kleinen Problem zum Supervisor rennt. Es wäre gut eine zentrale Stelle zu haben, wo sich so etwas wie die Seife einklagen lässt.	01:16:00-6
SCH-174	Andrea Schober: Und der Betriebsrat kümmert sich nicht um eure Angelegenheiten?	01:16:38-9
SCH-175	Erik Delgado: Nein, ich habe noch nie von einem Betriebsrat gehört.	01:16:40-3
SCH-176	Andrea Schober: Aber du weißt wer das ist?	01:16:46-3
SCH-177	Erik Delgado: Ich glaube, dass es eine leitende Angestellte ist. Das ist, glaube ich, die Person, die das Callcenter leitet. Ich denke sie ist auch die einzige fest Angestellte.	01:16:47-5
SCH-178	Andrea Schober: Wie viele Leute arbeiten bei IFES?	01:17:08-3
SCH-179	Erik Delgado: Wir haben zwei Callcenter.	01:17:07-1
SCH-180	<<Befragte schaut in ihren Computer>>	
SCH-181	Andrea Schober: Da steht IFES, Teinfaltstrasse, das stimmt, oder?	01:17:20-5
SCH-182	Erik Delgado: Ja	01:17:27-9
SCH-183	Andrea Schober: 26 Angestellte, Betriebsratsvorsitzender Alexander Hitzinger (der Webseite zufolge in der Feldabteilung von IFES tätig). Kennst du denn?	01:17:27-9
SCH-184	Erik Delgado: Nein. Mein Callcenter ist ausgelagert, wir sind nicht in der Teinfaltstrasse.	01:17:37-2
SCH-185	Andrea Schober: Wo seid ihr?	01:17:43-7
SCH-186	Erik Delgado: <<Überlegt>> ich habe mir das mal notiert. Alser Strasse auf jedem	01:17:43-7

	Fall...	
SCH-187	Andrea Schober: Das habe ich überhaupt nicht, also das ist nur mein Internes (interne Datenbank). Aber da nur der erste Bezirk drauf (IFES, Institut für empirische Sozialforschung GmbH, Teinfaltstraße 1, 1010 Wien) und von den Callcentern gar nichts. Das heißt bei IFES gibt es noch zwei Callcenter?	01:17:57-2
SCH-188	Erik Delgado: Bei den Jobausschreibungen (auf der Webseite von IFES) kann man TelefoninterviewerIn bewerben. Aber das ist schon ein bisschen verborgen.	01:18:20-8
SCH-189	((...))	
SCH-190	Erik Delgado: Wenn ich gewusst hätte, dass dieses Gespräch so verläuft, dann hätte ich noch jemanden mitgebracht. Es gibt Leute die sich sehr gut mit dem Betrieb auskennen.	01:18:39-9
SCH-191	Andrea Schober: Das können wir alles nachholen.	01:18:49-3
SCH-192	<<Befragte schaut in ihren Computer>>	
SCH-193	Andrea Schober: Da seht Telefonstudio Sandra Kirch. Kennst du sie?	01:19:36-4
SCH-194	Erik Delgado: Ja (Interviewer hat sich geirrt, er kennt sie doch nicht)	01:19:38-2
SCH-195	Andrea Schober: Sie ist offensichtlich zuständig dafür.	01:19:47-6
SCH-196	Erik Delgado: Genau, sie leitet es.	01:19:47-6
SCH-197	((...))	
SCH-198	Andrea Schober: Ihr arbeitet auch am Sonntag von 10 bis 15 Uhr?	01:20:19-5
SCH-199	Erik Delgado: Diesen Sonntag?	01:20:17-9
SCH-200	Andrea Schober: Überhaupt.	01:20:21-6
SCH-201	Erik Delgado: Wir haben zur Zeit Samstagstermine, das ist das Einzige, was ich gehört habe.	01:20:21-6
SCH-202	Andrea Schober: Das steht <<vom Computer ablesend>> Interviewzeiten, Montag bis Freitag, Samstag und Sonntag von 10 bis 15 Uhr.	01:20:26-6
SCH-203	Erik Delgado: Das wäre mir neu. Es ist (für mich) undurchsichtig, wann ich arbeiten kann. Mir hat man nie gesagt, dass man morgens arbeiten kann. Das habe ich auch nur von irgend jemanden erfahren. Es wäre schön zumindest diese Option zu haben. Vielleicht werden Leute genommen, die gut telefonieren (interviewen) können. Ich denke (zu diesen Zeiten) wird viel Kundenpflege betrieben.	01:20:36-0
SCH-204	Andrea Schober: Die Frage ist, ob sie die Untertagszeiten (10 bis 15 Uhr) mit ein paar Angestellten abdecken.	01:21:00-9
SCH-205	Erik Delgado: Das kann vielleicht auch sein.	01:21:10-1
SCH-206	Andrea Schober: Das wäre nicht unrealistisch.	01:21:12-1
SCH-207	Erik Delgado: Festangestellte Telefoninterviewer wären mir neu. Telefoninterviewer mit einem normalen Dienstvertrag wäre mir neu.	01:21:15-1
SCH-208	Andrea Schober: Ich weiß nicht, ob es überhaupt eine Stammebelegschaft überhaupt gibt. Wer ist denn vor euch da drinnen oder ist es leer. ((lacht))	01:21:25-2
SCH-209	Erik Delgado: Nach meinem Empfinden stand es immer (vor Dienstanfang) leer, aber es wäre ziemlich dumm es so lange leer stehen zu lassen. () Ich habe es noch nie erlebt, dass Vorgänge und Zuständigkeiten in einem Betrieb so undurchsichtig sind. Auch dies Auslagerung (ist mir suspekt), (das Gebäude, in dem Telefoninterviews geführt werden) ist nicht von aussen mit dem IFES-Logo versehen. Unten steht einer vor der Tür, bei dem man unterschreibt.	01:21:37-8
SCH-210	Andrea Schober: Eure Arbeitszeit wird aufgezeichnet? Wie macht ihr das?	01:22:17-4
SCH-211	Erik Delgado: Unterschreiben.	01:22:27-7
SCH-212	Andrea Schober: Wenn ihr kommt unterschreibt ihr bei jemanden.	01:22:30-1
SCH-213	Erik Delgado: Ja	01:22:32-6
SCH-214	Andrea Schober: Ist das ein Portier?	01:22:32-6
SCH-215	Erik Delgado: Das ist einer, der sich dort anbietet. Er kommt wahrscheinlich eine halbe Stunde früher und nimmt sie (die Unterschriften) auf.	01:22:35-0
SCH-216	Andrea Schober: Ist das ein freier Dienstnehmer, der das macht?	01:22:59-1
SCH-217	Erik Delgado: Ja	01:23:04-3
SCH-218	Andrea Schober: ((lacht)) Sie haben einen freien Dienstnehmer, der kontrolliert wann die anderen kommen und gehen?	01:23:03-6
SCH-219	Erik Delgado: Ja.	01:23:15-3
SCH-220	((...))	
SCH-221	<< Terminvereinbarung: Befragte reserviert einen Raum im Haus, Gebäude der GPA djp: 1. Dezember 19 Uhr>>	

SCH-222	Andrea Schober: Es ist vielleicht in einer ersten Runde besser Leute dabei zu haben, die das schon lange kennen um solche Prozesse noch mal genau zu dokumentieren und aufzuschreiben. Das ist wirklich schon speziell, dass ein freier Dienstnehmer dafür abgestellt ist, der kontrolliert wann die anderen kommen und gehen und die Arbeitszeit.	01:24:31-1
SCH-223	Erik Delgado: Er kontrolliert nicht das Gehen, aber er steht am Eingangsbereich.	01:24:51-9
SCH-224	Andrea Schober: Um ein Bild vom Institut zu kriegen, ist es vielleicht nicht so schlecht, in einer ersten Runde, ein Gefühl dafür zu kriegen was dort passiert.	01:24:59-8
SCH-225	((...))	
SCH-226	Erik Delgado: Danke schön, das hätte ich nicht gedacht, vor allem nach den (zwei) Rechtsberatungen. (---) Ich sehe es aus der Hinsicht, dass man eine Möglichkeit finden soll Interessen zu artikulieren, also, dass man sich zusammen setzt und redet. Das wäre ein Fortschritt.	01:25:32-5



Teinfaltstraße 8
A-1010 Wien
Telefon: +43 1/546 70
Fax: +43 1/546 70/312

Markt-, Meinungs- und
Motivforschung; soziologische
psychologische und statistische
Erhebungen und Analysen

www.ifes.at
ifes@ifes.at

INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG GMBH

Herr/Frau ERIK ALEXIS DELGADO GALVEZ

TÖPFELGASSE 12/12

Straße / Gasse / Platz

1140 / Wien

Postleitzahl / Wohnort

im Folgenden „Auftragnehmer“ genannt, und das

**Institut für empirische Sozialforschung
Gesellschaft m.b.H. (IFES)**

1010 Wien, Teinfaltstraße 8

im Folgenden „Auftraggeber“ genannt, schließen zum Zweck der im Auftrag des Auftraggebers zu erstellenden Dienstleistungen folgenden

INTERVIEWERVERTRAG als FREIER DIENSTNEHMER

Firmensitz: Wien. Registriert beim Handelsgericht Wien. Firmenbuch Nr. FN 95321 d. DVR Nr. 0049492. UID Nr. 16058502

Bank für Arbeit und Wirtschaft, Konto-Nr. 03010-736-144

INHALTSVERZEICHNIS

1. VERTRAGSGRUNDLAGE	3
2. AUFGABENGEBIET	3
3. MELDEPFLICHTEN	3
4. UNGEBUNDENHEIT	4
5. HONORAR	4
6. STEUERN, ABGABEN, GEBÜHREN, SOZIALVERSICHERUNGS- BEITRÄGE	4
7. REISE- UND SONSTIGE SPESEN	5
8. VORZEITIGE VERTRAGSAUFLÖSUNG	5
9. RÜCKGABE VON UNTERLAGEN	5
10. GEHEIMHALTUNG	5
11. AUSSCHLIESSLICHE GÜLTIGKEIT DIESES VERTRAGES	6
12. VERTRAGDAUER	6
13. GEWÄHRLEISTUNG UND HAFTUNG	6
14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	6

1. VERTRAGSGRUNDLAGE

Beide Vertragspartner betrachten den nachstehenden Vertrag als Rahmenvertrag. Die einzelnen Vertragsbestimmungen treten jeweils dann in Kraft, wenn hinsichtlich der Teilnahme des Auftragnehmers (Interviewers) an einer konkreten Untersuchung ein Freier Dienstvertrag abgeschlossen wird. Der Abschluss eines solchen Freien Dienstvertrages erfolgt für jede Untersuchung gesondert zu den dort vereinbarten Bedingungen unter Zugrundelegung der hier vereinbarten Rahmenbedingungen.

2. AUFGABENGEBIET

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die ihm vom Auftraggeber zur Durchführung übertragenen Interviews entsprechend den vorgegebenen Standards fristgerecht und ordnungsgemäß durchzuführen. Der Auftragnehmer ist in die betriebliche Organisation des Auftraggebers nicht integriert und ist grundsätzlich weisungsfrei. Der Auftragnehmer nimmt zur Kenntnis, dass Interviews nur verwertet werden können, wenn die Vorgaben des Auftraggebers eingehalten werden.

Dem Auftragnehmer ist es nach eigenem Ermessen gestattet, die Interviews durch entsprechend geschulte Substituten oder Hilfskräfte durchführen zu lassen. Der Auftragnehmer haftet für Erfüllungsgehilfen nach § 1313 a ABGB und verpflichtet sich, dem Erfüllungsgehilfen die sich aus diesem Vertrag ergebenden Pflichten sinngemäß zu überbinden.

Der Auftragnehmer ist nicht verpflichtet, alle ihm vom Auftraggeber angebotenen Interviews durchzuführen bzw. Aufträge anzunehmen. Er hat das Recht, die Mitarbeit an einer Untersuchung ohne Konsequenzen abzulehnen.

Der Interviewer verpflichtet sich, insbesondere folgende Qualitätsstandards einzuhalten und nimmt zur Kenntnis, dass die Interviews sonst nicht verwertet werden können:

- Der jeweils vorgegebene Fragebogen ist vollständig auszufüllen (abgebrochene Interviews sind für den Auftraggeber nicht verwertbar und werden daher nicht honoriert).
- Jedes Interview muß nachvollziehbar sein, d.h. die genaue Adresse des Befragten ist zu vermerken (Ort, Straße, Hausnummer, Stiege, Türnummer oder Name). Interviews ohne diese Angaben werden nicht honoriert.
- Das Institut ist gegenüber seinen Auftraggebern verpflichtet, regelmäßig Stichprobenkontrollen und Kontrollinterviews durchzuführen. Ergibt sich daraus, dass bei einem Interview geschwindelt wurde bzw. Interviews nicht durchgeführt wurden, können auch alle anderen Interviews nicht honoriert werden.
- Bei komplexeren Studien können Interviewerbesprechungen zu Instruktionszwecken erforderlich sein.
- Vom Auftraggeber (Institut) wird ein bestimmter Termin festgesetzt, an dem die Interviews spätestens abzugeben oder abzusenden sind, nachdem das Institut gegenüber dem Kunden Termine einzuhalten hat. Der Auftragnehmer ist an keine zeitlichen Weisungen gebunden und kann sich seine Arbeitszeit frei einteilen. Fragebogen, die verspätet einlangen, können nicht mehr honoriert werden, weil verspätet abgegebene Interviews für Studien regelmäßig nicht mehr verwertet werden können.

3. MELDEPFLICHTEN gemäß § 43 Abs. 2 ASVG

Der Auftragnehmer ist dazu verpflichtet, dem Auftraggeber schriftlich folgende Auskünfte zu erteilen:

- a) Vor- und Familienname, Versicherungsnummer
(bei Nichtvorhandensein jedenfalls Geburtsdatum) und
Wohnanschrift des Auftragnehmers,

- b) tatsächliche Aufnahme und Beendigung der Tätigkeit,
- c) Bestehen einer die Pflichtversicherung ausschließenden anderen Pflichtversicherung auf Grund dieser Tätigkeit,
- d) Bestehen sonstiger Pflichtversicherungen (Krankenversicherung und/oder Unfallversicherung und/oder Pensionsversicherung),
- e) Anzahl allfälliger sonstiger Vertragspartner des Auftragnehmers innerhalb der letzten sechs Kalendermonate.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, allfällige Änderungen dieser Umstände dem Auftraggeber unverzüglich schriftlich bekanntzugeben.

4. UNGEBUNDENHEIT

Der Auftragnehmer garantiert, dass er hinsichtlich der vertragsgegenständlichen Tätigkeit weder einer Verpflichtung oder Einschränkung mit oder gegenüber dritten Personen unterliegt, noch irgendeine solche Verpflichtung oder Beschränkung übernehmen wird, die das vertragsgegenständliche Werk in irgendeiner Weise stören könnte oder mit ihm unvereinbar wäre.

Dem Interviewer ist es jedoch überlassen, innerhalb des vom Auftraggeber durch die Setzung eines Endtermins vorgegebenen Zeitrahmens seine Einsatzzeiten frei einzuteilen und unterliegt keinen wie immer gearteten Weisungen.

Dem Interviewer ist es ausdrücklich untersagt, Interviews mit Handels- oder gewerblichen Tätigkeiten wie zB einer Direktvertriebstätigkeit zu verbinden.

5. HONORAR

Die Abrechnung erfolgt auf Honorarbasis und kommt spätestens 13 Wochen nach Ablieferung des Interviews zur Auszahlung. Die Höhe des Honorars sowie die genaue Definierung des Leistungsinhaltes wird jeweils im Interviewerbrief festgelegt.

6. STEUERN, ABGABEN, GEBÜHREN, SOZIALVERSICHERUNGS- BEITRÄGE

Für den Fall, dass die Tätigkeiten aus dem vorliegenden Vertrag der Verpflichtung zur Abfuhr der Sozialversicherungspflicht unterliegen, gilt folgendes: der Auftragnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge werden vom vereinbarten Honorar einbehalten und vom Auftraggeber abgeführt. Der Auftraggeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge wird vom Auftraggeber getragen.

Der Auftragnehmer nimmt zur Kenntnis, dass durch den Abschluß dieses Vertrages kein wie immer geartetes dauerndes Rechtsverhältnis zwischen ihm und dem Auftraggeber begründet wird. Insbesondere verpflichtet sich der Auftragnehmer, für die ordnungsgemäße steuerliche Behandlung der vom Auftraggeber an ihn gezahlten Honorare zu sorgen.

Für Steuern, Abgaben, Gebühren oder Beiträge, für die der Auftraggeber aufgrund einer Verletzung der Bestimmungen dieses Vertrages in Anspruch genommen wird, ist der Auftragnehmer verpflichtet, den Auftraggeber schad- und klaglos zu halten. Der Auftraggeber ist auch berechtigt, solche Beträge von noch offenen Honorarforderungen einzubehalten.

7. REISE- UND SONSTIGE SPESEN

Reisekosten oder andere Auslagen welcher Art immer werden nur dann an den Auftragnehmer vergütet, wenn sie zuvor vom Auftraggeber dem Grunde und der Höhe nach ausdrücklich und schriftlich genehmigt wurden. Die Genehmigung erfolgt ausschließlich in Abstimmung mit der Geschäftsleitung bzw. mit den von der Geschäftsleitung namhaft gemachten Personen. Reise- und sonstige Spesen sind in der Honorarnote gesondert anzuführen.

8. VORZEITIGE VERTRAGSAUFLÖSUNG

Im Falle schwerwiegenden Vertragsverletzungen durch den Auftragnehmer sowie bei Terminüberschreitungen ist der Auftraggeber berechtigt, den Vertrag mit sofortiger Wirkung (ohne Fristeinhaltung) aufzulösen.

9. RÜCKGABE VON UNTERLAGEN

Bei Beendigung des Vertragsverhältnisses - sei es durch Erfüllung oder vorzeitige Auflösung (gem. Punkt 8) - hat der Auftragnehmer das gesamte vom Auftraggeber erhaltene Material, alle Unterlagen, auftragsbezogene Skizzen, Beschreibungen und andere Dokumente, sei es nun vertrauliches Material oder nicht, uneingeschränkt und lückenlos, unverzüglich an den Auftraggeber zurückzugeben. Dazu zählen auch sämtliche Aufzeichnungen und Behelfe, die mit den ihm übertragenen Arbeiten in Zusammenhang stehen sowie alle Unterlagen, die in Ausübung der Tätigkeit erarbeitet werden, da sie ebenfalls Eigentum des Auftraggebers sind.

Es besteht darüber Einvernehmen, dass aus den vom Auftragnehmer erarbeiteten Ergebnissen gegenüber dem Auftraggeber weder urheberrechtliche noch andere wie immer geartete finanzielle Ansprüche erworben bzw. aus diesem Titel geltend gemacht werden, die über die Bezahlung des vereinbarten Honorars hinausgehen. Es ist dem Auftragnehmer nicht gestattet, sich Aufzeichnungen irgendwelcher Art für private Zwecke anzueignen.

10. GEHEIMHALTUNG

Vertrauliche Informationen sind alle von dem Auftraggeber und Dritten dem Auftragnehmer mitgeteilten Angaben und übergebenen Unterlagen, die sich auf frühere, derzeitige und zukünftige Arbeiten und die Geschäftstätigkeit des Auftraggebers beziehen. Ebenso sind die Ergebnisse der vom Auftragnehmer aufgrund dieses Vertrages erbrachten Leistungen, soweit diese Informationen dem Auftragnehmer nicht bereits vorher bekannt waren, geheimzuhalten.

Der Auftragnehmer darf weder Gebrauch von ihnen machen, außer zum Nutzen des Auftraggebers, noch darf er sie ohne schriftliche Genehmigung des Auftraggebers durch Veröffentlichung oder auf andere Weise weitergeben.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, über die Interviewmethoden sowie über den Inhalt und die Form der ihm übergebenen Untersuchungsunterlagen und -behelfe gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren.

Ferner verpflichtet sich der Auftragnehmer, das ihm übergebene Adressenmaterial, seinen Interviewerausweis und die sich durch die Interviewertätigkeit ergebenden Kontakte nicht zu anderen - den Interessen des Auftraggebers nicht dienenden - Zwecken zu mißbrauchen.

Diese Pflichten sind den vom Auftragnehmer nach eigenem Ermessen heranzuziehenden Erfüllungsgehilfen zu überbinden. Erfüllungsgehilfen dürfen die zur Erfüllung des Vertrages erforderlichen Informationen, die sonst der Geheimhaltung unterliegen, erteilt werden.

11. AUSSCHLIESSLICHE GÜLTIGKEIT DIESES VERTRAGES

Dieser Vertrag hebt alle vorangehenden zwischen den Parteien bestehenden Rahmenvereinbarungen auf. Neben diesem Vertrag bestehen keine mündlichen Vereinbarungen; seine Abänderung oder Ergänzung bedarf ausschließlich der Schriftform. Das gilt auch für das Abgehen von der Schriftform.

12. VERTRAGDAUER

Der Vertrag erlischt mit der Aufgabenerfüllung.

13. GEWÄHRLEISTUNG UND HAFTUNG

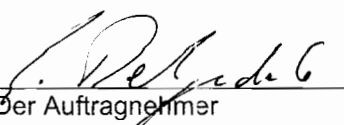
Sofern in diesem Rahmenvertrag oder im übrigen Werkvertrag keine spezielle Regelung getroffen wurde, greifen die einschlägigen werkvertraglichen Bestimmungen des ABGB (§§ 1165 ff.), insbesondere bezüglich Gewährleistung, Rücktritt usw. ein.

14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Für den Fall, dass eine Bestimmung dieses Vertrages nicht rechtswirksam bzw. ungültig werden sollte, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Die Vertragspartner verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmungen unverzüglich eine dem Sinn der unwirksamen Bestimmungen am nächsten kommende, schriftlich zu vereinbaren.

Dieser Vertrag unterliegt den Gesetzen der Republik Österreich. Zur Entscheidung aller sich aus dem gegenwärtigen Vertrag ergebenden Streitigkeiten - einschließlich einer solchen über sein Bestehen oder Nichtbestehen - ist ausschließlich das sachlich zuständige Gericht im Sprengel des Bezirksamtes Innere Stadt Wien zuständig.


Der Auftragnehmer
Ort: Wien
Datum: 22. 03. 11


Institut für empirische Sozialforschung
Ges.m.b.H.
1010 Wien, Tarnfeldstraße 3
Tel (+43 1) 546 70-310 • Fax (+43 1) 546 70-312
E-Mail: ires@ires.at

Der Auftraggeber
Ort: Wien
Datum: 27. 3. 2011

Organisationsmöglichkeiten

Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen ändern?

Betriebsrat mit Arbeitsbedingungen konfrontieren

Ein arbeitnehmerfreundlicher Betriebsrat fühlt sich für freie Dienstnehmer zuständig. Mit dem Betriebsrat auf unserer Seite lassen sich innerhalb des Instituts Änderungen bewerkstelligen. Dafür muss der Betriebsrat mit den Arbeitsbedingungen konfrontiert werden, damit er sich für die Belange der Telefoninterviewer zuständig fühlt. Der Betriebsratsvorsitzende heißt Alexander Hitzinger.

Forderungsschreiben an den Betrieb

Durch ein Forderungsschreiben lässt sich der Arbeitsvertrag als freier Dienstnehmer neu verhandeln. Im IFES herrschen Arbeitsbedingungen, die dem eines Angestelltenvertrags ähneln. Mit so einem Zustand lassen sich gut Forderungen formulieren. Ein Forderungsschreiben, bei dem mehrere freie Dienstnehmer unterschreiben und, im Idealfall, der Betriebsrat eingebunden ist, wäre der effektivste Weg die Arbeitsverhältnisse innerhalb des Betriebs zu ändern.

Gerichtliche Auseinandersetzung

Jedem freien Dienstnehmer ist die Möglichkeit gegeben seinen Arbeitsvertrag vor dem Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen. Sollte sich der freie Dienstvertrag als Umgehungsvertrag herausstellen, dann bekommt der Kläger zumindest das Urlaubs- und Weihnachtsgeld der letzten drei Jahre erstattet.

Um alle möglichen Umgehungsverträge im IFES in Angestelltenverträge umzuwandeln, besteht die Möglichkeit einer Sammelklage. Dafür müssen sich mehrere Telefoninterviewer zusammenfinden und gemeinsam eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einreichen. Juristischen Beistand gibt es im Rahmen von Rechtsschutzversicherungen. Die GPA-djp bietet Nichtmitgliedern eine kostenlose Erstberatung und ihren Mitgliedern die Vertretung in arbeitsrechtlichen Streitfragen.

Kontakt

Verfasser

Erik Delgado
erikdelgado@gmx.de

Gewerkschaft

GPA djp – Gewerkschaft der Privatangestellten
Druck – Journalismus - Papier
Alfred-Dallinger-Platz 1
1034 Wien
service@gpa-djp.at
Tel. 05 03 01-301

Arbeiterkammer Wien
Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien
Tel. 01 501 65 0

Quellen

1) Korn, Manfred-Georg (2007): Werkverträge Freie Dienstverträge. Weiss Verlag, Wien.

2) Brodil, Wolfgang/ Risak, Martin E./ Wolf, Christof (2010): Arbeitsrecht in Grundzügen. LexisNexis Verlag ARD Orac, Wien. 6. Auflage.

3) www.arbeiterkammer.at/bilder/d66/BRO_freie_Dienstnehmer.pdf

Callcenter- Tätigkeiten im IFES

Arbeitsbedingungen und Organisationsmöglichkeiten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich bin seit März 2011 im Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) als Telefoninterviewer unter Vertrag. Dort habe ich viele nette Menschen getroffen, aber auch Arbeitsumstände kennen gelernt, die dringend geändert werden müssen.

Mit diesem Flyer möchte ich Missstände aufzeigen, die geändert werden müssen und auf Organisationsmöglichkeiten verweisen, die eine Änderung möglich machen könnten. Ich habe über eine Veränderung der Arbeitszustände im IFES mit der Wirtschaftskammer, den Gewerkschaften und mit ehemaligen Telefoninterviewern gesprochen. Alle Gespräche führten zum gleichen Ergebnis: *Eine Veränderung muss von den Menschen ausgehen, die im Betrieb arbeiten!*

Als freie Dienstnehmer sind wir laut Gesetz selbstständig. Somit stehen uns keine arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen zu. Um eine Änderung der Arbeitsumstände herbeiführen zu können, müssen wir den Mut finden, diese Angelegenheit selbst in die Hand zu nehmen. Wenn sich der freie Dienstvertrag als Umgehungsvertrag herausstellt, dann muss das IFES eine angemessene Reaktion zeigen, indem es die freien Dienstverträge auf Angestelltenverträge umstellt. Um das zu erreichen sind Menschen nötig, die diese Zustände zur Sprache bringen und handeln. Ich hoffe mit diesem Flyer den Anfang gemacht zu haben.

Mit engagierten Grüßen,

Erik Delgado

freier Dienstnehmer und Student.

Arbeitsbedingungen – Warum etwas ändern?

Ich habe mit ehemaligen Telefoninterviewern über die Arbeitsbedingungen im Callcenter des IFES Rücksprache gehalten. Folgende Punkte gehören am Dringendsten geändert:

Keine Restriktion von Arbeitszeiten

Man sollte keine Viertelstunde vom Gehalt abgezogen bekommen, bei zu spät kommen. Niemand sollte Heim geschickt werden, bei zu wenigen Interviews. Zugesicherte Arbeitstermine sollten nicht am selben Tag abgesagt werden können.

Bessere hygienische Zustände

In den sanitären Anlagen darf es nicht an Seife mangeln. Das IFES muss veranlassen, dass die Tastaturen, Headsets und der Boden regelmäßig gereinigt werden.

Das Verhalten der Supervisoren muss sich ändern

Die Supervisoren müssen sich mehr um die Verbesserung des Arbeitsklimas bemühen. Restriktionen und Verbote sind kein Mittel um die Effizienz der Telefoninterviewer zu steigern.

Keine Einschränkung des Toilettengangs

Ehemalige Mitarbeiter berichteten, dass bei Überschreitung der Pausenzeiten das Verbot auf die Toilette zu gehen ausgesprochen wurde.

Ein Umgehungsvertrag?

Im IFES scheinen wir wie Angestellte zu arbeiten:

- Wir sind zeitlich gebunden durch Arbeitsschichten.
- Wir sind örtlich gebunden, weil wir nur im Callcenter telefonieren können.
- Wir sind Weisungsgebunden durch Interviewleitfäden, durch bestimmte Quoten, etc.
- Darüber hinaus ist uns nicht gestattet, dass wir uns vertreten lassen.

Das sind alles Merkmale des Angestelltenvertrags, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen (siehe Tabelle). Es liegt der Gedanke nahe, dass es sich um einen Umgehungsvertrag handelt: Wir sind als freie Dienstnehmer angestellt, arbeiten wie Angestellte, aber uns bleiben arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen vorenthalten:

Urlaubsgeld, Krankengeld, Kollektivvertragslöhne, Kündigungsschutz, ...

Das IFES profitiert durch diese Arbeitsbedingungen und kann, der Auftragslage entsprechend, Arbeitstermine anbieten oder absagen.

Merkmale des Angestelltenvertrags	Arbeitsbedingungen im IFES		Merkmale des freien Dienstvertrags		geringe Persönliche Abhängigkeit
	↔	↔	↔	↔	
Bindung an Ordnungsvorschriften ²⁾		Zeitliche Bindung		Arbeitsort selbst wählbar ¹⁾	
Weisungs- und Kontrollbefugnis durch den Arbeitgeber ²⁾		Örtliche Bindung		Arbeitszeit selbst wählbar ¹⁾	
		Arbeitsverweis bei geringer Interviewquote		Arbeitsschritte ohne Sanktion ablehnbar ¹⁾	
		Weisungsbindung durch Leitfäden und Anweisungen während Briefings		FDN unterliegt eingeschränkter Autorität und Weisung des Dienstgebers ¹⁾	
Persönliche Abreitspflicht ²⁾		Supervisoren bestimmen Anzurufende		Arbeitsabläufe selbst bestimmbar ¹⁾	
		Arbeits- und Pausenzeiten werden aufgezeichnet		FDN ist Arbeitgeber nicht disziplinar verantwortlich ¹⁾	
		Geldstrafen für zu spät kommen Toilettenverbot bei Pausenüberziehung		Vertretungsmöglichkeit ³⁾	
		Keine Vertretungsmöglichkeit			

Abstract

Thema der Arbeit:

„Prekäre Beschäftigung: Eine konflikttheoretische Analyse“

Autor:

Erik Alexis Delgado Galvez, Bakk. phil.

In dieser Diplomarbeit wird der Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag, als sozialer Konflikt analysiert. Ziel der Arbeit ist es Interessenbewusstsein zu generieren, das darauf ausgerichtet ist, Möglichkeiten zur Veränderung der prekären Aspekte des freien Dienstvertrags zu geben.

In der Arbeit wird ein Flyer entwickelt, der auf Betriebsebene, latente Interessen in Interessensbewusstsein umwandeln soll.

Die Fragestellung der Arbeit lautet: Wie lässt sich anhand eines freien Dienstvertrags Interessensbewusstsein generieren?

Sie wird, im Rahmen der Arbeit, folgendermaßen beantwortet: Die Möglichkeit für Interessensbewusstsein lässt sich generieren, indem ein Flyer erstellt wird, der auf einer rechtlichen (Kapitel I) und konflikttheoretischen Basis (Kapitel III bis IV) den Übergang von latenten Interessen zu Interessensbewusstsein fördert.

“Precarious Employment: A conflict theoretical analysis”

This paper analyses the labor contract, to be specific a freelance contract, as part of a social conflict. Goal of this paper is to develop interest awareness, which should help generate possibilities for change of the precarious aspects in a freelance contract.

During this paper a flyer is developed which is supposed to transform latent interests into interest awareness.

The question in this paper is: How can interest awareness be generated with the help of a freelance contract?

The answer is generated within this paper as followed: The possibility for interest awareness can be generated with the help of the development of a flyer, which was built on a law (chapter I) and conflict theoretical (chapters III to IV) analysis.

Lebenslauf – Curriculum Vitae

Persönliche Daten

Name: Erik Alexis Delgado Galvez
Geburtsdatum: 31.01.1982
Geburtsort: San Miguel/ Lima/ Peru

Schulbildung

1988 – 1990 Grundschole in Lima
1990 – 1994 Grundschole Johannes-Schwatz-Schole in Freiburg (im Breisgau)
1994 – 2004 Staudinger Gesamtschole mit Abiturabschluss in Freiburg

Hochschulausbildung

Ab 2005 Beginn Bakkalaureatsstudium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien
Ab 2006 Beginn Diplomstudium Politikwissenschaft an der Universität Wien
März 2009 Abschluss des Bakkalaureatsstudiums im Studiengang der Publizistik und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien.
April 2009 Beginn des Magisterstudiums Publizistik und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien.

Praktische Tätigkeiten und außeruniversitäre Aktivitäten

August 2010 Praktikum bei der Badischen Zeitung
März - September 2011 Tätigkeit als Telefoninterviewer beim Institut für empirische Sozialforschung, IFES