

Schicksal Prekarität?

Maßnahmen für Vorarlberg





Prekarität als sozialpolitische Herausforderung

Die internationale Ausdehnung von Handels- und Produktionsbeziehungen im Rahmen der Globalisierung und ein grundlegender Wandel des Arbeitsmarktes in den hoch entwickelten Staaten Europas sind zwei Seiten derselben Münze. In beiden Fällen geht es um Produktivitätssteigerung durch die Flexibilisierung von Produktionsbedingungen und Arbeitsbeziehungen, und die Herausforderungen sind im globalen Rahmen ähnlich wie für unseren lokalen Arbeitsmarkt: nämlich einerseits Flexibilisierung zu bewahren, andererseits aber sie durch Antworten auf die neuen Qualifikationserfordernisse und durch soziale Sicherungssysteme im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialpolitisch zu gestalten.

Dieser Herausforderung stellt sich auch die Arbeiterkammer Vorarlberg mit der vorliegenden Untersuchung. Es geht um eine Erhebung der Prekaritätsdynamiken, denen bestimmte Arbeitnehmer- und vor allem Arbeitnehmerinnengruppen ausgesetzt sind, und gleichzeitig um die Entwicklung von Perspektiven für Maßnahmen, durch die diese Dynamiken merklich abgeschwächt oder überhaupt bewältigt werden. Diese Studie ist darum keine akademische Übung, sondern eine Analyse, auf deren Grundlage die Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft Maßnahmen entwickeln sollen.

Hierzu wird es der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den politischen Parteien, aber ebenso mit den großen Trägern der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Vorarlberg bedürfen. Einiges, wie etwa eine Neuorientierung unseres Bildungssystems, wird auch nur österreichweit in Angriff genommen werden können – aber warum sollte der Anstoß hierzu nicht aus Vorarlberg kommen?

Die Arbeiterkammer Vorarlberg will sich mit dieser Untersuchung – und dies nicht zum ersten Mal – in eine breite Debatte über die Zukunft unseres Beschäftigungssystems und damit unserer Gesellschaft einbringen. Bei der Debatte soll es nicht bleiben – konkrete Schritte werden folgen.


Rainer Keckeis
AK-Direktor


Hubert Hämmerle
AK-Präsident

Im Auftrag der AK Vorarlberg vorgelegt von
Dr. Kurt Greussing und Dr. Eva Häfele
Schweizerstraße 17
6845 Hohenems

Feldkirch, März 2008

Dr. Kurt Greussing

Studium der Iranistik und der Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, Forschungs- und Arbeitsaufenthalte in der Türkei, in Iran, Pakistan und West-China, 1993-2003 Leiter von Entwicklungsprojekten im südlichen Afrika. Freischaffender Sozialwissenschaftler und Autor mit wiederkehrendem Vorarlberg-Schwerpunkt.

Dr. Eva Häfele

Nach dem Studium der Ostasienwissenschaften in Wien und Beijing mehrjährige berufliche Tätigkeiten in China, in den USA und im europäischen Ausland. In den vergangenen Jahren selbständige Forscherin mit Schwerpunkt Frauenforschung, Verfasserin von Studien zu kultur- und sozialwissenschaftlichen Themen.

Prekarität ist in aller Munde und hoch oben auf der Tagesordnung sozial- und wirtschaftspolitischer Debatten. Doch was bedeutet Prekarität konkret für Vorarlberg, und welche Maßnahmen lassen sich ergreifen, um prekäre Berufslebensläufe in Richtung größerer Sicherheit und Stabilität zu lenken?

Die vorliegende Untersuchung wirft ein Licht auf jene Bedingungen des Arbeitsmarktes, die heute eine erhebliche Zahl von Beschäftigten auf die unteren Stufen der sozialen Hierarchie verweisen und ihre Berufslebensläufe zu einer unsicheren und oft schlecht bezahlten Angelegenheit machen.

Entscheidend für Prekarität ist grundsätzlich nicht nur die aktuelle Einkommens- und Beschäftigungssituation, sondern es sind jene Faktoren, die mit zunehmendem Alter Prekarität bewirken können: unzureichende Schulbildung, unzureichende oder falsche Berufsqualifikation, Positionsverlust beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienzeit, fehlende Chancen oder fehlendes Bewusstsein für die Notwendigkeit von Um- und Weiterqualifikation.

Unsere Gesellschaft vergibt sich mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Potenziale nicht aktiviert und genützt werden, eine bedeutende Chance. Gleichzeitig werden diesen Menschen Möglichkeiten der Selbstverwirklichung, der Qualifizierung und der sozialen Absicherung genommen. In dieser Studie bleibt es nicht beim empirischen Befund. Es werden Maßnahmen vorgeschlagen, die die vorgefundenen Verhältnisse ändern können, wenn das Thema Prekarität im politischen Diskurs Vorarlbergs genügend Aufmerksamkeit findet: Vor allem sind das der Ausbau des Integrationsleasings, die Weiterqualifizierung in Bereichen einfacher Arbeit, ein regelmäßiger Berufsvorsorge-Check mit Vorschlägen für Umqualifizierung sowie ein schul- und sozialpolitisch verbessertes Management des Übergangs von der Schule in den Beruf.

Inhalt

1	Einleitung	13
2	Aufbau der Untersuchung	18
3	Die Begriffe: „Prekarität“, „Prekarisierung“, „Prekariat“, „prekär“	22
4	Internationaler Diskurs zur Prekarität	28
4.1	Die Prekaritätsdiskussion in der Wissenschaft	28
4.1.1	Anmerkungen zu vorhandenen Analysen – und was sie in der Regel nicht leisten	30
4.2	Der politische Diskurs	32
4.2.1	Die Sozialgesetzgebung in Österreich	32
4.3	Politische Artikulation des „Prekariats“	33
4.4	Der Prekaritätsdiskurs in den deutschsprachigen Medien	33
5	Die neue Arbeitswelt	36
5.1	Flexibilisierung der Beschäftigung	36
5.2	Rückblick: Flexibilisierung durch ethnische Arbeitsteilung und Spaltung des Rechtsstatus	37
5.3	Aktuell: Flexibilisierung als Erodierung der Normalarbeitsverhältnisse	38
5.4	Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse – ein Überblick	42
6	Fragen an die Statistik: Methodische Probleme	48

7	Methodik der Untersuchung	52
7.1	Wann sprechen wir von Prekarität?	52
7.2	Wonach fragen wir?	53
8	Vorarlberger Expertinnen und Experten im Gespräch – Landschaften der Prekarität	58
8.1	Die mediale Verarbeitung von Prekarität	58
8.2	Zweiter Arbeitsmarkt, Integrationsleasing und Re-Integration	62
8.2.1	Strukturdaten des zweiten Arbeitsmarktes	63
8.2.2	Strukturelle und personenbezogene Gründe für den Eintritt in den zweiten Arbeitsmarkt	64
8.3	Prekarität als Frauenschicksal?	67
8.4	Jugend: Start in die Prekarität?	70
8.5	Prekarität in der zweiten Hälfte des Berufslebenslaufes	74
8.6	Migrantinnen und Migranten: Verdichtung von Prekaritätsfaktoren	75
8.6.1	Prekaritätsdynamiken bei migrantischstämmigen ArbeitnehmerInnen	76
8.7	Prekarität und Schulden im Lebenslauf	79
8.8	Interessenvertretung bei atypisch Beschäftigten	81

9	Atypische Arbeitsverhältnisse – wann sind sie prekariätsrelevant?	84
9.1	Teilzeitbeschäftigung	84
9.1.1	Teilzeitbeschäftigung – nach wie vor ein Wachstumsmarkt?	85
9.1.2	Eine Frauendomäne – Teilzeitarbeit in Vorarlberg	86
9.2	Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	90
9.2.1	Frauen vor! Geringfügig Beschäftigte in Vorarlberg	91
9.3	Selbständigkeit und Prekarität	101
9.3.1	Neue Selbständige als Sammelkategorie	102
9.3.2	Freie DienstnehmerInnen	103
9.3.3	Arbeiternehmerähnliche (Schein-)Selbständige	107
9.3.4	Alte Selbständige – Einpersonen-Unternehmen (EPU)	108
9.4	Befristete Beschäftigungen als Sammelkategorie	111
9.4.1	Saisonarbeit	112
9.4.2	Praktika und Volontariate	112
9.5	Heimarbeit und Telearbeit	113
9.5.1	Heimarbeit – wieder einmal Frauensache?	115
9.6	Arbeitskräfteüberlassung oder LeiharbeiterInnen	118
9.6.1	Der Markt des Personalleasings in Vorarlberg	119
10	Der schnelle Weg in die Prekarität	124
10.1	Branchen unter dem Mindesteinkommen	124
10.2	Geringqualifizierte und HilfsarbeiterInnen	125
10.3	Sind Arbeitslose prekär?	126
10.3.1	Saisonarbeitslosigkeit	127
10.3.2	Arbeitslosigkeit und Bildungsstand	132
10.3.3	Arbeitslosigkeit nach Branchen	134
10.3.4	Alter und Arbeitslosigkeit	137
10.3.5	Geförderte Personen in Projekten	138

10.4	Ist Prekarität weiblich?	139
10.4.1	Reine Frauensache! – atypische Beschäftigungsverhältnisse	139
10.4.2	Die Einkommensschere (Gender Pay Gap) und Equal Pay	140
10.4.3	Weibliche Alleinerziehende	141
10.4.4	Pflegeberufe – für Männer verpönt?	142
11	Prekarität in Lebensläufen – Gefährdung, Indikatoren, Auswege: Gespräche mit Betroffenen	146
11.1	Idealtypische Lebensläufe	146
11.2	Prekaritätsdynamische Faktoren	160
12	Einschreiten gegen Prekarität: Maßnahmen, Projekte und Vorschläge	166
12.1	Prekaritätsvermeidung durch Schulbildung	167
12.2	Zielgruppe 1: Unausgebildete und arbeitslose Jugendliche	169
12.3	Zielgruppe 2: Niedrigqualifizierte Beschäftigung	171
12.4	Zielgruppe 3: Schwervermittelbare und Altersprekäre	174
12.5	Zielgruppe 4: Wiedereinsteigerinnen in den Beruf	179
12.6	Zielgruppe 5: Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Gefährdete	180
12.7	Weitere ergänzende Maßnahmen	182
13	Literatur	186
13.1	Zitierte Literatur	186
13.2	Weiterführende Literatur	189

Seit den 1980er Jahren wird in der sozialwissenschaftlichen Theorie, aber genauso unter FachpolitikerInnen und PraktikerInnen das Thema prekärer Arbeitsverhältnisse und ihrer zunehmenden Verbreitung diskutiert. Anfang der 80er Jahre tauchte der Begriff in der französischen Soziologie als Bezeichnung für saisonale oder temporäre Beschäftigungen auf – etwa bei Pierre Bourdieu und Robert Castel. Es ist aber anzumerken, dass prekäre Arbeit in unterschiedlichen Ausprägungen kein Phänomen der Gegenwart und der europäischen Arbeitswelt darstellt, sondern bereits seit Jahrhunderten global verbreitet ist und für den überwiegenden Teil der Menschheit die einzige Lebensrealität darstellt.

In die europäische Diskussion brach das Thema Prekarität ganz vehement mit der von Anne und Marine Rambach 2001 verfassten Streitschrift über die „prekären Intellektuellen“ ein („Les intellos précaires“, Paris, Verlag Fayard 2001 und Hachette 2002) ein. Im gleichen Jahr fanden in Mailand die ersten medienwirksamen „EuroMayDay“-Paraden statt, die von politisch aktiven italienischen Zeit- und Flex-Workern organisiert wurden und sich inzwischen auf ganz Europa ausgebreitet haben. Sergio Bologna, italienischer Soziologe und Vordenker der Prekariatsproblematik, hatte bereits 1997 seine zehn Thesen zum Status der neuen Selbständigkeit aufgestellt.¹

Seit Beginn der 90er Jahre gibt es eine wachsende Zahl von Forschungsberichten über neue Arbeitsformen – im deutschsprachigen Raum meist unter dem Stichwort „atypische Beschäftigung“. Auch die Medien haben sich inzwischen vermehrt mit diesem Thema beschäftigt, in Deutschland stark angeregt im Jahre 2006 durch die aufkommende Diskussion zur „Unterschicht“-Problematik, der unter anderem der „Spiegel“ mit zahlreichen Berichten und einer Titelgeschichte auf die Sprünge verholfen hatte.² In Österreich haben sich KünstlerInnen, WissenschaftlerInnen und Personen, die in der Kultur- und Kreativwirtschaft im weitesten Sinne tätig sind, dieses Themas angenommen und es in den öffentlichen Diskurs eingespeist. Auch die österreichischen Gewerkschaften beschäftigen sich seit einigen Jahren mit den Auswirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse und versuchen, den Betroffenen Beratung und Unterstützung zukommen zu lassen.

¹ Bologna (2006), S. 7

² Zum Beispiel SPIEGEL 49/2006 (4.12.2006): Familienpolitik: Abschied vom Idyll; 50/2006 (11.12.2006): Klassengesellschaft: Das geteilte Land; 31/2006 (31.7.2006): Titelgeschichte „Generation Praktikum“

In Vorarlberg ist das Thema „Prekarität“ zwar bisher kaum in der Öffentlichkeit bzw. in den Medien direkt thematisiert worden, aber die Debatte und die Medienberichterstattung über prekäre Einkommenslagen und Armutsgefährdung im Jahre 2006³ haben Fragen prekärer Beschäftigungsverhältnisse zumindest indirekt auf die Tagesordnung gebracht. Für Vorarlberg darf man als These erst einmal annehmen, dass Prekarität (genauso wie Armut) durchaus in einem gewissen Ausmaß existiert, aber im öffentlichen Diskurs eher verdeckt wird, weil Prekarität als Existenzform sozial nicht anerkannt ist bzw. immer noch als Folge individuellen Handelns und damit als selbstverschuldet betrachtet wird.

Diese Untersuchung basiert auf einer großen Zahl von Interviews mit Betroffenen sowie mit Expertinnen und Experten. Während wir die Ersteren aus verständlichen Gründen und auch mit deren Einverständnis nicht namentlich erwähnen wollen, aber ihnen nachdrücklich für ihre Bereitschaft zu einem ausführlichen Gespräch danken, sind wir auf Seiten der ExpertInnen folgenden Personen zu Dank verpflichtet:

Manfred Ritter von der Statistikabteilung des AMS in Bregenz für mehrere Gespräche zu Methodenfragen und für die Aufbereitung statistischen Materials; hier geht auch Dank an seine Mitarbeiterin Birgit Neururer. Univ. Prof. Dr. Gilg Seeber, Institut für Politikwissenschaft an der Universität Innsbruck, für die Erschließung des umfangreichen Mikrozensus-Materials und für ausführliche Fachgespräche.

Weiters danken wir (in alphabetischer Reihenfolge) für die zum Teil mehrstündigen Interviews Mag. Thomas Bösch (A-plus GesmbH), DSA Birgit Fiel (JobAhoi), Dr. Martin Hagen (Offene Jugendarbeit Dornbirn), Bernhard Heinzle (GPA), Dipl. psych. Pfleger Manfred Kathan (A-plus GesmbH), Mag.^a Sabine Kessler (FEMAIL), Stefan Koch (GF Integra), Dr. Franz Köb (ORF), DSA Peter Kopf (IFS Schuldenberatung), Thomas Matt (Vorarlberger Medienhaus), Hubert Rieder (GF Integra), Walter Spettel (Bildungswerkstätte Feldkirch), Roswitha Vierhauser (Plattform der Alleinerzieherinnen), DSA Thomas Vogel (GF Aquamühle), Mag.^a Angelika Widmer (JobAhoi) und Ishak Yilmaz (ÖGB Vorarlberg).

AK-Direktor Rainer Keckeis sowie seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben diese Studie mit professionellem Rat und engagiertem Interesse, das über das übliche des Auftraggebers weit hinausging, in verschiedenen Stadien begleitet.

Die Verantwortung für die Ergebnisse liegt natürlich allein bei den Verfassern. Literatur-, Statistik- und Interview-Recherchen wurden im Wesentlichen im Oktober 2007 abgeschlossen.

Hohenems, im März 2008

³ Siehe zum Beispiel „Vorarlberger Nachrichten“, 1.4.2006 (Titelseite „Viel Armut gerade in Vorarlberg“), 18.11.2006 (Titelseite: „Armut im Land“); weitere VN-Berichte aus 2006 zur Armutsproblematik in Vorarlberg (u.a. zum EU-SILC-Bericht) und zu politischen Auseinandersetzungen über dieses Thema, vor allem über den von Grünen und SP geforderten Armutsbericht der Vorarlberger Landesregierung: 6.3. / 7.3. / 9.3. / 16.3. / 3.4. / 5.4. / 7.4. / 21.4. / 26.4. / 1.5. / 3.5. / 4.5. / 9.5. / 11.5. / 17.5. / 9.6. / 9.8. / 15.9. / 17.10. / 13.11. / 18.11. / 27.11. / 19.12.2006.

2. Aufbau der Untersuchung

Wir skizzieren eingangs das österreichische und internationale Diskursfeld zum Thema Prekarität und liefern – eine unvermeidliche Übung bei solchen Untersuchungen – eine Erklärung der verwendeten Begriffe wie Prekarität, Prekariat, Prekarisierung etc.

Eine Darstellung herrschender Tendenzen in der Entwicklung des europäischen, auch des österreichischen Arbeitsmarktes kommt sodann zu dem Ergebnis, dass die klassische Teilung in „einheimische“ und „fremde“ Arbeitskräfte, die früher auf Grund von unterschiedlichen Rechten die Flexibilisierungserfordernisse des industriell-gewerblichen Arbeitsmarktes erfüllt hat, heute einer Teilung in „stabile“ und „prekäre“ Erwerbsverhältnisse Platz gemacht hat – eine Teilung, die inzwischen tief bis in die Haupterwerbssegmente der Gesellschaft eingreift.

Aus einer Darstellung der Formen atypischer Erwerbsverhältnisse kommen wir zu einer Bestandsaufnahme dessen, was heute in Vorarlberg prekäre Erwerbslebensläufe ausmacht. Die hier vorgenommene Analyse von Mikrozensus-, AMS-, Sozialversicherungs- und weiteren Daten macht deutlich, wie verbreitet prekäre Erwerbssituationen in Vorarlberg inzwischen sind, aber noch mehr, wie sehr Prekaritätsdynamiken in Lebensläufen angelegt sind. Solche Prekaritätsdynamiken zeichnen sich dadurch aus, dass sie erst mit dem Eintritt zusätzlicher Faktoren schlagend werden, vorzugsweise mit jenem des Alters, aber auch des Wiedereinstiegs von Frauen in den Beruf und zuvorderst der Bildung. Das ist das methodische Hauptanliegen dieser Untersuchung, und das unterscheidet sie auch von der bisherigen wissenschaftlichen Literatur: dass Prekarität nicht durch eine Momentaufnahme sozialstatistischer Strukturdaten begriffen wird, sondern durch ihre Wirkung in (Erwerbs-)Lebensläufen.

Gespräche mit ExpertInnen skizzieren einen ersten Blick auf die „Landschaften der Prekarität“ in Vorarlberg, also auf jene Bereiche, in denen sich Erwerbsprekarität manifestiert und wo sie im öffentlichen Bewusstsein verarbeitet oder eher: verdrängt wird.

Was sich in den ExpertInnen-Interviews ebenso wie in den Statistiken abzeichnet, wurde in zahlreichen Gesprächen mit Betroffenen anschaulich und konkret. Wir haben diese Gespräche zu idealtypischen Lebensläufen verdichtet, wobei solche Berichte kein erschöpfendes Bild der Problematik abgeben können, jedoch helfen, die lebensgeschichtlichen Wendepunkte zu markieren, an denen der Eintritt in prekäre Erwerbsverhältnisse erfolgt oder Prekaritätsdynamiken angelegt und schließlich wirksam werden. Diese Wendepunkte sind zugleich jene Marken, an denen präventive – und eben nicht nur die üblichen reaktiven – Maßnahmen an- und einsetzen müssten.

Ein Katalog solcher vorgeschlagener Maßnahmen beschließt die Untersuchung. Verbunden ist das mit der Hoffnung der beiden Autoren, dass es nicht bei den Vorschlägen bleibt.

3. Die Begriffe: „Prekarität“, „Prekarisierung“, „Prekariat“, „prekär“



Der Begriff leitet sich vom lateinischen „precarius“ (gnadenhalber, durch Bitten gewährt; auf Widerruf gewährt) bzw. vom französischen „précaire“ (widerruflich, unsicher) ab. Im Englischen bezeichnet „precarious“ einen Zustand der Abhängigkeit von jemand anderem, der Unsicherheit und des Risikos. Im Duden wird „prekär“ mit misslich, schwierig und bedenklich übersetzt.

Der Zusammenhang, in dem „Prekarität“, „Prekarisierung“, „Prekariat“, „prekär“ in der sozialwissenschaftlichen Debatte seit den 80er Jahren vorrangig verwendet werden, bezieht sich auf bestimmte Arbeits- und Lebensverhältnisse. Prekarität bezeichnet die Lage eines Menschen, Prekariat das soziale Feld bzw. die soziale Schicht der „Prekären“ und Prekarisierung den Prozess, der zu Prekarität führt. Diese Begriffe reflektieren heute einen tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt, der zu einem wachsenden Anteil „atypischer“ gegenüber „normalen“ Arbeitsverhältnissen geführt hat, und eine fundamentale Veränderung des gesellschaftlichen Lebens und Arbeitens, durch welche „Flexibilisierung“ zunehmend gegenüber beruflicher Stabilität und sozialer Sicherung an Gewicht gewinnt.

Das Normalarbeitsverhältnis

Ein „normales“ Arbeitsverhältnis ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- ▶ unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit entsprechender Entlohnung
- ▶ Vorhandensein sozial- und arbeitsrechtlicher Ansprüche und Absicherungen
- ▶ regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit
- ▶ Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, d. h., „Arbeitgeber“ und „Beschäftigter“ sind nicht zwei verschiedene Rechtspersönlichkeiten, wie etwa bei Leasing-Arbeit.
- ▶ Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
- ▶ betriebliche Einbindung.⁴

⁴ Schönbauer (2003), S. 12, sowie Keller (2006), S. 235 (http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-CE7A8C56/hbs/hs.xsl/169_82128.html)

Die Prekarisierung der Arbeit

In sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Untersuchungen findet sich der Begriff „prekär“ in erster Linie im Zusammenhang mit der Beschreibung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, also jener Formen der Beschäftigung, die vom so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen. Atypische Arbeitsverhältnisse nehmen seit längerer Zeit zu, während das Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verliert. Die Erodierung des Normalarbeitsverhältnisses gefährdet nicht nur die Sicherung der einzelnen ArbeitnehmerInnen, sondern führt auch zu einer fortschreitenden Aushöhlung der vorwiegend beitragsfinanzierten sozialen Sicherungssysteme – speziell der Rentenversicherung. Damit reichen die Auswirkungen weit über den Arbeitsmarkt hinaus.⁵

Kategorien der Prekarität

Basierend auf den zahlreichen nationalen und internationalen Untersuchungen zu prekären (meist als atypisch bezeichneten) Beschäftigungsverhältnissen bzw. zur Prekarität können fünf zentrale Kategorien festgestellt werden, anhand derer Prekarität bestimmt wird:

- ▶ Einkommen
- ▶ Beschäftigungssicherheit
- ▶ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- ▶ sozialrechtliche Absicherung⁶
- ▶ Verlust von längerfristigen, an die Kontinuität der Erwerbsbiografie gebundenen Perspektiven.⁷

⁵ Keller (2006), ebd.

⁶ Fink (2000) – http://members.chello.at/politikwissenschaft/aktuell/2000_4.htm

⁷ Quelle: <http://kulturrat.at/prekarisierung/begriff>

Generell wird mit „Prekarität“ der Verlust von Handlungsspielräumen und Autonomie verbunden. Eine umfangreichere Darstellung der Charakteristika findet sich bei Elisabeth Holzinger:

- ▶ fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes
- ▶ geringeres oder höheres Stundenausmaß als bei einem Normalarbeitsverhältnis
- ▶ ungewöhnliche Lage des Arbeitsplatzes
- ▶ diskontinuierlicher Arbeitseinsatz
- ▶ permanent außerbetrieblicher Arbeitseinsatz
- ▶ Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn
- ▶ fehlende sozialrechtliche (Ab-)Sicherheit.⁸

Ulrike Mühlberger unterscheidet nach den folgenden Kriterien:

- ▶ Zeitarbeitsformen: zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse (Teilarbeitsformen)
- ▶ atypische Kontrakt-Arbeitszeitformen, z. B.: Teilzeit und geringfügige Beschäftigung
- ▶ dislozierende Arbeitsformen: Arbeit außerhalb des Betriebes des/der ArbeitgeberIn
- ▶ Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit; diese wird unter dem Begriff der Scheinselbständigkeit erfasst.⁹

⁸ Zitiert aus: Holzinger (2001), S. 7

⁹ Zitiert aus: Mühlberger (2000), S. 31

Weitere Faktoren der Prekarität, die in wissenschaftlichen Untersuchungen genannt werden, sind:

- ▶ mangelnde oder fehlende Integration in die (Arbeits-)Gesellschaft
- ▶ Statusunsicherheit
- ▶ fehlende Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.

Die Unterscheidung der atypischen von den Normalarbeitsverhältnissen kann im Wesentlichen auf die folgenden Indikatoren reduziert werden:

- ▶ Arbeitszeit
- ▶ Arbeitsort
- ▶ Arbeitsvertrag
- ▶ Einkommensstabilität
- ▶ eindeutige Zuordnung zur ArbeitgeberInnen- oder ArbeitnehmerInnenseite.¹⁰

¹⁰ Fleissner (2002), S. 9

4. Internationaler Diskurs zur Prekarität



Die aktuellen Diskursfelder zur Prekarität lassen sich folgendermaßen typisieren:

- ▶ der Diskurs unter Wissenschaftlern (Soziologie, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Forschung)
- ▶ die politische Diskussion
- ▶ die Erfassung atypischer Beschäftigungsverhältnisse durch die Sozialversicherungen und damit zusammenhängende Diskussionen
- ▶ der Diskurs unter den Betroffenen – hier vor allem Künstlerinnen und Künstlern sowie freiberuflich tätigen Personen aus bestimmten Berufsfeldern
- ▶ der Prekaritätsdiskurs in den Medien.

4.1 Die Prekaritätsdiskussion in der Wissenschaft

Die Sozialwissenschaften nahmen sich bereits in den 90er Jahren dieses Themas an. Sie konzentrierten sich in ihren Untersuchungen auf das Wachstum und die Auswirkungen der atypischen Beschäftigungsformen.

Österreich

In Österreich war Emmerich Tálos mit seinem Werk „Atypische Beschäftigung: Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen“ 1999 einer der Vorreiter der Debatte. Gemeinsam mit Marcel Fink veröffentlichte er in den darauf folgenden Jahren weitere Forschungsberichte über atypische Beschäftigungsverhältnisse, zum Beispiel 2001 im Auftrag des BMWA „Atypische Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen“. Dieser Bericht lieferte auch einen europaweiten Vergleich dieser Beschäftigungsformen.

Die einschlägige Literatur zu geringfügiger Beschäftigung und zur Scheinselbstständigkeit bzw. zu freien Dienstverträgen in Österreich lässt sich im Wesentlichen nach drei Gesichtspunkten darstellen:

1. Analysen und Informationen über die Verbreitung, über Betroffene und Konsequenzen atypischer Beschäftigung generell, von geringfügiger Beschäftigung und von freiem Dienstvertrag im Besonderen;

2. Analysen des politischen Diskurses über atypische Beschäftigungsverhältnisse und deren einschlägige sozialstaatliche Regelungen;
3. arbeits- und sozialrechtliche Analysen der einschlägigen Normen und deren Problematisierung.¹¹

Weitere Forschungsprojekte beschäftigten sich mit dem Berufseintritt von UniversitätsabsolventInnen und der so genannten „Generation Praktikum“, mit qualifizierten Teilzeitjobs, mit neuen Selbstständigen in verschiedenen Branchen und mit WerkvertragsnehmerInnen.

Deutschland

In Deutschland widmen sich neben Forschungseinrichtungen wie der Hans-Böckler-Stiftung, der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auch einzelne Personen wie Klaus Dörre oder Tanja Fuchs dem Thema prekärer Arbeits- und Lebensverhältnissen. Die Liste der Forschungsvorhaben, Enqueten und Publikationen verzeichnet seit Mitte der 90er Jahre ein beachtliches Wachstum. Sie sind in der Aufstellung am Schluss unserer Untersuchung festgehalten. Als eine maßgebliche und paradigmengestaltende Publikation sei hier „Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse“ aus dem Jahre 2006, gefördert von der Friedrich-Ebert-Stiftung, erwähnt.

Schweiz

In der Schweiz wurde der öffentliche Diskurs zu prekären Beschäftigungsverhältnissen mit einem Positionspapier der Caritas Schweiz aus dem Jahre 2002 eingeleitet. Eine Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Arbeitsfonds der Arbeitslosenversicherung „Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz“ (2003) war die erste umfassende Darstellung. 2004 folgte eine Untersuchung „Empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz“. Chantal Magnin veröffentlichte im November 2005 eine Studie mit dem Titel „Prekäre Integration – Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse“.

¹¹ Zitiert aus Fink (2001), S. 55

Frankreich

Auf dem Kongress „Rencontres européennes contre la précarité“ in Grenoble 1997 stellte der französische Soziologe Pierre Bourdieu fest: „Prekariat ist überall“. Pierre Bourdieu und Robert Castel gelten in der europäischen Debatte zum Thema als die Protagonisten der Erforschung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse.

Italien

Der italienische Theoretiker und Empiriker der italienischen radikalen Linken Sergio Bologna konstatiert 2006 in seinem neuen Buch die „Zerstörung der Mittelschichten“. Diesen „Thesen zur neuen Selbständigkeit“ (so der Untertitel) gingen 1997 seine 10 Thesen zur Definition eines Statuts der neuen Selbständigkeit voraus. Er gilt auch als einer der wichtigsten Vordenker der EuroMayDay-Bewegung, die ihren Ausgang in Mailand hatte.

4.1.1 Anmerkungen zu vorhandenen Analysen – und was sie in der Regel nicht leisten

Sozialstatistische Analysen sind wichtig, um einen Überblick über die Größe, die geografische Verbreitung und die Branchenverteilung der einzelnen atypischen Beschäftigungsgruppen zu bekommen, und darüber, wie sich diese Größenverhältnisse je nach Branchen, Altersklassen etc. im Laufe der Zeit entwickelt haben. Was aber solche strukturellen Analysen nicht leisten, ist ein Aufzeigen der Faktoren und der Dynamiken, die die Betroffenen zu Mitgliedern der jeweiligen atypischen Beschäftigungsgruppe gemacht haben.

Es ist davon auszugehen, dass – außer in atypischen Beschäftigungsgruppen mit hohem (wenn auch schwankendem) Einkommen, z. B. in der Gruppe freier Sozialwissenschaftler, freier Architekten oder Manager – eine individuelle Entscheidung für eine atypische Beschäftigung nicht freiwillig erfolgt, sondern auf Grund von Marktzwängen, die selbst wieder durch eine Reihe von Faktoren vermittelt sind:

- ▶ Arbeitsmarktstruktur (Stellenangebot)
- ▶ Qualifikation
- ▶ bisheriger Berufslebenslauf
- ▶ körperliche und psychische Disposition

- ▶ soziale Bindungen und (beschränkte) geografische Mobilität
- ▶ Alter
- ▶ Geschlecht.

Nur wenn man diese Faktoren kennt, sind präventive Maßnahmen zur Stabilisierung oder zur Verhinderung prekärer Berufslebensläufe möglich. Wir müssen also dort ansetzen, wo auch der/die einzelne TeilnehmerIn am Arbeitsmarkt seine/ihre Entscheidung für den Eintritt in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe trifft bzw. treffen muss.

Diese Entscheidung hat immer auch wichtige zeitverzögerte Wirkungen, die sich durch die körperliche, psychische und intellektuelle Entwicklung der Person im Berufslebenslauf und damit durch deren Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen ergeben.

Hier kommt es für die Entwicklung von Maßnahmen darauf an, zu erwartende Defizite in einem bestimmten Bereich (z. B. körperliche Verfassung, psychische Leistungsfähigkeit) rechtzeitig durch Qualifikationen in anderen Bereichen, die den jeweiligen Arbeitsmarktanforderungen entsprechen, zu kompensieren.

Neben einer strukturell-sozialstatistischen Analyse von prekären Beschäftigungsverhältnissen ist deshalb eine genauere Kenntnis von „Prekaritätsdynamiken im Berufslebenslauf“ nötig. Wir sollten wissen, wo sich Prekaritätsdynamiken jeweils ankündigen, und zwar nach:

- ▶ Alter
- ▶ Geschlecht
- ▶ Ausgangsqualifikation
- ▶ Kontinuität und Diskontinuität des Beschäftigungsverlaufes
- ▶ beruflichem Qualifikationsverlauf (positiv wie negativ)
- ▶ Branchen
- ▶ Einkommensklassen.

Unsere Annahme ist, dass aus einer Kombination solcher Merkmale und deren Häufung soziale Gruppen eruiert werden können, die in ihrem Erwerbsleben mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Prekaritätsdynamik aufweisen werden – wenn nicht rechtzeitig präventive Maßnahmen zur Änderung dieser Merkmale vorgenommen werden, soweit diese beeinflussbar sind.

4.2 Der politische Diskurs

Die gesellschaftspolitische Debatte der wichtigsten Akteure – Parteien, Interessenvertretungen, Regierungen, Verbände und Kammern – in Österreich, die sich mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen befasste, drehte sich in den vergangenen Jahren um folgende Aspekte:

- ▶ Deregulierung/Regulierung von Erwerbsarbeit
- ▶ Notwendigkeit/Nichtnotwendigkeit staatlicher Regelungen vor dem Hintergrund der Ausweitung von geringfügiger Beschäftigung und so genannter Scheinselbstständigkeit
- ▶ „Flucht aus dem Sozial- und/oder Arbeitsrecht“ als Chance für mehr Flexibilität und Arbeitsplätze,
- ▶ aber gleichzeitig als Problemfaktor für die soziale Absicherung der Betroffenen und für die Finanzierung der staatlich geregelten sozialen Sicherung.¹²



4.2.1 Die Sozialgesetzgebung in Österreich

Auslösende Faktoren für den Anstieg der atypischen Arbeitsverhältnisse in den 90er Jahren waren u. a. steigende Arbeitslosigkeit, Out-Sourcing von Unternehmensaktivitäten, Verlagerung von Produktionsstätten und Dienstleistungen in Niedriglohnländer. Da diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse von den Finanzbehörden und den Sozialversicherungsträgern anfangs nicht oder nur sehr mangelhaft erfasst wurden, sind die Zahlenangaben in den vorliegenden Studien zum Teil widersprüchlich, zum Teil einfach ungenau. Dies – so Marcel Fink – ist eine Folge des erst langsam wachsenden Problembewusstseins gewesen:

„Öffentliche Politik reagiert auf diese Herausforderungen je nach Problemdruck, nationalen Traditionen und jeweiligen politischen Kräfteverhältnissen in unterschiedlicher Weise. In Österreich wurden im Verlauf der 1990er Jahre einige Gruppenatypisch Beschäftigter, die bis dahin keinen umfassenden Zugang zu den Systemen sozialer Sicherung hatten, in diese – wenn auch nur eingeschränkt – integriert. Diese Neuregelungen umfassen geringfügig Beschäftigte, freie DienstnehmerInnen sowie Personen, die (ohne im Besitz eines Gewerbescheines zu sein) auf Werkvertragsbasis beschäftigt sind.“¹³

¹² Fink (2001), S. 72

¹³ Fink (2001), S. 4

Die geringfügig Beschäftigten wurden in Österreich von den Sozialversicherungsträgern seit 1994 erfasst. Ab 1996 wurden dann auch andere atypische Arbeitsverhältnisse – neue Selbständige und freie DienstnehmerInnen – von der Sozialgesetzgebung erfasst, und erst ab diesem Zeitpunkt steht auch entsprechendes detailliertes Zahlenmaterial zur Verfügung. Freie DienstnehmerInnen unterliegen zum Beispiel seit dem 1. Juli 1996 der Pflichtversicherung in der ASVG.

4.3 Politische Artikulation des „Prekariats“

Generell gilt, dass eine hohe Artikulation der Prekaritätsproblematik lediglich bei Künstlern und einigen Gruppen von Freischaffenden besteht, eine weitaus geringere hingegen bei anderen Akademikern. Bei den übrigen Gruppen ist die Artikulation je nach gewerkschaftlicher Organisation schwach oder nicht vorhanden. In diesem Sinne bezeichnen sich KünstlerInnen und einige Gruppen von Freischaffenden oft selber als prekär.

Ein aktuelles Beispiel der politischen Organisation und Artikulation prekärer Beschäftigungsgruppen ist die „EuroMayDay“-Parade, die 2001 zum ersten Mal in Mailand stattgefunden hat.¹⁴ Die „EuroMayDay“-Parade hat sich seit 2004 auf zahlreiche andere europäische Städte ausgeweitet und verzeichnet inzwischen hunderttausende TeilnehmerInnen.

4.4 Der Prekaritätsdiskurs in den deutschsprachigen Medien

Die deutschsprachigen Medien – „Zeit“, „Spiegel“ oder „Standard“ – haben den zeitgeistigen Begriff der „Prekarisierung“ und des „Prekariats“ längst aufgegriffen und entsprechende Themen in die Berichterstattung aufgenommen. Wann dieser mediale Diskurs begann, ist schwer festzustellen. Einen massiven Schub in Deutschland erhielt er mit der „Unterschicht-Debatte“, die 2006 einsetzte.¹⁵

¹⁴ Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/EuroMayDay>

¹⁵ Siehe SPIEGEL 49/2006 (4.12.2006): Familienpolitik: Abschied vom Idyll; 50/2006 (11.12.2006): Klassengesellschaft: Das geteilte Land; 31/2006 (31.7.2006): Titelgeschichte „Generation Praktikum“

5. Die neue Arbeitswelt



Der klassische Lebensentwurf in Hinblick auf den Erwerbenslebenslauf der (männlichen) Bevölkerung – Ausbildung, Vollarbeitszeitverhältnis und Pension – scheint ein Auslaufmodell zu werden. Die Karrieren vieler Menschen – vielleicht der Mehrheit? – werden zukünftig mehr und mehr im Patchwork verlaufen und eine beliebige und wechselnde Aneinanderreihung von fixem Arbeitsplatz, zeitlich begrenzter Projektarbeit, Phasen der Selbständigkeit, Arbeitslosigkeiten, Auszeiten und Zeiten sozialen Engagements bilden – sei es nun im öffentlichen Bereich oder im privaten Umfeld.

Was hat sich verändert bzw. was verändert sich vor unseren Augen?

5.1 Flexibilisierung der Beschäftigung

Die Ausweitung bzw. Erleichterung atypischer Beschäftigungsverhältnisse steht seit längerem auf der wirtschaftspolitischen Agenda der europäischen Staaten, die damit die Stellung ihrer Volkswirtschaften im globalen Wettbewerb stärken wollen. Das vorrangige Ziel ist es, die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, um – so die Hoffnung – mehr Beschäftigung und damit Arbeitsplätze zu schaffen.¹⁶ Die Forderung nach Flexibilität richtet sich an ArbeitnehmerInnen und Organisationen (Unternehmen) in gleicher Weise. Beiden wird die Fähigkeit, sich möglichst rasch an neue Gegebenheiten anzupassen bzw. sich neuen Anforderungen zu stellen, abverlangt. Grundsätzlich muss bei Flexibilität zwischen betriebsinterner und externer (marktbezogener) unterschieden werden.

Flexibilisierung – ein historisches Phänomen

Die Anpassung der Arbeitskraft an die wirtschaftlichen Erfordernisse des Gesamtsystems ist beileibe kein neues Phänomen. Historiker kennen es für Vorarlberg schon in vorindustrieller Zeit in Form gezielter Ansiedlungen von Händlern (z. B. Juden) und Bauern (z. B. Walser). Systematische Wanderarbeit, schon im 17. und 18. Jahrhundert, ist ein weiteres Beispiel für eine frühe Flexibilisierung, und im 19. Jahrhundert treffen wir auch in Vorarlberg bereits auf die ersten Wellen von Zuwanderern (Italienerinnen und Italiener) ebenso wie von Abwanderern (in die USA) als Folge der Veränderung der Arbeitsmärkte durch die Industrialisierung.

¹⁶ Keller (2006), S. 235

Der italienische Soziologe Antonio Gramsci hat schon in den 1930er Jahren mit seinen Reflexionen über „Amerikanismus und Fordismus“ die einleuchtende These entwickelt, ein sich entwickelndes kapitalistisches System müsse fortlaufend für eine „rationale demografische Zusammensetzung“ der Bevölkerung sorgen, das heißt, die verschiedenen Bevölkerungssegmente laufend körperlich und geistig auf die Bedürfnisse der industriellen Produktion optimal zu richten.¹⁷

5.2 Rückblick: Flexibilisierung durch ethnische Arbeitsteilung und Spaltung des Rechtsstatus

Eine mögliche Form der demografischen Rationalisierung der Bevölkerung ist Arbeitszuwanderung. Sofern die ZuwandererInnen nicht dieselben gesetzlichen Sicherungen genießen wie die inländischen Arbeiter, was aber in der ersten Phase von Arbeitszuwanderung de facto in Österreich nie der Fall war, stellen sie ein Potenzial für eine passgenaue Rationalisierung der Arbeitsbevölkerung, das heißt Flexibilisierung entsprechend den konjunkturellen Erfordernissen dar. Möglich wird das durch gezielte rechtliche Beschränkungen auf der Basis des Ausländerbeschäftigungs- und des Aufenthaltsgesetzes. Es erlaubt die Hereinnahme, die arbeitsmarktpolitische Fixierung ebenso wie die Beendigung von Arbeitsverhältnissen und die Abschiebung je nach wirtschaftlicher Lage.

Am Beispiel Vorarlberg lässt sich das, gerade für die jüngere Vergangenheit, anhand des Zahlenmaterials gut demonstrieren: Zu Zeiten der Hochkonjunktur von 1970 bis 1973 war die Zahl der jugoslawischen und türkischen ArbeitnehmerInnen von 14.260 auf 23.835 gestiegen (das waren 22 % der unselbständig Beschäftigten im Lande). In lediglich zwei Jahren (1974-1975) folgte sodann eine radikale Rückführung auf 16.817 Personen, also um rund 7.000 oder fast 30 %. Etwa auf dem Niveau von 1975 stabilisierte sich dann die Beschäftigung von TürkInnen und JugoslawInnen bis 1979, bevor bis 1982 eine weitere Reduzierung auf 15.148 (rund 13 % der unselbständig Gesamtbeschäftigten) erfolgte – also die Entlassung und (in den meisten Fällen) Abschiebung von weiteren fast 1.700 „GastarbeiterInnen“.¹⁸ Damals, 1982, nach der massiven Reduzierung der Migrantenbeschäftigung, lebten insgesamt rund 26.000 Menschen mit jugoslawischer oder türkischer Staatsbürgerschaft in Vorarlberg.

¹⁷ Gramsci (1967), S. 378-379, 389-393

¹⁸ Mayr (1984), Tab. 4, S. 32 und Tab. 7, S. 44

Heute (Stichtag 31. Dezember 2006) sind es rund 27.000 oder 7 % der Vorarlberger Gesamtbevölkerung,¹⁹ wobei allerdings die von 1999 bis 2003 stark wachsende, ab 2004 jedoch wieder stark abnehmende Zahl von Einbürgerungen zu berücksichtigen ist (2001-2006: 7.804 Personen aus der Türkei und 3.056 aus Ex-Jugoslawien, zusammen 10.860).²⁰

Da sich ein radikales Rotationsmodell mit kurzen Beschäftigungsperioden nicht als praktikabel erwiesen hat, da es ja ständig Einschulungen und Neuqualifikationen mit entsprechendem betrieblichem Aufwand erforderlich macht, haben sich die Beschäftigungsverhältnisse eines großen Teils der MigrantInnen durch die Verleihung der Staatsbürgerschaft und die Gewährung so genannter Befreiungsscheine stabilisiert. Die gesetzlichen Instrumente zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteangebotes auf der Basis der Diskriminierung ausländischer Beschäftigter sind dadurch stumpf geworden.

5.3 Aktuell: Flexibilisierung als Erodierung der Normalarbeitsverhältnisse

Nicht als Konsequenz, aber doch mit einer gewissen zeitlichen Parallelität sind nun neue Instrumente zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteangebotes entwickelt worden. Sie beruhen nicht mehr auf einer ethnischen Arbeitsteilung, die sich über ein System staatsbürgerschaftsgebundener abgestufter Rechte durchsetzt, sondern auf einer Erodierung der so genannten Normalarbeitsverhältnisse.

An die Stelle einer sozialen Teilung in eine einheimische Kernarbeiterschaft und eine ausländische Randarbeiterschaft ist nun eine Fragmentierung des Arbeitsmarktes in BesitzerInnen von Normalarbeitsplätzen und solche von „atypischen“ Arbeitsplätzen in unterschiedlichen Ausformungen getreten. Die frühere Differenzierung des Arbeitsmarktes in Einheimische und „Gastarbeiter“ hat sich also entscheidend gewandelt. Obwohl MigrantInnen und ihre Nachkommen immer noch zu den Hauptbetroffenen der neuen Fragmentierung des Arbeitsmarktes gehören, bewegt sich diese Fragmentierung doch tendenziell in die Mitte der Gesellschaft hinein, also zu jenen Gruppen, die früher zu den Kernschichten der stabil Beschäftigten zählten.

¹⁹ Mayr (1984), Tab. 4, S. 32 und Tab. 7, S. 44, Tab. 15, S. 67; Land Vorarlberg, Landesstelle für Statistik: Die Bevölkerung Vorarlbergs im Jahre 2006 (im Internet unter http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/geschichte_statistik/statistik/landesstatistik/weitereinformationen/bevoelkerung/bevoelkerung.htm, Stand: 31.12.2006).

²⁰ Siehe Land Vorarlberg, Landesstelle für Statistik, Staatsbürgerschaftsverleihungen, http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/geschichte_statistik/statistik/landesstatistik/weitereinformationen/staatsbuergerschaftsverle/staatsbuergerschaftsverle.htm, Zahlen aus 2001-2006.



Variabilisierung

Das Wirtschaftssystem im Allgemeinen sowie einzelne Branchen im Besonderen weisen saisonale und konjunkturelle Schwankungen auf. Nahezu jede Branche – sowohl in der Produktion als auch in den Dienstleistungen – hat ihre jährlichen Spitzenzeiten und ihre Tiefs. Diesen Schwankungen versuchen die Unternehmen die Arbeitszeitvolumina der Beschäftigten anzupassen: Bei einem Auftragsstief werden die Arbeitszeiten verkürzt, in Spitzenphasen wiederum verlängert.

Beschäftigungsfähigkeit

Ein wichtiges Konzept der sich verändernden Arbeitsgesellschaft ist das „Prinzip der Employability“ oder der „Beschäftigungsfähigkeit“.²¹ Wikipedia definiert den Begriff folgendermaßen: „Employability (Beschäftigungsfähigkeit) ist die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten.“²² In anderen Worten: Die Beschäftigten müssen über ein ganzes Spektrum von Fähigkeiten verfügen und diese selbständig an sich rasch wandelnde berufliche Anforderungen anpassen, sie müssen als abhängig Beschäftigte selbst sozusagen unternehmerische Entscheidungen fällen.

Neuere empirische Untersuchungen haben folgendes Anforderungsprofil in Bezug auf Employability identifiziert. Eine Person, die employable bzw. beschäftigungsfähig ist,

- ▶ ist fachlich kompetent (Fachkompetenz),
- ▶ ist aktiv, erkennt und nutzt Chancen (Initiative),
- ▶ übernimmt Verantwortung für sich selbst, ihre Entwicklung und setzt sich Ziele (Eigenverantwortung),
- ▶ erkennt die Konsequenzen ihres Handelns (unternehmerisches Denken und Handeln),
- ▶ ist fleißig und engagiert sich (Engagement),
- ▶ lernt kontinuierlich dazu und bleibt am Ball (Lernbereitschaft),
- ▶ ist fähig und bereit zur Zusammenarbeit (Teamfähigkeit),
- ▶ ist in der Lage, das, was sie meint und will, auszudrücken und zur Geltung zu bringen (Kommunikationsfähigkeit),

²¹ Siehe dazu auch Schultheis (2007), S. 62-64

²² Quelle: www.de.wikipedia.org/wiki/Employability (Stand: 22.10.2007)

- ▶ versetzt sich in andere hinein und hört zu (Empathie, Einfühlungsvermögen),
- ▶ behält in ungewohnten bzw. belastenden Situationen einen klaren Kopf,
- ▶ geht konstruktiv mit schwierigen Situationen und Misserfolg um (Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz),
- ▶ ist offen für Neues, ist neugierig (Offenheit, Veränderungsbereitschaft),
- ▶ weiß, was sie kann, und denkt regelmäßig über sich und ihre Beschäftigungsfähigkeit nach (Reflexionsfähigkeit).

In den begleitenden Studien zur Fusionierung und Konsolidierung eines Schweizer Großunternehmens wurden die auf Basis des „Prinzips der Employability“ entlassenen ArbeitnehmerInnen auf ihre persönlichen Profile untersucht. Die im Laufe der Untersuchungen identifizierten zentralen Selektionskriterien bzw. Faktoren, die die Employability stark beeinträchtigten, waren:

- ▶ Geschlecht
- ▶ Familiensituation bei Frauen
- ▶ Alter
- ▶ kulturelles Kapital (schulische und universitäre Diplome)
- ▶ sozial-topografisches Element (das spiegelt die historisch gewachsenen Verhältnisse der Schweizer Volksgruppen wider und konstruiert kulturelle Über- und Unterlegenheiten, zum Beispiel die der Deutschschweizer über die Tessiner).

Das Ideal des neuen optimalen „employablen“ Mitarbeiters steht in einem starken Kontrast zum bisherigen Modell eines Arbeitnehmers, der – mit seinen hervorragenden Eigenschaften der Selbsthaftigkeit, Verlässlichkeit, Disziplin und Treue – selbst das Produkt eines jahrhundertelangen Konstruktionsprozesses darstellt.²³

Als These können wir festhalten:

Statt lohn-, aufgaben-, arbeitgeber-, zeit- und ortsstabiler Arbeitsverhältnisse (Modell 1) setzen sich ergebnisorientierte Arbeitsverhältnisse durch, deren Elemente (Lohn, Aufgabengebiet, Zeit und Ort) allesamt oder zum Teil flexibel sind (Modell 2). Zwischen Modell 1 und Modell 2 besteht ein Kontinuum: von Beschäftigungsformen mit absoluter Fixierung aller Elemente, konkret: dem Verhältnis des pragmatisierten Beamten, bis zu Freischaffenden auf selbst kurzfristig unkalkulierbarer Projektbasis.

²³ Schultheis (2007), S. 67-69

Das herrschende Ideal der „Vollbeschäftigung“ geht immer noch vom Normalarbeitszeitverhältnis des alten Modells aus, während in Wirklichkeit ein signifikanter Teil der Beschäftigten bereits unter den Bedingungen des Modells 2 arbeitet. Dabei sind Beschäftigtenzahlen bei einem hohen Anteil von Teilzeitarbeitenden, die sich nicht auf Vollzeitäquivalente umrechnen lassen, nur bedingt aussagekräftig, da sie zwar den Stand der Beschäftigten, aber nicht den Grad der Beschäftigung anzeigen. Teilzeitarbeit und andere Formen flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse können also zu einem nominell hohen Stand der Beschäftigten führen, gleichzeitig aber strukturelle Arbeitslosigkeit verdecken – was in den Rekordmeldungen zur Beschäftigung in flexibilisierten Arbeitssystemen oft untergeht.

Dieser Paradigmen- oder Modellwechsel steht in einem scharfen Widerspruch zum traditionellen Arbeitsverständnis und Arbeitsethos in Vorarlberg, das von einem starken Bedürfnis nach Sicherheit und Beständigkeit gekennzeichnet ist. Die Unternehmen sind zwar längst von diesem Paradigmenwechsel erfasst und tragen ihm auch durch die unterschiedlichen Formen der atypischen und flexiblen Arbeitsverhältnisse Rechnung, der Diskurs ist jedoch noch nicht im gesellschaftlichen Mainstream angekommen.

Dies führt dazu, dass unsichere – prekäre – Arbeitsverhältnisse und unterbrochene Erwerbslebensläufe nicht als etwas Normales betrachtet werden und somit auch Fragen, wie sich gesellschaftliche Institutionen auf diese neuen Verhältnisse einrichten müssten, in der öffentlichen Debatte kaum thematisiert werden. Die Wissenschaft formuliert solche Fragen zwar, sie sind aber noch nicht in der politischen und medialen Diskussion angekommen.

Wenn solche Themen dennoch in einer breiteren Öffentlichkeit angesprochen werden, etwa in der Vorarlberger Armutsdebatte von Seiten der Grünen und der Sozialdemokraten, dann immer mit dem Unterton eines defizitären Zustands, der eigentlich kuriert werden müsste, indem ArbeitnehmerInnen zu einem Normalarbeitsverhältnis (also zum Modell 1) zurückkehren können.

Die Diskussion müsste in zwei Richtungen geführt werden:

1. Welches Maß an Flexibilität ist bei welchen Elementen des Arbeitsverhältnisses und im Erwerbslebenslauf wünschenswert oder kann geduldet werden; das heißt auch: welches Maß an Unsicherheit ist tragbar und akzeptabel (mit entsprechenden Sicherungen von Rahmenbedingungen)?

2. Wie müssten gesellschaftliche Institutionen – beispielsweise Kindergärten oder Schulen – auf vorhandene Flexibilitätsformen reagieren, beispielsweise indem Kindergärten und Schulen ihrerseits flexible Betreuungszeiten anbieten, die den individuellen Zeitvorgaben der Eltern gerecht werden?

Einen besonders typischen Ausdruck findet die Fixierung der öffentlichen Institutionen auf das Modell 1 in dem Umstand, dass in Vorarlberg Kindergärten in vielen Fällen eine Sommerpause einlegen, als ob Normalarbeitszeiten mit fixiertem Sommerurlaub noch das allgemein herrschende Modell wären. Der Wandel vom Modell 1 zum Modell 2 mag sozialpolitisch höchst kritisierbar und bekämpfungswert sein – die erforderlichen gesellschaftlichen Institutionen wie Kindergärten, Schulen, Sozialeinrichtungen, Ämter, Interessenvertretungen sollten mit der Organisation ihrer Dienste dennoch darauf Rücksicht nehmen.

5.4 Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse – ein Überblick

Seit den achtziger Jahren nehmen in Europa generell, und damit auch im gesamten deutschsprachigen Raum, Arbeitsverhältnisse zu, die mit einem höheren Unsicherheitspotenzial verbunden sind als Normalarbeitsverhältnisse. In Österreich gibt es die ersten Untersuchungen und Publikationen zu diesem Thema bereits ab Beginn der 90er Jahre. Damals wandte sich das Forschungsinteresse hauptsächlich neuen Arbeitsformen zu, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen und mit dem Begriff der atypischen Beschäftigung zusammengefasst werden.

Welche Beschäftigungsverhältnisse werden in Österreich generell als atypisch bezeichnet?

- ▶ Neue Selbständigkeit
 - Freier Dienstvertrag
 - Werkvertrag
- ▶ Leiharbeit
- ▶ Teilzeitarbeit
- ▶ geringfügige Beschäftigung.

In diesem Zusammenhang sei festgehalten, dass für atypische Beschäftigungsverhältnisse unterschiedliche Kategorisierungen verwendet werden und eine Systematisierung nach verschiedenen Aspekten vorgenommen werden kann.

Die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigungen im Überblick:

- ▶ Teilzeitbeschäftigung (ASVG)
 - Arbeit auf Abruf – kapazitätsorientierter variabler Arbeitseinsatz KAPOVAZ
 - Job-Sharing (ASVG)
- ▶ geringfügige Beschäftigung (ASVG)
- ▶ befristete Beschäftigungsverhältnisse
- ▶ neue Selbständige auf Basis Werkvertrag oder freier Dienstvertrag (GSVG oder ASVG)
 - arbeiternehmerähnliche (Schein-)Selbständige (GSVG)
 - Ein-Personen-Unternehmen (GSVG)
- ▶ PraktikantInnen (befristet, Werkvertrag, Teilzeit, geringfügig)
- ▶ HeimarbeiterInnen (befristet, Werkvertrag, Teilzeit, geringfügig)
- ▶ Telearbeit (angestellt, befristet, Teilzeit, geringfügig, Werkvertrag) – Heimarbeit mit IT-Schwerpunkt
- ▶ LeiharbeiterInnen (ASVG).

Wenngleich atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht per se prekärer Natur sind, so sind sie doch häufig durch Merkmale gekennzeichnet, die für ArbeitnehmerInnen im Vergleich mit dem Normalarbeitsverhältnis eine ungünstige Wirkung entfalten²⁴ – durch „ein niedriges und nicht kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, ungenügenden sozialen Schutz, mangelnden Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung bzw. geringe Karrierechancen“.²⁵

²⁴ Fink (2000), S. 7

²⁵ Holzinger (2001), S. 7

Merkmale der Prekarität bei atypischen Beschäftigungen

	Werkvertrag	Freier Dienstvertrag	Leiharbeit	Teilzeitarbeit	Geringfügige Beschäftigung	Arbeit auf Abruf
Anspruch auf Arbeitslosengeld	nein	nein	ja	ja	nein	nein
Anspruch auf Krankengeld	nein	nein	ja	ja	nein	nein
13. und 14. Monatsgehalt	nein	nein	ja	ja	nein	nein
Schlechte soziale Absicherung	unterschiedlich	unterschiedlich		unterschiedlich	ja	ja
Geringes Einkommen	unterschiedlich	unterschiedlich		unterschiedlich	ja	ja
Betriebliche Integration (Teilhabe am Betriebsleben)	nein	nein	eher nein		nein	nein
Sichere Zukunft	nein	nein				nein
Zeitdruck	hoch	hoch		hoch (besonders bei vollzeitnahen TZA-Verhältnissen)		hoch
Vermischung Arbeitsplatz und Privatbereich	ja	ja				

Werkvertrag und freier Dienstvertrag sind die häufigsten Vertragsformen bei den neuen (und alten) Selbständigen. Beide können mit einem geringen Einkommen einhergehen. Es gibt jedoch sowohl bei den alten Selbständigen oder Freiberuflern als auch bei den neuen Selbständigen durchaus auch hohe Einkommen. Eine schlechte soziale Absicherung ist bei diesen beiden Gruppen ebenfalls nicht von vornherein typisch. Bei niedrigem Einkommen wird es jedoch schwieriger, Betriebsausfallsversicherungen, private Krankenzusatzversicherungen, Zusatzversicherungen für die Pension und ähnliche Maßnahmen zu finanzieren; dadurch wird die Prekaritätsdynamik im Lebenslauf verstärkt.

Freier Dienstvertrag

Die Abgrenzung zwischen „Dienstvertrag“, „freiem Dienstvertrag“ und „Werkvertrag“ wurde in Österreich erst durch mehrere höchstgerichtliche Urteile klargestellt. Die freien Dienstvertragsnehmer sind ASVG-versichert, aber mit eingeschränkten Leistungen (z. B. kein Krankengeld, keine Möglichkeit zur Arbeitslosenversicherung). Die Meldung an die ASVG erfolgt durch den Dienstgeber. Die freien Dienstnehmer sind pensions- und unfallversichert. Die Leistungen der Krankenversicherung sind ebenfalls nur eingeschränkt wirksam, da kein Krankengeld bezahlt wird.

Werkvertrag

Arbeiten neue Selbständige (ohne Gewerbeschein) auf Werkvertragsbasis, so sind die sozialversicherungsrechtlichen Unterschiede abhängig von der Höhe des Jahresgewinns. Liegt dieser unter 6.453,36 Euro pro Jahr (Stand 2006), dann besteht keine Pflichtversicherung in der GSVG, sondern nur eine Optionsmöglichkeit, die die Kranken- und Unfallversicherung, aber keine Pensionsversicherung umfasst. Die Meldung erfolgt in allen Fällen durch die WerkvertragsnehmerIn. Falls der Gewinn über dem genannten Betrag von 6.453,36 Euro liegt, muss die Meldung an die GSVG innerhalb eines Monats ab Pflichtversicherung erfolgen. Für beide Gruppen gibt es derzeit keine Möglichkeit für eine freiwillige Arbeitslosenversicherung.

Die WerkvertragsnehmerInnen finden sich überdurchschnittlich häufig in den folgenden Wirtschaftsbereichen:

- ▶ Unterricht und Forschung
- ▶ Wirtschaftsdienste
- ▶ Geld- und Kreditwesen.

Ebenfalls überdurchschnittlich häufig arbeiten JournalistInnen, VertreterInnen von Turn- und Sportberufen, MusikerInnen und in anderen Unterhaltungsberufen Tätige, HandelsvertreterInnen sowie AußendienstmitarbeiterInnen für das Bank- und Versicherungswesen auf Werkvertragsbasis.²⁶

²⁶ Holzinger (2001), S. 46

6. Fragen an die Statistik: Methodische Probleme



AMS-Statistiken

Konzept „(Langzeit-)Beschäftigungslosigkeit“ statt „(Langzeit-)Arbeitslosigkeit“

Die statistische Erfassung und Darstellung der Zahl der Arbeitslosen durch das AMS folgt Kriterien, die nicht zu einem vollständigen Bild dessen führen, was gemeinhin unter „arbeitslos“ verstanden wird. Deshalb gehen wir in dieser Untersuchung vom Konzept der „Beschäftigungslosigkeit“ aus, das ein realistischeres Maß für den De-facto-Ausschluss vom Arbeitsmarkt abgibt als das der „Arbeitslosigkeit“. Beschäftigungslosigkeit bezeichnet eine größere Gruppe als Arbeitslosigkeit: Sie bezieht nicht nur Letztere ein, sondern auch die in Schulung Befindlichen sowie die (sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden. Die Zahl der Beschäftigungslosen zum jeweiligen Stichtag (in unserem Fall der 31. Juli) umfasst also:

- ▶ Arbeitslose
- ▶ in Schulungen befindliche Personen
- ▶ sofort verfügbare langfristig Lehrstellensuchende (nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende befinden sich entweder noch in der Schule oder in einem anderen Lehr- oder Beschäftigungsverhältnis, sind also de facto nicht arbeitslos).

Langzeitbeschäftigungslos (nach der Definition des AMS) ist, wer bei einer Vormerkung von über 365 Tagen nicht mehr als insgesamt 62 Tage beschäftigt war. Damit sind in den „Langzeitbeschäftigungslosen“ auch alle jene enthalten, die beispielsweise eine Schulung gemacht haben. Das ist vor allem deswegen wichtig, weil ansonsten eine Schulung von mehr als 28 Tagen eine „Langzeitarbeitslosigkeit“ (die in den offiziellen Amtsberichten ausgewiesen wird) statistisch gesehen unterbricht – nicht jedoch eine Langzeitbeschäftigungslosigkeit nach dem hier verwendeten Konzept. Auch langfristig Lehrstellensuchende werden unter die Langzeitbeschäftigungslosen aufgenommen – auch sie scheinen andernfalls nicht unter den „(Langzeit-)Arbeitslosen“ auf, obwohl sie de facto keine Arbeit haben und damit im üblichen Verständnis arbeitslos sind.

Dieses Konzept wird vom AMS seit rund fünf Jahren intern angewandt. Hierzu bedarf es besonderer Berechnungen des statistischen Materials, das jedoch vom AMS auf Anfrage dankenswerter Weise zur Verfügung gestellt wird.

Berufsgruppen

In den AMS-Statistiken sind die Arbeitslosen nach Berufsgruppen bzw. nach dem ihrer Erfahrung oder Ausbildung entsprechenden „realistischen“ Berufswunsch und nicht nach Herkunftsbranchen gruppiert. Eine solche Klassifizierung ist für die Vermittelbarkeit relevant: So muss ein Schlosser oder eine Lkw-Fahrerin aus einem Chemiebetrieb nicht notwendigerweise in der Chemiebranche weiterarbeiten.

WiedereinsteigerInnen

Hier müssen für realistische Zahlen die Monitoring-Ergebnisse der Sozialversicherungsträger herangezogen werden. Diese Monitoringdaten liegen auch den Synthesis-Daten²⁷ zugrunde. Die reinen AMS-Daten liefern notwendigerweise ein unvollständiges Bild, denn es werden nur die vorgemerkten arbeitslosen Frauen und Männer erfasst, nicht aber jene, die den Weg zurück in den Beruf selbst finden; auch WiedereinsteigerInnen in den Beamtenberuf scheinen hier nicht auf.

Daten zu Arbeitsprojekten

Vom AMS werden weder die durchschnittliche Verweildauer in den Arbeitsprojekten noch der Anteil der Geförderten mit einem anschließenden Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erfasst. Eine solche Erfassung könnte nur durch eine gesonderte Untersuchung bei den einzelnen Projekten erfolgen. Evaluierungsuntersuchungen des AMS beziehen sich nur auf die Dauer von Beschäftigung- bzw. Arbeitslosigkeit vor und nach der Beschäftigung im Projekt, nicht jedoch spezifisch auf den Übergang zu einer dauerhaften Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt.

Mikrozensus der Statistik Austria

Unsere Hochrechnungen der Vorarlberg-Rohdaten des Mikrozensus der Statistik Austria beziehen sich auf das Gesamt der Vorarlberger Wohnbevölkerung, die teil- oder vollzeitbeschäftigt ist, also nicht auf die hier in Vorarlberg tätigen, jedoch auswärts wohnhaften Personen. So können sich kleine Unterschiede zu anderweitig publizierten Daten der Statistik Austria ergeben. Konfidenzintervalle wurden nicht veranschlagt. Stichproben mit kleinen Fallzahlen wurden grundsätzlich nicht berücksichtigt, da sie zu keinen aussagekräftigen Ergebnissen führen.

²⁷ Das sind die inzwischen in vielen Untersuchungen vorliegenden Daten der Firma Synthesis (Wien), deren Berechnungen hauptsächlich auf Rohdaten der Sozialversicherungsträger beruhen.

7. Methodik der Untersuchung



7.1 Wann sprechen wir von Prekarität?

Prekarität ist ebenso wie Armut ein Vereinbarungsbegriff: Wie wir bereits gesehen haben, bezeichnet er keinen eindeutigen Sachverhalt. Die in der wissenschaftlichen Literatur beschriebenen Kriterien der Prekarität können unterschiedlich gewichtet sein: Es gibt Indikatoren, die für sich allein stehend eine prekäre Erwerbs- oder Lebenssituation herstellen, und andere, die nur in einer Kombination zu prekären Erwerbs- oder Lebenssituationen führen. In den wissenschaftlichen Untersuchungen, die im Rahmen der vorliegenden Studie herangezogen wurden, wird davon ausgegangen, dass in der Regel zwei der oben genannten Indikatoren zutreffen müssen, damit man von „prekär“ sprechen kann – das heißt, dass sich Prekaritätsmerkmale akkumulieren müssen. Es gibt Indikatoren mit größerem Gewicht – zum Beispiel Einkommen und soziale Sicherung – sowie solche mit weniger Gewicht – Statusunsicherheit oder fehlende berufliche Weiterbildung.

In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass die Autoren der Schweizer Studie²⁸ zudem noch einen Einkommensjahresdurchschnitt anlegen, der mit einer so genannten Risikoprämie ergänzt wird, um die Prekarität zu definieren.

Zugleich wird in den wissenschaftlichen Untersuchungen auch festgehalten, dass Prekarität und Prekarisierung nicht gleichzusetzen sind mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen, und auch nicht mit der so genannten Flexibilisierung der Arbeitswelt. Schließlich muss man zwischen Armut und Prekarität unterscheiden: Prekarität hat mit Erwerbssituationen und deren Folgen zu tun, Armut jedoch nicht notwendigerweise (sie kann zum Beispiel auf den Ausschluss vom Arbeitsmarkt oder auf mangelnde Transferzahlungen zurückzuführen sein).

Dabei ist auch festzuhalten, dass so genannte „Prekäre“ eine sozial und beruflich höchst heterogene Gruppe sind: Sie reichen von der unausgebildeten Migrantin bis zum fehlqualifizierten Akademiker, der nicht das Glück hatte, eine Beamtenlaufbahn einzuschlagen.

²⁸ Marti (2003)

Auch zwischen Erwerbsprekarität und sozialer Prekarität muss unterschieden werden: Erwerbslebensläufe können für sich selbst genommen stabil sein, jedoch zu sozialer Prekarität führen, zum Beispiel bei höherer Kinderzahl oder bei mangelnden Transferleistungen im Falle von Krankheit (zum Beispiel bei Selbständigen) oder bei der Erkrankung eines Angehörigen. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nehmen wir deshalb nicht auf Kategorien der Armutsanalyse Bezug, wie sie in den EU-SILC-Erhebungen angewandt werden.²⁹ Denn dort geht es um (gewichtete) Familieneinkommen, deren Höhe ins Verhältnis zum Medianeinkommen einer Gesellschaft gesetzt wird. Daraus ergeben sich dann unterschiedliche Stufen der Armutsgefährdung. Diese Befunde sind unabhängig von der Stabilität oder Instabilität der Erwerbsverhältnisse und ihrer lebensgeschichtlichen Dynamik – also jenen Kriterien, die unsere Fragen leiten.

7.2 Wonach fragen wir?

Die üblichen Bestimmungen des Prekaritätsbegriffs haben einen Nachteil: Sie liefern lediglich soziale Momentaufnahmen. Das heißt, wir können mit einem Blick auf die Statistik beispielsweise alleinarbeitende, teilzeitbeschäftigte Alleinerzieherinnen mit niedrigem Einkommen identifizieren, deren sozialer Status und Erwerbsstatus alle bisher beschriebenen Merkmale von Prekarität erfüllt. Nicht in dieser statistischen Betrachtung jedoch erscheint der junge Möbelpacker mit niedrigem Bildungsabschluss, gegenwärtig hohem Einkommen und möglicherweise häufig sich ändernden Beschäftigungsverhältnissen, bei dem die große Chance besteht, dass er in fünfzehn bis zwanzig Jahren zunehmend prekär wird. Ebenso wenig scheint in einer derartigen Statistik die Teilzeit arbeitende Frau mit Kindern auf, die in einer aufrechten Ehe über ein gutes Haushaltseinkommen verfügt, im Falle einer Scheidung jedoch auf Grund ihrer Qualifikation, ihrer bisherigen Jobkarriere und der auf sie fallenden Betreuungspflichten mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit prekär wird, wenn der geschiedene Partner seine Unterhaltspflichten nicht erfüllen will oder kann.

²⁹ Statistik Austria: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2005. Wien 2007. SILC ist die Abkürzung für „Statistics on Income and Living Conditions“, das bedeutet „Statistiken zu Einkommen und Lebensbedingungen“.

Aus diesem Grunde stellen wir in dieser Untersuchung folgende Kategorien vor, denen sich jeweils unterschiedliche Forschungsfragen und Maßnahmenvorschläge anschließen:

1. Akute Prekarität: Hier erfassen wir alle jene ArbeitnehmerInnen, auf die die oben erwähnten Prekaritätskriterien zutreffen.
2. Prekaritätsgefährdung: Diese liegt bei Erwerbslebensläufen vor, die zwar im Moment nicht prekär sind, bei denen aber im Hinblick auf die weitere Entwicklung (Alter, Konstitution, technologische und konjunkturelle Veränderungen) Prekaritätslagen absehbar sind.
3. Prekaritätspotenzial: Hier erfassen wir Erwerbslebensläufe, die weder akut prekär noch längerfristig prekaritätsgefährdet sind, wo aber durch eine unabsehbare Veränderung der Lebensumstände (zum Beispiel Tod eines Partners, Scheidung) eine Prekaritätsgefährdung oder eine akute Prekarität eintreten kann.
4. Um Prekaritätsgefährdung und Prekaritätspotenzial näher zu bestimmen, identifizieren wir „prekaritätsdynamische Faktoren“, also Elemente im Lebenslauf, die Prekarität bewirken oder ihren Eintritt wahrscheinlicher machen (siehe Kapitel 11.2).

Natürlich sind prekäre Erwerbslebensläufe nur eine Teilmenge der tatsächlichen Lebenslaufprekarität. Denn prekär oder hochgradig prekaritätsgefährdet sind ja generell Menschen ohne Qualifikation und ohne Einkommen. Wir beschäftigen uns hier aber nur mit jenen, die in irgendeiner Form mit Erwerbsarbeit in Beziehung getreten sind.

Wir nehmen eine Neugewichtung des Problems insofern vor, als wir Prekarität nicht nur in ihren akuten Ausprägungen sehen, sondern auch in der Lebenslaufperspektive: als Prekaritätsgefährdung und als Prekaritätspotenzial. Das verändert auch die Orientierung der vorgeschlagenen Maßnahmen. Denn es geht nicht nur – wenngleich derzeit in erster Linie – darum, Menschen aus akuten Prekaritätssituationen herauszuhelfen, sondern es geht ebenso um mittel- und langfristige Prekaritätsentschärfung und -vermeidung; also um präventive Maßnahmen dort, wo anhand bestimmbarer Indikatoren zukünftige Prekaritätslagen absehbar sind oder mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreten.

8. Vorarlberger Expertinnen und Experten im Gespräch – Landschaften der Prekarität



Im Mai und im Juli 2007 wurden insgesamt zwölf Expertinnen und Experten zum Themenbereich „Prekarität“ interviewt. Außerdem konnte auf Interviews aus früheren Untersuchungen zurückgegriffen werden. In die Auswertung dieser Gespräche sind auch Daten und Fakten aus Sekundärrecherchen eingeflossen.

8.1 Die mediale Verarbeitung von Prekarität

Zur Darstellung des Themas Prekarität in den Vorarlberger Medien – Print, Hörfunk und TV – können wir hier keine quantitative publizistikwissenschaftliche Darstellung und noch viel weniger eine Wirkungsanalyse vorlegen. Die Einschätzung des Themenfeldes durch Journalisten gibt jedoch wertvolle Hinweise auf das allgemeine Problembewusstsein unter Medienschaffenden, die Präsenz oder Nicht-Präsenz des Themas in den Medien und dessen Verarbeitung im Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit. Aus den konstatierten Unzulänglichkeiten der Bearbeitung des Themas lassen sich auch mögliche Maßnahmen formulieren, um den Fragen der Prekarität in der öffentlichen Auseinandersetzung mehr Gewicht zu geben.

Interesse der Medien an Prekarität

Die großen Vorarlberger Printmedien – im Wesentlichen „Vorarlberger Nachrichten“ und „Wann & Wo“ – behandeln durchaus immer wieder Themen, die den prekären Beschäftigungsverhältnissen und prekären Lebensläufen zuzuordnen sind: Jugendarbeitslosigkeit, Beschäftigungsprojekte für Jugendliche, atypische Beschäftigung von Frauen, vor allem Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung im Niedriglohnsektor, gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Armut, speziell im Zusammenhang mit der Arbeit des VN-Ombudsmannes. Umfassend zu solchen Themen berichtet auch die „AKtion“, die an jeden Haushalt gehende Monatszeitschrift der Vorarlberger Arbeiterkammer. Das Thema ist also präsent, aber keineswegs prominent.

Das hat mit folgenden Faktoren zu tun:

- ▶ Die „Vorarlberger Nachrichten“ wären durchaus bereit, dem Thema „Armut“ (das in unserem Zusammenhang eine starke Verknüpfung mit Prekarität hat) auch zukünftig mehr Raum zu geben, nachdem es bereits im Zuge der Vorarlberger Armutsdebatte im Jahre 2006 prominent, unter anderem auch auf der Titelseite, positioniert worden war.³⁰ Es werde, so die Auskunft, auf jeder Montagsredaktionskonferenz nachgefragt. Das Problem bestehe allerdings darin, das Thema entsprechend zu konkretisieren, und das heißt: zu personalisieren.
- ▶ An die betroffenen Menschen ist nur sehr schwer heranzukommen. Die Betroffenen haben in der Regel eine Lebensführung, die nach außen nicht als prekär erscheint. Leute mit einem unklaren Ausbildungsprofil nehmen markant zu: Vermögensberater, verschiedene Therapeuten, Webdesigner etc. Deren soziale Lage wird meist dann ein öffentliches Thema, wenn sich etablierte Interessenvertretungen gegen die Billigkonkurrenz wehren. Aber die Betroffenen selbst thematisieren sich nicht, weil sie dem „Nimbus der Selbständigkeit“ erliegen. Es gibt hier einen Erfolgs- und Lebensraum, innerhalb kurzer Frist „sein eigener Chef“ zu werden, mit eigener Visitenkarte etc. – gefördert durch die Medien mit ihren wohlbekanntem „Dabei-gsi“-Seiten.
- ▶ Bei Armut und Prekarität gibt es generell eine große Hemmung der Betroffenen, persönlich mit ihrer Not öffentlich bekannt zu werden. Dadurch fehlt die Personalisierung, die die Presse in der Regel für eine publikumswirksame Berichterstattung benötigt.

Bei Publikumsveranstaltungen und Themensendungen im ORF-Hörfunk (das Fernsehen spielt hier vorarlbergsspezifisch keine Rolle) ist Prekarität kein Focus-Thema. Der Schwerpunkt liegt auf psychologisch-medizinischen Themen, nicht auf sozialen und solchen der Arbeitswelt. Die Erklärungen hierfür: Das öffentliche Interesse an sozialen Themen ist lange nicht so groß wie an psychologischen. Bei psychologischen Themen, so eine der Erklärungen, hat jede/r das Gefühl, selber damit zu tun zu haben und durch sofortige Anwendung profitieren

³⁰ Siehe Zusammenstellung in Fußnote 3. Berichte auf der VN-Titelseite am 1.4.2006 („Viel Armut gerade in Vorarlberg“ zum Bericht der Statistik Austria „Einkommen, Armut und Lebensbedingungen – Ergebnisse aus EU-SILC 2004“) und am 8.11.2006 („Armut im Land“).

zu können, bei sozial-ökonomischen Themen hingegen nicht. Die sozioökonomischen Perspektiven der Gesellschaft (Globalisierung) erscheinen sehr vielen Medienkonsumenten düster, es gibt dafür keine schnelle „Therapie“ und dadurch keine Zuversicht. Soziologen und Wirtschaftswissenschaftler drücken sich zudem meist kompliziert und abstrakt aus, Psychologen hingegen sind narrativ und konkret. Psychologen transportieren deshalb ihre Themen für das Publikum besser, da handlungsrelevanter und wirklichkeitsnäher, als beispielsweise Arbeitsmarktforscher und Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler, die zudem im Gegensatz zu den Psychologen keine Lösungen anzubieten haben, die der Einzelne glaubt rasch umsetzen zu können.

Zugang zu Menschen, die von Prekarität betroffen sind

Die allgemeine Beobachtung ist: Dort, wo Prekarität direkte Armutsfolgen hat, wird sie, ebenso wie Armut generell, versteckt. Sie erzeugt Scham und das Gefühl individueller Schuld. Dadurch verschwindet sie aus der öffentlichen Wahrnehmung. Ein vergleichbares Phänomen wäre das Thema Pflege: Obwohl viel über Pflege geredet und berichtet wird, sieht man die Betroffenen nicht. Krankheit, Gebrechen und Zerfall sind unsichtbar. Die Pflegebedürftigen haben keine öffentliche Präsenz im Bild-Bewusstsein der Gesellschaft.

Auf eine ähnliche Weise verschwindet in der Zweidrittel-Gesellschaft das untere – das heißt arme – Drittel. Es gibt in der Regel für Medienleute keinen sozialen Kontakt dorthin. Sie selbst kommen nicht aus armen Milieus. Für Medienschaffende aber sind persönlicher Zugang und Personalisierung wichtig. In diesem untersten Drittel gibt es außerdem keine sozialen Orte, die von Journalisten routinemäßig aufgesucht werden – anders als etwa Mittelklasse-Treffs, wie z. B. die „Business Lounge“ in der Otten Gravour (Hohenems) oder die „Innovation Night“ im Millennium Park (Lustenau). Solche Veranstaltungsorte sind über ihre ausdrückliche Absicht und Funktion hinaus immer auch Milieu-Treffs, in denen sich Angehörige bestimmter sozialer Gruppen und Netzwerke sowie jene, die zu diesen Gruppen aufschließen möchten, begegnen. Darunter können sich durchaus Personen befinden, deren Erwerbslebenslauf alle Merkmale von Prekarität aufweist, die aber gerade in der Hoffnung auf einen Netzwerk-Erfolg dieser Prekarität zu entrinnen trachten. Aus diesem Grunde ist Prekarität bei solchen Gelegenheiten kein Gesprächsthema – und folglich auch kein Thema für Journalisten.

Artikulation der Prekarität

Bei Armut und Prekarität gibt es nach der Erfahrung ernstzunehmender Journalisten generell eine große Hemmung der Betroffenen, persönlich mit ihrer Not bekannt zu werden. Für die Medien wäre es aber wichtig, das Thema zu personalisieren.

Das mediale Abbild von Prekarität entspricht in der Einschätzung von themeninteressierten Journalisten keineswegs dem Gewicht, das Prekarität in Wirklichkeit hat. Da offenbar die Betroffenen selbst medial nicht sichtbar werden wollen (oder können), stellt sich die Frage, wer diese Rolle des „Sichtbarmachens“ übernehmen könnte. In der medialen Darstellung von psychologischen und sozial-psychologischen Themen übernehmen Therapeuten oder Psychiater die Rolle des „Sichtbarmachens“ psychologischer Problemzonen. Sie treten an die Stelle der Betroffenen, die geschützt bleiben, und berichten mit dem Anspruch der Authentizität aus deren Lebenswelten. Diese Form der Sichtbarmachung erklärt die Attraktion solcher Themen für ein breiteres Publikum – und die Bereitschaft der Medienschaffenden, auf der Basis eines breiten Publikumsinteresses solche Themen zu forcieren.

Für die Themen Armut und Prekarität hingegen fehlen solche „Sichtbarmacher“; die Betroffenen selbst können das in der Regel nicht sein. An ihre Stellen müssten z. B. SozialarbeiterInnen treten, da diese am ehesten einen unmittelbaren Zugang zu deren Lebenswelten haben. Sozialarbeiter sind jedoch, im Gegensatz zu Psychologen, die selbständig arbeiten können, meist in große Organisationen eingebunden. Diese wiederum sind voll vom Land Vorarlberg abhängig. Auf diese Weise ist ein möglicher kritischer Diskurs von Seiten der Sozialarbeit immer in einen politischen Interessenzusammenhang verstrickt, der die Artikulationsmöglichkeiten beschränkt.

Es ist klar, dass SozialarbeiterInnen nur einen bestimmten Teil von Prekarität – nämlich den akut armutsrelevanten – repräsentieren könnten. Es wäre jedoch mit ihrem stärkeren Auftreten immerhin ein Schritt zu einer größeren Öffentlichkeit des Themas gemacht.



8.2 Zweiter Arbeitsmarkt, Integrationsleasing und Re-Integration

Der so genannte „zweite Arbeitsmarkt“ ist eines der Instrumente zur Bewältigung von Folgen prekärer Erwerbslebensläufe – im Falle von Jugendlichen vielleicht sogar zur Prävention. Der Begriff des zweiten Arbeitsmarktes ist nicht eindeutig. Er umfasst Beschäftigungsverhältnisse, die ausschließlich einer menschenwürdigen Betreuung von Behinderten dienen (z. B. Beschützende Werkstätten, Lebenshilfe) bis zu Arbeitsverhältnissen, die im wesentlichen Normalarbeitsverhältnissen entsprechen, allerdings mit bestimmten öffentlich finanzierten Risikoentlastungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

In unserem Zusammenhang definieren wir den zweiten Arbeitsmarkt als jenen, der grundsätzlich erwerbs- und marktorientiert ist, wo erwerbstypische Schwächen und Risikofaktoren jedoch durch Maßnahmen der öffentlichen Hände oder privater Sponsoren kompensiert werden. Das heißt also, dass Beschützende Werkstätten, Produktionsstätten für die Rehabilitation von Suchtabhängigen sowie andere Beschäftigungsmaßnahmen primär zur gesundheitlichen Versorgung und Rehabilitation hier nicht berücksichtigt werden.

Was uns hier unter dem Stichwort „zweiter Arbeitsmarkt“ interessiert, sind Erwerbsformen, die strukturell mit der Nachfrage des freien Marktes verknüpft sind. Um dies an einem Beispiel zu demonstrieren: Die Beschäftigungsprojekte des „Hauses der jungen Arbeiter“ in der Metall- und Holzbranche sind keine Unternehmen im Sinne einer ausschließlich sozialarbeiterischen Betreuung, sondern sie müssen prinzipiell marktkonforme Leistungen im freien Wettbewerb erbringen – zum Beispiel für nachfragende Betriebe aus der Elektronikindustrie. Der Unterschied zum ersten Arbeitsmarkt besteht lediglich darin, dass Schwächen von Erwerbstätigen – zum Beispiel mangelnde Arbeitsgeschwindigkeit oder Ausdauer – durch einen öffentlichen Zuschuss kompensiert werden, der den/die Erwerbstätige/n auf diese Weise mit den Mitbewerbern auf dem ersten Arbeitsmarkt konkurrenzfähig macht. Dieser öffentliche Zuschuss deckt nicht nur die geringere Produktivität ab, sondern auch die sozialarbeiterische und/oder medizinische Betreuung zur gewünschten vollständigen Herstellung der Arbeitskraft.

Auf Grund der Natur der öffentlichen Förderungen handelt es sich bei den Erwerbsarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt im Wesentlichen um Transitarbeitsplätze. Eine Ausnahme stellt das Integrations-Leasing dar, bei welchem Arbeitnehmer direkt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. In diesem Fall trägt die Leasingfirma, finanziert durch die öffentliche Hand, gegenüber dem kooperierenden Unternehmer arbeitsrechtliche Risiken, vor allem in Hinblick auf die Abwicklung von Kündigungen, sowie einen Lohnanteil in der Einstiegsphase.

8.2.1 Strukturdaten des zweiten Arbeitsmarktes

Anzahl der Personen

Insgesamt waren 2005 in Vorarlberg in gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten 661 Personen tätig (309 Frauen, 352 Männer). Dazu kamen 380 Qualifizierungsmaßnahmen (178 Frauen, 202 Männer) in Arbeits- und Implacementsstiftungen.³¹ Die gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte bieten zeitlich befristete Beschäftigungen auf marktorientierten Arbeitsplätzen mit sozialpädagogischer Betreuung. Die Transitarbeitsplätze sind mit einer erforderlichen Anzahl an Schlüsselarbeitskräften verbunden. Bei den von uns interviewten Einrichtungen (gemeinnützige Beschäftigungsprojekte – GBP) waren jeweils zwischen 120 bis 140 Personen pro Jahr beschäftigt.

Geschlecht

Das Geschlechterverhältnis in den Beschäftigungsprojekten des zweiten Arbeitsmarktes richtet sich natürlich stark nach der Branchenorientierung: Im Metall- und Holzbereich sind überwiegend Männer anzutreffen, im Textil-, Reinigungs- und Restaurierungsbereich sowie im Einzelhandel mehrheitlich Frauen.

Personen mit Migrationshintergrund

Unter Menschen mit nicht-deutscher Muttersprache sind vorwiegend türkischstämmige Arbeitssuchende vertreten. Eine besondere Problemgruppe sind Arbeitsmigrantinnen, die nach einer mehrjährigen Familienphase in einem Alter von über 30 einen Wiedereinstieg in einen Beruf versuchen.

Übergang zum ersten Arbeitsmarkt

Über die Quoten der Vermittlung von Arbeitskräften aus Beschäftigungsprojekten in den ersten Arbeitsmarkt lassen sich keine generellen Aussagen treffen. Sie schwanken zwischen etwas über 50 % bis über 80 % je nach Projekt, das wiederum jeweils eine unterschiedliche Klientel betreut. Diese Prozentangaben besagen zudem nichts.

³¹ AMS Vorarlberg, Jahresbericht 2005 (2006), S. 20

über die Dauerhaftigkeit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt, da individuelle Berufskarrieren nicht statistisch verfolgt werden (können) – die Daten ließen sich lediglich über den Hauptverband der Sozialversicherungsträger eruieren, unterliegen dort jedoch verständlicherweise dem Datenschutz.

8.2.2 Strukturelle und personenbezogene Gründe für den Eintritt in den zweiten Arbeitsmarkt

Langzeitarbeitslosigkeit

Auf Grund der Förderung und der Zuweisung durch das AMS kommen vorzugsweise Langzeitarbeitslose in die Projekte. Experten wiesen in den Gesprächen nachdrücklich auf die psychische Auswirkung von Langzeitarbeitslosigkeit und vergeblicher Stellensuche hin. Die Symptome sind denen einer depressiven Erkrankung, bis hin zu körperlichen Syndromen, durchaus vergleichbar. Eine Wiederherstellung der geistigen und körperlichen Arbeitskraft bedarf in der Regel eines ähnlich langen Zeitraums, wie er der Entfaltung der Krankheitssymptomatik zugrunde liegt, nämlich zwei bis drei Monate. Aus diesem Grund ist bei Beschäftigten des zweiten Arbeitsmarktes in der Regel die Notwendigkeit einer Anfangsbetreuung gegeben.

Alter

Die Personen, die im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, kommen aus allen Altersgruppen. Der Großteil ist jedoch um die 45 Jahre alt. Für Frauen, die in den klassischen Frauenlehrberufen tätig gewesen sind, gilt, dass sie ab 35 Jahren als „alt“ gelten und auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr oder nur beschränkt erwünscht sind, da in diesen frauenspezifischen Branchen ein großes Reservoir an billigen und jungen Nachwuchskräften existiert.

Berufslaufbahnen

Es wäre sicherlich unangemessen, von typischen Berufslaufbahnen, die in prekäre Arbeits- oder Lebensverhältnisse münden, zu sprechen. In den Interviews haben sich jedoch einige spezifische Muster herauskristallisiert, die im Folgenden kurz dargestellt werden:

Bei allen diesen Gruppen dominieren ungelernete Arbeitskräfte, jedoch nicht notwendigerweise unqualifizierte. Etliche haben sich durch langjährige Arbeitsverhältnisse in Industrie- oder Gewerbebetrieben informelle Qualifikationen erworben, die jedoch durch den Konkurs der Firma oder durch eine Entlassung auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen entwertet worden sind. Soweit Jugendliche in diese Projekte eintreten, handelt es sich ebenfalls um unqualifizierte Personen mit lediglich Pflichtschul- oder überhaupt fehlenden Abschlüssen. Die Anforderungen auch an Lehrlinge werden immer höher; Jugendliche, die keinen positiven Schulabschluss vorweisen können, finden keine Lehrstellen. Eine dritte Gruppe sind Frauen, die nach der Familienzeit den Wiedereinstieg in das Berufsleben nicht mehr schaffen.

Bedarf für einen permanenten „zweiten Arbeitsmarkt“

Im zweiten Arbeitsmarkt treffen wir heute vier Typen von Personen an:

1. Personen, die nach einer entsprechenden Ausbildung oder Training in den ersten Arbeitsmarkt weiter vermittelt werden können;
2. Personen, die in Projekten des zweiten Arbeitsmarktes unter vorrangig sozialarbeiterischen Gesichtspunkten betreut werden, z. B. in „Beschützenden Werkstätten“;
3. Personen, die trotz der Angebote des zweiten Arbeitsmarktes aus dem Arbeitsprozess völlig ausscheiden und sich als arbeitsunfähig oder arbeitsunwillig erweisen;
4. Personen, die über keine ausreichenden Qualifikationen für den ersten Arbeitsmarkt mehr verfügen, aber durch stützende Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes dauerhaft erwerbstätig bleiben könnten und eine marktadäquate Leistung erbringen.

Es ist diese letzte Personengruppe, für die der zweite Arbeitsmarkt nicht nur einen Transitarbeitsplatz, sondern ein permanentes Arbeitsplatzangebot bereitstellen sollte. Es handelt sich hier um Menschen mit – auch altersbedingten – Leistungsdefiziten, die jedoch nicht derart gravierend sind, dass sie den Ausschluss aus dem Erwerbsarbeitsmarkt bedingen.

Kein Platz für Schreib- und Leseschwache?

Ein besonderes Problem des Arbeitsmarktes in fortgeschrittenen Industrieländern ist der allgemeine Schriftlichkeitsdruck, selbst bei Hilfsarbeiten. Die Arbeitswelt ist durchgehend „digitalisiert“, das heißt in hohem Maße über Zeichen geregelt. Während vor hundert Jahren der Sohn eines italienischen Mineurs selbst wieder ein guter Mineur oder ein qualifizierter Bauarbeiter werden konnte, auch wenn er die deutsche Sprache nur unvollständig beherrschte, ist heute selbst im Bereich unqualifizierter Tätigkeiten kein Platz für sekundäre AnalphabetInnen und Personen, die der Landessprache nicht mächtig sind. Sie haben keine Chance, Arbeitsanleitungen und -pläne zu lesen, aktuellen Anweisungen zu folgen (z. B. bei Reinigungstätigkeiten), Kurzberichte (auch schematisierte) zu erstellen oder Bilder und Symbole aus der Arbeitswelt zu verstehen.

Das ist nicht nur ein Problem von MigrantInnen, doch sind sie in erhöhtem Maß von solchen Sprachdefiziten betroffen. Dies trifft vor allem auf jene MigrantInnen zu, die erst im Erwachsenenalter – zum Beispiel als EhepartnerIn – nach Österreich gekommen sind, oder auf MigrantInnen und deren weibliche Kinder, die aus kulturell-religiösen Gründen eine nur ungenügende Sprachsozialisation in einem deutschsprachigen Umfeld erhalten haben. Statistische Aufschlüsse zu den jeweiligen Ursachen sekundären Analphabetentums und mangelnder Sprachkenntnisse liegen uns nicht vor.

Mit Sprech- und Lesedefiziten ist, und dies nicht nur bei MigrantInnen, in der Regel auch das Fehlen bestimmter Kulturtechniken der Mehrheitsgesellschaft verbunden – Pünktlichkeit und Zeitmanagement, Gruß- und Höflichkeitsrituale (was oft zu kulturellen Missverständnissen führt). In den Expertengesprächen wurde deutlich, dass gerade in Beschäftigungsprojekten für Frauen die Erfahrung gemacht wurde, dass bei sekundären Analphabetinnen sehr viel Energie in das Verbergen der Defizite investiert wird. Es geht deswegen in diesen Projekten auch darum, Sprachkompetenz und den Mut zur Artikulation in Deutsch zu fördern, unter anderem durch die Praxis, Deutsch zur verpflichtenden Kommunikationssprache während des Arbeitstages zu machen.

Typisch für Migrantinnen ist eine sehr hohe Arbeitsmotivation trotz der beschriebenen Defizite. Die prekariätsrelevanten Defizite werden vor allem dann schlagend, wenn sich solche Frauen scheiden lassen. Gerade unter Migrantinnen nehmen laut Aussagen von Experten die Scheidungen zu.

Zweiter Arbeitsmarkt: Rettungsanker oder Prävention?

Auf Grund der gegenwärtigen Verwaltungs- und Förderungspraxis treten die Institutionen des zweiten Arbeitsmarktes meist erst am Schluss einer prekären Beschäftigungskarriere, nämlich nach einer Phase langer Arbeitslosigkeit, auf den Plan. Ein erheblicher Teil ihrer Handlungs- und Finanzressourcen fließt deshalb in die Wiederherstellung der psychischen Arbeitskraft, noch bevor eigentliche Qualifikations- und Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt werden können. Unter ökonomischen Gesichtspunkten ist das ein ähnlicher Ressourcenverlust wie mangelnde Wartung bei einem Gebäude oder Auto, das dann mit überproportional hohem Aufwand wieder hergestellt werden muss.

Für unsere Untersuchung stellt sich deshalb die Frage, wie die Mittel des zweiten Arbeitsmarktes zu einem Zeitpunkt eingesetzt werden könnten, zu welchem die psychische Rehabilitation der Arbeitskraft noch nicht notwendig wäre und die entsprechenden Kosten deshalb nicht anfielen. Die damit freigewordenen Ressourcen könnten unmittelbar in Umqualifizierung und Weiterbildung investiert werden. Das gilt vor allem für jene ArbeitnehmerInnen, bei denen prekäre Beschäftigungsverläufe, zum Beispiel Langzeitarbeitslosigkeit, nicht persönlich abweichendem Verhalten, wie Sucht (Alkohol, Drogen), exzessivem Konsum und/oder mangelnder sozialer Selbstkontrolle, geschuldet sind, sondern die im Wesentlichen im Vollbesitz ihrer Arbeitskraft das Opfer von ökonomischen Krisensituationen, die sie selber nicht beeinflussen konnten, geworden sind. Weiteres dazu im Kapitel 12 „Maßnahmen“.

8.3 Prekarität als Frauenschicksal?

Zusammenfassend lassen sich drei statistisch klassifizierbare Merkmale für Prekarität als frauenspezifisches Problem feststellen:

1. Berufsausbildung in typischen niedrig qualifizierten und niedrig entlohnten Berufen;
2. Familienzeiten im besten Erwerbsalter mit anschließenden Schwierigkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs;
3. ebenfalls überwiegend familienbedingt langjährige geringfügige Beschäftigung in niedrig qualifizierten und niedrig entlohnten Sektoren.

Bei den Entscheidungen für frauentypische Ausbildungswege, die später zu hohem Prekaritätsrisiko führen, ist erwähnenswert, dass die Schulabschlüsse von Mädchen vor Aufnahme der Lehre in der Regel besser sind als die der Jungen und auch die Quote der Schulabbrecherinnen geringer ist. Es ist schwer zu entscheiden, ob die Wahl solcher Ausbildungswege einem kulturellen Muster der Eltern bzw. der Ausbildungswerberinnen folgt oder ob UnternehmerInnen beim Angebot von Lehrstellen nach wie vor von männlichkeitsbestimmten Berufsbildern ausgehen, selbst dort, wo schiere Körperkraft keine Rolle (mehr) spielt.

Nicht alle atypischen Beschäftigungsformen, die von Frauen ausgeführt werden, können automatisch als prekär bezeichnet werden, sie sind jedoch in vielen Fällen mit hohen Unsicherheiten verbunden. Viele Ausprägungen der Teilzeitbeschäftigung und insbesondere die geringfügige Beschäftigung ermöglichen keine ausreichende Existenzsicherung. Die atypische Beschäftigung von Frauen findet zudem zum Großteil in Sektoren und Branchen mit einem hohen Frauenanteil statt: Tendenziell sind das die Niedriglohnbranchen. Denn die „klassischen“ Frauenberufe – Einzelhandelskauffrau, Friseurin, Kindergärtnerin und Bürokauffrau, Tätigkeiten im Pflegebereich, in der Reinigungsbranche und anderen gering qualifizierten Dienstleistungen – sind meist schlecht bezahlt.

Laut Arbeitskräfteerhebung 2005 arbeiteten zwei Drittel der erwerbstätigen Vorarlbergerinnen in den folgenden fünf Wirtschaftsklassen:

1. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
2. Sachgütererzeugung
3. Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
4. Beherbergungs- und Gaststättenwesen
5. Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen.³²

³² Feigl (2007), S. 70

Geringfügige Beschäftigung

Als die klassische Prekaritätsfalle für Frauen wurden in den Expertengesprächen immer wieder die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die bei Frauen in Vorarlberg über dem Bundesdurchschnitt liegen, genannt. In Vorarlberg erhöhte sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten von 1998 bis 2006 von 10.316 auf 14.040 Personen. Hier sind 74 % Frauen – der österreichweite Anteil liegt bei 70 %.³³

Die Möglichkeit, in die Kranken- und Pensionsversicherung einzuzahlen, wird zudem nur von wenigen Frauen wahrgenommen. Österreichweit machen von dieser Möglichkeit lediglich 19 % aller geringfügig Beschäftigten (Männer und Frauen) Gebrauch.³⁴

Teilzeitarbeit

Auch Teilzeitarbeit ist in Österreich überwiegend Frauenarbeit. Seit den 70er Jahren nimmt die Teilzeitarbeit stark zu. Für Frauen ist Teilzeitarbeit ein wesentlicher Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Falle einer Scheidung oder von Arbeitslosigkeit, besonders aber im Alter kann jedoch eine langjährige Teilzeittätigkeit zu prekären Lebenssituationen führen, da Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Pensionszahlungen von der Höhe des Erwerbseinkommens abhängig sind. Die Teilzeitarbeit festigt auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, indem Frauen voll und ganz für die Familienarbeit zuständig bleiben.³⁵

In Vorarlberg sind 23,3 % der unselbständig Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt. Von den Männern sind es 3,5 %, von den Frauen jedoch fast die Hälfte, nämlich 47 %. In Vorarlberg arbeiten mehr Frauen Teilzeit als im österreichischen Durchschnitt, der bei 40,3 % liegt.³⁶

³³ Feigl (2007), S. 73

³⁴ Feigl (2007), S. 73

³⁵ Feigl (2007), S. 76

³⁶ Feigl (2007), S. 75

Wiedereinstieg

In den Expertengesprächen wurde festgestellt, dass bei Frauen, die eine Familie gründen und Kinder bekommen, drei zentrale Gründe den Wiedereinstieg in das Berufsleben erschweren oder unmöglich machen: eine lange Auszeit durch Familienarbeit (Kinder, Pflege, Familienzeit), das Fehlen einer Berufsausbildung sowie mangelnde Arbeitsplatzangebote im alten Beruf.

Als marktfähige Qualifizierungsbereiche nach der Kinderpause haben sich Lager und Lagerlogistik, Verkauf und Verkaufspsychologie sowie Industrieanlagentechnik erwiesen.

8.4 Jugend: Start in die Prekarität?



Ein Datum der Volkszählung des Jahres 2001 für Vorarlberg hat in den zurückliegenden Jahren bemerkenswert wenig Aufmerksamkeit erfahren: der damals festgestellte Anteil jener in der Altersgruppe 20-24, die weder über einen Lehr- noch über einen weiterführenden Schulabschluss verfügen. Diese Altersgruppe ist deswegen interessant, weil mit spätestens 24 Jahren ja entweder eine Berufsausbildung oder der Abschluss einer höheren Schule, u. U. auch eine Berufsreifeprüfung, erreicht sein sollte. Gleichzeitig ist diese Altersgruppe relevanter als der gesamte Durchschnitt der Berufstätigen, weil ältere Jahrgänge früher nicht unter einem so starken formalen Qualifizierungsdruck gestanden sind wie die jüngeren heute.

Dass also rund 20 % der jungen VorarlbergerInnen über keine berufsqualifizierende Ausbildung verfügen, sollte ein Alarmsignal sein. Auf jeden Fall ist das eine jener demografischen Schneiden, die den Weg in prekäre Beschäftigungsverläufe vorzeichnen.

Abschlüsse der 20-24-Jährigen (jeweils höchster Abschluss)⁷

Volkszählung 2001 Vorarlberg				
	Gesamt	Allgemeinbildende Pflichtschule	Lehre	Mittlere und höhere Schulbildung
20-24-Jährige	22.978	4.717 = 20,5 %	9.007	9.254
– davon männlich	11.596	2.151 = 18,5 %	5.824	3.621
– davon weiblich	11.382	2.566 = 22,5 %	3.183	5.633

Gleichzeitig ist es die übereinstimmende Meinung der Experten aus den Beschäftigungsprojekten, dass im Vorarlberger Lehrlingsmarkt ein massiver Selektionsdruck ausgeübt wird, der nur den Guten eine Eintrittschance gibt. Für viele BewerberInnen um einen Ausbildungsplatz in den attraktiven Branchen ist das Scheitern in den „Assessment Centers“ der Beginn einer Kette von Erfahrungen der Ablehnung, die sie dann entweder in niedrig qualifizierte Ausbildungsbereiche führt oder zu einer vollständigen Aufgabe einer Ausbildungsperspektive veranlasst. So verständlich der aus der Notwendigkeit des Marktes geborene Wunsch der Arbeitgeber ist, hoch qualifizierte MitarbeiterInnen heranzuziehen – und in verschiedenen Branchen, z. B. dem Handwerk, wird über einen Mangel an guten Lehrlingen geklagt –, so bedenkenswert ist das Fehlen von Ausbildungsangeboten für jene, die die formalen Einstiegshürden nicht meistern, sich aber in der Dauer der Ausbildung als wertvolle Arbeitskräfte erweisen könnten. Hier sind gegenwärtig Maßnahmen in Vorbereitung, die das ändern sollen – siehe Kapitel 12.

⁷ Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse II – Vorarlberg, Wien 2004, Tab. 15

Ein wesentlicher Teil jener, deren Prekaritätslaufbahn schon in der Jugend beginnt, sind junge Menschen ohne formalen Pflichtschulabschluss (d. h. Hauptschulabschluss). Der Hauptgrund für den Schulabbruch männlicher Jugendliche liegt, laut Expertenaussagen, in den meisten Fällen in einem emotionalen Konflikt mit einem männlichen Lehrer: Der Jugendliche fühlt sich abgewertet und steigt dann aus der Schullaufbahn aus. Lernbehinderungen sind daher nicht die vorrangigen Gründe für einen Abbruch. Auf diese Gruppe orientiert sich ein Gutteil der Arbeit der Vorarlberger Jugendwerkstätten und der Beschäftigungsprojekte.

Im Rahmen beschäftigungspolitischer Maßnahmen zugunsten junger Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind jene eine eigene Zielgruppe, die nicht beim AMS registriert sind und so als „institutionsferne“ Jugendliche gelten. Sie können nur über niederschwellige Arbeit von Jugendzentren erreicht werden, das heißt durch nachgehende Jugendsozialarbeit und durch Mundpropaganda.

Aus diesem Grund ist eine quantitative Einschätzung jener Gruppe von Jugendlichen, die mit jugendarbeiterischen Maßnahmen an der Schnittstelle Schule-Beruf erreicht werden sollen, schwierig. Laut Aussagen der interviewten Experten geht man offiziell von ungefähr 400 Jugendlichen aus, die gegenwärtig für solche Einstiegs-Arbeitsplätze in Projekten in Frage kommen. Der Bedarf könnte aber durchaus höher liegen. Es wäre jedenfalls wichtig, wenigstens die Zahl der AbgängerInnen von Pflichtschulen ohne formalen Abschluss, also der SchulabbrecherInnen, zu erfassen. Diese Angaben liegen aber für Vorarlberg – ebenso wie für die anderen österreichischen Bundesländer – absurderweise nicht vor,³⁸ weil es offenbar keine entsprechende Erhebungen bzw. Meldungen gibt.

³⁸ Siehe Land Vorarlberg: Kinder in die Mitte – Situationsbericht zu Kindern, Jugendlichen und deren Familien in Vorarlberg im Vergleich. Bregenz, Juli 2007, S. 21

Das Alterssegment mit den prozentuell meisten Arbeitslosen ist nicht jenes von 50 oder 55 plus, sondern erstaunlicherweise das von 19 bis 25 Jahren. Dafür gibt es laut Experten zwei Erklärungen:

1. eine hohe Fluktuationsarbeitslosigkeit auf Grund größerer Bereitschaft zu risikoreicher Aufgabe des Arbeitsplatzes in der Hoffnung auf einen erfolgreichen Jobwechsel. Die Motive können im Einzelnen vielfältig sein: Erwartung besseren Lohnes, eines angenehmeren Arbeitsumfeldes, bessere Beziehung zu Vorgesetzten, geringerer Arbeitsdruck etc. Möglicherweise liegen allen diesen Motiven auch unrealistische Joberwartungen zu Grunde, wie sie von Experten in Jugendbetreuungsprojekten berichtet werden: Viele Jugendliche tendieren dazu, sich entweder extrem positiv oder extrem negativ einzuschätzen. Beides ruft in der Arbeitswelt Schwierigkeiten hervor, für die ein Jobwechsel – mit verbundener Fluktuationsarbeitslosigkeit – als Lösung erscheint.
2. Der zweite Grund für die hohe Arbeitslosigkeit im unteren Alterssegment ist die wachsende Jugendarbeitslosigkeit. Sie ist auf mangelnde Qualifizierung, einschließlich mangelnder Sprachkompetenz, angesichts der ständig wachsenden Qualifikationsanforderungen der Betriebe zurückzuführen. In vielen Berufen, etwa im grafischen Gewerbe, im Gesundheitswesen (Apotheken) oder in der Kommunikationsbranche, müssen selbst Lehrlinge schon über AHS-Niveau verfügen. Selbst ein positiver Hauptschulabschluss ist oft nicht ausreichend und qualifiziert nur zu einem Hilfsarbeiter-Dasein. Die klassischen Hilfsarbeiter-Jobs jedoch reduzieren sich auf Grund zunehmender Automatisierung, oder es steigen auch dort die Anforderungen an die Beherrschung bestimmter Kultur- und Wissenstechniken (Berichtswesen, Verständnis von technischen und organisatorischen Anleitungen, Team-Kompetenz).

8.5 Prekarität in der zweiten Hälfte des Berufslebenslaufes

Erwerbslebensläufe tendieren heute bei unselbständig Beschäftigten quer durch alle Qualifikationsstufen generell dazu, mit zunehmendem Alter prekärer, das heißt unsicherer zu werden. Die Chance eines erfolgreichen Jobwechsels – auf der gleichen oder einer höheren Einkommensebene – wird mit höherem Alter geringer. Neben dem Lebensalter – für Männer und Frauen zeitversetzt – spielt der Mangel einer formalen Ausbildung eine entscheidende Rolle. Der Versuch, aus erwerbsfernen Positionen, speziell aus der Karenz, wieder in einen Vollerwerb einzusteigen, ist bei mangelnder Ausbildung besonders schwierig.³⁹ Ebenso sind Frauen prekariätsgefährdet, die einen Wiedereinstieg in einem der klassischen Frauenberufe versuchen, weil dort ein zu großer Andrang an nachrückenden Arbeitskräften herrscht.

Besonders Karenzunterbrechungen des Berufslebenslaufes bedeuten oft den Einstieg in prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse: Während österreichweit rund 70 % der Frauen aus einem Beschäftigungsverhältnis in die Karenz eintreten, setzten 2006 nur 46 % ihr Berufsleben nach der Karenz in einem Beschäftigungsverhältnis fort – wobei dieser Anteil seit 2000 signifikant angestiegen ist, da es damals nur 39 % waren.⁴⁰ Dies wird auf die Möglichkeit verstärkter Berufskontakte während der Karenzzeit auf Grund großzügigerer Zuverdienstregelungen zurückgeführt.

In Österreich gelingt also nur jeder Zweiten der Wiedereinstieg in eine Standardbeschäftigung; ein Viertel der Wiedereinsteigerinnen arbeitet geringfügig, und fast jede Fünfte wird arbeitslos.⁴¹ Nur 25 % der Frauen (aber 44 % der Männer) können im gleichen Betrieb und an ihrem früheren Arbeitsplatz weiterarbeiten. Wiedereinstieg heißt für viele Frauen Dequalifizierung: Während der Anteil von Frauen in höherqualifizierten Tätigkeiten vor dem Kinderbetreuungsgeldbezug 26 % beträgt, sinkt er nach dem Karenzgeldbezug auf 21 %. Der Anteil von Frauen in angelernten und Hilfstätigkeiten steigt umgekehrt von 19 % (vor dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld) auf 29 %.⁴²

³⁹ BMWA: Arbeitsmarktmonitoring 2005 (2006), S. 22

⁴⁰ BMWA: Arbeitsmarktmonitoring 2006 (2007), S. 14

⁴¹ Der Prozentanteil derjenigen, die von der Karenz in die Arbeitslosigkeit übergehen, stieg österreichweit von 2000 bis 2006 von 7 auf 17 % (BMWA: Arbeitsmarktmonitoring 2006, S. 14).

⁴² Stockhammer, Hilde: Karenz und Karriere. Wiedereinstieg als Thema der Arbeitsmarktpolitik, Beitrag zur Tagung „Karenzmanagement als Erfolgsfaktor“, 26.-27.04.2007 – http://www.karenzundkarriere.at/downloads/abschluss_konf_Stockhammer_Praesentation_2007-04-25.pdf
Zum aktuellen Stand der österreichischen Debatte über Wiedereinstieg nach der Karenz siehe http://www.karenzundkarriere.at/Nachlese_Abschlusskonferenz.html

Unabhängig von der Datenlage für Vorarlberg zeigt dieser Befund, dass die Möglichkeit zur Aufrechterhaltung oder gar Verbesserung der Berufsqualifikation und zum informellen Arbeitsmarktnetzwerk während der Karenzzeiten ein wesentliches Instrument für die berufliche Re-Integration und damit die Vermeidung von Prekarität darstellt.

Außerdem ist Alter ein zusätzlicher Prekaritätsfaktor in an sich schon prekären Erwerbsverläufen, namentlich bei unqualifizierten NiedriglohnarbeiterInnen, TeilzeitarbeiterInnen und SaisonarbeiterInnen.

8.6 Migrantinnen und Migranten: Verdichtung von Prekaritätsfaktoren

Obwohl in den vorangegangenen Kapiteln die Situation von Migranten und Migrantinnen immer wieder angesprochen wurde, ist es notwendig, diese Gruppe als eigenes soziales Feld für die Entstehung prekärer Erwerbslebensläufe zu thematisieren. Hier findet sich ein Bündel von Ursachen, die für sich allein genommen durchaus auch bei Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft auftreten, bei Arbeitsmigranten aus unterindustrialisierten Ländern jedoch eine besondere Verdichtung aufweisen.

Insgesamt muss man sich bei der Diskussion des Themas „Migranten und Prekarität“ von der Vorstellung lösen, migrantische ArbeitnehmerInnen oder deren Nachfahren der zweiten und dritten Generation seien insgesamt prekariätsgefährdet. MigrantInnen aus nicht- oder unterindustrialisierten Ländern sind zwar überwiegend in Niedriglohnbereichen mit niedrigerer Bildungsqualifikation tätig, doch sind solche Beschäftigungen keineswegs immer prekär. Die Prekarität migrantischer Lebensläufe ist in den vergangenen Jahrzehnten außerdem nicht primär durch autonome Entwicklungen des Arbeitsmarktes erfolgt, sondern durch arbeits- und fremdenrechtliche Diskriminierung in Reaktion auf Konjunkturentwicklungen. Heute allerdings hat sich der Aufenthaltsstatus der früheren MigrantInnen durch Einbürgerungen, langfristige Befreiungsscheine und EU-rechtliche Regelungen weitgehend stabilisiert. Gerade die langfristigen Bleiberegulungen aber führen paradoxerweise zu erheblichen bürokratischen Schwierigkeiten für MigrantInnen, da die vermeintliche Sicherheit des Aufenthaltes zur Vernachlässigung von Antragsroutinen verleitet und damit plötzlich Situationen entstehen, in denen MigrantInnen (auch Jugendliche) ohne die erforderlichen Papiere dastehen.



In vielen Fällen ist MigrantInnen im Übergang von einer Generation zur anderen durchaus ein sozialer Aufstieg geglückt. Einschlägige Statistiken weisen auch auf eine durchgehende Bildungsmobilität zwischen den Generationen hin: Kinder von Migranten haben in der Regel eine höhere Schulbildung als ihre Eltern.⁴³ Genau das aber ist angesichts der Qualifikationserfordernisse eines hoch entwickelten Industrie- und Dienstleistungssystems oft nicht ausreichend, sodass das Problem einer ethnischen Unterschichtung weiterhin besteht. Dazu kommt, dass es, vor allem über Namensmarkierungen, eine stillschweigende Diskriminierung von MigrantInnen in bestimmten Berufssparten des Dienstleistungsbereichs geben dürfte, in denen Kunden- und Klientenkontakte „einheimischen“ Beschäftigten vorbehalten bleiben (Bank- und Versicherungswesen, Polizei u. dgl.).

8.6.1 Prekaritätsdynamiken bei migrantischstämmigen ArbeitnehmerInnen

Bildung, Bildungshaltung und Spracherwerb

ArbeitsmigrantInnen aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien sind mit unterschiedlichen formalen Bildungsabschlüssen nach Vorarlberg gekommen. Vom de facto analphabetischen Bauern bis zum Lehrer und zur Universitätsabsolventin spiegelt sich das gesamte Bildungsspektrum wider. Auf Grund der Rekrutierungspolitik für die Vorarlberger Textilindustrie verfügte aber ein wesentlicher Teil der türkischen MigrantInnen in der ersten Generation nur über sehr niedrige Bildungsqualifikationen, etwa wenn sie aus zentralanatolischen Gegenden stammen. Die ZuwandererInnen aus Ex-Jugoslawien hatten auf Grund des dort entwickelteren Schulsystems wahrscheinlich höherwertige Bildungsqualifikationen als ihre türkischstämmigen Kolleginnen und Kollegen. Es gibt also kein einheitliches Bild.

Kinder von Eltern aber, die bereits im Herkunftsland über eine höhere Berufs- und Schulqualifikation verfügten, zum Beispiel Beamte oder Lehrer mit Sekundarschulabschluss waren, werden auch hier zumindest einen Hauptschulabschluss vorweisen können und, wenn möglich, in eine Lehre geschickt werden. Man kann also vom Bildungsniveau der Eltern auf das der Kinder schließen. Zudem gibt es, zumindest beim Spracherwerb, eine intra-generationelle Bildungsdynamik: Die Chancen der jeweils jüngeren Geschwister für den Spracherwerb und gute Schulabschlüsse werden zunehmend besser, weil sie zum einen von den Älteren lernen und zum anderen eine längere Schulbildung im Zuwanderungsland vorweisen können.

⁴³ Dazu u. a. die Studie von August Gächter: Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung, ZSI Discussion Paper, 2006-07-23 (Wien, Zentrum für Soziale Innovation).

Es gibt also innerhalb der Familien einen kumulativen Effekt des Bildungserwerbs, der sich in Richtung der jüngeren Familienmitglieder und der nachrückenden Generation verstärkt.

Interessanterweise sieht einer der befragten Experten das Bildungsproblem nicht bei der ersten Generation von ZuwandererInnen (ab Mitte der 60er bis Mitte der 80er Jahre) und deren Kindern, sondern bei jenen Angehörigen der zweiten Generation, die nach der Lockerung der gesetzlichen Vorschriften betreffend Familienzusammenführung in der zweiten Hälfte der Achtzigerjahre vor allem aus der Türkei ins Land gekommen sind.

Es handelt sich um eine etwa gleich große Zahl von Männern und Frauen, die als „importierte“ Bräutigame oder Bräute den Spracherwerb nicht ausreichend schaffen und möglicherweise dazu auch nicht motiviert sind. Dadurch wird Türkisch in der Familie zur alleinigen Umgangssprache, zumal auch türkisches Fernsehen durch Satellitenempfang oft zum Hauptinformations- und Unterhaltungsmedium geworden ist. Im selben Zug hat sich das soziale Netz von türkischen MigrantInnen – Wohnmilieus, Zugang zu Geschäften und Cafés etc. – gegenüber den 60er und 70er Jahren merklich verdichtet. Außerdem verstehen sich solche Zuwanderer ohne Aussicht auf adäquaten Spracherwerb selten als Einwanderer: Sie haben immer noch die Hoffnung, eines Tages in das Herkunftsland zurückzukehren, was wiederum die Bereitschaft zum Spracherwerb und zu Sozialkontakten mit Menschen außerhalb der primären Sprachgruppe zunichte macht.

Insgesamt besteht deshalb die ironische Situation, dass in vielen dieser formell österreichischen Familien schlechtere Deutschkenntnisse vorherrschen als bei ZuwandererInnen der ersten Generation. Diese sprachliche und kulturelle Re-Turkisierung eines bestimmten Segments der türkischstämmigen MigrantInnen wird auch in Gesprächen mit türkischstämmigen Lehrern und SozialarbeiterInnen bestätigt. Bei jugoslawischstämmigen MigrantInnen und deren Kindern scheint es eine entsprechende Entwicklung nicht in diesem Ausmaß zu geben.

Für die Bildungsaussichten der Kinder aus solchen Familien und für die zugewanderten Erwachsenen sind das keine guten Aussichten. Bildungsferne Eltern üben nach Auskunft von Experten auch massiven Druck auf Jugendliche aus, möglichst rasch Geld zu verdienen. Selbst das Nachholen des Pflichtschulabschlusses wird von Eltern oder männlichen Verwandten gelegentlich nur unter der Bedingung gestattet, dass die Lernkurse den Gelderwerb nicht beschränken. Es ist auch nicht erstaunlich, dass unter solchen Bedingungen lernschwache Jugendliche von Eltern keine Nachhilfe erhalten können bzw. die finanziellen Mittel für eine externe Nachhilfe fehlen.

Genderspezifische Haltungen

Genderspezifische Stereotype, speziell unter türkischstämmigen MigrantInnen, beeinflussen auch die Berufswahl und -lebensläufe von Jugendlichen, ja selbst die Sichtbarkeit von Prekarität. Während beschäftigungslose männliche Jugendliche sich sichtbar in öffentlichen Räumen aufhalten, bleiben beschäftigungslose Mädchen und Frauen eher zu Hause. Dieser genderspezifische „Innen-Außen-Gegensatz“ wirkt sich auch auf den Zugang zu Beschäftigungsprojekten aus, wo eher männliche migrantischstämmige Jugendliche anzutreffen sind als weibliche. Derselbe Unterschied ist auch bei Prestige-Konsum und damit verbundener Verschuldung feststellbar: Eltern kaufen Söhnen ein Auto, für das sie die Raten nicht zahlen können oder wo hohe Schulden infolge von Unfällen entstehen.

Weichenstellungen für prekäre Berufslaufbahnen

Was sind die Weichenstellungen, durch die MigrantInnen typischerweise in prekäre Berufslaufbahnen geraten?

Zum ersten sind es Jugendliche mit fehlender Schulbildung und anderweitig fehlenden Berufskompetenzen, ebenso ZuwandererInnen im Erwachsenenalter, zum Beispiel durch Familiennachzug, die die Sprache nicht mehr erwerben. Zum anderen treten vorzugsweise Frauen aus Migrantenfamilien nach der Kinderpause sowie Männer und Frauen aus in Konkurs gegangenen Firmen, wo sie auch oft nur angelernt waren, in prekärgefährdete Berufszweige ein: Dazu zählen Reinigungsfirmen, Zeitarbeitsfirmen, Arbeit auf Abruf, Hilfsarbeiterjobs in der Gastronomie und Hotellerie. An diesen Stellen gehen prekäre Berufslaufbahnen mit der typischen Altersprekarität zusammen.

Auf die besondere Problematik anhaltender Solidaritätsverpflichtungen gegenüber Verwandten als migrantentypisches Problem ist ebenfalls hinzuweisen – dazu im Folgenden mehr.

8.7 Prekarität und Schulden im Lebenslauf

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen prekären Berufslebensläufen und Verschuldung – und zwar in beiden Richtungen:

Ein prekärer Berufslebenslauf kann durch die damit verbundenen Einkommensschwankungen eine Verschuldungsproblematik aktualisieren, diese Aktualisierung wiederum führt leicht zu schwerwiegenden Störungen der Berufslaufbahn. Zum anderen kann Verschuldung zu prekären Arbeitsverhältnissen führen, da sie eine Einstellungsbarriere bei vielen qualifizierten Berufen darstellt und in Folge des Pfändungsdrucks eine Verlockung zu Teilzeitarbeit und zu Schwarzarbeit darstellt.



Die Erfahrung der Schuldenberatungen im Lande ist, dass schon Jugendliche, die von den Banken durch den leichten Erhalt von Krediten zum Schuldenmachen animiert worden sind, bei eigenem regelmäßigen Einkommen im Erwachsenenalter den Schuldenstand erhöhen. Auf diese Weise baut sich eine Verschuldungsdynamik auf, die bei lebensgeschichtlichen oder beruflichen Krisen – Scheidung oder Jobverlust –, aber auch bei generell mangelndem Schuldenmanagement den Einstieg in einen prekären Lebenslauf bewirkt. Das Risikoverhalten im Hinblick auf Verschuldung scheint sich bei Jungen und Mädchen anzugleichen. Es werden nicht nur Bankschulden eingegangen, sondern auch solche bei Waren- und Dienstleistungsanbietern. Peer-Group-typischer Prestigekonsum, zum Beispiel Moped- oder Autokauf, verstärkt das Problem.

Wenn Forderungen fällig gestellt werden, führt der damit verbundene Pfändungsdruck leicht zur Verabschiedung aus dem regulären Arbeitsmarkt. Damit sind Zahlungsausfälle in der Kranken- und Pensionsversicherung und der Rückzug auf Teilzeitarbeit (bis zur Pfändungsgrenze des gegenwärtigen Existenzminimums von ca. 730,- Euro pro Monat) verbunden.

Typische Verschuldungs- und Armutsfälle, die sich in der Folge prekärer Erwerbslebensläufe verhärteten, sind das Zusammenfallen von Scheidung bzw. Trennung und Arbeitslosigkeit: Die Ausgaben steigen, das Einkommen schrumpft, Kredite können nicht mehr bedient werden und werden von den Banken auf Grund der Arbeitslosigkeit fällig gestellt. Bei Frauen sind es oft „Beziehungsschulden“ im Trennungsfall, da sie Bürgschaften für die Firma oder das Hobby des Mannes übernommen haben.

Ein besonderes Problem stellt die Verschuldungsdynamik bei Migranten dar: Ältere Personen, die arbeitslos werden, halten weiterhin Leistungen an die im Herkunftsland zurückgebliebene Verwandtschaft aufrecht, da sie damit eine Prestigeverpflichtung erfüllen wollen, die sie mit der Auswanderung eingegangen sind. Das Eingeständnis, in der Arbeitsmigration letztlich gescheitert zu sein, würde als Schande empfunden. Auch Prestige geschenke anlässlich von Hochzeiten oder anderen Festen (z. B. Beschneidungspatenschaft bei Muslimen) können hohe Ausgaben verursachen, die durch Verschuldung gedeckt werden.

Auch Bürgschaften sind vor allem bei türkischen MigrantInnen ungleich häufiger als bei Nicht-MigrantInnen, da Bürgschaften als ein Zeichen von Großzügigkeit oder Ehrerbietung gelten, selbst gegenüber entfernter Bekannter. Frauen und Kinder unterschreiben Bürgschaften widerspruchslos für Väter und Brüder, ohne den Kreditzweck in Frage zu stellen.

Bei jüngeren Migranten können schließlich noch Kosten für den Loskauf vom Militär in der Türkei (das sind ca. 5.000,- Euro) entstehen, während gleichzeitig das Geld für den Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft fehlt.

Alle diese Verschuldungsdynamiken sind entweder der Beginn oder das Ende prekärer Erwerbsverläufe.

8.8 Interessenvertretung bei atypisch Beschäftigten

Formen prekärer Beschäftigung – Scheinselbständige, atypische Lohnabhängige, freie Dienstnehmer etc. – waren lange Zeit kein Thema für Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Arbeiterkammer. Die Betroffenen sind schwer erfassbar, oft durch die vermeintliche Selbständigkeit entsolidarisiert und werden nicht automatisch für den Kammerbeitrag veranlagt.

Inzwischen haben diese Beschäftigungsverhältnisse jedoch Ausmaße angenommen, die nicht mehr übersehen werden können, etwa im Baugewerbe, wo Scheinselbständigkeit auf der Basis einer nach unten offenen Entlohnungsskala zur typischen Form einer atypischen Beschäftigung, vor allem von Arbeitsmigranten aus den neuen „ärmeren“ EU-Staaten wie Polen oder den baltischen Staaten, geworden ist.⁴⁴ In Vorarlberg ist diese Entwicklung statistisch noch nicht erfasst und untersucht worden, im Gegensatz etwa zu Wien, doch ist auch hier eine vergleichbare Entwicklung in bestimmten Sektoren, etwa im Baugewerbe, keineswegs auszuschließen.

Branchen mit hoher Prekaritätsintensität laut Experten aus Interessenvertretungen:

- ▶ Leasing-Firmen – Arbeitskräfte-Leasing
- ▶ Saisongewerbe: Gastgewerbe mit Saisonarbeitslosigkeit; hier gibt es typische Schwankungen: Hauptsaison von Weihnachten bis Dreikönig, im Jännerloch werden Leute freigestellt, werden dann im Fasching wieder zurückgeholt. Auch bei schlechter Schneelage werden Leute freigestellt. Die Behauptung, es würden dabei eher heimische Kräfte freigestellt, da sie bei Bedarf problemloser zurückgeholt werden können, wird von der Wirtschaft vehement zurückgewiesen.
- ▶ Betriebe mit diskontinuierlicher Auftragslage setzen bei schlechter Auslastung Leute sofort frei.

⁴⁴ Stadt Wien und Wirtschaftskammer: Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien. Wien 2007

9. Atypische Beschäftigungsverhältnisse – wann sind sie prekariätsrelevant?



Am Anfang ist noch einmal einem möglichen Missverständnis vorzubeugen: Nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis ist prekär. Wohl aber müssen wir uns fragen, welche Formen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen unter welchen Bedingungen zu Prekaritätslagen und/oder zu Prekaritätsgefährdungen führen.

9.1 Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeitbeschäftigungsverhältnis gilt ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Umfang von weniger als 35 Wochenstunden. Als Vollzeitbeschäftigungsverhältnis wird ein Beschäftigungsverhältnis im Umfang von 35 Wochenstunden und mehr bezeichnet.⁴⁵ Teilzeitarbeit ist meistens unbefristet und sozialversicherungspflichtig.

Teilzeitarbeit ist nicht notwendigerweise prekär. Sie kann sich aber auf lange Sicht als prekär erweisen, wenn die Teilzeitarbeitskräfte – in den meisten Fällen sind es Frauen – über viele Jahre geringe Beiträge in die Pensionsversicherung einzahlen und im Alter dann eine niedrige Pension erhalten, sodass die materielle Absicherung dadurch nicht mehr gewährleistet ist. Prekaritätsfaktoren sind bei TeilzeitarbeiterInnen oft auch mangelnde Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ist die so genannte Arbeit auf Abruf, auch kapazitätsorientierter variabler Arbeitseinsatz genannt. Diese Form der Beschäftigung wird von einigen ExpertInnen als besonders prekär bezeichnet. Der/die Arbeitgeberin kann die Arbeitszeit kurzfristig festlegen, und nur die getätigten Arbeitseinheiten werden bezahlt. Das heißt, dass weder der Arbeitseinsatz noch das Einkommen vorhersehbar und daher planbar sind. Für viele im Einzelhandel Tätige ist Arbeit auf Abruf bereits Realität geworden. Eine weitere Form der Teilzeitarbeit ist das „Job-Sharing“, bei dem sich zwei oder mehrere Personen einen Arbeitsplatz teilen (z. B. zwei Halbtagskräfte für eine Vollzeitstelle).

⁴⁵ Definition laut Altenecker u.a.: Synthesis-Forschungsbericht AK Vorarlberg (2007), S. 58

Datenlage

Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird in der Sozialversicherung leider nicht erfasst, die Zahlen basieren zum Teil auf Mikrozensus-Erhebungen bzw. der jährlich stattfindenden Arbeitskräfteerhebung der EU im Rahmen des Mikrozensus. Die Zahl der Teilzeit arbeitenden Personen ist zudem von ihrer methodischen Erfassung abhängig. Das Labour-Force-Konzept bezeichnet Beschäftigungen im Rahmen einer Anstellung im Ausmaß von 1-35 Wochenstunden als Teilzeitarbeit. Bis 1994 hingegen wurden in Österreich nach dem Lebensunterhaltungskonzept erst Tätigkeiten ab elf Wochenstunden als Teilzeitarbeit erfasst. Da im Rahmen dieser Studie eine Datendarstellung erst ab 1995 erfolgt, kommt das Labour-Force-Konzept zur Anwendung.

9.1.1 Teilzeitbeschäftigung – nach wie vor ein Wachstumsmarkt?

Teilzeitbeschäftigung gewann im letzten Jahrzehnt deutlich an Bedeutung. 1994 lag die Teilzeitquote (normale wöchentliche Arbeitszeit bis 35 Stunden) noch bei 12,9 %.⁴⁶ Während daher in den letzten Jahren das Beschäftigungswachstum in Gesamtösterreich zum überwiegenden Teil auf den Anstieg der Teilzeitarbeit beruhte, wurde die Beschäftigungszunahme 2006 zu einem wesentlichen Teil auch von einem Plus bei den Vollzeiterwerbstätigen getragen.

Dennoch nahm Teilzeitarbeit prozentuell stärker zu: Im Jahresdurchschnitt 2006 waren, folgt man im Rahmen der Mikrozensus-Erhebungen getätigten Angaben auf die Frage, ob Teilzeitbeschäftigung vorliegt, 855.000 Personen, d. h. 21,8 % aller Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt, darunter wesentlich mehr Frauen als Männer. Während 40,2 % aller erwerbstätigen Frauen 2006 in Teilzeit arbeiteten, gingen 93,5 % aller erwerbstätigen Männer einer Vollzeitbeschäftigung und somit – allerdings mit deutlich steigender Tendenz – nur 6,5 % einer Teilzeitarbeit nach. Noch höher lag mit 892.000 die Zahl der in Teilzeit Arbeitenden, wenn man unter diesem Begriff Personen mit einer normalen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 35 Stunden versteht.

⁴⁶ Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2006 (2007), S. 14

Teilzeitarbeit in den Branchen

Die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungen nach Wirtschaftssektoren insgesamt zeigte -gesamtsösterreichisch betrachtet – ein überdurchschnittliches Auftreten im Dienstleistungssektor (28,4 %), wobei hier unselbständig Beschäftigte im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (38,5 %), Realitätenwesen (33,6 %), bei der Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen (31,6 %) sowie im Handel (31,4 %) die höchsten Teilzeitquoten aufwiesen. Bei den unselbständig erwerbstätigen Frauen betrug die Teilzeitquote im Dienstleistungssektor 43,0 %. Jede zweite im Handel (49,0 %; absolut 154.700) sowie im Realitätenwesen (50,1 %; 76.400) tätige Frau ging 2006 einer Teilzeitarbeit nach. Sehr hohe Teilzeitquoten wiesen Frauen auch im Gesundheitswesen (44,7 %) sowie bei der Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen (44,1 %) auf. Männer waren am häufigsten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (14,8 %), im Gesundheitswesen (14,5 %), bei der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (14,3 %) sowie im Realitätenwesen (13,2 %) teilzeitbeschäftigt.⁴⁷

9.1.2 Eine Frauendomäne – Teilzeitarbeit in Vorarlberg

Dass die Beschäftigungsquote bei Frauen in Vorarlberg nach wie vor zunimmt, ist ausschließlich auf das Wachstum der Teilzeitbeschäftigung seit Ende der siebziger Jahre zurückzuführen. Teilzeitarbeit ist überwiegend nach wie vor Frauenarbeit. Zudem ist in Vorarlberg der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen deutlich größer als im Österreich-Durchschnitt. Fast die Hälfte, nämlich 47,3 % der Frauen sind in Teilzeit beschäftigt.⁴⁸

Gemäß Lebensunterhaltskonzept, das Erwerbstätigkeit erst ab einer Wochenarbeitszeit von 12 Stunden erfasst, liegt in Vorarlberg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, also jener Personen, die zwischen 12 und 35 Stunden erwerbstätig sind, bei 16 % und damit knapp unter dem Österreich-Durchschnitt. 91 % aller Teilzeitbeschäftigten sind in Vorarlberg Frauen (Österreich: 87 %).⁴⁹

⁴⁷ Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2006 (2007), S. 48

⁴⁸ Feigl (2007), S. 10

⁴⁹ Feigl (2007), S. 75

Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung

Die Motive für Teilzeitarbeit sind für Männer und Frauen höchst unterschiedlich: Bei Frauen stehen die Verpflichtungen des Familienlebens im Vordergrund: die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen. Rund 40 % geben in den Jahren 2004 bis 2006 dies als Hauptmotiv für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung an. Rund weitere 20 % wählen Teilzeit, weil sie keine Vollzeittätigkeit wollen, und noch einmal 20 % aus anderen oder familiären Gründen. Sieben Prozent hätten gerne eine Vollzeittätigkeit und können keine finden, und nur rund drei Prozent arbeiten Teilzeit aus Gründen beruflicher oder schulischer Weiterbildung.⁵⁰ Für Männer hingegen ist das Hauptmotiv die schulische bzw. berufliche Aus- und Weiterbildung oder ein sonstiger persönlicher Grund.



Teilzeit nach Alterssegmenten⁵¹

Während bei den berufstätigen Männern Teilzeitarbeit in den Alterssegmenten unter 45 Jahren kaum eine Rolle spielt (Anteil 3-4 % an der Gesamtbeschäftigung in der jeweiligen Altersgruppe) und erst in der Gruppe ab 45 auf einen Zehnprozent-Anteil ansteigt, ist bei den Frauen Teilzeitarbeit ein dominantes Beschäftigungsverhältnis. Lediglich in der Altersgruppe bis 35 Jahre überwiegen die Vollzeitbeschäftigungen. In der Gruppe von 21-35 Jahren ist von 2004 bis 2006 sogar ein Rückgang des Anteils der Teilzeitbeschäftigung von 38,9 % auf 33,7 % festzustellen. Nur eine längerfristige Beobachtung kann aber klären, ob dieser Trend in diesem Alterssegment, der zur Zeit Vollzeitbeschäftigungen begünstigt, anhält.

	FRAUEN		Anteil TZ in %
	21-35 Jahre		
	Teilzeit/Vollzeit (Stundenabgrenzung)		
	Jahresschnitt Teilzeit 1 bis 35 h/Wo	Jahresschnitt VZ	
2004	10.644	17.398	38,9
2005	10.006	17.040	36,4
2006	9.261	18.846	33,7

⁵⁰ Statistik Austria: Mikrozensus 2004–2006, eigene Berechnungen

⁵¹ Alle folgenden Tabellen zu „Teilzeit nach Alterssegmenten“ nach Statistik Austria: Mikrozensus 2004–2006, eigene Berechnungen

In der Altersgruppe der 36-45-jährigen Frauen hat sich das Verhältnis praktisch umgekehrt, indem nun über 60 % der berufstätigen Frauen Teilzeit arbeiten:

FRAUEN 36-45 Jahre	Teilzeit/Vollzeit (Stundenabgrenzung)		Anteil TZ in %
	Jahresschnitt	Jahresschnitt	
	Teilzeit 1 bis 35 h/Wo	VZ	
2004	12.071	7.672	61,1
2005	13.675	8.211	62,5
2006	13.849	8.206	62,8

Dieses Anteilsverhältnis bleibt auch bei den über 45-Jährigen faktisch konstant.

FRAUEN 46 und mehr Jahre	Teilzeit/Vollzeit (Stundenabgrenzung)		Anteil TZ in %
	Jahresschnitt	Jahresschnitt	
	Teilzeit 1 bis 35 h/Wo	VZ	
2004	11.530	7.638	60,2
2005	12.308	8.244	59,9
2006	12.743	8.869	59,0

Frauen erwerbstätig und Kinder

Es ist nicht überraschend, dass berufstätige Frauen mit einem oder mehreren Kindern unter 15 Jahren überwiegend Teilzeit arbeiten. Während von den berufstätigen Frauen mit einem Kind unter 15 Jahren schon nur mehr rund 40 % eine Vollzeitbeschäftigung ausüben, sinkt dieser Anteil bei Frauen mit zwei Kindern auf 25 % und weniger.

Auffallend ist jedoch die Tatsache, dass auch bei Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren ein hoher Anteil an Teilzeitarbeiterinnen festzustellen ist, nämlich rund 40 %. In diesem Bereich haben wir aber natürlich auch Frauen mit Betreuungspflichten für Kinder über 15 Jahren sowie jene, die beim Wiedereinstieg in den Beruf nach den Betreuungsjahren keine Vollzeitstelle gefunden haben.

Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren ⁵²	Teilzeit/Vollzeit (Stundenabgrenzung)		Anteil VZ in %
	Jahresschnitt	Jahresschnitt	
	Teilzeit 1 bis 35 h/Wo	Vollzeit ab 36 h/Wo	
2004	14.955	22.078	59,6
2005	15.500	23.052	59,8
2006	16.722	23.956	58,9

Prekarität und Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist in den seltensten Fällen existenzsichernd. Wie die untenstehende Tabelle anzeigt, arbeitet ein beträchtlicher Teil der Frauen nur 12-24 Stunden in der Woche. In den Jahren 2004-2006 waren das durchschnittlich 16.600 Personen. Weitere 11.150 Frauen arbeiteten zwischen 25 und 35 Stunden in der Woche. Diese beiden Arbeitszeitsegmente umfassen rund 38 % aller erwerbstätigen Frauen in Vorarlberg.

Frauen in Teilzeit ⁵³	12-24 Stunden	25-35 Stunden
	2004	16.906
2005	16.409	11.833
2006	16.481	10.811

⁵² Statistik Austria: Mikrozensus 2004–2006, eigene Berechnungen

⁵³ Statistik Austria: Mikrozensus 2004–2006, eigene Berechnungen

Prekär für Frauen wie auch für Männer wird Teilzeitarbeit sowohl im Fall einer Scheidung als auch im Falle von Arbeitslosigkeit und im Alter, denn die Höhe des Erwerbseinkommens beeinflusst die Höhe von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Pension.

Weiterbildung und Teilzeitarbeit

Nicht zuletzt auf Grund der hohen Teilzeitquote bilden sich unselbständig beschäftigte Frauen deutlich seltener ausschließlich oder im Wesentlichen während der Arbeitszeit weiter: Insgesamt 42 % aller unselbständig erwerbstätigen Frauen gaben sogar an, dass ihr Weiterbildungskurs ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit stattfand.⁵⁴

9.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit – die über die Mikrozensen (und dies aufgrund der oft geringen Fallzahlen mit erheblichen Konfidenzintervallen) und die Rohdaten der Sozialversicherungsträger quantitativ erfasst wird – verfügen wir zu den geringfügig Beschäftigten über leichter zugängliches detailliertes Datenmaterial. Wir ziehen es hier ausführlicher heran, weil es im Hinblick auf Geschlechter-, Alters- und Branchenverteilung auch Aufschluss zu Tendenzen gibt, die auf die Teilzeitarbeit zutreffen.

Personen, die eine geringfügige Beschäftigung haben, erhalten nur ein begrenztes monatliches Einkommen. Die derzeitige Obergrenze liegt bei 333,16 Euro. Sie sind arbeitsrechtlich anderen unselbständig Beschäftigten gleichgestellt, die Unterschiede liegen jedoch im sozialrechtlichen Bereich. So sind die BezieherInnen eines geringfügigen Einkommens aus der Vollversicherung ausgeschlossen, sie sind nur unfallversichert. Geringfügig Beschäftigte haben jedoch die Möglichkeit einer freiwilligen Kranken- und Pensionsversicherung. Die Meldung an die ASVG erfolgt durch den Dienstgeber. Die Tätigkeitsbereiche von geringfügig Beschäftigten weisen zumeist geringe Qualifikationserfordernisse auf, meist sind es Hilfsdienste ohne Aufstiegschancen.

⁵⁴ Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2006 (2007), S. 33

Der prekäre Aspekt der geringfügigen Beschäftigung liegt darin, dass das Einkommen nicht existenzsichernd ist. Durch die fehlende Pensionsbegründung können über viele Jahre geringfügig beschäftigte Personen nach der Pensionierung in ein prekäres Lebensverhältnis abrutschen, im Krankheitsfall müssen sie zudem mit Verdienstentgang rechnen.

Datenlage

Verlässliche offizielle Daten der Sozialversicherungsträger zur Verbreitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse liegen für Österreich ab dem letzten Quartal 1994 vor.⁵⁵

9.2.1 Frauen vor! Geringfügig Beschäftigte in Vorarlberg

Ein Indikator für die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen ist die Zunahme der geringfügig Beschäftigten. Geht man für Vorarlberg von den Branchen mit der höchsten Anzahl an geringfügigen Beschäftigten aus, so lassen sich erste Rückschlüsse auf prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse ziehen, da das monatliche Einkommen und die fehlende soziale Absicherung zwei zentrale Indikatoren für Prekarität darstellen.

Allerdings ist aus dem vorliegenden statistischen Material (ohne weitere Aufschlüsselung der Daten von Seiten der Finanzbehörden) nicht zu ersehen, wie viele Beschäftigte solche Jobs kumulativ ausüben bzw. in welcher Form sie durch andere Leistungen (Transferzahlungen) oder im Familienverband momentan abgesichert sind.

Deswegen ist geringfügige Beschäftigung per se noch kein eindeutiger Indikator für akute Prekarität. Allerdings ist sie – in Kombination mit anderen Faktoren – ein Hinweis auf die mögliche Entwicklung von Prekarität im Lebenslauf, die mit einer noch zu eruiierenden statistischen Wahrscheinlichkeit eintritt: nämlich in Form von Armut oder Armutsgefährdung im fortgeschritteneren Berufslebenslauf oder beim Eintritt in die Pension.

Die Entwicklung der geringfügig Beschäftigten in Österreich weist seit ihrer Erfassung einen stetigen Aufwärtstrend auf.

⁵⁵ Tólos (1999), S. 202

Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit 1996 in Österreich ⁵⁶						
	Insgesamt	Veränderung geg. Vorjahr	Männer	Veränderung geg. Vorjahr	Frauen	Veränderung geg. Vorjahr
1996	148.803	+ 12.340	41.315		107.487	
1997	165.120	+ 16.317	45.073	+ 3.757	120.048	+ 12.560
1998	169.833	+ 4.713	46.320	+ 1.247	123.514	+ 3.466
1999	189.341	+ 19.508	52.843	+ 6.524	136.498	+ 12.985
2000	196.772	+ 7.431	55.102	+ 2.259	141.670	+ 5.172
2001	205.187	+ 7.432	57.593	+ 2.491	147.594	+ 5.924
2002	211.913	+ 6.727	60.424	+ 2.831	151.490	+ 3.896
2003	217.260	+ 5.346	62.772	+ 2.348	154.488	+ 2.998
2004	222.906	+ 5.646	65.301	+ 2.530	157.605	+ 3.117
2005	229.746	+ 6.840	68.118	+ 2.817	161.628	+ 4.023
2006	235.806	+ 6.059	70.891	+ 2.772	164.915	+ 3.287

Vorarlberg weist im Verhältnis zu den unselbständig Gesamtbeschäftigten den höchsten relativen Anteil Österreichs an geringfügig Beschäftigten auf.⁵⁷ Die aktuellen Zahlen beziehen sich auf den September 2007:

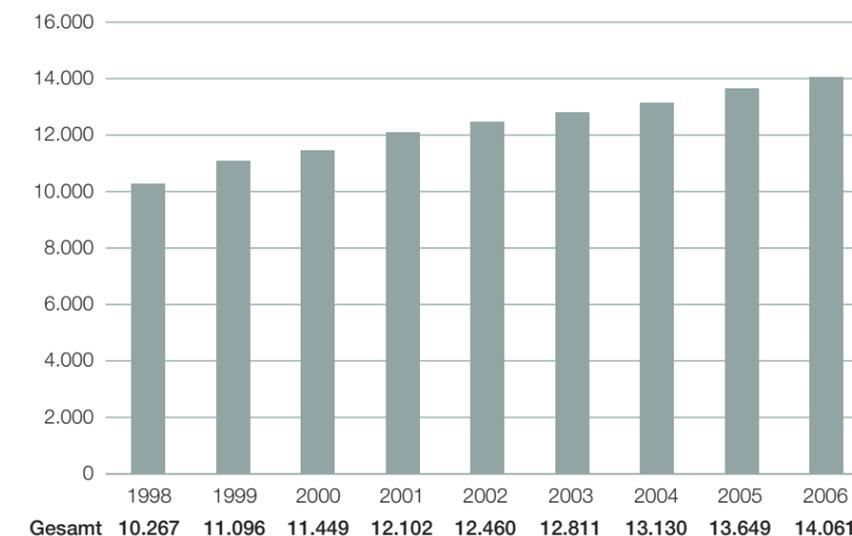
	Geringfügige	Beschäftigte gesamt	Prozent	Männer	Frauen
Österreich	239.899	3.397.200	7,1 %	71.862	168.037
Wien	51.443	781.455	6,6 %	20.178	31.265
Niederösterreich	35.884	565.322	6,3 %	10.760	25.124
Burgenland	5.870	91.448	6,4 %	1.550	4.320
Oberösterreich	37.647	598.824	6,3 %	9.680	27.967
Steiermark	36.205	476.170	7,6 %	10.157	26.048
Kärnten	15.647	211.599	7,4 %	4.219	11.428
Salzburg	19.722	233.656	8,4 %	5.819	13.903
Tirol	23.057	293.701	7,9 %	5.854	17.203
Vorarlberg	14.424	145.025	9,9 %	3.645	10.779

⁵⁶ Quelle: BMWA – Datenbank BALI - http://bali.bmwa.gv.at/r_Report1.aspx

⁵⁷ Quelle: http://www.sozvers.at/hvb/statistik/ESV_Statistik/monat/hmb_gb.htm (Stand 23.10.2007)

Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Vorarlberg seit 1998 weist Jahr für Jahr einen steten Anstieg auf:

Geringfügig Beschäftigte 1998-2006



Geringfügig Beschäftigte in Vorarlberg im September 2007⁵⁸

	Geringfügig Beschäftigte gesamt	Männer	Frauen
Geringfügig Beschäftigte gesamt	14.424	3.645	10.779 = 75 %
ArbeiterInnen	8.840	2.366	6.474 = 73 %
Angestellte	5.584	1.2791	4.305 = 77 %

Es sind also wiederum überwiegend Frauen, die in Vorarlberg den Großteil der geringfügig Beschäftigten, nämlich rund 75 %, ausmachen.

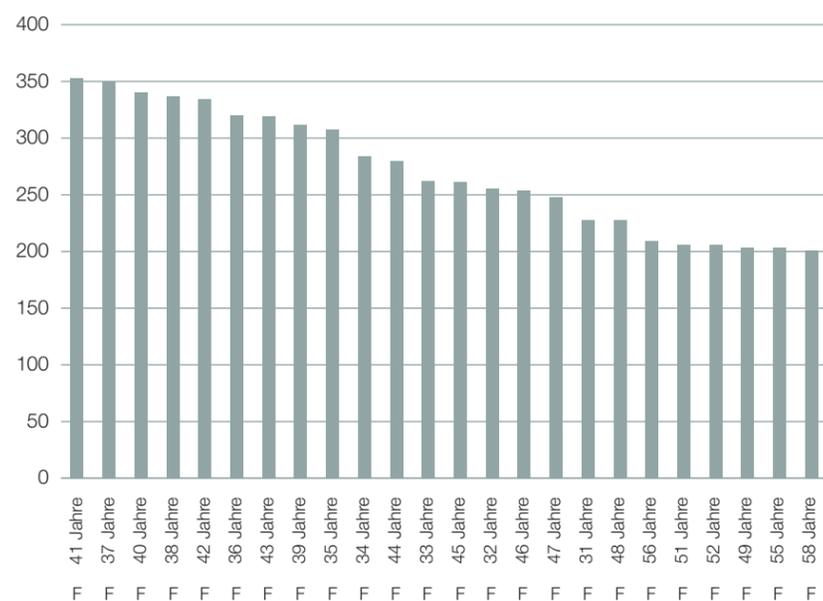
⁵⁸ Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

http://www.sozvers.at/hvb/statistik/ESV_Statistik/monat/hmb_gb5.htm (Stand: September 2007)

Geringfügig Beschäftigte nach Alter und Geschlecht

Die nachfolgenden beiden Tabellen zeigen, wie häufig in einzelnen Lebensjahren geringfügige Arbeitsverhältnisse bei Frauen und bei Männern auftreten. Es ist bezeichnend, dass die erste nennenswerte Zahl geringfügig Beschäftigter bei den

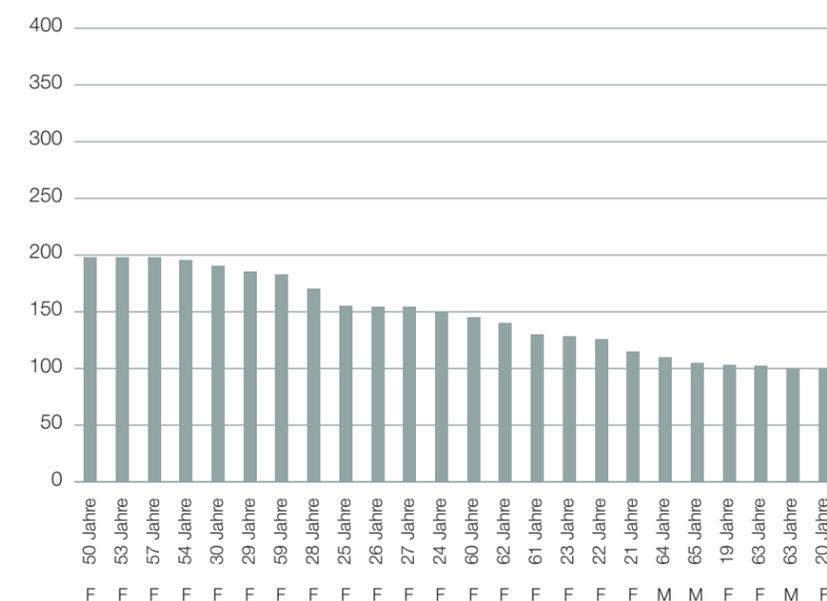
Geringfügige nach Alter und Geschlecht in Vorarlberg (Jahresdurchschnitt 2006)



F = Frauen

Männern erst in der Altersgruppe der 64-Jährigen auftritt. Unter den Frauen hingegen sind die meisten geringfügig Beschäftigten 41 Jahre alt, gefolgt von 37- und dann wieder von 40-Jährigen. Gesamtheitlich betrachtet sind die meisten geringfügig beschäftigten Frauen zwischen 31 und 48 Jahren alt.

Geringfügige nach Alter und Geschlecht (Fortsetzung)



F = Frauen

M = Männer Quelle: Online-Datenbankabfragesystem BALI (Budget-, Arbeitsmarkt- und Leistungsbezugsinformationen) – www.dnet.at/bali

Der Anteil der männlich geringfügig Beschäftigten wächst also erst ab dem (möglichen) Pensionseintritt leicht an.

Geringfügig Beschäftigte nach Branchen

In der folgenden Tabelle sind die Branchen mit den höchsten Anteilen an geringfügig Beschäftigten dargestellt.⁵⁹ Diese konzentrieren sich auf den Einzelhandel, unternehmensbezogene Dienstleistungen – hier handelt es sich vorrangig um Reinigungsdienste –, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie das Realitätenwesen (auch hier großteils Arbeitsverhältnisse in der Reinigung). Diese vier Branchen umfassen rund 45 % aller in Vorarlberg geringfügig Beschäftigten.

Geringfügig Beschäftigte in Vorarlberg, Stand: Juni 2007

ÖNACE-Kategorie (Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten)	Gesamt	Anteil in %	Zuwachs seit Vorjahr absolut	Zuwachs seit Vorjahr in %
52 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern	1.860	12,5	85	4,8
74 Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	1.800	12,1	63	3,6
55 Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1.579	10,6	105	7,1
70 Realitätenwesen ⁶⁰	1.487	10,0	74	5,2
85 Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1.256	8,4	36	3
45 Bauwesen	698	4,7	- 31	- 4,3
80 Unterrichtswesen	558	3,7	74	15
95 Private Haushalte	536	3,6	- 32	- 5,6
60 Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	516	3,5	48	10
51 Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	441	3,0	10	2,3
75 Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	419	2,8	132	46
92 Kultur, Sport und Unterhaltung	375	2,5	103	38
91 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, sonstige Vereine (ohne Sozialwesen, Kultur und Sport)	346	2,3	28	8,8
93 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	321	2,2	2	0,6
15 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	313	2,1	9	3
Übrige	2.410	16,2		
Gesamt	14.915			

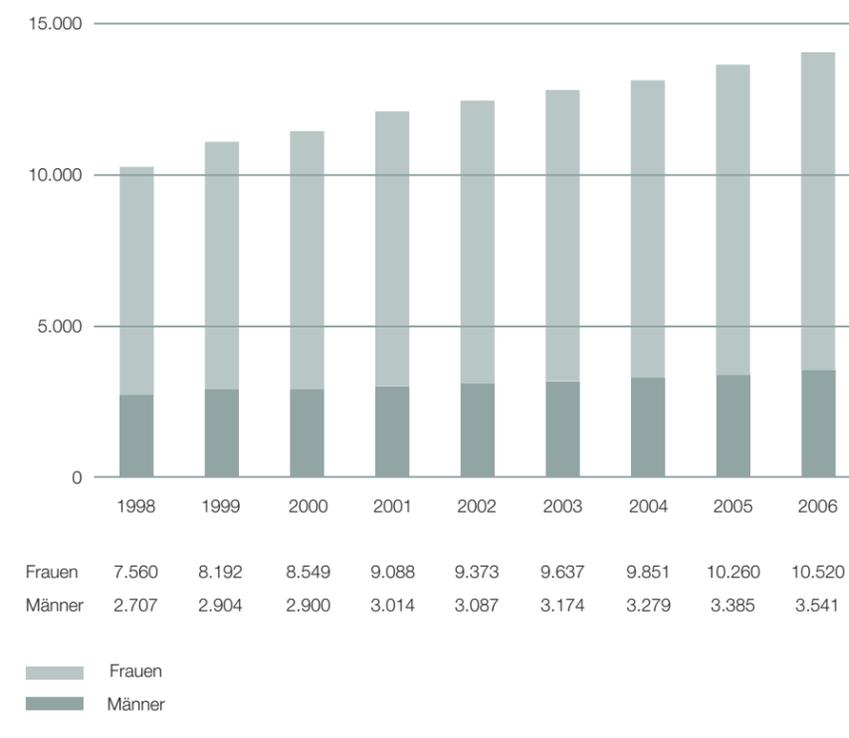
⁵⁹ Quelle: Online-Datenbankabfragesystem BALI (Budget-, Arbeitsmarkt- und Leistungsbezugsinformationen) – www.dnet.at/bali

⁶⁰ Hoher Anteil an Reinigungskräften, die von Hausverwaltungen beschäftigt werden.

Anteil der Frauen an den geringfügig Beschäftigten in Vorarlberg

Vergleicht man nun den Anteil von Frauen und Männern, so zeigt sich folgendes Bild:

Geringfügig Beschäftigte 1998-2006 nach Geschlecht



Zusammengefasst ist es also symptomatisch, dass die geringfügig Beschäftigten überwiegend Frauen sind und dass sich diese Beschäftigten statistisch signifikant in einzelnen Branchen konzentrieren. Wir nehmen an, dass diese Branchen generell Startplätze für prekäre Berufslebensläufe sind, weil zum einen die Qualifikationsanforderungen niedrig sind und zum anderen der starke Andrang von jungen Nachwuchskräften vor allem den Wiedereinstieg nach der Familienpause sehr erschwert beziehungsweise für viele unmöglich oder unattraktiv macht.

Von den 14.915 geringfügig Beschäftigten im Juni 2007 waren 3.907 Männer und 11.008 Frauen – das sind fast drei Viertel (73,8 %).⁶¹ In den Branchen mit den höchsten Anteilen an Geringfügigen stellen Frauen ebenfalls den Löwenanteil:

Geringfügig Beschäftigte Vorarlberg – Frauen, Stand: Juni 2007

ÖNACE-Kategorie	Gesamt	Frauen	+/- Vorjahr	
			abs.	%
52 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern	1.860	1.545	80	5,5
74 Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	1.800	1.441	42	3
55 Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1.579	1.165	62	5,6
85 Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1.256	1.103	30	2,8
70 Realitätenwesen (inkl. Reinigungskräfte)	1.487	1.088	63	6,1
95 Private Haushalte	536	509	- 28	- 5,2
45 Bauwesen	698	451	- 8	- 1,7
80 Unterrichtswesen	558	340	28	9
51 Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	441	312	- 8	- 2,5
75 Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	419	289	112	63,3
91 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, sonstige Vereine (ohne Sozialwesen, Kultur und Sport)	346	277	22	8,6
93 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	321	277	6	2,2
15 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	313	247	18	7,9
92 Kultur, Sport und Unterhaltung	375	236	45	23,6
50 Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	301	193	17	9,7
60 Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	516	171	- 6	- 3,4

Qualifikation der geringfügig Beschäftigten

Es ist deutlich, dass Unternehmen mit eher niedrigen Qualifikationsanforderungen tendenziell eine größere Zahl geringfügig Beschäftigter angestellt haben. Zur Frage des Verhältnisses von Branchen und Qualifikationsniveau gibt es derzeit nur Zahlen aus einer österreichweiten Untersuchung aus dem Jahre 1997.

⁶¹ Quelle: Online-Datenbankabfragesystem BALI (Budget-, Arbeitsmarkt- und Leistungsbezugsinformationen) www.dnet.at/bali

Die Tätigkeit der geringfügig Beschäftigten wurde von knapp der Hälfte der antwortenden Unternehmen als „überwiegend unqualifiziert“ eingestuft, etwa 40 % der Unternehmen engagierten für geringfügige Arbeit primär MitarbeiterInnen mit aus ihrer Sicht „mittlerer Qualifikation“, lediglich 10 % solche mit „höherer Qualifikation“.⁶²

Hinsichtlich der Art der Tätigkeit wurden geringfügig Beschäftigte nach dieser Erhebung mit großem Abstand am häufigsten für Reinigungsarbeiten eingesetzt (in über 55 % der befragten Unternehmen). An zweiter Stelle folgten Büro- und Schreibarbeiten (in 6,6 % der Unternehmen), danach sonstige Aushilfsarbeiten (5,6 %), Boten- und Außendienste (6,4 %) sowie Verkaufstätigkeiten (5,7 %). Die relativ breite Streuung nach Branchen verbirgt demgemäß die Konzentration auf einzelne – häufig mit niedrigen Qualifikationsanforderungen verbundene – Tätigkeitsfelder.⁶³

Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Wie die folgende Tabelle zeigt, übt ein überwiegender Teil der geringfügig Beschäftigten – sowohl Männer als auch Frauen – nur eine geringfügige Beschäftigung aus.

Österreich: Geringfügig Beschäftigte 2006 ⁶⁴	Männer	Frauen	Zusammen
Nur geringfügig beschäftigt	26.889	84.538	111.427
Eine Beschäftigung	26.190	80.014	106.204
Zwei oder mehr Beschäftigungen	699	4.524	5.223
Mit Versicherungsverhältnis	39.708	69.231	108.939
Erwerbstätigkeit	16.805	29.454	46.259
Mit Eigenpension	14.794	17.670	32.464
Leistung aus der Arbeitslosenversicherung	7.366	20.263	27.629
Leistung aus der Krankenversicherung	356	837	1.193
Mehrere Versicherungsverhältnisse	387	1.007	1.394
Insgesamt	66.579	153.769	220.348

⁶² Finder et al. (1997), S. 23.

⁶³ Fink (2001), S. 65-66

⁶⁴ Arbeiterkammer Österreich: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2007 (2007), S. 122

Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte

Eine drohende Altersprekarität für geringfügig beschäftigte Männer und Frauen kann durchaus als realistisch betrachtet werden. Seit 1998 besteht aber zumindest die Möglichkeit, eine Selbstversicherung, die Kranken- und Pensionsversicherung umfasst, abzuschließen⁶⁵.

Die im ASVG im § 16 vorgesehene Selbstversicherung in der Krankenversicherung wird in Vorarlberg in erster Linie von Grenzgängern, die in Vorarlberg wohnen und in der Schweiz oder Liechtenstein arbeiten, wahrgenommen. Der Anteil an den Gesamtversicherten in Vorarlberg betrug 2006 nur 3,57 % – wobei seit 1997 ein kontinuierlicher Rückgang verzeichnet worden ist, und zwar von 11.473 versicherten Personen auf 7.651.⁶⁶ Dieser Rückgang wird auch auf die wesentlich günstigere freiwillige Selbstversicherung laut ASVG § 19a zurückgeführt, die auch eine Pensionsversicherung beinhaltet.

In Vorarlberg haben von den im Jahre 2006 insgesamt 15.234 geringfügig Beschäftigten 3.588 Personen (das sind 23,55 %) diese Möglichkeit einer freiwilligen Selbstversicherung in Anspruch genommen. Von diesen 3.588 Personen haben 3.202 Frauen (das sind 89,24 %) und nur 386 Männer – damit 10,76 % – eine Selbstversicherung beantragt. Dieses Verhältnis hat sich auch, wie die nachfolgende Tabelle zeigt, nicht maßgeblich verändert.⁶⁷

Jahr	Männer	Frauen	Gesamt
2002	319	3.021	3.340
2003	338	3.156	3.494
2004	352	3.209	3.561
2005	378	3.287	3.665
2006	386	3.202	3.588

Aus diesen Daten geht hervor, dass nur rund 3.200 Frauen über die letzten fünf Jahre hinweg diese Möglichkeit einer freiwilligen Selbstversicherung in Anspruch genommen und damit das Risiko von Altersprekarität bei langjähriger geringfügiger Erwerbstätigkeit etwas verringert haben.

⁶⁵ 55. ASVG Novelle (§ 19a) ab 1.1.1998

⁶⁶ VGKK – Vorarlberger Gebietskrankenkasse: Geschäftsbericht 2006, S. 85-86

⁶⁷ VGKK – Vorarlberger Gebietskrankenkasse: Geschäftsbericht 2006, S.87-88

9.3 Selbständigkeit und Prekarität

Bei Selbständigen hängt es vom durchschnittlichen Einkommen und vor allem von der Stabilität des zu bearbeitenden Marktsegments ab, ob eine Prekaritätslage oder eine Prekaritätsgefährdung gegeben ist.

Es sollte hier auch zwischen freiwillig gewählter und durch die Marktlage erzwungener Selbständigkeit unterschieden werden. Typischerweise bei KünstlerInnen, aber auch in der Marktkommunikation Werbung und in der Beratungsbranche oder bei risikoreichen Neugründungen erfolgt die Wahl einer prekären Erwerbslage oft aus Gründen der Selbstverwirklichung oder in Erwartung eines später eintretenden Gewinns, sei es als Einkommen oder als Sozialprestige. In solchen Fällen haben wir es nicht mit herkömmlichen Prekären zu tun. Wir haben solche Formen der Prekarität von Selbständigen daher in dieser Untersuchung nicht weiter berücksichtigt.

Jedoch existiert prekäres Unternehmertum, das für diese Untersuchung relevant ist, dort, wo

1. Normalarbeitsverhältnisse flexibilisiert werden, weil ungleiche Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt dies ermöglichen,
2. Arbeitnehmer als Gegenstrategie zu drohender oder bevorstehender Arbeitslosigkeit den Schritt in die Selbständigkeit wagen,
3. Ausbildungen, die sich als nicht marktgerecht erweisen bzw. in einem Überangebot vorhanden sind, zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit zwingen.

Wenn nun in solchen Fällen niedrige Einkommen und/oder höchst instabile Marktbeziehungen vorherrschen, dann kann man von Prekarität und Prekaritätsgefährdung sprechen. Dabei sind bei der Untersuchung von Prekaritätslagen vier Typen von Selbständigkeiten zu überprüfen:

- ▶ neue Selbständige
- ▶ freie DienstnehmerInnen
- ▶ Arbeitnehmerähnliche Scheinselbständige
- ▶ alte Selbständige (mit Gewerbeschein), hier besonders Einpersonen-Unternehmen.



9.3.1 Neue Selbständige als Sammelkategorie

Im Unterschied zu den alten Selbständigen – jenen selbständig Erwerbstätigen, auf die die Gewerbliche Sozialversicherung zugeschnitten war –, sind die „neuen Selbständigen“ erst durch die Einführung der umfassenden Sozialversicherung, die im Zuge der Reform der Arbeits- und Sozialgesetzgebung im Jahre 1997 entstanden ist, in die Versicherungspflicht der Gewerblichen Sozialversicherung integriert und damit statistisch besser erfassbar geworden.

Die neuen Selbständigen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie keine InhaberInnen von Gewerbescheinen sind. „Neue Selbständige“ sind daher laut Fink und Tólos eine Sammelkategorie auf Basis der Sozialgesetzgebung. Für die Aufnahme neuer Selbständiger in die GSVG ist die Abgrenzung zum/zur freien DienstnehmerIn bzw. zum freien Dienstvertrag maßgeblich.⁶⁸ Neue Selbständige arbeiten meist auf Werkvertragsbasis oder sind als freie DienstnehmerInnen tätig.

Die neuen Selbständigen umfassen alle freiberuflich tätigen WirtschaftstreuhandeInnen, DentistInnen, JournalistInnen, TierärztInnen und KünstlerInnen; außerdem AutorInnen, GutachterInnen, Vortragende, PsychotherapeutInnen, WissenschaftlerInnen, in Turn- und Sportberufen Tätige, solche in Musik- und Unterhaltungsberufen, HandelsvertreterInnen, Selbständige im EDV-Bereich sowie in Bank- und Versicherungsberufen.

Datenlage

Die Erfassung der neuen Selbständigen erfolgt seit der Novelle der Sozialgesetzgebung im November 1997, somit faktisch seit 1998.

⁶⁸ Fink (2005), S. 6-7

9.3.2 Freie DienstnehmerInnen

Seit 1. Jänner 1998 sind freie DienstnehmerInnen ASVG-pflichtversichert. Der Arbeitgeber muss jeden freien Dienstnehmer, auch geringfügig Beschäftigte (2007: 341,16 Euro), bei den Gebietskrankenkassen melden. Geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen müssen nur unfallversichert werden, bei jenen mit Einkommen über der Grenze werden auch Pensions- und Krankenversicherungsbeiträge fällig, Arbeitslosenversicherungsbeiträge jedoch nicht. Auf die „Freien“ sind Kollektivverträge, Urlaubs-, Krankenstands- oder Abfertigungsbestimmungen derzeit nicht anzuwenden. Freie DienstnehmerInnen haben – solange sie in der Krankenversicherung pflichtversichert sind – Anspruch auf Wochengeld.

Wenn die Leistungen für Privatpersonen (insbesondere für einen privaten Haushalt) erbracht werden, tritt keine Pflichtversicherung ein. Mehrfach geringfügig beschäftigte DienstnehmerInnen haben Anspruch auf Krankengeld und Wochengeld, sobald ihr gesamtes Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Pflichtversicherung endet mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.⁶⁹

Laut einem Gesetzentwurf des Wirtschaftsministeriums, der noch im Herbst 2007 in Begutachtung geht, werden freie Dienstnehmer künftig in die Arbeitslosenversicherung einzahlen – und im Falle einer Arbeitslosigkeit Geld bekommen. Auch eine betriebliche Mitarbeiterkasse und damit Abfertigung bzw. private Pensionsvorsorge sind für die freien Dienstnehmer geplant. Geprüft wird noch, ob „Freie“ im Fall einer Pleite des Auftraggebers Ansprüche an den Insolvenzausgleichsfonds geltend machen können.⁷⁰

Folgende Merkmale kennzeichnen einen freien Arbeits- bzw. Dienstvertrag:

- ▶ Dauerschuldverhältnis
- ▶ Fehlen der persönlichen Abhängigkeit oder Abhängigkeit nur in eingeschränktem Ausmaß
- ▶ keine Weisungsgebundenheit
- ▶ Freiheit von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens
- ▶ Ablauf der Arbeit kann selbstständig geregelt werden und ist jederzeit änderbar
- ▶ die wesentlichen Betriebsmittel werden vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin bereit gestellt
- ▶ Bezahlung des Entgelts nach Arbeitsdauer, nicht nach Werk
- ▶ Erbringung der Dienstleistung im Wesentlichen persönlich.

⁶⁹ Quelle: www.help-business.gv.at/Content.Node/88/Seite.880003.html

⁷⁰ Quelle: Standard online, 12.9.2007

Steuerpflicht der freien DienstnehmerInnen

Freie DienstnehmerInnen sind einkommensteuer-, jedoch nicht lohnsteuerpflichtig, da sie wie Selbstständige behandelt werden. Für die Entrichtung der Einkommensteuer sind sie selbst verantwortlich. Die Steuerpflicht richtet sich nach dem steuerpflichtigen Jahreseinkommen. Einkünfte aus einem freien Dienstverhältnis, die über einen Betrag von 10.000,- Euro hinausgehen, müssen versteuert werden.

Die Abgrenzung zwischen „Dienstvertrag“, „freiem Dienstvertrag“ und „Werkvertrag“ wurde erst durch mehrere höchstgerichtliche Urteile klargestellt.

Datenlage

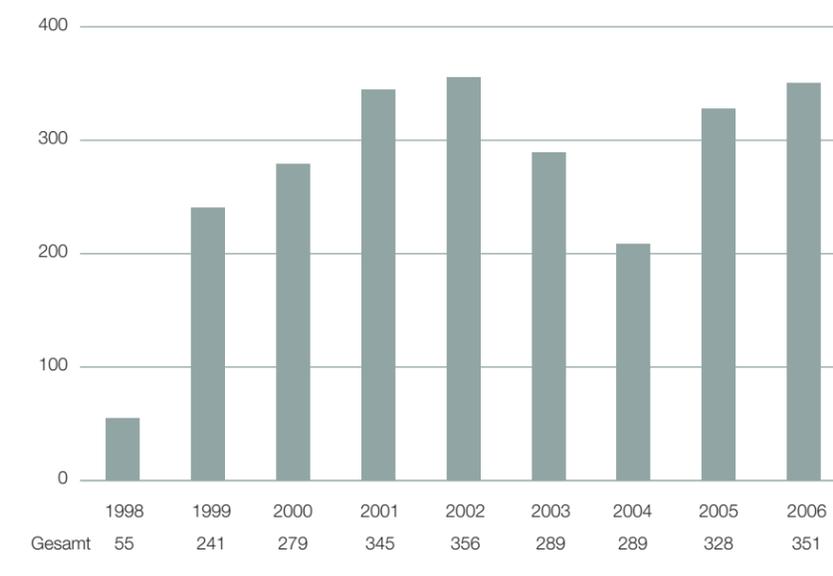
Daten für die Erfassung der freien Dienstverträge liegen erst seit der Integration der freien DienstnehmerInnen ins ASVG vor (§ 4 Abs. 4 ASVG).

Freie DienstnehmerInnen in Österreich⁷¹

FREIE DIENSTVERTRÄGE				
Periodendurchschnitt	2003	2004	2005	2006
Nach Bundesland				
Burgenland	249	264	272	279
Kärnten	836	785	793	824
Niederösterreich	2.400	2.542	2.732	3.024
Oberösterreich	2.602	2.652	2.824	3.108
Salzburg	1.413	1.548	1.624	1.624
Steiermark	3.254	3.475	3.681	3.762
Tirol	1.637	1.896	1.803	1.838
Vorarlberg	293	290	328	351
Wien	11.000	11.563	12.606	12.564
Österreich	23.684	25.015	26.663	27.374
Geschlecht				
männlich	11.967	12.525	13.215	13.335
weiblich	11.717	12.492	13.448	14.037
Insgesamt	23.684	25.016	26.663	27.372

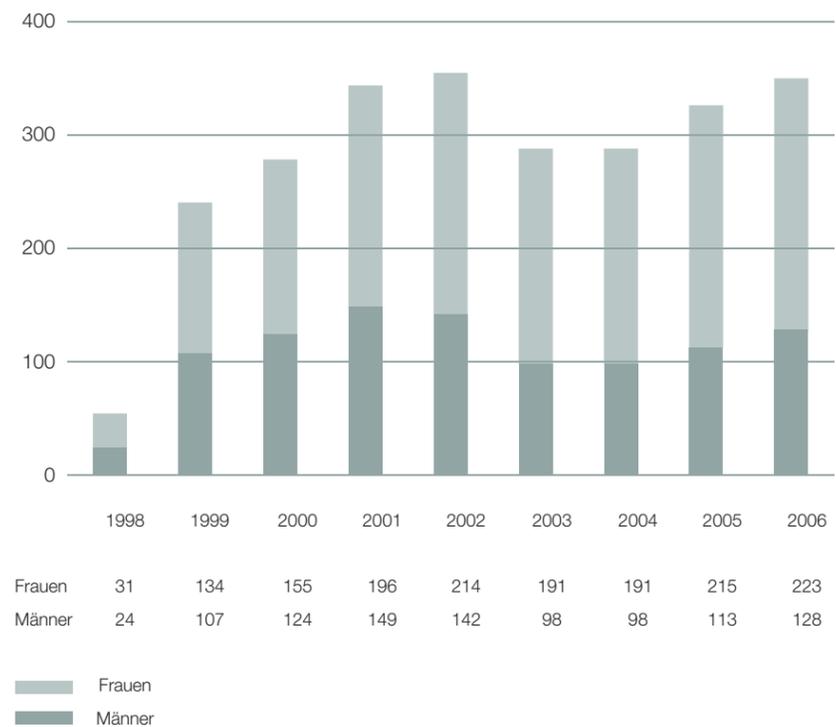
⁷¹ Arbeiterkammer Österreich: Wirtschafts- und Sozialpolitisches Taschenbuch der 2007 (2007), S. 127

Zahl der freien DienstnehmerInnen in Vorarlberg 1998-2006



Auch zeigt sich hier wieder ein deutlich höherer Anteil der Frauen.

Freie DienstnehmerInnen nach Geschlecht



Branchen mit hohem Anteil an freien DienstnehmerInnen

In Österreich sind freie DienstnehmerInnen häufig bei Architekten, bei Kongressveranstaltern, in der Freizeitwirtschaft und in der Erwachsenenbildung, in PR-, Werbe- und Marketingfirmen, bei WissenschaftlerInnen, bei Privatradios und anderen Rundfunkbetrieben, bei JournalistInnen, in der Software und IT-Branche sowie in Call-Centern tätig. Die Sachgüterproduktion und der Dienstleistungssektor sind ungefähr gleich stark vertreten.⁷²

9.3.3 Arbeiternehmerähnliche (Schein-)Selbstständige

Diese Form der Selbständigkeit ist auf viele Berufsfelder verbreitet und stellt sich als eine Ausprägung der Erwerbsarbeit mit wirtschaftlicher Abhängigkeit, doch persönlicher „Unabhängigkeit“ von einem/einer AuftraggeberIn dar. Als Beispiele seien hier die Raumpflegerin mit einem eigenen Staubsauger und anderen Reinigungsgeräten, der selbständige Botenfahrer, der das Auto oder das Fahrrad vom Auftraggeber bekommt, die EDV-Expertin, die für eine Firma laufend Schulungen unternimmt, oder der aus den Medien bekannte „selbständige“ Bauarbeiter aus Polen, der nur für einen einzigen Auftraggeber tätig ist, genannt. Zum Teil wird daher das Wachstum der Zahl dieser „Selbständigen“ auf die EU-Erweiterung des Jahres 2005 zurückgeführt: Mit formal selbständiger Erwerbstätigkeit können nämlich die Beschränkungen des Zuganges zum österreichischen Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Ländern unterlaufen werden. Inzwischen suchen jedoch auch schon Supermärkte selbständige Regalbetreuerinnen. Diese Selbständigen treten in den allermeisten Fällen als Einpersonen-Unternehmen auf.⁷³

Datenlage:

Es gibt keine Daten zu den arbeiternehmerähnlichen Scheinselbständigen.

⁷² Holzinger (2001), S. 46

⁷³ In Wien wurden diese „Selbständigen“ 2007 in einer gemeinsamen Studie der Stadt Wien und der Wirtschaftskammer „Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien“ untersucht – erstaunlicherweise, ohne dass zum Beispiel die Ursachen für die Konzentration polnischer „Selbständiger“ vorzugsweise im Baugewerbe problematisiert worden wäre. Auf das Problem der Scheinselbständigkeit wird in der veröffentlichten Kurzfassung der Studie mit keinem Wort eingegangen. Siehe <http://www.lsocialresearch.at/content.php?pg=archiv&aid=449&lng=de> bzw. <http://tinyurl.com/28vkfe>

9.3.4 Alte Selbständige – Einpersonen-Unternehmen (EPU)

Ein nicht ganz neues Phänomen auf dem Arbeitsmarkt sind die Einpersonen-Unternehmen. Die Zahl der selbständig Erwerbstätigen ist seit Jahren im Steigen begriffen; die Wirtschaftskammern (als Vertreterinnen der gewerblichen Selbständigen) und die Medien begrüßen diese Gründerwellen. Nach der Statistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger ist die Zahl der pflichtversicherten Selbständigen in den letzten zehn Jahren in Österreich von 214.000 auf knapp 304.000 gestiegen. Gleichzeitig zeigt die Arbeitsstättenerhebung der Statistik Austria, dass die Zahl der Betriebe, die ArbeitnehmerInnen abhängig beschäftigen, konstant geblieben ist. Der Zuwachs der selbständig Erwerbstätigen geht damit de facto auf einen Zuwachs von Einpersonen-Unternehmen, den so genannten „self-employed persons“, zurück.⁷⁴

Datenlage

Soweit es sich um alte Selbständige mit Gewerbeschein handelt, stehen die statistischen Daten der Wirtschaftskammern zur Verfügung.

Boom der Einpersonen-Unternehmen?

Jährlich erfolgen in Vorarlberg rund eintausend Neugründungen von Unternehmen, wobei der größte Teil der GründerInnen (über 80 %) zwischen 35 und 45 Jahre alt ist. Dabei sind die Einpersonen-Unternehmen in den Gewerben Lebens- und Sozialberatung, Marktkommunikation, Beratungsunternehmen sowie Datenverarbeitung in den vergangenen Jahren stark angewachsen.⁷⁵ Das Wachstum in diesen Branchen erlaubt die Annahme, dass hier immer wieder Prekaritätsgefährdungen vorliegen. Allerdings darf man kein pauschales Urteil fällen.

⁷⁴ Quelle: <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-19835-AD-19749.html> (Stand: Juni 2007)

⁷⁵ Quelle: Wirtschaftskammer Vorarlberg, Referat Statistik, eigene Berechnungen

Aus den Angaben der Wirtschaftskammer Vorarlberg zum Beispiel zum Jahre 2005 geht hervor, dass Unternehmensberatung/IT oder Werbung-Marktkommunikation einen signifikanten Teil der Neugründungen auf sich vereinten (8,2 % bzw. 4,1 % der gesamten 995 Neugründungen), allerdings erst hinter Lebens- und SozialberaterInnen (die im „Allgemeinen Fachverband des Gewerbes“ erfasst werden und deshalb nicht spezifisch ausgewiesen werden können). Viele dieser Neugründungen, vor allem im Beratungsbereich, sind Ein-Personen-Unternehmen und dürften Neben- oder Teilzeiterwerbe sein.⁷⁶

Neugründungen der gewerblichen Wirtschaft, Vorarlberg 2005

Allgemeiner Fachverband des Gewerbes	132	13,2 %
Allgemeiner Fachverband des Handels	104	10,5 %
Unternehmensberatung und Informationstechnologie	82	8,2 %
Direktvertrieb	50	5,0 %
Gastronomie	49	4,9 %
Werbung und Marktkommunikation	40	4,1 %
Andere	538	54,1 %
Gesamt	995	100 %

Betrachten wir nun zwei Bereiche, bei denen zumal bei Einpersonen-Unternehmen prekaritätsdynamische Faktoren vermutet werden können: Unternehmensberatung sowie Werbung/Marktkommunikation.

IT und Unternehmensberatungen

In der Branche IT und Unternehmensberatung ist die Zahl der abhängig Beschäftigten in zehn Jahren um den Faktor 2,5 gewachsen, die der EPU's jedoch um 3,3. Wenn wir wiederum das Wachstum der abhängig Beschäftigten als Indikator für die Nachfrage nach Leistungen dieser Branche nehmen, dann gibt es ein zu großes Angebot an EPU's. Wären nun solche EPU's für die Betroffenen die einzige Existenzgrundlage, ließe das auf ein erhebliches Potenzial an prekären Erwerbssituationen schließen. Allerdings ist einschränkend zu bemerken, dass viele dieser Gründungen als zweites berufliches Standbein zu einem Angestelltendasein erfolgen und deshalb ihre EPU-Existenz nicht prekär ist.

⁷⁶ Quelle: Wirtschaftskammer Vorarlberg, Statistiken des Referats Gründerservice der WKV; Information von Mag. Christoph Mathis, 19.6.2006.

Vorarlberg: Unternehmensberatung und IT ⁷⁷						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ArbeitnehmerInnen	796	979	904	980	1071	1104
%-Entwicklung seit 1995 (= 100)	185,5	228,2	210,7	228,4	249,7	257,3
EPU Unternehmensber./IT	589	662	702	771	822	855

Marktkommunikation

In der Branche Marktkommunikation erfolgte das Wachstum der Zahl der EPU's mit einer etwas geringeren Dynamik als das der abhängig Beschäftigten. Wenn man die abhängig Beschäftigten als Indikator für die Wirtschaftsleistung der Branche auf Grund der Marktnachfrage nimmt, dann können wir also bei den EPU's keine Wachstumsrate feststellen, die über das Wachstum der gesamten Branche hinaus-schießt und somit prekäre Erwerbslagen produzieren würde.

Vorarlberg: Werbung						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ArbeitnehmerInnen	435	471	460	475	522	555
%-Entwicklung seit 1995 (= 100)	159,3	172,5	168,5	174,0	191,2	203,3
EPU Werbung	339	377	410	426	455	456

⁷⁷ Für beide Tabellen:

- Zahl der Arbeitnehmer laut: Wirtschaftskammer Vorarlberg – Statistikreferat (Hg.): Arbeitgeberbetriebe und Arbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft Vorarlbergs (jeweils zu Ende Juli des Stichjahres)
- Zahl der Arbeitgeberbetriebe (nach Fachgruppen): wie oben. Die Zahlen basieren auf statistischen Mitteilungen der VGKK an die WKV.
- Zahl der AKTIVEN Fachgruppenmitglieder: Wirtschaftskammer Vorarlberg – Statistikreferat (Hg.): Mitgliederstatistik (jeweils zum 31.12. des Stichjahres).
- Die Differenz aus der Zahl der aktiven Fachgruppenmitglieder und der Zahl der Arbeitgeberbetriebe ergibt die Zahl der EPU (Einpersonen-Unternehmen).

Insgesamt erlaubt das Fehlen von – den persönlichen Gesamterwerb umfassenden – Einkommensdaten zu den EPU-Inhabern keine verlässlichen statistischen Angaben zum Problembereich EPU und Prekarität. Das aber macht es möglich und wahrscheinlich, dass sich hier versteckte Prekarität entwickelt. Dies umso eher, als sich Einpersonen-UnternehmerInnen in schwierigen Erwerbslagen kaum jemals outen, da dies dem Prestigegewinn, der mit einer Unternehmerexistenz (jedenfalls in der Selbstwahrnehmung) verbunden wird, abträglich wäre. Im Kapitel über die Verarbeitung von Prekarität durch die Vorarlberger Medien (Kapitel 8.1) haben wir bereits auf diesen Sachverhalt hingewiesen: Prekaritätslagen bei Selbständigen bleiben oft versteckt, weil Betroffene sich meist schämen, das Problem in der Öffentlichkeit bekannt zu machen.

9.4 Befristete Beschäftigungen als Sammelkategorie

Bei zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um eine Sammelkategorie. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse können nach unterschiedlichen Vertragsverhältnissen abgeschlossen werden. Derzeit werden sie ungefähr zu gleichen Teilen von Frauen und Männern ausgeübt. Unterschiede gibt es je nach Altersgruppe. Den höchsten Anteil weisen Beschäftigte unter 25 Jahren auf; Angestellte werden häufiger befristet angestellt als ArbeiterInnen. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen dominieren LehrerInnen, ErzieherInnen, Büro- und Verwaltungsberufe, Hotel- und Gastgewerbe sowie die Gesundheitsberufe. Einen sehr hohen Anteil nehmen die JungakademikerInnen ein.⁷⁸ Diese Trends lassen sich aus der SAMIS-Datenbank des AMS ablesen.⁷⁹

Befristete Dienstverhältnisse können aus den unterschiedlichsten Gründen eingegangen werden, wie dies die unten angeführte Aufzählung zeigt:

- ▶ Tätigkeit zur Erprobung
- ▶ wenn eine Befristung gesetzlich vorgesehen ist, etwa bei SchauspielerInnen
- ▶ wenn das Dienstverhältnis zum Ausbildungszweck abgeschlossen wurde, etwa bei Ferialpraktikantinnen
- ▶ bei Saisonarbeit, z. B. im Fremdenverkehr
- ▶ wenn es sich um ein Dienstverhältnis als Vertretung handelt, z. B. Karenzvertretung
- ▶ wenn die Befristung des Dienstverhältnisses im Interesse der Dienstnehmerin liegt, z. B. Ferialarbeit.

⁷⁸ Holzinger (2001), S. 27

⁷⁹ SAMIS – Statistisches Arbeitsmarktinformationssystem des AMS – <http://iambweb.ams.or.at>

Im folgenden Kapitel werden nur ausgewählte befristete Dienstverhältnisse unter die Lupe genommen, und zwar diejenigen, die im Beruflebenslauf auf Prekarität – im Sinne häufiger Jobwechsel – verweisen, vor allem, wenn sie über einen sehr langen Zeitraum ausgeübt werden.

Datenlage

Seit 1995 kann die Zahl der befristet Beschäftigten der Arbeitskräfteerhebung, die auf den Daten des Mikrozensus basiert, entnommen werden.

9.4.1 Saisonarbeit

Branchenspezifische Saisonarbeit

Österreich als Tourismusland weist einen besonders hohen Anteil an SaisonarbeiterInnen in der gesamten Tourismusbranche und in den tourismusnahen Dienstleistungen auf. Gefragt sind hier vor allem Saisonjobs für Küche, Service, Rezeption und Etage, aber auch Masseurin und Masseurinnen, KosmetikerInnen, KinderbetreuerInnen und HausmeisterInnen. Weitere saisonale Spitzen werden im Bau- und Baunebengewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft verzeichnet. Die prekären Aspekte der Saisonarbeit insbesondere der Saisonarbeitslosigkeit, werden in einem eigenen Kapitel noch im Detail behandelt.



9.4.2 Praktika und Volontariate

Praktika werden zum einen im Rahmen bestimmter Ausbildungs- und Studienrichtungen durchgeführt, zum anderen werden von Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen für StudienabsolventInnen vermehrt statt regulärer Arbeitsplätze Praktika-Plätze angeboten. Dieser Trend hat für die betreffende Gruppe inzwischen schon zu einer eigenen Bezeichnung geführt: „Generation Praktikum“. Hier gibt es bereits umfangreiche Untersuchungen zur Situation in Österreich, aber auch zu einzelnen Fachrichtungen. Für Praktika und Volontariate gibt es keine allgemein verbindlichen Regelungen: geringfügige Beschäftigung, Verträge für freie DienstnehmerInnen, Teilzeitarbeitsverhältnisse oder Werkverträge für neue Selbständige sind möglich.

Datenlage

Eine separate Datenerhebung für PraktikantInnen liegt in Österreich nicht vor.

Praktika und Volontariate in Vorarlberg

Die Anzahl der Praktika und Volontariate in Vorarlberg ist zahlenmäßig nicht darstellbar. Schlüsse können nur aus Interviews mit Arbeitgebern der relevanten Branchen wie zum Beispiel Marktkommunikation, Architektur etc. gezogen werden. Die „Generation Praktikum“ ist in Vorarlberg sicherlich nicht so stark vertreten wie in den Bundesländern oder größeren Städten mit Universitäten. Durch die wachsende Zahl der FachhochschulabsolventInnen – und hier besonders aus dem Bereich Mediendesign – ist aber auch in Vorarlberg eine Steigerung der Zahl der PraktikantInnen feststellbar. Die Entlohnung für Praktika in Vorarlberg liegt derzeit bei ca. 300,- Euro pro Monat. Dieser Betrag liegt unter der Geringfügigkeitsgrenze und bietet den PraktikantInnen daher auch keine sozialrechtliche Absicherung.

9.5 Heimarbeit und Telearbeit

Heimarbeits Tätigkeiten können sowohl als selbständige als auch als unselbständige Tätigkeit ausgeübt werden. Österreichweit werden ungefähr 50 % der Heimarbeit als selbständige Tätigkeit, 40 % in Form einer unselbständigen Tätigkeit als Angestellte oder ArbeiterIn und 10 % in Form einer atypischen Beschäftigung ausgeübt. Das Heimarbeitsgesetz ist auf diese Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

Datenlage

Daten liegen über die vierteljährlichen Mikrozensus erhebungen vor.

Branchen mit häufiger Heimarbeit

In fast der Hälfte aller Fälle wird in Österreich Heimarbeit als Teilzeitbeschäftigung betrieben. Auch hier sind die Frauen überrepräsentiert. Bevorzugte Tätigkeiten in der Heimarbeit sind:

- ▶ Herstellung von Kleidung
- ▶ Holzverarbeitung
- ▶ journalistische Arbeiten
- ▶ grafische Tätigkeit
- ▶ EDV-Arbeit (z. B. Programmierung).⁸⁰

In Vorarlberg arbeiten von den durchschnittlich 7.500 Frauen, die hauptsächlich zu Hause arbeiten, 3.500 Personen – das sind 46 % – in den drei Branchen unternehmensbezogene Dienstleistungen (ÖNACE 74), Unterrichtswesen (ÖNACE 80) und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (ÖNACE 85). Bei den Männern konzentriert sich die Heimarbeit auf unternehmensbezogene Dienstleistungen (ÖNACE 74) und Unterrichtswesen (ÖNACE 80).⁸¹ Die klassische Heimarbeit, die dem Heimarbeitsgesetz und damit den Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat (früher die Heimarbeitskommission) unterliegt, spielt in Vorarlberg übrigens kaum mehr eine Rolle: Die Zahl der Beschäftigten (überwiegend Frauen im Textilgewerbe) ging zwischen 1990 und 2003 von 2.356 auf nur noch 372 zurück.⁸²

Telearbeit und Teleworking

Eine Sonderform der Heimarbeit stellt die Telearbeit dar, die entweder im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses oder selbständig ausgeübt werden kann. Sie wird häufig auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses oder Werkvertrages ausgeübt, da der/die DienstnehmerIn Arbeitsort und -zeit oft selbst bestimmen kann und oft auch mit eigenen Betriebsmitteln arbeitet.

⁸⁰ Holzinger (2001), S. 47

⁸¹ Statistik Austria: Mikrozensus 2006, eigene Berechnungen

⁸² BMWA – Arbeitsinspektion: 100 Jahre Arbeitsinspektorat in Vorarlberg, Bregenz o.J. (2004), S. 73

Definition: Telearbeit ist das erwerbsmäßige Arbeiten außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers bzw. Auftraggebers, wobei zumindest teilweise und regelmäßig Computer und Telekommunikationseinrichtungen (Modem, ISDN, Telefon, Fax) verwendet werden. Die Arbeitsleistung erfolgt meist im Tätigkeitsbereich der EDV. Inzwischen erfolgte eine Ausweitung auch auf andere Branchen. Durch den Einsatz des Internets können MitarbeiterInnen eines Unternehmens an einem unabhängigen Ort (z. B. zu Hause, im Außendienst etc.) ihre Arbeit erledigen. In den meisten Fällen gibt es eine Kombination von Arbeit zu Hause mit Anwesenheitszeiten im Unternehmen. Telearbeit ermöglicht eine hohe zeitliche Flexibilität, vermeidet lange Arbeitswege und bietet Personen mit Mobilitätseinschränkungen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt. Durch die stark wachsende Verbreitung von Breitband-Internet wird sich die Teleheimarbeit in Zukunft noch ausweiten.

9.5.1 Heimarbeit – wieder einmal Frauensache?

Die Antwort auf die Frage im Zwischentitel ist überraschenderweise ein klares Nein. In Vorarlberg ist der Anteil heimarbeitender Männer an den insgesamt berufstätigen ähnlich hoch wie bei den Frauen – derzeit um die 8 %.

Bei beiden Geschlechtern ist ausweislich der Zahlen der „manchmal zuhause Arbeitenden“ zu erwarten, dass der Anteil der überwiegend heimarbeitend Erwerbstätigen noch steigen wird, da bei den GelegenheitsheimarbeiterInnen die Tendenz eher in Richtung Haupterwerb durch Heimarbeit gehen dürfte als in Richtung Normalarbeitsverhältnis.

Es ist davon auszugehen, dass die wachsende Zahl von Einpersonen-UnternehmerInnen zu einem guten Teil für diese Zunahme von Heimarbeitsplätzen verantwortlich sein wird, da die Investition in eine eigene Betriebsstätte nicht finanzierbar oder nicht gewünscht ist.

Nicht überraschend hingegen sind die Verhältnisse bei Teilzeit arbeitenden Frauen und Männern in diesem Sektor. Während zwischen 55 und 60 % der heimarbeitenden Frauen dies als Teilzeitbeschäftigung tun, ist der Anteil teilzeitarbeitender Männer vernachlässigenswert und statistisch auf Grund des hohen Konfidenzintervalls bei der geringen Fallzahl der Stichprobe gar nicht festzustellen.

Vorarlberg: Heimarbeit bei Frauen in den Jahren 2004 bis 2006⁸³

Frauen hauptsächlich Heimarbeit Teilzeit/Vollzeit (Stundenabgrenzung)						
	Jahresschnitt Teilzeit 1 bis 35 h/Wo	Anteil Teilzeit an Heimarbeit gesamt in %		Jahresschnitt Vollzeit ab 36 h/Wo	Jahresschnitt gesamt TZ + VZ)	Anteil an erwerbst. Frauen gesamt in %
2004	3.588	55,4	2004	2.884	6.472	8,0
2005	3.224	60,1	2005	2.137	5.361	6,5
2006	4.258	56,6	2006	3.263	7.521	8,7

Vorarlberg: Heimarbeit bei Männern in den Jahren 2004 bis 2006

Männer hauptsächlich Heimarbeit		
	Jahresschnitt	Anteil an erwerbst. Männern gesamt in %
2004	6.133	6,4
2005	5.085	5,2
2006	7.768	7,8

Telearbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In Vorarlberg ist die Telearbeit in den vergangenen Jahren vor allem unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert worden. Dies bedeutet, dass Telearbeit zum Großteil von Frauen ausgeübt wird.

Es gibt in Vorarlberg eine Reihe von Unternehmen, unter ihnen auch die Preisträger der „Familienfreundlichsten Betriebe in Vorarlberg“; die Telearbeit anbieten. Hier sind einige dargestellt, weil es sich um einen Entwicklungstrend handeln könnte:

⁸³ Mikroszensus 2004–2006, eigene Berechnungen

St. Arbogast

Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sind möglich und auf allen Unternehmensebenen weit verbreitet. Etwa 50 % aller MitarbeiterInnen nehmen das Angebot von Teilzeit in Anspruch. Weiters gibt es die Möglichkeit, im Rahmen von Projektarbeiten und über Heimarbeitsplätze für das Unternehmen zu arbeiten.

Tridonic

Hat 2003 ein Telearbeit-Pilotprojekt im Bereich Entwicklung initiiert. Sollte es erfolgreich sein, dann ist eine Ausweitung auf weitere Abteilungen geplant.

Suchard

Im Projektbereich „Flexible Arbeitszeitmodelle“ werden neue Arbeitszeitmodelle wie flexible Teilzeit mit einem Jahresarbeitszeitkonto, Schichtmodelle und Heimarbeit als Pilotversuche erprobt. Beispielsweise wurde einer Mitarbeiterin im Logistikbereich wegen eines familiär bedingten Umzuges nach Innsbruck ein Telearbeitsplatz eingerichtet. Diese Mitarbeiterin arbeitet einen Tag/Woche in der Firma in Bludenz, die restliche Arbeitszeit erbringt sie von zu Hause aus.

AMS

Auch beim AMS ist Telearbeit möglich. Diese wird mit fixen Teletagen praktiziert. Für die unregelmäßige Nutzung dieses Angebotes steht pro Abteilung ein Laptop zur Verfügung, der für die Arbeit zu Hause verwendet werden kann.⁸⁴

Heimarbeit und Prekarität

Die neue Heimarbeit ist natürlich nicht an sich prekär, doch ist typisch, dass bei den Frauen das Teilzeitsegment noch stärker repräsentiert ist als in Außer-Haus-Beschäftigungen. Verbunden mit der weiterhin zu verrichtenden Familienarbeit zeichnet sich hier eine neue Form der Doppelbelastung ab, bei der Erwerbs- und Familienarbeit im Tagesablauf fließend ineinander übergehen: Arbeit am Computer mit dem Baby auf dem Arm – ein gern genutztes Werbesujet für Tele- oder Heimarbeit – wird damit für viele Frauen zur Realität, allerdings zu einer wesentlichen anstrengenderen, als es die Werbebotschaft suggeriert, zumal wenn zusätzlich noch der Braten im Rohr anbrennt.

⁸⁴ Quelle: Familienfreundliche Betriebe auf http://www.vorarlberg.at/vorarlberg/frauen_familie/familie/familie/weitereinformationen/familienfreundlichstebet/_familienfreundlichstebet.htm (November 2007)

9.6 Arbeitskräfteüberlassung oder LeiharbeiterInnen

Bei der Arbeitskräfteüberlassung handelt es sich ganz klar um ein atypisches Arbeitsverhältnis, das für den/die ArbeitnehmerIn sowohl Chancen als auch Risiken beinhaltet. Die steigenden Flexibilitätsbedürfnisse der Wirtschaft werden hingegen optimal bedient, und Personalleasing findet auch zunehmend – in allen Branchen – als strategisches Element des Personalmanagements Eingang. Arbeitskräfteüberlassung ist daher als ein zentrales Instrument bei der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes.

Bereits in den 1970er Jahren begann die Diskussion über die „Leiharbeit“. Die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen (AK und ÖGB) sahen in der Arbeitskräfteüberlassung eine Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen und der sozialen Sicherheit, die Unterhöhlung der kollektivvertraglichen Mindeststandards sowie die Gefahr der ungenügenden rechtlichen Absicherung der Ansprüche von Leiharbeitskräften, das Risiko der Dequalifikation sowie die Abwälzung von Unternehmensrisiken auf die LeiharbeiterInnen. Leiharbeit wurde dabei als „moderne Form der Sklaverei“ charakterisiert. Mitte der 80er Jahre erfolgte jedoch ein Meinungsumschwung aufgrund dieser sich in der Praxis immer weiter ausbreitenden Arbeitsform. In einer gesetzlichen Regelung wurde nunmehr die einzig praktikable Chance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von LeiharbeiterInnen gesehen.⁸⁵

Das Dienstverhältnis wird hier mit einem gewerblichen Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen (Personalbereitstellung, Personalleasing) eingegangen. Dieses schließt den Arbeitsvertrag ab und ist für Ermittlung und Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge zuständig. Die Arbeitskräfteüberlassung unterliegt den besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (mit 1.7.1988 in Kraft getreten). Mit dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sollen die aufgetretenen Missstände im Bereich der Leiharbeit unterbunden werden. Das AÜG ist in erster Linie ein Schutzgesetz für Arbeitnehmer, welche mit einer Leiharbeitsfirma (Überlasser) ein Arbeitsverhältnis abschließen, um an andere Betriebe (Beschäftiger) zur Arbeitsleistung überlassen zu werden.

Für ArbeiterInnen, die überlassen werden, gilt der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Mit 1.3.2002 trat dieser Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser in Kraft. Dieser gilt nur für überlassene ArbeitnehmerInnen („Leiharbeiter“). Für Angestellte, die zur Erbringung von Arbeitsleistungen gewerbsmäßig überlassen werden, gilt der Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting.

⁸⁵ Zitat aus Wroblewski (2001), S. 2

Die Branche der Arbeitskräfteüberlasser ist der in Österreich am schnellsten wachsende Wirtschaftsbereich und hat sich in den vergangenen Jahren auf die verschiedensten Branchen ausgeweitet. Waren es in den 90er Jahren noch hauptsächlich junge Männer mit Lehrabschluss in einem metallverarbeitenden Beruf, so finden sich heute Leiharbeitskräfte genauso im Bau- und Baunebengewerbe, in den Dienstleistungsbranchen und selbst im höheren Management. Der Frauenanteil unter den Leiharbeitern ist nach wie vor gering.

Datenlage

Gemäß dem AÜG (1998) hat jeder Überlasser dem zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen zum Stichtag 31. Juli die Daten über die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte, Anzahl der Beschäftigten sowie Anzahl der laufenden Überlassungen zu übermitteln. Meldepflichtig sind alle Überlasser, die zum Stichtag eine Konzession haben. Die Statistiken umfassen derzeit den Zeitraum 2002-2006.⁸⁶

9.6.1 Der Markt des Personalleasings in Vorarlberg

Der Markt des Personalleasing, korrekt der Arbeitskräfteüberlassung, beschäftigt derzeit in Österreich 1,9 % der unselbständig Beschäftigten (Stichtag: 31. Juli 2006).⁸⁷ Österreichweit verglichen liegt Vorarlberg vor dem Burgenland und Tirol unter den letzten drei. An erster Stelle liegt Oberösterreich (mit 18.191 überlassenen Arbeitskräften), gefolgt von Wien (12.423), Niederösterreich (10.428) und der Steiermark (8.407 Personen).⁸⁸ Vorarlberg liegt mit 1,3 % unter dem österreichischen Durchschnitt.

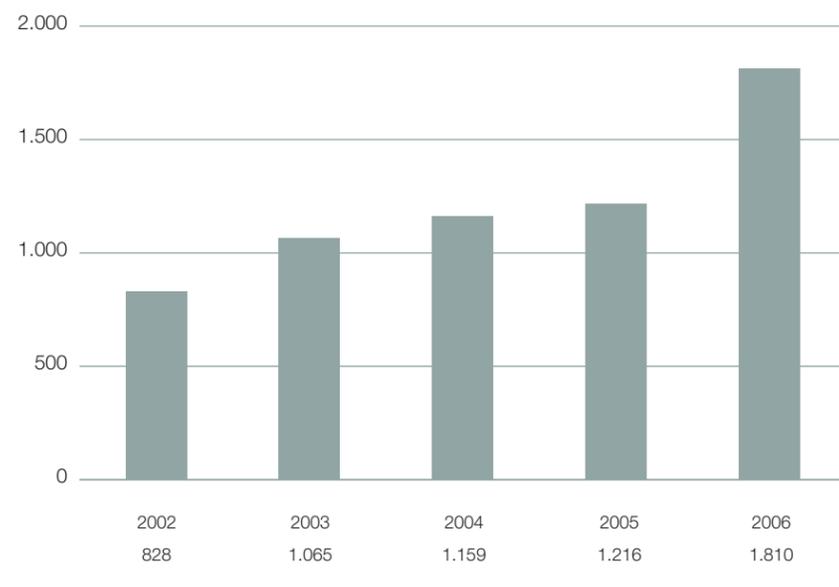
Da die Erhebung jeweils zu einem Stichtag stattfindet, soll darauf hingewiesen werden, dass die Zahlen nicht dem Jahresdurchschnitt entsprechen, sondern nur Anhaltswerte liefern. Da der Bedarf in den Ferienmonaten steigt, wurde als Stichtag gezielt der 31. Juli ausgewählt.

⁸⁶ Quelle: BMWA <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/>

⁸⁷ Quelle: BMWA <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/> – Auswertung der Ergebnisse 2006

⁸⁸ Quelle: BMWA <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/> – Hauptergebnis nach Bundesländern

Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte in Vorarlberg 2002-2006



Arbeitskräfteüberlassung in den einzelnen Branchen^{89, 90}

Sektion	Fach-GrpNr	Fachgruppe	Ges	M	W	Inl	Ausl
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	101	Bau	413	413	0	103	310
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	199	Gewerbe u. Handwerk – noch nicht zugeordnete Fachgruppe	254	227	27	204	50
Industrie	215	Nichteisen-(NE)-Metallindustrie	203	180	23	100	103
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	114	Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede	123	123	0	77	46
Industrie	219	Elektro- und Elektronikindustrie	113	48	65	71	42
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	139	Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	90	72	18	20	70

Fach GrpNr = Fachgruppennummer

Ges = Gesamt

M = Männer

W = Frauen

Inl = Inland

Ausl = Ausland

⁸⁹ Quelle: BMWA <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/> – Freie Abfrage

⁹⁰ Quelle: BMWA <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/> und <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/bmwaReportsaku.asp> (Stand: September 2007)

10. Der schnelle Weg in die Prekarität



Auch wenn einzelne atypische Beschäftigungsformen für sich genommen nicht als prekär zu qualifizieren sind, werden durch sie doch Prekaritätsdynamiken verursacht, die in Kombination mit anderen Faktoren und mit einer gewissen Eintrittswahrscheinlichkeit schlagend werden.

10.1 Branchen unter dem Mindesteinkommen

Die Branchen, in denen der Mindestlohn derzeit zwischen 900,- und 1000,- Euro beträgt, müssen bis Jänner 2008 den Lohn auf das neue Mindesteinkommen anheben. Wo pro Monat brutto weniger als 900 Euro gezahlt wird, muss bis 1. Jänner 2009 auf diesen Betrag erhöht werden. Betroffen sind laut Sozialpartnern österreichweit in der gewerblichen Wirtschaft insgesamt ca. 20.000 ArbeitnehmerInnen, außerhalb davon ca. weitere 10.000.⁹¹ Nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge bleiben einem/einer Angestellten damit 820,- Euro netto vierzehnmal im Jahr. Auch Teilzeitbeschäftigte sollen künftig anteilig den Mindestlohn erhalten.

Vom Mindestlohn betroffene Branchen:

1. Gewerbe und Handwerk mit Kollektivvertrag: Schuhmacher, Kürschner, Bekleidung, Buchbinder, Konditoren, Gärtner, Floristen, Textilreiniger, Bäcker, Nahrungs- und Genussmittel, Fleischer, Fotografen
2. Gewerbe und Handwerk ohne Kollektivvertrag: Masseure, Kosmetik, Fußpflege
3. Industrie: Stärke, Feinkost, Bekleidung, Leder, Glas
4. Handel: Bundessparte Handel
5. Transport/Verkehr: Güterbeförderung und andere Sparten
6. Tourismus: Freizeitbetriebe.

Unter dem Mindestlohn verdienen derzeit auch MitarbeiterInnen in Wäschereien (bei den industriellen Wäschereien liegt der Kollektivvertrag inzwischen über dem Mindestlohn) und im gesamten Dienstleistungssektor, z. B. im Reinigungsgewerbe: Der Verdienst von Reinigungskräften liegt derzeit noch bis zu 250,- Euro unter dem ausgehandelten Mindestlohn.⁹² Von den weiteren Branchen, die unter dem geplanten Mindestlohn liegen, sind die ZeitungszustellerInnen (670,- Euro), SkilehrerInnen (683,- Euro) und FußpflegerInnen (705,- Euro) zu nennen.⁹³

⁹¹ Standard (Printausgabe), 03.07.2007

⁹² Quelle: http://inhalt.monster.at/13816_de-AT_p1.asp

⁹³ <http://news.glb.at/news/article.php/20061210175332706>

Nicht unter die neue Mindestlohnregelung fallen Lehrlinge, Praktikanten und Volontäre sowie die Angestellten der so genannten „freien Berufe“, wie AssistentInnen und Ordinations-HelferInnen bei Ärzten, Zahnärzten, Tierärzten, Rechtsanwälten, Notaren, Apothekern, Zivilingenieuren und Wirtschaftstreuhandern. Zur Frage, wie viele freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen unter dem Mindestlohn liegen, gibt es keine aktuellen Zahlen.

10.2 Geringqualifizierte und HilfsarbeiterInnen

HilfsarbeiterInnen kommen in den unterschiedlichsten Branchen für Hilfstätigkeiten aller Art zum Einsatz. Eine formale Ausbildung wird nicht gefordert; und geringe Vorkenntnisse stellen kein Hindernis für eine Beschäftigung dar. Die meisten Hilfskräfte arbeiten im Baugewerbe, in der Industrie, in der gesamten Reinigungsbranche und im Gastgewerbe. Das Wachstum der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich ist nach wie vor höher als der Rückgang in Produktion und Landwirtschaft, sodass der Bedarf an Hilfskräften nicht abnimmt. Der gesamte Bereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte ist höchst heterogen, d. h. auf zahlreiche Tätigkeitsfelder verteilt. Der Anteil der Frauen an den Hilfsarbeitern beträgt österreichweit 61 %.⁹⁴

Der Frauenanteil bei angelernten Tätigkeiten und Hilfstätigkeiten liegt bei 84 % bzw. 82 % und ist damit um ca. 40 bzw. 30 Prozentpunkte höher als in der Gesamtbeschäftigung. Bereiche, wo vor allem Frauen als Hilfs- oder Aushilfskräfte arbeiten, sind: Reinigung (82,2 %), Soziales (91,9 %), Pädagogik (75 %), Gesundheit und Medizin (77,3 %). Davon ist vor allem der Bereich Reinigung ein für Hilfsberufe und Aushilfskräfte sehr wichtiger Bereich, da hier 44,9 % aller Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe arbeiten.

Weitere Bereiche mit einer hohen Anzahl an Hilfs- und Aushilfskräfte sind die männlich dominierten Branchen Holz und Bau (15,7 %) sowie Maschinenbau, Metallverarbeitung und Kfz (7,5 %) sowie das weiblich dominierte Gastgewerbe und das Tourismuswesen (14,8 % aller Hilfs- und Aushilfskräfte).⁹⁵

⁹⁴ Quelle: AMS-Qualifikationsbarometer – <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=61> (Novem-ber 2007)

⁹⁵ Zitiert aus: AMS Qualifikationsbarometer – <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/gender.php?id=61> (November 2007)

Außer bei den Berufsgruppen Maschinenbau, Metallbearbeitung und Kfz sind die Lohnniveaus in den Bereichen der Hilfsberufe und Aushilfskräfte äußerst niedrig. Vor allem die Berufsgruppen Reinigung und Beherbergungs- und Gaststättewesen weisen ein sehr niedriges Durchschnittseinkommen auf.

Eine aktuelle Untersuchung der Wirtschaftskammer Vorarlberg prognostiziert für den Zeitraum 2010-2012 eine Abnahme des Bedarfs an Hilfskräften in Industrie und Gewerbe von 7,3 % gegenüber 2007. In absoluten Zahlen bedeutet das eine Verringerung von ca. 625 Arbeitsplätzen gegenüber dem aktuellen Gesamtstand von 8.574 im Juli 2007.⁹⁶

10.3 Sind Arbeitslose prekär?

Die Erfahrung von Arbeitslosigkeit ist ein grundlegender Zug von prekären Beschäftigungsverhältnissen und Berufslebensläufen. Aber Arbeitslosigkeit an sich bedeutet noch nicht Prekarität, da sie nicht von vornherein Ausdruck oder Beginn einer nachhaltigen Verunsicherung des Erwerbslebenslaufes sein muss.

Um eine Vorstellung vom statistischen Gewicht solcher Erfahrungen von Arbeitslosigkeit in Vorarlberg zu bekommen, ist es notwendig, das verfügbare Material unter einem etwas anderen als den üblichen Gesichtspunkten zu betrachten: Normalerweise werden in der Statistik „Arbeitslose“ gezählt. Diese gelten in dem Moment nicht mehr als arbeitslos, in dem sie zu einem der zwölf Stichtage der Arbeitslosenerhebung (am jeweiligen Monatsende) beispielsweise in einer kurzfristigen Beschäftigung, in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt oder vor allem in einer Schulung des AMS stehen. Zumal das Instrument der Schulung kann konjunkturell, etwa vor Wahlen, so eingesetzt werden, dass es Einfluss auf eine Senkung der nominellen Arbeitslosenzahlen hat.

Um solche „unechten Wege“ aus der Arbeitslosigkeit, die keine substanzielle Veränderung des Status der Betroffenen bedeuten, nicht in eine statistische Betrachtung aufzunehmen, ziehen wir es vor, vom Konzept der „(Langzeit-) Beschäftigungslosigkeit“ auszugehen.

⁹⁶ Wirtschaftskammer Vorarlberg: Bildungsbedarfsanalyse 2007, Feldkirch 2008, S. 8

10.3.1 Saisonarbeitslosigkeit

Während man bei Langzeitbeschäftigungslosen davon ausgehen kann, dass hier eine signifikante Verfestigung des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt stattgefunden hat, ist das bei Arbeitslosen nicht notwendigerweise der Fall, auch wenn es sich um solche mit mehreren Betroffenen-Episoden pro Jahr handelt. Wenn es etwa um ein- oder mehrmalige Saisonarbeitslosigkeiten pro Jahr geht, dann kann diese Form der Arbeitslosigkeit nicht unbedingt als Ausdruck eines prekären Beschäftigungslebenslaufes gewertet werden. Denn solche Episoden von Arbeitslosigkeit können geradezu berufs- oder branchentypisch sein und damit ein Muster bilden: etwa im Tourismus, in der Gastronomie, in der Landwirtschaft oder im Baugewerbe.



Solche – durchaus häufigen – Episoden der Arbeitslosigkeit werden je nach Branche auch in einem schriftlichen Lebenslauf nicht als auffällig gewertet, sodass sie sich nicht, wie es sonst üblich wäre, bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung negativ zu Buche schlagen. Arbeitslosigkeit ist dann also auch in dieser Hinsicht kein Prekaritätskriterium.

Zahlen zur Saisonarbeitslosigkeit sind gerade in Vorarlberg auch deswegen nur beschränkt aussagekräftig, weil eine Differenz zwischen den Zahlen der Beschäftigungslosen und der Arbeitslosen besteht, die jedoch nirgends erfasst ist: Arbeitslose, die zum Beispiel aus neuen Bundesländern der BRD stammen, sind oft außerhalb Vorarlbergs als arbeitslos gemeldet und scheinen folglich in den hiesigen Statistiken nicht auf. Soweit sie fixe Wiedereinstellungszusagen haben, können sie nicht als aktuell prekär gelten. Wenn auch der beschriebene Typ von wiederkehrender Saisonarbeitslosigkeit nicht als Prekaritätsmerkmal gelten kann, so ist Saisonarbeitslosigkeit dennoch ein Faktor für ein mögliches Prekaritätspotenzial im Alter infolge niedrigerer Pensionsleistungen.

Land- und Forstwirtschaft

Hier stellen wir Spitzen der Saisonarbeitslosigkeit mit rund 25 % im Winter fest. Das Muster hat sich im Verlauf von zehn Jahren nicht signifikant verändert. Schwankungen können auf Witterungsbedingungen zurückzuführen sein.

	Beschäftigte		Arbeitslose (AL)		AL-Quote in %
2007	Jän	501	Jän	174	25,78
	Aug	1.072	Juli	64	5,63
2006	Jän	492	Jän	177	26,46
	Juli	1.039	Juni	65	5,89
2005	Jän	490	Jän	184	27,30
	Aug	1.087	Juli	57	4,98
2004	Jän	530	Jän	164	23,63
	Juli	1.149	Juli	57	4,73
2003	Jän	566	Jän	143	20,17
	Juli	1.195	Juni	58	4,63
2002	Jän	536	Jän	154	22,32
	Juli	1.168	Juni	59	4,81
2001	Jän	550	Jän	131	19,24
	Juli	1.163	Juni	35	2,92
2000	Jän	562	Jän	150	21,07
	Juli	1.181	Juni	43	3,51
1999	Jän	566	Jän	155	21,50
	Juli	1.322	Juli	45	3,29
1998	Feb	560	Jän	191	25,43
	Juli	1.294	Juli	52	3,86
1997	Jän	581	Jän	207	26,27
	Juli	1.342	Juni	61	4,35

Quelle: AMS Vorarlberg; AL-Quote: eigene Berechnung

Bau

Im Bauwesen haben wir Saisonspitzen der Arbeitslosigkeit im Winter von rund 11 %, ein Wert, der auch im Zehnjahresverlauf nicht wesentlich schwankte. Diese im Vergleich zu anderen Saison-Branchen niedrigeren Spitzen sind in erster Linie auf die Zahlungen der Bauarbeiter-Urlaubskassa zurückzuführen, deren Leistungsbezieher nicht als arbeitslos gelten. Ansprüche auf Leistungen entstehen allerdings erst nach einer gewissen Dauer der Anwartschaft, sodass ein Sockel an Saisonarbeitslosen bleibt.

	Beschäftigte		Arbeitslose (AL)		AL-Quote in %
2007	Feb	10.181	Jän	1.162	10,24
	Juli	11.653	Juli	271	2,27
2006	Feb	10.040	Jän	1.236	10,96
	Sep	11.785	Juli	316	2,61
2005	Feb	9.706	Jän	1.204	11,04
	Sep	11.694	Juli	331	2,75
2004	Feb	9.536	Jän	1.105	10,38
	Okt	11.307	Juli	297	2,56
2003	Feb	9.636	Feb	1.038	9,72
	Juli	11.349	Juli	259	2,23
2002	Jän	9.801	Jän	1.134	10,37
	Sep	11.224	Juni	306	2,65
2001	Jän	10.284	Jän	937	8,35
	Juli	11.495	Juni	226	1,93
2000	Jän	10.330	Jän	1.113	9,73
	Aug	12.071	Aug	172	1,40
1999	Feb	10.258	Feb	1.443	12,33
	Aug	12.151	Juli	282	2,27
1998	Feb	10.211	Feb	1.410	12,13
	Sep	12.221	Okt	361	2,87
1997	Jän	10.351	Jän	1.455	12,32
	Sep	12.459	Sep	390	3,04

Quelle: AMS Vorarlberg; AL-Quote: eigene Berechnung

Fremdenverkehr

Im Fremdenverkehr sind zwei klare Saisonspitzen feststellbar – das Ende der Wintersaison ab April-Mai und die Zwischensaison vor Beginn der Wintersaison. In beiden Fällen bewegt sich hier die Arbeitslosenquote heute zwischen 22 % und 30 %. Im Zehnjahresverlauf ist eine deutliche Abflachung der beiden Saisonspitzen feststellbar, und zwar um jeweils rund 10 Prozentpunkte. Das kann entweder auf eine gleichmäßigere Auslastung der Betriebe – Stichwort: Saisonverlängerung – oder auf die Beschäftigung von Arbeitskräften aus dem EU-Ausland zurückzuführen sein, deren Arbeitslosengeldbezug im jeweiligen Heimatland stattfindet.⁹⁷

	Beschäftigte		Arbeitslose (AL)		AL-Quote in %
2007	Feb	11.350	Feb	836	6,86
	Mai	7.165	April	2.088	22,57
	Juli	9.461	Juli	753	7,37
2006	Nov				
	Feb	11.421	Feb	798	6,53
	Mai	6.961	April	1.888	21,34
	Juli	9.256	Juli	827	8,20
2005	Nov	6.298	Nov	2.404	27,63
	Feb	11.161	Feb	832	6,94
	Mai	6.839	April	2.140	23,83
	Juli	9.133	Juli	860	8,61
2004	Nov	6.228	Nov	2.431	28,07
	Feb	11.019	Jän	665	5,69
	Mai	6.578	April	1.866	22,10
	Juli	8.949	Juli	704	7,29
2003	Nov	5.943	Nov	2.293	27,84
	Feb	10.774	Feb	589	5,18
	Mai	6.233	Mai	1.734	21,76
	Aug	8.787	Aug	657	6,96
2002	Nov	5.746	Nov	2.147	27,20
	Feb	10.579	Jän	630	5,62
	Mai	6.415	April	2.724	29,81
	Juli	8.749	Juli	647	6,89
	Nov	5.487	Nov	2.339	29,89

⁹⁷ Quelle zur Bezugsberechtigung im EU-Ausland: <http://www.ams.or.at/faq/txt82215.htm>

	Beschäftigte		Arbeitslose (AL)		AL-Quote in %
2001	Feb	10.495	Jän	520	4,72
	Mai	6.192	April	1.752	22,05
	Aug	8.468	Juli	548	6,08
2000	Nov	5.294	Nov	2.288	30,18
	Feb	10.319	Feb	569	5,23
	Mai	5.963	Mai	1.901	24,17
	Juli	8.310	Juli	539	6,09
1999	Nov	5.375	Nov	2.296	29,93
	Feb	10.266	Feb	662	6,06
	Mai	6.043	April	2.415	28,55
	Aug	8.313	Aug	719	7,96
1998	Nov	5.266	Nov	2.511	32,29
	Feb	10.201	Feb	839	7,60
	Mai	5.869	April	2.338	28,49
	Aug	8.165	Aug	894	9,87
1997	Nov	5.147	Nov	2.833	35,50
	Jän	10.219	Jän	813	7,37
	April	5.829	April	2.515	30,14
	Aug	8.180	Aug	981	10,71
	Nov	5.063	Nov	2.896	36,39

Quelle: AMS Vorarlberg; AL-Quote: eigene Berechnung



10.3.2 Arbeitslosigkeit und Bildungsstand

Hier stellen wir uns die folgende Frage: Welche Beziehung besteht zwischen Arbeitslosigkeit und Bildungsstand – insgesamt sowie bei Männern und bei Frauen? Differiert die Häufigkeit von Arbeitslosen in bestimmten Bildungssegmenten vom Anteil der Angehörigen des jeweiligen Segments an der Gesamterwerbsbevölkerung? Die Antwort ist deutlich: Angehörige niedriger Bildungssegmente (maximal Pflichtschule oder maximal Lehre) sind bei Arbeitslosen gegenüber ihrem Anteil an der Gesamt-Erwerbsbevölkerung weit überrepräsentiert.

In einem Zehnjahres-Überblick 1997-2007⁹⁸ ist auffällig, dass der Anteil von Arbeitslosen (inkl. der in Schulungen Befindlichen) mit maximal Lehrabschluss ziemlich regelmäßig bei über 80 % liegt. Dabei blieb der Anteil der Arbeitslosen mit Lehrabschluss mit rund 32 % relativ konstant, während sich im Segment mit maximal Pflichtschulabschluss der Anteil der Arbeitslosen ohne Pflichtschulabschluss von 3,9 % auf 8,1 % Prozentpunkte mehr als verdoppelt hat. Insgesamt ist der Anteil der Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss ganz leicht gesunken. Er liegt jedoch immer noch bei knapp unter 50 %.

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung verdeutlicht jedoch erhebliche Unterschiede: Die Gesamtproportionen sind zwar weitgehend gleich geblieben, bei den Zahlen für Männer und Frauen haben sich allerdings signifikante Änderungen ergeben. Während 1997 25,5 % der weiblichen Erwerbslosen einen Lehrabschluss hatten, ist dieser Anteil im Jahre 2007 auf 30,5 % gestiegen. Im selben Zeitraum ist der Anteil von weiblichen Arbeitslosen mit abgeschlossener Pflichtschulbildung von 52,7 % auf 40,2 % signifikant gesunken, der Anteil von weiblichen Arbeitslosen ohne abgeschlossene Pflichtschule hat sich jedoch von 3,4 % auf 7,4 % mehr als verdoppelt.

Bei den Männern ist ebenfalls eine Verdoppelung des Arbeitslosenanteils ohne Pflichtschulabschluss von 4,5 % auf 8,9 % festzustellen, der Anteil von Arbeitslosen mit lediglich Pflichtschule ist von 43,5 % auf 40,8 % und jener mit Lehre von 37,7 % auf 34,0 % jeweils leicht gesunken.

⁹⁸ Quelle: AMS Vorarlberg: Vorgemerkte Arbeitslose in Vorarlberg nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung 1997-2007, Stichtag jeweils Ende Juli – Arbeitslose und in Schulungen Befindliche; eigene Berechnungen

Während also bei Männern sich die Proportionen innerhalb des Segments bis zum Lehrabschluss nicht wesentlich verändert haben, ist dies bei Frauen sehr wohl der Fall gewesen: nämlich durch eine Senkung des Anteils der Pflichtschulabgängerinnen und eine Erhöhung des Anteils der Frauen mit Lehrabschlüssen. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung kann hierfür keine bündige Erklärung angeboten werden. Insgesamt hat sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen der Anteil von Arbeitslosen ohne Pflichtschulabschluss innerhalb von zehn Jahren verdoppelt (1997: gesamt 3,9 % = 305 Personen; 2007: gesamt 8,1 % = 711 Personen) – sicherlich ein Alarmzeichen sowohl für Schul- als auch Arbeitsmarktpolitik.

Arbeitslosenepisoden

Für statistisch weniger Bewanderte ist es vielleicht nützlich darauf hinzuweisen, dass die ausgewiesene Zahl der Arbeitslosen nicht mit der Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen identisch ist. Während die erste Zahl einen Jahresdurchschnitt aus 12 Monatsstichtagen abbildet, bezeichnet die Zahl der Betroffenen alle jene, die – für kürzere oder längere Zeit – in einem gegebenen Jahr arbeitslos geworden sind, und dies unter Umständen mehrmals. Im Jahr 2006 zum Beispiel waren in Vorarlberg 9.073 Frauen und 9.272 Männer einmal arbeitslos. Weitere 4.590 Frauen und 5.048 Männer waren zweimal arbeitslos, 1.037 Frauen und 1.354 dreimal. Insgesamt waren im Jahr 2006 14.879 Frauen und 16.408 Männer, gesamt also 31.287 Personen, von Arbeitslosigkeit ein- oder mehrmals betroffen.⁹⁹

Betroffene nach Bildungsstand

Auch eine Gliederung der Arbeitslosen nach der Häufigkeit der erfahrenen Episoden von Arbeitslosigkeit macht das Übergewicht von Personen mit maximal Pflichtschul- bzw. Lehrabschluss deutlich. Auf Personen mit maximal Pflichtschulabschluss entfallen 47,4 % der gesamten im Jahr 2006 von Arbeitslosigkeit Betroffenen, weitere 36,0 % entfallen auf Personen mit Lehrabschluss – insgesamt macht dieses Segment 83,4 % aus. Geschlechtsspezifisch ist auffallend, dass innerhalb der Frauen der Anteil mit Lehrabschluss 31 % beträgt, bei den Männern jedoch 40,6 % – also eine Differenz von rund 10 Prozentpunkten.¹⁰⁰ Die Differenz kann zum Teil aus den unterschiedlichen Proportionen von Lehrabschlüssen bei Männern und Frauen erklärt werden.

⁹⁹ Quelle: AMS Vorarlberg: Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Arbeitslosenepisoden im Jahr 2006, eigene Berechnungen

¹⁰⁰ Ebd.

10.3.3 Arbeitslosigkeit nach Branchen

Betrachtet man die einzelnen Berufsgruppen bzw. Branchen nach der Zahl der jeweiligen Arbeitslosen und der Häufigkeit der Episoden, so ergeben sich bei Männern und Frauen auffallende Unterschiede.

Während bei Männern im Jahre 2006 Hilfsberufe allgemeiner Art¹⁰¹ mit weitem Abstand die erste Position einnehmen, gefolgt von Bauberufen und Köchen/Küchengehilfen, werden bei Frauen die ersten drei Positionen in etwa gleichem Ausmaß von Hotel- und Gaststättenberufen, Verwaltungshilfsberufen und Handelsberufen besetzt, gefolgt von Hilfsberufen allgemeiner Art. Während bei Berufen im Zusammenhang mit Hotel und Gastronomie sowie Bauwesen branchentypische Saisonarbeitslosigkeit und dadurch eine höhere Episodenhäufigkeit in Rechnung zu stellen ist, sind die anderen Gruppen – vor allem die Hilfsberufe, aber auch Büro-, Handels-, Reinigungs- und Landverkehrsberufe (Transport, Ent- und Beladung) – durch hohe, saisonunabhängige Arbeitslosenfallzahlen charakterisiert. Das sind die Gebiete, in denen sich prekäre Erwerbslebensläufe, nicht zuletzt Prekarität durch Alter, abzeichnen: Dies gilt für Tätige im Handel und VerkäuferInnen, für körperlich anstrengende Gewerbe wie Kraftfahrer und Reinigung sowie überhaupt für Hilfsberufe aller Art, in denen unqualifizierte Ältere leicht durch nachrückende Jüngere ersetzt werden können. Auch geschlechtsspezifisch sind Unterschiede zwischen den Branchen deutlich: Prekäre Erwerbssituationen und -lebensläufe verteilen sich auf die einzelnen Branchen je nach Geschlecht unterschiedlich.

¹⁰¹ Allgemeine HilfsarbeiterInnen können für verschiedene einfache Tätigkeiten, z. B. Sortierarbeiten (v. a. am Fließband) oder Transportarbeiten, eingesetzt werden. Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen vor allem in der Industrie, aber auch im Handel oder im Transportgewerbe. (Quelle: AMS, Qualibarometer)

FRAUEN					
Episoden im Jahr 2006	1 E.	2 E.	3 E. ab 4 E.	zus.	
51 – Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	1.249	1143	158	25	2.575
78 – Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	1.673	716	144	19	2.552
40 – Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	1.517	762	188	19	2.486
39 – Hilfsberufe allgemeiner Art	1.128	638	214	51	2.031
54 – Rauchfangkehrer/innen, Gebäudereiniger/innen	413	220	73	17	723
52 – Köch(e)innen, Küchengehilf(en)innen	371	279	55	9	714
80 – Gesundheitsberufe	495	142	37	5	679
57 – Friseur(e)innen, Schönheitspfleger/innen und verwandte Berufe	268	116	21	4	409
77 – Buchhalter/innen, Kassier(e)innen und verwandte Berufe	226	95	20	5	346
83 – Lehrer/innen, Erzieher/innen ohne Turn-, Sportlehrer/innen	241	60	14	1	316
30 – Bekleidungshersteller/innen, andere Textilverarbeiter/innen	169	91	36	10	306
28 – Textilberufe	106	69	31	6	212
81 – Fürsorger/innen, Sozialarbeiter/innen	132	46	11	3	192
29 – Textilberufe	88	55	20	5	168
02 – Ackerbau-, Tierzucht-, Gartenbauberufe	96	45	7	2	150
76 – Tätige Betriebsinh., Direktor(en)innen, Geschäftsleiter/innen	113	26	3	1	143
53 – Haushälter/innen, Hausgehilf(en)innen, Hauswart(e)innen	80	46	14	1	141
41 – Handelsvertreter/innen, Werbefachl., Vermitt. u. verw. Berufe	94	32	11	0	137
23 – Übrige Metallwarenmacher/innen, Met.-oberflächenveredler/innen	67	39	10	2	118
68 – Zeichner/innen	68	27	4	0	99
36 – Nahrungs- und Genussmittelhersteller/innen	50	31	7	1	89
56 – Reinigungsberufe anderer Art	51	28	8	2	89
50 – Hoteliers (m./w.), Gastwirt(e)innen und verw. leit. Berufe	59	22	6	0	87

Quelle: AMS Vorarlberg: Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Arbeitslosenepisoden im Jahr 2006

Bei den Männern stellt sich die Arbeitslosigkeit nach Branchen folgendermaßen dar:

MÄNNER					
Episoden im Jahr 2006	1 E.	2 E.	3 E. ab 4 E.	zus.	
39 – Hilfsberufe allgemeiner Art	1.441	947	367	65	2.820
17 – Bauberufe	892	506	135	20	1.553
52 – Köch(e)innen, Küchengehilf(en)innen	514	508	105	25	1.152
16 – Bauberufe	650	356	91	12	1.109
42 – Landverkehrsberufe	474	253	60	11	798
23 – Übrige Metallwarenmacher/innen, Met.-oberflächenveredler/innen	382	271	103	18	774
78 – Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	500	207	48	5	760
51 – Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	310	309	59	11	689
19 – Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	377	153	40	14	584
40 – Händler/innen, Ein- und Verkäufer/innen	355	180	41	3	579
24 – Elektriker/innen	379	134	37	9	559
25 – Holzverarbeiter/innen	302	147	33	10	492
21 – Spengler/innen, Rohrinstallateure, Metallverbinder/innen	304	101	34	6	445
22 – Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/innen	304	106	25	4	439
38 – Maschinist(en)innen, Heizer/innen	228	133	54	6	421
64 – Techniker/innen, soweit nicht anderweitig eingeordnet	246	67	15	1	329
76 – Tätige Betriebsinh., Direktor(en)innen, Geschäftsleiter/innen	249	66	8	0	323
41 – Handelsvertreter/innen, Werbefachl., Vermitt. u. verw. Berufe	196	96	17	3	312
36 – Nahrungs- und Genußmittelhersteller/innen	158	71	27	6	262
29 – Textilberufe	139	69	33	7	248
28 – Textilberufe	120	89	32	4	245
02 – Ackerbau-, Tierzucht-, Gartenbauberufe	124	87	16	3	230
62 – Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	130	35	3	5	173

Quelle: AMS Vorarlberg: Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Arbeitslosenepisoden im Jahr 2006

10.3.4 Alter und Arbeitslosigkeit¹⁰²



Betrachtet man die Arbeitslosigkeit nach Alterssegmenten; so fällt auf, dass die Altersgruppe der 20- bis unter 25-Jährigen konstant die höchste Arbeitslosenquote aufweist. Erst an zweiter Stelle folgen die über 50-Jährigen. Dass in diesen beiden Altersgruppen die Arbeitslosenquote durchgehend erheblich über jener der mittleren Lebensaltersgruppen liegt, verweist auf zwei unterschiedliche Prekaritätsdynamiken: Bei den über 50-Jährigen wird altersbedingte Prekarität schlagend. Bei den 20- bis 25-Jährigen hingegen handelt es sich nach Aussagen von Arbeitsmarktexperten um ein risikoreicheres Orientierungsverhalten, das raschere und häufigere Jobwechsel begünstigt. Wenn ein solches Verhalten sich festigt, ist nach den Gesprächserfahrungen eine Prekaritätsdynamik angelegt, die mit zunehmendem Alter akut wird, weil in der Regel mit diesen Jobwechsel keine Höherqualifizierungen verbunden sind und das unstete Lebenslaufmuster Neueinstellungen im höheren Alter dann zunehmend erschwert.

Arbeitslosenquote nach Altersgruppen

	2004 in %	2005 in %	2006 in %
Vorarlberg	6,1	6,7	6,2
Männer gesamt	5,6	6,2	5,6
Frauen gesamt	6,7	7,3	6,8
Nach Alter			
15 bis unter 20 Jahre	4,3	4,8	4,3
20 bis unter 25 Jahre	7,3	8,1	7,4
25 bis unter 40 Jahre	5,9	6,5	6,1
40 bis unter 50 Jahre	5,7	6,3	5,7
50 Jahre und älter	7,1	7,7	7,0

¹⁰² Quelle: Land Vorarlberg – Landesstelle für Statistik Vorarlberg: Neues von der Statistik Mai/Juni 2007, S. 3

10.3.5 Geförderte Personen in Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) und in sozialökonomischen Betrieben (SÖB)

Die unten angeführten Zahlen sind eindeutige Personenzähler, d. h., jede Person wird pro Jahr nur einmal gezählt. In den Jahren seit 2001 hat sich die Zahl der geförderten Frauen und Männer von jeweils rund 200 auf rund 250 erhöht. Auffallend ist der signifikante Anstieg bei unter 25-jährigen Frauen von 26 Personen auf knapp 90 und bei den unter 25-jährigen Männern von 40 auf über 100 Personen. Die Zahlen in den übrigen Alterssegmenten sind geringer angestiegen.

Ob ein Übergang aus diesen Beschäftigungsverhältnissen in den ersten Arbeitsmarkt gelingt oder ob die betroffenen Personen nach Ablauf der Förderung wieder arbeitslos werden, wäre nur durch eine Umfrage bei den einzelnen Trägern zu eruieren. Es gibt aus Expertengesprächen Hinweise, dass sich bei den hier betroffenen Personen, die überwiegend unqualifiziert sind und lange Phasen der Arbeitslosigkeit hinter sich haben, ungefähr ein Drittel in längerfristige Beschäftigungsverhältnisse – das heißt mindestens für ein Jahr – auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln lassen.

Vorarlberg: Geförderte in GBP und SÖB

	Frauen				Männer			
	bis 25 J.	25-45 J.	über 45 J.	zus.	bis 25 J.	25-45 J.	über 45 J.	zus.
2007*	81	94	66	241	87	85	79	251
2006	90	124	80	294	101	115	110	326
2005	89	137	83	309	99	139	115	353
2004	84	93	67	244	87	98	80	265
2003	66	100	60	226	104	103	102	309
2002	37	118	67	222	56	101	91	248
2001	26	103	67	196	40	73	77	190

* 2007: Jahr bisher = Anfang Jänner bis Ende Oktober

10.4 Ist Prekarität weiblich?

Weshalb gelten Frauen als besonders prekaritätsgefährdet? Dafür gibt es eine Reihe von Gründen:

- ▶ Frauen weisen einen sehr hohen Anteil an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf.
- ▶ Frauen arbeiten häufig Teilzeit.
- ▶ Sie haben eine Ausbildung in Berufszweigen mit einem hohen Nachwuchspotenzial.
- ▶ Familienarbeit und Betreuungspflichten führen zu langen arbeitsfreien Zeiten.
- ▶ Der berufliche Wiedereinstieg erfolgt meist in nieder qualifizierte Berufe.
- ▶ Altersprekarität durch fehlende Versicherungsjahre oder niedriges Berufslebensinkommen.

10.4.1 Reine Frauensache! – atypische Beschäftigungsverhältnisse

Wie die folgenden Ausführungen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie zu den klassischen Prekaritäts-„karrieren“ zeigen, sind Frauen vor allem bei den geringfügigen und den Teilzeitbeschäftigungen sowie etwas weniger bei den freien Dienstnehmerinnen überproportional vertreten.

Die Soziologinnen Susanne Pernicka und Bettina Stadler stellen einleitend zu ihrer 2006 veröffentlichten Untersuchung „Atypische Beschäftigung – Frauensache?“ Folgendes fest: Frauen arbeiten zum großen Anteil Teilzeit und geringfügig und konzentrieren sich in jenen Wirtschaftssektoren, die für ein hohes physisches und psychisches Anspruchsniveau, niedere Löhne und wenig Aufstiegsmöglichkeiten bekannt sind (z. B. Handel, Gesundheits- und soziale Berufe, persönliche Dienste). Zudem sind Frauen mit Kindern und ohne Kinder häufiger als Männer atypisch beschäftigt, sodass die Vermutung nahe liegt, dass nicht nur das Vorhandensein von Kindern Frauen in atypische Beschäftigung drängt, sondern das Geschlecht per se ebenfalls eine Erklärung für die Atypisierung bietet.¹⁰³ In ihrer Untersuchung konzentrieren sich die beiden Wissenschaftlerinnen vor allem auf die beiden Fragen: Welche Ursachen für geschlechtsspezifische Segregation nach Beschäftigungsverhältnissen und nach Sektoren lassen sich finden?¹⁰⁴ Auf die wirksamen Faktoren Geschlecht und Betreuungspflichten verweist auch Franz Schultheis in seiner Untersuchung zum „Prinzip der Employability“.¹⁰⁵

¹⁰³ Pernicka (2006), S. 3

¹⁰⁴ Pernicka (2006), S. 4

¹⁰⁵ Schultheis (2007), S. 65, 67

Was den Wunsch nach und die Einstellungen zu atypischen Arbeitsverhältnissen angeht, so ist diese sehr heterogen und die Frage nach der Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit konnte bisher nicht eindeutig beantwortet werden. Dies trifft auch im Wesentlichen auf die im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten Befragungen zu.

10.4.2 Die Einkommensschere (Gender Pay Gap) und Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit)¹⁰⁶



Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente verdienen (unselbständig beschäftigte) Frauen in Vorarlberg 34,3 % weniger als Männer. Diese Zahl basiert auf der aktuellen Lohnsteuerstatistik. Unter welchen Gesichtspunkten muss der Gender Pay Gap betrachtet und analysiert werden? –

- ▶ Vollzeitäquivalente
- ▶ Prinzip der Gleichwertigkeit von Arbeit („comparable worth“).

Edeltraud Ranftl, Volkswirtschaftlerin an der Universität in Linz beschäftigt sich bereits seit vielen Jahren mit der Problematik der Entgeltunterschiede (Lohn/Gehalt) zwischen den Geschlechtern. Sie beschreibt die Situation insgesamt als sehr komplex und auf einem Bündel von Ursachen beruhend:

- ▶ historische Unterbewertung von „Frauenarbeit“
- ▶ ungleiche Verteilung privater Versorgungsarbeit
- ▶ ungleiche Verteilung von Teilzeitarbeit
- ▶ Segregation nach Berufen, Branchen und hierarchischen Positionen
- ▶ diskriminierende Bewertungs- und Entlohnungssysteme.¹⁰⁷

Gleichermaßen komplex sind auch die Maßnahmen zur Beseitigung bzw. zur Reduzierung der Entgeltunterschiede. Sie betreffen Maßnahmen auf nationaler, auf der Ebene der ArbeitgeberInnen und ihrer Verbände sowie der Gewerkschaften.

¹⁰⁶ Überblick über aktuelle Untersuchungen unter http://www.equal-pay.eu/studien_de.html

¹⁰⁷ Quelle: Präsentation anlässlich einer Veranstaltung des „Büros für Frauenfragen“ des Landes Oberösterreich am 12. September 2007 in Ried im Innkreis, Manuskript im Besitz der Verf.

10.4.3 Weibliche Alleinerziehende

Die überwiegende Mehrheit – nämlich 88 Prozent – der Vorarlberger AlleinerzieherInnen sind Frauen. Damit liegt der Anteil der Alleinerzieherinnen in Vorarlberg geringfügig über dem Bundesdurchschnitt (85 %). In den 13.100 Teilfamilien Vorarlbergs leben 7.200 Kinder unter 15 Jahren. Das heißt: Etwa jedes achte Kind unter 15 Jahren ist in Vorarlberg aus einer Alleinerzieher-Familie. Der Großteil dieser Kinder, nämlich 97 Prozent, wächst bei der Mutter auf.¹⁰⁸

Im Unterschied zu Alleinerziehern haben Alleinerzieherinnen viel häufiger kleinere Kinder zu betreuen: 42 Prozent der Alleinerzieherinnen, aber nur etwa 12 Prozent der Alleinerzieher betreuen Kinder unter 15 Jahren. Hinsichtlich des Familienstands setzen sich die allein erziehenden Mütter in Vorarlberg wie folgt zusammen:

- ▶ 43 Prozent sind geschieden;
- ▶ 29 Prozent sind verwitwet;
- ▶ 21 Prozent sind ledig;
- ▶ 7 Prozent sind verheiratet und leben getrennt vom Ehemann.¹⁰⁹

Zwölf Prozent der in Vorarlberger Kinderbetreuungseinrichtungen betreuten Kinder haben eine alleinerziehende Mutter, aber nur 0,5 Prozent einen alleinerziehenden Vater.¹¹⁰

Tendenzen in Vorarlberg

- ▶ Trennungen und Scheidungen sind nach wie vor im Steigen begriffen.
- ▶ Die geschiedenen Frauen und Alleinerzieherinnen werden jünger. Sie sind derzeit häufig zwischen 35 und 40 Jahre alt.
- ▶ Die Kinder sind meist zwischen sechs und zehn Jahren alt.
- ▶ Partnerschaften (ohne Ehe) mit Kindern werden häufiger und führen dazu, dass Frauen bei Trennungen keinen Anspruch auf Unterhalt haben. Dazu gibt es leider keine Zahlen, die Tendenz wird aber in den Beratungsstellen für Alleinerziehende und Scheidungen beobachtet.¹¹¹

¹⁰⁸ Feigl (2007), S. 19

¹⁰⁹ Feigl (2007), S. 19

¹¹⁰ Feigl (2007), S. 38

¹¹¹ Quelle: Beratung für AlleinerzieherInnen (Expertengespräch mit Roswitha Vierhauser, Feldkirch, 11.10.2007)

17 % der Kinder von Alleinerziehenden in Österreich erhalten derzeit keinen Unterhalt, weil der Unterhaltsvorschuss von der Leistungsfähigkeit des Unterhaltspflichtigen abhängt. Diese Regelung führt in vielen Alleinerziehenden-Familien zu verstärkter Armutsgefährdung.¹¹²

10.4.4 Pflegeberufe – für Männer verpönt?

Neben den diplomierten Pflegekräften – Krankenschwestern und Krankenpflegern, die in Krankenhäusern, Ambulatorien, Heimen, Kuranstalten oder in der Hauskrankenpflege – freiberuflich oder in einem fixen Dienstverhältnis tätig sind – ist in Vorarlberg vor allem der mobile Hilfsdienst im Pflegebereich aktiv.

Hauskrankenpflege Vorarlberg

In Vorarlberg bieten derzeit 67 eigenständige Vereine Hauskrankenpflege an. Derzeit sind in den Krankenpflegevereinen insgesamt 255 hoch qualifizierte Pflegefachkräfte angestellt. Sie betreuen ca. 7.300 Patienten und führen jährlich rund 395.000 Hausbesuche durch.¹¹³

Mobile Hilfsdienste in Vorarlberg¹¹⁴

2006 wurden in Vorarlberg 2.964 Personen von den MitarbeiterInnen der Mobilen Hilfsdienste betreut. Diese MOHI-MitarbeiterInnen – vorwiegend Frauen (der Männeranteil lag 2003 bei 3 %) – sind „Laien“-HelferInnen. Sie verfügen in den meisten Fällen über keine qualifizierte Ausbildung. Es gibt hier unterschiedliche Beschäftigungsformen, die sich 2003 folgendermaßen aufgeteilt haben: 69 % neue Selbständige (Vermittlungsverträge), 27 % freie Dienstnehmer (freie Dienstverträge) – vorwiegend unter der Geringfügigkeit – und je 2 % Ehrenamtliche und fixe Dienstverhältnisse (meist Gemeindeangestellte unter der Geringfügigkeit).¹¹⁵

¹¹² Quelle: Plattform für Alleinerziehende www.alleinerziehende.org (Stand: September 2007)

¹¹³ Quelle: <http://www.hauskrankenpflege-vlb.org> (Stand: November 2007)

¹¹⁴ Quelle: <http://www.mohi.at/> (Stand: September 2007)

¹¹⁵ Land Vorarlberg – Abteilung Gesellschaft und Soziales: Unterstützung der Pflege zu Hause (2004), S. 31

Helferinnen und Helfer

1.606 HelferInnen waren im Jahr 2006 im Einsatz, das ist eine Steigerung um 3 % gegenüber 2005. Im Jahr 1995 – seither gibt es eine landesweite Statistik – waren vergleichsweise 488 HelferInnen bei 30 MOHIs im Einsatz.

Beschäftigungsverhältnisse

70 % arbeiten als neue Selbständige und 27 % als freie Dienstnehmer (davon 16 % über der Geringfügigkeit). Die restlichen 3 % sind ehrenamtlich oder in einem fixen Dienstverhältnis tätig. Der Männeranteil beträgt wie schon im Vorjahr 4 %.¹¹⁶



¹¹⁶ MOHI Jahresbericht 2006, S. 4

11. Prekarität in Lebensläufen – Gefährdung, Indikatoren, Auswege: Gespräche mit Betroffenen



11.1 Idealtypische Lebensläufe

Für das vorliegende Projekt wurden aus unserer sozialbiografischen Datenbank 30 Interviews zu Erwerbslebensläufen in Vorarlberg ausgewertet. Um die Interviewten zu anonymisieren und wesentliche Züge der Gespräche herauszuarbeiten, wurden die Interviews nach bestimmten Kategorien idealtypisch zusammengefasst. Idealtypisch heißt: die einzelnen Lebensläufe haben sich in der Wirklichkeit zwar nicht genau so ereignet, sie bilden aber Verhältnisse ab, die immer wieder angetroffen werden und die man deshalb als typisch bezeichnen kann.

Die verwendeten Personennamen sind fiktiv, einzelne Detailangaben, wo nötig, so verfremdet, dass kein Rückschluss auf die GesprächspartnerInnen möglich ist.

In der Konstruktion dieser idealtypischen Lebensläufe kommt es uns besonders auf „Turning Points“, das heißt kritische Wendepunkte, an. Denn dort werden Entwicklungen hin zu Prekarität angelegt, auch wenn sie im Moment noch gar nicht sichtbar sind, und die einzelne Person hätte an diesem Punkt in die Lage versetzt werden sollen, Maßnahmen zur Vermeidung von aktueller Prekarität oder von zukünftigen Prekaritätsdynamiken zu ergreifen.

Auf diese Weise soll das gesamte Anliegen dieser Untersuchung lebensnah sichtbar gemacht werden: Es soll gezeigt werden, wo Maßnahmen im Leben der Einzelnen praktisch anzusetzen hätten, um Prekarität zu vermeiden oder zumindest um Prekaritätsfolgen zu mildern.

Karin M.: Junge Frau mit Migrationshintergrund

Karin M. ist eine etwas verschüchtert wirkende Siebzehnjährige. Sie besuchte die Handelsschule, hat diese allerdings aus Gründen, über die sich weder sie selbst noch ihre Eltern noch die Lehrer Rechenschaft gegeben haben, abgebrochen. Im weitesten Sinne handelte es sich um Lern- und Konzentrationsschwierigkeiten, wobei es jedenfalls nicht genug professionelle Unterstützung gab, damit die Handelsschule hätte fortgesetzt werden können. Die Eltern wären an einer guten Ausbildung der Tochter durchaus interessiert gewesen, haben aber selbst zuwenig Kenntnis der Möglichkeiten, die das österreichische Bildungssystem bietet, übrigens auch zu wenig Kenntnis der Hilfen, die von Sozialeinrichtungen für die Probleme der Tochter in Anspruch genommen werden könnten.

Für Karin M. beginnt nun eine schwierige und enttäuschende Zeit der Arbeitssuche. Vom AMS wird sie in einen Computerkurs vermittelt, bei dem sie sich völlig unterfordert fühlt, weil sie sich selbst viel weiterreichende Kenntnisse, beispielsweise des einfachen Webdesigns, in der Handelsschule beigebracht hat. Webdesignerin – das wäre überhaupt ihr Berufswunsch. Immerhin einen Vorteil haben dieser und weitere Kurse: Sie lernt Gleichaltrige kennen, mit denen sie sich später in einem Jugendarbeitsprojekt wieder trifft. Im Gespräch mit Karin und diesen Kolleginnen und Kollegen markiert die Erinnerung an die AMS-Kurse keinen positiven Faktor auf dem schwierigen Weg der Arbeitssuche.

Auch Angebote des AMS, Hilfsarbeiten in der Gastronomie von Tourismusorten anzunehmen, wurden nicht als sehr förderlich empfunden, da sie vom durchaus vorhandenen Berufsziel weg – und in eine zumindest als solche empfundene Sackgasse – geführt hätten, ganz abgesehen von der erforderlichen Trennung vom Elternhaus, das Karin M. in dieser Situation immer noch einen gewissen Schutz bietet.

Die Möglichkeit, in einem Jugendbeschäftigungsprojekt zu arbeiten, schafft zum ersten Mal den Kontakt zu einer intensiveren persönlichen Betreuung durch professionelle Fachkräfte. Sie nehmen sich sowohl der psychischen als auch der beruflichen Situation des Mädchens an. Eine Therapie stabilisiert die junge Frau soweit, dass sie Selbstvertrauen entwickelt und ihre Lernblockaden überwindet.

Im Arbeitsprojekt wird sie mit handwerklichen Fertigkeiten ausgestattet, die als solche zwar nicht die Aufnahme einer qualifizierteren Arbeit ermöglichen, doch immerhin eine gute Basis für eine Lehre schaffen. Ihr Berufsziel ist weiterhin eine Lehre im Grafik- und Webdesignbereich, was sich aber durchaus mit einer handwerklichen Tätigkeit, etwa im Bereich der Metall- oder Holzbearbeitung, verbinden ließe.

Alles hängt nun davon ab, ob es sowohl Karin M. als auch ihren BetreuerInnen gelingt, nicht nur eine Lehrstelle, sondern auch das dafür notwendige Selbstbewusstsein bei Bewerbungsgesprächen und im Umgang mit einer fordernden Arbeitswelt zu entwickeln. Die Sackgasse, in die das Mädchen durch ihren Schulabbruch geraten ist, hat jedenfalls einen Ausweg nach vorne bekommen.

Milan B.: Junger Mann, Pflichtschulabschluss

Milan B. ist aufgeweckt, neugierig, hat aber, wenn man etwas länger mit ihm spricht, ein deutliches Verständnisproblem mit der Sprache, obwohl er in einer gemischt-sprachigen Familie mit Deutsch als Muttersprache aufgewachsen ist. Seine inzwischen alleinerziehende Mutter hatte psychische Probleme und wenig Zeit, sich um den Jungen zu kümmern. Nach einem sehr mittelmäßigen Hauptschulabschluss bleibt die Lehrstellensuche, trotz mehrerer Vorsprachen, erfolglos. Schließlich gibt er auf. Milan B. wäre am liebsten, wie viele seiner Alterskollegen Automechaniker geworden. Er versucht auch nicht, eine Lehrstelle in einem anderen Beruf oder in einem KFZ-Kleinbetrieb zu bekommen.

Nach einem Jahr des „Herumhängens“ wird er durch Bekannte auf ein Jugendarbeitsprojekt aufmerksam gemacht, in dem nun so etwas wie eine reguläre Arbeitskarriere beginnt: Er lernt Zeitdisziplin und soziale Kompetenzen wie Teamzusammenarbeit und Auftreten in Bewerbungsgesprächen bzw. in Unternehmen. Zum ersten Mal wird mit ihm auch über seine beruflichen Neigungen gesprochen und werden Fähigkeiten eruiert. Nach einigen Monaten im Arbeitsprojekt hat er Aussicht auf eine Lehrstelle in dem von ihm gewünschten Berufsfeld – eine Weichenstellung, die aus aktueller Prekarität und aus der Anhäufung von Prekaritätsfaktoren herausführen könnte.

Dragan S.: Jugendlicher, ohne Pflichtschulabschluss

Noch im Frühjahr 2006 teilte der damals 16-jährige Dragan S. das Schicksal jener 9 % arbeitsloser Vorarlberger¹¹⁷, die nicht einmal über einen Pflichtschulabschluss verfügen – ohne dass er jedoch in dieser Zählung aufschien. Denn er war gar nicht beim AMS gemeldet.

Als Kind nach Vorarlberg gekommen und in einer Talschaft des Landes aufgewachsen, war seine Karriere bald vorgezeichnet: Sonderschule, Schulabbruch und anschließend kein Job. Niemand hat sich um den ruhig wirkenden und unauffälligen Jungen gekümmert, der die Zeit seiner Arbeitslosigkeit zu Hause und im Kreis von gleichaltrigen Migrant*innen verbrachte. Da sich Dragan aus Unkenntnis und Unsicherheit auch nicht beim AMS gemeldet hatte, gab es von dieser Seite keine Unterstützung bei der Jobsuche.

¹¹⁷ AMS Statistik, eigene Berechnungen

Er spricht zwar akzentfrei Dialekt, doch sind sein hochdeutscher Wortschatz und seine Lesefähigkeit spürbar eingeschränkt. Von Seiten der Eltern besteht lediglich der Wunsch, dass der junge Mann möglichst bald zum recht sparsamen Familieneinkommen beiträgt, weil sie als großes Ziel den Kauf einer eigenen Wohnung oder gar eines Hauses vor Augen haben. Der wirtschaftliche Druck ist umso größer geworden, als immer noch Solidaritätsverpflichtungen gegenüber der im Herkunftsland lebenden Verwandtschaft zu erfüllen sind und die Mutter nach einer kürzeren Phase der Arbeitslosigkeit nur mehr eine schlechter bezahlte Beschäftigung als Reinigungskraft gefunden hat.

Ohne Pflichtschulabschluss hat Dragan keine Aussicht auf eine wie immer geartete Lehrstelle. Auch die Nachrichten aus dem Freundeskreis sind nicht wirklich ermutigend: Burat und Marco haben zwar Pflichtschulabschluss, aber nach dem Poly ebenfalls keine Lehrstelle gefunden. Ihr rundes Dutzend Bewerbungen wurde entweder gar nicht beantwortet, oder die Vorstellungsgespräche waren kurz und erfolglos. Die beiden zählen damit zu den jährlich rund 350 Jugendlichen, die künftig in Vorarlberg in einem „Meldesystem für arbeitslose Jugendliche“ erfasst werden sollen, das durch eine Kooperation zwischen Schulen, AMS, Institutionen der Sozialarbeit und eigens dafür bestimmten Gemeindebeauftragten gebildet wird.

Inzwischen ist Dragan zu einer Tante im Vorarlberger Rheintal gezogen, weil er dort eher die Möglichkeit zu Gelegenheitsarbeiten und damit zu einem eigenen Verdienst hat. Was Dragan S. aber am dringendsten braucht, ist eine aktive Unterstützung beim Pflichtschulabschluss.

Eine neue Möglichkeit bietet sich nun, weil er in einem Jugendzentrum mit einem Modellprojekt „Albatros“ bekannt wurde. Es ermöglicht einen Hauptschulabschluss per Internet, sodass er auch die zum Geldverdienen erforderlichen Gelegenheitsjob untertags ausüben kann. Den notwendigen Zugang zum Computer hat er im Jugendzentrum. Wenn alles nach Plan läuft, wird er 2009 seinen Hauptschulabschluss machen können. Damit besteht auch die Aussicht auf einen Lehrplatz. Auf dem Weg dorthin wird er im Jugendzentrum von Fachkräften gecoacht, zu denen ein Vertrauensverhältnis besteht und die seine Lebensgeschichte gut und wohlwollend kennen.

Hans L.: Erwachsener, abgebrochene Lehre

Hans L. gehört zu den 36,6 % oder 114.900 Personen, die in Vorarlberg keinen über die Pflichtschule hinausweisenden Abschluss haben.¹¹⁸ Heute ist er 45 Jahre alt. In seinem Elternhaus hat er auf Grund einer frühen Scheidung der Eltern und einer allgemeinen finanziellen Enge keinerlei Förderung oder Ermunterung erfahren, über die Pflichtschule hinaus eine Ausbildung zu machen. Das rasche Geld des jungen Hilfsarbeiters in der Fabrik war sehr willkommen.

Er war kräftig genug, anstrengende Arbeiten auszuführen, und verfügte auch über das nötige organisatorische Geschick, das selbst in Hilfsarbeiterbeschäftigungen erforderlich wurde. Hans L. erwirbt einige zusätzliche, allerdings nie formal bestätigte Qualifikationen, macht den Führerschein und den Gabelstaplerschein, doch ist in den nun folgenden zehn Jahren sein Erwerbslebenslauf durch wiederkehrende Wechsel in- und außerhalb der Transportbranche und in der Lagerhaltung sowie durch gelegentliche längere und kürzere Auszeiten gekennzeichnet.

Er verdient verhältnismäßig gut, heiratet und bekommt Kinder. Damit stabilisiert sich auch sein Erwerbslebenslauf: Die Lust auf Jobwechsel und Auszeiten gehört nun der Vergangenheit an. Als nach acht Jahren die Ehe geschieden wird, beginnt jedoch eine Zeit der persönlichen und beruflichen Krise. Bankschulden, die für Auto, Möbel und andere Gebrauchsgüter eingegangen wurden, können nicht mehr bedient werden. An eine Schuldenregulierung wird aber mangels Kenntnissen der professionellen Hilfsszene nicht gedacht. Gleichzeitig geht ein gut bezahlter Arbeitsplatz verloren, weil Hans L. den Anforderungen nun gesundheitlich nicht mehr gewachsen ist und an seiner Stelle ein jüngerer und kräftigerer Mann eingestellt wird.

Die Suche nach einem neuen Job gestaltet sich nicht nur schwierig, weil Pfändungsanträge wegen Unterhaltszahlungen und Bankschulden vorliegen, sondern weil sich im bisherigen Entlohnungsbereich kein Angebot mehr ergibt. Die Folge ist ein persönlicher und beruflicher Rückzug: die Aufgabe von Leistungsbereitschaft, der Verlust sozialer Bindungen und der Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Eine mehrjährige Phase der Arbeitslosigkeit, unterbrochen von einigen Schulungsmaßnahmen und kurzfristigen Jobs, verstärkt nur die bestehenden Probleme. Die Leistungsbereitschaft sinkt noch mehr, die Disziplin der Lebensführung geht verloren.

¹¹⁸ Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse II – Vorarlberg, Wien 2004, S. 19 und T. 15

Von seinen verschiedenen Jobs, in denen er durchaus auch Neues gelernt und praktische Routine entwickelt hat, hat Hans L. nie ein aussagekräftiges Arbeitszeugnis, geschweige denn die formale Bestätigung eines Qualifizierungsschrittes, zum Beispiel durch den Abschluss eines begleitenden Kurses, erhalten.

Ein erster Weg aus der Krise lag in einer Schuldenberatung: Diese steht hier nur als Beispiel einer neuen lebensgeschichtlichen Orientierung. Es geht um ein Coaching-Verhältnis, das es erlaubt, wieder Mut zu schöpfen und eine Perspektive zu entwickeln. Eine Regelung von Verschuldungsverhältnissen ist allerdings häufig notwendig, da Verschuldung in vielen Fällen zum Rückzug aus dem Arbeitsmarkt führt und erst durch die Möglichkeit eines Privatkonkurses für einen z. B. 40-jährigen eine Perspektive für immerhin noch die zweite Hälfte eines vollständigen Erwerbslebenslaufes eröffnet wird.

Der zweite Schritt war die Aufnahme einer Tätigkeit in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt, die es dem Langzeitarbeitslosen überhaupt erst erlaubt, wieder Routinen des täglichen Arbeitslebens einzuüben und Konzentration, Eigeninitiative und Teamfähigkeit zu entwickeln. Das Projekt ist allerdings keine Lösung, da es nicht auf spezifische Eignungen und im Laufe des Berufslebens erworbene Kenntnisse und Qualifikationen Rücksicht nimmt.

Wenn Hans L. jetzt nicht großes Glück gehabt hätte, wäre er nach Ablauf der Beschäftigungsmaßnahme wahrscheinlich wieder arbeitslos geworden und in sein früheres Leben zurückverfallen, das wenigstens nicht mehr unter dem dauernden Druck der Pfändung gestanden wäre. Das Glück hat er sich selbst geschaffen: Er fand auf eigene Initiative das Angebot eines Hausmeisterjobs, wo er seine Fähigkeiten, die er im Laufe seines Berufslebens und auch im Beschäftigungsprojekt erworben hatte, hätte einbringen können: Handwerkliches Grundgeschick, ein gewisses Organisationstalent, Umgang mit unterschiedlichen Menschen und ein bisschen Know-how zur Konfliktlösung, wenigstens grundlegende Fähigkeiten für schriftliche Berichte und Aufzeichnungen: alles keine formalisierten Qualifikationen, aber das, was man sich im Laufe eines recht diversen Berufslebens aneignen kann und was die nun deutlich reduzierte Körperkraft und Ausdauer, die ihm in früheren Jobs zugute gekommen ist, bestens kompensiert.

Doch wer gibt einem 45-jährigen Mann nach langer Arbeitslosigkeit und einem recht erratischen Berufslebenslauf eine solche Chance? Das Glück, das zur Eigeninitiative hinzutritt, ist in diesem Fall ein AMS-Berater, der Hans L. einer Firma für Integrationsleasing zuweist. Diese sorgt für eine gute Bewerbung, nachdem eine gründliche Analyse der Fähigkeiten und Potenziale vorgenommen wurde, begleitet ihn bei der Einarbeitung durch laufendes Coaching und – das ist am wichtigsten –

übernimmt gegenüber dem neuen Arbeitgeber eine Reihe von Risiken, was diesem den Entschluss zur Beschäftigung leichter macht. Er hat einen Mitarbeiter mit einem inzwischen klaren Qualifikationsprofil gefunden, ohne zuerst Dutzende Bewerber sichten zu müssen. Er hat keinen bürokratischen Aufwand mit der Verrechnung von Lohn und Sozialabgaben, und er kann, wenn in dem Arbeitsverhältnis doch nicht die erwünschte Leistung erbracht werden sollte, dieses problemlos wieder aufkündigen.

Für den 45-Jährigen ist dieser Neubeginn eine große Chance. Die Nachhaltigkeit, die Beschäftigungen im Integrationsleasing aufweisen, sollte auch für ihn die Hoffnung auf eine gute berufliche Zukunft begründen.

Patrick F.: Unregelmäßiges Einkommen, hohe Lebenshaltungskosten als Selbständiger

Patrick F. verfügt über eine abgeschlossene Schulbildung und hat einen sehr guten Abschluss einer Lehre als Einzelhandelskaufmann. Der Mann, heute Anfang vierzig, wirkt beredt und sehr energievoll. Er machte bereits in jungen Jahren Erfahrung mit stark wechselndem Einkommen als Verkäufer auf der Basis von Provisionszahlungen. Schon mit 21 Jahren kannte er monatliche Einkommensdifferenzen zwischen 7.000,- und 28.000,- Schilling. Nach einem Zwischenspiel als Geschäftsführer eines kleinen Einzelhandels-Spezialgeschäfts wird er selbständiger Vertreter für Handelswaren. Auch hier ist er sehr erfolgreich, doch mit ebenfalls stark schwankendem Einkommen. Diese Tätigkeit übt er, in ganz Österreich unterwegs, zehn Jahre lang aus.

Offenbar baut sich während dieser Zeit und auch auf Grund des unregelmäßigen Einkommens eine schwerwiegende Verschuldungsproblematik auf. Dazu haben auch Nachforderungen der Finanzbehörde und der Sozialversicherung beigetragen, die bei Selbständigen ja immer zeitversetzt schlagend werden. Die Verschuldung führt zu einem sukzessiven Rückzug aus dem regulären Erwerbsleben und zur Aufnahme von Schwarzarbeit.

Schließlich kann das Verschuldungsproblem nur noch durch einen Privatkonkurs gelöst werden. Diese Möglichkeit wurde durch eine Schuldenberatung und durch eine anschließende sozialarbeiterische Betreuung eröffnet. Seit mehr als zwei Jahren ist Patrick F. arbeitslos, gleichzeitig besteht eine hohe Motivation, durch eine handwerkliche Zusatzqualifikation nach dem Ablauf der Sieben-Jahres-Frist für den Privatkonkurs wieder als spezialisierter Verkäufer im Außendienst Fuß zu fassen. Eine derartige Wende einer Erwerbskarriere ist keineswegs selbstverständlich.

Sie hat nicht untypischerweise prekär geendet. Denn schwankende Einkommen sind sehr oft eine Prekaritätsfalle, weil sie aus verschiedenen Gründen, zum Beispiel infolge einer zu aufwendigen und ausgabenseitig unkontrollierten Lebensführung, zu Überschuldung führen. Am vorhergehenden Beispiel zeigt sich nun, dass die Möglichkeit eines Privatkonkurses für jemanden im mittleren Lebensalter eine Perspektive eröffnet, wieder voll ins Erwerbsleben einzusteigen.

Gleichzeitig nutzt Patrick F. diese Phase der Schuldenrückzahlung zur Neu- und Weiterqualifikation, um den späteren Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten. Diese Qualifikation erfolgt im Wesentlichen aus eigenem Antrieb, nicht auf Grund von Beratungen, aber mit Hilfe von AMS-Unterstützung.

Aus dieser individuellen Situationsbewältigung kann man lernen, dass bei Privatkonkursen, die in der Regel wie eine Langzeitarbeitslosigkeit mit Ablaufdatum wirken, die zu erwartende erwerbsschwache Phase energisch für Um- und Neuqualifikationen genützt werden sollte. Privatkonkurse sind meist das Ergebnis von Lebensläufen, die durchaus von Arbeits- und Erwerbsmotivation gekennzeichnet sind. Es ist deshalb wichtig, dass diese Motivation aufrecht bleibt und ein Ziel erhält, das die Fortsetzung des Erwerbslebenslaufes nach Abschluss des Konkurses ermöglicht.

Susanne B.: Angelernt, Wiedereinsteigerin

Susanne B. weiß alles über den Schuheinzelhandel, nur hat sie es nie schriftlich bekommen. Nach der Volksschule, Ende der Sechzigerjahre, begann sie im größten Schuhgeschäft eines Dorfes als „Ladnerin“. Nebenher schloss sie die Haushaltungsschule ab, nach deren Zeugnis sie später nie jemand fragte. Sie verbrachte in diesem Betrieb zwanzig Jahre, besuchte zahlreiche Weiterbildungen und Spezialkurse und wurde zu einer qualifizierten Verkäuferin.

Für zwölf Jahre stieg sie dann zwecks Kinderbetreuung aus dem Berufsleben aus. Vielleicht hätte sie Zeit gehabt für eine Weiterbildung, doch daran dachte niemand.

Nach ihrer Scheidung schaffte es diese energische Frau immerhin mit 40, in den Spezialverkauf eines Sportartikelherstellers aufgenommen zu werden, ein Beruf allerdings, der hohe körperliche Anforderungen mit sich brachte. Nach rund zehn Jahren ist sie dann mit knapp über fünfzig Jahren überraschend und rücksichtslos gekündigt worden. Mit 40, als sie vielleicht noch Zeit und Energie für eine Umqualifizierung gehabt hätte, hatte sie kein Bewusstsein vom Ernst ihrer beruflichen Lage, im Vordergrund stand damals rascher Verdienst nach der Scheidung, zumal

da die Aussichten auf Unterhalt höchst unsicher waren und das Studium der Kinder finanziert werden musste.

Heute liegen bei Susanne B. einige kleinere gesundheitliche Einschränkungen vor, die ihr nicht ohne weiteres jeden Beruf – zumal einen körperlich belastenden – zugänglich machen. Vermittlungen des AMS in den zweiten Arbeitsmarkt nahmen lange Zeit in Anspruch, was angesichts einer pflegebedürftigen Angehörigen mit Phasen großer Planungsunsicherheit verbunden war.

Es handelt sich also hier um eine nicht ungewöhnliche Frauenkarriere im Einzelhandel, ohne formale Qualifizierung durch eine Lehre, jedoch mit laufenden on-the-job-Qualifikationen und Kursen, insgesamt aber ohne nachweisbares Qualifikationsprofil. Auch vor der Zuweisung zu Maßnahmen des AMS wurde nie versucht, ein solches Profil mittels einer ausführlichen Potenzialanalyse zu erstellen.

Schulungen, zu denen sie durch das AMS verpflichtet worden war, empfand sie, ob der Qualität des Gebotenen, als nutzlos bis demütigend. Einer Frau, die Jahrzehnte Berufserfahrung im direkten Verkauf (B2C) hat und zahlreiche Spezialkurse absolvierte, wurden Tests zugemutet, die für leseschwache und sozial inkompetente Fälle sinnvoll sein mochten, wobei nicht einmal Zeitvorgaben den Anschein der Ernsthaftigkeit des ganzen Verfahrens weckten. Dass vom arbeitslosen Bankdirektor bis zum sprachunkundigen Arbeitsmigranten alle Kursteilnehmer sich an denselben Inhalten abzuarbeiten hatten, bestärkte diese Frau nicht gerade in ihrer positiven Haltung zu solchen Maßnahmen.

Heute befindet sich die sehr lebendig wirkende und sprachgewandte Frau, nach mehreren Jahren der Arbeitslosigkeit und zahlreichen erfolglosen Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgesprächen, in einer Maßnahme des zweiten Arbeitsmarktes. Diese entspricht weder ihren bisher erworbenen Qualifikationen noch ihren Interessen. Sie empfindet das lediglich als Maßnahme zur Überbrückung arbeitsloser Zeiten bis zur Pension, zumal mit dieser Beschäftigung keine erkennbare Um- oder Weiterqualifizierung verbunden ist.

Sie würde und könnte gerne wieder im Einzelhandel, zum Beispiel in einem Supermarkt, arbeiten, doch wünscht sie nicht die üblicherweise angebotenen geringfügigen oder Wochenend-Beschäftigungen, sondern einen Vollzeitjob. Für den, meint sie resignierend, würden heute doch nur Jüngere genommen.

Fritz G.: Erwachsener mit Lernbehinderungen, Sonderschule

Fritz G. ist nach herkömmlichem Verständnis der klassische Schulversager, und nach mehreren Wiederholungen in der Volksschule kommt er in die Sonderschule. Dort fühlt er sich zwar wohler, weil er nicht mehr gehänselt und unter Druck gesetzt wird. Um die Ursachen und die Beseitigung seiner Lernschwäche kümmert sich jedoch ebenfalls niemand. Was ihm nämlich fehlt, ist die Vorgabe eines eindeutigen Regelsystems und die Möglichkeit, Information hauptsächlich über optische Zeichensetzungen vermittelt zu bekommen. Komplexer verfasste schriftliche Anweisungen kann er nur schwer oder gar nicht verstehen.

Eine damals noch zugängliche Lehrstelle muss infolge Überforderung und mangelnder Geduld der Ausbilder aufgegeben werden. Dazu waren geradezu katastrophale Ergebnisse in der Berufsschule gekommen. Der durchaus arbeitswillige Jugendliche und später Erwachsene findet eine Stelle als Hilfsarbeiter im Lager, qualifiziert sich dann immerhin als Stapelfahrer und schafft mit der Lernhilfe durch einen Freund sogar den Führerschein für LKW. Denn er hat zwar Schwierigkeiten beim Lesen, aber – wie sich nun herausstellt – durchaus gute Merkfähigkeiten. Auch in Gesprächen wirkt er artikuliert und in der Lage, Zusammenhänge gut und einsichtig zu erklären. Niemand würde bei ihm die Beschränkungen vermuten, unter denen er tatsächlich zu leiden hatte: Er gerät nämlich rasch unter Stress, ist sich seiner Defizite bewusst und entsprechend unsicher und hatte stets das Gefühl, den in ihn gesetzten Ansprüchen nicht zu genügen und überfordert zu sein.

Trotz dieser Schwierigkeiten hat Fritz G. immer Beschäftigungen gefunden, auch durch längere Zeit hindurch als LKW-Fahrer. Eine private Krise jedoch, die mit der Aufgabe des Betriebs seines damaligen Arbeitgebers zusammenfiel, brachte ihn aus der Bahn. Er war nun mit Schulden aus einer Scheidung konfrontiert und machte zum ersten Mal die Erfahrung mehrmonatiger Arbeitslosigkeit, die er als so drückend empfand, dass er auch soziale Beziehungen, vor allem seine für ihn sehr befriedigende Tätigkeiten in Vereinen, abbrach.

Eigentlich wäre das nun der Startpunkt in eine Karriere als Langzeitarbeitsloser gewesen, mit allen psychischen und materiellen Folgen. Aus einer solchen Laufbahn hätten ganz sicher auch kurzfristige Schulungen und Arbeitsprojekte angesichts des fortschreitenden Alters nicht herausgeholfen.

In diesem Fall jedoch lag die Lösung in einer Stelle, die durch Integrationsleasing vermittelt wurde. Hier wurde auch zum ersten Mal durch die Betreuung das Schreib- und Lesedefizit kompensiert, das bisher die gesamte berufliche Laufbahn immer wieder drohend überschattet hatte. Denn nun wurde für die erforderlichen Berichtspflichten gemeinsam ein System entwickelt, das für ihn verständlich und beherrschbar ist, weil es nicht auf komplizierten Anforderungen an die Lese- und Schreibfähigkeit basiert. Die psychologische Betreuung von Seiten der Leasingfirma, die nun schrittweise weniger nötig wird, führte zu einer deutlichen Steigerung des Selbstvertrauens, zu einer Verminderung der Versagensangst und somit zu einer Steigerung der beruflichen Leistungsfähigkeit

Fritz G. ist typisch für das Dilemma, in das in der heutigen Erwerbsgesellschaft denk- und sprechkompetente, jedoch lese- und schreibschwache Menschen geraten. Während solche Menschen bis in die siebziger Jahre gute und verlässliche Arbeiter oder qualifizierte Handwerker geworden wären, bleiben sie nun in einer hochgradig verschrifteten Gesellschaft, in welcher sprachliche Information zum zentralen Kommunikationsmittel geworden ist, zunehmend auf der Strecke. Ihre durchaus vorhandenen Begabungen werden in diesem System der Schriftlichkeit nicht mehr erkannt, sondern regelrecht abgewertet und vernichtet.

Das stellt viel weitergehende Fragen, als sie hier beantwortet werden können: nämlich wie eine berufsqualifizierende Aus- und Weiterbildung aussehen könnte, die nicht auf Kompetenzen der Schriftlichkeit setzt, sondern soziale Intelligenz, praktisches Lernen und nicht-sprachlich formuliertes Erfahrungswissen ins Zentrum rückt.

Hannelore A.: Gering qualifiziert, Wiedereinstieg nach der Karenz

Nach dem Abschluss der vierjährigen Hauptschule und der einjährigen Hauswirtschaftsschule findet Hannelore A., wie schon ihre Eltern und Großeltern, einen Job als angelernte Kraft in einem großen Vorarlberger Textilbetrieb. Sie wäre lieber Friseurin oder Hotelleriefachfrau geworden, doch zu einer Lehre reichte es bei insgesamt fünf Kindern und dem frühen Tod des Vaters nicht. Frau Hannelore A. heiratet jung, hat mit 20 Jahren ihr erstes und dann relativ rasch zwei weitere Kinder. Sie ist nun Hausfrau mit gelegentlichem Nebenerwerb als Zeitungsausträgerin, Haushaltshilfe und Putzkraft.

Nach zehn Jahren steigt sie wieder ins Berufsleben ein, doch den Textilbetrieb, bei dem sie schon eine höhere Qualifikation erreicht hatte, gibt es nicht mehr. So nimmt sie einen unqualifizierten Job in einer Großküche an, mit relativ schlechterer Bezahlung und für eine Mutter mit drei Kindern recht ungünstigen Arbeitszeiten. Sie empfindet diese Arbeit als befriedigend, und es wird ihr auch mit der Zeit einiges an Verantwortung für die Organisation des Arbeitsablaufes der ganzen Küche übertragen. Doch gibt es von Seiten des Arbeitgebers nie das Angebot einer berufsqualifizierenden Weiterbildung oder gar eines formalen Kursabschlusses. Auch Hannelore A. selbst empfindet das Fehlen einer formalen Qualifikation nicht als Defizit. Nach fast zehnjähriger beruflicher Tätigkeit mit fast vierzig Jahren stellen sich schwerwiegende gesundheitliche Probleme ein: Bandscheibenvorfall. Damit ist ihr die Arbeit in der Küche nicht mehr möglich, und es findet sich innerhalb des Betriebs auch keine Alternative, etwa im Büro oder im Personalwesen.

Es folgt nun eine lange Phase der Arbeitslosigkeit, in der sie über hundert Bewerbungen verschickt. Da sie bei Einstellungsgesprächen ihr gesundheitliches Problem nicht verschweigt, schrecken potenzielle Arbeitgeber vor einer Beschäftigung regelmäßig zurück. Auch als sie sich nach langem Zögern zu einer schwierigen Operation entschließt, bei der das Risiko einer dauerhaften Behinderung besteht, ist sie zwar die Schmerzen los, aber nicht die Gefahr eines Rückfalls. Die Gefahr für Unternehmer, sich eine Arbeitnehmerin mit akuten Gesundheitsproblemen zu engagieren, macht sie auch weiterhin als Arbeitssuchende nicht attraktiv. An dieser Stelle wäre im Normalfall eine Langzeitarbeitslosigkeit bis zur Pension oder eine Frühverrentung wohl die Regel gewesen, und damit das Ende einer Erwerbskarriere, die noch gute fünfzehn bis zwanzig Jahre hätte gehen können.

Die Lösung bestand hier in einem Beschäftigungsverhältnis durch Integrationsleasing. Dort wurden ihre organisatorischen Fähigkeiten erkannt, die sie sich im Laufe ihres Berufslebens erworben hatte, und sie fand eine Beschäftigung in einem Gastronomie- und Freizeitbetrieb, den sie nun selbständig leitet. Dass das Integrationsleasing so rasch nach der geglückten Operation ermöglicht worden war und nicht wieder eine lange Zeit der frustrierenden Arbeitslosigkeit verging, empfand Hannelore A. als große Erleichterung. Das Integrationsleasing muss hier nur einen einzigen Risikofaktor abdecken – nämlich den möglichen Krankheitsrückfall –, eine begleitende Betreuung ist nicht notwendig.

Nicole W.: Gut qualifizierte Wiedereinsteigerin

Nicole W. hat in ein Dorf in einer Talschaft außerhalb des Vorarlberger Ballungsgebietes geheiratet. Sie hat eine technische Ausbildung mit Meisterbrief. Bis zur Geburt ihres zweiten Kindes war sie mit nur kurzer Unterbrechung in einem Elektrobetrieb, zu dem sie auspendelte, als hochqualifizierte Teilzeitkraft tätig. Ihre Schwiegermutter betreute inzwischen das Kleinkind. Nach der Geburt des zweiten folgte eine dreijährige Karenz, nach der die inzwischen fast Vierzigjährige den Wiedereinstieg in den Beruf plant. Die Schwiegermutter ist aus Altersgründen nicht mehr zur familienüblichen Hilfe in der Lage, andere Betreuungseinrichtungen für Dreijährige gibt es nicht.

Die Meldung beim Arbeitsamt brachte keine brauchbaren Stellenangebote, sondern nur die Aufforderung, an einem mehrmonatigen technischen Qualifikationskurs teilzunehmen – den die Frau mit Meisterbrief aber ebenso benötigte wie ein satter Metzger ein Speckbrot. Die selbständige Suche nach einem wohnortnahen Teilzeitarbeitsplatz blieb bisher erfolglos. Lediglich niedrig bezahlte Büroarbeiten wurden ihr angeboten.

Nicole W. befürchtet nun zu Recht, in dieser Karenz- und Familienfalle hängen zu bleiben. Je länger sie ihren Beruf nicht ausübt, desto größer wird gerade in ihrem Fall die Gefahr eines Qualifikationsverlustes, der sie für einen späteren Wiedereinstieg in den Beruf unattraktiv macht. Andererseits werden die Betreuungsanforderungen von Seiten der Kinder nicht geringer, und Einrichtungen, die auf die Bedürfnisse auspendelnder Mütter Rücksicht nehmen, sind im Dorf oder in der näheren Umgebung nicht in Sicht. So besteht denn die frauentypische Aussicht auf einen Bürojob, der erstens schlecht bezahlt, zweitens der erworbenen Qualifikation nicht gerecht und vor allem für einen späteren beruflichen Auf- und Umstieg nicht eben förderlich ist.

Wolfgang Sch.: Gut qualifiziert in die Sackgasse

Nachdem Wolfgang Sch. nach Hauptschulabschluss und polytechnischem Jahr nicht ohne weiteres einen Lehrplatz als Bürokaufmann gefunden hatte, entschloss sich die Familie, ihn in die Handelsschule zu schicken. Die absolvierte er vor zehn Jahren mit einem passablen Schlusszeugnis und ging dann wieder auf Lehrstellensuche – bis heute allerdings erfolglos. Irgendwie scheint er in den ersten ein bis drei Jahren nach Schulabschluss den Absprung ins Berufsleben verpasst zu haben, sodass die nun in seinem Lebenslauf aufscheinende und immer größer werdende Lücke sich bei Bewerbungsgesprächen zu einer ständig wachsenden Barriere

aufgetürmt haben dürfte. Viele Dutzende Bewerbungsschreiben blieben ohne Antwort, die wenigen persönlichen Vorstellungsgespräche ohne Erfolg.

Die Betreuung von Seiten des AMS entsprach dem Üblichen: einige Kurse, das Angebot von Hilfsstellen in der Gastronomie, die Wolfgang Sch. jedoch als Weg in eine endgültige Sackgasse empfand, und schließlich ein Job auf dem zweiten Arbeitsmarkt in einem gemeinnützigen Arbeitsprojekt. Doch auch hier nicht im Büro oder im qualifizierten Verkauf, wo er auf Grund seiner Ausbildung immer gerne hingewollt hätte, sondern mit Hilfsarbeiten bei Wohnungsrenovierungen und Transport. Das hat den Vorteil, dass er aus seiner Lethargie, die sich bei Langzeitarbeitslosen leicht einstellt, herauskommt, endlich über ein eigenes, wenn auch geringes Einkommen, verfügt und für ihn das Netz sozialer Sicherungen sich aufzuspannen beginnt; ein Weg in eine befriedigende Zukunft – oder überhaupt in eine berufliche Zukunft – ist es jedoch nicht.

Denn nach acht Monaten wird er wieder arbeitslos sein, ohne neue oder verbesserte Qualifikation für den ersten Arbeitsmarkt und – vielleicht am entscheidendsten – ohne gründliche Potenzialanalyse und Hilfestellung durch einen Jobcoach, der dem redengewandten, aber inzwischen gedrückt wirkenden jungen Mann auf dem Weg in eine Beschäftigung helfen würde, die seinen Qualifikationen und Neigungen entspricht.

Integrationsleasing wäre wahrscheinlich das Instrument, mit dem die Zurückhaltung potenzieller Arbeitgeber angesichts einer nicht gerade schwungvollen Berufsvorgangeneheit des Bewerbers überwunden werden könnte und wo auch die notwendige Betreuung geboten würde, die schon viel früher zur Aufnahme einer geordneten und aussichtsreichen Berufslaufbahn notwendig gewesen wäre. Eine solche Strategie wäre auch unter Kostengesichtspunkten sinnvoll, wenn die Alternative dazu ein langjähriger Bezug von Unterstützungsleistungen bei wachsender Verschlechterung der Vermittelbarkeit und der Arbeitsdisposition ist.

Was hätte im jungen Leben von Wolfgang Sch. anders laufen können?

Mit einer entsprechenden Unterstützung an der Schnittstelle zwischen Hauptschule und Lehrstellensuche hätte man vermeiden können, dass die Handelsschule als Notlösung gewählt und somit zur Ablagestätte für erfolglose Lehrstellensuchende wird. Wenn aber eine derart frühzeitige Arbeitslosigkeit nach einem Schulabschluss eintritt, bräuchte es rasch ein inhaltliches Berufs-Coaching mit einem Motivationsschub auch zur Weiterbildung. Was bei Wolfgang Sch. offensichtlich immer fehlte, waren eine Potenzialanalyse und ein Aktions- und Finanzierungsplan zur Weiterbildung sowie ein daran anschließendes Jobfindungs-Coaching. Der zweite

Arbeitsmarkt ohne Aussicht auf den ersten ist hier eine Sackgasse. Es müsste präzise zwischen der Nutzbarmachung des zweiten Arbeitsmarktes und dem – hier viel sinnvolleren – Integrationsleasing für den ersten unterschieden werden.

11.2 Prekaritätsdynamische Faktoren

In den voranstehenden Lebensläuferzählungen sind Situationen konzentriert, die in Interviews von Betroffenen immer wieder berichtet wurden. Daraus und aus den Expertengesprächen ließen sich Indikatoren entwickeln, die eine Prekaritätsgefährdung oder ein im späteren Lebenslauf wirksames Prekaritätspotenzial anzeigen. Wo solche Indikatoren gehäuft auftreten, haben wir es regelmäßig mit Verhältnissen zu tun, in denen spätere Prekarität grundgelegt wird. Es sind auch gleichzeitig jene Verhältnisse, wo helfende Eingriffe, Aufklärung, begleitende Unterstützung, aber auch strukturelle Veränderungen des Schul- und Ausbildungssystems dazu beitragen können, Prekarität zu vermeiden oder zumindest ihre Intensität zu mildern.



Prekarität ist ja, wie in dieser Studie vielfach dargelegt, nicht einfach ein akuter Zustand (das ist sie natürlich auch), sondern eine Entwicklung in einem Kontinuum: also das Ergebnis eines Prozesses, der im Laufe des Lebens durch unterschiedliche, oft weit zurückliegende Faktoren beeinflusst wird.

Was sind nun Faktoren, die Prekarität fördern und die Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts im Lebenslauf erhöhen?

Jugend und junge Erwachsene:

- ▶ fehlende Schulabschlüsse, nicht nur im Pflichtschulbereich, sondern auch beim Besuch einer höheren Schule (AHS)
- ▶ schulische Fehlqualifikation (Schultypen ohne Übergang zu weiterführenden schulischen Ausbildungen)
- ▶ lange Übergangspausen zwischen Schule und Beruf
- ▶ Orientierungslosigkeit bei der Lehrstellensuche
- ▶ Konzentration auf typische Lehrberufe im niedrigen Entlohnungsbereich und mit hoher Anschlussarbeitslosigkeit
- ▶ fehlende oder abgebrochene Lehre
- ▶ Sprachdefizite
- ▶ hohe Konsumerwartungen und frühe Schulden
- ▶ unrealistische Selbsteinschätzungen

- ▶ unrealistische Vorstellungen von Qualifikationsverläufen – „auf raschem Weg zu raschem Geld“.

Diese Gruppe ist in etwa mit jenem Segment identisch, dass in der Volkszählung 2001 und in den laufenden Mikrozensus in den Alterskohorten von 20 bis 34 Jahren maximal Pflichtschulabschluss aufweist. Dieser Anteil beträgt in Vorarlberg in solchen relevanten Altersgruppen, die folglich im späteren Lebenslauf beruflich sehr leicht prekär werden können, 21,8 % oder in absoluten Zahlen 17.000 Personen.¹¹⁹

Prekaritätsfaktoren im Berufsleben:

- ▶ häufige Jobwechsel mit selbst gewählter Zwischenarbeitslosigkeit
- ▶ altersabhängige Hochverdienste ohne Qualifikation (Türsteher, Transportgewerbe, anstrengende und gut bezahlte, aber niedrig qualifizierte Schwerarbeit für Junge)
- ▶ Berufstätigkeiten mit guter praktischer Qualifizierung, jedoch ohne formale Qualifikationsbestätigungen
- ▶ Arbeiten auf Provisionsbasis mit hohem, aber unregelmäßigen Einkommen
- ▶ Verbindung von beruflich belasteten Lebensläufen mit belastenden Beziehungsdynamiken (Scheidung, Todesfälle in der Familie)
- ▶ statistisch abzusehende Gesundheitsschäden, wenn diese jobrelevant sind (z. B. Rückenprobleme, Allergien, Sehstörungen etc.)
- ▶ automatische Altersprekaritätsfallen bei Jobs mit bestimmten altersspezifischen Anforderungen, wie attraktives Aussehen, körperliche Leistungsfähigkeit, Konzentration, Ausdauer, umgebungsgerechtes Lebensalter
- ▶ längere Arbeitslosigkeit, mit materiellen und vor allem psychischen Folgen.

Zu VertreterInnen dieser Risikogruppen sind genaue Zahlenangaben nicht möglich. Aus den Interviews mit den Betroffenen und den Expertengesprächen wird aber deutlich, dass sie oft unter Langzeitarbeitslosen zu finden sind. Erst die Verknüpfung von Datenbeständen aus unterschiedlichen Bereichen – etwa Gesundheitsdaten und branchenspezifische Beschäftigungsdaten – kann über solche Prekaritätsfallen quantitativ Aufschluss geben. Allerdings sind solche Verknüpfungen datenschutzrechtlich oft höchst sensibel.

¹¹⁹ Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse II – Vorarlberg, Wien 2004, T. 15

Frauen

- ▶ Konzentration bei der Lehrstellenwahl auf drei Berufsfelder: Einzelhandel, Friseur und Bürokauffrau
- ▶ Tätigkeit in (niedrig qualifizierten) Berufen, auch solchen mit formaler Ausbildung, aber mit starkem Nachwuchsdruck
- ▶ lange Betreuungszeiten ohne begleitende Weiterqualifikation und ohne aufrechten Kontakt zur beruflichen Arbeitswelt (oft infolge fehlender berufsadäquater Betreuungseinrichtungen)
- ▶ Wiedereinstieg auf geringerem Niveau nach Familienpause oder Betreuungspflichten
- ▶ geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitarbeit mit niedrigem Einkommen (unter der Selbsterhaltungsgrenze)
- ▶ Zerfall familiärer Solidaritätsbeziehungen (Ehe, Unterstützung durch Eltern oder Kinder)
- ▶ Alleinerzieherinnen bei niedrigen Einkommen und/oder fehlenden Unterhaltszahlungen.

Statistisch gesehen sind hier die geringfügig und in Teilzeit beschäftigten Frauen relevant, sobald etwa durch Scheidung ihr Familieneinkommen wegfällt, sowie Frauen in nachwuchsstarken frauentypischen Berufsfeldern, da dort der Wiedereinstieg nach der Karenz (Familie, Pflege von Angehörigen etc.) oft nur zu schlechteren Bedingungen oder überhaupt unmöglich ist. Die Gesamtzahl der teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen beträgt in Vorarlberg 47.000 (Teilzeit 2006: 36.213; Geringfügige Sept. 2007: 10.779). Hier können Prekaritätsdynamiken in sehr unterschiedlichem Ausmaß wirksam werden.

AkademikerInnen

- ▶ Einstiegsprekarität bei AkademikerInnen (Volontariate, Praktika)
- ▶ Kettenpraktika und Kettenvolontariate
- ▶ Generalqualifikationen (BWL, Soziologie) ohne Ausbildungsspezialisierung, z. B. in Sprachen
- ▶ Qualifikationen nach dem Schweinezyklus (Intermedia, Mediendesign bis „Dot.com“-Einbruch): Auch bei einem Aufschwung der Branche ist meist kein rascher Wiedereinstieg der inzwischen Andersbeschäftigten oder Prekären möglich, da die entstehende Nachfragerücklage bereits durch jüngere Absolventen gefüllt wird; dadurch entsteht die Gefahr eines lebenslangen Dauerprekariats der „Bubble-Opfer“.

Im Bereich der AkademikerInnenprekarität gibt es nur cursorische Daten, da entsprechende Erhebungen im österreichischen oder auch internationalen Rahmen nicht stabil genug sind. Für Vorarlberg gibt es dazu derzeit überhaupt keine Studie. Das Thema wurde in der vorliegenden Untersuchung nicht weiter behandelt.

12. Einschreiten gegen Prekarität: Maßnahmen, Projekte und Vorschläge



Wer in Vorarlberg Maßnahmen zur Vermeidung und gegen die Entwicklung von Prekarität vorschlägt, gerät leicht in ein Dilemma: Etliches existiert bereits, allerdings in ungenügendem Ausmaß, einiges wird gerade begonnen, allerdings mit unsicheren Aussichten für die Zukunft, vieles könnte ausgebaut und etliches von anderen gelernt und neu in Angriff genommen werden. Es wird hier nicht zwischen diesen verschiedenen Gruppen von Maßnahmen und Ideen unterschieden, sondern zielgruppenspezifisch dargestellt, was neu oder verstärkt getan werden könnte.

Gleichzeitig ist es das Anliegen dieser Studie, die Gewichtung weg von bloß reaktiven und reparierenden auf pro-aktive und präventive Maßnahmen zu legen. Der Großteil der bestehenden Angebote beginnt erst zu greifen, wenn das Kind sozusagen schon in den Brunnen gefallen ist, d. h. eine mehr oder weniger lange Arbeitslosigkeit oder sonstige Berufserneuerung vorliegt – im Falle der Arbeitslosigkeit mit den bekannten Folgen psychischer und oft auch sozialer Depravation.

Pro-aktiven und präventiven Maßnahmen haftet oft der Geruch an, es würden Mittel ungezielt und unnötig zur Abwehr imaginärer Bedrohungen verwendet. Doch gerade beim Auftreten von Prekaritätsdynamiken in Erwerbslebensläufen haben wir es mit statistisch gut belegbaren Häufigkeiten zu tun, die eine präventive Haltung solide begründen und rechtfertigen können: So etwa ist Prekarität in vielen Gruppen altersspezifisch, und sie hat eine gut nachweisbare Vorgeschichte. Die lebensgeschichtlichen Wendepunkte, in denen in prekäre Erwerbslebensläufe präventiv eingegriffen werden kann und soll, lassen sich deshalb mit großer Sicherheit feststellen, sodass hier entsprechende Maßnahmen einsetzen müssten.

Neben altersbedingt oder altersbezogen einsetzender Prekarität gibt es prekäre Erwerbslebensläufe, die schon vom Start weg determiniert zu sein scheinen: durch fehlende und mangelhafte oder massenkonforme Ausbildung und durch ihre Ansiedelung in Niedriglohnbranchen. Hier sind sozialpolitische Maßnahmen gefragt, die auf eine Verbesserung des Spracherwerbs bei Migrant*innen, auf soziale Fähigkeiten (Social Skills) und auf Bildungsmotivierung bei bildungsfernen Schichten zielen. Personenbezogene Einzelmaßnahmen dürfen auch hier nicht außer Acht gelassen werden: vom Angebot des Job- bzw. Lehrstellen-Coaching über längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten im zweiten Arbeitsmarkt (auch für Jugendliche) mit der Chance eines Übergangs auf den ersten bis zu individuell getrimmten Kursangeboten des AMS.

Bei Frauen, die nach der Karenz oder längeren Betreuungszeiten wieder in den Beruf einsteigen wollen, stellen sich Probleme, die einerseits auf sozialpolitischer Ebene, andererseits auf der Qualifizierungs- und Motivationsebene angegangen werden müssen. Diese Untersuchung beschäftigt sich verständlicherweise nur mit Letzteren.

12.1 Prekaritätsvermeidung durch Schulbildung

Die zentrale Maßnahme zur Vermeidung prekärer Erwerbslebensläufe ist von der Idee her die einfachste, von der Umsetzung jedoch die schwierigste: nämlich die komplette Umkehrung des gesellschaftlichen Wertesystems in der Schulbildung. Denn wenn die prägenden jungen Jahre, wie alle Pädagogen bestätigen, die entscheidendsten für spätere Lern- und Berufskarrieren sind, weshalb befinden sich dann die Lehrerinnen und Lehrer mit der höchsten Qualifikation und der höchsten Bezahlung im AHS-System und auf den Universitäten und nicht in den Pflichtschulen oder gar schon in den Kindergärten? Weshalb werden die Lehrer mit der längsten und besten Ausbildung in jenen Institutionen eingesetzt, in denen die gesellschaftliche Selektion der angeblich Begabteren schon längst vorgenommen ist, während in den Basisinstitutionen des Bildungssystems, wo die Lernfähigkeit und -bereitschaft der Kinder noch geformt und gefördert werden kann, nur Lehrkräfte mit kürzerer Ausbildung, mit geringerer Bezahlung und – last but not least – geringerem Sozialprestige zu Werke sind?

Kein vernünftiger Mensch kann auf diese Frage eine vernünftige Antwort geben – außer dass sich im Bildungssystem eben die gesellschaftliche Hierarchie von Macht und Einfluss reproduziert. Dass es auch anders geht, beweisen so unvermutete Bildungsgesellschaften wie jene Südkoreas oder Singapurs. Dort finden die beste Ausbildung und die strengste Selektion der Lehrkräfte für den Primarschulbereich statt – in den höheren Schulen kommen dann auch die weniger Begabten zum Zuge, weil sie auf der bestens geschaffenen Grundlage nicht mehr allzu Schlimmes anrichten können. Das ist anderswo Realität, bei uns jedoch, wie gesagt, nur eine Idee. Sie ist leicht zu bedenken, aber wohl kaum umzusetzen.¹²⁰ Wenden wir uns also gesellschaftspolitisch realistischeren Fragen zu.

Realistisch wäre auf jeden Fall der Versuch, die Zahl jener Vorarlbergerinnen und Vorarlberger, die nach dem 20. Lebensjahr maximal über einen Pflichtschulabschluss – und manchmal nicht einmal über den – verfügen, radikal zu senken. Nach der Volkszählung 2001 verfügen im Alterssegment von 20-24 Jahren – also in jenem Alter, in dem man über einen Lehrabschluss oder einen Handelsschul- oder AHS/BHS-Abschluss verfügen sollte –, 20,5 % höchstens über einen Pflichtschulabschluss.¹²¹

¹²⁰ Siehe dazu: The Economist, 18. Oktober 2007 (How to be top. What works in education: the lessons according to McKinsey)

¹²¹ Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse II – Vorarlberg, Wien 2004, S. 19 und T. 15

Die Gesamtzahl jener, die bei der Volkszählung 2001 keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung angegeben haben, ist zwar seit der Volkszählung 1991 um 9 Prozent auf 114.900 (alle Altersgruppen) gesunken,¹²² doch zeichnet sich gegenwärtig keine vergleichbare Dynamik der Verringerung ab. Im Jahre 2006 beträgt dieser Anteil bei den 20-24-Jährigen laut Mikrozensus immer noch 18,5 %¹²³ der erwerbstätigen Personen dieses Alterssegments (wobei aber der Zahl auf Grund des hohen Konfidenzintervalls angesichts der relativ geringen Fallzahl der Stichprobe nur bedingt Glauben zu schenken ist).

Hier treffen wir also auf das klassische Potenzial, für das prekäre Erwerbslebensläufe vorgezeichnet sind und auf das sich präkaritätsvermeidende oder -mildernde Maßnahmen vor allem richten müssten.

Management des Übergangs Schule-Beruf

Mangelnde Ausbildung wird meist erst in einer späteren Lebensphase zum Auslöser von Prekarität. Dass dieser Mangel nicht rechtzeitig behoben wird, hängt mit dem oft nicht gelingenden Übergang von der 4. HS-Klasse bzw. dem Polytechnikum in das Erwerbsleben zusammen. Jährlich verlassen in Vorarlberg schätzungsweise bis zu sechshundert junge Menschen die Hauptschule, ohne an weiterführenden Schulen oder als Lehrlinge in den Statistiken wieder aufzutauchen.

Die als lehrstellensuchend erfassten sind zum größten Teil AbsolventInnen der dritten Leistungsgruppe. Im Gegensatz zu SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf weisen sie zwar Ausbildungsdefizite auf, werden aber nicht durch Förder- und Begleitmaßnahmen aufgefangen und zu einer soliden beruflichen Qualifikation geleitet. Hier müssen dauerhafte Maßnahmen ergriffen werden, die diesen Jugendlichen entsprechende Beratung, die passenden Ausbildungsangebote und nötigenfalls eine längerfristige Begleitung durch „Job-Coaches“ zuteil werden lassen.

Die Leistungsgruppenproblematik der Hauptschule muss dabei grundsätzlich auf den Prüfstand gestellt werden. Erfüllen die zweite und die dritte Leistungsgruppe tatsächlich ihre Aufgabe einer Förderung schwächerer Schülerinnen und Schüler? Haben hier Lernende die realistische Chance eines Aufstiegs in eine höhere Leistungsgruppe oder werden hier bereits in einem frühen Stadium, nämlich ab

¹²² Ebd., S. 19

¹²³ Statistik Austria: Mikrozensus 2006, eigene Berechnungen

dem 11. Lebensjahr, lernschwächere SchülerInnen auf einem niederen Niveau festgehalten, sozial markiert und letztlich die Weichen für eine Laufbahn als unqualifizierte Arbeiterin oder als Hilfsarbeiter gestellt?

Werden also unter den Bedingungen des heutigen und wohl auch zukünftigen Arbeitsmarktes für eine erhebliche Zahl von Jugendlichen bereits im Schulsystem Bedingungen geschaffen, die in ihrem späteren Lebenslauf den de-facto-Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedeuten? Die Bearbeitung dieser schulpolitischen Frage ist somit eine eminent sozialpolitische Herausforderung. Erste Schritte zu einer besseren Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf für lernschwächere Schüler werden derzeit (2007/2008) im Rahmen eines so genannten „Meldeystems“ gemacht. Es liegt an den Schulen selbst, aber genauso an den Institutionen der Sozialpartnerschaft und der sozialen Arbeit, diese Maßnahmen zu verfestigen, auszubauen und mit angemessenen finanziellen und personellen Ressourcen zu versehen.

12.2 Zielgruppe 1: Unausgebildete und arbeitslose Jugendliche

Die folgenden Maßnahmen werden seit kürzerer oder längerer Zeit in Vorarlberg erprobt. Sie sollten evaluiert und ausgebaut werden.

„MeldeSystem“ für arbeitssuchende Jugendliche

Für Jugendliche mit schlechteren Voraussetzungen, z. B. mit schlechtem Abschlusszeugnis bzw. überhaupt einem fehlenden Pflichtschulabschluss, ist es immer schwieriger bis unmöglich geworden, irgendeine Lehrstelle zu finden – ganz zu schweigen von der Wunsch-Lehrstelle in einem qualifizierteren Ausbildungssegment. An die 350 Jugendliche geraten in Vorarlberg jedes Jahr neu in diese prekäre Situation. Außerdem gibt es eine nicht genau bekannte Zahl von Jugendlichen, die nach dem Schulabschluss oder nach einem Schulabbruch einfach von der Bildfläche verschwindet und in keinem Lehrberuf wieder auftaucht. Entweder beginnt hier eine Karriere als HilfsarbeiterIn, als prekärer „Selbständiger“ oder als Gelegenheitsarbeiter und potenziell Dauerarbeitsloser.

Im Rahmen des Beschäftigungspaktes Vorarlberg wurden nun vom Beirat für Jugendbeschäftigung gezielte Maßnahmen erarbeitet, um SchulabgängerInnen mit Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche frühzeitig zu kontaktieren und ihnen Hilfe beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung anzubieten (Arbeitstitel: „Meldesystem“). Diese Maßnahmen wurden erstmals im Sommer und Herbst 07 umgesetzt und werden derzeit evaluiert.

Eine Fortsetzung des Projekts ist zwar vom Beirat des Beschäftigungspakts für Jugendbeschäftigung erwünscht, doch ist eine langfristige Finanzierung und eine dauerhafte Struktur, die den Jugendlichen einen niederschweligen Zugang zu Schulabschluss-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet, noch nicht sichergestellt.

„Job ahoi“

Die Tatsache, dass nach Einschätzung von Experten Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss diesen nicht in erster Linie auf Grund von Lernbehinderungen versäumt haben, legt die Frage nach anderen Formen der Ausbildung, vor allem aber der Bewertung des Ausbildungsfortschrittes, nahe. Im herkömmlichen System wird die Eignung für weiterführende Ausbildungsgänge – sei es eine Lehre oder der Eintritt in eine berufsbildende oder höhere Schule – durch zeitlich eng begrenzte Bewertungsverfahren festgestellt. Diese Bewertungsverfahren haben durchaus den Charakter von „Passage-Ritualen“, wie Taufe, Heirat oder Begräbnis. Was in solchen Ritualen tatsächlich getestet wird, sind keineswegs nutzlose, aber doch sehr situationsgebundene Kenntnisse und Fähigkeiten. Nicht getestet wird auf jeden Fall das Potenzial eines jungen Menschen für eine längerfristige Entwicklung, zumal in schwierigen psychosozialen Situationen wie jenen der Spätpubertät, in der sich ja die über 14- oder 15-jährigen Jugendlichen befinden.

Die Arbeitsprojekte wie „Job ahoi“ in Dornbirn oder „Startbahn“ in Feldkirch wenden sich genau dieser Problematik zu, indem sie Jugendlichen eine Qualifikationsperspektive eröffnen, die nicht an solche konzentrierten Initiations-Phasen gebunden ist.

In „Job ahoi“ werden gegenwärtig zehn Jugendliche beschäftigt.



Modellprojekt „Albatros“

In diesem Zusammenhang kommt derzeit auch ein neues Modell „Die Schule kommt zu dir nachhause“ zum Tragen, das auf Internet und E-Learning für den HS-Abschluss basiert. Die Lernplattform „Albatros“ kann in allen Jugendhäusern Vorarlbergs sowie in jeder Jugendinformationsstelle „aha“ kostenlos genutzt werden. Zielgruppen für dieses Projekt sind:

- ▶ inhaftierte Jugendliche
- ▶ Schwarzarbeiter ohne HS-Abschluss
- ▶ alleinerziehende junge Mütter
- ▶ Hilfsarbeiter
- ▶ Jugendliche, die sich schwer an Zeiten und Regelungen halten können – aus Überzeugung oder aus einem lebensaktuellen Umstand heraus.

12.3 Zielgruppe 2: Niedrigqualifizierte Berufstätige

Qualifizierung im Beschäftigungssegment „einfache Arbeit“¹²⁴

Die Berufspädagogik widmet sich in erster Linie Feldern der Facharbeit mit neuen Qualifikationsanforderungen, während Tätigkeitsfelder unterhalb der Facharbeiterebene weitgehend ausgeblendet werden. Diese Orientierung folgt der Annahme, solche Tätigkeiten seien von jedermann auszuführen oder würden durch Automatisierung verschwinden. In Wirklichkeit unterliegen auch diese so genannten einfachen Tätigkeiten zunehmenden Qualifizierungsanforderungen.

Das Problem ist, dass diese Anforderungen durch Medien vermittelt werden, die ihrerseits anspruchsvoll und komplex sind: nämlich durch elabourierte schriftliche Informationen und Anweisungen. Nicht-schriftliche mediale Systeme, etwa bildliche Zeichen oder Formen mündlicher Unterrichtung, werden kaum entwickelt. Das ist zum Nachteil jener, die für diese Tätigkeitsfelder zur Verfügung stehen. Denn die hier sich bewerbenden Arbeitskräfte sind meist durch geringere Lese- und Schreibkompetenz charakterisiert, da die kulturtechnische Kompetenz des Schreibens und Lesens die entscheidende Zugangsschleuse für qualifiziertere Ausbildung auf der Basis von Lehre oder höheren Schulen geworden ist.

¹²⁴ f-bb Newsletter, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, 04/2005, Nürnberg (www.f-bb.de)

Das Fehlen der Fähigkeit, auf einem gewissen Niveau zu lesen und zu schreiben, gilt als Persönlichkeitsdefizit. Doch warum geht man eigentlich mit diesem Defizit nicht genau so um wie beispielsweise mit fehlender Musikalität – indem man akzeptiert, dass es wahrscheinlich immer einen bestimmten Teil der Bevölkerung mit einem solchen Mangel gibt, der aber durchaus durch andere Fähigkeiten aufgewogen werden kann?

Warum gehen wir also davon aus, dass jeder und jede schreiben und lesen können muss? Warum akzeptiert man nicht, dass diese beiden Fähigkeiten nur ebenso häufig unter den Menschen verteilt sind wie andere Fähigkeiten auch: Musikalität, Reaktionsgeschick, Merkfähigkeit, Körperbalance? Niemand käme in unserer Gesellschaft auf die Idee, einen unmusikalischen Menschen als dumm zu klassifizieren. Doch genau das geschieht bei einem schreib- und/oder leseschwachen Menschen. Aus einer lediglich teilweisen Beschränkung wird eine totale. Warum versuchen wir es nicht umgekehrt: für den Umgang mit solchen Menschen Medien zu entwickeln, die nicht ausschließlich oder primär auf Schriftlichkeit beruhen? Formen der Information und der Unterrichtung zu schaffen, die anders funktionieren als durch die Abstraktion der Buchstabensprache?

Man macht sich heute wenig Vorstellungen von der wachsenden Komplexität von Hilfsarbeiten: Dies betrifft soziale Fähigkeiten zur Kommunikation wie Teamarbeit, selbständige Aufgabenverteilung, Initiative und Eigenverantwortung, Umgang mit computergesteuerten Informationen – es handelt sich hier also sowohl um operative als auch um Qualitätsprozesse, die von einer reinen Helfertätigkeit weit entfernt sind, aber auch nicht das Niveau von Facharbeit erreichen. Somit sind auch im Beschäftigungsbereich der einfachen Arbeit zunehmend komplexere Fähigkeiten und erweitertes Wissen nötig.

Jene rund 20 % der jungen Menschen, die es auch heute noch in Vorarlberg im Laufe ihres Bildungslebens nicht über den Pflichtschulabschluss hinaus schaffen, sind die soziale Schicht, die in diese Bereiche einfacher Tätigkeiten drängt bzw. dafür zur Verfügung steht. Genau sie bedarf neuer Ausbildungstechniken, die eben nicht jene Fähigkeiten in Anspruch nehmen, die schon im Schulsystem nicht geweckt werden konnten. Solche Menschen weisen ja durchaus viele andere Potenziale auf: soziale Kompetenzen, Lern- und Merkkompetenzen, die nicht auf schriftlicher Information beruhen, Verständnis für bildliche oder tonale Informationen usw. Hier wäre ein Erfahrungsaustausch mit Institutionen, die solche alternative Qualifikationsstrategien entwickeln, dringend erforderlich.

Kontakte und Good Practices:

Die folgenden Institutionen widmen sich der Aufgabe, aus Geringqualifizierten kompetente MitarbeiterInnen zu machen, indem Unternehmen und Bildungsträger ihre Qualifizierung in die Hand nehmen. Um das in diesen und ähnlichen Einrichtungen vorhandene Wissen nach Vorarlberg zu transferieren, sollte eine Enquete zum Thema (mit dem möglichen Titel „Niedrigqualifiziert – na und?! Die Zukunft der ‚Ungebildeten‘ in der Wissensgesellschaft – Restmenge oder Trägerelement?“) ins Auge gefasst werden.

Forschungsinstitut betriebliche Bildung, Nürnberg
www.f-bb.de

Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Wetzlar: Sonderprogramme für beschäftigte ältere ArbeitnehmerInnen (über 45) und Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Ausbildung (Geringqualifizierte)
www.arbeitsagentur.de/nn_169846/Dienststellen/RD-H/Wetzlar/AA/A01-Allgemein-Info/Presse/2007/WeGebAU.html

Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte
www.qualifizierungswege.de

Einfache Arbeit im Wandel – Geringqualifizierte als Zielgruppe der Personalentwicklung
www.tool-pe.de/toolpe/index.html

Formalisierung lebensgeschichtlicher Qualifikationen

Im Zuge der Interviews hat sich immer wieder herausgestellt, dass Männer und Frauen ohne formale Qualifikationen sich im Verlaufe ihres Berufslebens, oft in unterschiedlichen Branchen, erhebliches Erfahrungswissen angeeignet haben. Wenn Neubewerbungen erforderlich werden, kann dieses Erfahrungswissen oft nicht in die Waagschale geworfen werden, weil es nicht durch einen Nachweis formalisiert und den Betroffenen selbst oft gar nicht richtig bewusst ist. Wer nicht das Glück hat, von einem seiner Arbeitgeber ein aussagekräftiges, über das übliche Floskelwerk hinausgehendes Arbeitszeugnis bekommen zu haben, ist in der Regel nicht in der Lage, sein Wissenskapital – in sozialer, organisatorischer und prozesstechnischer Hinsicht – als Asset in ein Bewerbungsgespräch einzubringen.

Im Zuge von Qualifikationsangeboten für Niedrigqualifizierte (siehe oben) sollte deshalb die Möglichkeit geschaffen werden, berufsgeschichtliches Erfahrungswissen durch Tests und Potenzialanalysen bestätigt zu bekommen. Das würde, über den Vorteil bei Bewerbungen hinaus, den Betroffenen auch eine Einsicht in ihre eigenen Fähigkeiten und damit auch Perspektiven für eine mögliche Weiterqualifikation eröffnen.

12.4 Zielgruppe 3: Schwervermittelbare und Altersprekäre

Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslosigkeit ist eine der deprimierendsten Erfahrungen, die ein Mensch in seinem Leben machen kann. Die sich einstellenden körperlichen und psychischen Symptome sind denen einer depressiven Erkrankung im klinischen Sinne, mit dem parallel einhergehenden Verlust sozialer Kontakte, durchaus vergleichbar und nehmen auch eine ähnlich lange Zeit für die Heilung in Anspruch. Es ist deshalb die Erfahrung in allen Beschäftigungs- und Integrationsprojekten, dass zur Wiederherstellung von Leistungsbereitschaft, Zeitdisziplin und Arbeitsfreude in der Regel ein gleich langer Zeitraum erforderlich ist wie jener, der in die depressiven Phasen der zurückliegenden Arbeitslosigkeit führte. Auch in Interviews mit Betroffenen liegt ein identischer Befund vor.

Gleichzeitig wurde immer wieder darauf hingewiesen, wie froh Arbeitslose waren, wenn sie bereits nach wenigen Monaten der Arbeitslosigkeit selbständig, durch Vermittlung des AMS oder über ein Beschäftigungsprojekt wieder eine Stelle gefunden haben, und wie bedrückend es andererseits jene empfanden, dass solche Maßnahmen zur Vermittlung eines Arbeitsplatzes, auch in Form von Potenzialanalysen und Coaching-Angeboten, erst spät oder gar nicht einsetzten.

Vor allem aus den genannten Gründen des psychischen und sozialen Abbaus sollte alles getan werden, um Langbeschäftigungslosigkeit erst gar nicht eintreten zu lassen, sondern mit Integrationsmaßnahmen, die die Betroffenen tunlichst in den ersten Arbeitsmarkt zurückführen oder eine dauernde Perspektive im zweiten bieten, gegenzusteuern.

Ausbau des Integrationsleasings

Das Instrument des Integrationsleasings ist als Ergebnis von Befragungen und Recherchen eines der effektivsten Instrumente, um Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zurückzuführen. Dabei gibt es verschiedene Modelle: im Wesentlichen solche, die mit Startvorbereitungen im zweiten Arbeitsmarkt, das heißt in gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, beginnen, und jene, die mit einem begleitenden Coaching direkt in den ersten Arbeitsmarkt zurückführen. Gemeinsam ist diesem Instrument, dass es auf Seiten des Arbeitgebers (der durch das Leasingverhältnis nicht mit dem Beschäftigungsgeber/Überlasser identisch ist) die Anstellungsschwelle senkt, indem von Seiten des Arbeitskräfteüberlassers eine Reihe unternehmerischer Risiken übernommen werden:

- ▶ bereits vorhandene Potenzialanalyse, dadurch Vereinfachung des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens
- ▶ gegebenenfalls Fitmachen der Arbeitskraft in angegliederten Werkstätten
- ▶ falls anwendbar, bereits festgelegte Einstufung des Behindertengrades zum Erhalt des personenbezogenen Lohnkostenzuschusses
- ▶ Übernahme des Krankheits- und Entlassungsrisikos durch die Leasingfirma
- ▶ begleitendes Coaching, wo und falls erforderlich
- ▶ Übernahme von Lohn- und Abgabenverrechnung sowie anderer behördlicher Anliegen.

Für Arbeitnehmer mit absehbaren überdurchschnittlichen Unwägbarkeiten des Leistungsniveaus und der erforderlichen Flexibilität können somit Einstellungsrisiken externalisiert werden: Das heißt, sie werden von einem Dritten außerhalb des Betriebes übernommen, sodass der Arbeitgeber diese Risiken auslagert und der/die betroffene ArbeitnehmerIn für ihn keinen unkalkulierbaren Zusatzaufwand gegenüber den anderen MitbewerberInnen auf dem Arbeitsmarkt bedeutet.

Das ist die betriebswirtschaftliche Logik des Integrationsleasing: Hier wird eine Arbeitskraft, die mit öffentlicher Unterstützung bei einem so genannten „Arbeitskräfteüberlasser“ beschäftigt ist, bei einem Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes eingesetzt, der das besondere Risiko, das mit dieser Arbeitskraft verbunden ist, nicht übernehmen muss.

Gleichzeitig werden vom Leasingunternehmen auch Risiken übernommen, die sonst dem/der ArbeitnehmerIn zufallen würden:

- ▶ Bedienung von Lohnpfändungen, die dadurch nicht als Bewerbungshindernis aufscheinen
- ▶ Fitmachen und Begleitung für Bewerbungen
- ▶ Senkung des Risikos der Arbeitslosigkeit bei Kündigung durch den Leasingnehmer durch mögliche Weiterbeschäftigung in Werkstätten
- ▶ psychosoziale Beratung und Coaching für Berufsentwicklung.

Gegenwärtig wird dieses Instrument in Folge seiner Steuerung durch das AMS vorrangig für Niedrigqualifizierte, graduell Behinderte und Langzeitarbeitslose eingesetzt. Als generelles arbeitsmarktpolitisches Instrument für schwerer Vermittelbare oder gar für ältere WiedereinsteigerInnen und Altersprekäre findet es noch keine Anwendung.

In Verbindung mit Potenzialanalyse bzw. Kompetenzbilanzierung und Job-Coaching, gezielter Weiterbildung und in Kooperation mit Vorfeldträgern aus der Jugendsozialarbeit, der allgemeinen Sozialarbeit und der Frauenberatungsarbeit könnte es jedoch zu einem höchst effektiven Mittel der Prekaritätsbekämpfung werden. Von der Kostenseite her ist es – volkswirtschaftlich gesehen – aufkommensneutral bis ertragspositiv. Denn mit rund 860,- Euro Zuschuss pro Monat können gegenwärtig Personen betreut werden, die auf Grund ihrer Vorgeschichte einen relativ hohen Coaching-Aufwand benötigen.

Dieser Betrag entspricht in etwa dem Nettoeinkommen des verleasten Klienten, dessen Gesamtwertschöpfung in Form von Steuern und Sozialabgaben jedoch wesentlich höher liegt. Bei weniger betreuungsintensiven Personen würde sich der Aufwand entsprechend verringern.

Die im Zuge unserer Untersuchung kontaktierten Leasing-Träger hätten die Kapazität und das Interesse für eine Ausweitung ihres Geschäftsfeldes. Es geht dabei nicht nur um die personalwirtschaftliche Abwicklung, sondern vor allem auch um die Erschließung des Marktes auf Seiten potenzieller ArbeitgeberInnen im ersten Arbeitsmarkt, die für diese Form der Beschäftigung und für die entsprechenden Problem- und Altersgruppen gewonnen werden müssen.

Ein Modellversuch für „normale“ ArbeitnehmerInnen, die in fortgeschrittenerem Alter, zum Beispiel bei Frauen ab 40 Jahren, einen beruflichen Wiedereinstieg wünschen, sollte in diesem Bereich unbedingt gestartet werden. Die Finanzierung dieses Modellversuchs könnte durch den Vorarlberger Beschäftigungspakt erfolgen.

Angebot von Potenzialanalyse und Job-Coaching, auch im Verlaufe des Berufslebens

Bei den Interviews fällt auf, dass bei Arbeitslosen oft erst spät ein Beratungs- und Coachingprozess einsetzt. Besonders bei älteren Arbeitslosen scheinen längere Phasen der Beschäftigungslosigkeit, und die damit einhergehende zunehmende Hoffnungslosigkeit hinsichtlich einer Jobperspektive, sehr bedrückend zu wirken und die allgemeine Arbeitsdisposition zu verschlechtern. Gleichzeitig haben wir aber immer wieder festgestellt, dass solche Menschen, auch wenn sie nur Hilfs- oder angelernte Kräfte waren, über ein erhebliches praktisches Wissen verfügen, das durch eine Potenzialanalyse erhoben und für eine neue Beschäftigungsperspektive fruchtbar gemacht werden sollte.

In Kombination mit Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes, vor allem aber auch mit dem Mittel des Integrationsleasings, sollte ohne zu große Verzögerungen eine Perspektive auf den Wiedereintritt auf den ersten Arbeitsmarkt geboten werden. Solche Maßnahmen sind auch im Hinblick auf ihre volkswirtschaftliche Effizienz allemal günstiger als langjährige Unterstützungsleistungen, denen keine Wertschöpfung und kein Beitrag zu Steuer- und Sozialleistungen gegenübersteht (siehe dazu auch den vorangehenden Abschnitt Integrationsleasing).

Good Practice: „Management Skills für Langzeitarbeitslose“

Das „Beratungszentrum für arbeitssuchende Menschen“ B.A.M. in Linz geht einen eigenen Weg: Es setzt in erster Linie auf die Stärkung von Selbstvertrauen der Arbeitslosen und eine so genannte „Kompetenzbilanz“ – also auf eine individuell zugeschnittene Eruierung von Fähigkeiten und Potenzialen mit ungewöhnlichen Methoden. Diese umfassen ein „Assessment Center“, in dem man für Bewerbungsgespräche gecoacht wird, ein Improvisationstheater, ein Lachseminar sowie ein Überlebenstraining. Über den Erfolg kann man angesichts der noch geringen Zahl von AbsolventInnen nicht recht urteilen: Eine Alternative zu stereotypen Dutzendveranstaltungen zwecks Verwaltung der Arbeitslosigkeit ist es allemal.

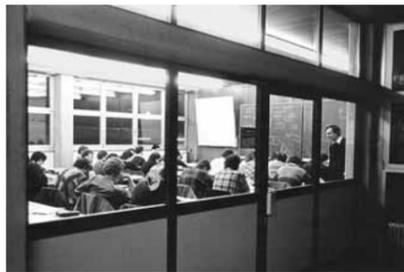
B.A.M. ist zu finden unter: www.arbeit-b7.at

„Berufsvorsorge-Check“ und Umqualifizierung

In den Interviews hat sich herausgestellt, dass Männer ebenso wie Frauen, die altersbedingt arbeitslos geworden sind – sei es aus gesundheitlichen Gründen (Berufe mit andauernder körperlicher Belastung) oder aus sozialen (Berufe mit „Jugendimage“, wie bestimmte Bereiche in Verkauf, Gastronomie, Wellness etc.) –, fast nie ein Bewusstsein der sich anbahnenden Prekarität ihres Erwerbslebenslaufes gehabt haben. Der längerfristige Verlust des Arbeitsplatzes ist deshalb über viele wie eine lebensgeschichtliche Katastrophe gekommen, die umso bedrückender empfunden wurde, je öfter Bewerbungsschreiben und -gespräche erfolglos blieben.

Es stellt sich deshalb die Frage, weshalb in jenen Berufen, in denen Prekarität mit einer entsprechend hohen statistischen Wahrscheinlichkeit eintritt, nicht rechtzeitig Vorsorgemaßnahmen angeboten werden. Die zentrale Vorsorgemaßnahme wäre eine Umschulung und eine Beratung zum Umstieg in ein anderes Berufsfeld. Das müssten keine radikalen beruflichen Brüche sein, sondern denkbar ist der Wechsel in Berufe, für die bereits praktisches Know-how und Grundfertigkeiten entwickelt wurden (so genannte „transferable skills“) – etwa vom Bauarbeiter zum Zimmermann oder von der „Yuppie-Gastronomie“ in den Catering- oder Pflegebereich.

Denkbar wäre hier das Angebot eines „Berufsvorsorge-Checks“ durch die Arbeiterkammer in Zusammenarbeit mit AMS und Sozialversicherungsträgern, durchaus Wahrung der Freiwilligkeit, aber mit einer breitflächigen Aufklärung



über die Nützlichkeit eines solchen Verfahrens. Dieser Vorsorge-Check ließe sich mit dem Förderungssystem des bereits bestehenden Bildungszuschusses (www.bildungszuschuss.at) kombinieren.

Das würde sich in jenes Spektrum präventiver Maßnahmen einordnen, die wir im Rahmen unserer Studie grundsätzlich als erforderlich erachten, um „Prekarität im Lebenslauf“ rechtzeitig begegnen oder zumindest ihre Folgen mildern zu können.

12.5 Zielgruppe 4: Wiedereinsteigerinnen in den Beruf**Karenzbegleitende Qualifizierung**

Karenz- bzw. Betreuungspausen verschütten oft Fachkenntnisse oder lassen sie veralten. Deshalb wäre ein laufender Kontakt ins Arbeitsleben, etwa zum früheren Betrieb, sehr wichtig, beispielsweise bei der Einführung neuer Produkte, neuer EDV etc. Für diese Achse Betrieb – Karenzierte ist jedoch eine Struktur nötig. Für betriebsexterne Weiterbildung wären das AMS und andere Träger gefordert.

Bereits durchgeführte Projekte in diesem Bereich, wie zum Beispiel „F&M Power – gemeinsam stark in Familie und Beruf“, mit dem Teilprojekt „CONSTANZe – Erwerbspausen durch konstante und gezielte Lernschritte nutzen“, sollten auf ihre Nachhaltigkeit und Nützlichkeit überprüft werden. Diese Projekte wurden nach Auslaufen der öffentlichen Förderung eingestellt. Sollten nützliche Erfahrungen zur Vermeidung von Prekarität gemacht worden sein, so sollten sie für eine praktische und dauerhafte Umsetzung aufbereitet werden.

Untersuchungen von Gudrun Biffl und Thomas Leoni zur Teilzeitarbeit haben zu einer Reihe von Maßnahmenvorschlägen geführt, auf die hier verwiesen werden soll. Für Biffl/Leoni sind zwei Strategien denkbar, um Teilzeitarbeit aus der bisherigen geschlechts- und berufsspezifischen Verengung zu entkoppeln: erstens eine Normalisierung der Teilzeitarbeit als Phase im Erwerbslebenszyklus, wobei Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit verringert werden sollen, um den Übergang zwischen den beiden zu erleichtern (schwedisches Modell); zweitens eine Differenzierung des Teilzeitangebots, um verstärkt Männer und hoch qualifizierte Arbeitskräfte in Teilzeit einzubinden (niederländisches Modell).¹²⁵

¹²⁵ Biffl/Leoni (2006), S. 12

12.6 Zielgruppe 5: Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Gefährdete

Zur Bewältigung von Prekaritätsfolgen gibt es ein Bündel von Maßnahmen, die in der Regel von privaten Trägern mit Hilfe öffentlicher Mittel – vor allem jener des AMS und des Bundessozialamtes, aber auch anderer öffentlicher Körperschaften wie Kommunen, Ländern und Kammern – durchgeführt werden. Die zentralen Fragen sind: Für wie viele Menschen sind diese Maßnahmen zugänglich, und welche Wirkungen haben sie?

Evaluierung der AMS-Maßnahmen

Maßnahmen des AMS sind unzweifelhaft sehr stark von politischen Erwägungen geprägt, die Arbeitslosenstatistik positiv zu beeinflussen. Da Menschen in Schulungen die offiziellen Arbeitslosenzahlen reduzieren, erfreuen sich diese, so lautet eine populäre Vermutung, zumal in Vorwahlzeiten größerer Beliebtheit. Denn da Langzeitarbeitslosigkeit bei einer Unterbrechung von mehr als 28 Tagen nicht mehr als solche gilt, können Schulungsmaßnahmen von über 28 Tagen ein Mittel zur Beeinflussung der Statistik sein.

Wesentlich ist, dass nur ein geringer Teil der öffentlich geförderten Maßnahmen des AMS und des Bundessozialamtes präventiv, der größte Teil jedoch reaktiv ist. Zu den präventiven Maßnahmen zählen: Werbungsprojekte für Lehrberufe, vor allem Angebote an Mädchen, die typischen Frauenberufe zu vermeiden. Im Übrigen werden die Maßnahmen aber nur wirksam, wenn die Erwerbslosigkeit bereits eingetreten ist – sie sind also reaktiv –, um die Integration in den Arbeitsmarkt wieder herzustellen. Sie dienen folglich nicht der Vermeidung von Prekarität, sondern der Bewältigung ihrer Folgen.

Um zu erkennen, ob diese Bewältigung tatsächlich gelingt, sind Wirkungsdaten erforderlich.

Diese stehen aus Arbeitsprojekten nur in kurzfristiger Perspektive zur Verfügung, nämlich bis zum Zeitpunkt der Aufnahme des ersten externen Beschäftigungsverhältnisses. Dort lässt sich ersehen, dass je nach der Art des Klientels zwischen 50 und 80 % den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt schaffen. Deswegen sind diese Erwerbsverläufe vielleicht nicht weniger prekär geworden, doch sind akute und unmittelbare Prekaritätsfolgen zeitweilig bewältigt.

Bei den angebotenen Schulungen des AMS sind Ergebnisse eines Monitoring in den öffentlichen Datenbeständen nicht zugänglich. Hier stellt sich generell die Frage, die von den Aufsichtsgremien des AMS zu beantworten wäre, ob diese Schulungen für die anvisierten Zielgruppen didaktisch angemessen und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind.

Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von prekären Lebensverläufen werden nicht angeboten. Dazu würden zählen:

- ▶ Weiterführende Qualifikation und Berufskontakte in der Karenz
- ▶ Angebote zu Umschulungen und Neuqualifikationen unter intensiver Nutzung der bisherigen Praxiserfahrung vor dem Eintreten von Altersprekarität
- ▶ Schaffung von Beschäftigungsperspektiven für Jugendliche durch niederschwellige Job-Projekte mit begleitendem Hauptschulabschluss
- ▶ bereits im vorschulischen und erst recht im schulischen Bereich verstärkte Förderung von Sprachkompetenz und praktischen Fähigkeiten für formal lernschwächere SchülerInnen, dabei keineswegs nur für Kinder mit Migrationshintergrund.

Generell gilt für Maßnahmen des AMS, dass sie nicht einem volkswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Vergleich unterliegen. Aus diesem Grund wäre es sinnvoller, statt Arbeitslosengeld auszuzahlen öffentliche Beschäftigungsprojekte zu finanzieren, da damit konkrete Werte geschaffen und Beiträge zum Sozialversicherungssystem geleistet würden.

Bei Schulungen müssten die TeilnehmerInnen außerdem nach ihren vorgängigen Qualifikationen beurteilt werden, sodass daraus entsprechende Qualifizierungsangebote entwickelt werden. Gerade Langzeitarbeitslose haben oft schon zahlreiche und darum demotivierende Schulungen hinter sich. Bei etlichen TeilnehmerInnen wurde wohl nicht berücksichtigt, dass es sich auch um funktionale Analphabeten handeln könnte, die gleichwohl über großes handwerkliches Geschick verfügen mögen. Eine Neukonzeption der Schulungen und eine Evaluation der Schulungserfolge, damit auch der Träger der Maßnahmen, sollten bedacht werden.

Differenzierung des zweiten Arbeitsmarktes

Hier sollte eine klare Unterscheidung getroffen werden: in Beschäftigungsmöglichkeiten, die dauerhafte Betreuungsleistungen erbringen, auch bei formal nicht Behinderten, und in Leistungen des zweiten Arbeitsmarktes mit einer klaren Orientierung auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, das heißt systematische Kombination mit Integrationsleasing. Dazu müsste das Instrument des Integrationsleasing systematisch ausgebaut und auch für Klienten zugänglich gemacht werden, die nicht niedrigqualifiziert, graduell behindert oder langzeitarbeitslos sind.

12.7 Weitere ergänzende Maßnahmen**Informationsstrukturen für migrantische ArbeitnehmerInnen aufbauen**

Generell gilt für migrantische ArbeitnehmerInnen, dass ein beeinträchtigendes Maß an Unkenntnis über berufs- und bildungsrelevante Institutionen herrscht. Sie können deshalb Beratung und Qualifikationsangebote oft nicht in Anspruch nehmen. Hier sollte über die bestehenden Kommunikationsnetzwerke unter Einbezug von MeinungsführerInnen der Migranten-Communities vermehrt Aufklärung erfolgen.

**Gegensteuerung: Prekaritätsfalle Schulden**

In Hinblick auf Verschuldung als Prekaritätsfalle und -folge hat jedenfalls die Möglichkeit des Privatbankrotts das Schuldenproblem etwas entschärft, denn es gibt keine lebenslängliche Schuldenperspektive mehr. 95 % der Konkurse sind nach sieben Jahren beendet. Damit ist vor allem für jüngere Menschen ein Antrieb gegeben, trotz Schuldenrückzahlung eine stabile Erwerbskarriere zu verfolgen.

Eine Veränderung der Exekutionsordnung durch Höhersetzung des gegenwärtigen Existenzminimums von 730,- Euro pro Monat z. B. auf 1.000,- Euro (wie in der BRD) würde außerdem die Verschuldung verringern. Denn dadurch würden Banken bei der Kreditvergabe vorsichtiger, da sie hierfür immer den pfändbaren Betrag zugrunde legen. Andererseits bestünde bei einer Pfändung eine höhere Erwerbsbereitschaft, weil der dem Schuldner verbleibende Betrag erheblich über der Sozialhilfe läge. Das wiederum bedeutete auch höhere Beiträge zur Sozialversicherung und mehr anrechenbare Jahre für die Pension.

Es ist offensichtlich, dass die Vermeidung von Überschuldung oder deren Bewältigung z. B. durch einen Privatbankrott eine zentrale Prekaritätsdynamik verhindert. Denn der mit Überschuldung verbundene soziale Abstieg führt regelmäßig zu Arbeitslosigkeit, Schwarzarbeit und damit Dequalifikation, wobei heute jemand mit 40 Jahren immerhin noch mehr als die Hälfte seines möglichen Erwerbslebens bis 70 vor sich hat. Deshalb muss man die Möglichkeit des Neuanfangs und der Neuqualifikation ab 40 Jahren schaffen.

13. Literatur

13.1 Zitierte Literatur (ohne Websites)

AMS Vorarlberg: Jahresbericht 2005, Bregenz 2006

Arbeiterkammer Österreich: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2007, Wien 2007

Alteneder, Wolfgang: Entwicklungsperspektiven für den Vorarlberger Arbeitsmarkt (Synthesis-Bericht für AK Vorarlberg), Wien 2007

Biffl, Gudrun und Leoni, Thomas: Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich. WIFO-Studie im Auftrag der AK Oberösterreich, Wien 2006

BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Arbeitsmarktmonitoring 2005, Wien 2006

BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Arbeitsmarktmonitoring 2006, Wien 2007

BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Arbeitsinspektion: 100 Jahre Arbeitsinspektorat in Vorarlberg, Bregenz o.J. (2004)

Bologna, Sergio: Die Zerstörung der neuen Mittelschichten, Graz 2006

Feigl, Susanne: Frauen in Vorarlberg. Zahlen, Fakten, Probleme, Bregenz 2007

Finder, Ruth und Blaschke, Sabine: Arbeitszeitflexibilisierung aus Sicht der Frauen, Wien 1997

Fink, Marcel: Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich, Wien 2000

Fink, Marcel, et al.: Atypische Arbeitsverhältnisse – geringfügige Beschäftigung und Freie Dienstnehmer/innen, Wien 2001

Fink, Marcel, et al.: Neue Selbstständige in Österreich, Wien 2005

Fleissner, Peter: Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität, Wien 2002

Gächter, August: Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung (ZSI Discussion Paper), Wien: Zentrum für Soziale Innovation 2006

Gazareth, Pascal, Anne Juhasz, Chantal Magnin (Hg.): Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt, Konstanz 2007

Gramsci, Antonio: Philosophie der Praxis, Frankfurt 1967

Holzinger, Elisabeth: Atypische Beschäftigung in Österreich, Wien 2001

Keller, Berndt und Seifert Hartmut: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, Düsseldorf 2006

Land Vorarlberg: Kinder in die Mitte – Situationsbericht zu Kindern, Jugendlichen und deren Familien in Vorarlberg im Vergleich, Bregenz 2007

Land Vorarlberg – Landesstelle für Statistik: Neues von der Statistik Mai-Juni 2007, Bregenz 2007

Land Vorarlberg – Abteilung Gesellschaft und Soziales: Unterstützung der Pflege zu Hause, Bregenz 2004

Magnin, Chantal: Prekäre Integration – Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Wien 2005

Marti, Michael: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, Bern 2003

Mayr, Monika: Gastarbeiter und Gastarbeiterwanderung in Vorarlberg in der jüngsten Vergangenheit, Innsbruck (Hausarbeit Universität Innsbruck) 1984

MOHI – Mobiler Hilfsdienst Vorarlberg: MOHI Jahresbericht 2006, Feldkirch 2007

Mühlberger, Ulrike: Neue Formen der Beschäftigung: Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien 2000

Pernicka, Susanne, et al.: Atypische Beschäftigung Frauensache, Universität Wien (Institut für Soziologie), Wien 2006

- Schultheis, Franz: Der Lohn der Angst, in: Gazareth et al. (2007), S. 59-73
- Schönbauer, Ulrich, et al.: Atypisch beschäftigt – typisch für die Arbeit der Zukunft, Wien 2003
- Stadt Wien und WKO: Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien, Wien 2007
- Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Hauptergebnisse II – Vorarlberg, Wien 2004
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2005, Wien 2006
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2006, Wien 2007
- Statistik Austria: Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2005, Wien 2007
- Tálos, Emmerich (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und staatliche Regelungen, Wien 1999
- Vorarlberger Gebietskrankenkasse: Geschäftsbericht 2006, Dornbirn 2007
- Wirtschaftskammer Vorarlberg: Bildungsbedarfsanalyse 2007, Feldkirch 2008
- Wroblewski, Angela: Leiharbeit in Österreich – Übergangslösung oder Sackgasse? Wien 2001

13.2 Weiterführende Literatur

Die folgende Aufstellung vermittelt einen weiteren Überblick über Forschungsprojekte und Veröffentlichungen zum Thema Prekarität und verwandte Bereiche. Gerade in den vergangenen fünf Jahren erschien in Österreich und Deutschland eine Vielzahl relevanter Veröffentlichungen:

- AK Oberösterreich: Frauenmonitor '07. Die Lage der Frauen in Oberösterreich, Linz 2008
- AK Vorarlberg: Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg (OGM-Studie im Auftrag der AK Vorarlberg in Kooperation mit dem ÖGB Vorarlberg), Feldkirch 2006
- Alteneder, Wolfgang, et al.: Erwerbschancen und Berufslaufbahnen, Innsbruck 2002
- Bauer, Lucia, et al.: Arbeitsrecht – atypische Beschäftigung (Arbeitsbehelf des ÖGB), Wien 2006
- Benkert, Wolfgang: Neue Selbstständige in der Medienbranche, Stuttgart 1999
- Bielenski, Harald: Betriebliche Erfahrungen mit atypischen Arbeitsformen, Nürnberg 1993
- Biffl, Gudrun: Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich, Linz 2004
- Biffl, Gudrun: Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich, Wien 2006
- Biffl, Gudrun: Ausbildung und Arbeitsmarkt, Wien 2007
- Bundesministerium für Soziales und Generationen: Bericht über die soziale Lage 2003-2004, Wien 2004
- Bourdieu, Pierre: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz 1998

- Bourdieu, Pierre: Der Lohn der Angst: Flexibilisierung und Kriminalisierung in der »neuen Arbeitsgesellschaft« – Ein vorläufiger Überblick (Liber Jahrbuch 1999/2000), Konstanz 2001
- Caritas Schweiz: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz – ein Positionspapier von Caritas Schweiz, Luzern 2002
- Castel, Robert: Die Metamorphose der sozialen Frage, Konstanz 2000
- Denk, Günter: Neue Risikogruppe – männliche Scheidungssopfer, Wien 2002
- Dörre, Klaus: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus? Wiesbaden 2005
- Dörre, Klaus: Prekäre Arbeitsgesellschaft. Zürich 2005
- Dornmayr, Helmut: Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Wien 2006
- Enzenhofer, Edith, et al.: Erwerbsrealität von älteren Arbeitnehmer/innen: Chancen und Barrieren, Wien 2004
- Flecker, Jörg: Sachzwang Flexibilisierung, Wien 1999
- Flecker, Jörg, et al.: Die populistische Lücke, Berlin 2007
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn 2006
- Fuchs, Michael, et al.: Quantitative und qualitative Erfassung und Analyse der nicht-krankenversicherten Personen in Österreich, Wien 2003
- Fuchs, Tatjana: Arbeit & Prekarität – Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Stadtbergen 2006
- Greffin, René: Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Berlin 2002
- Gregoritsch, Petra, et al.: Über PISA 2003 hinaus – Die Kosten des verfehlten Berufseinstieges in Tirol, Innsbruck 2005

- Gregoritsch, Petra, et al.: Frauenerwerbstätigkeit: Einkommenseffekte von Kinderbetreuungspflichten, Wien 2007
- Grühn, Dieter: Generation Praktikum? Berlin 2007
- Guger, Alois, et al.: Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich, Wien 2005
- Heineck, Guido: Determinanten abhängiger Selbständigkeit in Österreich, Wien 2004
- Heinz-Ofner, Silke: Arbeitskräfteüberlassung-Leiharbeit/Zeitarbeit, Wien 2006
- Henneberger, Fred, et al.: Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz – Determinanten und ökonomische Bewertung dieser Beschäftigungsform, Bern 2004
- Hopfgartner, Günter: Prekär arbeiten, prekär leben, Innsbruck 2007
- Kalmár, Monika, et al.: Berufliche Aufstiegschancen für Frauen in Tirol, Innsbruck 2004
- Knoll, Bente, et al.: Meinen eigenen Weg gehen – Situation von selbständigen Ingenieurinnen in Österreich, Wien 2007
- Krenn, Manfred, et al.: Partizipation oder Delegation von Unsicherheiten, Wien 2005
- Löffler, Roland: Zwischen Integration und Prekarität, Wien 2007
- Lutz, Hedwig, et al.: Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den Maßnahmen für Arbeitslose, Wien 1998
- Magnin, Chantal: Prekäre Integration – Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Wien 2005
- Moosberger, Brigitte, et al.: Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-Absolvent/innen in der Privatwirtschaft, Wien 2007
- Netzwerk Grundeinkommen: Grundeinkommen – in Freiheit tätig sein, Berlin 2006

OGM: Einkommen von Männern und Frauen in Vorarlberg, Feldkirch 2006

Pernicka, Susanne, et al.: Selbstständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften?
Institut für Soziologie, Universität, Wien 2006

Putz, Ingrid: Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, Wien 2006

Rhode, Wolfgang: Prekäre Arbeit – neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessensvertretung, Frankfurt 2006

Riesenfelder, Andreas, et al.: Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld, Wien 2006

Schmid, Kurt: Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund,
Wien 2006

Schopf, Anna, et al.: Arbeit ohne Wert? Wien 2007

Schubert, Martina: State of the Art Report über Ein-Personen-Unternehmen
in Österreich, Wien 2005

Schulmeister, Agnes: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich,
Wien 2004

Simbürger, Elisabeth: Bestandsaufnahmen zu älteren ArbeitnehmerInnen,
Wien 2004

Stelzer-Orthofer, Christine: Lebens- und Problemlagen arbeitsloser Menschen
in Oberösterreich, Linz 2006

Impressum:

Herausgeber: AK Vorarlberg, Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch
Telefon 050/258-0, Fax 050/258-1001, kontakt@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at
Fotos: Nikolaus Walter, Feldkirch
Druck: Buchdruckerei Lustenau GmbH

Feldkirch 2008



Interessenvertretung für Arbeitnehmer/innen

Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch

Telefon 050/258-0

Fax 050/258-1001

kontakt@ak-vorarlberg.at

www.ak-vorarlberg.at