

Institute for
Social Research
and Analysis

SORA

Ogris & Hofinger OEG

Gumpendorfer Str. 5/7
A-1060 Wien
Tel.: +43-1-585 33 44
Fax: +43-1-585 33 44 - 55
E-mail: office@sora.at
<http://www.sora.at>

**ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG –
MERKMALE UND TYPEN
VON PREKARITÄT
ENDBERICHT**

Juni 2002

Projektleitung: Peter Fleissner
Autorinnen: Katharina Miko
Isabella Kaupa
Brigitte Mosberger
Elisabeth Simbürger
Karin Steiner



Förderer: Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank

INHALT

Einleitung.....	5
1 Ziel der Studie und zentrale Fragestellungen	6
2 Untersuchungsdesign und Methoden.....	7
3 Literaturanalyse	8
3.1 Kurzdarstellung der Formen atypischer Beschäftigung inklusive rechtlicher Situation ...	8
3.1.1 Neue Selbständigkeit.....	9
3.1.1.1 Freier Dienstvertrag.....	9
3.1.1.2 Werkvertrag	10
3.1.2 Leiharbeit	10
3.1.3 Teilzeitarbeit	10
3.1.4 Geringfügige Beschäftigung.....	10
3.2 Quantitative Entwicklung in den letzten Jahren	11
3.2.1 Neue Selbständigkeit.....	11
3.2.2 Leiharbeit	11
3.2.3 Teilzeitarbeit	12
3.2.4 Geringfügige Beschäftigung.....	12
3.3 Prekäre atypische Beschäftigung.....	13
3.3.1 Geringes Einkommen	14
3.3.2 Schlechte soziale Absicherung	15
3.3.3 Ungenügende Interessenvertretung atypisch Beschäftigter	15
3.3.4 Mangelnde betriebliche Integration - Spannungen im Betriebsgefüge.....	16
3.3.5 Psychische Prekarität.....	16
3.3.5.1 Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität	16
3.3.5.2 Zeitdruck, Entgrenzung, Leistungsdruck	17
3.3.5.3 Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich	18
3.4 Frauen – besonders von Prekarität betroffen	18
3.5 Prekarität bei spezifischen atypischen Beschäftigungsformen	21
3.6 Neue Selbständige.....	22
3.6.1 WerkvertragsnehmerInnen	23
3.6.2 Freie DienstnehmerInnen	24
3.6.3 Leiharbeit	24
3.6.4 Teilzeitarbeit	26
3.6.5 Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz) - Arbeit auf Abruf	28

3.6.6	Geringfügige Beschäftigung.....	28
3.6.7	Befristete Arbeitsverhältnisse (Saisonarbeit)	29
3.6.8	Heimarbeit-Telearbeit	29
4	Ergebnisse der ExpertInneninterviews	31
4.1	Einteilung atypischer Beschäftigter und Verteilung auf einzelne Branchen.....	31
4.2	Die Vor- und Nachteile atypischer Beschäftigungsformen	32
4.3	Definition prekärer atypischer Beschäftigung.....	34
4.4	Notwendige gesetzliche Änderungen	34
5	Ergebnisse der qualitativen Interviews mit atypische Beschäftigten	36
5.1	Empirische Befunde zu prekärer Beschäftigung	37
5.2	Beschreibung der einzelnen Merkmale.....	41
5.2.1	Existenzielle Sicherheit.....	41
5.2.1.1	Geringes Einkommen.....	41
5.2.1.2	Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität	44
5.2.1.3	Ökonomische Abhängigkeit.....	45
5.2.2	Zeitautonomie.....	45
5.2.2.1	Permanenter Zeit- und Leistungsdruck	45
5.2.2.2	Zeitweise Unterbeschäftigung	46
5.2.2.3	Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich	47
5.2.2.4	Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	47
5.2.3	Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme.....	48
5.2.3.1	Keine Wahlfreiheit	48
5.2.3.2	Keine berufliche Perspektive	49
5.2.3.3	Geringe Karrieremöglichkeiten	49
5.2.3.4	Geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie.....	50
5.2.4	Möglichkeit der kollektiven Einflussnahme.....	51
5.2.4.1	Mangelnde betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und geringe betriebliche Integration.....	51
5.2.4.2	Ungenügende Interessenvertretung	52
5.2.4.3	Desolidarisierung unter den Beschäftigten.....	52
5.3	Prekäre Beschäftigung unter Atypischen: eine Typologie	53
5.4	Typ A: FlexibilisierungsverliererInnen – unfreiwillig prekär ohne Perspektive einer Veränderung	54
5.5	Typ B: Übergangsorientierte – unfreiwillig prekär mit Perspektive einer Veränderung.....	56
5.6	Typ C: Nicht-Karriereorientierte – (un)freiwillig prekär zugunsten anderer Zielsetzungen	57

5.7	Typ D: FlexibilisierungsgewinnerInnen – freiwillig atypisch beschäftigt und nicht wesentlich prekär	59
6	Resümee.....	60
7	Konzept des Erhebungsinstruments.....	61
8	Testbericht zum Fragebogen.....	62
	Literaturverzeichnis	64
	Anhang 1: Übersicht über interviewte Personen	68
	Anhang 2: Erhebungsinstrument.....	69

EINLEITUNG

Thema der vorliegenden Studie ist Prekarität bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Mittels Literaturanalyse sowie auf Basis von qualitativen Interviews mit atypisch Beschäftigten wurden Merkmale von Prekarität erarbeitet und Typen prekärer atypischer Beschäftigung gebildet. Den Abschluss der Studie bildete die Entwicklung eines quantitativen Erhebungsinstruments zur Messung von Prekarität bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Im ersten Kapitel der Studie sind das Ziel der Untersuchung sowie die zentralen Fragestellungen nachzulesen. Das zweite Kapitel beinhaltet eine Beschreibung des methodischen Vorgehens.

In Kapitel drei findet sich eine umfangreiche Analyse deutschsprachiger Literatur zu Formen atypischer Beschäftigung und Prekarität. Im darauffolgenden Abschnitt sind vier ExpertInnen-Interviews mit Interessenvertretungen auf ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite sowie mit einem Vertreter des Arbeitsmarktservice dargestellt.

Im fünften Kapitel sind die Ergebnisse von 24 biographischen Interviews mit atypisch Beschäftigten nachzulesen. Entlang der Frage, welche Risikofaktoren für Prekarität von besonderer Bedeutung sind und wie die einzelnen Prekaritätsmerkmale zusammenwirken wurde eine Typologie prekärer atypischer Beschäftigung erstellt. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde darauf geachtet, eine möglichst breite Palette von Beschäftigungsformen und strukturellen wie sozioökonomischen Faktoren zu berücksichtigen.

Kapitel sechs behandelt resümiert die Ergebnisse der Literaturanalyse und der darauf aufbauenden empirischen Studie.

In Kapitel sieben der Untersuchung wird das Konzept des Erhebungsinstruments dargestellt, das auf Basis der empirischen Ergebnisse entwickelt wurde. Der Fragebogen wurde an atypisch Beschäftigten getestet.

In Kapitel acht dokumentiert ein Testbericht die wichtigsten Aussagen beim Pretest.

Im Anhang 1 findet sich eine Übersicht über die Berufssituation und wichtige Merkmale der InterviewpartnerInnen. Anhang 2 beinhaltet den getesteten Fragebogen für atypisch Beschäftigte.

1 ZIEL DER STUDIE UND ZENTRALE FRAGESTELLUNGEN

Ziel der Studie war es basierend auf vorhandenen Definitionen aus der Literatur auf empirischem Weg eine Typologie prekärer atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu entwickeln. Unter Typologie wird eine „weiche“ Form der Strukturierung prekärer atypischer Beschäftigungsverhältnisse verstanden, an deren Polen sogenannte „Prototypen“ von Prekarität liegen und in deren Umgebung sich jene atypischen Beschäftigungsformen befinden, die als weniger prekär zu bezeichnen sind.¹

Die zentralen Fragen der Studie lauteten:

- Wie ist Prekarität bei atypischen Beschäftigungsformen in der publizierten Forschung definiert, und wie wird sie von ExpertInnen beurteilt?
- Wie werden die als prekär bezeichneten Beschäftigungsverhältnisse subjektiv von den Betroffenen wahrgenommen? Welche zusätzlichen Merkmale hat Prekarität in den Augen atypisch Beschäftigter?
- Wie kommt es zu den verschiedenen Typen prekärer Beschäftigung?
- Was sind prekäre Jobs im Unterschied zu prekären Biographien?
- Wie unterscheiden sich prekäre Jobs von Frauen von jenen von Männern, von Hochqualifizierten von jenen Niedrigqualifizierter sowie von jüngeren von jenen älterer Erwerbspersonen?

Den ersten Teil der Studie bildet ein aus der Literatur gewonnener und von ExpertInnen beurteilter Katalog an Prekaritätsmerkmalen, der im Rahmen von qualitativen Interviews mit atypisch Beschäftigten empirisch spezifiziert und untermauert wurde. Anhand der Ergebnisse der Interviews wurde der Katalog an Prekaritätsmerkmalen verfeinert und in seinen Wechselwirkungen beschrieben. Schließlich wurde entlang der wichtigsten Unterscheidungsmerkmale für Prekarität eine Typologie entwickelt, die aus vier verschiedenen Prekaritätstypen besteht. Resultat der Studie ist ein Erhebungsinstrument, das die zentralen Einflussfaktoren für Prekarität zu messen sucht. Das Erhebungsinstrument wurde einem Pretest unterzogen.

¹ Tálos, E. u.M.v. Mühlberger. U.: Atypische Beschäftigung: Verbreitung – Konsequenzen – sozialstaatliche Regelungen. Ein vergleichendes Resümee. In: Tálos, E. (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien (Manz) 1999, S. 419

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODEN

Die vorliegende Studie gliederte sich in folgende methodische Schritte:

a) Literaturrecherche vorwiegend im deutschsprachigen Raum: Mithilfe der Literaturanalyse wurden Definitionen und Merkmale von Prekarität herausgearbeitet. Dabei wurde insbesondere berücksichtigt, welche Beschäftigungsformen welche Prekaritätsmerkmale aufweisen und in welchen Branchen welche Formen gehäuft auftreten. Die Literaturrecherche konzentrierte sich auf empirische und theoretische Literatur aus dem deutschsprachigen Raum seit Anfang der 90er Jahre.

b) ExpertInneninterviews: Ziel der ExpertInneninterviews war es, Erfahrungen aus der Praxis zu berücksichtigen und die gängigen theoretischen Definitionen von Prekarität auf deren Praxisrelevanz hin zu untersuchen. Insgesamt wurden vier Arbeitsmarkt- und ArbeitsrechtexpertInnen aus den Institutionen Kammer für Arbeiter und Angestellte, ÖGB, Arbeitsmarktservice und Wirtschaftskammer befragt. Die Interviews wurden mit Hilfe eines Leitfadens durchgeführt, der die in der Literatur gefundenen Definitionen und Merkmale von prekärer Beschäftigung enthielt und zur Diskussion stellte.

c) Biographische Interviews mit atypisch Beschäftigten und Typenbildung: Die biographisch angelegten Interviews hatten das Ziel, die in der Literatur gefundenen und von ExpertInnen bewerteten Kriterien und Definitionen empirisch zu bestätigen, einzuschränken oder zu erweitern und Aussagen über das Zusammenwirken der verschiedenen Kriterien zu machen. Die Interviews begannen mit der Berufsbiographie und konzentrierten sich dann auf die aktuelle berufliche Situation. Der berufliche Rückblick sollte die Entstehungsgeschichte atypischer Beschäftigung und den möglichen Verlauf prekärer Biographien berücksichtigen. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und sequenzanalytisch in Anlehnung an Froschauer/Lueger² ausgewertet. Ziel war es, aus soziostrukturellen Merkmalen Prototypen zu erarbeiten. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurden neben dem Geschlecht folgende Beschäftigungsmerkmale berücksichtigt:

- Teilzeitarbeit
- geringfügige Beschäftigung
- befristete Beschäftigung
- KAPOVAZ / Arbeit auf Abruf
- freie DienstnehmerInnen
- neue Selbstständige / EPUs
- Leiharbeit
- Telearbeit

Insgesamt wurden 24 biographische Interviews durchgeführt, davon 14 mit Frauen und 10 mit Männern. Die InterviewpartnerInnen wurden nach dem Schneeballprinzip mit Hilfe öffentlicher Einrichtungen und informeller Kontakte gewonnen.

² vgl. Froschauer, U., Lueger, M.: Das qualitative Interview. Zur Analyse sozialer Systeme. Wien 1992

d) Entwicklung eines quantitativen Erhebungsinstruments: Die als Ergebnis der qualitativen Forschung erarbeitete Typologie wurde in ein quantitatives Erhebungsinstrument transformiert, das dazu geeignet ist, die verschiedenen Merkmale von Prekarität abzubilden. Beim Fragebogendesign wurden sowohl hard facts wie auch subjektive Einstellungen berücksichtigt. Der Fragebogen wurde mittels Pretest überarbeitet. Die Entwicklung des Fragebogens ist in einem Testbericht dokumentiert.

3 LITERATURANALYSE

3.1 Kurzdarstellung der Formen atypischer Beschäftigung inklusive rechtlicher Situation

Die Spezifika von Normalarbeitsverhältnissen sind Vollzeitbeschäftigung und soziale Absicherung. In diesen Arbeitsverhältnissen werden Leistungen zum Großteil in den Räumlichkeiten des vertragsabschließenden Unternehmens erbracht.³ In welcher Hinsicht weichen nun atypische Beschäftigungsformen von typischen ab? Was macht sie atypisch? Holzinger hat folgende Charakteristika atypischer Arbeit, die entweder einzeln oder in Kombination auftreten können, herauskristallisiert:

- „Fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes;
- Geringeres oder höheres Stundenausmaß;
- Ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit;
- Diskontinuierlicher Arbeitseinsatz;
- Permanent außerbetrieblicher Arbeitseinsatz;
- Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn oder
- Fehlende sozialrechtliche (Ab-)Sicherung.“⁴

Mühlberger wiederum verwendet eine Unterscheidung nach folgenden vier Kriterien⁵:

- Zeitarbeitsformen: das heißt, dass es sich hier um zeitlich befristete Arbeitseinsätze (Teilarbeitsformen) handelt
- Atypische Kontrakt-Arbeitszeitformen, z.B. Teilzeit, geringfügige Beschäftigung
- Dislozierende Arbeitsformen: hier handelt es sich um Arbeit außerhalb des Betriebes des/r Auftraggebers/Auftraggeberin
- Grauzone zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit; dies wird auch oft mit dem Begriff der Scheinselbstständigkeit beschrieben

³ Vgl. Holzinger, Elisabeth (2001): S. 7

⁴ ebda

⁵ Vgl. Mühlberger, Ulrike (2000): S. 31

Zusammengefasst scheinen sich atypische von normalen Arbeitsverhältnissen insbesondere in Hinblick auf folgende Faktoren zu unterscheiden:

- (Arbeits-)Zeit
- (Arbeits-)Ort
- Arbeitsvertrag und die damit verbundene rechtliche Stellung
- sowie die Möglichkeit einer eindeutigen Zuordnung zur ArbeitgeberInnen- oder ArbeitnehmerInnenseite

Typisch für atypische Beschäftigung ist vor allem eines – ihre Heterogenität. Im folgenden werden in Kurzform die rechtlichen Verankerungen der verschiedensten atypischen Beschäftigungsformen beschrieben.⁶

3.1.1 NEUE SELBSTÄNDIGKEIT

Sogenannte Neue Selbständige befinden sich in einer Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit. Merkmale beider Arbeitsformen sind vorhanden: „Grundsätzlich handelt es sich bei der Neuen Selbständigkeit um Verträge (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag), in denen sich formal selbständige AuftragnehmerInnen zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer ArbeitnehmerInnen entspricht oder vergleichbar ist.“⁷

3.1.1.1 Freier Dienstvertrag

Freie DienstnehmerInnen sind nicht weisungsgebunden. Stattdessen haben sie eine Zielvereinbarung zu erfüllen, die vertraglich fixiert ist. Den Beschäftigten steht es frei, wann und wo sie ihre Leistungen erbringen. In Abgrenzung zum Werkvertrag liegt mit dem freien Dienstvertrag ein Dauerschuldverhältnis vor. In Ermangelung persönlicher Abhängigkeit von dem/der ArbeitgeberIn sind freie DienstnehmerInnen nicht ArbeitnehmerInnen im klassischen Sinn. Jedoch kann man wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit auch nicht von UnternehmerInnen sprechen.⁸ Die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, der Gewerbeordnung, des Urlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes kommen beim freien Dienstvertrag nicht zur Anwendung.⁹

⁶ Die ausführliche Dokumentation der rechtlichen Situation von atypischer Beschäftigung ist in einschlägigen Büchern nachzulesen. Siehe dazu z.B. Tálos, Emmerich (Hrsg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Manz

⁷ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 8

⁸ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 35

⁹ Vgl. Tálos, Emmerich (Hrsg.) (1999): S. 271

3.1.1.2 Werkvertrag

Ein Werkvertrag ist ein Zielschuldverhältnis. Die Bezahlung erfolgt nicht für die geleistete Arbeitszeit, sondern für die Erstellung eines Werkes. Der/Die WerkvertragsnehmerIn haftet für das Eintreten des Erfolges. Die Erstellung des Werkes erfolgt auf das Risiko des/der Werkvertragsnehmers/Werkvertragsnehmerin, wobei die dafür benötigten Werkmittel nicht von dem/der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt werden. Der/Die WerkvertragsnehmerIn ist persönlich nicht an den/die ArbeitgeberIn gebunden und geht der Erstellung des Werkes zu beliebigen Zeiten und an beliebigen Orten nach.¹⁰ WerkvertragsnehmerInnen müssen sich selbst versichern, erhalten kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld und kein Arbeitslosengeld.

3.1.2 LEIHARBEIT

Bei Leiharbeit ist von einem mittelbaren Arbeitsverhältnis zu sprechen. Zwischen LeiharbeiterInnen und Verleihunternehmen besteht ein Beschäftigungsverhältnis. Faktisch arbeitet der/die LeiharbeiterIn jedoch für den Beschäftigerbetrieb. Die beschäftigte Person ist somit an zwei verschiedene Unternehmen gebunden: in rechtlicher Hinsicht an das Verleihunternehmen, in sozialer Hinsicht an den Beschäftigerbetrieb. In Österreich gibt es im Unterschied zu anderen europäischen Ländern keine gesetzliche Höchstdauer der Überlassung.¹¹

3.1.3 TEILZEITARBEIT

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind „Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte (gegebenenfalls kürzere) Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.“¹² Teilzeitarbeit ist durch ihren unbefristeten, zeitlich klar umrissenen Charakter und die Sozialversicherungspflicht eine im Vergleich zu anderen atypischen Beschäftigungsformen relativ unproblematische Form.¹³ Dies gilt jedoch nicht für eine Sonderform von Teilzeitbeschäftigung – Arbeit auf Abruf. In diesem Fall halten sich die ArbeitnehmerInnen bereit, bei Bedarf angefordert zu werden. Die Bezahlung erfolgt nur für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden.¹⁴

3.1.4 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich anderen unselbständig Beschäftigten gleichgestellt. Sozialrechtlich gibt es jedoch Unterschiede zum Normalarbeitsverhältnis. So sind geringfügig Beschäftigte aus der Vollversicherung ausgeschlossen. Für sie gilt lediglich die Unfallversicherung.

¹⁰ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 36

¹¹ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 34

¹² Holzinger, Elisabeth (2001): S. 7

¹³ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 30

¹⁴ Vgl. Tálos, Emmerich (Hrsg.) (1999): S. 264

Seit 1998 gibt es für diese Gruppe die Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung im Rahmen der Kranken- und Pensionsversicherung.¹⁵ Diese Möglichkeit wird auch Optionsrecht genannt.¹⁶ Das maximale Verdienst beträgt bei dieser Erwerbsform derzeit ATS 4076.-/ 296,22. Diese Summe darf auch bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nicht überschritten werden. Der Geringfügigkeits-begriff ist ein sozialversicherungsrechtlicher Begriff, er kommt im Steuerrecht nicht vor. Für ArbeitgeberInnen ist es von Vorteil, geringfügige Verträge abzuschließen, da sie keine Sozialversicherungsabgaben tätigen müssen und auch die Versteuerung des Einkommens in der Hand der DienstnehmerInnen liegt.¹⁷ Transferleistungen wie das in Österreich vor 2002 geltende Karenzgeld oder das Arbeitslosengeld gibt es im Falle einer geringfügigen Beschäftigung nicht.¹⁸

3.2 Quantitative Entwicklung in den letzten Jahren

3.2.1 NEUE SELBSTÄNDIGKEIT

Seit 1996 werden in Österreich neue Selbständige, das sind freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen, erfasst. 1997 wurden 17.500 neue Selbständige gezählt¹⁹, wobei angenommen werden kann, dass die Dunkelziffer weitaus höher ist. Zwischen Jänner und Dezember 1998 war allein bei den freien DienstnehmerInnen ein Anstieg von 9.600 auf 18.000 zu verzeichnen. Von den bis zum Ende des 1. Quartals 1999 gemeldeten 32.000 Neuen Selbständigen wurden 8.300 von der Pensions- und 6.500 von der Krankenversicherung registriert.²⁰ Der Anteil der Männer an den freien DienstnehmerInnen ist etwas höher als jener der Frauen; so wurden beispielsweise im November 1998 9.208 Männer und 8.692 Frauen als freie DienstnehmerInnen erfasst.²¹ Neue Selbständige sind sehr häufig in Forschung und Kultur tätig, als weitere Bereiche sind EDV, technische Dienstleistung, Verkaufs-, Präsentations- und Vertretungstätigkeiten, Marketing, Werbung, Medien, Kultur, Sozialarbeit, Vereinstätigkeiten und Beratungen unterschiedlichster Art zu nennen.²²

3.2.2 LEIHARBEIT

Leiharbeit ist eine Form atypischer Beschäftigung, die in den letzten Jahren Zuwachsraten zu verbuchen hat, was sich an der Zahl der Leiharbeitsfirmen und jener der LeiharbeitnehmerInnen ablesen lässt.

¹⁵ Vgl. Tálos, Emmerich (Hrsg.) (1999): S. 273

¹⁶ Vgl. Korn, Manfred-Georg (2000): S. 26

¹⁷ Vgl. Korn, Manfred-Georg (2000): S. 155

¹⁸ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 32

¹⁹ Vgl. Holzinger, Elisabeth (2001): S. 28

²⁰ Vgl. Tálos, Emmerich (Hrsg.) (1999): S. 264

²¹ Vgl. Tálos, Emmerich (1999): S. 264

²² Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 37

Während es 1990 lediglich 365 Überlasserbetriebe gab, waren es 1998 bereits 742.²³ „Von 1980 bis 1997 ist die Zahl der LeiharbeiterInnen von ca. 10.000 auf 17.900, das sind 0,5% der unselbständig Beschäftigten, gestiegen.“²⁴ Die tatsächliche Zahl der LeiharbeiterInnen mag weitaus höher sein, was mit dem jährlichen Stichtag (31. Juli), an dem Leiharbeitsfirmen ihre überlassenen Arbeitskräfte beim AMS melden müssen, zusammenhängen kann. Viele Leiharbeitsfirmen sind zu dieser Zeit auf Betriebsurlaub und beschäftigen währenddessen keine Arbeitskräfte.²⁵ Der Frauenanteil unter LeiharbeiterInnen ist relativ gering; 1998 betrug er 16%. Die Branchen, in welchen LeiharbeiterInnen am häufigsten benötigt werden, sind **Industrie und Gewerbe**.²⁶

3.2.3 TEILZEITARBEIT

Die Zahl der Teilzeitarbeitenden ist von der Art ihrer methodischen Erfassung abhängig. So wertet das Labour Force Konzept (LFK) Beschäftigten im Rahmen einer Anstellung im Ausmaß von 1-35 Wochenstunden als Teilzeitarbeit, während das bis 1994 in Österreich zur Anwendung gekommene Lebensunterhaltskonzept (LUK) Tätigkeiten erst ab einer Zahl von 11 Wochenstunden berücksichtigt.²⁷ In Österreich gibt es immer mehr Teilzeitarbeitende: Während 1974 nach LUK nur 171.200 Personen teilzeitbeschäftigt gemeldet waren, waren es 1995 bereits 340.500.²⁸ Eine mögliche Interpretation für diesen Anstieg ist die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen seit den siebziger Jahren. 83% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Die vier Branchen mit dem höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten sind Handel, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Realitätenwesen und Sachgütererzeugung. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist bei ausländischen Beschäftigten doppelt so hoch.

3.2.4 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Seit 1994 werden geringfügig Beschäftigte registriert. 1998 betrug die Zahl der geringfügig Beschäftigten 162.500 Personen oder ca. 5,3% der unselbständig Beschäftigten.²⁹ Laut einer Erhebung des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger sind 73% der geringfügig Beschäftigten Frauen: „Fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten hat nur dieses eine Beschäftigungsverhältnis und das damit entsprechende Versicherungsverhältnis – in dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 82%.“³⁰ Die Tätigkeitsbereiche von geringfügig Beschäftigten erfordern zumeist wenig Qualifikation und sind überwiegend **Hilfsdienste** ohne Aufstiegschancen.

²³ Vgl. Holzinger, Elisabeth (2001): S. 29

²⁴ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 29

²⁵ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 34

²⁶ Vgl. Holzinger, Elisabeth (2001): S. 30

²⁷ Vgl. Tálos, Emmerich (Hrsg.): S. 255

²⁸ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 31

²⁹ Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 1999, S. 40; zit. nach Holzinger, Elisabeth (2001): S. 27

³⁰ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 27

3.3 Prekäre atypische Beschäftigung

Was macht nun prekäre atypische Beschäftigung aus bzw. worin besteht die Prekarität für Betroffene? Bei der Literaturanalyse konnten folgende Merkmale herauskristallisiert werden:³¹

- Geringes Einkommen
- Mangelnde soziale Absicherung
- Ungenügende Interessensvertretung atypisch Beschäftigter
- Mangelnde betriebliche Integration
- Mangelnde betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit
- Geringere Karrierechancen
- Psychische Prekarität
- Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität
- Zeitdruck, Leistungsdruck
- Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich

Betrachtet man die beiden erstgenannten Kriterien „geringes Einkommen“ und „mangelnde soziale Absicherung“, die als besonders zentral für das Vorhandensein einer prekären Beschäftigungssituation angesehen werden, so ergibt sich eine Unterteilung der Prekarität in **gegenwärtige Armut** und ein die Zukunft betreffendes **Armutrisiko**, etwa im Fall nicht existenzsichernder Pension oder fehlender Arbeitslosenunterstützungen.

Allgemein kann gesagt werden, dass je stärker atypische und flexible Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen von der Norm des Normalarbeitszeitverhältnisses abweichen, die Auswirkungen auf den sozialversicherungsrechtlichen Schutz umso größer sind. „ Entscheidende Kriterien sind hier

- der Umfang der vertraglichen und tatsächlichen entgelteten Wochenarbeitszeit
- die Kontinuität der Beschäftigung (Frage der Unterbrechungen)
- die Dauer der Beschäftigung in Jahren (vor allem wegen des Anspruches auf Altersrente)
- der arbeitsvertragliche und rechtliche Status der Erwerbstätigkeit (abhängig oder selbstständig)³²

Einerseits ist atypische Beschäftigung wichtig für die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und bedeutet arbeitsmarktpolitisch eine Umverteilung des knappen Gutes Erwerbsarbeit auf mehr Menschen, andererseits entsteht dadurch aber das Problem der Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes und somit eine Polarisierung von Erwerbchancen. Das heißt, dass eine Gruppe Erwerbstätiger mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen einer wachsenden Gruppe von Erwerbepersonen mit instabilen Beschäftigungskarrieren, gekennzeichnet durch Mehrfacharbeitslosigkeit und Diskontinuitäten, gegenübersteht.

³¹ Siehe dazu Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 30; Rodgers, Gerry (1989): S. 3; Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S. 17

³² Landenberger, Magarete (1995): S. 163

Derart marginalisierten Arbeitskräften (Frauen, Ältere, Jugendliche, sowie gesundheitlich Eingeschränkte) gelingt die Rückkehr in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse häufig nicht mehr.³³

Was geschlechtsspezifische Unterschiede in diesem Zusammenhang betrifft, muss gesagt werden, dass es VerliererInnen auf beiden Seiten der Geschlechter gibt. Allerdings haben Männer, wenn sie nicht zugewandert sind, im allgemeinen die besseren Chancen auf reguläre Beschäftigung, da für sie atypische Beschäftigungsformen häufig Durchgangsstadien auf dem Weg zu einem Normalarbeitsverhältnis sind während sie für Frauen meistens die berufliche Endstation darstellen.³⁴ Das Anforderungsprofil dieser atypischen Beschäftigungen passt jedoch aufgrund der vielen Unsicherheitsfaktoren nicht in ein „Lebenskonzept mit kontinuierlicher Beziehung und kalkulierbarem Zeitbedarf für Kinder, Kranke und Alte in der Familie“³⁵.

Die Gruppe atypisch Beschäftigter ist zu heterogen, um von atypischer Beschäftigung generell auf prekäre Beschäftigung schließen zu können. Insofern ist es unzulässig, Prekaritätskriterien zu entwickeln und auf alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu übertragen.³⁶ Denn obwohl atypische Jobs tendenziell häufiger prekär sind als sogenannte Normalarbeitsverhältnisse, ist das nicht generell so.³⁷ Jedoch gibt es Personengruppen, die eine bestimmte Kombination von Merkmalen aufweisen und in besonderem Maße von prekärer atypischer Beschäftigung betroffen sind. Bevor diesen Gruppen spezielles Augenmerk geschenkt wird, gilt es jedoch das Phänomen der Prekarität genauer zu untersuchen.

3.3.1 GERINGES EINKOMMEN

Eines der wichtigsten Prekaritätsmerkmale mit den weitreichendsten Folgen ist geringes Einkommen. Wer wenig verdient, muss im wahrsten Sinne des Wortes um seinen Lebensunterhalt kämpfen. Gerry Rodgers führt geringes Einkommen als eine der Dimensionen von Prekarität bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen an: „Low income jobs may be regarded as precarious if they are associated with poverty and insecure social insertion.“³⁸ Die Prekarität besteht hier darin, dass atypische Arbeit häufig nicht existenzsichernd ist.³⁹ Kann der Lebensunterhalt durch die atypische Beschäftigung nicht gedeckt werden, so wird der/die Betroffene in die finanzielle Abhängigkeit des/der Partners/Partnerin gedrängt oder ist dazu gezwungen, mehreren atypischen Beschäftigungen nachzugehen. „Working poor“ wird das Phänomen, eine Vielzahl an Stunden zu arbeiten und dennoch nur sehr wenig zu verdienen, bezeichnet. Holzinger sieht bei atypischer Beschäftigung vor allem die Gefahr der emotionalen und finanziellen Ausbeutung. Enormem Arbeitseinsatz stehen wenig Verdienst und schlechtere Sozialleistungen gegenüber.⁴⁰ Seine Existenz mit atypischer Beschäftigung nicht sichern zu können, trifft selbstverständlich nicht auf alle Formen atypischer Beschäftigung zu.

³³ Vgl. Landenberger, Magarete (1995): S. 164

³⁴ Vgl. Kreimer, Magareta (1998): S. 145

³⁵ Vgl. Möller, 1995 zitiert nach Kreimer, Magareta (1998): S. 149

³⁶ Vgl. Holzinger, Elisabeth (2001); Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998)

³⁷ Vgl. Rodgers, Gerry (1989): S. 5

³⁸ Rodgers, Gerry (1989): S. 3

³⁹ Vgl. Hinz, Lieselotte (1998)

⁴⁰ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 21

Gerade freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen mit hohem Bildungsgrad haben bessere Chancen, ein höheres Einkommen zu erzielen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die atypische Beschäftigung als Dazuverdienst. Oft reicht ein Gehalt zur Deckung des Lebensunterhalts nicht aus und es muss noch daneben dazuverdielt werden. Eine ungünstige Arbeitsmarktsituation führt dazu, dass Personen prekäre Arbeitsverträge annehmen, „unter dem Motto: `Wer aufbegehrt, steht auf der Straße.`“⁴¹

3.3.2 SCHLECHTE SOZIALE ABSICHERUNG

Was aber allen gemein ist, ist ein Mangel an sozialer Absicherung, der sich je nach atypischer Beschäftigung mehr oder weniger prekär auswirkt. Eine detaillierte Beschreibung folgt im nächsten Kapitel. Generell kann jedoch festgehalten werden, dass dem Normalarbeitsverhältnis im Sinne einer Anstellung mit Sozialversicherung, Pensionsversicherung, Krankengeld, sowie Urlaubs- und Weihnachtsremuneration nichts Vergleichbares für atypische Beschäftigungsverhältnisse gegenübergestellt werden kann. Für die meisten atypischen Beschäftigungsverhältnisse gilt, sich selbst versichern zu müssen. Zynisch ausgedrückt lautet das Gebot für atypisch Beschäftigte, auf ihre Gesundheit zu achten, um im Krankheitsfall nicht mit Entgeltverlust konfrontiert zu sein. Zum Erwerb von Pensionsansprüchen müssen atypisch Beschäftigte eine private Pensionsversicherung abschließen. Als atypisch Beschäftigte/r – Ausnahmen sind auch hier vorhanden – wird eine Urlaubsreise nur möglich, wenn der durch den unbezahlten Urlaub bedingte Verdienstentgang den Lebensunterhalt nicht nachhaltig gefährdet. Urlaub ist somit nur für jene atypisch Beschäftigten möglich, deren Verdienste so groß sind, dass beizeiten etwas erspart werden kann. Allerdings ist nicht nur die finanzielle Belastung durch unbezahlten Urlaub ein Hemmschuh, sondern auch die Angst, durch Abwesenheit Aufträge zu verlieren oder auf irgendeine Weise gegenüber der Konkurrenz ins Hintertreffen zu gelangen.

3.3.3 UNGENÜGENDE INTERESSENVERTRETUNG ATYPISCH BESCHÄFTIGTER

Unsicherheit resultiert für viele atypisch Beschäftigte auch daraus, nicht über Möglichkeiten der Beeinflussung ihrer Gehälter und ihrer Arbeitsverträge zu verfügen. Gerry Rodgers dazu: „Work is more insecure the less the worker (individually or collectively) controls working conditions, wages, or the pace of work.“⁴² Kollektive Vertretungen sind notwendig um Ausbeutungsmechanismen, mangelhafter Bezahlung etc. einen Riegel vorzuschieben: „Protection is of crucial importance: that is, to what extent are workers protected, either by law, or through collective organisation, or through customary practice – protected against, say discrimination, unfair dismissal or unacceptable working practices.“⁴³ Während gewerkschaftliche Vertretung für Menschen in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen eine Selbstverständlichkeit bedeutet, machen sich Gewerkschaften eher rar, wenn es um die Vertretung atypisch Beschäftigter geht. Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) hat derzeit eine Initiative für Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gestartet. So können Mitglieder eine vergünstigte Verdienstentgangsversicherung abschließen und Rechtsberatung in Anspruch nehmen.

⁴¹ Pichler, Heinz (1997): S. 93

⁴² Rodgers, Gerry (1989): S. 3

⁴³ Rodgers, Gerry (1989): S. 3

Der Aufbau von gewerkschaftlichen Initiativen wird sich allerdings insgesamt diffizil gestalten: Die Vielfalt atypischer Beschäftigungsformen erfordert es, neue Wege in der gewerkschaftlichen Arbeit zu gehen: „Entgrenzungstendenzen erfordern angemessene Begrenzungsmaßnahmen. Für diese Vertretung wird eine Interessensvertretung in entgrenzter Form erforderlich sein.“⁴⁴

3.3.4 MANGELNDE BETRIEBLICHE INTEGRATION - SPANNUNGEN IM BETRIEBSGEFÜGE

Ein weiteres Prekaritätsmerkmal atypisch Beschäftigter besteht oftmals in deren mangelnder betrieblicher Integration. Nach Angaben von Betroffenen kommt es häufig zum Ausschluss von innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen. So dürfen atypisch Beschäftigte nicht immer an Teambesprechungen teilnehmen. Dadurch entgehen ihnen jedoch wesentliche Neuigkeiten bezüglich des Unternehmens und sie geraten immer mehr ins Hintertreffen. Zudem sind die Möglichkeiten zu einer innerbetrieblichen Karriere für atypisch Beschäftigte häufig begrenzt.⁴⁵ Die mangelnde Einbindung atypisch Beschäftigter resultiert auch in eher losen Sozialkontakten mit der Stammbeslegschaft, was ersteren zusätzlich das Gefühl vermittelt, nicht dazuzugehören. Interessenskonflikte zwischen Stamm- und Randbelegschaft können die Folge des Auspielens dieser beiden Gruppen gegeneinander durch das Unternehmen sein.⁴⁶ Allerdings wird die mangelnde betriebliche Integration nicht von allen der von Holzinger Befragten als Manko gesehen. Demnach fühlen sich nur vier Prozent der Befragten anders behandelt als die Stammbeslegschaft. Begründet kann dies damit werden, dass viele nicht stärker in den Betrieb integriert werden wollen bzw. damit, dass atypisch Beschäftigte häufig in Betrieben mit ausschließlich atypisch Beschäftigten tätig sind – z.B. Reinigungskräfte.⁴⁷

Andererseits sieht Pichler sehr wohl Spannungen zwischen VertreterInnen verschiedener Beschäftigungsformen. Bei einer Befragung von Betriebsräten konnte ein ständiger Konkurrenzkampf zwischen Vollzeit-, Teilzeit und geringfügig Beschäftigten herauskristallisiert werden. Geringfügige kommen nach einiger Zeit in ein erstes befristetes Dienstverhältnis, befristete DienstnehmerInnen entwickeln sich in unbefristete Voll-, oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen weiter. Unbefristete laufen Gefahr, einfach ausgetauscht zu werden.⁴⁸

3.3.5 PSYCHISCHE PREKARITÄT

3.3.5.1 Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität

Die Prekarität atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt auch darin begründet, nicht über größere Zeiträume im vorhinein planen zu können, da der Fortbestand der Tätigkeit nicht gesichert ist. Nicht zu wissen, wie Miete und Strom in drei Monaten bezahlt werden sollten, kann Menschen auf Dauer psychisch unter Druck setzen.

⁴⁴ Pongratz, Hans J./ Voß, Günter G. (1998): S. 9

⁴⁵ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 55

⁴⁶ Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 2

⁴⁷ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 55

⁴⁸ Vgl. Pichler, Heinz (1997): S. 91

Ständig mit Ungewissheit konfrontiert zu sein und sich häufig um neue Einkommensmöglichkeiten umsehen zu müssen, kann sich auf lange Sicht hin zermürend auswirken und unter Umständen als psychisch prekär erachtet werden. Freilich muss dies nicht auf alle Formen atypischer Beschäftigung zutreffen; in jedem Fall mag dieses Phänomen bei atypisch Beschäftigten häufiger zu beobachten sein als bei Menschen in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen. Während letztere mit sozialstaatlich garantierter Sicherheit und der Erwartung stabiler, ununterbrochener Arbeitsverhältnisse leben, sind die Anforderungen an atypisch Beschäftigte laut Holzinger andere: „Verlangt wird der Umgang mit Ungewissheiten und Unsicherheit, der für manche soziale Gruppen eine Vergrößerung, für die meisten anderen eine Beschränkung ihrer Handlungsspielräume bedeutet,...“⁴⁹.

3.3.5.2 Zeitdruck, Entgrenzung, Leistungsdruck

Der/die ArbeitskraftunternehmerIn, wie er von Günter Voß beschrieben wird, muss, um den an ihn/sie gestellten Anforderungen gerecht werden zu können, verstärkt Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung betreiben.⁵⁰ Im Umgang mit kontingenten Zeitordnungen gibt es bei atypisch Beschäftigten GewinnerInnen und VerliererInnen. Während ersteren der Aufbau eines eigenen Zeitplans gelingt und sie unter neuen Voraussetzungen ihre Arbeit fortsetzen, sind letztere mit der Strukturierung ihrer Zeit chronisch überfordert.⁵¹ Voß beschreibt den Prozess der Entgrenzung, in dem soziale Strukturen ganz oder partiell aufgelöst werden, folgendermaßen: „Die Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen bedeutet sowohl einen (vielleicht begrüßten) Abbau von potentiell immer behindernden Beschränkungen als auch eine (potentiell problematische) Zerstörung von bisher hilfreichen Orientierungen.“⁵² Um weiterhin zur Zufriedenheit des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin arbeiten zu können, müssen abgebaute Strukturen selbst wieder aufgebaut werden. Entgrenzung kann als prekär empfunden werden, nachdem „...die mehr oder weniger selbsttätige Organisation der eigenen Arbeit alles andere als selbst gewählt ist, nicht unter selbstbestimmten Bedingungen erfolgt und auch nicht den persönlichen Zielen der Betroffenen dient, sondern in jeder Hinsicht hochgradig ‚fremd-organisiert‘ ist.“⁵³ Die sozialen Dimensionen, in welchen sich die Entgrenzung gesellschaftlicher Strukturen vollzieht, sind Zeit, Raum, eingesetzte Technik, Sozialorganisation, Tätigkeitsinhalt, Motivation und Sinn. Leistungsdruck und das Gefühl der Überforderung sind prekäre Auswirkungen von Entgrenzung. Es gibt für atypisch Beschäftigte häufig keine klar definierten Vorgaben mehr. Die Arbeitsprozesse haben selbstgesteuert ohne direkte strukturelle Unterstützung abzulaufen, während die Leistungsanforderungen steigen und den/die atypisch Beschäftigte in starken Stress versetzen.⁵⁴

⁴⁹ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 50

⁵⁰ Vgl. Jurczyk, Karin/Voß, Günter (2000): S. 9

⁵¹ Vgl. Jurczyk, Karin/Voß, Günter (2000): S. 26

⁵² Voß, Günter (1998): S. 10

⁵³ Pongratz, Hans/Voß, Günter (1998): S. 11

⁵⁴ Vgl. Voß, Günter (1998): S. 12

3.3.5.3 Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich

Als psychisch prekär kann von manchen atypisch Beschäftigten, für welche der Wohnbereich gleichzeitig Arbeitsbereich ist, die mangelnde Trennung zwischen Arbeit und Privatem empfunden werden. Einerseits bedeutet dies die Chance, selbstbestimmter zu arbeiten, sich Zeit frei einteilen zu können. Andererseits ist das Risiko gegeben, mit der Strukturierung des Alltags unter diesen Umständen überfordert zu sein und mehr zu arbeiten als zuvor.⁵⁵ Das gewohnte Verhältnis von „Arbeit“ und „Leben“, das insbesondere in räumlicher Trennung besteht, die einer Überlappung beider Bereiche grundsätzlich entgegen steht, wird entgrenzt.⁵⁶ Hält man sich nicht strikt an ein selbst konstruiertes Konzept, wann Hausarbeit und wann Erwerbsarbeit stattzufinden haben, so entsteht unter Umständen ein Konglomerat aus stundenlang andauernder Arbeit. Freizeit kann solchermaßen rar werden und für den/die BetroffeneN entsteht der Eindruck, unentwegt zu arbeiten. Die Arbeitskonzentration kann am Arbeitsplatz „Wohnung“ beispielsweise durch die Anwesenheit von Kindern beeinträchtigt werden. Der/die ArbeitgeberIn nimmt jedoch auf derlei Umstände keine Rücksicht, sondern gibt dem/der ArbeitnehmerIn die „Freiheit“, seiner Arbeit nachzugehen, wann und wie lange es ihm/ihr beliebt, wenn nur der Termin der Fertigstellung eingehalten wird. Jurczyk und Kudera beschreiben die Herausforderung für atypisch Beschäftigte ohne räumlicher Trennung zwischen Arbeits- und Lebensbereich folgendermaßen: „Variable Arbeitszeitformen erzeugen verstärkte Anforderungen an die eigene individuelle Gestaltung der Lebensführung in der Weise, dass bislang eingespielte, stabile und routinisierte Elemente des Alltags neu arrangiert und ausbalanciert werden müssen.“⁵⁷ Von zuhause aus arbeitende atypische Beschäftigte können zudem mangelnden Kontakt zur Außenwelt und wenig Bestätigung durch KollegInnen als prekär empfinden.⁵⁸

3.4 Frauen – besonders von Prekarität betroffen

Bei aller Vorsicht, atypische Beschäftigung vorschnell als *conditio sine qua non* für Prekarität zu erachten, gibt es doch Personengruppen, die von Prekarität tendenziell stärker bedroht sind als andere. Mehrere Einflussfaktoren sind diesbezüglich zu nennen. Auf die Frage, wer zur Gruppe der atypisch Beschäftigten zählt, antwortet Gerry Rodgers wie folgt: „Three characteristics stand out: They tend to be women; they tend to be young; and they tend to be less educated and skilled than the population average for their age-sex group. These tendencies are probably stronger, the more “precarious” is the work concerned.“⁵⁹ Es ist gewissermaßen eine Kombination dieser Faktoren, die Prekarität ausmacht.

Von all diesen Faktoren bedeutet jedoch Geschlecht – Frau – die größte Prädisposition für ein prekäres Beschäftigungsverhältnis.⁶⁰ Traditionelle Geschlechterrollen drängen Frauen nach wie vor an den Rand des Arbeitsmarktes. Die Reproduktionsphase bedeutet für viele Frauen längere Absenz aus der Erwerbstätigkeit.

⁵⁵ Jurczyk, Karin/Voß, Günter (2000): S. 7

⁵⁶ Vgl. Voß, Günter (1998): S. 17

⁵⁷ Jurczyk, Karin/Kudera, Werner (1991): S. 55

⁵⁸ Genauere Ausführungen zur Prekarität bei Heimarbeit folgen im Kapitel Heimarbeit/Telearbeit.

⁵⁹ Rodgers, Gerry (1989): S. 8

⁶⁰ Vgl. Klammer, Ute (1998)

Dies nicht nur, weil durch klassische Rollenmuster Kindererziehung als Aufgabe von Frauen reproduziert wird, sondern auch aufgrund der häufig großen Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. Für viele Familien ist der Verzicht auf das höhere Gehalt des Mannes zugunsten der Erwerbstätigkeit der Frau finanziell einfach nicht leistbar. Zudem gibt es zu wenige Kinderbetreuungseinrichtungen, mit deren Hilfe Vollbeschäftigung in der Reproduktionsphase möglich wäre. Dieser Kreislauf setzt sich mit dem Heranwachsen der Kinder fort: Frauen möchten um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf willen eine Teilzeitarbeit annehmen oder irgendeine Form atypischer Beschäftigung. Teilzeitbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung genügen jedoch nicht zur Deckung des Lebensunterhaltes, wodurch Frauen in finanzielle Abhängigkeit des Mannes geraten: „Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ist Ausdruck der herrschenden Geschlechterverhältnisse, die Frauen die Zuständigkeit für Hausarbeit, Familie und Kindererziehung zuweisen, und trägt wenig zur Gleichstellung bei.“⁶¹ Insofern trägt atypische Beschäftigung derzeit zu einer Stabilisierung bestehender Geschlechterverhältnisse bei. Zudem gibt es kaum Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Möglichkeiten, atypischer Beschäftigung zu entkommen. Insgesamt scheint es eine Tendenz dahin zu geben, dass einem Segment der vollzeitarbeitenden Männer ein Segment teilzeitarbeitender Frauen gegenübersteht.⁶²

Dazu kommt, dass in Österreich die soziale Sicherung über Erwerbstätigkeit oder die Mitversicherung beim Partner passiert. Da jedoch eine in Hinblick auf die Pension existenzsichernde Absicherung nicht nur Erwerbstätigkeit, sondern ein Normalarbeitsverhältnis bedingt, kann die berufliche Situation insbesondere für atypisch beschäftigte Frauen häufig als prekär bezeichnet werden. Denn oftmals reicht die alleinige (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit der Frau nicht aus, um im Bedarfsfall ausreichend abgesichert zu sein. Die vollen Leistungen werden erst bei einem Vollarbeitszeitverhältnis wirksam (wegen der höheren Beiträge). Es gilt das Äquivalenzprinzip: Sozialversicherungsleistungen sind beitragsabhängig, die Beiträge wiederum sind einkommensabhängig. Das System kann daher insofern als frauendiskriminierend betrachtet werden, als Frauen oft durch die Reproduktionsarbeit stark eingeschränkt sind und daher nicht vollzeitig arbeiten können.⁶³

Atypische Beschäftigung, die sich beispielsweise in sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten äußert und somit eine Einschränkung des Soziallebens bedeutet, welches zu bestimmten Zeiten stattfindet, ist für Frauen weitaus prekärer als für Männer, da sie im Gegensatz zu letzteren zumeist gemäß der traditionellen Rollenverteilung die Bürde des Haushalts und der Kinderbetreuung zu tragen haben. Männer mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen verfügen hingegen über mehr Freizeit. Jurczyk und Kudera merken dazu an: „Das Sich-aufeinander-verlassen-Können, was die familiäre Arbeitsteilung angeht und damit auch die Stabilität der Ehe oder Beziehung, sind ein ganz entscheidendes Element, um mit den eigenen Arbeitszeiten zurechtzukommen.“⁶⁴ Auf Frauen trifft dies in Ermangelung von Männern, die die Hälfte der Hausarbeit bestreiten, leider nicht zu.

⁶¹ Holzinger, Elisabeth (2001): S. 52

⁶² Vgl. Walwei, Ulrich (1995): S. 28 ff

⁶³ Mühlberger, Ulrike (2000): S. 93

⁶⁴ Jurczyk, Karin/Kudera, Werner (1991): S. 66

Generell ist zu beobachten, dass Frauen und Männer in bezug auf atypische Beschäftigung unterschiedliche Tätigkeitsbereiche inne haben: "It may be observed, [however] that women are more concentrated in forms of work (part-time work, temporary work, homeworking, family work) where remuneration and/or social protection are less than in normal employment, while men in atypical jobs often face working conditions which are harder and may have an adverse effect on health (night work, weekend work, illegal work, self-employment)."⁶⁵

Die Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten von Leben und Arbeit, welche atypischen Beschäftigungsverhältnissen oft auch zugeschrieben werden, sind laut Pongratz und Voß von bestimmten Faktoren abhängig. Der von ihnen beschriebene Typus des/der Arbeitskraftunternehmers/ArbeitskraftunternehmerIn hat zwar die Chance, aus der gewonnenen Freiheit viel an Gestaltungspotential zu gewinnen; die Gefahren, diese Potentiale nicht nutzen zu können und daraus Nachteile zu erfahren, sind jedoch für ArbeitskraftunternehmerInnen, die über wenig Bildung, Besitz, soziale Netzwerke verfügen, zudem weiblich sind und ausländischer Herkunft, weitaus höher: „Personen, die (im Sinne des Bourdieuschen Kapitalbegriffs) über geeignetes ökonomisches, soziales und Bildungskapital verfügen, mögen durchaus zu Erfolgsunternehmern ihrer Arbeitskraft taugen. Bei ungünstigeren Ausgangssituationen aber können die Nachteile der verringerten sozialen Regulierung von Arbeit kumulieren in einer (vermutlich nicht kleinen) Schicht neuartiger „Arbeitskraft-Tagelöhner“.“⁶⁶ Umso weniger verwundert es, dass die Charakteristika zufriedener und mit höherem Einkommen ausgestatteter atypisch Beschäftigter im Gegensatz zum Großteil der unter prekären Bedingungen atypisch Arbeitenden folgende sind: meistens männlich, älter und besser gebildet.⁶⁷

⁶⁵ Meulders, Daniele/Tytgat, Bernard (1989): S. 196

⁶⁶ Pongratz, Hans/Voß, Günter (1998): S. 5

⁶⁷ Vgl. Rodgers, Gerry (1989): S. 9

3.5 Prekarität bei spezifischen atypischen Beschäftigungsformen

Tabelle 1: Merkmale von Prekarität bei Formen atypischer Beschäftigung

	Werk- vertrag	Freier Dienstvertrag	Leiharbeit	Teilzeit- arbeit	Geringfügige Beschäftigung	Arbeit auf Abruf
Kein Anspruch auf Arbeitslosengeld	X	X			X	X
Kein Krankengeld	X	X		X***	X	X
Kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld	X	X		X***	X	X
Schlechte soziale Absicherung	X*	X*		X**	X	X
Geringes Einkommen	X*	X*		X***	X	X
Mangelnde betriebliche Integration	X	X	X		X	X
Unsicherheit bezüglich der Zukunft	X	X				X
Zeitdruck	X	X				X
Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich	X	X				X

* Werkvertrag und Freier Dienstvertrag können mit geringem Einkommen einhergehen; es gibt jedoch auch Neue Selbständige mit hohem Einkommen. Schlechte soziale Absicherung ist bei dieser Gruppe nicht per se gegeben. Wenn das Einkommen zu niedrig ist, um private Pensionsversicherungen oder Verdienstentgangsversicherungen zu kaufen, ist jedoch Prekarität zu konstatieren.

** Schlechte soziale Absicherung bei Teilzeitarbeit über Jahre ist durch geringere Sozialversicherungsbeiträge und somit niedrige, u.U. den Lebensunterhalt nicht abdeckende Pensionen gegeben.

*** Obwohl die Bezahlung von Krankengeld sowie von Urlaubs- und Weihnachtsgeld rechtlich geregelt ist (vgl. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) kommt es in der Praxis vor, dass Leiharbeitskräfte nicht bei der Sozialversicherung angemeldet werden. Auch eine Bezahlung unter dem jeweils geltenden Kollektivvertrag ist Usus.

3.6 Neue Selbständige

Der Begriff der neuen Selbständigkeit wird oft ergänzt durch das Wort „Schein“ und wird so zur neuen (Schein-)Selbständigkeit. Mit dieser begrifflichen Umschreibung soll auf ein Phänomen verwiesen werden, bei dem zwar nach außen formell Selbstständigkeit angezeigt wird, personell und wirtschaftlich jedoch weitgehende Abhängigkeit zu einem Stammbetrieb bestehen bleibt. Von Scheinselbständigkeit spricht man also, wenn Werkverträge oder freie DienstnehmerInnenstatus den primären Sinn haben, den Abschluss eines echten Dienstvertrages zu verhindern.

Da die Werkerstellung aus eigenen Arbeitsmitteln erfolgt und die betriebliche Integration mangelhaft bleibt, entfallen dem/der AuftraggeberIn eine Menge an arbeitsrechtlichen Pflichten.⁶⁸ Das Arbeitgeberrisiko (Haftungsfragen) wird auf die ArbeitnehmerInnen abgewälzt, das heißt, dass die neuen Freiheiten vor allem auch neue Risiken mit sich bringen.

Formell werden Beschäftigte so zu Selbstständigen, genauer betrachtet gibt es aber eine massive Abhängigkeit zum Unternehmen. Der Trend, MitarbeiterInnen im Graubereich zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit zu beschäftigen, liegt im Interesse der Unternehmen, sich arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Pflichten zu entledigen. Prekär wird neue (Schein-)Selbstständigkeit dadurch, dass die entstehenden Verluste an sozialer Sicherheit nicht durch höhere Einkommen kompensiert werden.⁶⁹ Hier ist auch zu beachten, dass die Höhe des Einkommens oft überschätzt wird, da Bruttowerte verhandelt werden.⁷⁰

Beispiele solcher durch Prekarität bedrohter Berufszweige wären z.B. der Güterkraftverkehr oder der Handel. So gibt es genügend Beispiele, wo ein Mitarbeiter einen alten Laster des Betriebes ankauft, für diesen aber weiterfährt. Im Handel ist die unternehmerische Freiheit (die sich eigentlich durch Selbstständigkeit ergeben sollte) durch die Arbeitszeiten des Kaufhauses eingeschränkt und die Bezahlung auf Provisionsbasis lässt die Kalkulierbarkeit des Einkommens stark sinken.⁷¹

ArbeitgeberInnen versuchen also flexibel zu produzieren und gleichzeitig Sozialkosten zu vermeiden. Beweis für diese Entwicklung ist die dauernd steigende Anzahl derer, die in sozialversicherungsfreien Jobs arbeiten. Der Sprung in die Selbstständigkeit ist also nur ein scheinbarer. Out-Sourcing nennen ExpertInnen dieses Phänomen der Verselbstständigung von Angestellten. Wichtig bleibt zu beachten, dass es sich hier oftmals um einen passiven Akt handelt: „Out(ge)sourcte Mitarbeiter werden förmlich in die neue Form der Selbstständigkeit gedrängt“⁷²

Die Erosion dieses Normalarbeitsverhältnisses hat aber auch Folgen betreffend den Schutz von ArbeitnehmerInnen. Die neuen (Schein-)Selbständigen betrifft das insofern, als der Betrieb Risiko auslagert und der/die Scheinselbständige Risiko auf sich nimmt. Es kommt zu einer Risikovergrößerung bei gleichzeitiger geringerer sozialer Absicherung. Eine Kompensation dieses Verlustes gibt es bis dato nicht.⁷³ Anders ausgedrückt heißt das, dass durch die Umgehung des Arbeitnehmerstatus ein Teil des unternehmerischen Risikos den Beschäftigten aufgebürdet wird. Um ArbeitnehmerInnen und Selbstständige von einander abzugrenzen, gibt es das Kriterium der

⁶⁸ Vgl. Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S. 27

⁶⁹ Vgl. Frantziach, Petra (2000): S. 34 f

⁷⁰ Vgl. Mühlberger, Ulrike (2000): S. 54

⁷¹ Vgl. ebda, S. 36ff

⁷² Pichler, Heinz (1997): S. 81

⁷³ Vgl. Frantziach, Petra (2000): S 26 ff

Übernahme des unternehmerischen Risikos. Auf gestalterischer Ebene ist für den unternehmerisch abhängig Selbstständigen also nichts gewonnen und trotzdem wird ihm/ihr das mit der Unternehmerschaft verbundene Risiko aufgeladen.⁷⁴ Unternehmerrisiko und somit mögliche Prekarität ergeben sich hier aus dem oftmals nicht vorhanden Grundgehalt (reine Provisionsbasis), der eventuellen Beteiligung an Verlusten und dem Erwerben von Arbeitsgerätschaften durch Kauf bei Abschluss des Auftrages (finanzielle Belastung)⁷⁵

Zusammenfassend liegt der Schluss nahe, dass das System entweder „AngestelltEr oder UnternehmerIn“ auf diese Personengruppe nicht mehr passt.

3.6.1 WERKVERTRAGSNEHMERINNEN

UnternehmerInnen können durch die Vergabe von Werkverträgen Lohnnebenkosten sparen. Durch die neue Regelung hat sich an den Werkvertragshonoraren jedoch nichts geändert. Die Betroffenen müssen allerdings jetzt selbst für Sozialversicherung etc. aufkommen. Angerler und Kral-Bast schildern die Prekarität der WerkvertragsnehmerInnen wie folgt: „Die neue Werkvertragsregelung hat für viele neue Selbständige eine große finanzielle Belastung mit sich gebracht, denn die Sozialversicherungsbeiträge, die nun verpflichtend sind, werden in den meisten Fällen nicht durch höhere Honorarsätze kompensiert, sie müssen allein von den Beschäftigten getragen werden.“⁷⁶ Viele fühlen sich durch die neue Sozialversicherungsregelung ungerecht behandelt, da sie finden, dass ihre Risiken nicht im Verhältnis zu ihren Beiträgen abgedeckt sind und nicht ausreichend auf ihre spezielle Situation Rücksicht genommen wird.⁷⁷

Wie bei anderen Formen atypischer Beschäftigung gilt auch hier, dass das Leben von WerkvertragsnehmerInnen nicht per se prekär ist. Prekär ist vor allem, dass WerkvertragsnehmerInnen nicht pensionsversichert sind, keine Arbeitslose bekommen, keinen bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen können und die Kosten der für die Erstellung des Werkes benötigten Arbeitsmittel selbst zu tragen haben.

Die Freiheit, sich die Arbeit selbst einteilen zu können, birgt auch Fallen. Oftmals sind die Zielvereinbarungen – worin das abzuliefernde Werk besteht – nicht ganz klar, wodurch Aufgabenbereiche verschwimmen und der/die WerkvertragsnehmerIn unter enormen Leistungsdruck gerät. Prekär ist dies dann, wenn die vom Arbeitgeber für die zu erzielende Leistung aufzubringende Zeit unterschätzt wird und der/die Werkvertragsnehmerin maximal für ein Minimum an Entgelt arbeitet.

⁷⁴ Vgl. ebda, S. 43, S. 80

⁷⁵ Vgl. ebda, S. 241

⁷⁶ Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 59

⁷⁷ Vgl. ebda, S. 58

3.6.2 FREIE DIENSTNEHMERINNEN

Vieles, was für WerkvertragsnehmerInnen als Prekarität herauskristallisiert wurde, trifft auch auf freie DienstnehmerInnen zu. Wenngleich sie zumindest sozialversichert sind, so droht ihnen durch Krankheit Verdienstentgang. Sie erhalten kein Krankengeld, kein Weihnachts- und Urlaubsgeld, sind nicht pensionsversichert und haben keinen Anspruch auf Arbeitslose. Auch hier bedeutet der Status des/der freien Dienstnehmers/DienstnehmerIn nicht unbedingt das Vorhandensein von Prekaritätsmerkmalen. Zumindes empfinden nicht alle ihre Lage als prekär, nachdem es gerade bei freien DienstnehmerInnen große Einkommensunterschiede gibt. Prekarität ist sicherlich dann gegeben, wenn das Einkommen zu niedrig ist, um sich notwendige Versicherungen zukaufen zu können. MitarbeiterInnen in Zielvereinbarungen einzubinden und ihre Arbeit zusätzlich leistungsbezogen zu bezahlen, ist keinesfalls nur ein bei atypischer Beschäftigung zum Einsatz kommendes Managementinstrument. Allerdings erfreut es sich auf ArbeitgeberInnenseite gerade im Bereich atypischer Beschäftigung großer Beliebtheit. Die ArbeitnehmerInnen haben zwar die Freiheit, ihre Arbeit zu erledigen, wann es ihnen beliebt, der Druck, Aufträge bis zu einem gewissen Datum fertig zu stellen, ist jedoch groß. Oder, wie Angerler es formuliert: „Der typische „unselbständige Selbständige“ erfasst die Arbeitszeit auf Vertrauensbasis selbst. Trotzdem wird in vielen Fällen unbezahlte Mehrarbeit geleistet, die dem Arbeitgeber zugute kommt.“⁷⁸ Schließlich besteht die Sorge, auch in Zukunft noch für den/die ArbeitgeberIn tätig sein zu können und somit den Lebensunterhalt zu sichern.

3.6.3 LEIHARBEIT

Wenn Menschen über lange Zeit hin über Leiharbeit beschäftigt sind, ist von Auswirkungen auf die Betroffenen zu sprechen, die als prekär empfunden werden können. So sind LeiharbeiterInnen einkommensmäßig benachteiligt und haben meist kaum Aufstiegschancen innerhalb des Betriebes. Obwohl sie Angestellten rechtlich gleichgestellt sind, haben sie finanzielle Nachteile zu tragen. So findet beispielsweise ein akademischer Titel bei LeiharbeiterInnen seltener Berücksichtigung als bei Angestellten.⁷⁹ Zudem stehen kaum Weiterbildungsmöglichkeiten für LeiharbeiterInnen zur Verfügung, da der Beschäftigerbetrieb keine Investitionen in LeiharbeiterInnen tätigen will. Die betriebliche Integration von LeiharbeiterInnen ist gering, wodurch diese sich nirgends richtig zugehörig fühlen. Die Gründe für einen Mangel an Integration sind vielschichtig. Stammbeschaftete und atypisch Beschäftigte können gegeneinander ausgespielt werden. Häufig fürchtet das Stammpersonal, den Normalarbeitsplatz zu verlieren und stattdessen als LeiharbeiterIn arbeiten zu müssen oder schlechtere Arbeiten als LeiharbeiterInnen zugeteilt zu bekommen.⁸⁰ Auch die gewerkschaftliche Vertretung von LeiharbeiterInnen lässt zu wünschen übrig. Obwohl ihnen per Gesetz die betriebliche Vertretung des Überlasser- als auch des Beschäftigerbetriebes zustünde, werden sie von den Betrieben vermutlich aufgrund ihrer begrenzten Betriebszugehörigkeit selten als Zielgruppe wahrgenommen.⁸¹

⁷⁸ Angerler, Eva (1998): S. 49

⁷⁹ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 43

⁸⁰ Vgl. ebda, S. 9

⁸¹ Vgl. ebda, S. 70

Diese mangelnde betriebliche Vertretung lässt sich auch insofern herauslesen, als es noch immer Alltag ist, dass rechtliche Vorschriften nicht eingehalten werden und beispielsweise Mithaftung der Beschäftigter für Entgelt und Sozialbeiträge nicht übernommen werden. Auch die Einhaltung des Arbeitsschutzes wird nicht oder unzulänglich eingehalten. Auch Tálos weist darauf hin, dass die Umgehung sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Schutzmechanismen noch immer üblich ist.⁸² Gutes Beispiel hierfür ist das Unterlaufen des zwingend vorgeschriebenen Kollektivvertrages im Beschäftigterbetrieb. Auch kann an der Randbelegschaft der Ist-Lohn der Kernbelegschaft unterlaufen werden. Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass Leihfirmen Menschen Arbeit bietet, welche vorher keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten. Dies vor allem deshalb, weil es geringe Anforderungsprofile für den Eintritt in eine Leihfirma gibt.⁸³

Durch den Trend, LeiharbeiterInnen einzustellen, wächst auch die Konkurrenz unter den Leiharbeitsfirmen. Diese können auf wachsenden Druck mit niedrigen Löhnen, zumindest aber mit dem Festhalten an den Beträgen der Kollektivverträge antworten. Problematisch ist hier wiederum die fehlende betriebliche Organisation, die solche Tendenzen abwehren könnte.⁸⁴

Der Konflikt zwischen der Kernbelegschaft und der Randbelegschaft ergibt sich auch aus den Unterschieden zwischen Kollektivverträgen und dem Ist-Lohn in den Betrieben. Bassler spricht von 30 Prozent Differenz zwischen Ist-Lohn und KV-Lohn⁸⁵, also zwischen dem Lohn der Kernbelegschaft und der Randbelegschaft.

Letztendlich ist auch die Belastung durch Leiharbeit für die Stammbeflegschaft nicht zu unterschätzen. Oft wird von den UnternehmerInnen angenommen, dass Leiharbeitsplätze „non-skilled“-Arbeitsplätze sind. Der dahinterliegende Gedanke lautet, man hole sich ein paar LeiharbeiterInnen und schon „purzeln die Stückzahlen“. Oft ist aber betriebliches Know-how nötig und auch die Stammbeflegschaft leidet unter dem nicht reibungslosen Arbeitsverlauf (der durch das mangelnde Wissen der Randbelegschaft verursacht ist).⁸⁶

Typisch für das System der Leiharbeit ist insgesamt der gegenseitige Risikotransfer.⁸⁷ Jeder der drei TeilnehmerInnen ist Kompensation für die anderen Teile: So gibt es Risikotransfer von dem/r EntleiherIn zum/r VerleiherIn, der/die diesen wieder auf die ArbeitnehmerInnen transferiert. VerliererIn ist hier natürlich der/die ArbeitnehmerIn. Das Risiko auf den anderen zwei Ebenen (Also Verleiher und Betrieb) wird kompensiert⁸⁸durch

- niedrige Löhne
- unbezahlte Urlaube ohne Angabe von Gründen
- nicht bezahlte Feiertage
- unzulässige Verkürzung der Kündigungsfrist.

Größtes Problem bleibt aber, dass die Beschäftigterbetriebe die LeiharbeiterInnen für Betriebsfremde halten und dies oft große Auswirkungen auf deren Arbeitssituation hat.

⁸² Vgl. Tálos Emmerich (1997): S. 71

⁸³ Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S. 22 f

⁸⁴ Vgl. Bassler, Stefan (1997): S. 202ff

⁸⁵ ebda., S. 203

⁸⁶ ebda., S. 206

⁸⁷ Vgl. Voswinkel, Stephan (1995): S. 127

⁸⁸ Vgl. Voswinkel, Stephan (1995): S. 128

Sie müssen ihre Arbeit mit weniger Pausen verrichten und sind somit einem höheren Unfallrisiko ausgesetzt.⁸⁹

Interessant ist auch, dass diese sozialversicherungsrechtlichen Pflichten von Seite der Überlasserbetriebe umgangen werden, indem Kräfte, die kurzfristig nicht überlassen (verliehen) werden können, in den Krankenstand geschickt werden. Dies aber führt zu einer Belastung der Allgemeinheit, weil die Gebietskrankenkassen für diese Ausfälle aufkommen muss (80% der Kosten des Krankenstandes werden von der Gebietskrankenkasse getragen)⁹⁰. Eine andere durchaus übliche Methode ist die Abmeldung der Arbeitskräfte an Wochenenden, Feiertagen wie auch Krankmeldungen- dies oft ohne Wissen der ArbeiterInnen.⁹¹

Anders als bei den meisten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zeigt die Leiharbeit einen hohen Männeranteil, was gleichzeitig heißt, das es sich vermehrt um Arbeitertätigkeiten handelt (ca.80%).⁹²

3.6.4 TEILZEITARBEIT

Teilzeitarbeit ist nicht notwendigerweise prekär.⁹³ Auf lange Sicht hin kann sich Teilzeitarbeit insofern als problematisch erweisen, als die Betroffenen, zumeist Frauen, aufgrund niedriger Einzahlungen in den Sozialversicherungstopf im Alter niedrige Pensionen erhalten.

Hier kann ein einfaches Rechenbeispiel den hohen Grad an Prekarität belegen. Eine Teilzeitarbeiterin, die brutto ATS 8000 (etwa EUR 580), netto ATS 6600 (etwa EUR 480) verdient, erhält nach 35 Dienstjahren eine Pension von ATS 4500 (EUR 327). Das ist weit entfernt von einer materiellen Absicherung. Das heißt also, dass eine sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung der Teilzeitarbeit mit dem Normalarbeitsverhältnis noch keine materielle Absicherung bedeutet.⁹⁴

Für Frauen bleiben folgende Probleme die Teilzeitarbeit betreffend bestehen⁹⁵:

Ein überwiegender Teil von ArbeitnehmerInnen ist auf ein Vollerwerbseinkommen angewiesen; was bedeutet, dass für Frauen in niedrig bezahlten Berufen Teilzeitarbeit keine Alternative ist.

Durch das größere Teilzeitangebot steigt zwar die Frauenerwerbsquote, was aber nicht unbedingt zum Abbau von Arbeitslosigkeit führt.

Teilzeitarbeit hat durch flexible Einsatzmöglichkeiten der Arbeitskraft einen Rationalisierungseffekt, der nur durch zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten oder eine generelle Arbeitszeitverkürzung abgeschwächt werden kann.

Als prekär werden zudem die mangelnden Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten empfunden. Es stehen zu wenige qualifizierte Teilzeitjobs zur Verfügung.⁹⁶ Karrieremöglichkeiten werden ArbeitnehmerInnen zumeist nur in Vollzeitjobs eingeräumt.

⁸⁹ Vgl. Mühlberger, Ulrike (2000): S. 95

⁹⁰ Vgl. ebda.

⁹¹ Vgl. Mühlberger, Ulrike (2000): S. 34

⁹² Vgl. Voswinkel, Stephan (1995): S. 117

⁹³ Vgl. Rodgers, Gerry (1989): S. 5

⁹⁴ Vgl. Tálos, Emmerich (1997): S. 71

⁹⁵ Vgl. Rolzhauser, Elisabeth (1997): S. 102 f.

⁹⁶ Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 8

Solchermaßen geraten Frauen, die um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf willen Teilzeitjobs anstreben, karrieremäßig ins Hintertreffen während Männer in Vollzeitjobs Karriere machen.⁹⁷ Um Wettbewerbsvorteile erreichen zu können, drängen Betriebe Vollzeitkräfte häufig in Teilzeitjobs. Aus Angst, ihre Arbeit zu verlieren, sind ArbeitnehmerInnen dazu gezwungen, einer derartigen Maßnahme zuzustimmen. Für die MitarbeiterInnen bringt dies jedoch finanzielle Probleme mit sich und die Sorge, den Lebensunterhalt nicht decken zu können bzw. einer weiteren Tätigkeit nachgehen zu müssen.⁹⁸

Teilzeitarbeit ist also im Zusammenhang mit dem System der sozialen Reproduktion zu betrachten. Fehlende Kinderbetreuungsplätze, konservative Werte und die fehlende Bereitschaft der Männer, auch Verantwortung für die Kinderbetreuung zu übernehmen, drängen Frauen in die Teilzeitarbeit. Die Wahlfreiheit für Frauen ist oft nur eine scheinbare. Teilzeitarbeit wird aufgrund eines ökonomischen Kalküls gewählt, da Männer meist mehr verdienen als ihre Frauen. Teilzeit bedeutet für Frauen nicht mehr Freizeit, sondern nur Umverteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit.⁹⁹ Teilzeitarbeit sollte also nicht verwechselt werden mit einer Strategie zur individuellen Arbeitszeitgestaltung im Sinne von Zeitsouveränität.¹⁰⁰

Zu beachten ist, dass sich bei vielen Frauen die Erwerbskarriere aufgrund der Kinderbetreuung üblicherweise von einem vormals Vollzeitarbeitsverhältnis hin zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis entwickelt. Diese Entwicklung hat aber auch soziale Implikationen: Verringert sich das Einkommen einer Beschäftigten aufgrund eines Übergangs zur Teilzeitarbeit, erhält sie auch im Krankheitsfall weniger Geld. Außerdem hat die Teilzeitbeschäftigung auf das Arbeitslosengeld einen größeren Einfluss als auf die Pensionsversicherung, da bei der Pension das durchschnittliche Lebenseinkommen einbezogen wird, was beim Arbeitslosengeld nicht der Fall ist.¹⁰¹

Für Corinne Schärer sind Teilzeitstellen überwiegend prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Dies begründet sie damit, dass die Löhne den Arbeitsverhältnissen häufig nicht angemessen sind bzw. die Einkommen oft beträchtlichen monatlichen Schwankungen unterworfen sind.¹⁰² So besteht die Prekarität vieler in Call Centern teilzeitbeschäftigter Studierender darin, von Woche zu Woche mit der Unsicherheit zu leben, unter Umständen nicht genug Stunden arbeiten zu können, um den Lebensunterhalt zu decken.¹⁰³

⁹⁷ Vgl. ebda, S. 40

⁹⁸ Vgl. ebda, S. 40

⁹⁹ Vgl. Mühlberger, Ulrike (2000): S. 43

¹⁰⁰ Vgl. Kreimer, Magareta (1998): S. 140

¹⁰¹ Landenberger, Magarete (1995): S.177

¹⁰² Vgl. Schärer, Corinne (1997): S. 43

¹⁰³ Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): S. 39

3.6.5 KAPAZITÄTSORIENTIERTE VARIABLE ARBEITSZEIT (KAPOVAZ) - ARBEIT AUF ABRUF

Besonders prekär sind „Arbeitsverhältnisse ohne fest geregelte Arbeitszeiten und/oder mit starken arbeitszeitlichen Schwankungen bzw. der Verpflichtung zu Bereitschaftszeiten wie bei Arbeit auf Abruf.“¹⁰⁴

Der/die ArbeitgeberIn kann in dieser Beschäftigungsform die Arbeitszeit kurzfristig festlegen und nur die realiter getätigten Arbeitseinheiten werden bezahlt. Weder der Arbeitseinsatz noch das Einkommen sind vorhersehbar. Auch die Dauer des Arbeitseinsatzes bleibt im Dunkeln. Es handelt sich hier also um eine vorvertragliche Situation, die erst bei der tatsächlichen Ableistung der Arbeit endgültig wird.

Kommt es zusätzlich zu der Situation, dass auch das Ausmaß der Arbeitszeit in der alleinigen Entscheidung des/r Arbeitgebers/In liegt, so wird es dadurch zur eigentlichen Arbeit auf Abruf, die in Österreich verboten ist.¹⁰⁵

Längst sind nicht mehr nur Studierende oder Dazuverdienende von Arbeit auf Abruf betroffen – heute werden Teilzeitbeschäftigte mit vormals regelmäßiger Arbeitszeit und festem Einkommen neu auf Abruf angestellt.¹⁰⁶ Insbesondere im Handel ist Arbeit auf Abruf bei ArbeitgeberInnen ein beliebtes Mittel, wenn Spitzen ausgeglichen werden sollen. Abgesehen davon, dass Betroffene mit ungenügender sozialer und finanzieller Absicherung zu rechnen haben, ist die psychische Prekarität bei Arbeit auf Abruf besonders ausgeprägt. Die ArbeitnehmerInnen müssen jederzeit dazu bereit sein, ihre Freizeit zu unterbrechen, um zum Arbeitsplatz zu kommen. Solchermaßen sind sie SklavInnen ihres Betriebes und beinahe immer verfügbar.

3.6.6 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Diese Beschäftigungsform bietet Vorteile für jene, die zusätzlich zu Transferleistungen (Arbeitslosengeld, Pension, Karenzurlaubsgeld) etwas verdienen wollen. Auch für Studierende, die noch von ihren Eltern erhalten werden, ist geringfügige Beschäftigung von Vorteil. Prekär ist sie insofern, als sie für sich genommen nicht existenzsichernd ist. Geringfügig Beschäftigte werden so in die finanzielle Abhängigkeit ihres/ihrer Partners/PartnerIn getrieben anstatt für sich selbst sorgen zu können. Diese Beschäftigungsform ist nicht pensionsbegründend, was für Menschen, die über lange Jahre hin geringfügig beschäftigt waren, besonders prekär ist. Zudem gibt es keine Arbeitslosenversicherung und im Krankheitsfall müssen Betroffene mit Verdienstentgang leben. Kurz: Abgesehen von Unfallversicherung können geringfügig Beschäftigte keinerlei soziale Leistungen genießen.¹⁰⁷ Auch wenn arbeitsrechtlich im Gleichbehandlungspaket 1992 geringfügig Beschäftigte dem Normalarbeitsverhältnis in vielen Bereichen gleichgestellt wurden, sind beispielsweise die Kündigungsfristen noch immer um einiges kürzer, nämlich 2 Wochen.¹⁰⁸ Der Anteil an Frauen an dieser Beschäftigungsform liegt bei 80%.¹⁰⁹

¹⁰⁴ Schärer, Corinne (1997): S. 43

¹⁰⁵ Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S 20

¹⁰⁶ Angerler, Eva/Kral-Claudia (1998): S. 44

¹⁰⁷ Vgl. Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998)

¹⁰⁸ Vgl. Rolzhauser, Elisabeth (1997): S. 105

¹⁰⁹ Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S. 21

3.6.7 BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE (SAISONARBEIT)

Die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ist in diesem Fall die Dauer des Arbeitsvertrages. Befristete Arbeitsverhältnisse bedeuten oft Diskontinuität im Arbeitsverlauf. Im Unterschied zu unbefristeten Arbeitsverträgen muss auch die gesetzliche Kündigungsfrist nicht eingehalten werden.

Prekär kann die Situation für befristete ArbeitnehmerInnen auch werden, wenn es zu Kettenarbeitsverträgen kommt. Davon spricht man, wenn befristete Arbeitsverhältnisse aneinander gereiht werden, um arbeitsrechtliche Normen zu umgehen. An sich bietet Österreich aber genügend rechtlichen Schutz gegen dieses Phänomen.¹¹⁰

3.6.8 HEIMARBEIT-TELEARBEIT

Auch wenn Telearbeit keine eigenständige Arbeitsform wie die oben genannten Beispiele darstellt, soll dieser Abweichung von Normalarbeitsverhältnis aufgrund ihres hohen Potentials für prekäre Situationen ein eigenes Kapitel gewidmet sein: Hier bezieht sich die Abweichung zum Normalarbeitsverhältnis und die somit potentielle Prekarität auf den Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird. Die Arbeit wird meist zuhause erledigt. Im Vergleich zu betrieblicher Arbeit sind bei Teleworking geringere Löhne, extensivere Arbeitszeit und höhere Arbeitsplatzkosten zu beobachten.

So ist eine Arbeitswoche von 50-60 Stunden keine Seltenheit. Auch fehlen Arbeitszeitbegrenzungen und somit werden Ruhezeiten, wie sie im Normalarbeitsverhältnis automatisch mitberechnet werden, hier außer Acht gelassen.

Es handelt sich bei diesem Arbeitsverhältnis um eine außerbetriebliche Beschäftigungsform im Graubereich der Unselbstständigkeit. In Wirklichkeit ist aber ein/e TelearbeiterIn sehr wohl in die Organisation inklusive Weisung und Kontrolle eingebunden und müsste somit arbeitsrechtlichen Schutz erhalten. Wie oben aber an Beispielen gezeigt wurde, fehlen diese Regelungen.

Prekarität lässt sich in dieser Beschäftigungsform sowohl in arbeitsrechtlicher wie auch in psychischer Hinsicht orten. Letzteres zeigt sich an der Vermischung von Privatem mit Beruflichen, größerer Kontaktarmut und fehlenden Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung.¹¹¹

Auch hier lässt sich wieder ein Frauenanteil von 90% ausweisen.¹¹² Die wachsende Zahl der Telearbeit Verrichtenden liegt zum Teil auch an mangelnden Kinderbetreuungseinrichtungen, statt Teilzeitarbeit wird dann Teleworking betrieben. Letztendlich sind auch TelearbeiterInnen oft Selbstständige aus Not, die in Wirklichkeit ein reines „Verlängerungskabel“ zum Stammbetrieb darstellen.

¹¹⁰ Vgl. Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S. 18

¹¹¹ Vgl. Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S. 26f

¹¹² Vgl. Brandes, Wolfgang (1995): S. 87

Aus Sicht der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen birgt Teleworking folgende Nachteile¹¹³:

- Verlust von betrieblichen Vollzeitarbeitsplätzen zugunsten flexiblerer Arbeitsformen
- Ausschluss des/r Einzelnen aus dem betrieblichen Leben
- Leistungsverdichtung und Selbstaussbeutung
- Abwälzung von Arbeitsplatzkosten
- Stärkung des Trends zu einer von Frauen dominierten Arbeitsform (Frau bleibt wegen Kind zuhause)

Ein nicht zu vergessender Aspekt ist auch das Arbeiten an den Randbereichen des Tages. Das heißt, dass Frauen noch immer hauptsächlich Familienarbeit leisten und nur früh morgens oder spät abends ihrer Erwerbsarbeit nachgehen. Auch sollte man nicht mit einer Aufstiegsmöglichkeit innerhalb des Unternehmens, für das man arbeitet, rechnen, da hierzu meistens die physische Anwesenheit im Betrieb nötig ist.¹¹⁴

¹¹³ Vgl. ebda, S. 99

¹¹⁴ Vgl. Hochgerner, Josef (1998): S. 186

4 ERGEBNISSE DER EXPERTINNENINTERVIEWS

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse von vier ExpertInnen dreier österreichischer Interessensvertretungen, der Gewerkschaft für Privatangestellte (GPA), der Arbeiterkammer (AK), der Wirtschaftskammer (WK) sowie der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich (Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung) dargestellt.

4.1 Einteilung atypischer Beschäftigter und Verteilung auf einzelne Branchen

Die GPA subsumiert unter diesen Begriff ausschließlich freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen und EPU's mit dem Argument, dass andere Beschäftigungsformen wie Teilzeit- oder Leiharbeit bereits durch Kollektivverträge abgesichert seien. Die Wirtschaftskammer fasst den Begriff atypische Beschäftigung weiter und zählt neben Werkverträgen und freien Dienstverträgen auch neue Arbeitszeitformen wie Teleworking, Timesharing und Arbeiten von zu Hause dazu.

Die Arbeiterkammer sieht Teilzeitbeschäftigte aufgrund deren ArbeitnehmerInnenstatus nicht als Kerngruppe atypisch Beschäftigter an und nennt folgende Gruppen:

- geringfügige Beschäftigung als Form der Teilzeitbeschäftigung am unteren Rande des Beschäftigungsausmaßes
- befristete Beschäftigung dann, wenn sie benutzt wird, um Arbeitnehmerrechte zu schmälern
- Leiharbeit
- freie Dienstnehmer
- Werkvertragsnehmer
- Volontariate, Praktika

Die GPA sieht atypische Beschäftigte mittlerweile auf alle Branchen verteilt. Zielgruppe der Interessensvertretung sind allerdings nicht Branchen wie Industrie oder Metall, die generell eine bessere kollektivvertragliche Absicherung aufweisen, sondern kollektivvertraglich schwächere Branchen mit oft prekären Situationen für die Betroffenen. Im einzelnen angeführt werden der BotInnen- und ÜbersetzerInnenbereich, als kontinuierlich ansteigend werden zudem atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst wie z.B. in Landesregierungen oder Universitäten bewertet.

Nach Ansicht der Wirtschaftskammer werden Werkverträge vorwiegend in Branchen vergeben, in denen „starker Konkurrenzdruck“ herrscht wie z.B. im Kleintransporter- und Taxigewerbe, bei Studentenjobs sowie im EDV-Dienstleistungsbereich und in der Markt- und Meinungsforschung (InterviewerInnen).

Während sich Timesharing nach der Beobachtung der Wirtschaftskammer nicht durchgesetzt habe, seien Teleworking und Arbeiten zu Hause vor allem in großen Unternehmen im Banken und Versicherungssektor oder der New Economy, nicht allerdings in für Österreich typischen Klein- und Mittelbetrieben zu finden. Da die Voraussetzung für diese Beschäftigungsformen die Möglichkeit sei, einen großen Teil der Arbeit am Computer verrichten zu können, sei die Verteilung von Teleworking und Arbeiten zu Hause grundsätzlich auf bestimmte Branchen beschränkt, die nicht produktions- und beratungsintensiv sind.

Die Arbeiterkammer sieht geringfügig Beschäftigte und Arbeitende auf Abruf in erster Linie im Handel und Gastgewerbe und LeiharbeiterInnen vorrangig in der Güterproduktion. Dem Problem der illegalen Beschäftigung begegnet die AK vor allem in der Baubranche.

Aus Sicht des AMS sind atypisch Beschäftigte – neben dem Handel im weiteren Sinne – insbesondere in den in sich sehr differenzierten EDV-Dienstleistungs- und Medien-/Kommunikationsbranchen anzutreffen, wobei sich grundsätzlich ein sehr weites Tätigkeitspektrum eröffnet, die Majorität der Betroffenen allerdings vergleichsweise "simplen" Tätigkeiten nachgeht, so z.B. Dateneingaben, Kuvertieren/ Etikettieren von Zeitungsaussendungen etc.

4.2 Die Vor- und Nachteile atypischer Beschäftigungsformen

Sowohl GPA als auch Wirtschaftskammer differenzieren zwischen der rechtlichen Situation einzelner atypischer Beschäftigungsformen und der defacto Situation. Die GPA legt ihren Fokus allerdings ihrer politischen Anliegen entsprechend auf die Beschäftigtenseite und reflektiert die ArbeitgeberInnenseite nicht.

Die GPA nennt für WerkvertragnehmerInnen und EPUs überwiegend Vorteile aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses, die von der freien Zeiteinteilung bis zur eher guten Bezahlung reichen. Nachteil sei allerdings, dass sich die Beschäftigten z.B. um Sozialversicherung und Steuern selbst kümmern müssen und damit auch lange Behördenwege verbunden seien. Nach Ansicht der Wirtschaftskammer liege der Vorteil von Werkverträgen für den/die ArbeitsgeberIn in der Einsparung teurer Lohnnebenkosten. Werkverträge würden aber auch den ArbeitnehmerInnen, darunter v.a. den StudentInnen, die bei den Eltern mitversichert sind, die Möglichkeit bieten, Geld dazu zu verdienen.

Die GPA sieht im freien Dienstvertrag durchaus theoretische Vorteile wie freie Zeiteinteilung und geringere Weisungsgebundenheit, diese seien allerdings in der Praxis kaum wirksam. Kritisiert wird von Seiten der GPA die geringere soziale Absicherung der Betroffenen wegen fehlender Arbeitslosenversicherung und fehlenden Geldleistungen der Krankenkassen, wobei der um 4% geringere Sozialversicherungsbeitrag durchaus als Vorteil für freie DienstnehmerInnen wahrgenommen wird. Der Informationsstand freier DienstnehmerInnen über steuerliche Abgaben sei allerdings gering, was teilweise zu hohen Steuernachzahlungen und finanziellen Schwierigkeiten führen würde.

Nach Ansicht der Wirtschaftskammer würden freie Dienstverträge ebenso wie Werkverträge für den/die ArbeitsgeberIn den Vorteil bieten, Lohnnebenkosten zu sparen. Die Beschäftigten hätten dadurch den Spielraum, sich vertreten zu lassen sowie den Arbeitsablauf frei gestalten zu können.

Einig sind sich die ExpertInnen der GPA und der Wirtschaftskammer darin, dass freie Dienstverträge vor allem im Gastgewerbe sowie im Handel häufig eine Umgehung des Arbeitsrechtes seien: „Bedenklich wird es unseres Erachtens dann, wenn versucht wird, typische Arbeitnehmertätigkeiten in die Form eines freien Dienstvertrages zu gießen. Es gibt halt keinen freiberuflichen Kellner, keine freiberufliche Kassiererin in einem Supermarkt usw.“ (ExpertIn der Wirtschaftskammer Wien) Die Wirtschaftskammer ist als Folge eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens im Zuge der Umgehung des Arbeitsrechtes meist mit Insolvenzverfahren konfrontiert. Da arbeitsgerichtliche Urteile zur Beitragsprüfung an die Gebietskrankenkassen weiter geleitet werden, würden die betroffenen Unternehmen durch Rückzahlungen in finanzielle Schwierigkeiten bis zur Insolvenz geraten.

Teleworking oder Arbeiten zu Hause seien eine häufig gewählte Beschäftigungsform während der Karenz, was nach Ansicht der Wirtschaftskammer sowohl für ArbeitgeberIn als auch für ArbeitnehmerIn den Vorteil biete, dass der/die Beschäftigte in dieser Zeit den Kontakt zum Betrieb nicht verliert. Die Wirtschaftskammer räumt allerdings ein, dass diese neuen Arbeitszeitformen für ArbeitnehmerInnen den Nachteil mangelnden oder fehlenden Kontaktes zu KollegInnen mit sich bringen.

Während die GPA vorwiegend auf eine geschlechtsspezifische Segmentierung atypischer Beschäftigung fokussiert, differenziert die Wirtschaftskammer eher nach Ausbildung und Arbeitsmarktfrage, ebenso die AK. So werden als GewinnerInnen atypischer Beschäftigung von Seiten der GPA wie auch der AK junge Männer aus der IT-Branche eingereicht, als VerliererInnen Frauen, die im Handel arbeiten, AlleinerzieherInnen sind und von Sozialleistungen leben. Zusätzlich seien diese Frauen permanent gefährdet durch Überschreitung gewisser Einkommengrenzen die Sozialleistungen zu verlieren. Hier unterscheiden sich die Meinungen der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen insofern, als der AK-Experte Teilzeitbeschäftigte aufgrund des Zeitgewinns für die Familie eher als GewinnerInnen denn als VerliererInnen bezeichnet. Allgemein werden Frauen jedoch auch von der AK als VerliererInnen angesehen.

Die Wirtschaftskammer sieht demgegenüber als GewinnerInnen atypischer Beschäftigung generell Personen mit guter Ausbildung, die ihren Job flexibel gestalten können. Zwar räumt die Wirtschaftskammer ein, dass die Vorteile atypischer Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt korrelieren, wirkliche VerliererInnen atypischer Beschäftigung sieht sie allerdings nicht. Generell sieht die Wirtschaftskammer die Stellung atypisch Beschäftigter durch die neuere Gesetzgebung verbessert: „Vergleichen Sie nur etwa den sozialen Schutz, den ein geringfügig Beschäftigter vor fünf Jahren gehabt hat und den er jetzt hat, wo er sich um S 575.- im Monat vollen Pensions- und Krankenversicherungsschutz erwerben kann, also ein absoluter Billigtarif.“ (Wirtschaftskammer Wien) Erwähnt werden muss allerdings, dass die Wirtschaftskammer – wie aus dem nächsten Kapitel ersichtlich - durchaus prekäre atypische Beschäftigungen identifiziert.

Die Arbeiterkammer differenziert bei LeiharbeiterInnen zwischen hochqualifizierte GewinnerInnen (im IKT-Bereich) und niedrig qualifizierten VerliererInnen. Darüberhinaus bezeichnet die Arbeiterkammer junge Arbeitskräfte – selbst mit guter Ausbildung tendenziell als VerliererInnen.

Aus Sicht des AMS wäre es wichtig, individuelle Berufskarrieren atypisch Beschäftigter über längere Zeiträume hinweg zu verfolgen, um zu eruieren, ob diese spezifischen Aufstiegsmustern folgen. Dadurch könnten Erkenntnisse gewonnen werden, die eine kontinuierliche Berufsplanung und –gestaltung auch für diese Personen ermöglichen. Als zentrale Eigenschaft charakterisiert sich ein Berufsaufstieg durch eine hinreichenden Stabilisierung der Berufslaufbahn, die sich wiederum durch eine langfristig stabile Einkommenssituation, hinreichende soziale Absicherung (Krankheitsfall, Altersversorgung u.ä.), Arbeitszufriedenheit und den Aufbau eines entsprechenden berufsspezifischen Know-how charakterisieren lässt.

Eine weitere Problematik liegt aus Perspektive des AMS auch darin, dass mit dem Ansteigen atypischer Beschäftigung eine massive Veränderung von Wertvorstellungen bis hin zur Forderung nach dem „Ende des Normalarbeitsverhältnis“ einhergeht. Diese Veränderung lässt sich von älteren Personen oft nur schwer nachvollziehen.

Vor diesem Hintergrund gewinnt auch das bereits für die nähere Zukunft zu erwartende Szenario – so der Vertreter des AMS –, dass ältere ArbeitnehmerInnen vermehrt atypisch beschäftigt sein werden, an Bedeutung. Es werden daher Konkurrenzkämpfe zwischen jüngeren und älteren Erwerbepersonen um attraktive Beschäftigungsverhältnisse zu erwarten sein.

4.3 Definition prekärer atypischer Beschäftigung

Nach Ansicht der GPA arbeitet jede/r 5. bis 7. freie DienstnehmerIn unter prekären Bedingungen, bei Neuen Selbständigen und EPUs liegt die Schätzung etwas höher. Folgende prekäre Bedingungen identifiziert die GPA bei atypischer Beschäftigung:

- Finanzen: Da es keine Mindestregelung gibt, sei der Verdienst häufig zu gering für den Lebensunterhalt.
- Wenig bis keine soziale Absicherung
- Mangel an Informationen über Steuer und Sozialversicherung
- Annahme mehrerer Jobs (Mc Job) um den Lebensunterhalt zu sichern. Verknüpft damit sei ein hoher Organisationsaufwand.
- Telearbeit bei Müttern, die glauben würden auf diese Weise einen Kinderbetreuungsplatz sparen zu können

Hohe Arbeitszeiten und fehlendes Arbeitszeitgesetz v.a. bei Werkverträgen: In Projekte würden Fehler oft nicht eingeplant werden, was dazu führt, dass WerkvertragnehmerInnen oft Tag und Nacht arbeiten würden.

Geringe Perspektiven einer Verbesserung der Erwerbssituation

Die Arbeiterkammer meint, „prekäre Arbeitsverhältnisse sind solche, die für die betroffenen Arbeitnehmer nicht die Sicherheit des Verdienstes des Lebensinhaltes mit sich bringen.“

Dazu zählen nach Meinung der AK insbesondere Befristungen geringe Entgeltsummen (öS 5.000-10.000 monatlich), von denen keine Existenz zu bestreiten sei, aber auch Befristung und das Ausweichen gesetzlicher Regelungen, wie es bei der Leiharbeit häufig vorkomme. Als besonders prekär sieht die AK Arbeit auf Abruf und geringfügige Beschäftigung an. Besonders prekäre Branchen sind nach Ansicht des AK-Experten Handel, Bau, und Reinigung.

Die Wirtschaftskammer Wien beurteilt atypische Beschäftigungsformen dann als prekäre, wenn das Einkommen keinen lebenswürdigen Standard ermöglicht und kein ausreichender sozialer Schutz vorhanden ist. Als Beispiel wird ein kleiner Greißler genannt, der im Alter von 48 Jahren das Geschäft schließen muss, aber erst mit 50 Berufsschutz genießt. Generell sind prekäre atypische Beschäftigungsformen nach Ansicht der Wirtschaftskammer eher in Niedriglohnbranchen wie z.B. der Textilverarbeitung, dem Taxi- und Kleintransportgewerbe, bei Zeitungskolporteurs und in der Gastronomie anzutreffen.

Aus Sicht des AMS wird Prekarität als akute Gefahr dafür gesehen, dass Betroffene kein stabiles, existenzsicherndes Einkommen (mehr) haben.

4.4 Notwendige gesetzliche Änderungen

Da freie Dienstverträge nach Ansicht der GPA ein österreichisches Unikat seien, sollten sie zumindest steuerrechtlich den normalen Arbeitsverträgen gleichgesetzt werden. Zusätzlich wünscht sich die GPA eine verpflichtende und bessere Information der Betroffenen durch Finanz und Sozialversicherung.

Die jetzige Trennlinie zwischen Dauerschuldverhältnis und Zielschuldverhältnis bewertet die GPA als sehr gut, allerdings würde es an der Durchsetzung dieses Gesetzes scheitern. Ähnliches gilt für die Leiharbeit, die in Österreich gesetzlich sehr gut abgesichert sei, in der Praxis würde es allerdings an Rechtsdurchsetzung und Information mangeln.

Die Wirtschaftskammer fordert hauptsächlich eine Entlastung von Lohnkosten und Lohnnebenkosten obwohl eingeräumt wird, dass die hohen Lohnnebenkosten auch den hohen sozialen Standard ermöglichen würden. Kritisiert wird in diesem Zusammenhang auch, dass die Überschüsse aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) für das Kindergeld und Überschüsse aus der Arbeitslosen-Versicherung für die Budgetsanierung verwendet werden anstatt damit die Lohnnebenkosten zu senken. Zusätzlich werden von Seiten der Wirtschaftskammer Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung zur Einsparung der Überstundenzuschläge gefordert.

Aus Sicht des AMS ist eine sozial- und arbeitsrechtliche Versicherung auch für atypische Beschäftigte grundsätzlich zu begrüßen, wobei diese in zentralen Aspekten (Krankheit, Altersversorgung u.ä.) nicht auf freiwilliger, sondern auf verpflichtender Basis erfolgen sollte. Für den potentiellen Versicherungsfall „Arbeitslosigkeit“ sollte es zumindest ein attraktives Angebot auf freiwilliger Basis geben.

5 ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN INTERVIEWS MIT ATYPISCH BESCHÄFTIGTEN

Im Anschluss an die im vorhergehenden Kapitel dargestellte Literaturanalyse, die dazu diente, die zentralen Merkmale prekärer atypischer Beschäftigung herauszuarbeiten, wurden insgesamt 24 qualitative Interviews mit Männern und Frauen unterschiedlicher atypischer Beschäftigungsformen durchgeführt. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurden folgende Beschäftigungsformen und Tätigkeitsmerkmale berücksichtigt:

- geringfügige Beschäftigung
- Teilzeitarbeit
- Leiharbeit
- befristete Beschäftigung
- freie Dienstverträge
- Werkverträge ohne Gewerbeschein
- Ein-Personen-Unternehmen
- Telearbeit
- Arbeit auf Abruf

Die InterviewpartnerInnen sind in den Branchen Handel, Tourismus, Baugewerbe, Reinigung, Werbung und Unternehmensberatung, Kommunikation und Nachrichtenübermittlung, Bankwesen, öffentliche Verwaltung, EDV-Dienstleistung, Wissenschaft und Forschung sowie im Bildungswesen tätig. Eine Tabelle mit Informationen zu den einzelnen InterviewpartnerInnen findet sich im Anhang.

Gemäß der Literaturanalyse zu atypischer Beschäftigung lassen sich die zentralen Kriterien für Prekarität folgendermaßen zusammenfassen¹¹⁵:

- geringes Einkommen
- mangelnde soziale Absicherung
- mangelnde betriebliche Integration und Mitbestimmungsmöglichkeit, ungenügende Interessenvertretung
- geringe Karrierechancen
- psychische Belastungen (unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität, Zeitdruck, Leistungsdruck, Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich)

¹¹⁵ Siehe dazu unter anderem Angerler, Eva / Kral-Bast, Claudia (1998): S. 30; Rodgers, Gerry (1989): S. 3; Gstöttner-Hofer, Gerhard (1997): S. 17

Entscheidende Kriterien für das Abweichen atypischer Beschäftigung vom Normalarbeitszeitverhältnis und damit auch vom sozialversicherungsrechtlichen Schutz sind

- der Umfang der vertraglichen und tatsächlichen entgelteten Wochenarbeitszeit
- die Kontinuität der Beschäftigung (Unterbrechungen)
- die Dauer der Beschäftigung in Jahren – vor allem wegen des Pensionsanspruches
- der arbeitsvertragliche und rechtliche Status der Erwerbstätigkeit (abhängig oder selbstständig).¹¹⁶

5.1 Empirische Befunde zu prekärer Beschäftigung

Die Ergebnisse der Interviews führen zu folgenden zentralen Thesen:

1. Die in der Literatur beschriebenen Kriterien von Prekarität haben unterschiedliches Gewicht – das heißt, es gibt Prekaritätsmerkmale, die jedenfalls eine prekäre Situation schaffen und solche, die nur in Kombination mit anderen zu einer prekären Situation führen.

2. Die einzelnen Kriterien hängen stark miteinander zusammen.

3. Das Ausmaß an Prekarität kann nur eingebettet in den biographischen Kontext hinreichend erfasst und eingeschätzt werden.

4. Darüber hinaus entscheiden strukturelle und sozioökonomische Faktoren wie Geschlecht, Qualifikationsniveau, Alter, Familiensituation und Staatsbürgerschaft über das Ausmaß an Prekarität.

Wie auch Studien zu anderen Themenstellungen zeigen¹¹⁷, ist das zentrale Ergebnis der Studie, dass prekäre Beschäftigung insbesondere dann zu konstatieren ist, wenn mehrere Risikofaktoren zusammentreffen, das heißt, wenn Prekaritätsmerkmale akkumulieren. Allerdings sei hier nochmals betont, dass es in Hinblick auf das Ausmaß an Prekarität Faktoren mit größerem (Einkommen, soziale Absicherung) und solche mit geringerem Gewicht (geringe Karrieremöglichkeiten) gibt

Was die Studie nicht leisten kann, ist eine exakte Gewichtung oder Quantifizierung der Bedeutung der einzelnen Risikofaktoren vorzunehmen. Dies ist nur im Rahmen einer repräsentativen Fragebogenerhebung bei atypisch Beschäftigten, etwa mit dem entwickelten Erhebungsinstrument, möglich.

Die Basis dafür, dass ein Arbeitsplatz als prekär zu bezeichnen ist, bilden gemäß unserer Analyse jene Kriterien, die sich auf die **existenzielle Sicherheit** beziehen. Dazu zählen geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung, unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität sowie

¹¹⁶ Landenberger, Magarete (1995): S. 163

¹¹⁷ vgl. Karl H. Müller: Socio-economic Risks and Xenophobia within the European Union: An Explorative Study; unveröffentlichte Studie des WISDOM, Wien 2002; in der Studie wird nachgewiesen, dass Xenophobie nicht auf einzelne Faktoren, sondern auf eine Akkumulation sozioökonomischer Risikofaktoren zurückzuführen ist.

ökonomische Abhängigkeit (von einem/r Arbeit- oder AuftraggeberIn). Atypische Beschäftigungsformen scheinen häufig eines oder mehrere dieser Kriterien aufzuweisen.

Diese Kriterien werden deshalb als bedeutend eingestuft, da etwa bei mangelnder finanzieller Absicherung die Existenz bedroht ist. Wesentlich ist jedoch, dass erst das Zusammentreffen mehrerer Kriterien das persönliche Unsicherheitsgefühl und damit die Prekarität der Erwerbs- und Lebenssituation verschärft. Das Zutreffen eines dieser Prekaritätskriterien muss eine Beschäftigungssituation noch nicht prekär machen. So können etwa gute soziale Absicherung (Kündigungsfrist, Abfertigung, Arbeitslosenanspruch) oder hohes Einkommen geringe Beschäftigungsstabilität abfedern, vorausgesetzt, die persönliche Situation der Person lässt dies zu. Umgekehrt kann geringes Einkommen durch hohe soziale Absicherung und hohe Beschäftigungsstabilität ausgeglichen werden.

Wenn nicht nur die existenzielle Sicherheit, sondern auch die **Zeitautonomie** im Sinne der persönlichen Gestaltbarkeit des Berufsalltags eingeschränkt ist, kommt es zu einer Verschärfung der prekären Situation. Kriterien für mangelnde Zeitautonomie sind permanenter Zeit- und Leistungsdruck bzw. zeitweise Unterbeschäftigung, die Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit, die Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich sowie die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wie die Faktoren existenzielle Sicherheit und Zeitautonomie miteinander zusammenhängen, zeigen folgende Beispiele: Unterbeschäftigung etwa resultiert in einem geringen Einkommen. Mangelnde soziale Absicherung (z.B. kein Pflegeurlaub), permanenter Zeit- und Leistungsdruck sowie die Vermischung von Arbeit und Freizeit können zur Folge haben, dass Familie und Beruf nur sehr schwer miteinander zu vereinbaren sind.

Ausschlaggebend dafür, wie die prekäre Beschäftigungssituation individuell erlebt wird, ist die **Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme** auf die berufliche Situation. Zu den wesentlichen Einflussfaktoren zählen die Wahlfreiheit zwischen mehreren Jobalternativen und die Perspektive einer Verbesserung der aktuellen Berufssituation. Hat sich jemand freiwillig für einen prekären Job entschieden – das heißt, hat diese/r auch die Wahl, einen anderen nicht-prekären Job anzunehmen –, so kann er oder sie mit der persönlichen Unsicherheit besser umgehen. Dasselbe gilt für die Zukunftsperspektiven: Hat jemand den Eindruck, dass eine Verbesserung der eigenen Situation absehbar ist, so scheint sie oder er mit der momentanen prekären Situation besser umgehen zu können. Zur persönlichen Beeinflussbarkeit der Beschäftigungssituation gehört auch die Frage, ob eine unbeabsichtigte Verschlechterung der Erwerbssituation im Laufe der Erwerbskarriere wahrgenommen wird. Negativ wirkt sich in diesem Zusammenhang auch geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie bei der Arbeit aus.

Ein anderer wichtiger Faktor für die Einschätzung des Ausmaßes der Prekarität ist die **Möglichkeit der kollektiven Einflussnahme** auf die Beschäftigungssituation. Dazu zählen die betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit, die innerbetriebliche oder politische Interessenvertretung, die betriebliche Integration im Sinne der Teilhabe an Privilegien der Stammebelegschaft sowie der Grad der Solidarität unter den Beschäftigten.

In diesem Zusammenhang erscheint es interessant zu erwähnen, dass es in Unternehmen mit typisch und atypisch Beschäftigten zu einem Zusammenschluss derjenigen Beschäftigten mit gleichem Arbeitsvertrag zu kommen scheint. Für diese These sprechen symbolische Handlungen wie das Du-Wort innerhalb der eigenen Gruppe und das Sie-Wort im Kontakt mit der „Fremdgruppe“.

Atypisch Beschäftigte beklagen in aller Regel nicht das Fehlen einer Interessensvertretung. Es scheint den Betroffenen im Normalfall gar nicht in den Sinn zu kommen, dass sich jemand für ihre Rechte einsetzen könnte. Dies bedeutet in weiterer Folge, dass atypisch Beschäftigte in der Regel nicht über ihre eigenen Rechte Bescheid wissen.

Wesentlich ist, dass die persönliche und die kollektive Beeinflussbarkeit der Berufssituation niemals unabhängig voneinander zu sehen sind. So kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme mit dem Grad der kollektiven Einflussmöglichkeit zunimmt. Umgekehrt ist jemand mit einem hohen Grad an persönlichen Einflussmöglichkeiten eher geneigt, auch Formen der kollektiven Einflussnahme (z.B. politisches Engagement) zu forcieren oder sich für mehr betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten in einem Betrieb einzusetzen.

Dazu zwei Beispiele:

Ein EDV-Techniker arbeitet als freier Dienstnehmer für eine große EDV-Firma. Durch den freien Dienstvertrag treffen mehrere Prekaritätskriterien zu: mangelnde soziale Absicherung (keine Kündigungsfrist, kein Krankengeld, kein bezahlter Urlaub), geringe Beschäftigungsstabilität (durch 1-Jahresverträge), geringes Einkommen im Vergleich zu anderen EDV-Beschäftigten im Betrieb. Im Bereich der Zeitautonomie trifft das Kriterium des permanenten Zeit- und Leistungsdrucks zu. Durch den freien Dienstvertrag ist keine Möglichkeit der kollektiven Einflussnahme gegeben. Ausschließlich die Wahrnehmung der persönlichen Einflussmöglichkeit (Perspektive einer Verbesserung durch die Wahlfreiheit, einen anderen Job anzunehmen) erleichtert die Bewältigung der Erwerbssituation.

Ein ehemaliger Verkäufer, der arbeitslos ist und als Tagelöhner für die öffentliche Verwaltung drei Tage in der Woche für je 5 Stunden Straßen säubert, klagt über das mangelnde finanzielle Auskommen und die zeitliche Unterforderung. Seine Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme ist gering einzuschätzen, da er keine Jobalternativen hat. Darüber hinaus hat sich seine Erwerbskarriere durch Jobverlust und anschließende Arbeitslosigkeit verschlechtert. Um die aktuelle Situation persönlich besser bewältigen zu können, versucht er, den Glauben an eine Verbesserung nicht zu verlieren. Seine Haltung ist von innerer Ambivalenz und Fatalismus geprägt.

Die folgende Tabelle fasst die im Zuge der empirischen Erhebung gefundenen Kriterien prekärer Beschäftigung zusammen.

Tabelle 2: Kriterien prekärer Beschäftigung

existenzielle Sicherheit	Zeitautonomie	Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme	Möglichkeit der kollektiven Einflussnahme
geringes Einkommen	permanenter Zeit- und Leistungsdruck bzw. zeitweise Unterbeschäftigung	keine Wahlfreiheit	mangelnde betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit
mangelnde soziale Absicherung	Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit	keine berufliche Perspektive	geringe betriebliche Integration (keine Teilhabe an Privilegien der Stammebelegschaft)
unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität	Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich	geringe Karriere-möglichkeiten	ungenügende Interessenvertretung
ökonomische Abhängigkeit (von einem/r Arbeit- oder AuftraggeberIn)	mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie während der Arbeit	Desolidarisierung unter den Beschäftigten

Zentrales Ergebnis der Interviews mit atypisch Beschäftigten ist, dass Prekarität nur eingebettet in den biographischen Zusammenhang einer Person hinreichend erfasst werden kann und dass neben lebensgeschichtlichen Faktoren wie etwa der Frage nach Zukunftsperspektiven strukturelle und sozioökonomische Merkmale wie Bildung, familiärer Status und ethnischer Hintergrund berücksichtigt werden müssen: „Nicht die einzelnen Dimensionen, sondern die Kombination der Faktoren machen Prekarität aus.“¹¹⁸ So können etwa auf eine Studentin fast alle Merkmale von Prekarität zutreffen, aufgrund ihrer Ausbildung ist es jedoch sehr wahrscheinlich, dass sich ihre Job-Situation nach Beendigung des Studiums bald ändern wird. Als zentrale Ressourcen für die Vermeidung prekärer atypischer Beschäftigung sehen wir hohen Bildungsgrad, männliches Geschlecht und den Inländerstatus an.

Pointiert formuliert gibt es ein Anforderungsprofil für atypisch Beschäftigte, das je nach lebensgeschichtlichem Kontext, strukturellem Hintergrund und sozioökonomischem Status zu einer mehr oder weniger prekären Situation führt. Dieses Anforderungsprofil beinhaltet insbesondere ein hohes Maß an zeitlicher Autonomie und passt nicht in ein familiäres Lebenskonzept, wo der Zeitbedarf kalkulierbar sein sollte¹¹⁹. Fragt man sich, auf wen ein solches Profil zutreffen könnte, so gelangt man zu folgendem Schluss: Atypische Beschäftigung ist wenig prekär für junge Menschen in Ausbildung mit finanzieller Unterstützung durch die Herkunftsfamilie, deren finanzielle Unabhängigkeit absehbar und wahrscheinlich ist.

¹¹⁸ Tálos, Emmerich u. M. v. Mühlberger, Ulrike (1999): S. 419

¹¹⁹ vgl. Kreimer, Margareta (1998): S. 198

Problematisch wird es, wenn man das Profil auf verheiratete Frauen mit Kind/ern anwendet: Diese Gruppe ist zwar aufgrund des Partnereinkommens in der Regel nicht selbst existentiell bedroht, befindet sich jedoch in hoher finanzieller Abhängigkeit und besitzt kaum zeitliche Autonomie¹²⁰.

Aufgrund dieses Anforderungsprofils kommt es außerdem zu einem Missverhältnis von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt: Für jene Menschen, die zuvor angestellt waren und genügend verdient haben, ist es kurz- und mittelfristig vernünftiger, Arbeitslosengeld zu beziehen, als das Risiko einer atypischen Beschäftigung einzugehen. Das bedeutet, dass der unfreiwillige Weg in die atypische Beschäftigung insbesondere von jenen gewählt wird, die nicht auf (ausreichend) Arbeitslosengeld zurückgreifen können. Dazu zählen unter anderem Menschen in Ausbildung, MigrantInnen ohne stabile Beschäftigungssituation und AlleinerzieherInnen. Den Älteren und gesundheitlich Eingeschränkten unter ihnen gelingt die Rückkehr in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse kaum.¹²¹

5.2 Beschreibung der einzelnen Merkmale

Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Merkmale, die zu einer prekären Beschäftigungssituation führen können, im Detail dargestellt und erläutert. Die gewählten Zitate dienen der Illustration der geschilderten Sachverhalte und der vermuteten Zusammenhänge.

5.2.1 EXISTENTIELLE SICHERHEIT

5.2.1.1 Geringes Einkommen

Ein von den Befragten als gering bezeichnetes Einkommen kann mehrere Bedeutungen haben: Im schlimmsten Fall liegt es unter dem Existenzminimum. Eine solche Situation kann am ehesten von Menschen mit besser verdienenden Angehörigen toleriert werden (Jugendliche in Ausbildung, Frauen). Eine zweite Möglichkeit ist, dass das Einkommen gerade den Mindestbedarf deckt und Ausgaben, die darüber liegen, nicht bestritten werden können. Im „besten“ Fall ist das Einkommen lediglich niedriger als das Durchschnittseinkommen in der Branche bzw. im ausgeübten Beruf.

Wer ist vom „Worst Case“ betroffen? Ein nicht existenzsicherndes Einkommen haben insbesondere geringfügig Beschäftigte. Zum Teil trifft dieses Merkmal aber auch auf Teilzeitbeschäftigte, WerkvertragsnehmerInnen und freie DienstnehmerInnen zu. LeiharbeiterInnen sind davon nur betroffen, wenn sie für Unternehmen arbeiten, die arbeitsrechtliche Bestimmungen umgehen.

¹²⁰ vgl. Holzinger, Elisabeth (2001): S. 52

¹²¹ Vgl. Landenberger, Magarete (1995): S. 164

Eine Interviewpartnerin, die neben einem Teilzeitjob noch geringfügig beschäftigt ist, schildert ihre „Patchwork“-Situation so:

„Samstags arbeite ich dann auch noch. Da arbeite ich dann von 12-8 in einer Bäckerei (...). Ja, das ist einfach nur des Geldes wegen, weil mit 14 Stunden, das wird nie ausreichen.“ (Teilzeitbeschäftigte, weiblich)

Geringes Einkommen geht in aller Regel mit zeitlicher Unterbeschäftigung einher. Dies trifft insbesondere auf geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, befristet bzw.

Saisonbeschäftigte und Neue Selbständige mit starken Auftragsschwankungen zu. Bei Saisonarbeitslosen kommt es vor, dass der Einkommensverlust durch geringfügigen Zuverdienst ausgeglichen wird. Teilzeitbeschäftigte, die in dem gleichen Job lieber Vollzeit arbeiten würden, suchen sich z.B. einen zweiten Job ,um zeitlich ausgelastet zu sein und über ein höheres Einkommen zu verfügen. So entsteht eine sogenannte Patchwork-Beschäftigung. Neue Selbständige müssen auftragsschwache Zeiten mit dem Verdienst aus auftragsstarken Phasen kompensieren. Ein Interviewpartner schildert eine solche Situation:

„Dreimal in der Woche ist mir auch zu wenig, weil Freizeit ist ja ganz gut und schön, aber zuviel Freizeit - ist auch schön, wenn du das Geld dementsprechend hast, das ist schon klar. Aber wenn du kein Geld hast und viel Freizeit, was willst du machen? Das ist ja nichts.“ (Tagelöhner, männlich)

Besser kann geringes Einkommen dann toleriert werden, wenn dies zum Beispiel aus Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima oder der Arbeit selbst akzeptiert wird. In diesem Fall ist durchaus das Bewusstsein vorhanden, bei anderen ArbeitgeberInnen mehr Geld verdienen zu können. Geringer bezahlte Aufträge werden von Neuen Selbständigen auch angenommen, um zukünftige (möglicherweise besser bezahlte) Aufträge von diesem/r AuftraggeberIn zu bekommen. Die Toleranz eines geringen Einkommens ist somit dann besser, wenn es eine Veränderungsperspektive gibt und sich in naher Zukunft das Einkommen wahrscheinlich verbessern wird.

Im Falle, dass das Einkommen zwar ausreichend ist, um zu überleben, dieses aber bedeutend unter der branchenüblichen Entlohnung liegt, wirkt sich die Einkommenshöhe zwar nicht armutsgefährdend, aber zumindest selbstwertverringern aus. Es entsteht der Eindruck, ein/e Beschäftigte/r zweiter Wahl zu sein.

Mangelnde soziale Absicherung

Die mangelnde soziale Absicherung hängt sehr stark mit dem Problem des zu geringen Einkommens zusammen: Entweder führt ein kontinuierlich niedriges Einkommen dazu, dass die spätere Pension nicht existenzsichernd ist. Oder ein geringes Einkommen hat zur Folge, dass die Betroffenen nicht automatisch kranken- bzw. pensionsversichert sind und somit gar keine Ansprüche erwerben können.

Zum Kriterium der mangelnden sozialen Absicherung zählen

- fehlende Kranken- und Pensionsversicherung
- kein Anrecht auf Arbeitslosengeld
- keine Entgeltfortzahlung im Fall von Krankheit, Urlaub
- keine Aussicht auf existenzsichernde Pension

Mit dem Problem der mangelnden sozialen Absicherung sind insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten konfrontiert, obwohl speziell für diese Gruppe Beschäftigungsverhältnisse mit einer sozialer Absicherung wichtig wären - etwa in Hinblick auf etwaige Sozialleistungen, wie z.B. bezahlten Pflegeurlaub. Mit geringfügigen Beschäftigungen erwerben sie keinen Pensionsanspruch, mit Teilzeitjobs haben sie keine Aussicht auf existenzsichernde Absicherung im Alter. Aber auch MigrantInnen sind unserer Vermutung nach überdurchschnittlich von diesem Problem betroffen. Bei ihnen kommt es vor, dass ArbeitgeberInnen dafür deren Unkenntnis rechtlicher Bestimmungen ausnützen. Aber auch die Rechtslage selbst kann für deren Diskriminierung verantwortlich sein, etwa im Fall von MigrantInnen in Ausbildung: Diese haben in Österreich nicht das Recht, während der Ausbildung ein reguläres Beschäftigungsverhältnis einzugehen.

Das Fehlen einer Arbeitslosenversicherung wird vor allem dann schlecht verkraftet, wenn die Beschäftigungsstabilität unkalkulierbar ist oder die Auftragslage stark schwankt. Dies kann bei Neuen Selbstständigen und freien DienstnehmerInnen der Fall sein.

Das Nichtvorhandensein von Krankengeld kann dazu führen, dass die Beschäftigten trotz Krankheit arbeiten gehen. Im Fall von saisonaler Leiharbeit etwa kann Krankenstand den Verlust des Jobs bedeuten:

„Fieber habe ich gehabt, ich musste arbeiten.“ (Leiharbeiter, männlich)

Auch das Fehlen eines Urlaubsanspruchs, von dem freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen betroffen sind, führt zu Unzufriedenheit. Wird Urlaub genommen, so muss der Verdienstentgang, der durch die Freizeit entsteht, in den Zeiten davor oder danach durch Mehrarbeit wieder ausgeglichen werden.

Sofern die Befragten sich Urlaub nehmen, fällt dieser mit zwei bis drei Wochen durchgängig geringer aus als in einem Normalarbeitsverhältnis. Betont wird, dass es dafür notwendig ist, sich etwas vom Verdienst anzusparen, da eine Urlaubsreise nicht nur Verdienstentgang bedeutet, sondern auch mehr kostet als der Lebensaufwand zuhause:

„Urlaub ist eigentlich Einkommensverlust, streng genommen, weil ich ja in der Zeit kein Einkommen erzielen kann und darüber hinaus auch noch Geld ausgeben. Eine doppelte finanzielle Belastung.“ (Selbstständiger mit Gewerbeschein, männlich)

Bei befristet oder saisonal Beschäftigten kommt es ebenfalls vor, dass erst gar kein Urlaubsanspruch entsteht:

„Kann man nicht erreichen, Urlaubsgeld, (...) wir müssen auch eine bestimmte Arbeitszeit haben, dass wir Anspruch auf Urlaub haben.“ (Leiharbeiter, männlich)

Bezahlter Urlaub wird von nicht angestellten Beschäftigten als Privileg betrachtet. Die Tatsache, keinen bezahlten Urlaub nehmen zu können, wird als persönlich einschränkend erlebt. Als besonders prekär wird die Situation im Hinblick auf Urlaub dann gesehen, wenn aufgrund einer zeitlichen Unterbeschäftigung (geringfügige oder saisonale Beschäftigung) aus finanziellen Gründen die Freizeit nicht zur Erholung genutzt werden kann, sondern dazu dient, sich um einen anderen Job umzuschauen:

„Nein, also was soll ich für einen Urlaub nehmen? Wenn du 3 mal in der Woche arbeitest, gibt es keinen Urlaub, überhaupt nicht. Hast eh genug Freizeit.“ (Tagelöhner, männlich)

Leichter zu verkraften ist mangelnde soziale Absicherung insbesondere für jene Beschäftigten, die diese mit einem hohen Einkommen oder einer kalkulierbaren Beschäftigungsstabilität kompensieren können.

Auch für jüngere Leute ohne eigene Kinder ist das Nichtvorhandensein von Arbeitslosenversicherung oder Kranken- und Urlaubsgeld als weniger prekär einzuschätzen, wenn deren prekäre Jobsituation nur ein Übergangsstadium in einen besseren Job darstellt.

Kompensiert wird die mangelnde soziale Absicherung durch ein informelles Netz an Gleichgesinnten. Bei freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbständigen wird nach einem Ersatz für Krankenstand in Form einer Verdienstentgangsversicherung gesucht.

Ein freier Dienstnehmer erzählt, dass im Rahmen seines Vertrages zwar kein bezahlter Urlaub vorgesehen ist, dieser aber vom Verein dennoch gewährt wird. Allerdings gibt es dafür keine schriftlich geregelte Vereinbarung, weshalb daraus auch kein rechtlicher Anspruch entsteht. Dasselbe gelte für den Krankenstand.

Interessant ist auch der Umstand, dass manche atypisch Beschäftigten nicht über das volle Ausmaß an mangelnder sozialer Absicherung informiert sind, was die Prekarität der Situation zu einem späteren Zeitpunkt – wenn die Betroffenen Sozialleistungen in Anspruch nehmen wollen – verschärft.

5.2.1.2 Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität

Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität bedeutet zum einen das ständige Risiko des Arbeitsplatz- oder Auftragsverlustes, zum anderen mangelnde Kontinuität und Absehbarkeit, was die zeitliche Auslastung betrifft. Eine stark schwankende zeitliche Auslastung kann insbesondere bei freiberuflich Tätigen (EPU, WerkvertragsnehmerInnen) zum Stressfaktor werden. Denn auch bei freiwillig Selbständigen ist das Bedürfnis nach Beschäftigungsstabilität in hohem Maße vorhanden. Eine andauernde existentielle Bedrohung wirkt sich negativ auf das Arbeitsergebnis aus und zehrt auf Dauer an der eigenen Substanz. Gewünscht werden die Sicherheitsbedingungen, die mit einer Anstellung einhergehen – allerdings gekoppelt mit den Vorteilen, die eine freiberufliche Beschäftigung mit sich bringt.

Durch die Abhängigkeit der Neuen Selbständigen von immer neuen Vertragsabschlüssen entsteht Unsicherheit über zukünftige Beschäftigung und Existenzsicherung. Die Schwierigkeit besteht darin, neben den laufenden Aufträgen neue zu akquirieren und im Falle vieler kleiner Aufträge Sicherheit und Überschaubarkeit über einen gewissen Zeitraum zu gewinnen. Auch die Angst, dass die schlechte Auftragslage irgendwann einmal dazu führt, dass unqualifiziertere Tätigkeiten (aus dem Geldmangel heraus) angenommen werden müssen, steht im Raum.

Geringe oder unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität kann auch dazu führen, dass bestimmte Investitionen (mit Kreditfinanzierung) nicht getätigt werden. Insbesondere zu Jahresende (bei Vertragsende) sind die Ängste, den Arbeitsplatz zu verlieren sehr groß.

Oberflächlich betrachtet bringt das längerfristig lose Vertragsverhältnis bzw. die kurzfristigen Verträge bei FreiberuflerInnen den Vorteil, einen Auftrag ablehnen zu können, was ein Zeichen der persönlichen Unabhängigkeit (auch typisch für UnternehmerInnen) wäre. Die persönliche Unabhängigkeit bezüglich der Auftragsannahme ist jedoch nur eine scheinbare und verliert individuell aufgrund der hohen finanziellen Abhängigkeit von manchen AuftraggeberInnen an Bedeutung.

Von mangelnder Jobsicherheit sind neben Selbständigen und zum Teil geringfügig Beschäftigten insbesondere befristet und saisonal Beschäftigte betroffen, darunter auch LeiharbeiterInnen in Saisonberufen wie etwa im Bau.

Bei saisonaler Beschäftigung wird das Unsicherheitsgefühl noch dadurch erhöht, dass die Anstellung in zwei befristete Beschäftigungsverhältnisse geteilt und im Winter noch zusätzlich unterbrochen wird. Ein Befragter beschreibt die Situation:

„Seit Mitte Jänner bin ich in der Firma. Und ich war ca. 3 Wochen angemeldet, dann wieder abgemeldet (...). Der Chef sagt einfach: keine Arbeit.“ (Leiharbeiter, männlich)

Der mit unkalkulierbarer Beschäftigungsstabilität einhergehende Druck und Stress kann durch innerbetriebliche Kündigungsgerüchte erhöht werden.

Kompensation für unkalkulierbare Beschäftigung gibt es nur in Form von Arbeitslosenversicherung und durch Vertrauen in den/die Arbeit- bzw. AuftraggeberIn, dass diese/r auch in Zukunft noch Arbeitsaufträge vergibt.

5.2.1.3 Ökonomische Abhängigkeit

Ökonomische Abhängigkeit gilt grundsätzlich nicht als Prekaritätskriterium. Sie erhöht allerdings das Ausmaß an Prekarität eines/r Beschäftigten, wenn die oben genannten Kriterien geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung und unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität zutreffen. So kann etwa eine stark schwankende Auftragslage bei zwei ArbeitgeberInnen oder bei mehreren AuftraggeberInnen besser verkraftet werden, da selbst bei Verlust eines Jobs immer noch eine gewisse finanzielle Sicherheit durch den zweiten Job gegeben ist.

Die Abhängigkeit von einem/r AuftraggeberIn kann insbesondere für Selbstständige (WerkvertragsnehmerInnen mit oder ohne Gewerbeschein) problematisch sein. Bei Unselbstständigen ist die ökonomische Abhängigkeit ein zentrales Merkmal der Beschäftigung. Hier lautet die entscheidende Frage, ob der oder die Betreffende im Fall einer Kündigung Anspruch auf Arbeitslosengeld hat oder nicht.

5.2.2 ZEITAUTONOMIE

5.2.2.1 Permanenter Zeit- und Leistungsdruck

Unter psychischem Druck arbeiten zu müssen scheint für atypisch Beschäftigte deshalb besonders belastend zu sein, da deren Jobsicherheit in aller Regel nicht mit jener von ArbeitnehmerInnen vergleichbar ist. Die Interviews zeigen deutlich, dass unselbstständig atypische Beschäftigte im Normalfall DienstnehmerInnen „zweiter Klasse“ sind. Bei Selbstständigen ist deren Situation abhängig davon, wie hoch der Markt deren Know how bewertet.

Zeit- und Leistungsdruck kann mehrere Ursachen haben: Er entsteht beispielsweise durch termingebundene Projektarbeiten, insbesondere zu Projektende. In diesen Fällen werden die zeitlichen Engpässe durch Überstunden am Abend und am Wochenende ausgeglichen. In der Regel gibt es dafür keine Bezahlung, sondern maximal Zeitausgleich. Der Leistungsdruck erhöht sich, wenn Arbeitsausfälle (Krankenstand) eingearbeitet werden müssen, weil diese in Projektkalkulationen nicht vorgesehen sind.

Dem Zeit- und Leistungsdruck wird in der Hoffnung, dem/r Vorgesetzten positiv aufzufallen und damit die eigenen Karrieremöglichkeiten zu verbessern, nachgegeben. Es kommt auch vor, dass sich die Beschäftigten dem Druck beugen, um ihren Job behalten zu können.

Für Selbstständige erzeugt Zeit- und Leistungsdruck ambivalente Gefühle: Er ist unangenehm, garantiert jedoch gleichzeitig zahlreiche Aufträge und sichert somit die finanzielle Existenz.

Wesentlich ist, dass Leistungsdruck nicht nur bei der Projektarbeit, sondern auch durch Leistungskontrollen, die insbesondere auch bei angelernten Tätigkeiten üblich sind, entsteht (z.B. Akkordarbeiten; Interviewtätigkeiten, die nach Zeit entlohnt werden). Dieser Druck kann noch durch den Eindruck verstärkt werden, dass die Leistungsschwachen gekündigt werden. Ein häufiger Nebeneffekt ist die Erhöhung der Konkurrenz und die damit einhergehende Desolidarisierung unter den Beschäftigten. Ein Betroffener beschreibt die Situation so:

„Und das hat man gesehen (...), dass man die Arbeit gar nicht hat bewältigen können offiziell, (...). Und halt eben immer diese Dinge, du weißt nicht, wann du nach Hause kommst, zu welcher Uhrzeit. Du weißt nicht, musst am Samstag arbeiten und diese Dinge. Und diese ständige Kontrolle. Man hat sich da wirklich schon verfolgt gefühlt.“ (Werkvertragsnehmer, männlich)

Zeit- und Leistungsdruck wirkt sich in Form von psychischem Stress auf die Betroffenen nicht nur innerhalb der Arbeitszeit, sondern auch in der Freizeit aus. Eine Kompensation für den zeitlichen Stress bietet die hohe Identifikation mit dem Endprodukt der Arbeit und ein gutes Arbeitsklima. Ist beides nicht vorhanden, kann dieser Druck auf individueller Ebene unerträgliche Ausmaße annehmen.

Eine positive Strategie mit Zeitstress umzugehen, kann zum Beispiel die Solidarität und gegenseitige Unterstützung innerhalb eines Arbeitsteams sein. In Organisationen mit Projektarbeit ist generell eine höhere Selbstorganisation innerhalb des Teams notwendig, um die zeitlichen Spitzen abzufedern. Ist dies nicht möglich, gewinnt die Fähigkeit der Abgrenzung an Bedeutung. Je höher die ökonomische Abhängigkeit, desto schwieriger wird es auf individueller Ebene, sich gegen zeitlichen Druck in der Arbeit abzugrenzen.

Die Grenze zwischen notwendiger Anpassung und Selbstaussbeutung wird etwa bei WerkvertragsnehmerInnen oder Ein-Personen-Unternehmen leicht überschritten. Zwar erhöht der Grad der persönlichen Autonomie die Flexibilität bezüglich der eigenen Zeiteinteilung, was durch die Beschäftigten als positiv angesehen wird, wie eine Interviewpartnerin illustriert:

„Wann ich das mache, das war eigentlich egal, ob ich das in der Nacht mache oder am Tag oder Samstag, Sonntag, das war egal.“ (Geringfügig Beschäftigte, weiblich)

Da sich jedoch die Erfolgskontrolle nicht mehr am zeitlichen Einsatz, sondern am Ergebnis orientiert, wird ein hohes Ausmaß an Selbstmanagement notwendig, das wiederum die Gefahr der Selbstaussbeutung in sich birgt.

5.2.2.2 Zeitweise Unterbeschäftigung

Das Gegenstück zur zeitlichen Überforderung ist die kontinuierliche Unterbeschäftigung. Prekär wird Unterbeschäftigung dann, wenn ein Zuviel an Freizeit mit geringer finanzieller Entlohnung gepaart ist, wodurch sich der Wert der (unfreiwilligen) Freizeit verringert. Darüber hinaus kann unfreiwillige Freizeit generell weniger geschätzt und genutzt werden als freiwillige oder bezahlte freie Zeit.

Zeitliche Überforderung und Unterbeschäftigung kann auch gepaart auftreten, wenn Zeiten arbeitsmäßiger Unterforderung von überfordernden Auftragspitzen gefolgt werden. In diesem Fall ist wieder die Kompetenz des Selbstmanagements gefragt. Bei Selbstständigen führen Auftragspitzen auch zur Vergabe von Subkontrakten.

Mit Unterbeschäftigung können WerkvertragsnehmerInnen ebenso wie LeiharbeiterInnen, befristet und saisonal Beschäftigte, aber auch geringfügig Beschäftigte konfrontiert sein. An dieser Stelle sei angemerkt, dass bei allen genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen „Arbeit auf Abruf“ vorkommt. Das bedeutet, dass die Betroffenen ständig zeitliche verfügbar sein sollten. Sind sie dies nicht – etwa, weil sie familiäre Pflichten haben – riskieren sie täglich den Verlust des Jobs.

Positiv wird Unterbeschäftigung dann erlebt, wenn Firmen LeiharbeiterInnen von der Arbeit freistellen und die Zeit als „Stehzeit“ bezahlt wird. Dies legt die Vermutung nahe, dass Unterbeschäftigung nur dann als negativ gesehen wird, wenn es für die unfreiwillige Freizeit keinen finanziellen Ersatz gibt.

5.2.2.3 Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich

Dieser Aspekt betrifft vor allem angestellte TelearbeiterInnen und Selbstständige, die zuhause arbeiten. Ein Interviewpartner beschreibt die Situation so:

„Das lässt sich schwer abgrenzen, weil es oft auch gemischt ist, dass man eigentlich Freizeit oder Zeit für sich selbst wieder für andere auch kurzfristig unterbrechen muss, z.B. für Tätigkeiten, die die Arbeit betreffen. Es ist wirklich sehr vermischt, vor allem dann, wenn Wohn- und Arbeitsbereich wirklich identisch ist.“ (Selbständiger mit Gewerbeschein, männlich)

Telearbeit findet größtenteils freiwillig statt und wird eher als Vorteil denn als Nachteil angesehen. Teilweise „passiert“ Arbeit am Wochenende zuhause auch im Rahmen ergebnisorientierter Projektarbeit. Problematisch kann die Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich dann werden, wenn die privat verbrachte Zeit zugunsten der Arbeitszeit immer geringer wird oder bei einer ergebnisorientierten Bezahlung zuviel Zeit im Rahmen der Telearbeit aufgewendet wird. Grundsätzlich ist es aber so, dass die hohe Zeitautonomie die Vermischung zwischen Arbeitsplatz und Privatbereich wieder entschädigt.

5.2.2.4 Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft, so sind atypische Beschäftigungsverhältnisse danach zu unterscheiden, wie viel Arbeitszeit sie beinhalten und wie vorhersehbar sie sind. Betreuende Elternteile können nur jene Jobs annehmen, die planbar sind und genügend Zeit für die Kinder (oder Pflegefälle) lassen. Dazu zählen in erster Linie Teilzeitjobs mit regelmäßiger und relativ gleichbleibender Arbeitszeit. Bei allen anderen Beschäftigungsformen kann Vereinbarkeit gegeben sein, muss aber nicht. Definitiv unvereinbar sind Jobs, auf die das Merkmal „Arbeit auf Abruf“ zutrifft, was insbesondere bei Leiharbeit oder bei Werkverträgen vorkommt.

Selbstständige Tätigkeiten sind ebenso nachteilig, außer sie können von zuhause aus verrichtet werden. Selbst bei einer Teilzeitbeschäftigung stellt sich für Frauen immer wieder die Frage, inwiefern die Arbeitszeiten vorhersehbar und mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen kompatibel sind.

Eine Interviewpartnerin schildert das Problem der unflexiblen Kindergartenöffnungszeiten:

„Der Kindergarten bemüht sich so wenig wie möglich, oder sperrt überhaupt zu. Und einen Ausweichkindergarten kriegt man nur am Ende der Welt, wo ich nie um 7 Uhr da sein kann, was sich dann nicht ausgeht. Weil um 7 wird der Kindergarten geöffnet, und somit würde das auch wieder nicht in Frage kommen.“ (Saisonarbeiterin, weiblich)

Atypische Beschäftigung, vor allem Selbstständigkeit, ermöglicht dann eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn die Arbeitszeiten und der Arbeitsort selbst bestimmt werden können. Ist dies der Fall, hat selbstständige Arbeit den Vorteil, dass die Beschäftigung mit Kindern und die Betreuungspflichten bewusst von den selbstbestimmt festgelegten Arbeitszeiten getrennt werden können.

Zusammengefasst sind Familie und Beruf dann schwer zu vereinbaren, wenn folgende Faktoren zutreffen:

- keine Möglichkeit, Pflegeurlaub zu nehmen bzw. Angst, den Job zu verlieren, wenn Pflegeurlaub in Anspruch genommen wird
- (fixe) Arbeitszeiten und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsrichtungen überschneiden sich, sodass zu Arbeitsbeginn und zu Arbeitsende Zeitstress entsteht
- Arbeit, die am Abend oder in der Nacht (aber nicht zuhause) stattfindet
- ständig wechselnde Arbeitszeiten (Arbeit auf Abruf)

5.2.3 MÖGLICHKEIT DER PERSÖNLICHEN EINFLUSSNAHME

5.2.3.1 Keine Wahlfreiheit

Die fehlende Wahlfreiheit im Job ist ein wesentliches Kriterium für das Ausmaß der Prekarität einer Berufssituation. Die zentrale Frage zur Einschätzung der Situation lautet: Gibt es Wahlfreiheit bezüglich einer anderen Beschäftigung oder nicht?

Besonders betroffen vom Problem der fehlenden Wahlfreiheit sind LeiharbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen sowie Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern.

Der Weg in die Leiharbeit etwa wird dann gegangen, wenn es keine regulären Jobs bei Unternehmen gibt, wie ein Befragter erzählt:

„Weil bei den normalen, großen Firmen gibt es keine Möglichkeit zur Beschäftigung.“
(Leiharbeiter, männlich)

Die entscheidenden Faktoren für Wahlfreiheit im Beruf sind Qualifikationsniveau, Alter, Geschlecht, Betreuungspflichten und die alleinige Verantwortung für minderjährige Kinder. Ist beispielsweise das Qualifikationsniveau sehr niedrig (z.B. Pflichtschulabschluss, abgebrochene Lehre) so kommt es vor, dass die Betroffenen nur die „Wahlfreiheit“ haben, einer prekären Beschäftigung nachzugehen oder sich arbeitslos zu melden. Falls das Arbeitslosengeld oder die Notstandhilfe jedoch nicht mehr existenzsichernd ist, stellt die Arbeitslosigkeit keine ernstzunehmende Alternative mehr dar.

Die Gründe dafür, warum eine prekäre Beschäftigung einer nicht-prekären Beschäftigung vorgezogen wird, sind unterschiedlich: Eine atypische Beschäftigung kann einem regulären Dienstverhältnis vorgezogen werden, weil die Tätigkeit interessant ist oder in diesem Bereich der Berufseinstieg anders nicht gelingen würde. In solchen Fällen wird die Prekarität bewusst in Kauf genommen werden, entweder um eigene Arbeitsziele wie interessante Arbeitsinhalte und eine gute Arbeitsatmosphäre verwirklichen zu können, oder weil die Tätigkeit als Übergangslösung in ein reguläres Dienstverhältnis gesehen wird.

So scheint es einige qualifizierte Branchen zu geben, in denen der Berufseinstieg in aller Regel nur über ein atypisches Beschäftigungsverhältnis gelingt oder wo atypische Beschäftigung üblich ist (z.B. Erwachsenenbildung, Forschung, Journalismus, Beratung).

5.2.3.2 Keine berufliche Perspektive

Die Berufsperspektive ist ein zentrales Kriterium dafür, wie prekär die Beschäftigungssituation einer Person ist. Ob jemand eine Verbesserungsperspektive hat oder nicht, hängt stark vom Qualifikationsniveau, vom Alter, von der ethnischen Herkunft und von der Familiensituation ab.

Ein Teil der Befragten sieht keine realistische Perspektive einer Verbesserung der eigenen Berufssituation. Mögliche andere Wahlmöglichkeiten werden zwar reflektiert, aber wieder verworfen, weil sie in der momentanen Lebenssituation als unmöglich erscheinen. Erreichbare andere Jobs werden als genauso prekär oder noch prekärer eingeschätzt.

Ein anderer Teil der Befragten sieht die momentane Erwerbssituation als Übergangslösung, die zu einem Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis verhelfen soll. Charakteristisch für die Gruppe ist eine sichtbare Perspektive, die momentan prekäre Situation erfolgreich zu beenden. Der Umgang mit der Situation kann deshalb gut bewerkstelligt werden, weil die momentane Situation als kurzfristige Übergangslösung gesehen wird und weil es eine realistische Perspektive einer Veränderung gibt.

5.2.3.3 Geringe Karrieremöglichkeiten

In aller Regel haben die Befragten in den jeweiligen Jobs eher geringe Karrieremöglichkeiten. Die meisten Jobs sind von den Bedingungen her schon so angelegt, dass eine Karriere gar nicht möglich ist. Im Normalfall ist eine Beschäftigung in einem Vollzeit-Angestellten-Arbeitsverhältnis notwendig, um innerbetriebliche Karrieresprünge machen zu können.

So bringen geringfügig und befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, saisonal Beschäftigte, Leih- oder TelearbeiterInnen sowie Selbstständige (WerkvertragsnehmerInnen, EPU) verschiedene Voraussetzungen für berufliche Karriere nicht mit: Dazu zählen etwa innerbetriebliche Integration, zeitliche und persönliche Präsenz und Kontinuität der Beschäftigung. Eine Interviewpartnerin mit einem befristeten Vertrag meint dazu:

„Abgesehen davon fällst du aus dem Gehaltsschema raus. Wir haben keine Sprünge drinnen, dass wir mehr verdienen würden.“ (befristet Teilzeitbeschäftigte, weiblich)

Für einen Teil der Befragten ist eine klassische betriebliche Karriere keine wünschenswerte Option, da damit andere Prioritäten in der beruflichen Tätigkeit verloren gingen. Dazu zählen etwa hohe Identifikation mit der Arbeit und den Organisationszielen, gutes Arbeitsklima, individuelle Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz und bessere Vereinbarkeit mit der Familie. Von dieser Gruppe wird eine zufriedenstellende Erwerbskarriere nicht mit dem Erreichen von Führungspositionen oder mit hohem Verdienst gleichgesetzt, sondern eher damit, einer erfüllenden Tätigkeit nachzugehen, in einem guten Arbeitsklima zu arbeiten vom Job leben zu können oder diesen mit den Kindern vereinbaren zu können. In einer stark prekären Erwerbssituation ist Karriere gar kein Thema, da es eher gilt, andere existenzielle Bedürfnisse zu stillen (wie etwa Faktoren der existentiell-sozialen Sicherheit).

Von einigen Beschäftigten wird ein prekärer Job als Einstiegsmöglichkeit in einen besseren Job gesehen. So gibt es Unternehmen, die freie MitarbeiterInnen oder LeiharbeiterInnen haben und daraus die besten auswählen und anstellen.

5.2.3.4 Geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie

Hohe inhaltliche und organisatorische Autonomie bei der beruflichen Tätigkeit kann als gute Kompensation für das Ausbleiben anderer Sicherheitsfaktoren dienen. Die Sicherheit, das eigene Arbeitsergebnis sinnvoll beeinflussen zu können und dafür verantwortlich zu sein, kann bis zu einem gewissen Ausmaß für eine existentiell-soziale Unsicherheit entschädigen. Zu den Faktoren der inhaltlichen und organisatorischen Autonomie zählen insbesondere:

Inhaltliche Selbst- oder Mitbestimmung bei der Art der Arbeit: Wie oder in welcher Weise wird etwas gemacht?

Organisatorische Selbst- oder Mitbestimmung: Mit wem wird etwas gemacht und wann wird es gemacht?

Generell wird die inhaltliche und organisatorische Autonomie durch die Befragten – unabhängig vom Ausbildungsniveau – als sehr wichtig eingestuft. Nicht immer geht allerdings diese Haltung auch mit dem Wunsch, mehr Verantwortung zu übernehmen, einher (z.B. durch die Übernahme von Führungsaufgaben).

Wesentlich ist, dass die inhaltliche und organisatorische Autonomie, die rechtlich auch als persönliche Abhängigkeit bzw. Unabhängigkeit beschrieben wird und zur Abgrenzung verschiedener Arbeitsverträge dient, in der Praxis nicht notwendigerweise von der Art des Vertragsverhältnisses abhängig ist. Vielmehr wird diese durch persönliche Aushandlungsprozesse am Arbeitsplatz bestimmt und entscheidend durch die Organisationskultur und den Führungsstil der jeweiligen Vorgesetzten geprägt. Eine Sozialwissenschaftlerin beschreibt ihre Arbeitssituation an zwei verschiedenen Arbeitsplätzen:

„Am (...) (Institut) würde ich sagen (bin ich) eher selbständig, obwohl ich dort eine Anstellung habe. Aber da wir sehr selbständig und eigenverantwortlich unsere Projekte durchführen, gibt es niemanden, der mir sagt, wann ich wo sein muss und was ich zu tun habe. Und auf der Uni ist es doch so, dass ich von einem Professor am Institut sehr abhängig bin. Eigentlich wäre das eine klassische Anstellung. Man würde es als Normalarbeitsverhältnis sehen, aber es ist halt ein freier Dienstvertrag.“ (Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmerin, weiblich)

Ein hohes Maß an Autonomie am Arbeitsplatz kann auch bedeuten, dass herkömmliche Regeln des Arbeitsrechts durch persönliche Aushandlungsprozesse ersetzt werden. Dies bedeutet eine Individualisierung der Arbeitsbedingungen und kann, je nach Verhandlungskompetenz, ein Vorteil für ArbeitgeberIn oder ArbeitnehmerIn sein. In diesem Zusammenhang scheint wiederum das Qualifikationsniveau eine entscheidende Rolle zu spielen: Beschäftigte mit hohem Bildungsgrad haben in aller Regel größere Chancen, ihre Situation durch Verhandlung zu verbessern. Ein positiver Effekt erhöhter Autonomie kann sein, dass durch die Delegation von Ergebnisverantwortung in der betrieblichen Hierarchie nach unten den Beschäftigten eine höhere Identifikation mit dem Arbeitsergebnis ermöglicht wird.

Bei Selbstständigen kann die Autonomie und Unabhängigkeit ein Stück weit finanzielle Schwierigkeiten kompensieren:

„Na ja, die Vorteile des (...) selbstbestimmten Arbeitens: wann, wo und wie. Das ist mir halt schon ganz wichtig und auch nicht dieses ständige Arbeiten jetzt unter Aufsicht eines Chefs, der entweder regelmäßig anwesend wäre oder auch nicht, das ist halt schon ein unschätzbare Vorteil. Man hat natürlich auch als Freiberufler auch einen Chef im Sinne eines befristeten Auftraggebers, selbst wenn er ein befristeter Auftraggeber ist. Aber es ist doch ein ganz anderes Verhältnis zum Auftraggeber als zu einem Chef, der in letzter Hinsicht auch eine Art Disziplinarmacht oder Gewalt (...) hat.“ (Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmerin, weiblich)

Interessant ist, dass selbst Befragte, die typischerweise geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie bei ihrer Arbeit haben, auf ihre Selbstständigkeit in kleinen Bereichen hinweisen und damit auch Vorteile in ihrer Beschäftigung sehen können. Dies verstärkt die These, dass Autonomie, auch wenn sie nur individuell interpretiert wird, kompensierend für andere Nachteile wirkt.

5.2.4 MÖGLICHKEIT DER KOLLEKTIVEN EINFLUSSNAHME

5.2.4.1 Mangelnde betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und geringe betriebliche

Integration

Die betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration ist bei den befragten atypisch Beschäftigten sehr unterschiedlich ausgeprägt. Es gibt eine (eher kleine) Gruppe mit relativ hoher betrieblicher Mitbestimmungsmöglichkeit. Für diese Gruppe an Beschäftigten ist charakteristisch, dass sie für Organisationen arbeiten, bei denen atypische Beschäftigung Teil der Unternehmenskultur ist und es daher auch nicht zwei Kategorien an Beschäftigten gibt. Diese Gruppe ist stark mit der Organisation und ihren Zielen identifiziert. Durch die geringe Hierarchisierung wird ein hoher Grad an Selbstorganisation in den Projekten ermöglicht. Durch den kooperativen Führungsstil können auch die Arbeitsinhalte entscheidend mitbestimmt werden.

Bei der anderen, vermutlich größeren Gruppe von atypisch Beschäftigten gibt es einen Mangel an betrieblicher Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration, wobei dieses Manko in aller Regel kaum explizit wahrgenommen wird. Persönliche Unzufriedenheit wird eher in Zusammenhang mit anderen Aspekten wie der finanziellen Situation oder mangelnden Perspektiven in Verbindung gebracht. Bei dieser Gruppe kann es sein, dass die Betroffenen in der gleichen wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit stehen wie die Angestellten, jedoch von bestimmten innerbetrieblichen Privilegien (eigener Arbeitsplatz, Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, verbilligtes Kantinenessen, Firmenhandy, Möglichkeit zu Telearbeit, Vertretung durch den Betriebsrat etc.) ausgeschlossen werden. Eine Interviewpartnerin meint:

„Und jetzt habe ich eigentlich keinen Platz. Ich habe kein Kasterl, ich habe gar nichts. Ich habe entweder alles zu Hause und nehme das mit, was ich gerade für den Tag brauche.“ (befristet Teilzeitbeschäftigte, weiblich)

Das heißt, dass atypisch Beschäftigte zwar betrieblichen Verpflichtungen unterliegen (z.B. Anwesenheitspflicht, persönliche Erledigung der Arbeit, fixe Arbeitszeit, Weisungsgebundenheit), jedoch keinerlei betriebliche Privilegien genießen. Dies wird von den Beschäftigten als Ungerechtigkeit erlebt.

Wesentlich ist hier ebenso wie beim Aspekt der Autonomie, dass die betriebliche Integration und Mitbestimmungsmöglichkeit nicht notwendigerweise von der Art des Vertrages abhängt. So können freie DienstnehmerInnen sehr stark (siehe erste Gruppe) oder gar nicht (siehe zweite Gruppe) in das betriebliche Gefüge integriert sein.

Gibt es in Unternehmen sowohl Angestellte wie auch atypisch Beschäftigte, so ist das Phänomen zu beobachten, dass sich jeweils die Personen mit dem selben Beschäftigungsverhältnis zusammenschließen. So kann es etwa zu einer Formierung der Angestellten und zu einer Formierung der freien DienstnehmerInnen innerhalb des Unternehmens kommen, die dann jeweils für die eigenen Rechte kämpfen.

5.2.4.2 Ungenügende Interessenvertretung

Die ungenügende Interessenvertretung fällt atypisch Beschäftigten in aller Regel nicht auf. Den Befragten scheint es in der Regel gar nicht in den Sinn zu kommen, dass sich jemand für ihre Rechte einsetzen könnte. Eher wird die Politik aufgefordert, sich mehr der sozialen Absicherung atypisch Beschäftigter anzunehmen:

„Ich würde mir wünschen, dass sich unser Wirtschaftsminister vielleicht überlegt, was für Gefahren das mit sich bringt, wenn jetzt immer mehr freie Mitarbeiter aufgenommen werden und immer weniger Fixangestellte sind. Nämlich nicht nur auf wirtschaftlicher Seite, (...) sondern auch auf der menschlichen Seite, dass sich da Tragödien abspielen können. (...). Aber wenn das so weitergeht (...) und diese Junk-Jobs überhand nehmen, dann schadet das der Wirtschaft mehr, als es ihr bringt. Und das sollten sich einmal ein paar Leute irgendwie überlegen, die da in der Wirtschaft tätig sind. Und das nicht so wegkehren, weil es werden immer mehr.“ (freier Dienstnehmer, männlich)

In großen Betrieben kommt es vor, dass sich der Betriebsrat für freie MitarbeiterInnen nicht zuständig fühlt, weshalb die betriebliche Vertretung der „Freien“ teils über informelle Kontakte zu anderen fixen MitarbeiterInnen oder innerhalb der freien DienstnehmerInnen auf informeller Ebene organisiert wird. Ein Interviewpartner schildert die Situation so:

„Der Betriebsrat sagt: ah, sie sind freier Mitarbeiter, da bin ich nicht zuständig – jetzt muss ich irgendwen finden, der das für mich macht, für den er (der Betriebsrat) zuständig ist. Und da habe ich zum Glück 3 bis 4 Leute, die das halt machen. Aber ich sage halt immer wieder: ' Mich ärgert das, dass das nur so geht, indem man da die ärgsten Geschichten und die ärgsten Sachen einleiten muss, nur damit man mit jemandem reden darf, nur weil ich ein freier Mitarbeiter bin, und kein fixer Angestellter.' Und das, muss ich sagen, ärgert mich irrsinnig.“ (freier Dienstnehmer, männlich)

5.2.4.3 Desolidarisierung unter den Beschäftigten

Der Zusammenhalt auf sozialer Ebene kann den mangelnden Zusammenhalt auf der finanziellen und karrieremäßigen Ebene bis zu einem gewissen Grad erträglich machen.

Als positiver Aspekt kann die hohe Solidarität unter den gering privilegierten Beschäftigten gesehen werden, wobei es allerdings auch zu Desolidarisierungstendenzen zwischen Privilegierten und gering Privilegierten kommt. Diese kommen insbesondere auch dann vor, wenn die Konkurrenz unter den Beschäftigten bewusst geschürt wird und dadurch der Eindruck entstehen kann, dass die Schwächeren gekündigt werden sollen. Diese Form der Desolidarisierung scheint insbesondere bei unkalkulierbarer Beschäftigungsstabilität aufzutreten.

5.3 Prekäre Beschäftigung unter Atypischen: eine Typologie

Die folgende Typologie atypisch Beschäftigter orientiert sich in erster Linie daran, ob ein Job in Hinblick auf die existenzielle Sicherheit als „prekär“ oder als „nicht prekär“ zu bezeichnen ist. Darüber hinaus wird die Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme auf eine Situation berücksichtigt. Dazu zählen die persönliche Wahlfreiheit und die Perspektive einer Verbesserung der Erwerbssituation. Anhand dieser Merkmale werden vier verschiedene Typen unterschieden.

Typ A: FlexibilisierungsverliererInnen Wahlfreiheit – prekär + berufliche Perspektive –	Typ B: Übergangsorientierte Wahlfreiheit – prekär + berufliche Perspektive +
Typ C: Nicht-Karriereorientierte Wahlfreiheit + prekär + berufliche Perspektive +	Typ D: FlexibilisierungsgewinnerInnen Wahlfreiheit + prekär – berufliche Perspektive +

Die Typen sind als Idealtypen zu verstehen. Das bedeutet, dass in der Realität auch Mischformen auftreten und die Grenzen zwischen den einzelnen Typen fließend verlaufen. Insbesondere bei den Typen B und C gibt es Überschneidungen in Hinblick auf das Vorhandensein der Wahlfreiheit, wie noch näher ausgeführt wird.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass die Analyse des qualitativen Materials keine Aussagen über etwaige Größenordnungen und Verteilungen zulässt. Auch eine exakte Zuordnung der Typen zu einzelnen atypischen Beschäftigungsformen kann nicht vorgenommen werden.

5.4 Typ A: FlexibilisierungsverliererInnen – unfreiwillig prekär ohne Perspektive einer Veränderung

Bei diesem Typ treffen alle wesentlichen Prekaritätskriterien zu. Typ A hat keine Wahlmöglichkeit hinsichtlich einer anderen Beschäftigung und keine Aussicht auf Veränderung. Arbeit wird von diesem Typ in erster Linie als existenzsichernd und erst in zweiter Linie als identitätsstiftend erlebt. Angesichts der permanenten existentiellen Unsicherheit werden individuelle Bedürfnisse (gutes Arbeitsklima, sinnstiftende Arbeit etc.) nachgereiht. Zu den wesentlichen Kriterien in der Bildungs- und Erwerbskarriere der FlexibilisierungsverliererInnen zählt das durchgängig niedrige Qualifikationsniveau (Hauptschulabschluss, abgebrochene Lehre). Ebenso typisch ist, dass die Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme nur gering ist und ein Gefühl des Fatalismus im Hinblick auf die Entwicklung der eigenen Erwerbskarriere vorhanden ist. Es ist keine Strategie zu beobachten, die darauf abzielt, die prekäre Beschäftigungssituation zu verändern.

Wer sind die FlexibilisierungsverliererInnen?

Die Interviews lassen den Schluss zu, dass vor allem folgende Gruppen tendenziell diesem Typ zuzuordnen sind: ältere Menschen mit geringem Ausbildungsniveau, MigrantInnen und AlleinerzieherInnen. Treffen auf eine Person mehrere dieser Merkmale zu, erhöht sich das Ausmaß an Prekarität in aller Regel noch.

Bei Personen, deren Qualifikationsniveau sehr niedrig ist (z.B. Pflichtschulabschluss, abgebrochene Lehre), kann es sein, dass sie irgendwann nur noch die Möglichkeit haben zwischen einer atypisch-prekären Beschäftigung und dem Bezug von Arbeitslosengeld zu wählen. Da aber das Arbeitslosengeld bei niedrigem Einkommen nicht mehr existenzsichernd ist, stellt selbst die Arbeitslosigkeit keine vernünftige Alternative mehr dar. So gesehen ist bereits der Bezug von Arbeitslosengeld ein Privileg, das einen regelmäßigen Job bei Bezahlung über dem Existenzminimum voraussetzt. Negativ scheint sich hier insbesondere das Alter auszuwirken: Während junge Menschen noch die Möglichkeit haben, auf eine Verbesserung ihrer Situation hinzuarbeiten, macht sich ab einem bestimmten Alter Resignation breit, da die Jobaussichten rapide sinken.

MigrantInnen haben ein spezielles Problem: Bei ihnen kommt es vor, dass ihre Ausbildung in Österreich nicht anerkannt wird und sie daher unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind, wie folgendes Zitat veranschaulicht:

„Mit meinen Diplomen (HTL-Matura, Anm. d. Aut.) bin ich hier beschäftigt mit Maurerarbeiten.“
(Leiharbeiter, männlich)

Gravierende Merkmale der Berufssituation der FlexibilisierungsverliererInnen sind die existenzielle Bedrohung und das Fehlen einer Veränderungsperspektive: Typ A sieht keine realistische Perspektive einer Verbesserung der Situation. Andere Wahlmöglichkeiten werden zwar reflektiert, aber wieder verworfen, weil sie in der momentanen Lebenssituation unmöglich erscheinen. So werden Jobalternativen in der Regel als genauso prekär oder noch prekärer eingeschätzt.

Eine Saisonbeschäftigte etwa, die überschneidende Kindergartenöffnungs- und Arbeitszeiten beklagt, erwägt zwar andere Alternativen, diese würden jedoch nur den zeitlichen Konflikt lösen und wären finanziell nicht tragbar.

„Ich meine, mit Teilzeitarbeit kommt man nicht weiter. (...) In diesem Fall müsste ich soviel verdienen, dass ich sage, ich komme damit aus. (...) Man kommt nicht über die Runden, also wenn man nicht nebenbei einen Partner hat, der mitverdient, oder (man) eine 2. Arbeit annehmen (kann). Alleinstehend und wenn man für eine Wohnung sorgen muss und Kindergarten, und alle Zahlungen zu bewältigen hat, alleine mit einer Teilzeitarbeit kommt man nicht über die Runden. Sicher nicht.“ (Saisonbeschäftigte, weiblich)

Ein Tagelöhner wartet auf einen fixen Job bei der Gemeinde Wien, schätzt dies aber selbst als unrealistisch ein. Gleichzeitig ist ihm bewusst, dass er für einen Job als Verkäufer in der Privatwirtschaft nicht genug bezahlt bekommen würde.

In beiden Situation scheint es so, als ob ein Abfinden mit der momentanen Situation die beste Alternative und die einzig mögliche Bewältigungsstrategie wäre.

Andere Merkmale der Beschäftigung von FlexibilisierungsverliererInnen sind unfreiwillige zeitliche Unterbeschäftigung und mangelnde Zeitautonomie. Mit dem Problem der zeitlichen Unterbeschäftigung sind insbesondere geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte (z.B. TagelöhnerInnen), WerkvertragsnehmerInnen mit stark schwankender Auftragslage oder LeiharbeiterInnen konfrontiert.

Kennzeichnend für die FlexibilisierungsverliererInnen ist auch die sehr kurzfristige Berufsplanung. Karrierepläne sind diesem Typ eher fremd, da das finanzielle Überleben im Vordergrund steht:

„Zukunft? Na, ich denke jetzt einmal für morgen, dass ich weiß, dass ich arbeiten gehe. ... Und ich bin glücklich, wenn ich weiß, dass ich morgen auch weiterarbeiten kann.“ (Leiharbeiter, männlich)

Aufgrund der finanziellen Probleme sind auch Urlaub und Krankenstand kaum ein Thema. Urlaub ist in der Regel nicht leistbar, im Fall von Krankheit wird aus Angst vor Jobverlust trotzdem gearbeitet:

„Fieber habe ich gehabt, ich musste arbeiten.“ (Leiharbeiter, männlich)

„Ich hätte lieber eine unbefristete Anstellung, weil ich hätte meinen geregelten Urlaub, und ich könnte dann auch was anfangen mit dem Urlaub, aber so – über den Winter? Wohin fahren? Irgendwo, wo die Sonne scheint, das ist nicht drinnen. Und sagen wir so: Wenn ich in Österreich den Urlaub verbringe, kostet mir das genauso viel, wie wenn ich daheim sitze und am Wochenende ins Kino gehe oder woanders hin.“ (Saisonbeschäftigte, weiblich)

Kurz: FlexibilisierungsverliererInnen sind die neuen Armen einer sich wandelnden Arbeitswelt.

Unter welchen Bedingungen diese Gruppe von Beschäftigten zum Teil arbeitet, illustriert ein Interviewpartner mit folgendem Bild:

„Das ist der moderne Sklavenhandel, kommt mir vor. (...) Den Leuten bleibt ja nichts anderes übrig als hier zu arbeiten wie verrückt, damit sie irgendwie ihr Geld verdienen.“
(freier Dienstnehmer, männlich)

5.5 Typ B: Übergangsorientierte – unfreiwillig prekär mit Perspektive einer Veränderung

Bei Typ B treffen die Prekaritätskriterien mangelnde soziale Absicherung und geringe Beschäftigungsstabilität zu, in manchen Fällen ist auch das Einkommen sehr gering. Typ B hat zwar keine Wahlmöglichkeit hinsichtlich einer anderen Beschäftigung, jedoch durchaus realistische Perspektiven einer baldigen Veränderung der Jobsituation. Die atypische Beschäftigung war von vornherein nur als Einstiegsmöglichkeit zu einem sicheren und besseren Job gedacht und kann daher für eine bestimmte Zeit akzeptiert werden. Während der Beschäftigung in einem prekären Beschäftigungsverhältnis wird aktiv an einer Veränderung gearbeitet. Typisch ist ein durchgängig hohes Bildungsniveau (tertiäre Ausbildung). Arbeit dient gleichermaßen der Selbstbestätigung wie der sozialen und finanziellen Absicherung. Da jedoch beide Ziele als gleichwertig angesehen werden, kann der Einstieg in ein sicheres und kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis einige Jahre in Anspruch nehmen. Es kann auch sein, dass dieses Ziel nie erreicht wird, zumindest aber die prekäre Situation durch ein höheres Einkommen aufgehoben wird.

Wer sind die Übergangsorientierten?

Kennzeichnend für diesen Typ ist in der Regel ein hohes Qualifikationsniveau bzw. die Aussicht auf einen baldigen (höheren) Ausbildungsabschluss. Außerdem sind allgemein jüngere Personen und Menschen ohne familiäre Verpflichtungen diesem Typ zuzuordnen. Im Fall von Kindern können Übergangsorientierte zu FlexibilisierungsverliererInnen oder KarriereverweigerInnen werden.

Geringes Alter und familiäre Ungebundenheit sind dafür ausschlaggebend, dass das Fehlen einer Arbeitslosenversicherung und der nicht bezahlte Krankenstand und Urlaub toleriert, manchmal auch bagatellisiert werden: Die momentane prekäre Jobsituation wird als Übergangsstadium in einen guten Job gesehen.

Dennoch kritisieren die Übergangsorientierten, dass es innerhalb des eigenen Beschäftigungssegments (z.B. Erwachsenenbildung, Forschung) kaum andere Einstiegsmöglichkeiten als atypische Beschäftigungsverhältnisse gibt. Dazu kommt, dass von Seiten der Unternehmen atypische Beschäftigung auch bewusst gewählt wird, um neues Personal kostengünstig testen zu können. Es werden quasi Assessment Center für fixe Anstellungen geschaffen. Die Folge ist: Nicht alle atypisch Beschäftigten schaffen den Eintritt in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Ob der Übergang in einen sicheren und guten Job tatsächlich gelingt, hängt stark vom Qualifikationsniveau und der Art der Ausbildung, von der persönlichen Beharrlichkeit und Geduld sowie der persönlichen Situation ab. Sobald sich die familiäre Situation ändert, wird die Notwendigkeit einer sicheren Beschäftigung virulent.

So meint eine Lehrerin, die neben dem Job eine Zusatzausbildung macht, um die Chancen auf eine unbefristete Stelle zu erhöhen:

„Also man hat einfach viel weniger Zeit für sich selber. Obwohl ich mir manchmal denke, ich habe weder Kinder noch Mann noch sonst was. Das könnte ich mir dann gar nicht mehr vorstellen, weil ich meine, da bleibt dann alles auf der Strecke.“ (befristet Beschäftigte, weiblich)

Sind die Übergangsorientierten Neue Selbstständige, nehmen sie beispielsweise geringer bezahlte Aufträge am Beginn ihrer Laufbahn in Kauf, um zukünftig (besser bezahlte) Aufträge von den gleichen AuftraggeberInnen zu bekommen. Das geringe Einkommen wird toleriert, weil es die Hoffnung gibt, dass sich das Einkommen in naher Zukunft verbessert. Auch dem für Übergangsorientierte typischen Zeit- und Leistungsdruck wird deshalb nachgegeben:

„Es ist auch oft vorgekommen, dass am Montag angerufen worden ist: Morgen musst du arbeiten, weil morgen haben wir das und das.“ (geringfügig Beschäftigte, weiblich)

Wesentlich ist, dass sich für die Übergangsorientierten in der momentanen Situation kaum Jobalternativen bieten. Sie sind auf den Job angewiesen, um überleben und die Ausbildung beenden oder Berufserfahrung sammeln zu können.

Aufgrund der positiven Erwartungshaltung in Hinblick auf die berufliche Zukunft werden unterschiedliche Coping-Strategien eingesetzt. Eine positive Strategie, mit Zeitstress umzugehen, ist etwa die Solidarität gegenüber KollegInnen mit denselben Arbeitsbedingungen. Das folgende Zitat illustriert die gegenseitige Unterstützung:

„Und jetzt ist es mittlerweile auch so, wenn ich nicht kommen kann, weil ich eine Prüfung habe, kurzfristig, dann rufe ich alle anderen Mädels an, ob jemand für mich einspringen kann.“ (Werkvertragsnehmerin, weiblich)

In Unternehmen mit Projektarbeit ist generell höhere Selbstorganisation innerhalb des Teams notwendig, um die zeitlichen Spitzen abzufedern. Ist dies nicht möglich, so gewinnt die individuelle Fähigkeit der persönlichen Abgrenzung an Bedeutung. Je höher allerdings die ökonomische Abhängigkeit ist, desto geringer ist der persönliche Spielraum, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen.

5.6 Typ C: Nicht-Karriereorientierte – (un)freiwillig prekär zugunsten anderer Zielsetzungen

Auch bei diesem Typ treffen die zentralen Prekaritätskriterien mangelnde Absicherung, geringes Einkommen und mangelnde Beschäftigungsstabilität zu. Wesentlich ist jedoch, dass Typ C eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich einer anderen sicheren Beschäftigung hätte, diese Option aber zugunsten anderer Prioritäten nicht wahrnimmt oder aufgegeben hat. Andere Prioritäten können sinnstiftende Arbeitsinhalte, ein gutes Arbeitsklima oder Familienorientierung sein. Die Arbeitssituation wird nicht als Übergangslösung angesehen, sondern als bestmöglicher Kompromiss im Rahmen des persönlichen Wertekanons. Charakteristisch ist entweder ein eher hohes Qualifikationsniveau und ein alternatives Wertesystem oder eine starke Familienorientierung.

Entweder die berufliche oder die innerfamiliäre Tätigkeit werden als Mittel der Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung gesehen. Herkömmliche Karriereziele wie hohe Verdienstmöglichkeiten oder innerbetrieblicher Aufstieg rücken dagegen in den Hintergrund. Typisch ist, dass die Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme vorhanden ist, da es in aller Regel die Option einer regulären Beschäftigung gibt.

Wer sind die Nicht-Karriereorientierten?

Diese Gruppe ist vermutlich die heterogenste unter den vier Typen. Hier finden sich junge, hoch qualifizierte Menschen, denen Freizeit und persönliche Freiheit wichtiger sind als ein gutes Einkommen und beruflicher Erfolg. Als Nicht-Karriereorientierte sind aber auch Frauen zu bezeichnen, die ihre berufliche Karriere mangels einer zufriedenstellenden Lösung, wie Beruf und Kind zu vereinbaren sind, hintangestellt haben. Ein wichtiger Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist, dass Frauen mit Kindern unserer Vermutung nach nicht aus freien Stücken, sondern aufgrund struktureller Gegebenheiten zu Nicht-Karriereorientierten werden, während junge, gut ausgebildete Menschen mit alternativen Wertorientierungen vermutlich ein höheres Maß an Wahlfreiheit haben.

Eine klassische betriebliche Karriere ist jedenfalls für die Nicht-Karriereorientierten aus unterschiedlichen Gründen keine wünschenswerte Option, da damit andere berufliche oder private Ziele vernachlässigt werden müssten. Zu den Zielen gehören eine hohe Identifikation mit der Arbeit und den Organisationszielen, ein gutes Arbeitsklima, individuelle Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz oder die bessere Vereinbarkeit des Jobs mit der Familie.

Auch hohe inhaltliche und organisatorische Autonomie bei der beruflichen bzw. innerfamiliären Tätigkeit können als gute Kompensation für das Ausbleiben anderer Anreize dienen. Das Gefühl, Einfluss auf das eigene Arbeitsergebnis nehmen zu können und dafür verantwortlich zu sein, kann bis zu einem gewissen Ausmaß für eine finanziell und sozial prekäre Situation entschädigen:

„Na ja, die Vorteile des (...) selbstbestimmten Arbeitens: wann, wo und wie. Das ist mir halt schon ganz wichtig und auch nicht dieses ständige Arbeiten jetzt unter Aufsicht eines Chefs, der entweder regelmäßig anwesend wäre oder auch nicht, das ist halt schon ein unschätzbare Vorteil. Man hat natürlich auch als Freiberufler einen Chef im Sinne eines befristeten Auftraggebers, selbst wenn er ein befristeter Auftraggeber ist. Aber es ist doch ein ganz anderes Verhältnis zum Auftraggeber als zu einem Chef, der in letzter Hinsicht auch eine Art Disziplinarmacht oder Gewalt (...) hat.“ (Werkvertragsnehmer, männlich)

Kennzeichnend für die Nicht-Karriereorientierten ist auch ein relativ hohes Maß an zeitlicher Autonomie, wie es etwa Teilzeit- oder Telearbeit bieten. Für die damit verbundene zeitliche Flexibilität wird die Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich in Kauf genommen. Problematisch kann das Zusammenfallen dieser beiden Bereiche dann werden, wenn die privat verbrachte Zeit zugunsten der Arbeitszeit immer geringer wird oder die finanziellen Einbußen aufgrund einer rein ergebnisorientierten Bezahlung zu groß werden.

5.7 Typ D: FlexibilisierungsgewinnerInnen – freiwillig atypisch beschäftigt und nicht wesentlich prekär

Bei diesem Typ steht ebenso wie bei Typ C die Freiwilligkeit und die damit verbundene Wahlfreiheit, auch einer anderen (typischen) Beschäftigung nachgehen zu können, im Vordergrund. Im Hinblick auf die Prekarität der Beschäftigung treffen die wesentlichen Prekaritätskriterien (geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung, geringe Beschäftigungsstabilität) nicht oder nur in geringem Ausmaß zu. Von den für atypische Beschäftigung typischen Arbeitsbedingungen profitiert dieser Typ eher. Dazu zählt zum Beispiel die geringe Integration in die betriebliche Hierarchie, die oft wechselnden ArbeitgeberInnen, die geringe Arbeitsanleitung und das daraus entstehende hohe Maß an Selbstständigkeit und persönlichem Gestaltungsspielraum.

Ist ein Kriterium prekärer Beschäftigung wie etwa geringe Beschäftigungsstabilität bei diesem Typ stark ausgeprägt, so kann die daraus entstehende persönliche Unsicherheit durch andere Vorteile (z.B. hohes Einkommen) ausgeglichen werden. Charakteristisch für Typ D ist auch (wie bei Typ C), dass die Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme auf die eigene Situation vorhanden ist, da einerseits die derzeitige Erwerbssituation als optimal angesehen wird, andererseits eine Veränderung der Erwerbssituation jederzeit realisierbar scheint.

Wer sind die FlexibilisierungsgewinnerInnen?

Diesem Typ sind Personen zuzuordnen, die Qualifikationen mit tendenziell hohem Marktwert haben. Unserer Vermutung nach ist dieser Typ stark männlich dominiert, was mit der finanziellen Höherbewertung jener Tätigkeiten zusammenhängt, die häufiger von Männern ausgeübt werden. Voraussetzung für diesen Typ ist ein hohes Maß an zeitlicher Verfügbarkeit.

FlexibilisierungsgewinnerInnen haben in der Regel ein gutes Einkommen, das Nachteile wie schwankenden Arbeitsanfall kompensiert. So kann etwa die Belastung und Mehrarbeit im Fall von Auftragspitzen durch Freizeitkonsum und persönliche Weiterentwicklung in Zeiten mit schwacher Auftragslage ausgeglichen werden. Bedingung dafür ist allerdings die Fähigkeit, die eigene Zeit gut zu nutzen. LeiharbeiterInnen erleben Auftragslöcher dann positiv, wenn die Leihfirma sie von der Arbeit freistellt und die Stehzeiten bezahlt.

Das Wertesystem dieses Typs ähnelt jenem der Nicht-Karriereorientierten mit dem Unterschied, dass die FlexibilisierungsgewinnerInnen ein hohes Einkommen und beruflichen Erfolg anstreben. Werte, die beiden wichtig zu sein scheinen, sind gleichberechtigtes Arbeiten, Selbstverwirklichung, ständige Weiterentwicklung, Abwechslung und persönliche Freiheit. Eine Unterordnung in betrieblichen Hierarchien wird von diesem Typ eher abgelehnt. Ziel der FlexibilisierungsgewinnerInnen kann auch der Weg in die Selbstständigkeit sein:

„Letztendlich meine Ziele sind, dass ich mich selbstständig mache mit dem, was mir gefällt. Und das ist eher Design und Entwerfen, halt schöne Sachen produzieren.“ (Leiharbeiter, männlich)

6 RESÜMEE

Die empirischen Befunde zeigen, dass atypische Beschäftigung eine Vielzahl von Merkmalen aufweist, die mehr oder weniger stark miteinander zusammenhängen können. Ob jemand prekär beschäftigt ist, lässt sich nur unter Berücksichtigung struktureller und sozioökonomischer Merkmale wie Alter, Bildung, Geschlecht oder ethnische Herkunft sowie unter Abschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven beurteilen.

Die Typologie atypisch Beschäftigter versucht daher, den lebensgeschichtlichen und strukturellen Kontext gleichermaßen einzubeziehen. Zusammengefasst gibt es einen Gewinner- und einen Verliertyp. Typ D (FlexibilisierungsgewinnerIn) findet keine prekäre Beschäftigungssituation vor. Typ A (FlexibilisierungsverliererIn) hingegen ist als stark armutsgefährdet und dauerhaft prekär einzustufen. Die anderen beiden Typen (B und C, Übergangsorientierte und Nicht-Karriereorientierte) sind zwar in mehrerlei Hinsicht prekär beschäftigt, haben aber entweder realistische Aussichten auf eine baldige Verbesserung der Jobsituation (Typ B) oder können aufgrund alternativer Wertvorstellungen oder familiärer Absicherung mit der prekären Situation umgehen (Typ C). Außerdem haben Typ B und C in aller Regel grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Jobsituation zu verändern. In welchem Ausmaß diesen beiden Typen tatsächlich Alternativen offen stehen, ist unserer Vermutung nach von Fall zu Fall sehr unterschiedlich. Politischer Handlungsbedarf besteht insbesondere bei den Typen A und B, den FlexibilisierungsverliererInnen sowie den Übergangsorientierten. Aber auch bei den Nicht-Karriereorientierten scheint es wichtig zu sein, die Gründe und Folgen der Entstehung dieser Gruppe zu hinterfragen. Insbesondere für Frauen mit Kindern dürfte der Weg in die atypische Beschäftigung nur ein Ausweg sein, um Beruf und Familie zu vereinbaren.

7 KONZEPT DES ERHEBUNGSINSTRUMENTS

Der nun vorgestellte Fragebogen wurde auf Basis der Ergebnisse der qualitativen Interviews entwickelt.

Vorab seien nochmals die zentralen Hypothesen, die wir aus den Interviews generierten, dargestellt:

1. Die in der Literatur beschriebenen Kriterien von Prekarität haben unterschiedliches Gewicht – das heißt, es gibt Prekaritätsmerkmale, die jedenfalls eine prekäre Situation schaffen und solche, die nur in Kombination mit anderen zu einer prekären Situation führen.

Zu ersteren zählen wir die Einkommenshöhe und das Vorhandensein einer sozialen Absicherung.

2. Die einzelnen Kriterien hängen stark miteinander zusammen. Das Ausmaß an Prekarität wird umso höher, je mehr Prekaritätsmerkmale auf eine Person zutreffen.

3. Das Ausmaß an Prekarität kann nur eingebettet in den biographischen Kontext hinreichend erfasst und eingeschätzt werden. Wesentlich ist, ob eine Person berufliche Veränderungsperspektiven hat oder nicht.

4. Strukturelle und sozioökonomische Faktoren wie Geschlecht, Qualifikationsniveau, Alter, Familiensituation und Staatsbürgerschaft entscheiden maßgeblich über das Ausmaß an Prekarität.

8 TESTBERICHT ZUM FRAGEBOGEN

Zur Überprüfung des entwickelten Erhebungsinstruments wurde ein Pretest durchgeführt, an dem 20 atypisch Beschäftigte unterschiedlichen Alters und Bildungsgrades teilnahmen. Ziel des Tests war es, die Fragen auf Verständlichkeit, Präzision und Messgenauigkeit hin zu untersuchen. Die Befragten wurden deshalb darum gebeten, auf Unklarheiten im Fragebogen aufmerksam zu machen. Aufgrund dieser Rückmeldung wurde der Fragebogen laufend überarbeitet.

Bei der Erstellung eines Fragebogens ist der/die SozialforscherIn häufig mit dem Problem konfrontiert, angesichts der eigenen Expertise das Thema des Fragebogens betreffend den Kenntnisstand der Befragten bezüglich diverser Fachtermini zu überschätzen. Umso wichtiger ist es deshalb, den Fragebogen auszutesten, um die eigenen blinden Flecken auf diese Weise aufzudecken. Was für die ErstellerInnen eines Fragebogens eine Selbstverständlichkeit ist, kann für Befragte gewissermaßen eine Blackbox sein, deren Nichtbearbeitung von Seiten der ForscherInnen in einem häufig angekreuzten „weiß nicht“-Feld der Befragten resultieren kann.

Ein Beispiel für missverständliche bzw. unklare Begriffe und Formulierungen sei hier angeführt: Die Befragten sollten in Frage 3 angeben, wie wichtig Ihnen in einem Beschäftigungsverhältnis betriebliche Sozialleistungen sind. Einige Befragte wussten jedoch nicht, was sie sich unter betrieblichen Sozialleistungen vorstellen sollten. Dieses Problem konnte durch eine in Klammern angeführte Erläuterung von betrieblichen Sozialleistungen – z.B. Getränke, Obst, Parkplatz, Fahrkarte – gelöst werden.

Überdies gibt es gerade im Themenbereich atypischer Beschäftigung Begriffe aus dem Rechtsbereich, deren Bedeutung – wie sich beim Fragebogentest herausstellte – nicht allgemein bekannt ist:

In Frage 42 sind die Befragten dazu aufgefordert, ihre momentane rechtliche Stellung in ihrem Beschäftigungsverhältnis anzugeben. Dabei wird den Befragten eine Liste von Beschäftigungsformen vorgelesen. Einem freien Dienstnehmer war dabei nicht klar, ob er nun einen unternehmerähnlichen Dienstvertrag mit GSVG-Versicherung oder einen arbeitnehmerähnlichen Dienstvertrag mit ASVG-Versicherung. Abhilfe konnte hier folgendermaßen geschaffen werden: Nachdem viele Leute nicht wissen, ob sie ASVG-versichert oder GSVG-versichert sind, jedoch sehr wohl, bei welcher Krankenkasse sie sind, ist es sinnvoll nachzufragen, ob jemand bei der Gebietskrankenkasse oder der Krankenkasse für die gewerbliche Wirtschaft gemeldet ist. Auf diese Weise hoffen wir, den rechtlichen Status verständlich erklärt zu haben und somit zu validen Ergebnissen zu kommen.

Ähnlich verhielt es sich mit der Frage, ob die befragte Person arbeitslosenversichert sei. Insbesondere Befragte, die noch nie arbeitslos waren, konnten diese Frage nicht zweifelsfrei beantworten. Die Lösung bestand in diesem Fall in einer Vereinfachung der Frage dahingehend, dass abgefragt wurde, ob die Person Anspruch auf Arbeitslosengeld habe.

Zusammenfassend heißt dies, dass gerade bei sehr juristischen Begriffen mittels einer gewissen Form der Verbildlichung der Begriffsinhalt deutlich gemacht werden kann und somit Missverständnisse beseitigt werden können. Unkenntnis hinsichtlich des eigenen arbeitsrechtlichen Status dürfte sich durch alle Sozial- und Bildungsschichten ziehen, wie der Fragebogentest bewies.

Generell ist anzumerken, dass sich die Erstellung des Fragebogens insofern als äußerst diffizil erwies, als davon auszugehen ist, dass eine Vielzahl atypisch Beschäftigter mehrere Beschäftigungsverhältnisse haben.

Deshalb war es notwendig, bei manchen Fragen zwischen erstem und zweitem Beschäftigungsverhältnis zu unterscheiden, um zu wissen, auf welches Beschäftigungsverhältnis der/die Befragte bei der Antwort Bezug nimmt. Bei Vorhandensein mehrerer Beschäftigungsverhältnisse sind die InterviewerInnen dazu aufgefordert, ausgewählte Fragen reißverschlussartig zuerst in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis, aus dem der größte Teil des Einkommens generiert wird, danach in Hinblick auf das diesbezüglich zweitgeringste Beschäftigungsverhältnis zu stellen.

Bei einem Fragebogen zur Thematik atypischer Beschäftigung hat das ForscherInnenteam das Kunststück zu leisten, der Heterogenität atypischer Beschäftigungsformen ausreichend gerecht zu werden, ohne jedoch unnötige Komplexitäten und Redundanzen entstehen zu lassen und den Fragebogen in eine nicht mehr akzeptable Länge zu bringen.

Dies scheint in einem ersten Schritt gelungen, Optimierungen erscheinen jedoch in mancherlei Hinsicht noch denkbar. Zu diskutieren wäre etwa die Tatsache, dass WerkvertragsnehmerInnen keine Überstunden im klassischen Sinn leisten. Auf die Frage, ob sie häufig Überstunden leisten müssten, können sie keine passende Antwort geben, weil sie nicht nach Stunden bezahlt werden, sondern nur die Anfertigung eines Werkes vergütet wird.

Die aufwändige Entwicklung des Fragebogens zeigt, dass eine repräsentative Erhebung unter atypisch Beschäftigten ein Erhebungsinstrument erfordert, das differenzierter als Fragebögen für Menschen in klassischen Beschäftigungsverhältnissen ist. Aufgrund der Ergebnisse der qualitativen Interviews erscheint es sehr sinnvoll und wünschenswert, die Typologie prekärer atypischer Beschäftigung zu quantifizieren.

LITERATURVERZEICHNIS

- Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia: Typische Atypische. Wien, 1998
- Angerler, Eva: Unselbständige Selbständige. Wien, 1998
- Bassler, Stefan: Arbeitskräfteüberlassung, Leasingarbeit, Arbeit auf Abruf. In: Gstöttner-Hofer, Gerhard/Kaiser, Erwin / Wall-Strasser, Sepp / Greif, Wolfgang: Was ist morgen noch normal? Wien, 1997
- Brandes, Wolfgang: „Neue“ Heimarbeit. Zwischen traditioneller Heimarbeit und Telearbeit; in: Keller, Berndt / Seifert, Hartmut: Atypische Beschäftigung. Köln, 1995
- Buch, Holger: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. Scheinselbständigkeit und geringfügige Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Europäische Hochschulschriften, Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft. Frankfurt/Main, Wien, 1999
- Bude, Heinz/Schleissing, Stephan: Junge Eliten. Selbständigkeit als Beruf. Stuttgart, 1997
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Dietrich, Hans: Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. Ergebnisse des iab-Projekts 4-448V „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit. Nürnberg 1996
- Flecker, Jörg/Schienstock, Gerd (Hg.): Flexibilisierung, Deregulierung und Globalisierung. Interne und externe Restrukturierung betrieblicher Organisation. München, 1991
- Frantziach, Petra: Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht im Arbeitsrecht. Eine Untersuchung der rechtlichen Stellung von Selbständigen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit. Schriften zum Arbeits- und Sozialrecht. Berlin, 2000
- Gager, Andreas/Nagl, Birgit: Atypische Beschäftigungsverhältnisse aus arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Geringfügig Beschäftigte, freie Dienstnehmer, neue Selbständige. Stand 1.3.2000. Wien, 2000
- Gstöttner-Hofer, Gerhard/Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/ Greif, Wolfgang: Die neuen Arbeitsverhältnisse: Grauzonen abhängiger Erwerbsarbeit; in: Gstöttner-Hofer, Gerhard/ Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/Greif, Wolfgang: Was ist morgen noch normal? Wien, 1997
- Hochgerner, Josef: Flexibilisierung durch Heimarbeit; in: Zilian, Hans-Georg/Flecker, Jörg: Flexibilisierung - Problem oder Lösung, Berlin, 1998
- Hofer, Konrad: Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Wien, 2000
- Holzinger, Elisabeth: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. AMS Report 19, 2001
- Höpfl, Thomas/Stelzer-Orthofer, Christine: Die bedürftige Wohlstandsgesellschaft. Politik und prekäre Lebenslagen als Armutursachen. Linz (Inst.f. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) 2000
- Hinz, Lieselotte: Prekäre Beschäftigung im Einzelhandel. In: Klammer, Ute/Ochs, Christiane /Trautwein-Kalms, Gudrun (Hrsg.): (Prekäre) Erwerbstätigkeit von Frauen. Situationen, Sackgassen, Auswege. Ergebnisse der Tagung vom 21.Oktober 1997 in Düsseldorf. 1998, S. 27-32.
- Huws, Ursula: Flexibilisierung und Sicherheit. Auf dem Weg zu einem neuen europäischen Gleichgewicht; in: Zilian, Hans-Georg/Flecker, Jörg: Flexibilisierung- Problem oder Lösung? Berlin, 1998

- Jurczyk, Karin/Kudera, Werner: Verfügung über Zeit? Die ganz unterschiedlichen Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung. In: Flecker, Jörg/Schienstock, Gerd (Hg.): Flexibilisierung, Deregulierung und Globalisierung. Interne und externe Restrukturierung betrieblicher Organisation. München 1991, S. 53-70.
- Jurczyk, Karin/Voß, Günter G.: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Arbeitszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, 2000
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Köln, 1995
- Kerschbaumer, Judith/Kossens, Michael: Einführung; in: Kerschbaumer, Judith/Eisch, Klaus/Kossens, Michael: Ratgeber freie Mitarbeit und Scheinselbstständigkeit. Frankfurt am Main, 2000
- Klammer, Ute/Ochs, Christiane/Trautwein-Kalms, Gudrun (Hrsg.): (Prekäre) Erwerbstätigkeit von Frauen. Situationen, Sackgassen, Auswege. Ergebnisse der Tagung vom 21. Oktober 1997 in Düsseldorf. 1998
- Klammer, Ute: Frauen – Arbeit – Soziale Sicherung: Eine Trias mit Abstimmungsfehlern. In: Klammer, Ute/Ochs, Christiane/Trautwein-Kalms, Gudrun (Hrsg.) 1998, S. 5 – S. 18.
- Kock, Klaus: Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit. Köln, 1990
- Korn, Manfred-Georg: Die Werkvertragsregelung. Wegweiser für die Praxis. Wien, 2000
- Kossens, Michael: Die Abgrenzung zwischen selbstständiger und abhängiger Tätigkeit im Arbeitsrecht; in: Kerschbaumer, Judith/Eisch, Klaus/Kossens, Michael: Ratgeber freie Mitarbeit und Scheinselbstständigkeit. Frankfurt am Main, 2000
- Kreimer, Magareta: Frauenarbeit und Flexibilisierung; in: Zilian, Hans-Georg/Flecker, Jörg: Flexibilisierung - Problem oder Lösung? Berlin, 1998
- Landenberger, Magarete: Atypische Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherungssysteme. in: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut: Atypische Beschäftigung. Köln, 1995
- Mayer, Udo/Paasch, Ulrich: Ein Schein von Selbständigkeit. Ein-Personen-Unternehmen als neue Form der Abhängigkeit. Köln, 1990
- Meulders, Daniele/Tytgat, Bernard: The emergence of atypical employment in the European Community. In: Rodgers, Gerry/Rodgers, Janine (Hrsg.): Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe. Genf 1989, S. 179-196
- Mühlberger, Ulrike: Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich. Wien, 2000
- Olympe, Feministische Arbeitshefte zur Politik (Hg.): Typisch atypisch. Frauenarbeit in der Deregulierung. Heft 7. Zürich, München, 1997
- Pichler, Heinz: (Neue) Beschäftigungsverhältnisse - am Betriebsrat vorbei?; in: Gstöttner-Hofer, Gerhard/Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/Greif, Wolfgang: Was ist morgen noch normal? Wien, 1997
- Pongratz, Hans J./Voß, Günter G.: Der Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. Vortrag in der Sitzung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie auf dem Kongreß für Soziologie. Freiburg, 1998

- Resch, Reinhard (Hg.) mit Beiträgen von René Schindler: (Schein-) Selbständigkeit. Arbeits- und sozialrechtliche Fragen. Wien, 2000
- Rodgers, Gerry/Rodgers, Janine (Hrsg.): Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe. Genf, 1989
- Rodgers, Gerry: Precarious work in Western Europe. The state of the debate. In: Rodgers, Gerry/Rodgers, Janine (Hrsg.): Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe. Genf, 1989, S. 1-16
- Rolzhauser, Elisabeth: Was ist morgen noch normal? Atypische Beschäftigung im Visier; in: Gstöttner-Hofer, Gerhard/Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/Greif, Wolfgang: Was ist morgen noch normal? Wien, 1997
- Rubery, Jill: Precarious forms of work in the United Kingdom. In: Rodgers, Gerry/Rodgers, Janine (Hrsg.): Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe. Genf 1989, S. 49-73.
- Saiger, Helmut: Die Zukunft der Arbeit liegt nicht im Beruf. Neue Beschäftigungs- und Lebensmodelle. München, 1998
- Schärer, Corinne: Jederzeit abrufbar? Alles was Recht ist! Deregulierte und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. In: Olympe, Feministische Arbeitshefte zur Politik (Hg.): Typisch atypisch. Frauenarbeit in der Deregulierung. Heft 7. Zürich, München 1997, S. 43-46.
- Schmidt, Michael: Die Richtlinienvorschläge der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu den atypischen Arbeitsverhältnissen, Arbeits- und Sozialrecht 23, Baden-Baden, 1992
- Schunter-Kleemann, Susanne: Zwischen Welfare und Workfare - Sozialpolitische Strategien gegen die Feminisierung der Armut; in: Stelzer-Orthofer, Christine : Zwischen Welfare und Workfare, Gesellschafts- und Sozialpolitische Texte, Band 14, Linz, 2001
- Semlinger, Klaus (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt/M., New York, 1991
- Sozialversicherung 2000 für alle Erwerbstätigen. Echter und freier Dienstvertrag. geringfügige Beschäftigung, Gewerbetreibende, neue Selbständige, Änderungen in der Pensions- und Krankenversicherung. Mehrfachversicherung. Graz, 2000
- Tálos, Emmerich: Atypische Beschäftigungsformen; in Gstöttner-Hofer, Gerhard/ Kaiser, Erwin/Wall-Strasser, Sepp/Greif, Wolfgang: Was ist morgen noch normal? Wien, 1997
- Tálos, Emmerich (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien, 1999
- Tálos, Emmerich: Armut und atypische Beschäftigung als sozialpolitische Herausforderung; in: Stelzer-Orthofer, Christine: Zwischen Welfare und Workfare, Gesellschafts- und Sozialpolitische Texte, Band 14, Linz, 2001
- Thomas, Michael: Selbständige – Gründer – Unternehmer. Passagen und Passformen im Umbruch. Berlin, 1997
- Tidl, Thomas (Hg.): Die Arbeitsfalle. Werkverträge und andere „prekäre“ Beschäftigungsformen. Themeninitiative Medienpolitik in der SPÖ Meidling. Wien 1995
- Tomandl, Theodor: Sozialversicherung 2000. Freie Dienstnehmer und „Neue Selbständige“. Wien, 1999
- Trinczek, Rainer: Arbeitszeitflexibilisierung in der bundesdeutschen Metallindustrie. in: Zilian, Hans-Georg/Flecker, Jörg: Flexibilisierung - Problem oder Lösung? Berlin, 1998

Voswinkel, Stephan: Die Regulierung der Leiharbeit. Zeitarbeit zwischen Arbeitsvermittlung und überbetrieblicher Beschäftigung; in: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut: Atypische Beschäftigung. Köln, 1995

Voß, Günter G.: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Heft 3. 1998

Walwei, Ulrich: Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen; in: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut: Atypische Beschäftigung. Köln, 1995

Wenny, Armin: Ein-Personen-Unternehmen. Die Rolle der Unternehmensform im wirtschaftlichen Wandel, die soziale und wirtschaftliche Stellung von Selbständigen ohne eigene Beschäftigte. Marburg, 1999

Wörister, Karl: Sozialleistungen und Erwerbseinkommen. Über ihr Verhältnis zueinander in einem flexiblen Arbeitsmarkt; in: Stelzer-Orthofer, Christine: Zwischen Welfare und Workfare, Gesellschafts- und Sozialpolitische Texte, Band 14, Linz, 2001

Zilian, Hans Georg/Flecker, Jörg (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, 1998

ANHANG 1: ÜBERSICHT ÜBER INTERVIEWTE PERSONEN

Int. Nr.	sex	Berufsausbildung		Derzeitige berufliche Tätigkeit	Rechtliche Situation	Monatliches Nettoeinkommen in €
		nicht beendet	abgeschlossen			
1	M	Lehre (Maler und Anstreicher)	Hauptschule	Straßenkehrer	befristete Beschäftigung (Tagelöhner)	790 (davon 500 Notstandshilfe)
2	M	Mathematik-Studium	AHS-Matura, Militärakademie	Programmierer	freier Dienstvertrag mit Homeoffice	870
3	F		AHS-Matura BWL-Studium	Sozialwissenschaftlerin	Teilzeitbeschäftigung und freier Dienstvertrag	1.300
4	F		AHS-Matura, Lehramtsstudium Englisch und Deutsch	Deutschlehrerin in der Erwachsenenbildung	freier Dienstvertrag (Teilzeit)	900
5	M	EDV-Kolleg		EDV-Techniker	freier Dienstvertrag (Vollzeit)	1.450
6	F	Lehre	Hauptschule	Friedhofsgärtnerin	befristete Beschäftigung (Saisonarbeit)	870 (8 Monate pro Jahr), Notstandshilfe + geringfügige Beschäftigung (4 Monate pro Jahr)
7	M		Soziologie- Studium	Markt- und Meinungsforscher	Ein-Personen- Unternehmen	1.000
8	F	Studium	HBLA, EDV- Kolleg	Programmiererin	Leiharbeit (unbefristet)	1.450 (+13., 14.Gehalt)
9	M		Techn. Matura (nicht nostrifiziert)	Bauarbeiter	Leiharbeit (Saisonarbeit, befristet)	1453
10	F	Soziologie- Studium	BHS-Matura	Projektassistentin in Unternehmensberatung	geringfügige Beschäftigung (auf Abruf)	508
11	F	Pädak - Montessori	Modeschule, BHS	Werklehrerin, Verkäuferin	geringfügige und Teilzeitbeschäftigung	872
12	M	BWL, Architektur	Webdesigner	Datenbankbetreuer	Leiharbeit	ca. 730
13	M	Psychologie	HTL	Zettelverteiler	Werkvertrag (auf Abruf)	ca. 698
14	F	WV	AHS	Buchhändlerin	Werkvertrag (auf Abruf)	ca. 290
15	M	Medizin/WU	AHS	Verkäufer, Fremdenführer	2 Werkverträge (auf Abruf)	ca. 480
16	M	Technik	AHS	Programmierer	Ein-Personen- Unternehmen	ca. 908
17	F		HAK	Kreditberaterin	geringfügige Beschäftigung (Telearbeit)	ca. 800 (incl. Karenzgeld und Familienbeihilfe)
18	F		Soziologie- Studium	Sozialwissenschaftlerin	Teilzeitbeschäftigung (Telearbeit)	1.400 (+13., 14.Gehalt)
19	F	Lehre	Hauptschulab- schluss	Reinigungskraft	Teilzeit	600 (+13., 14.Gehalt)
20	F	Lehre	Hauptschulab- schluss	Verkäuferin	Teilzeit, KAPOVAZ	ca. 500-600 (+13., 14.Gehalt)
21	F	AHS	Lehre	Büroaushilfe	geringfügige Beschäftigung (auf Abruf)	300 (+13, 14.Gehalt)
22	F	AHS		Kellnerin	geringfügige Beschäftigung (auf Abruf)	ca. 290
23	M	Studium	AHS	EDV-Support, Hardware- Verkäufer	Teilzeit und auf Honorarbasis	550
24	F	Studium	HAK	Interviewerin	Werkvertrag	430