

Prekäre Beschäftigung in Österreich

Ausmaß und Auswirkungen auf die Formen politischer Interessenvertretung

DIPLOMARBEIT

zur Erlangung des akademischen Grades eines Magisters der Philosophie

Eingereicht bei Frau
Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Erna M. Appelt

Institut für Politikwissenschaft
Fakultät für Politikwissenschaft und Soziologie
der
Universität Innsbruck

von
Alexander Eder

Innsbruck, Februar 2009

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Forschungleitende Fragestellungen und Methodik	5
3. Der Stellenwert des Faktors Arbeit unter den gegenwärtigen wirtschaftlichen Bedingungen	7
3.1. Abriss der historischen Grundlagen	7
3.2. Die Verschiebung der Machtverhältnisse	12
3.2.1. Globalisierung und europäische Integration als wirtschaftliche Sachzwänge?	13
3.2.2. Hegemonie der neoliberalen Bewegung	16
3.3. Verschwindet die Arbeit? Deutungsversuche und Zeitdiagnosen	18
3.4. Eine neuartige Formation der Arbeitsverhältnisse	19
4. Entstehung und Rezeption der Begriffe Prekarität und Prekarisierung	21
4.1. Unsicherheit als Dauerzustand	24
4.2. Zonen der sozialen Integration	25
4.3. Erosion der Mittelschicht	28
4.4. Prekarität ≠ Exklusion	29
4.5. Ein altes Phänomen im neuen Gewand?.....	31
5. Prekaritätspotenziale atypischer Beschäftigung	32
5.1. Teilzeitarbeit	33
5.2. Geringfügige Beschäftigung.....	37
5.3. Befristete Arbeitsverhältnisse.....	38
5.4. Leiharbeit	40
5.5. ‚Freie Arbeitsverhältnisse‘	42
5.5.1. Freie DienstnehmerInnen.....	43
5.5.2. Werkvertrag ohne Gewerbeschein – Neue Selbständigkeit.....	44
6. Prekarität begünstigende Arbeitsformen in Österreich – eine Bestandsaufnahme	51

6.1. Teilzeitarbeit.....	52
6.2. Geringfügige Beschäftigung.....	53
6.3. Befristete Arbeitsverhältnisse.....	55
6.4. Leiharbeit	56
6.5. Freie DienstnehmerInnen.....	57
6.6. Neue Selbständige.....	58
7. Kerngruppe der Prekarität: Frauen	60
7.1. Erhöhte Verwundbarkeit weiblicher Arbeitskräfte.....	61
7.2. Triebkräfte der Prekarität erzeugenden Arbeitsteilung.....	62
7.3. Schutz-lose Frauenarbeit: Migration und Beschäftigung in Privathaushalten.....	63
8. Zum Einfluss der Beschäftigungsform auf die politische Partizipation	66
8.1. Der Arbeitsplatz als Einflussgröße politischer Dispositionen.....	67
8.2. Erklärungsansätze und Verarbeitungsstrategien.....	70
8.2.1. Verinnerlichung des Leistungsprinzips und Überidentifikation.....	70
8.2.2. Arbeitsweltliche Prekarisierung und die Anziehungskraft des Rechtspopulismus	72
8.2.3. Politische Verdrossenheit und Apathie.....	76
9. Bestehende Strukturen, Möglichkeiten und Unmöglichkeiten politischer Teilhabe von prekär Beschäftigten.....	78
9.1. Positionierungen der politischen Parteien.....	78
9.2. Gewerkschaftliche Partizipationsmöglichkeiten	83
9.2.1. Strukturen und Akteure der institutionalisierten ArbeitnehmerInnenvertretung in Österreich	84
9.2.2. Traditionelle Klientelpolitik vor neuartigen Herausforderungen	86
9.2.3. Interessenvertretung im Rahmen der GPA-DJP - work@flex.....	88
9.2.4. Mobilisierung, Kampagnen und die Notwendigkeit der Mitgliederwerbung unter den atypisch Beschäftigten	93
9.3. Selbstorganisationsversuche	98
9.3.1. Die EuroMayDay-Bewegung.....	99
9.3.2. Chefduzen.at – Das Forum der Ausgebeuteten	101
9.3.3. Generation-Praktikum.at – Plattform Generation Praktikum	102

9.4. Heterogene Interessenlagen: Was haben in Privathaushalten beschäftigte Migrantinnen, Leiharbeiter und Neue Selbständige gemeinsam?.....	103
10. Resümee.....	105
11. Literaturverzeichnis.....	108
Verwendete Zeitschriften.....	124
Abkürzungsverzeichnis.....	125
Tabellenverzeichnis.....	125
Danksagung	126
Eidesstattliche Erklärung.....	127
Lebenslauf.....	128

1. Einleitung

„Prekarität ist überall“ – so betitelte der 2002 verstorbene Soziologe und politische Vordenker Pierre Bourdieu bereits 1998 einen vielbeachteten Essay. In dem kurzen Text setzt er sich mit den Folgen der Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auf Individuen und Gesellschaft auseinander (vgl. Bourdieu 1998). Er beschreibt darin eine Form der Arbeitsorganisation, im Rahmen derer ArbeitnehmerInnen nicht nur ausgebeutet werden, sondern Berufsbiografien derart instabil werden, dass eine vorausschauende Lebensplanung kaum mehr möglich ist. Bourdieu zufolge handle es sich erst um den Anfang einer Entwicklung, welche die in zähen Kämpfen errungenen sozialen Mindeststandards nach und nach aufheben wird. Die Ausbreitung einer „neuartigen *Herrschaftsform*, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt“ (Bourdieu 1998, 100) sei zudem verbunden mit bedrohlichen Folgewirkungen für den Bestand liberal-demokratischer Strukturen. Gesicherte Erwerbsarbeit sei bisher ein zentraler Faktor sozialer und materieller Integration in modernen Gesellschaften gewesen. Voranschreitende Prekarisierungsprozesse würden somit nicht nur zu verstärkter Verteilungsungerechtigkeit führen, sondern auch Solidarität und sozialen Zusammenhalt gefährden.

Ausgelöst unter anderem durch diesen in alarmierendem Ton verfassten Aufsatz, entwickelte sich in den folgenden Jahren eine rege Debatte rund um den Begriff Prekarisierung. Sie manifestierte sich zum einen in sozialwissenschaftlichen Publikationen, wobei sich hier vor allem WissenschaftlerInnen aus Italien, Frankreich, Spanien und Deutschland beteiligten. Zum anderen wurde auch innerhalb der europäischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen nun vermehrt von Prekarisierung gesprochen, wenn es darum ging, die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen als Begleiterscheinung neoliberaler Wirtschaftspolitik anzuprangern. Als wichtige Impulse sind dabei das im französischen Original bereits 1995 erschienene Werk ‚Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit‘ von Robert Castel und die Entwicklung der EuroMayDay-Bewegung ab dem Jahr 2001 zu nennen. Der Soziologe Castel stellt frühere Formen der Erwerbsarbeit und Tendenzen der gegenwärtigen Arbeitsorganisation gegenüber. Die Schlüsse, die er daraus zieht, waren grundlegend für eine präzisere Fassung des Prekaritätsbegriffes. AktivistInnen in sozialen Bewegungen und gewerkschaftlichen Organisationen sorgten währenddessen für eine verstärkte Popularisierung der Begrifflichkeiten Prekarisierung – Prekariat – Prekarität.

In Österreich findet gegenwärtig, wenn auch mit zeitlicher Verzögerung, ebenfalls ein Diskurs zum beschriebenen Themenfeld statt. Von wissenschaftlicher Seite wird versucht, die sozioökonomischen Veränderungen der letzten Jahre, in denen Armut zu- und soziale Gerechtigkeit abgenommen hat, als Prekarisierungsprozesse zu deuten (vgl. BEIGEWUM 2008). Auch in der Rhetorik und Programmatik österreichischer GewerkschafterInnen haben ‚prekäre Beschäftigungsverhältnisse‘ mittlerweile Eingang gefunden. Es wird allerdings kaum hinterfragt, inwieweit ein in anderen europäischen Ländern entstandenes begriffliches und theoretisches Repertoire auf die Situation in Österreich übertragbar ist. Immerhin bestehen gravierende wirtschaftliche und sozialpolitische Unterschiede zwischen den größeren Flächenstaaten der Europäischen Union und der sozioökonomischen Struktur Österreichs. An dieser Stelle setzen die forschungsleitenden Fragen an, die ich im Rahmen dieser Arbeit behandeln werde.

2. Forschungsleitende Fragestellungen und Methodik

In einem ersten Schritt gilt es zu klären, was Prekarität im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit ausmacht und welche Kriterien es rechtfertigen, von prekären Arbeitsverhältnissen zu sprechen. Ein Blick zurück auf historische Auseinandersetzungen zwischen Lohnabhängigen und

UnternehmerInnen ist dabei sinnvoll. Um die gegenwärtige Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen in Relation zur Ausbeutung von ArbeiterInnen in früheren Zeiten einordnen zu können, wird die Entwicklung der kapitalistischen Arbeitsbeziehungen in den früh industrialisierten europäischen Staaten in groben Zügen dargestellt.

Danach wende ich mich der Analyse des gegenwärtig vorangetriebenen politischen Projektes einer umfassenden Flexibilisierung und Deregulierung des österreichischen Arbeitsmarktes zu. Auf der empirisch beobachtbaren Ebene wird der Fokus auf der Darstellung der in den letzten Jahren signifikanten Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegen. Die am weitesten verbreiteten Erwerbsformen, die unter diesem Sammelbegriff verstanden werden, sind Teilzeitarbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Erwerbsarbeit im Rahmen von Freien Dienstverträgen und so genannter Neuer Selbständigkeit. Wesentlich für eine Einschätzung der Veränderung der Arbeitsmarktstruktur sind die jeweilige sozial- und arbeitsrechtliche Ausgestaltung und die daraus entstehenden Prekaritätspotenziale dieser Arbeitsarrangements.

Darauf aufbauend werden die Konsequenzen dieser arbeitsweltlichen Entwicklung auf Mechanismen der politischen Teilhabe im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit in den Blick genommen. Die bisher praktizierten Formen politischer Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen – und damit Institutionen wie der ÖGB – geraten durch die rasante Veränderung der Beschäftigungs- und Lebenslagen ihrer Klientel unter Druck. Für unselbständig Beschäftigte nehmen Diskontinuität und Flexibilisierung im beruflichen Alltag derzeit zweifellos einen sehr hohen Stellenwert ein. Aber führen die Folgewirkungen dieser neuen Anforderungen zwangsläufig zu politischer Verdrossenheit oder gar einer schleichenden Entwertung der Prozesse demokratischer Mitbestimmung, die sich von der betrieblichen Ebene auf den allgemeinen politischen Prozess ausbreitet? Oder lassen sich in Bezug auf Österreich Anhaltspunkte finden, die einer derart pessimistischen Sichtweise widersprechen?

Methodisch stütze ich mich vorwiegend auf die deskriptive Analyse der vorliegenden hauptsächlich deutschsprachigen Literatur aus den Bereichen Politikwissenschaft, Soziologie und Wirtschaftswissenschaften. Die arbeits- und sozialrechtliche Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse in Kapitel 6 wurde abgeleitet aus den derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen. Im Rahmen von Kapitel 7 wurde eine Sekundäranalyse und teilweise Zusammenführung der von Statistik Austria, dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungs-

träger und den zuständigen Ministerien erhobenen Daten vorgenommen. Für Kapitel 9 wurden neben wissenschaftlichen Publikationen auch Informationsmaterialien des ÖGB und einzelner Teilgewerkschaften und Ergebnisse von Diskussionsveranstaltungen und Konferenzen analysiert, die von gewerkschaftlicher Seite (mit)organisiert wurden. In diesem Kapitel wurde das Internet besonders stark als Rechercheinstrument genutzt. Alle Informationen, die direkt oder indirekt von Websites stammen, sind dementsprechend gekennzeichnet.

3. Der Stellenwert des Faktors Arbeit unter den gegenwärtigen wirtschaftlichen Bedingungen

3.1. Abriss der historischen Grundlagen

Die Lage der arbeitenden Bevölkerung wandelte sich im Laufe der Etablierung des kapitalistischen Wirtschaftssystems vielfach. Deshalb ist die Auseinandersetzung zwischen jenen, die Arbeit am Markt anbieten, und jenen, die diese Arbeitskraft nachfragen, nicht als statischer Konflikt zu verstehen, der sich stets in gleicher Form manifestiert. Um das derzeit herrschende Verhältnis zwischen den Faktoren Arbeit, Kapital und Nationalstaat einordnen zu können, ist es sinnvoll, zuerst einen Rückblick auf frühere Phasen wirtschaftlicher Entwicklung zu werfen. Selbstverständlich ist es an dieser Stelle nicht möglich, mehrere Jahrhunderte Wirtschaftsgeschichte in wenigen Sätzen zu komprimieren, weshalb das Hauptaugenmerk des historischen Rückblickes auf den Wandlungen der jüngeren Geschichte, also der letzten Jahrzehnte, liegen wird. Für den Zweck dieser Arbeit geht es in erster Linie darum, verschiedene Formen und Phasen der Austragung des Interessenkonfliktes zwischen Lohnabhängigen und ArbeitgeberInnen deutlich zu machen.

Dazu möchte ich eine grobe Periodisierung des britischen Soziologen James Fulcher übernehmen, der in seiner Analyse der Entwicklungsgeschichte des Kapitalismus drei historische Stadien beschreibt (Fulcher 2007, 57 ff.). Demnach folgte auf die Pionierzeit eines *anarchischen Kapitalismus* (1) eine Regulierung und Humanisierung im Sinne eines *gesteuerten Kapitalismus* (2), der schließlich von einem *revitalisierten Marktkapitalismus* (3) abgelöst wurde. Dieses Entwicklungsschema ist in seiner Gültigkeit auf die meisten westeuropäischen Staaten

und die USA begrenzt, wobei Fulcher immer wieder auf Großbritannien Bezug nimmt – als eines jener Länder, in denen sich die Herausbildung kapitalistischer Wirtschaftsstrukturen besonders früh und rasant vollzog.¹

zu 1. Unternehmungen im 18. und frühen 19. Jahrhundert waren aus heutiger Sicht kaum mit Regulierungen in der Durchsetzung ihrer wirtschaftlichen Interessen konfrontiert. Weder eine noch schwach organisierte ArbeitnehmerInnenschaft, noch die jungen Nationalstaaten waren fähig, dem Profitstreben der ersten Generationen von Fabrikbesitzern wirksam entgegenzutreten. Arbeits- und Lebensbedingungen wurden noch nicht politisch, mit einer zumindest intendierten Orientierung am Gemeinwohl, sondern fast ausschließlich wirtschaftlich, also über die Klassenzugehörigkeit, bestimmt. Aufgrund dessen kann der aufkeimende Industriekapitalismus als *anarchisch* beschrieben werden. Charakteristisch dafür sind kleine, konkurrierende Produktionseinheiten, kaum vorhandene Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen und lediglich erste Ansätze sozialer Sicherung für die Belegschaft, die allerdings weder allgemein noch institutionalisiert waren (Fulcher 2007, 57 ff.).

In dieser Konstellation waren die Arbeitskräfte der Willkür der Pioniere des Privatbesitzes ausgesetzt, welcher kaum rechtliche Grenzen gesetzt waren. Eine Veränderung dieser ausbeuterischen Konstellation zeichnete sich erst mit der fortschreitenden Technisierung unter den Bedingungen der Massenproduktion ab. Dieser Prozess entfesselte die Dynamik der Industrialisierung, machte traditionelle Produktivitätsformen überflüssig und wurde von den Lohnabhängigen „zugleich begrüßt wie verflucht“ (van Dülmen 2000, 85).

zu 2. Laut Fulcher zieht sich die Dominanz des *gesteuerten Kapitalismus*, wenn auch unterbrochen durch mehrere krisenhafte Phasen, von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis in die 1970er Jahre. Bei differenzierter Betrachtung wäre es allerdings angemessen, diese von mehreren massiven wirtschaftlichen Umwälzungen geprägte Zeitspanne in einzelne Perioden zu unterteilen. Vor allem die ruinösen Auswirkungen der beiden Weltkriege und der 1929 einsetzenden Weltwirtschaftskrise waren nicht zuletzt Zäsuren des kapitalistischen Wirtschaftssystems.

Die Transformation von einer feudalen in eine überwiegend industriell geprägte Gesellschaft war in wirtschaftlicher Hinsicht vor allem eine Konsequenz der Teilung und Spezialisierung

¹ Großbritannien nahm im Industrialisierungsprozess eine Vorreiterrolle ein. Danach wurde in den USA mit der Massenproduktion von Autos eine neue Richtung kapitalistischer Entwicklung vorgegeben (Strutynski 1997, 87).

der Arbeitsvorgänge (vgl. Durkheim 1999³). Spätestens seit der Publikation des Kommunistischen Manifests von Karl Marx und Friedrich Engels im Jahr 1848 wird klar, dass die Ausbeutung der ArbeiterInnen nicht ohne politische Folgewirkungen bleiben wird. Die bisherige Strukturierung der Lohnarbeit führte unweigerlich zu einer scharfen Konfrontation der Klassen und ihrer jeweiligen Interessen. Innerhalb der IndustriearbeiterInnenschaft entstand angesichts der demütigenden Arbeitsbedingungen zunehmend ein gemeinsames Bewusstsein, woraus die Organisationen der ArbeiterInnenbewegung hervorgingen. Im Gegenzug entstanden auch Wirtschafts- und Industriellenverbände.

Die entstandenen Interessenverbände wurden je nach den politischen Gegebenheiten in den einzelnen Staaten in unterschiedlichem Ausmaß in wirtschafts- und sozialpolitische Entscheidungsprozesse eingebunden. Die relative Stärke der ArbeiterInnenbewegung und ihrer Organisationen in der politischen Auseinandersetzung und die daraus entstandene Machtverteilung führten vor dem Ersten Weltkrieg in mehreren Ländern zu massiven Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der rechtlichen Stellungen von ArbeiterInnen. Zu nennen sind unter anderem die Einführung der Kranken- und Unfallversicherung oder die schrittweise Verkürzung der täglichen Arbeitszeiten für ArbeiterInnen. Es handelte sich um Erfolge der Lohnabhängigen im Arbeitskampf, wenngleich der damalige Abdeckungsgrad aus heutiger Sicht niedrig und die Zugangsregelungen rigid erscheinen. Zu tragfähigen und institutionalisierten politischen Kompromissen in Bezug auf weiter reichende Konzepte der sozialen Sicherung, die zumindest Teile der Bevölkerungen der einzelnen Staaten erfasst, kommt es erst nach dem Zweiten Weltkrieg.

„Ausgehend von selektiven und auf einige Länder wie Deutschland und Österreich beschränkten Ansätzen im ausgehenden 19. Jahrhundert ist wohlfahrtsstaatliche Politik vor allem nach 1945 zu einem bedeutenden Faktor für die Sicherung sozialer und materieller Teilhabechancen geworden.“ (Tálos/Obinger 1998, 9)

Im Detail entstanden daraufhin regional und einzelstaatlich sehr unterschiedliche Systeme der nationalstaatlichen sozialen Sicherung,² wobei eine weitverbreitete Gemeinsamkeit die Orientierung am ‚Normalfall‘ des männlichen, vollzeitbeschäftigten Staatsbürgers war. Frauen wurden lange Zeit nur teilweise erfasst, und zwar indirekt über die Institutionen Ehe und Familie und den daraus abgeleiteten Sozialleistungen. Menschen ohne die jeweilige Staatsbür-

² Einen ausführlichen Vergleich der Entwicklung des österreichischen sozialstaatlichen Systems mit seinen Nachbarländern liefern etwa Tálos/Obinger 1998.

gerschaft wurden diese Leistungen in der Regel gänzlich verwehrt oder in wesentlich geringerem Umfang eingeräumt (Mühlberger 2000, 93).

Die dazugehörige Akkumulationsstrategie, die in den ersten beiden Nachkriegsjahrzehnten eine dominante Stellung einnahm, wird von vielen AutorInnen als Fordismus³ bezeichnet. Charakteristisch dafür ist die massenhafte Produktion von Waren an Fließbändern in großen Produktionseinheiten und eine streng hierarchische und durch ‚wissenschaftliche Betriebsführung‘⁴ geprägte Arbeitsorganisation. Die ArbeiterInnenschaft spielte in dieser Konzeption eine zentrale Rolle, weil sowohl ihre Produktivkraft im Rahmen des so genannten Normalarbeitsverhältnisses⁵ als auch der Massenkonsum zentral für die Steigerung des Wirtschaftswachstums waren. Der Begriff Fordismus wird mancherorts als quasi allgemeingültige Kurzformel für die Ausgestaltung von Produktionsbedingungen von Beginn des 20. Jahrhunderts bis vor wenigen Jahren benutzt. Allerdings haben sich Akkumulations- und Arbeitsbedingungen im vergangenen Jahrhundert derartig grundlegend verändert, dass es aus meiner Sicht fraglich ist, inwieweit die komplexen Strukturen kapitalistischen Wirtschaftens auf ein Konzept mit derart langer Gültigkeit, oder gar einen einzigen Begriff, zu bringen sind. Die einschneidenden Verwerfungen sowohl in Europa als auch in den USA, welche die beiden Weltkriege, die Herrschaft des Faschismus und die Weltwirtschaftskrise mit sich brachten, sind nicht zugunsten eines historisch kongruenten Analysemodells kapitalistischer Entwicklung vernachlässigbar.⁶ Schließlich ging es in der Frühzeit des Fordismus in politischer Hinsicht darum, einen neuen Verteilungsmodus zu erkämpfen, der den Beschäftigten als TrägerInnen des Massenkonsums einen höheren Stellenwert einräumen sollte. Im diesem Sinn ist die als Fordismus bezeichnete Konstellation auch ein Resultat ‚der sich auch parlamentarisch ausdrückenden Stärkung reformorientierter Kräfte, denen es gelang, das Machtverhältnis zwi-

³ Eine Produktionsweise, die maßgeblich von ihrem Namensgeber, dem Automobilhersteller Henry Ford (1863-1947), formuliert und von ihm in seinen Fabriken in Detroit/USA zur Anwendung gebracht wurde. Ford ließ für die Massen erschwingliche Fahrzeuge produzieren und setzte seine Arbeiter dabei gnadenlos unter Druck, was durch überdurchschnittlichen Verdienst abgegolten werden sollte. Ford selbst betätigt sich auch publizistisch und galt als glühender Antisemit. Sein Unternehmenskonzept wurde zum Vorbild für unzählige Unternehmen in den folgenden Jahrzehnten (vgl. z.B.: Böckler 1991, 209 ff).

⁴ Dieser Begriff steht im Zusammenhang mit dem Versuch des US-Amerikaners Frederick Taylor (1856-1915), Arbeitsschritte im industriellen Sektor zu optimieren. Im Rahmen seiner wissenschaftlichen Arbeitsstudien versuchte er, Bewegungsabläufe in der Herstellung zu rationalisieren. Die Methoden dazu waren autoritäre Anleitung, strikte Trennung von geistiger und körperlicher Arbeit, Lohnanreize und das Brechen des Eigensinns der ArbeiterInnenschaft. Zum Zusammenhang von tayloristischer Arbeitsorganisation und Fordismus siehe Bischoff 1997, 28 ff.

⁵ Der Begriff Normalarbeitsverhältnis ist im Rahmen dieser Arbeit nicht wertend zu verstehen. Es handelt sich um ein Konzept der Organisation von Erwerbsarbeit, welches im 4. Kapitel genau erläutert wird.

⁶ Wenn im Folgenden von Fordismus die Rede ist, dann vor dem Hintergrund dieser Vorbehalte.

schen Kapital und Arbeit zugunsten der Masse der abhängig Beschäftigten zu verschieben“ (Reitzig/Brandl 1997, 56).

Anschließend an die Jahre des Wiederaufbaues in Europa, die auf die nationalsozialistische Diktatur folgten, entwickelte sich verstärkter Arbeitskräftebedarf im industriellen Sektor. Diese Ausweitung der Produktion ging einher mit einer zunehmenden Eingliederung von Frauen in den Erwerbsarbeitsprozess. Zudem wurde das stabile Wirtschaftswachstum vor allem der westeuropäischen Staaten zur Grundlage von Arbeitsmigration sowohl innerhalb als auch jenseits nationaler Grenzen (Hirsch 2002, 86). Der herrschende Klassenkompromiss beinhaltete zudem die Unterbezahlung bzw. Nicht-Entlohnung ‚typischer Frauentätigkeiten‘ außerhalb des Erwerbsarbeitsmarktes (Brensell/Habermann 2001, 242). In dieser Konstellation wurde das Arbeitskräftepotential äußerst effizient ausgeschöpft. Es schien so, als ob das Ergebnis von in unterschiedlicher Intensität ausgetragenen sozialen Konflikten zum ersten Mal zu steigendem Wohlstand in großen Teilen Europas führte. In dieser Phase gelang es, steigende Masseneinkommen mit enormer Profitabilität des Kapitals zu vereinen (Hirsch 1998, 21).

„Die evidenten Mängel und heftigen Konflikte innerhalb des anarchischen Kapitalismus hatten als ihr Gegenteil die Organisationen, Institutionen und Ideologien des ‚gesteuerten Kapitalismus‘ oder der ‚verwalteten Welt‘ hervorgebracht, die ihren spezifischen und in sich kohärenten Charakter besaßen.“ (Fulcher 2007, 67)

zu 3. Während die Wirtschaftspolitik der frühen 1970er Jahre in großen Teilen Europas von staatlichen Interventionen im Sinne des Keynesianismus⁷ und einer relativen Stärke der ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsbeziehungen geprägt waren, kam es wenige Jahre später zu einem unerwarteten Umbruch. Verstärkter internationaler Wettbewerb setzte die industrialisierten Staaten in vielen Branchen unter massiven Rationalisierungsdruck, dazu kam die Verunsicherung angesichts des mehrfach sprunghaft angestiegenen Erdölpreises. Unter diesen Bedingungen stieß die wirtschaftliche Expansion an Wachstumsgrenzen, die durch nationalstaatliche Eingriffe nicht überwunden werden konnten. Auf den annähernd gesättigten Binnenmärkten konnten auch zusätzliche Investitionen nicht mehr zu Gewinnsteigerungen führen (Gorz 2000, 21). Die wirtschaftspolitische Priorität staatlicher Regierungen verschob sich ab

⁷ Eine wirtschaftspolitische Theorie des britischen Ökonomen John Maynard Keynes (1883-1946) aus den 1930er Jahren. Fulcher bringt den Kern des Keynesianismus folgendermaßen auf den Punkt: „Die Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung durch die staatliche Steuerung der Wirtschaft und der öffentlichen Ausgaben“. (Fulcher 2007, 71) Eine von mehreren Maßnahmen dafür ist die Erhöhung der Kaufkraft in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs durch antizyklische staatliche Interventionen.

diesem Zeitpunkt von der Zielsetzung der Sicherung von Arbeitsplätzen zur nunmehr als zentral angesehenen Kontrolle der Inflation (Fulcher 2007, 71).

Aus politischer Sicht symptomatisch für diese Wandlung hin zum *revitalisierten Marktkapitalismus* sind die Wahl von Margaret Thatcher zur britischen Premierministerin 1979, die erfolgreiche Präsidentschaftskandidatur Ronald Reagans in den USA im Jahr 1981 und auch die Kanzlerschaft Helmut Kohls in der BRD ab 1982. Es wäre jedoch zu kurz gegriffen, den *revitalisierten Marktkapitalismus* mit der Vorherrschaft einer politischen Strömung gleichzusetzen. Es handelt sich um einen bis in die Gegenwart nachwirkenden Paradigmenwechsel, der sich in den Programmen der Parteien und deren Wirtschafts- und der Sozialpolitik niederschlägt. Das nach harten und langwierigen Auseinandersetzungen hergestellte relative Gleichgewicht zwischen staatlicher, gewerkschaftlicher und unternehmerischer Macht – die „Prosperitätskonstellation des Nachkriegskapitalismus“ (Deppe 2006, 22) – ist seither nicht mehr gegeben.

3.2. Die Verschiebung der Machtverhältnisse

Der zu beobachtende Rückgang fordistischer Produktionsstrukturen, die einst zur langfristigen Lösung der sozialen Frage gedacht waren, führt längst selbst zu sozialen Verwerfungen (Beck 2000, 15). Die neue Machtverteilung, die der *revitalisierte Marktkapitalismus* mit sich bringt, entbindet die Marktkräfte weitgehend vom hemmenden und regulierenden Einfluss der gewachsenen nationalstaatlichen und der in unterschiedlichem Ausmaß ausgeprägten neokorporatistischen Strukturen. Auf der Grundlage einer Vielzahl einzelner politischer Entscheidungen wurde die Gewährleistung optimaler Verwertungsbedingungen für ein grenzüberschreitend mobiles und flexibles Kapital zur obersten Handlungsmaxime erhoben (Hirsch 1998, 9). In der Auseinandersetzung um die Machtverhältnisse zwischen Lohnabhängigen, Nationalstaaten, Europäischen bzw. Internationalen Organisationen und transnationalen Konzernen ist das der springende Punkt. Die politisch gewollte und de facto nicht begrenzte territoriale Kapitalmobilität begünstigt in erster Linie international agierende wirtschaftliche Unternehmungen. Sie ist der entscheidende Wettbewerbsvorteil von Unternehmen gegenüber ArbeitnehmerInnenorganisationen und allen national, aber auch regional organisierten Akteuren, deren Handlungsradius begrenzt ist.

„Im modernen Kapitalismus, so können wir zusammenfassen, sind soziale Formen, die in der fordistischen Phase vorherrschend und prägend gewesen waren, nicht mehr en vogue. (...) Die neue ‚postfordistische‘ Botschaft richtet sich als Drohung gegen die Gewerkschaften, dort wo sie stark sind oder waren, also gegen die Organisation, die einst entstanden ist, um die Ware Arbeitskraft gegen jene Überausbeutung zu schützen, die aus den Betrieben, wie Marx schreibt eine ‚Gerberei‘ bzw. in den Worten Polanyis eine ‚Teufelsmühle‘ machen.“ (Altvater/Mahnkopf 2002, 92)

3.2.1. Globalisierung und europäische Integration als wirtschaftliche Sachzwänge?

Die zumindest atmosphärische Verringerung der Distanzen zwischen den einzelnen Weltregionen ist seit einigen Jahren unter dem Schlagwort Globalisierung in aller Munde. Dementsprechend unterschiedlich sind die Einschätzungen, was unter Globalisierung zu verstehen ist und welche Veränderungen mit ihr einhergehen. In den immer wieder ausgetragenen Kontroversen geht es nicht zuletzt um die Sicherung von Definitionsmacht und die damit verbundenen Vorteile in der Durchsetzung politischer und wirtschaftlicher Vorhaben.

Analytisch betrachtet handelt es sich zu allererst um ein ökonomisches Phänomen, das alles andere als neuartig ist. Die Tendenz zur Ausbreitung wirtschaftlicher Unternehmungen über territoriale Grenzen hinaus ist jedenfalls bereits mit Beginn des industriellen Zeitalters zu erkennen (Woyke 2004, 160 f.). Auch ruckartige Intensivierungen internationalen Handels sind historisch gesehen keine Neuheit.⁸ Was jedoch die gegenwärtige Weltwirtschaft von früheren Stadien unterscheidet, ist die beispiellose Zurückdrängung nationalstaatlicher Handlungsfähigkeit in wirtschaftlichen Belangen. Die unverzichtbaren strukturellen Voraussetzungen, die von staatlichen Rechts- und Wirtschaftsordnungen geschaffen werden, damit Märkte erst funktionieren können, werden jedoch in der Regel als selbstverständlich angesehen (Beckert 2006, 430). Lediglich im Moment der Krise wird die sonst unscheinbare institutionelle Einbettung der Wirtschaft in die verbliebenen staatlichen und regionalen Regulationsmechanismen offensichtlich und dient als gern in Anspruch genommenes Sicherheitsnetz allfälliger Fehlentwicklungen.

⁸ Beispiele für Innovationen, die den überregionalen Austausch schlagartig verstärkten, sind unter anderem: Die Entwicklung transozeanischer Telegrafverbindungen (1866), die Einrichtung grenzüberschreitender Telefonverbindungen (1891) oder erste grenzüberschreitende Linienflugverbindungen (1919) (Woyke 2004, 160).

Ein zentraler Befund der ökonomischen Globalisierung ist somit die voranschreitende Ablösung von Staatsräumen durch Wirtschaftsräume (Woyke 2004, 162). Als Konsequenz daraus erleben die Nationalstaaten einen Verlust an Einfluss und Autonomie. Dieser wird zusätzlich ergänzt von einem bewussten Verzicht auf Souveränitätsrechte im Rahmen von transnationalen Verbandsbildungen (Appelt/Weiss 2006, 8 f.). Der britische Soziologe Anthony Giddens betont, dass Globalisierung kein einheitlicher Prozess ist, der zielgerichtet in eine bestimmte Richtung verläuft. Neben Tendenzen zur Herausbildung eines gleichmachenden Weltsystems wirken Globalisierungsprozesse nicht nur einheitsstiftend, sondern auch trennend. Die „Entgrenzung der Welt“ (Amann 2008, 5) führt zwangsläufig zu wirtschaftlicher und politischer Zentrenbildung und somit immer auch zur Ausgrenzung der – aus welchen Gründen auch immer – weniger Erfolgreichen.

Zugleich handelt es sich um ein Phänomen, das stets auch vom Geschehen auf lokaler Ebene beeinflusst wird. Es besteht trotz allem auch weiterhin eine unmittelbare Verknüpfung zwischen internationaler, regionaler und lokaler Handlungsebene (Giddens, 1997, 119 f.). Auf der Grundlage dieser Beobachtungen relativiert sich die viel propagierte Ansicht, wonach wir es mit unumkehrbaren Tatsachen zu tun haben, die weder von politischen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen und schon gar nicht von einzelnen Menschen beeinflusst werden könnten. Es ist ein Trugschluss, dass Globalisierung, einer Naturkatastrophe gleich, über die Menschheit hereingebrochen wäre und die einzige Handlungsmöglichkeit darin bestünde, sich selbst so gut wie möglich anzupassen und zu schützen. Eine derartige Sichtweise verkennt eine seit wenigen Jahren dominante Konstellation als unwiderruflichen Sachzwang, nach dem alle zukünftigen Dispositionen ausgerichtet werden müssen. „Es spricht auf dieser Grundlage vieles dafür, die Globalisierung ökonomischer Beziehungen nicht als Sachzwangverhältnis zu betrachten.“ (Röttger 2000, 32)

Ein konkretes Beispiel für die Stilisierung des momentan vorherrschenden wirtschaftlichen Paradigmas zu einem vermeintlichen Sachzwang ist meiner Ansicht nach die wirtschaftspolitische Integration Europas während der letzten beiden Jahrzehnte. Bekanntlich ist es die ökonomische Integration, die sowohl am frühesten forciert wurde als auch gegenwärtig am weitesten vorangeschritten ist. Zentral sind dabei die Schaffung eines europäischen Binnenmarktes mit gemeinsamer Währung und eine schrittweise und äußerst weitgehende wirtschaftliche Liberalisierung in den Mitgliedstaaten.

Als zentrale wirtschaftstheoretische Grundlage dieser Maßnahmen dient die Theorie des komparativen Kostenvorteils.⁹ Die konkrete Umsetzung dieser Strategie von der Theorie in die Praxis wurde im Jahr 1988, noch unter den weltpolitischen Bedingungen der Systemkonfrontation, im so genannten Cecchini-Bericht eingeleitet und manifestierte sich vertraglich unter anderem in den Konvergenzkriterien der Europäischen Gemeinschaft. Im Cecchini-Bericht wird davon ausgegangen, dass es durch die Schaffung des Binnenmarktes und Maßnahmen der Handelsliberalisierung zu einer mittelfristigen Erhöhung des BIP (Bruttoinlandsprodukt) der Gemeinschaft um 6% pro Jahr [sic!] kommen wird. Dieser massive Liberalisierungsertrag sollte des Weiteren gleichsam und zwangsläufig zu sinkenden Arbeitslosenzahlen führen.

„Angebotswirksame Maßnahmen werden die Schaffung neuer Arbeitsplätze begünstigen, weil sie Kosten und Preise senken. Dies belebt die Nachfrage und Produktion, was letztlich auch zu mehr Beschäftigung führt. Mehr Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit auf der Angebotsseite – d.h. leistungsfähigere europäische Unternehmen – werden daher die Tragweite von politischen Entscheidungen vergrößern, die auf stärkeres Wachstum durch Nachfragebelebung zielen.“ (Cecchini 1988, 136)

Ohne an dieser Stelle genauer auf die Diskrepanz zwischen diesen Annahmen und den realen Entwicklungen der letzten Jahre im Einzelnen einzugehen, geht es mir darum, aufzuzeigen, welche Wirkung von derartigen Vorgaben ausgeht. Durch die bindende Festsetzung der europäischen Wirtschaftspolitik wird diese bis auf weiteres dem Wettstreit politischer Konzepte entzogen und steht erst gar nicht mehr zur Disposition (Röttger 2000, 24). Die nationalen Regierungen können sich bei unpopulären Maßnahmen jederzeit auf den im Rahmen der EU-Mitgliedschaft erforderlichen Sachzwang der ‚Budgetdisziplin‘ berufen und somit Verantwortung abschieben. Entscheidend ist, dass auf dem Gebiet der Sozial- und Beschäftigungspolitik, abgesehen vom Europäischen Sozialfonds, weiterhin das Primat des Nationalstaates besteht (Deppe 2006, 33 f.). Während auf europäischer Ebene also die staatliche Regulierung von

⁹ Diese Theorie geht zurück auf den britischen Ökonomen David Ricardo (1772-1823) und wurde zum zentralen Konzept des Welthandels. *„Sie behauptet, dass Freihandel allen Beteiligten nütze, weil jedes Land aufgrund seiner Standortausstattung und Produktionsfaktoren zumindest ein Gut besonders gut produzieren könne. Wenn jedes Land sich auf jene Güter, zu deren Produktion es die größten Vorteile aufweist, spezialisieren würde und alle Staaten weltweit freien Handel treiben würden, könnte der internationale Wohlstand maximiert werden, weil sie so alle Güter, die sie brauchen, beim jeweils günstigsten weltweiten Spezialisten beziehen würden. Die Möglichkeit, alle Importe zum günstigsten Preis am Weltmarkt zu beziehen und umgekehrt jene Waren zu exportieren, in denen sie selbst am besten sind, würde auch zu besserer Entwicklung ärmerer Staaten führen, so die Theorie.“ (BEIGEWUM 2005, 41)*

Märkten und unionsinterne Handelshemmnisse bekämpft werden, kommt die sozialpolitische Aufgabe der Umverteilung weiterhin den in ihrer Handlungsfähigkeit beschränkten staatlichen Regierungen zu. Tatsache ist jedoch, dass die gemeinsame Wirtschaftspolitik auf niemanden sonst als die EntscheidungsträgerInnen aus den einzelnen Mitgliedstaaten zurückgeht. Die wirtschaftlichen Weichenstellungen auf europäischer Ebene waren und sind Ausdruck der in Theorie und Praxis einflussreichsten gesellschaftlichen Strömung der Gegenwart, des Neoliberalismus.

3.2.2. Hegemonie der neoliberalen Bewegung

Ursprünglich handelt es sich beim Neoliberalismus um eine wirtschaftswissenschaftliche Schule, die in der Entwicklungslinie der Neoklassischen Ökonomie steht.¹⁰ Im Rahmen dieser Arbeit wird jedoch davon ausgegangen, dass Neoliberalismus mittlerweile nicht nur für eine akademische Strömung der Ökonomie steht, sondern die derzeit dominierende Form wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Gestaltung darstellt.¹¹ Aus einer Wirtschaftstheorie, die mittels Steuererleichterungen bessere Kapitalverwertungsbedingungen schaffen sollte, wurde nach und nach eine Sozialphilosophie destilliert, welche die Gesellschaft nach dem Prinzip der Leistungskonkurrenz umgestalten will (Butterwegge 2006, 238).

Zu den Merkmalen neoliberaler Anschauung gehört das Primat der Wettbewerbsfähigkeit von Einzelunternehmen, begleitet von Deregulierung, Flexibilisierung und Privatisierung wirtschaftlicher Aktivitäten. Die dadurch erreichten Gewinnsteigerungen sollen die Möglichkeiten der Aneignung individuellen Wohlstandes erhöhen (Deppe 2006, 23). Des Weiteren ist es der neoliberalen Logik zu Folge vorteilhaft, möglichst alle Güter und Leistungen zu Waren zu machen, um sie auf Märkten handeln zu können und sie somit der Marktlogik zu unterwerfen¹² (Husson 2004, 147). Den VertreterInnen dieser ökonomischen Grundannahmen ist es gelungen, ihre Vorstellungen als kaum ernsthaft hinterfragbar im internationalen öffentlichen Diskurs zu positionieren. Dies geschah einerseits durch griffige Argumente, andererseits durch geschicktes Lobbying in eigener Sache. Es gelang, Inhalte, die in den einschlägigen Wissenschaften alles andere als unumstritten sind, zu Zeitdiagnosen umzudeuten, die von

¹⁰ Die Neoklassik war eine dominante Schule der Ökonomie bevor der Keynesianismus (siehe oben) stärker an Einfluss gewann. Zentral sind dabei die Arbeiten von Friedrich August von Hayek (1899-1992) und in der Nachkriegszeit der Einfluss der so genannten *Chicagoer Schule* der Ökonomie (Bourdieu 2000, 171).

¹¹ Eine Begriffsdefinition des Neoliberalismus, die über die ökonomische Zielsetzungen hinausgeht, findet sich bei Deppe 2006, 23 f.

¹² Dieser Vorgang wird auch als *Kommodifizierung* bezeichnet (Husson 2004, 147).

Seiten der BürgerInnen nicht selten als Tatsachen anerkannt werden. Pierre Bourdieu hat vier dieser Behauptungen zusammengetragen, die häufig propagiert werden, als seien sie ein für alle Mal von Theorie und Praxis bestätigt und im allgemeinen Interesse des Gemeinwohles:¹³

- Zur effizienten und gerechten Organisation von Produktion ist unter den Bedingungen demokratischer Gesellschaften der Markt das beste Mittel.
- Die Ökonomie ist eine unabhängige Welt, die von natürlichen und universellen Gesetzen bestimmt wird. Regierungen dürfen sich dieser nicht entgegensetzen.
- Die Globalisierung erfordert die Rückführung staatlicher Ausgaben, vor allem auf sozialem Gebiet.
- Die Rechte der sozialen Sicherung von ArbeitnehmerInnen sind teuer und untauglich. (vgl. Bourdieu 2006, 174)

Es gäbe noch eine Vielzahl solcher Beispiele.¹⁴ Die verbindende Gemeinsamkeit besteht darin, dass es gelungen ist, viele von ihnen in den Rang einer gewissen Allgemeingültigkeit zu versetzen. Funktionieren konnte dies aufgrund des hegemonialen Einflusses der neoliberalen Bewegung. Die Deutungshoheit findet sich nicht mehr nur im Bereich der Wirtschaft, sondern in Politik, Medien und einem beträchtlichen Teil der Gesellschaft. Ironischerweise fußt diese Führungsposition auf einem Konzept, das Antonio Gramsci¹⁵ für eine politische Strömung mit annähernd gegensätzlichen Zielen ausgearbeitet hat. Laut dem Gramsci zugeschriebenen Konzept der Hegemonie muss sich Herrschaft immer auch auf eine gewisse Zustimmung der Beherrschten stützen, um dauerhaft zu sein.

„Hegemonie ist kein Anspruch, sondern eine von den Partnern gebilligte, anerkannte Führungsfunktion jener Kraft, die sich als hegemoniefähig erweist; Hegemonie beruht auf Zustimmung, Gleichberechtigung und Anerkennung, auf Konsens seitens derer, auf die sie sich erstreckt; Hegemonie ist eine Voraussetzung sowie eine ständige Bedin-

¹³ Bourdieu spricht vom ‚amerikanischen Modell‘ der Wirtschaftspolitik, welches die genannten Behauptungen verinnerlicht habe. Die selbstformulierte Aufzählung ist angelehnt an Bourdieu 2006.

¹⁴ Um noch einige zu nennen: ‚Arbeitslosigkeit entsteht durch zu wenig Flexibilität am Arbeitsmarkt‘, ‚Geht’s der Wirtschaft gut, geht’s uns allen gut‘ oder ‚Privatisierung macht öffentliche Dienstleistungen besser‘. Für weitere Beispiele siehe: BEIGEWUM 2005.

¹⁵ Antonio Gramsci (1891-1937) war unter anderem Historiker, Philosoph, kommunistischer Politiker und Theoretiker der italienischen ArbeiterInnenbewegung.

gung von Machtausübung im Allgemeinen, für Herrschaft im Besonderen.“ (Neubert 2001, 66 f.)

3.3. Verschwindet die Arbeit? Deutungsversuche und Zeitdiagnosen

Die momentane wirtschaftliche Konstellation und im speziellen die merkbaren Veränderungen in der Arbeitswelt in der jüngeren Vergangenheit sind Gegenstand sehr unterschiedlicher Deutungsversuche von sozialwissenschaftlicher Seite. Einige der zahlreichen Beiträge zu dieser Debatte möchte ich im Folgenden kurz darstellen. Der Befund ist kaum umstritten; die Verlagerung von arbeitsintensiven Produktionsprozessen an ‚günstigere‘ Standorte, technische Innovationen und der gestiegene Anteil von Dienstleistungen am Arbeitsmarkt haben den Charakter der Lohnarbeit grundlegend verändert. Die in Bezug auf die letzten Jahrzehnte traditionelle Erscheinungsform von Erwerbsarbeit, nämlich die unbefristete Festanstellung, wird immer weniger zur Norm. Sie scheint von neuen Arrangements abgelöst zu werden, die zunehmend durch Flexibilisierungs- und vor allem Informalisierungsprozesse der Arbeitsverhältnisse entstehen (Altvater/Mahnkopf 2002, 90 ff.).

Wesentlich strittiger ist die Frage, welche Konsequenzen der Strukturwandel der Arbeit für die Zukunft haben wird. Möglicherweise haben wir es mit einem generellen Rückgang des Arbeitsaufkommens zu tun. Demnach würden die Rationalisierungsprozesse der letzten Jahre demnächst soweit vorangeschritten sein, dass es zu einem Mangel an von Menschen zu bewältigender Arbeit kommt. Dieser Standpunkt wird unter anderem vom deutschen Soziologen Ulrich Beck vertreten. Er argumentiert mit dem zu erwartenden Arbeitsplatzabbau durch Technisierung und Computerisierung im Dienstleistungssektor, der noch massiver sein werde als jener im industriellen Sektor. Zudem verweist er darauf, dass eine noch weiterreichende Massenarbeitslosigkeit von Seiten von Wirtschaft und Politik derzeit durch die Schaffung von zeitlich und vertraglich begrenzter Unterbeschäftigung lediglich kaschiert werde (Beck 2000, 22 f.).

Ein wesentlich radikalerer Umbruch schwebte dem kürzlich verstorbenen französischen Sozialphilosophen André Gorz vor. In dem für ihn charakteristischen fatalistischen Ton ruft er zu einem äußerst offensiven Umgang mit der Erosion der gewohnten Arbeitsorganisation auf.

Man solle diese Entwicklung gleich als Anlass zu einem Bruch mit dem Prinzip der Lohnarbeit an sich nutzen und die Verteidigung des kapitalistischen Systems aufgeben.

„Deshalb müssen wir den Mut aufbringen, den Exodus aus der ‚Arbeitsgesellschaft‘ zu wagen. Sie besteht nicht mehr und kehrt auch nicht mehr zurück. Wir müssen sie begraben statt ihr nachzutruern, damit aus ihren Trümmern eine andere Gesellschaft entstehen kann.“ (Gorz 2000, 9)

Auch für den Politikwissenschaftler Joachim Hirsch wäre das Ende der Lohnarbeit gleichsam der Übergang in eine nicht mehr kapitalistische Gesellschaftsform. Jedoch bestreitet er das tatsächliche Verschwinden der Arbeit vehement. Es gebe keine empirische Evidenz für diesen Sachverhalt, da lediglich die Arbeit abnimmt, die für die Produktion materieller Güter erforderlich ist. Das bedeute jedoch keineswegs einen generellen quantitativen Rückgang. Den Propagandisten des Endes der Arbeitsgesellschaft (z.B. Rifkin 2001) wirft er vor, Endzeiten immer dann auszurufen, wenn sie Veränderungen nicht verstehen könnten.

Nach diesen Prognosen und Verheißungen über die mittel- und langfristige Zukunft der Arbeitsgesellschaft möchte ich den Fokus wieder stärker auf die momentane Situation richten. Derzeit, und wohl auch noch in den nächsten Jahren, wird Lohnarbeit für den Großteil der Menschen auch weiterhin einen großen Wert haben, auch wenn sich ihr Ansehen und ihre Erscheinungsformen schleichend ändern (Sennett 2005, 66). Erwerbsarbeit ist, gesamtgesellschaftlich betrachtet, nach wie vor ein identitätsstiftender Faktor, der sowohl zur Solidarisierung einzelner Beschäftigtengruppen führen kann, als auch zur Abgrenzung gegenüber anderen dient. Für diejenigen, die materiell von Erwerbsarbeit abhängig sind, kann der gegenwärtige Wandel sowohl neue Freiheiten als auch verstärkte Unsicherheit bedeuten. Es stellt sich die Frage, wie die Betroffenen mit dieser Herausforderung umgehen (Schmid 2000, 283).

3.4. Eine neuartige Formation der Arbeitsverhältnisse

Eine Rückkehr zur Produktionsweise der industriellen Massenproduktion ist heute für den Großteil der Beschäftigten in Mitteleuropa wohl kaum mehr wünschenswert, und, wenn man sich den Stand der wirtschaftlichen Entwicklung vor Augen hält, auch keine realistische Option. Nichtsdestotrotz gelang es im so genannten Fordismus, einen über längere Zeit stabilen

Interessenausgleich zu gewährleisten. Den Lohnabhängigen brachte die Konstellation ein gewisses Maß an materieller und sozialer Sicherheit und zumindest jene Bereiche der Lebenswelt, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit standen, wurden nicht gleichsam der Verwertungslogik der Gewinnorientierung unterworfen. Die derzeitige Situation sieht gänzlich anders aus. „Die Organisation der Produktion und der genaue Zustand des Verhältnisses des Lohnabhängigen zu den Produktionsmitteln haben sich in eine für die Lohnabhängigen äußerst negative Richtung verändert.“ (Chesnais 2004, 246)

Neben den Märkten der realen Wirtschaft sind längst mächtige Finanzmärkte entstanden, die zumindest indirekt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der einzelnen ArbeitnehmerInnen haben. VertreterInnen der Regulationstheorie¹⁶ untersuchen diese sich verändernden Kombinationen ökonomischer und außerökonomischer Anordnungen, die durch die Dynamik des Kapitalismus hervorgebracht werden (Jessop 2001, 17). Dabei ist eine der zentralen Fragen jene der Periodisierung. Ist die Kategorie des Fordismus endgültig eine historische und sind somit die derzeitigen Arbeitsverhältnisse Ausdruck eines postfordistischen Akkumulationsregimes? Oder befinden wir uns in einem Stadium des Überganges, in dem sich derzeit kein längerfristig stabiles System der Regulation abzeichnet? Selbstverständlich hängt die Beantwortung dieser Fragen von den Kriterien ab, die man zur Bestimmung einer Zeitenwende heranzieht. „Damit zusammenhängend ist auch entscheidend, ob Kontinuitäten oder Diskontinuitäten hervorgehoben werden. Die Übergänge von einer Phase in die nächste sind fließend.“ (Candeias/Deppe 2001, 10)

Der Soziologe Klaus Dörre geht davon aus, dass wir es derzeit mit einem flexibelmarktgetriebenen Produktionsmodell zu tun haben. Dieses habe sich zwar noch nicht flächendeckend durchgesetzt, ist aber zunehmend prägend für die nachfordistische Arbeitsgesellschaft. Charakteristisch dafür sei unter anderem die Rückkoppelung abhängiger Arbeit an Marktrisiken. Beispielhaft dafür steht die Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Zudem hinterlasse die Schwächung der Formen kollektiver Interessensrepräsentation (z.B. Gewerkschaften) tiefe Spuren in der Persönlichkeitsstruktur. Es komme zu einer Verstärkung der Konkurrenz im Sinne einer Verinnerlichung der Markterfordernisse und dadurch zu Subjektivierung und Individualisierung der ArbeitnehmerInnen (Dörre 2003, 7 ff.). In Anspielung auf das Wiedererstarken reiner, ungezügelter Marktkräfte und die Zurückdrängung ehemals erreichter Schutznormen für Beschäftigte sprechen andere AutorInnen schlicht und ein-

¹⁶ Einführend zur Sichtweise der Regulationstheorie siehe Aglietta 2000. Weitere aktuelle Arbeiten dazu finden sich in Candeias/Deppe 2001.

fach von Neokapitalismus, um den gegenwärtigen Zustand zu beschreiben (Boltanski/Chiapello 2006, 31).

Es ist offensichtlich, dass die Anforderungen an Arbeitende und somit auch die Einstellung zur Lohnarbeit gegenwärtig einem Wandel unterliegen. Die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeiten führt zu Prozessen der Entgrenzung im Sinne einer Herauslösung aus den institutionellen und normativen Regulierungen, die sich in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelt haben (Bechtle/Sauer 2003, 48). Folgende zugegebenermaßen sperrige, aber umfassende Definition benennt die allgemeinen Rahmenbedingungen dieser Entwicklung.

„Der Postfordismus ist durch veränderte Formen des Lohnverhältnisses und der Arbeitsorganisation, einen hochgradig finanzgetriebenen Akkumulationsmodus, damit verbunden veränderte Geld- und Konkurrenzbeziehungen sowie durch eine neuartige Bedeutung von Natur und Wissen im ökonomischen Reproduktionsprozess gekennzeichnet, die zugleich einen vertieften Schub der Kommodifizierung und Durchkapitalisierung der gesellschaftlichen Beziehungen beinhaltet.“ (Hirsch 2002, 101)

Ausständig im Konzept der neoliberalen Umgestaltung, dessen Ausdruck unter anderem der so genannte Postfordismus ist, bleibt ein wirksamer Modus zur Abfederung sozialer Folgeerscheinungen der wirtschaftlichen Entwicklung. Zuvor bestand zu diesem Zweck der mittlerweile geschwächte Wohlfahrtsstaat, der nicht zuletzt den sozialen Frieden sicherte. Wie die Lebenslagen der wachsenden Gruppe von atypisch Beschäftigten, Arbeitslosen und Unterbeschäftigten sozialpolitisch entschärft werden sollen, ist völlig unklar. „Es entsteht zwar eine ‚flexible Arbeitsweise‘, aber sie erweist sich noch nicht als Fundament einer neuen gesellschaftlichen Betriebsweise.“ (Bischoff/Detje 2003, 70)

4. Entstehung und Rezeption der Begriffe Prekarität und Prekarisierung

In den Debatten um Arbeitsbedingungen und soziale Gerechtigkeit taucht seit einigen Jahren vermehrt eine neue Begrifflichkeit auf. Die Bezeichnungen Prekarität bzw. Prekarisierung von Arbeit sind zu Schlagwörtern für eine Entwicklung geworden, die zunehmend mehr

Aufmerksamkeit erlangt. Nicht nur in den Sozialwissenschaften, im Umfeld von sozialen Bewegungen und Gewerkschaften, sondern auch im medialen Diskurs werden die Begriffe mit einer Selbstverständlichkeit gebraucht, als ob allgemein unbestritten wäre, was mit ihnen gemeint ist.

Bezeichnenderweise geht die Begriffsgeschichte der Prekarität auf eine Zeit zurück, in der die ökonomische Ungleichheit innerhalb der Gesellschaft enorm war. Im Römischen Recht bezeichnete ein ‚prekarium‘ die Gewährung eines bestimmten Rechtes, ohne dass dadurch ein Rechtsanspruch entstand. Im Mittelalter, unter den Bedingung einer feudalen Gesellschaftsordnung, wurde unter einer ‚prekarie‘ eine Schenkung auf Widerruf verstanden (Reinprecht 2008, 20 f.). Lebens- und Arbeitsbedingungen, die heute als prekär bezeichnet werden, waren in früheren Epochen bestimmend für einen Großteil der Bevölkerung¹⁷ und charakteristisch für eine streng hierarchische soziale Segmentierung. „Die Verwundbarkeit ist ein sich über Jahrhunderte hinziehendes Wogen, das der Lage des einfachen Volkes den Stempel der Ungewissheit und ganz häufig des Unglücks aufgeprägt hat.“ (Castel 2000, 15)

Die ArbeiterInnenbewegung erreichte durch ihre Kämpfe eine soziale Einhegung der Auswüchse permanenter sozialer Verwundbarkeit. Die ständige Gefahr des willkürlichen Widerrufs ist durch das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses teilweise gebannt worden, wobei der Begriff Normalität in diesem Zusammenhang irreführend ist. Es handelte sich nämlich in keiner Phase um ein Erwerbsarbeitskonzept, das Gültigkeit für einen Großteil der Beschäftigten besaß. Es kann also in quantitativer Hinsicht dabei nicht vom ‚Normalfall‘ der Erscheinungsform von Erwerbsarbeit ausgegangen werden. Das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses versucht folgende Elemente zu verbinden:

- *„Abhängige, vollzeitige und unbefristete Arbeitsverträge für die Männer als ‚Ernährer‘ der Familie.*
- *Stabile Entlohnung der Arbeitsleistung nach Arbeitszeit, beruflichem Status und familiärer Stellung.*
- *Betriebsförmige Organisation der Arbeit und häufig lebenslange Anstellung in einem Betrieb.*

¹⁷ Vgl. etwa die Situation der ArbeiterInnenschaft in der Phase des *anarchischen Kapitalismus*.

- *Weitgehende Unkündbarkeit sowie generöse soziale Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit oder vorzeitigen Verrentung.*“ (Schmid 2000, 269)

Außerdem handelte es sich in der Regel um *sozialversicherungspflichtige* Beschäftigungsverhältnisse, bei denen eine *räumliche Trennung zwischen Arbeits- und Wohnort* bestand. Seit dem Aufkommen des *revitalisierten Marktkapitalismus* sind Arbeitsplätze, die diese Kriterien erfüllen, tendenziell rückläufig. Andere Formen der Lohnarbeit werden in Abgrenzung zu den Charakteristika des Normalarbeitsverhältnisses als atypische Arbeitsverhältnisse bezeichnet. Die eben beschriebenen Kriterien dienen als Referenzfolie, mit Hilfe derer Atypisierung definiert wird. Faktoren, die in der Arbeitsforschung zur Abgrenzung herangezogen werden, sind im Wesentlichen: Arbeitszeit, Arbeitsort, der Arbeitsvertrag und die damit einhergehende rechtliche Stellung und die Möglichkeit bzw. Unmöglichkeit einer eindeutigen Zuordnung zur ArbeitgeberInnen- oder ArbeitnehmerInnenseite (Fleissner u.a. 2002, 9).

Es wäre eine unzutreffende Vereinfachung, die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen per se als prekär zu titulieren, wengleich die verstärkte berufliche Destabilisierung, mit der atypisch Beschäftigte überdurchschnittlich stark konfrontiert sind, einen Hauptaspekt von Prekarisierung darstellt. Obwohl atypische Arbeitsverhältnisse wesentlich häufiger als prekär zu bezeichnen sein werden als Normalarbeitsverhältnisse, bestätigt sich dieser Zusammenhang nicht in allen Fällen (Mühlberger 2000, 10).

Die wichtigsten Indikatoren für das Vorhandensein prekärer Beschäftigung sind niedrige und nicht kontinuierliche Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, schwacher sozialer Schutz, mangelnde betriebliche Mitbestimmung bzw. geringe Karriereperspektiven (Holzinger 2001, 7). Auch die Verweildauer in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis und die Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit bei der Wahl des Arbeitsarrangements spielen eine große Rolle (Bammer/Völkerer/Ziegler 2008, 7). Zudem sind soziale Begleitumstände, Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, familiäre und partnerschaftliche Netze und individuelle Bewältigungsstrategien gewichtige Faktoren, wenn es darum geht, inwiefern ein Arbeitsverhältnis von den Betroffenen als prekär empfunden wird (Kraemer/Speidel 2004, 121 ff. bzw. Fleissner u.a. 2002, 37). Sozialwissenschaftliche Definitionsversuche von prekärer Beschäftigung können, aufgrund der individuell verschiedenen biografischen Hintergründe, bestenfalls Annäherungen an die Realität bestehender Lebenswirklichkeiten sein.

4.1. *Unsicherheit als Dauerzustand*

Der Begriff Prekarisierung steht auf der Ebene der Arbeitsbedingungen für eine Herauslösung von Arbeit aus ihren institutionellen Bindungen und Sicherungen, also für die Betroffenen de facto für eine Verschlechterung der Beschäftigungssituation (Kratzer/Menz/Nies/Sauer 2008, 14). Auf der subjektiven Empfindungsebene geht diese einher mit einer Verringerung von Perspektiven, verfestigter Unsicherheit in der Lebensplanung und einem wachsenden Risiko gesellschaftlicher Marginalisierung. Prekäre Beschäftigung jenseits des Prinzips der klassischen Berufslaufbahn kann je nach individueller Ausgangssituation allerdings sowohl zermürbende Diskontinuität als auch erhöhte persönliche Zeitsouveränität und Freiheitsgewinn bedeuten (Dörre 2008, 161). Es spricht jedoch vieles dafür, dass diejenigen, die in der Lage sind, langfristig von prekären Beschäftigungsbiografien zu profitieren, offensichtlich eindeutig in der Minderzahl sind.

In einer Studie über ‚Prekäre Arbeit‘ der deutschen Friedrich-Ebert-Stiftung¹⁸ versuchen die AutorInnen, Prekarität anhand von fünf Dimensionen genauer lokalisierbar zu machen. Beeinträchtigungen durch die Form der Beschäftigung können sich je nach subjektiver Empfindung und durch die Einbettung in verschiedene Lebensumstände abschwächen oder auch verstärken. Dementsprechend ist auch nicht pauschal zu beurteilen, wie viele der fünf genannten Dimensionen negativ beeinflusst sein müssten, um vom Vorhandensein eines prekären Beschäftigungsverhältnisses ausgehen zu können. Dennoch handelt es sich bei den folgenden Kriterien um eine treffende Einkreisung zentraler Merkmale, weshalb ich dieses Analyseraster auch im weiteren Verlauf anwenden werde.¹⁹

- Die *reproduktiv-materielle Dimension*: Prekär ist eine Beschäftigung dann, wenn sie als Haupteinnahmequelle dient, aber nicht existenzsichernd ist bzw. wenn Arbeitsleistung nicht so vergütet wird, dass es möglich wird, ein gesellschaftlich anerkanntes Minimum nach oben zu überschreiten.
- Die *sozial-kommunikative Dimension*: Erwerbsarbeit ist dann prekär, wenn eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze, die am Arbeitsplatz vorhanden sind,

¹⁸ Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) steht in einem Nahverhältnis zur Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) und beschäftigt sich unter anderem mit den Themen Soziale Gerechtigkeit, Arbeitsgesellschaft und Zukunft der Demokratie.

¹⁹ Eigene Formulierungen in Anlehnung an Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006.

ausgeschlossen ist. Auch wenn die Tätigkeit den Arbeitenden soziale Interaktion verunmöglicht, oder wenn die Belastungen und Restriktionen der Arbeit durch Zugehörigkeit zu dichten sozialen Netzen, wie funktionierenden familiären Strukturen, kompensiert werden muss, kann von Prekarität gesprochen werden.

- Die *rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension*: Durch prekäre Erwerbsarbeit kommt es zu einem tendenziellen Verlust an institutionell verankerten sozialen Rechten und Partizipationschancen. Betriebliche Mitbestimmung, konventionelle Schutz- und Sicherungsrechte wie Kündigungsschutz, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung usw. werden beschnitten und gelten nur in beschränktem Ausmaß.
- Die *Status- und Anerkennungsdimension*: Prekäre Arbeit ist mit sozialer Missachtung verbunden. Dabei geht es allerdings nicht nur um Statuspositionen in der gesellschaftlichen Hierarchie, sondern auch um immaterielle und symbolische Werte der Anerkennung und des Respekts. Gesellschaftlicher Status und symbolische Anerkennung sind eng miteinander verbunden und unter den Bedingungen prekärer Beschäftigung bedroht.
- Die *arbeitsinhaltliche Dimension*: Schließlich ist Prekarität auch dann gegeben, wenn Arbeit zu einem dauerhaften Sinn- und Perspektivenverlust oder, im Gegenteil, zu pathologischer Überidentifikation führt. In diesem Zusammenhang stehen auch sich ausbreitende Krankheiten der gegenwärtigen Erwerbsgesellschaft wie Entspannungsunfähigkeit, Burn-Out-Syndrom oder Arbeitssucht (vgl. FES – Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer/ 2006, 18).

4.2. Zonen der sozialen Integration

Das Aufkommen ungesicherter Erwerbsarbeit verändert die Gesamtstruktur von Gesellschaften, die sich stark über den Faktor Erwerbsarbeit definieren. Die Auseinandersetzung zwischen Klassen, die allein aufgrund der Stellung als ArbeiterIn oder UnternehmerIn definiert wurden, ist zumindest in Frage gestellt und wird zunehmend von einer mehrdimensionalen gesellschaftlichen Polarisierung überlagert. Mancherorts wird sogar eine gänzliche Auflösung interessengebundener Milieus propagiert. Demnach sollten Arbeitende sich in ihrer Selbst-

wahrnehmung nicht mehr am historischen Antagonismus zwischen Arbeit und Kapital orientieren, sondern ihre Position im Verteilungskonflikt als ‚ArbeitskraftunternehmerInnen‘ oder ‚UnternehmerInnen ihrer Selbst‘ deuten. Um die soziale Kohäsion zu verstärken und den Lebensstandard breiter Bevölkerungsschichten zu heben, sei es angebracht, eine neue kollektive Sichtweise auf den Arbeitsmarkt zu etablieren (z.B. Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen 1996).

„Das Leitbild der Zukunft ist das Individuum als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge. Diese Einsicht muss geweckt, Eigeninitiative und Selbstverantwortung, also das Unternehmerische in der Gesellschaft, müssen stärker entfaltet werden.“ (Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen 1996, 36)

Diese Konsequenz aus dem Wandel der Beschäftigungsverhältnisse zu ziehen, halte ich aus mehreren Gründen für einen Irrweg. Die Sphären der Arbeitswelt und des Privatlebens unterscheiden sich grundsätzlich, weshalb es nicht zutreffend ist, individuelle Lebensführung mit der Führung einer Firma zu vergleichen. Außerdem eignet sich die ‚Ressource Mensch‘ nicht zur totalen Vermarktlichung (Boltanski/Chiapello 2006, 303). Menschen brauchen viel mehr als günstige ökonomische Eckdaten und gute Auftragslage, um aufzublühen und ein sinnstiftender beruflicher Werdegang besteht nicht allein aus der Aneinanderreihung gelungener Projekte.²⁰ Davon abgesehen liefert das Konzept ‚ArbeitskraftunternehmerIn‘ keine schlüssige Erklärung dafür, warum große Bevölkerungsschichten von seiner Implementierung profitieren sollen. Aufgrund der Tatsache, dass die Ressourcen *unternehmerisches Denken* und *Risikobereitschaft* gesellschaftlich höchst unterschiedlich verteilt sind, ist bei einer konsequenten Umsetzung dieser Überlegungen eher eine zusätzliche Verstärkung materieller Ungleichheit zu erwarten.

Eine umfassende Analyse der gegenwärtigen Entwicklung muss imstande sein, die empirisch zu erfassende Wandlung der Beschäftigung gemeinsam mit den sozialen Folgewirkungen und der (Neu-)Konstituierung gesellschaftlicher Milieus zu erfassen. Diesen Anspruch, inklusive einer Rückschau auf die Entwicklung der Lohnarbeit bis ins 14. Jahrhundert, erhebt der französische Soziologe Robert Castel in seinem Buch ‚Die Metamorphosen der sozialen Frage‘. Seine scharfsinnige Analyse von Prozessen der Prekarisierung wurde zu einem Standardwerk der sozialwissenschaftlichen Erforschung sozialer Ungleichheit. Er entwickelte ein ‚Zonen-

²⁰ Eine soziologische Kritik am Konzept des ‚unternehmerischen Selbst‘ liefert Bröckling 2007. Speziell zur Konjunktur des Begriffes Projekt in diesem Zusammenhang siehe S. 248 ff.

modell' gesellschaftlicher Integration durch Erwerbsarbeit, welches sich folgendermaßen zusammenfassen lässt:

Das soziale Schicksal der Menschen bestimmt sich nach wie vor hauptsächlich über Arbeit (Castel 2008, 61). Arbeit ist, wenn sie bestimmte Kriterien erfüllt, ein wirksamer Schutz vor gesellschaftlicher Des-Integration. Prekäre Arbeit hingegen bewirkt eine erhöhte Verwundbarkeit und sichert das Individuum nicht ausreichend gegenüber den Risiken ab, welche die Existenz mit sich bringt. Es besteht also eine starke Korrelation zwischen dem Platz, den ein Mensch in der Arbeitsteilung einnimmt und der Teilhabe in Schutzmechanismen der sozialen Sicherung sowie der Einbindung in zwischenmenschliche Beziehungsnetze (Castel 2000, 13).

Aufbauend auf diesen Überlegungen lokalisiert Castel drei unterschiedliche Milieus, die jedoch nicht statisch und völlig abgetrennt voneinander zu denken sind. Dementsprechend spricht er von *Zonen der gesellschaftlichen Integration*, in denen Menschen nicht zwangsläufig verharren müssen, wobei das Vorrücken in eine stabilere Zone wesentlich schwieriger ist als an den Rand, in eine verwundbare Position, gedrängt zu werden. Diese drei sozialen Räume benennt er als Zone der Integration, Zone der sozialen Verwundbarkeit und Zone der Entkoppelung, wobei diese folgendermaßen charakterisiert sind:²¹

„Das Paar ‚stabiles Arbeitsverhältnis-solides Eingegliedertsein in soziale Beziehungen‘ bildet die Zone der Integration. Umgekehrt addieren sich die negativen Auswirkungen des Fehlens jeglicher produktiver Tätigkeit und der Mangel an gesellschaftlichen Beziehungen zu sozialer Ausgrenzung – oder wie ich noch aufzeigen werde – eher zu ‚Entkoppelung‘. Die soziale Verwundbarkeit stellt eine instabile Zwischenzone dar, welche ein prekäres Verhältnis zur Arbeit mit einer fragilen Unterstützung durch die nächste Umgebung kombiniert.“ (Castel 2000, 13)

²¹ Menschen, die von Prekarität betroffen sind, befinden sich demnach in der Zone der Verwundbarkeit. Castel spricht im Gegensatz zu anderen AutorInnen von ‚Entkoppelung‘ statt ‚Exklusion‘, da dieser Begriff nahe legt, dass Menschen sich außerhalb der Gesellschaft befänden und somit negativ besetzt wäre (Castel 2008, 59).

4.3. *Erosion der Mittelschicht*

Fortschreitende Prekarisierung bedeutet für junge Menschen vermehrt einen Berufseinstieg in die Zone der Verwundbarkeit und für erfahrenere ArbeitnehmerInnen den Wechsel von einer gesicherten Situation in eine instabilere. Prekarität betrifft des Weiteren neben den formal schlechter ausgebildeten, örtlich weniger mobilen Personen in verstärktem Ausmaß auch die so genannte Mittelschicht. Die wachsende Verunsicherung und Verwundbarkeit wirkt sich nicht nur auf die Betroffenen selbst aus. Auch auf diejenigen, die sich derzeit noch im mittleren Lohn- und Statusbereich befinden, wirkt die diffuse Drohung des materiellen und sozialen Abstiegs, die sowohl innerhalb der Firmenstruktur als auch über die Medien ständig präsent ist, disziplinierend.

Der Mailänder Soziologe Sergio Bologna vertritt die These, dass die Entwicklung des kapitalistischen Systems nach der Auflösung der ArbeiterInnenklasse nun auch die *middle class* zerstören wird (Bologna 2006, 49 f.). Er beschreibt eine Mittelklasse, die aus individualisierten WissensarbeiterInnen besteht, viele davon so genannte Neue Selbständige. Einerseits hätten diese Menschen zwar ihre persönlichen Interessen zum Beruf gemacht, jedoch ist der Preis, den sie dafür zahlen, Selbstaussbeutung und die Beschneidung sozialer Rechte (Bologna 2006, 69). Um die derzeit schwache soziale Absicherung der Neuen Selbständigen auszubauen und einer weiteren Marginalisierung entgegenzuwirken, müssten sich die Betroffenen kollektiv zur Wehr setzen und politisch auf ihre Misere aufmerksam machen (Bologna 2006, 112 f.). Bologna richtet einen durchaus optimistischen Appell an die aus seiner Sicht von Prekarisierung bedrohte Mittelklasse. Er spricht sich für die Organisation gemeinsamer Interessen aus, ohne dabei die Verschiedenartigkeit der einzelnen Lebenssituation zu einem homogenen politischen Subjekt zu verklären.

Im Gegensatz dazu impliziert die Zusammenfassung prekärer Lebens- und Arbeitsformen, in Anlehnung an die traditionelle Klassentypologie der Industrialisierung, als Prekariat, das Bestehen einer klar abgegrenzten und definierten gesellschaftlichen Gruppe (Redak/Weber/Wöhl 2008, 3). Dementsprechend findet sich der Begriff Prekariat vor allem dort, wo davon ausgegangen wird, dass es sich in der Nachfolge des Proletariats um ein neues revolutionäres Subjekt handelt. Zudem beinhaltet der Begriff auch den Beigeschmack einer stigmatisierenden Fremdzuschreibung. Aufgrund dieser Vorbehalte bin ich der Meinung, dass die Wortkreation Prekariat nicht zur tragfähigen analytischen Kategorie taugt.

Es soll jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass wissenschaftliche Studien vorliegen, in denen die Existenz eines Prekariats ganz selbstverständlich angenommen wird. Dies ist unter anderem der Fall in einer viel diskutierten Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema ‚Gesellschaft im Reformprozess‘ (FES 2006). Aufgrund einer empirischen Erhebung wurde dabei eine Typologie der Wertvorstellungen von Wahlberechtigten entworfen, in der neun ‚politische Typen‘ unterschieden werden. Die erste Kategorie bilden dabei die ‚Leistungsindividualisten‘, während das neunte und letzte Segment als das ‚abgehängte Prekariat‘ bezeichnet wird (FES 2006, 81 ff.). Seit der Veröffentlichung der Studie in Deutschland hat der Begriff Prekariat eine zusätzliche Färbung erhalten. Durch den medialen Diskurs kam es zu einer Vermengung verschiedener Zuschreibungen, wie ModernisierungsverliererInnen – Prekariat – Unterschicht. Prekarität wird im Rahmen derartiger Debatten mitunter als ein passiv zu ertragendes Schicksal missinterpretiert, das außerhalb der Mehrheitsgesellschaft anzusiedeln ist. Die ‚Abgehängten‘ werden, in völliger Ausblendung sozialer und materieller Mobilitätsprozesse, so dargestellt, als hätten sie ohnehin keine Chance mehr, wieder aufzuholen, als stünden sie im gesellschaftlichen Abseits und seien höchstens zu bemitleiden (Eder 2008, 57).

4.4. Prekarität ≠ Exklusion

Das Aufkommen der Massenarbeitslosigkeit als verfestigte Realität auf den Arbeitsmärkten der wirtschaftlich weit entwickelten Staaten wurde begleitet von gesellschaftlichen Folgerscheinungen. Eine davon ist die Tatsache, dass Unterbeschäftigte und Arbeitslose nicht nur aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen sind, sondern auch in anderen sozialen Sphären stärker von Exklusion bedroht werden. Der Begriff Exklusion ist eng verbunden mit jenem der Armut. Er orientiert sich jedoch nicht allein am Einkommen der Betroffenen und trägt dadurch der Mehrdimensionalität von gesellschaftlicher Zugehörigkeit stärker Rechnung (Kronauer 2002, 17 f.). Die Debatte um Arbeitslosigkeit und Exklusion kann quasi als eine Vorläuferin der gegenwärtigen Diskussion um atypische Beschäftigung und Prekarisierung betrachtet werden. Gesellschaftlicher Ausschluss ist meist eine Entwicklung, die durch die fehlende Eingliederung am Arbeitsmarkt beginnt und sich auf die weiteren Bereiche des Lebens negativ auswirkt. Für die Betroffenen wird es immer schwieriger, sich in sozialen Zusammenhängen zurechtzufinden. Zygmunt Bauman beschreibt das Dilemma der Ausgegrenzten im Umgang mit der Mehrheitsgesellschaft folgendermaßen.

„Sobald sie versuchen, sich dem aktuell propagierten Lebensstil anzupassen, bezichtigt man sie sofort der sündhaften Arroganz, der Vorspielung falscher Tatsachen und der Unverschämtheit, unverdiente Vergünstigungen zu beanspruchen – wenn nicht sogar krimineller Absichten. Wenn sie dagegen den Lebensstil offen ablehnen, den die Besitzenden genießen, der aber für sie selbst, die Besitzlosen, eher Gift ist, dann dient dies prompt als Beweis für das, was die ‚öffentliche Meinung‘ (genauer: ihre gewählten oder selbsternannten Sprecher) , schon immer gewusst hat.“ (Bauman 2005, 60)

Um die marginalisierte Position dieser Menschen in einem Begriff zu bündeln, bietet sich der Begriff Exklusion geradezu an. Die Ausgrenzungsterminologie und das Bild der im übertragenen Sinne ‚Aussätzigen‘ haben in wirtschaftlich weit entwickelten Gesellschaften unbestritten einen provozierenden Charakter. Dies hatte in der Vergangenheit im Rahmen sozialpolitischer Auseinandersetzungen zumindest einen graduell positiven Effekt auf die Durchsetzungsfähigkeit von Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut (Böhnke 2006, 120).

Prekarität und Exklusion sind verwandte Kategorien und wollen beide auf Missstände aufmerksam machen, die einen ähnlichen Ursprung haben. Während das Konzept des sozialen Ausschlusses jedoch sehr stark auf der Abwesenheit von Erwerbsarbeit und fortgeschrittener sozialer Deprivation basiert, ist Prekarität weniger eindeutig und bezieht sich auf ein weiteres Verständnis von gesellschaftlicher Marginalisierung. Prekäre Lebensformen existieren innerhalb der Gesellschaft und sind nicht zwangsläufig mit Erwerbslosigkeit verbunden. Exklusion geht von einer Spaltung zwischen einem gesellschaftlichen Innen und Außen aus. Diejenigen, die hinaus gedrängt wurden, sind demnach in einer deklassierten Lage und werden in erster Linie als Opfer betrachtet. Die Beschäftigung mit Prekarisierung interessiert sich mehr für die Prozesse sozialer Mobilität zwischen Sphären, die nicht statisch sind, sich jedoch durch einen unterschiedlichen Grad an gesellschaftlicher Integration definieren.

„Es geht weniger darum, die Individuen in diesen ‚Zonen‘ zu verorten, als vielmehr die Prozesse aufzuklären, die ihren Übergang von der einen in die andere bewirken, etwa das Hinüberwechseln von der Zone der Integration in die der Verwundbarkeit oder den Absturz aus dieser Zone in die gesellschaftliche Nicht-Existenz.“ (Castel 2000, 14)

4.5. Ein altes Phänomen im neuen Gewand?

Die Renaissance unsicherer Arbeitsverhältnisse ist, im Anschluss an den Blick zurück in die Geschichte der Lohnarbeit, alles andere als neuartig. „Wir erleben gegenwärtig eine umfassende Wiederkehr sozialer Unsicherheit.“ (Dörre 2008, 159) Tatsächlich kehren in einigen Bereichen des Arbeitsmarktes Verhältnisse zurück, die längst überwunden schienen. Das Phänomen der Prekarisierung von Arbeit zeigt vielfältige Parallelen zu früheren Phasen der Deregulierung von Arbeit. In Analogie zu einer längst vergangenen historischen Konstellation spricht die Ökonomin Bettina Haidinger etwa vom Aufkommen einer ‚ethnisierten Dienstbotinnengesellschaft‘ in einem Teilbereich des Arbeitsmarktes (Haidinger 2008, 38 f.). Anderorts wird die Zunahme von Ungleichheit in der Arbeitswelt gar als ein schleichendes Wiederaufleben einer streng hierarchischen Gesellschaftsstruktur interpretiert. Die Rückkehr von Ausbeutungsverhältnissen statt Arbeitsverhältnissen führe zu einer Re-Feudalisierung sozialer Beziehungen (Reinprecht 2008, 22).

Es lassen sich jedoch auch einige bisher nicht da gewesene Aspekte gegenwärtiger Prekarität erkennen. Ein gewichtiger Unterschied im Vergleich zur Unsicherheit von Arbeit in früheren Zeiten ist die verstärkte Thematisierung von prekärer Beschäftigung im öffentlichen Diskurs. Einerseits kann die Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse seit der Erosion der Normalarbeit an objektiven Zahlen und Fakten festgemacht werden. Andererseits schaffen allein die heute vorhandenen Kommunikationsmittel und Medien ganz andere Voraussetzungen, um auf Missstände aufmerksam zu machen. Mit anderen Worten: Prekarisierung ist vermutlich heute für die Mehrheitsgesellschaft sichtbarer und wird im Unterschied zu früheren Epochen kapitalistischer Entwicklung stärker skandalisiert.

Zudem hat sich die Zusammensetzung der arbeitenden Bevölkerung im Vergleich zur Phase der so genannten fordistischen Produktion völlig verändert. Der Prototyp des männlichen Vollzeitarbeiters ist längst überholt. In Bezug auf die Teilhabechancen von Frauen am Arbeitsmarkt lassen sich mit Blick auf die letzten Jahre graduelle Verbesserungen erkennen, wengleich die strukturelle Ungleichheit bei Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten weiterhin besteht. Es scheint, als ob die partielle Integration von Frauen und auch MigrantInnen weniger auf eine verminderte Diskriminierungspraxis zurückzuführen ist, sondern eher auf eine marktbezogene Nachfragesteigerung nach billigen und flexiblen Arbeitskräften. Weibliche und migrantische Arbeitskräfte sind somit PionierInnen und unmittelbar Betroffene der

Prekarisierung (Reinprecht 2008, 20). Ein interessanter Aspekt in diesem Zusammenhang sind die Nebenwirkungen zunehmender weiblicher Erwerbsarbeit. Während der ‚karrierebewusste Mann‘ traditionellerweise eine Sekretärin beschäftigt, werden beruflich erfolgreiche Frauen im Hintergrund immer öfter von Putzhilfen, Kinderfrauen, Köchinnen und Pflegehilfen unterstützt (Castro Varela 2008, 29). Diese beobachtbare Tendenz soll natürlich nicht verdecken, dass Männer ebenso auf Arbeitskräfte im eigenen Haushalt zurückgreifen, um die persönliche Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Von der Mehrheitsgesellschaft wenig wahrgenommen entwickelt sich hier ein prekäres Billiglohnsegment, in dem hauptsächlich Migrantinnen beschäftigt sind.

5. Prekaritätspotenziale atypischer Beschäftigung

Es ist bereits betont worden, dass Beschäftigungsformen, die vom Konzept des Normalarbeitsverhältnisses abweichen, nicht zwangsläufig zu prekären Arbeits- und Lebensbedingungen führen müssen. Dazu kommt, dass die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Österreich sowohl arbeits- als auch sozialrechtlich große Unterschiede aufweisen und dadurch verschiedene Prekaritätspotenziale mit sich bringen (Tálos 1999, 418). Das Risiko der Prekarisierung ist jedoch insgesamt im Vergleich zu Menschen in Normalarbeitsverhältnissen wesentlich höher, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass atypische Beschäftigung Prekarität eindeutig begünstigt.²² Zu diesem Befund kommt auch eine aktuelle Studie aus Deutschland, die mittels ökonomischer Methoden versucht, die Prekaritätsrisiken atypischer Arbeitsverhältnisse empirisch fassbar zu machen. Betont werden dabei vor allem die äußerst unterschiedlichen Prekaritätsdimensionen einzelner Arbeitsarrangements (Brehmer/Seifert 2007, 25 f.). Um dieser nicht vorhandenen Homogenität gerecht zu werden, behandle ich im Folgenden die in Österreich quantitativ relevantesten Formen atypischer Arbeitsverhältnisse jeweils einzeln. Es handelt sich dabei um Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und Menschen, die im Rahmen von Freien Dienstverträgen oder Werkverträgen ohne Gewerbeschein (Neue Selbständigkeit), tätig sind.

²² Allein in Bezug auf die vergleichsweise einfach messbare materielle Situation ergibt sich eine klare Tendenz. Eine auf die Bundeshauptstadt beschränkte empirische Studie von L&R Sozialforschung, abif und SORA zur ‚Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien‘ kommt diesbezüglich zu folgendem Ergebnis: *„Rund 20% der Personen in Neuen Erwerbsformen haben Probleme mit ihrem Einkommen den Lebensunterhalt zu bestreiten und müssen somit als prekär beschäftigt klassifiziert werden. Bei Vollzeitbeschäftigten sind dies nur 7%.“* (Kaupa u.a. 2006, 7)

Abweichungen gegenüber der von relativ hoher Regelungsdichte geprägten Normalarbeit finden sich bei den einzelnen Beschäftigungsformen sowohl arbeits- als auch sozialrechtlich. Welche konkreten Benachteiligungen vorliegen, wird anhand der geltenden gesetzlichen Regelungen dargestellt. Ableiten lassen sich daraus Rückschlüsse auf das (Des-)Integrationspotenzial des jeweiligen Arbeitsverhältnisses. Zu diesem Zweck wende ich die bereits erläuterten, von Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer vorgeschlagenen Analysekategorien²³ an, um sichtbar zu machen, wo genau die Risikopotenziale der Prekarität liegen.

5.1. Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigung ist die am weitesten verbreitete Kategorie atypischer Beschäftigung in Österreich. Aus Sicht der ArbeitgeberInnen ist Teilzeitanstellung oft betriebswirtschaftlich vorteilhaft, obwohl es sich um voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handelt und die Abgabenbelastung somit gleich hoch wie beim Normalarbeitsverhältnis ist.

Die rechtliche Gestaltung von Teilzeitarbeit ist im Arbeitszeitgesetz (AZG) geregelt. Demzufolge besteht Teilzeitarbeit, wenn „die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine durch den Kollektivvertrag festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet“ (Flesch-Blachnik 2006, 28). Es gilt ein Verbot der Ungleichbehandlung gegenüber vollzeitbeschäftigten KollegInnen.²⁴ Somit stehen Sonderzahlungen, Urlaub, Entgeltfortzahlung, Abfertigungen und freiwillige Sozialleistungen Teilzeitbeschäftigten dem Ausmaß der Beschäftigung entsprechend anteilig zu. Regelmäßig geleistete Mehrarbeit muss, wie im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung, bei der Berechnung aller Ansprüche berücksichtigt werden (Mühlberger 2000, 42).

Welche Regelungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Anwendung kommen, hängt vom Ausmaß der Beschäftigung ab. Eine nachteilige Regelung gilt für jene Arbeitskräfte, die weniger als ein Fünftel der Normalarbeitszeit beschäftigt waren. In diesen Fällen gilt beidseitig lediglich eine vierzehntägige Kündigungsfrist (Flesch-Blachnik 2006, 30). Die Leistung

²³ Vgl. den in Kapitel 4.1. vorgestellten Analyserahmen.

²⁴ Das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitarbeitenden besteht im Arbeitsrecht seit 1992. Es entstand im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungspaket und hatte, allein aufgrund der Tatsache, dass die Betroffenen in erster Linie Frauen sind, die Zielsetzung, Schlechterstellung weiblicher Arbeitskräfte zu verhindern. Gleiches gilt für geringfügig Beschäftigte (Flesch-Blachnik, 28). Die Änderung der bis dahin diskriminierenden Rechtslage ist auch als Vorleistung im Zusammenhang mit dem kurz darauf erfolgten Eintritt in den EWR bzw. der Mitgliedschaft in der Europäischen Union zu sehen.

von Mehrarbeit ist nur dann vorgesehen, wenn diese einzelvertraglich oder durch eine Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Bis vor kurzem bestand diesbezüglich eine faktische Diskriminierung, da zusätzlich geleistete Stunden im Bereich zwischen dem vereinbarten Teilzeitausmaß und der Normalarbeitszeit nicht als Mehrarbeit abgegolten wurden. Nach der neuen Rechtslage sind diese Arbeitsstunden nun Zuschlagspflichtig,²⁵ sofern nicht innerhalb von drei Monaten ein Zeitausgleich erfolgt (Thöny 2008, 132).

Sollte kurzfristig erhöhter Arbeitsbedarf entstehen und zusätzliche Arbeit von Seiten des/der ArbeitgeberIn gewünscht sein, müssen diese Stunden nur geleistet werden, wenn dem keine berücksichtigungswerten Interessen der/des Teilzeitbeschäftigten entgegenstehen.²⁶ Außerdem müssen die Arbeitszeiten in der Regel zwei Wochen im Voraus festgelegt werden (Thöny 2008, 132 f.). Diese die Arbeitszeiten betreffenden Reglementierungen sollen Planbarkeit und Handlungsfähigkeit für die Teilzeitarbeitskräfte gewährleisten. Schließlich entscheidet sich ein großer Teil gerade deshalb gegen ein Vollzeitwerbersarbeitsverhältnis, weil eine geringere zeitliche Beanspruchung gewünscht wird, um nebenher nicht marktvermittelte Arbeit (Kinderbetreuung, Pflege, Haushaltsarbeit, u.a.) zu verrichten.

Ein großer Nachteil dieses Modells ist, dass die Einkünfte aus der Erwerbsarbeit im Normalfall nicht existenzsichernd sind. Materielle Abhängigkeit von zusätzlichen Sozialleistungen, Familienmitgliedern oder EhepartnerInnen ist meist die Folge daraus. Diese Feststellung bezieht sich nicht nur auf die Phasen der Erwerbstätigkeit, sondern gilt auch im fortgeschrittenen Alter, da im Durchschnitt mit wesentlich niedrigeren Pensionszahlungen zu rechnen ist. In Teilzeitarbeitsverhältnissen sind überwiegend Frauen beschäftigt. „Teilzeitbeschäftigung wird vor allem von und für Frauen als gängige individuelle Vereinbarkeitsstrategie gesehen, während bei Männern der Zugewinn an Freizeit oder Zeit für Weiterbildung im Vordergrund steht.“ (Bergmann u.a. 2003, 158) Zu einem großen Teil handelt es sich um Tätigkeiten im Dienstleistungssektor oder im Handel, die vergleichsweise geringe Aufstiegschancen bieten (Tálos/Mühlberger 1999, 418).

Beispielhaft hierfür ist ein Arbeitsarrangement, das vor allem im Handel und in der Gastronomie zu finden ist und oft in Verbindung mit Teilzeit auftritt. Es handelt sich um kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ). Hierbei behält sich das Unternehmen vor, die

²⁵ Es handelt sich dabei um einen Zuschlag von 25%, wenn nicht innerhalb von drei Monaten oder im Quartal ein Zeitausgleich erfolgt (Thöny 2008, 44).

²⁶ Auch hier gelten die gleichen Kriterien wie bei Vollzeitbeschäftigung.

Arbeitskraft je nach betrieblicher Auslastung einzusetzen, wobei vertraglich in der Regel eine bestimmte Mindeststundenanzahl vereinbart wird. Abgegolten werden nur tatsächlich geleistete Arbeitsstunden, jedoch nicht die Phasen, in denen sich die/der ArbeitnehmerIn in Bereitschaft hält. Eine Steigerungsform im negativen Sinne findet KAPOVAZ in der Arbeit auf Abruf, bei der nicht einmal die Festlegung eines Mindeststundenausmaßes gewährleistet wird (Thöny 2008, 10). Für die Betroffenen ergibt sich daraus eine Verminderung der Handlungsfreiheit in Bezug auf die eigene Freizeit und somit ein Verlust an Lebensqualität. Auch mittel- und längerfristige finanzielle Dispositionen sind durch diese Beschäftigungsform, bei der die zu erwartenden Einkünfte für die Beschäftigten ungewiss sind, erschwert. „Durch diesen flexiblen Einsatz von Mitarbeiterinnen kommt es zu erheblichen Einkommensschwankungen und damit letztlich zu keiner sonst üblichen Einkommenssicherheit.“ (Hofer 2000, 189) Vor kurzem hat die Gesetzgebung reagiert und derartige Arrangements, bei denen das Arbeitszeitausmaß von ArbeitgeberInnenseite einseitig nach Bedarf festgelegt wird, für ungültig erklärt.²⁷

„Solche Vereinbarungen sind sittenwidrig, weil sie dem Arbeitgeber ein willkürliches Gestaltungsrecht geben, das in die Rechtsposition des wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmers unverhältnismäßig eingreift. Sie würden zu einer einseitigen Verlagerung des Betriebsrisikos auf den Arbeitnehmer führen.“ (Heilegger/Schwarz 2008, 437)

Grundsätzlich kann Teilzeitarbeit die Beschäftigungs- und Beteiligungschancen von Frauen erhöhen und durchgängige Erwerbsbiografien erleichtern. Voraussetzung dafür wäre jedoch, dass zunehmend Teilzeitstellen mit der Möglichkeit innerbetrieblicher Weiterbildung und beruflichen Aufstiegs geschaffen werden, die auch für formal höher ausgebildete Arbeitskräfte attraktiv sind.²⁸ Derzeit ist zu konstatieren, dass der Umstieg von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle in den allermeisten Fällen de facto ein beruflicher Abstieg ist und in der Praxis Vollzeitkräfte wesentlich bessere Karrierechancen haben (Mühlberger 2000, 42).

²⁷ „Die Sittenwidrigkeit und Ungültigkeit solcher ‚Abrufarbeit‘ oder ‚kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit‘ (KAPOVAZ) ist schon zur Rechtslage vor der AZG-Novelle 1992 von der Lehre vertreten worden (...) und wurde durch Gesetzgebung und Judikatur nun eindeutig bestätigt.“ (Heilegger/Schwarz 2008, 437)

²⁸ Aus Sicht der beschäftigenden Betriebe stehen folgende Hinderungsgründe der Forderung nach einer Ausweitung ‚qualifizierter Teilzeitarbeit‘ entgegen: Zu geringe Betriebsgröße, Probleme bei der Gewährleistung des KundInnenkontaktes, verstärkte Abstimmungserfordernisse, um den Informationsfluss sicher zu stellen und das fehlende Interesse an Teilzeitbeschäftigung von Seiten der Arbeitskräfte selbst, wobei hier im speziellen die männlichen Arbeitnehmer angeführt werden (Bergmann u.a. 2003, 171).

Was die Ausgestaltung arbeits- und sozialrechtlicher Normen betrifft, ist diese Gruppe der Beschäftigten grundsätzlich mit Personen in Normalarbeitsverhältnissen gleichgestellt. Gegen die Risiken Unfall, Krankheit, Alter und Arbeitslosigkeit sind Teilzeitbeschäftigte versichert, wobei sich die aufgrund kürzerer Arbeitszeit in der Regel niedrigeren Einzahlungen auch in geringeren Auszahlungen im Versicherungsfall niederschlagen. Somit besteht eine hohe Armutgefährdung im Allgemeinen und speziell in der Phase des Pensionsbezuges.

„Dieser Aspekt, verbunden mit der Tatsache, dass Teilzeitarbeit im unteren Arbeitssegment konzentriert ist, lässt den Schluss zu, dass Frauen mit Teilzeitbeschäftigung in der Regel kaum dazu in der Lage sind, die Lebensunterhaltskosten aus eigenen Mitteln zu finanzieren, was bedeutet, dass verheiratete Frauen (immerhin sind drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich verheiratet) zusätzlich auf das Erwerbseinkommen des Mannes angewiesen sind.“ (Mühlberger 2000, 44)

Anhand dieser Feststellung wird deutlich, dass sich die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse in Österreich noch nicht in einer Änderung des Prinzips der sozialen Sicherung niederschlagen haben. Trotz des egalitären Prinzips der Individualbesteuerung handelt es sich beim Leitbild des Gesetzgebers weiterhin um eine Normvorstellung, die an das Modell der ‚Ernährer-Ehe‘ angelehnt bleibt. Ein familiäres Arrangement, das zunehmend nicht mehr mit der gesellschaftlichen Realität und der Situation am Arbeitsmarkt im Einklang steht. Für die Betroffenen bedeutet das die Aussicht auf geringe Sozialleistungen bei Verlust des Arbeitsplatzes und materielle Abhängigkeit im Alter. Der Zusammenbruch zwischenmenschlicher Beziehungen wird dadurch oft begleitet von finanziellen Problemen und somit einer Prekarisierung der Lebenslage. Zu betonen bleibt zudem die Divergenz zwischen rechtlicher Gleichstellung und den faktischen Benachteiligungen, mit denen die meist weiblichen Arbeitskräfte im beruflichen Alltag häufig konfrontiert sind. Zu beachten sind vor allem die Nachteile²⁹

- *„bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses*
- *bei der Festsetzung des Entgelts*
- *bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen*
- *bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf beruflicher Ebene*
- *bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und*
- *bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“ (Lutz 2008, 58)*

²⁹ Laut Doris Lutz gelten diese Benachteiligungen ebenso für geringfügig Beschäftigte. (Lutz 2008, 58)

5.2. Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig ist ein Arbeitsverhältnis in Österreich dann, wenn das Einkommen aus der Beschäftigung unter einer vom Gesetzgeber jährlich neu festgelegten Wertgrenze liegt.³⁰ Arbeitsrechtlich handelt es sich dabei grundsätzlich um eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Die wichtigen Unterschiede liegen im Versicherungsschutz. Geringfügig Beschäftigte sind zwar unfallversichert, es besteht jedoch keine automatische Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung (Thöny 2008, 83). Dieser fehlende Versicherungsschutz begünstigt in erster Linie den/die Beschäftigten, da der Beitrag zur Unfallversicherung im Normalfall die einzige Leistung ist, die von dem/der ArbeitgeberIn für geringfügig Beschäftigte zu bezahlen ist. Es handelt sich daher, von der Abgabenseite betrachtet, um besonders billige Arbeitskräfte. Kostenersparnis kann deshalb auch als die hauptsächliche Triebkraft angenommen werden, die hinter der Ausweitung geringfügiger Beschäftigung steht. Außerdem bietet sich diese Form des Arbeitsverhältnisses vor allem bei unregelmäßig anfallenden Arbeiten und ungewissen Umsatzerwartungen an, um die kostenintensivere Einstellung von zusätzlichem Stammpersonal zu vermeiden (Mühlberger 2000, 46 f.). Ähnlich wie bei Teilzeitarbeit sind es hauptsächlich Frauen, die in solchen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

Um das Problem der fehlenden Absicherung gegenüber den Risiken Alter und Krankheit zu entschärfen, besteht im Bereich der Kranken-, und Pensionsversicherung die Möglichkeit einer Selbstversicherung durch den/die Beschäftigten (ein so genanntes *opting in*). Die Beiträge dafür sind vom/von der Beschäftigten jährlich im Nachhinein an die zuständige Krankenkasse zu entrichten. Problematisch dabei ist, dass nicht alle Betroffenen über diese Möglichkeit informiert sind. Außerdem kommt es durch die Form der jährlichen Einmalzahlung dieser Beiträge für die meist im Niedriglohnbereich Beschäftigten zu einer punktuellen finanziellen Belastung (Flesch-Blachnik 2006, 32). Die Möglichkeit einer selbständigen Arbeitslosenversicherung existiert hingegen nicht. Erwähnenswert ist des Weiteren die Regelung, dass durch eine geringfügige Beschäftigung ein geltender Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung nicht erlischt, sondern dieser seine Gültigkeit trotz der Erwerbstätigkeit behält (Thöny 2008, 84). Außerdem führen Einkünfte aus mehreren Arbeitsverhältnissen, die insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, zu automatischer Vollversicherung.³¹ Eine Regelung, die in der Praxis zu einer für die Beschäftigten oft unerwarteten Einforderung der Beiträge im Nachhi-

³⁰ Für das Jahr 2009 liegt die Geringfügigkeitsgrenze bei 357,74 Euro/Monat bzw. 27,47 Euro/Tag.

³¹ In diesem Fall gilt derselbe Versicherungsschutz wie für Teilzeitbeschäftigte.

nein führt. Gerade bei geringfügiger Beschäftigung ist die Nicht-Einhaltung der dargestellten arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen allerdings eine weit verbreitete Praxis.

„Die Dienstgeber melden die geringfügig Beschäftigten ab, wenn sie krank oder wenn sie auf Urlaub sind, oder die Dienstgeber behaupten sie würden den Anspruch auf das 13. und 14. Monatsgehalt schon auf die einzelnen Arbeitsstunden verteilt auszahlen. (...) Fast ein Viertel der geringfügig Beschäftigten weiß nicht, dass sie sich selbst versichern können.“ (Flesch-Blachnik 2006, 32 f.)

Was die fehlende Existenzsicherung durch das Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung betrifft, ist die Problematik im Vergleich zu Teilzeitarbeit durch das geringere Beschäftigungsausmaß noch verschärft. Dazu kommt, dass die Anwesenheit von wenigen Stunden pro Woche in den allermeisten Fällen nicht ausreicht, um eine positive Identifikation mit dem Betrieb zu gewährleisten und soziale Netze am Arbeitsplatz zu knüpfen (Hofer 2000, 168). Geringfügige Beschäftigung kann aufgrund der niedrigen Verdienstgrenze als alleinige Einkommensquelle de facto nicht existenzsichernd sein, dadurch sind die Betroffenen oft gezwungen, im Rahmen mehrerer Arbeitsverhältnisse parallel beschäftigt zu sein. Abgesehen von einem unbezahlten administrativen und zeitlichen Mehraufwand (Selbstversicherung, Koordination mehrerer Jobs usw.) verstärkt sich für die Betroffenen der psychische Stress und die Gefahr der Überarbeitung erhöht sich. Die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit, ein Schutz vor übermäßiger Arbeitsbelastung, kann bei Mehrfachbeschäftigung in der Praxis von Seiten des/der ArbeitgeberIn kaum mehr kontrolliert werden. Die Gewährleistung von ausreichenden Ruhezeiten zwischen den Arbeitsphasen geht dadurch von der UnternehmerInnenseite auf die Lohnabhängigen über.

5.3. Befristete Arbeitsverhältnisse

Aus Sicht des beschäftigenden Betriebes ist ein befristetes Arbeitsverhältnis ein wirksames Mittel, um den Planungsspielraum zu erhöhen und kostengünstig auf veränderte Auftragslagen zu reagieren. Krankenstände und Karenzzeiten von MitarbeiterInnen, aber auch zeitlich begrenzte Mehrarbeit, lassen sich so bewältigen, ohne ein Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten zu begründen. In Österreich handelt es sich bei befristeter Beschäftigung zu einem großen Teil um Saisonarbeit. Auch zeitlich befristete Praktika und Volontariate, die

eigentlich eine Ausbildungsfunktion am Arbeitsmarkt innehaben sollten, spielen in diesem Zusammenhang eine gewisse Rolle.

Grundsätzlich ist zwischen der weit verbreiteten Arbeit auf Probe und einem befristeten Arbeitsvertrag zu unterscheiden. Die Probezeit, die, wenn es sich nicht um ein Ausbildungsverhältnis handelt, gesetzlich in der Regel auf ein Monat festgelegt ist, dient beiden Seiten als Möglichkeit, sich kennen zu lernen. Während dieser Wochen kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit sofortiger Wirkung ohne Angabe von Gründen beendet werden (Spreitzer 2006, 27 f.). Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn eine Arbeitskraft nur für eine im Vorhinein vertraglich festgelegte Dauer beschäftigt wird. Die Beschäftigung endet dadurch automatisch mit Befristungsablauf. Sie bedarf keiner Kündigung, wodurch auch die in der Regel gültigen Kündigungsfristen entfallen (Mühlberger 2000, 37 f.). Wird der Vertrag vom/von der ArbeitgeberIn nach Ablauf der Befristung verlängert, handelt es sich in der Regel anschließend um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen ist in den meisten Fällen verboten, weil es sich um gesetzeswidrige ‚Kettenarbeitsverträge‘ handelt.³²

Aus Sicht der Beschäftigten kann sich ein vertraglicher Vorbehalt in der Form einer Befristung unter Umständen aber auch äußerst negativ auswirken. Schwerwiegende Nachteile ergeben sich, was die langfristigen Planungsmöglichkeiten und den erhöhten Leistungsdruck auf Seiten des/der ArbeitnehmerIn betrifft. Wenn von der Arbeitskraft eine Verlängerung der Beschäftigung gewünscht ist, wird eine Atmosphäre des permanenten Testlaufs erzeugt. Da die Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung allein beim/bei der ArbeitgeberIn liegt, schafft diese Situation ein massives Druckmittel. Zu beachten ist außerdem, dass Ansprüche wie Abfertigungsleistungen an längerfristige Beschäftigungsperioden gebunden sind. Auch die Arbeitslosenunterstützung wird nur gewährt, wenn bestimmte Zeitspannen der Beschäftigung innerhalb des Kalenderjahres nachgewiesen werden können.³³

³² „Kettenarbeitsverträge sind unzulässig, weil sie als Umgehung des Kündigungsschutzes ausgelegt werden. Daher sind sie nach dem Willen des Gesetzgebers als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit allen Rechten und Pflichten daraus anzusehen. Eine Ausnahme davon sind Kettenarbeitsverträge, die unter besonderen wirtschaftlichen (betrieblichen) oder sozialen Umständen zu Stande kommen.“ (Spreitzer 2006, 31)

³³ Die derzeit gültigen Regelungen für den Bezug von Arbeitslosenunterstützung erfordern folgendes. Bei erstmaliger Inanspruchnahme: 52 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten zwei Jahre vor Geltendmachung des Anspruchs. Bei weiterer Inanspruchnahme: 28 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres. Ausführlich zur derzeit geltenden Rechtslage Krapf/Keul 2008.

Die Beschäftigungsform des Praktikums ist arbeits- und sozialrechtlich nicht eigens geregelt, weshalb in Bezug auf die soziale Absicherung, aber auch auf Bezahlung bzw. so genannte Aufwandsentschädigung eine große Bandbreite herrscht. Wesentlich ist vor allem, ob es sich um ein Pflichtpraktikum³⁴ im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung oder um ein freiwilliges Arrangement handelt. Laut einer aktuellen Studie zur PraktikantInnen-Beschäftigung in Österreich findet ein Drittel der Tätigkeiten gänzlich unbezahlt statt, wobei mehr als die Hälfte der Befragten 31 bis 40 Stunden pro Woche arbeiteten. Ein Drittel der ehemaligen PraktikantInnen konnte die Art des Beschäftigungsverhältnisses gar nicht erst nennen (Schopf/Ringler 2007, 4 f.).

5.4. Leiharbeit

Die Begriffe Leih- oder Zeitarbeit bezeichnen eine Art der Beschäftigung, die von einem Dreiecksverhältnis zwischen dem Überlasserbetrieb, dem Beschäftigerbetrieb und den Arbeitskräften geprägt ist. Grundsätzlich schließt der/die ArbeitnehmerIn einen Arbeitsvertrag mit dem Überlasserbetrieb ab (in der Regel eine Personalleasingfirma), in dem geregelt ist, zu welchen Bedingungen Arbeitsleistungen für Beschäftigerbetriebe erbracht werden sollen.³⁵ Rechtlich wird diese Konstruktion als Arbeitskräfteüberlassung bezeichnet.³⁶

Als Zeit- bzw. Leiharbeitskräfte sind in Österreich hauptsächlich Männer tätig. Diese Beschäftigten sind in Bezug auf die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung mit Normalarbeitskräften im Wesentlichen gleichgestellt. Seit 2002 existiert zudem ein eigener Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Der Überlasserbetrieb trägt üblicherweise alle Pflichten, die sich für das Arbeitsverhältnis ergeben (Noventa 2002, 23). Neben der Gewährleistung des Kollektivvertragslohnes ist der Arbeitskräfteüberlasser auch verpflichtet, das Entgelt weiter zu zahlen, wenn es vorübergehend zu Stehzeiten für die Leiharbeitskraft kommt. Was Sonderzahlungen betrifft, ist die Situation nicht einheitlich; sind diese jedoch im

³⁴ Zu den Regelungen die beim Pflichtpraktikum gelten verweise ich auf eine entsprechende Broschüre der AK, zu finden unter: http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d54/Pflichtpraktikum_2007.pdf abgerufen am 27.01.2009.

³⁵ Die genaue Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses regelt in Österreich das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG).

³⁶ In der Literatur wird von einigen AutorInnen zwischen echten und unechten Leiharbeitsverhältnissen unterschieden. Ein echtes Leiharbeitsverhältnis liegt vor, wenn eine Arbeitskraft nur ausnahmsweise in einem anderen Betrieb tätig ist. Die Begrifflichkeit unechte Leiharbeit wird für gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung verwendet (Wroblewski 2001, 4). Somit geht es im Rahmen dieser Arbeit also um unechte Leiharbeit, wenn von Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitskräfteüberlassung die Rede ist.

Kollektivvertrag vorgesehen, der für den jeweiligen Beschäftigerbetrieb gilt, so sind sie auf jeden Fall auszubezahlen (Spreitzer 2006, 91).

In der Praxis wird die vermeintlich gut abgesicherte Position der Zeit- oder Leiharbeitskräfte stark relativiert. Was die Bezahlung betrifft, wird de facto nur im Ausnahmefall das Niveau der Festangestellten erreicht. Auch wenn das ausgezahlte Gehalt den KV-Lohn nicht unterschreitet, so ist es gängige Praxis, dass Prämien, Zulagen oder freiwillige Zuwendungen des Beschäftigungsbetriebes nicht in vollem Ausmaß an die Leiharbeitskräfte weitergegeben werden. Von Seiten des Überlasserbetriebes stellt vor allem die Sicherstellung der Entgeltfortzahlung bei Stehzeiten ein Problem dar. Tatsächlich werden Arbeitskräfte in diesen Phasen mitunter ‚in den Krankenstand geschickt‘³⁷ um Kosten zu sparen (Mühlberger 2000, 34 f.). Auch die Mitsprache, was Urlaubszeiten betrifft, kann unter Umständen eingeschränkt sein. Eventuell wird vom Überlasserbetrieb erwartet, dass Urlaub nur bei schwacher Auftragslage in Anspruch genommen wird (Noventa 2002, 17). Der/Die Beschäftigte muss vor jedem Einsatz schriftlich sein/ihr Einverständnis geben, wobei die Weigerung, für einen bestimmten Betrieb zu arbeiten, im schlimmsten Fall zu einer Kündigung führen kann (Spreitzer 2006, 90). Generell erhöht sich für den/die LeiharbeiterIn der logistische und organisatorische Arbeitsaufwand, da sich Einsatzorte und somit die Wege zur Arbeit immer wieder ändern.

Ein möglicher positiver Effekt kann die Erlangung eines Normalarbeitsverhältnisses sein, wenn es zu einer Übernahme der Arbeitskraft durch den Beschäftigerbetrieb kommt. Im besten Fall kann Leiharbeit so den Zugang von der Arbeitslosigkeit in ein geregeltes, längerfristiges Arbeitsverhältnis bedeuten und somit gerade für ‚Problemgruppen‘ (Ältere Arbeitskräfte, Langzeitarbeitslose u. a.) eine Transitmöglichkeit in den regulären Arbeitsmarkt sein (Wroblewski 2001, 22).

Die Palette möglicher zusätzlicher Nachteile eines Leiharbeitsarrangements ist groß. Die Beschäftigten sind an zwei verschiedene Unternehmen gebunden: rechtlich an das verleihende Unternehmen und sozial an den Beschäftigerbetrieb (Fleissner u.a. 2002, 10). Prekär sind dabei vor allem der verminderte Status und die geringere Anerkennung der geleisteten Arbeit in den Beschäftigerbetrieben. Was die Sphäre des Sozialen und der Anerkennung am Arbeitsplatz betrifft, haben LeiharbeiterInnen mit Defiziten aufgrund der oft kurzen Verweildauer an Arbeitsplätzen zu kämpfen. Die Folge daraus kann eine starke innerbetriebliche Hierarchie

³⁷ Eine Praxis, die zu einer Belastung der Allgemeinheit führt, weil die Gebietskrankenkassen für diese Ausfälle aufkommen müssen (vgl. Fleissner u.a. 2002, 26).

zwischen Stammebelegschaft und den ‚Externen‘ sein. LeiharbeiterInnen sind in diesem Fall für die Rolle der AußenseiterInnen im Betrieb geradezu prädestiniert. Außerdem ist durch die kurzen Verweilphasen die Möglichkeit der Erweiterung beruflicher Kenntnisse nur bedingt gegeben und die Chancen auf beruflichen Aufstieg und Weiterbildung sind begrenzt (Noventa 2002, 29). Nach einer Erhebung des *Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)* binden 91 Prozent der Unternehmen Leiharbeitskräfte nie in Weiterbildungsaktivitäten ein (Kaupa u.a. 2006, 8).

Was die Einstellung zur Arbeit und zum Beschäftigerbetrieb betrifft, haben diese Beschäftigten eine schlechte Ausgangsposition. Die bei langjähriger Zugehörigkeit zur Firma oft entstehende Loyalität und Identifikation mit dem jeweiligen Unternehmen kann sich aufgrund der geschilderten Defizite des Leiharbeitsplatzes kaum entwickeln, was sowohl für die Beschäftigten als auch für den Betrieb nachteilig sein kann. Aufgrund dieser Umstände beschreibt der deutsche Soziologe Berthold Vogel die durch Leiharbeit hervorgebrachte gesellschaftliche und betriebliche Position mit der lakonischen Formel: „Mittendrin, aber nicht dabei.“ (Vogel 2004, 8)

Demgegenüber stehen die Vorteile der Leiharbeit, die fast ausschließlich auf der Seite des Beschäftigerbetriebes zu verorten sind: Kein Rekrutierungsaufwand, Kosten entstehen nur für effektiv geleistete Arbeitszeiten, geringer Verwaltungsaufwand und Flexibilität bei kurzfristig erhöhtem Arbeitsaufkommen. Für die Beschäftigerbetriebe ist der Einsatz von LeiharbeiterInnen eine Möglichkeit, die laufenden Kosten zu senken, ohne Entlassungen im Bereich des Stammpersonals vorzunehmen, welche zudem mit Kündigungsfristen verbunden wären (Wroblewski 2001, 29). Symptomatisch ist in diesem Zusammenhang, dass die Ausgaben für die Beschäftigung von LeiharbeiterInnen nicht als Personalkosten, sondern als Sachkosten in die Firmenbilanzen eingehen.

5.5. ‚Freie Arbeitsverhältnisse‘

Mit dem Überbegriff ‚freie Arbeitsverhältnisse‘ umschreibe ich jene Beschäftigten, die als Freie DienstnehmerInnen arbeiten und die relativ junge Beschäftigungsform der Neuen Selbständigen, also WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein. Die ambivalente Freiheit solcher Arbeitsarrangements besteht in der intendierten, verminderten (bei Freien Mitarbeit-

erInnen) oder nicht vorhandenen (bei Neuen Selbständigen) wirtschaftlichen Abhängigkeit von nur einem/einer ArbeitgeberIn. Zumindest in der Theorie würde damit auch eine Befreiung von den Strukturen und Hierarchien einhergehen, die mit dem Alltag von ArbeiterInnen und Angestellten verbunden sind. Da die Abschwächung der finanziellen und persönlichen Gebundenheit in der Praxis, wie gezeigt werden wird, allerdings nur bedingt gegeben ist, hält sich auch der daraus abgeleitete tatsächliche Freiheitsgewinn für die Betroffenen oft in Grenzen.³⁸

5.5.1. Freie DienstnehmerInnen

Verglichen mit der Position einer im Rahmen von Normalarbeit beschäftigten Arbeitskraft ist die/der Freie DienstnehmerIn aus mehreren Gründen äußerst schwach mit dem Unternehmen verbunden. Charakteristisch für diese Form atypischer Beschäftigung ist freie Einteilung, was Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten betrifft, keine oder nur geringe Einbindung in die betriebliche Infrastruktur und die Möglichkeit, sich bei Bedarf durch jemanden vertreten zu lassen. Es besteht also theoretisch eine geringe persönliche Abhängigkeit gegenüber dem Betrieb von Seiten der Freien DienstnehmerInnen. Außerdem ist kein persönliches, sondern lediglich ein sachliches Weisungsrecht des/der DienstgeberIn vorgesehen. Urlaubszeiten sind in der Regel von den Beschäftigten frei einteilbar. Die wichtigste Gemeinsamkeit mit einem ‚echten Dienstverhältnis‘ ist die Tatsache, dass bei einem Freien Dienstvertrag ebenfalls lediglich das Bemühen um die Erbringung der geforderten Arbeitsleistung geschuldet wird (Spreitzer 2006, 56 f.).

Das Erfolgsrisiko liegt also bei der/beim ArbeitgeberIn und nicht bei der/dem Beschäftigten.³⁹ Bis vor kurzem waren Freie DienstnehmerInnen zwar automatisch unfallversichert, vom System der Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung jedoch ausgeschlossen. Mit Beginn des Jahres 2008 wurden gesetzliche Änderungen gültig, welche die bislang kaum vorhandene soziale Absicherung der Betroffenen teilweise verbessern. Ab Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze sind die Betroffenen, neben einer nunmehr automatischen Mitgliedschaft in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), kranken-, unfall-, arbeitslosen- und pensionsversichert. Die Entgeltfortzahlung beginnt allerdings erst am vierten Tag der Arbeitsunfä-

³⁸ Da eben diese Freiheit für die Beschäftigten oft nicht existiert bzw. einen ambivalenten Charakter hat, steht die Bezeichnung ‚freie Arbeitsverhältnisse‘ unter Anführungszeichen.

³⁹ Deshalb wird in diesem Zusammenhang auch vom unternehmerischen Risiko gesprochen.

higkeit.⁴⁰ Wird die Geringfügigkeitsgrenze nicht erreicht, besteht weiterhin nur eine gesetzliche Unfallversicherung. Auch hier besteht jedoch die Möglichkeit, sich auf eigene Kosten selbst gegen die Risiken Alter und Krankheit zu versichern (opting in), wobei äußerst fraglich ist, ob der dadurch erworbene Versicherungsschutz im Anfall existenzsichernd ist. Eine Selbstversicherung gegen Arbeitslosigkeit ist nicht vorgesehen (GPA-DJP 2008, 20). Aber auch jenen, die regelmäßig Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze beziehen, bleiben die wesentlichen Defizite, die ein Freier Dienstvertrag mit sich bringt: Kein Kündigungsschutz, kein bezahlter Urlaub, keine Einbeziehung in die jeweiligen Kollektivverträge und somit auch kein Lohn auf KV-Ebene (GPA-DJP 2008, 10).

Die denkbaren Vorteile durch die schwächere Bindung an das jeweilige Unternehmen können unter Umständen auch zu negativen Konsequenzen für die Beschäftigten führen. Auf der Ebene der Arbeitsbedingungen entsteht in vielen Fällen nicht nur eine räumliche, sondern auch eine kommunikative Distanz zwischen den MitarbeiterInnen, die direkt in den Räumlichkeiten des Unternehmens tätig sind, und den ‚Freien‘. Dadurch wird es für Freie DienstnehmerInnen schwieriger, die innerbetrieblichen Vorgänge, vor allem auf der informellen Ebene persönlicher Gespräche mit KollegInnen, nachzuvollziehen. Auch die Möglichkeit des Feedbacks in Bezug auf geleistete Arbeit, sowohl durch MitarbeiterInnen als auch durch Vorgesetzte, ist unter diesen Bedingungen eingeschränkt. Durch den fehlenden Kündigungsschutz herrscht ein hoher Druck auf die Beschäftigten und die Zukunftsplanung wird, ähnlich wie bei befristeten Arbeitsverträgen, durch die Form der Beschäftigung erschwert.

5.5.2. Werkvertrag ohne Gewerbeschein – Neue Selbständigkeit

Die Erwerbsform Neue Selbständigkeit wurde in Österreich 1997 gesetzlich geschaffen und kann interpretiert werden als

„Auffangbecken für alle Beschäftigungsverhältnisse, die nicht in eine der folgenden Kategorien einzuordnen waren: ‚Normales‘ Dienstverhältnis, Gewerbetreibender mit Gewerbeberechtigung, FreiberuflerInnen mit Kammerzugehörigkeit oder freies Dienstverhältnis.“ (Bernhart 2003, 21)

⁴⁰ Vgl.: Die Broschüre des BMWA „Neue Meilensteine in der Arbeitsmarktpolitik – Soziale Absicherung für freie Dienstnehmer/innen“, zu finden unter <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/0FA52608-A723-43C9-9C2C-9C6883DF71BC/0/SozialeAbsicherungfrfreieDienstnehmerInnen.pdf> abgerufen am 22.10.2008.

Dementsprechend vielfältig sind die denkbaren Erwerbstätigkeiten, die im Rahmen der Neuen Selbständigkeit ausgeübt werden können. Die Palette der Möglichkeiten reicht von Babysitten über Grafikdesign bis zur Verteilung von Werbemitteln.⁴¹ Derartige Leistungen werden überwiegend auf der Basis von Werkverträgen erbracht. Bei diesen Arbeitsarrangements ist der/die WerkvertragsnehmerIn zur Herstellung eines bestimmten Erfolges verpflichtet. Im Gegensatz zu anderen Arbeitsverhältnissen wird also nicht nur das Bemühen und der Einsatz der Arbeitskraft geschuldet, sondern ein konkretes im Vorhinein vereinbartes Ergebnis. Es besteht keine persönliche Arbeitspflicht. Dem/Der WerkvertragsnehmerIn steht es also frei, GehilfInnen zur Erbringung der Leistung einzusetzen. Außerdem werden von Seiten des/der AuftraggeberIn in der Regel keine Betriebsmittel zur Verfügung gestellt und es wird nicht in die Organisation der Arbeit eingegriffen. Demnach gibt es auch keine Einbindung in das auftraggebende Unternehmen. Wirtschaftliche und persönliche Abhängigkeit von einem einzigen Unternehmen ist bei Neuen Selbständigen nicht vorgesehen (Scherz 2005, 10 f.).

In der Praxis sind die beschriebenen Charakteristika meist nur zum Teil erfüllt, weshalb Neue Selbständigkeit zu Recht als eine Erwerbsform bezeichnet werden kann, die in der Grauzone zwischen unselbständiger und selbständiger Arbeit angesiedelt ist. Für Unternehmen bieten sich unter Umständen wesentliche finanzielle Vorteile, wenn sie Tätigkeiten an Neue Selbständige ausgliedern und somit keine Arbeitsplätze schaffen, sondern lediglich Aufträge vergeben. Rechtlich muss in diesem Zusammenhang von Fall zu Fall geprüft werden, ob es sich um Scheinselbständigkeit⁴² und somit um eine nicht erlaubte Flucht aus den Pflichten des Arbeits- und Sozialrechtes handelt (Schönbauer/Laburda 2003, 11).

Während Selbständige, die eine Tätigkeit ausführen, für die ein Gewerbeschein nötig ist, schon seit langem von der Sozialversicherung erfasst wurden, bestand für WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein bis zur Einführung der Neuen Selbständigkeit keine ausreichende soziale Absicherung. Ausschlaggebend für die Ausweitung der Sozialversicherung in diesem Bereich war jedoch nicht allein die Intention zur Schließung einer sozialpolitischen Lücke. Es ging zugleich auch um die Ausweitung des Kreises an BeitragzahlerInnen in einem

⁴¹ Das BMWA hat dazu eine 27-seitige(!) Liste der freien Unternehmenstätigkeiten erstellt, zu finden unter <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/6553EC37-2313-47AB-9A10-4344B5B2D1C7/0/ListederfreienUnternehmenst%C3%A4tigkeiten26062008.pdf>, abgerufen am 23.10.2008.

⁴² „Von Scheinselbständigkeit spricht man also, wenn Werkverträge oder freie DienstnehmerInnenstatus den primären Sinn haben, den Abschluss eines echten Dienstvertrages zu verhindern.“ (Fleissner u.a. 2002, 22)

System der sozialen Sicherung, das mit Finanzierungsschwierigkeiten zu kämpfen hat.⁴³ Aufgrund dessen wurde die Regelung eingeführt, dass diejenigen Neuen Selbständigen der Pflichtversicherung unterliegen sollen, die aus dieser Erwerbsform ein Einkommen erreichen, das über der Beitragsgrundlage von derzeit 6.453,36 Euro jährlich liegt.⁴⁴ Für die Absicherung in Bezug auf Arbeitslosigkeit tritt mit 2009 eine neue Regelung in Kraft. Es besteht nun die Möglichkeit des opting in und außerdem unter bestimmten Umständen die Möglichkeit der Mitnahme von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld aus früherer unselbständiger Erwerbstätigkeit vor dem Umstieg in die Neue Selbständigkeit.⁴⁵ Schwierig wird wohl in der Praxis die Abgrenzung von Arbeitslosigkeit gegenüber den üblichen Schwankungen der Auftragslage, die in den meisten Branchen bestehen.

Inwieweit Neue Selbständigkeit als prekäres Arbeitsarrangement empfunden wird, hängt noch stärker als bei allen anderen beschriebenen Erwerbsformen von der subjektiven Verarbeitung der/des Betroffenen ab. Die Möglichkeit einer selbstbestimmten Lebensplanung geht hier mit den Anforderungen äußerster Flexibilität und unternehmerischen Denkens einher. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, ob die Neue Selbständigkeit freiwillig gewählt wurde, wie stark die Identifikation mit der Tätigkeit ist und inwiefern es möglich ist, am Arbeitsplatz soziale Kontakte zu etablieren. Brigitte Mosberger und Karin Steiner unterscheiden in ihrer Studie zur Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich zwischen einer ‚Ökonomie der Not‘ und einer ‚Ökonomie der Selbstverwirklichung‘ als den beiden Hauptmotiven für den Schritt in die Neue Selbständigkeit (Mosberger/Steiner 2002, 42 f.). Als besonders nachteilig wird die Einschätzung der eigenen Lage demnach bei jenen Beschäftigten ausfallen, die mehr oder weniger unfreiwillig von einem ehemaligen Normalarbeitsverhältnis in die Neue Selbständigkeit gedrängt wurden bzw. aufgrund geringer Qualifikation oder erhöhten Alters keine andere Alternative am Arbeitsmarkt sehen (‚Ökonomie der Not‘). Eine solche Ausgliederung ist in fast allen Berufsfeldern denkbar und stößt erst dann an ihre Grenzen, wenn es sich um Scheinselbständigkeit handelt. Es ist äußerst fraglich, ob die erhöhte Zeitsouveränität und Eigenständigkeit in diesen Fällen die nunmehr nicht mehr gegebenen Vorzüge des Normalarbeitsverhältnisses aufwiegen kann.

⁴³ Bernhart benennt folgende politische Ziele als Hintergrund für die Einbeziehung der genannten Beschäftigten: „Eindämmung der Flucht aus dem Arbeits- und Sozialrecht, bessere Finanzierbarkeit der Sozialversicherungen durch Ausweitung des Kreises der Versicherungspflichtigen, zusätzliche Steuereinnahmen als Beitrag zum Sparpaket, Förderung des Wettbewerbs“ (Bernhart 2003, 33).

⁴⁴ Für diejenigen WerkvertragsnehmerInnen, die während eines Jahres unter dieser Beitragsgrundlage bleiben, besteht wiederum die bereits mehrfach beschriebene Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung (GPA-DJP 2008, 38).

⁴⁵ Vgl.: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?StID=364610&AngID=1, abgerufen am 23.10.2008.

Eine völlig andere Perspektive tut sich für jene auf, die diese Erwerbsform aus eigenem Antrieb wählen (,Ökonomie der Selbstverwirklichung'). Dabei handelt es sich vor allem um jüngere, formal überdurchschnittlich gut gebildete Arbeitskräfte, die eine hohe Identifikation mit ihrer Arbeit aufweisen und die fähig sind, Flexibilitätsanforderungen und kaum mögliche längerfristige Planung mit ihrem Lebensentwurf zu vereinen. Gerade in Branchen, in denen die Beschäftigten nicht auf die Infrastruktur eines Betriebes angewiesen sind, finden sich zunehmend Erwerbstätige, die freie Einteilung von Arbeitszeit und Arbeitsort, die bestmögliche Umsetzung eigener Ideen und die Abwesenheit der Autorität eines/r Vorgesetzten einer fixen Anstellung vorziehen. Unter dem Begriff ,creative industries' entwickeln sich durch und um diese Menschen, vor allem in städtischen Räumen, gesamtwirtschaftlich relevante Wirtschaftszweige (vgl. Friebel/Lobo 2006). Dementsprechend sind diese freiwilligen Neuen Selbständigen, sofern sie die Freiheitsgewinne Neuer Selbständigkeit auch nutzen können, wohl als GewinnerInnen der gegenwärtigen Arbeitsmarktentwicklung und somit als die Privilegierten unter den prekär Beschäftigten zu verstehen.

Getrübt wird der Glanz der selbstbestimmten Arbeitswelt dieser Neuen Selbständigen allerdings in den Fällen, wo durch Aufhebung der räumlichen und zeitlichen Begrenzung zwischen Arbeit und Freizeit das Ausmaß der Selbstaussbeutung ständig ansteigt. Dazu kommt es vor allem dann, wenn eine Überidentifikation mit der Erwerbsarbeit vorliegt und es somit zu einer Entgrenzung von Arbeitszeit kommt. Neue Selbständigkeit ist in mehreren Bereichen mit diesem Risiko verbunden: „Durch vielfältige Anforderungen der Selbstorganisation, durch interessantere Tätigkeit, durch eine veränderte Motivation ,auf eigene Rechnung' zu arbeiten, durch Termindruck etc.“ (Candeias 2008, 67 f.).

Tabelle 1: Übersicht über die wichtigsten sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen für atypisch Beschäftigte in Österreich.
Eigene Darstellung – Quellen: Spreitzer 2006, Lutz 2006 und GPA-DJP 2008.

	Teilzeitarbeit	Geringfügige Beschäftigung	Befristete Beschäftigung*	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Neue Selbständigkeit**
Arbeitslosenversicherung	Ja	Nein	Abhängig von der Dauer	Ja	Ja, seit 2008****	,Opting in' ab 2009 möglich
Pensionsversicherung	Ja	Nein bzw. Selbstversicherung	Abhängig von Zeiten/Beiträgen	Ja	Ja, seit 2008****	Ja
Krankenversicherung	Ja	Nein bzw. Selbstversicherung	ja	Ja	Ja, seit 2008****	Ja
Unfallversicherung	Ja	Ja	ja	Ja	Ja	Ja
Entgeltfortzahlung	Ja	Ja	ja	Ja, aber in der Praxis selten	Nein	Nein
Urlaubsanspruch	Ja	Ja	ja	Ja, aber nur eingeschränkt frei wählbar	Nein	Nein
Karenzierung	Ja	Ja	Ja, endet aber mit der Befristung	Ja	Nein*****	Nein
Persönliches Weisungsrecht	Ja	Ja	ja	Ja	Nein - sachliches Weisungsrecht	Nein
Kündigungsschutz	Kürzere Frist wenn Arbeitszeit unter 1/5 der Normalarbeitszeit	Kürzere Frist wenn Arbeitszeit unter 1/5 der Normalarbeitszeit	Abhängig vom Vertragsinhalt	Ja, aber in der Praxis selten	Nein	Nein

Tabelle 2: Prekaritätspotenziale atypischer Beschäftigungsformen.

Eigene Darstellung - Analysekriterien nach Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer 2006.

	Teilzeitarbeit	Geringfügige Beschäftigung	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Neue Selbständigkeit
Reproduktiv-materielle Dimension	Als Haupteinnahmequelle oft nicht existenzsichernd.	Als Haupteinnahmequelle nicht existenzsichernd.		In der Praxis schlechter bezahlt als Festangestellte.		
Sozial-kommunikative Dimension		Geringe Identifikation mit Unternehmen und Belegschaft durch kurze Anwesenheitszeiten.		Häufig: soziale Defizite gegenüber festangestellten Vollzeitkräften.	Weniger Teilhabe an innerbetrieblicher Kommunikation.	Möglich: Individualisierung durch Ausschluss aus sozialen Netzwerken.
Rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension	Niedrigere Sätze bei Pension und Arbeitslosengeld = Erhöhte Armutsgefährdung.	Niedrigere Sätze bei Pension und Arbeitslosengeld = Erhöhte Armutsgefährdung.	Leistungen der sozialen Sicherung sind an Mindestverweildauer im Betrieb gebunden.		Nachteilige Regelung bei Krankenvers. und generell bei Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze.	Soziale Absicherung nur bei Überschreiten der Beitragsgrundlage.
Status- und Anerkennungsdimension				Tendenziell negatives Image der Branche.		
Arbeitsinhaltliche Dimension			Leistungsdruck und verminderte Planungssicherheit.	Geringe Identifikation mit dem Unternehmen.	Kein gesetzlicher Urlaubsanspruch.	Gefahr der Selbstausbeutung

Anmerkungen zu Tabelle 1:

* Die Auswirkungen differieren stark nach der Dauer der Befristung und der damit einhergehenden Höhe der Beitragszahlungen und Ansprüche. Deshalb kann die Frage nach Arbeitslosen-, Pensions- und Krankenversicherung an dieser Stelle nicht pauschal beantwortet werden.

** Die Absicherung im Bereich der Sozialversicherung besteht allerdings nur bei einer Beitragsgrundlage von über 6.453,36 Euro. (Stand: 2009)

*** Generell gilt die Einbeziehung in die Arbeitslosen-, Pensions- und Krankenversicherung nur bei einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze. Krankengeld wird erst ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit von der Krankenkasse ausbezahlt. Für die ersten drei Tage der Arbeitsunfähigkeit haben freie DienstnehmerInnen weiterhin einen Einkommensausfall, weil der Dienstgeber nicht verpflichtet ist, eine Fortzahlung des Entgelts zu leisten.

**** Bei Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze besteht allerdings Anspruch auf Wochengeld acht Wochen vor und nach der Geburt. (GPA-DJP 2008, 29)

6. Prekarität begünstigende Arbeitsformen in Österreich – eine Bestandsaufnahme

Der Versuch, das Ausmaß prekärer Beschäftigung in Österreich zu erfassen, ist mit zwei grundsätzlichen Schwierigkeiten verbunden, die weiter oben bereits angedeutet wurden. Erstens ist die Korrelation von Prekarität und atypischer Beschäftigung nur bedingt gegeben, gilt es doch, auch die individuellen Voraussetzungen wie Geschlecht, etwaigen Migrationshintergrund, Familienbindungen, PartnerInnenbeziehungen, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und ähnliches in die Betrachtung mit einzubeziehen. Es existieren für das Bundesgebiet zwar Statistiken zur quantitativen Verbreitung der häufigsten atypischen Arbeitsverhältnisse, Zahlen über den mit den Mitteln der Statistik schwer zu fassenden Kreis der prekär Beschäftigten liegen allerdings nicht vor.⁴⁶

Das zweite Problem liegt auf der methodischen Ebene. Um den Lebensunterhalt zu sichern, ist für viele Menschen eine Erwerbsquelle längst nicht mehr ausreichend. Als Konsequenz daraus sehen sich die Betroffenen oft dazu gedrängt, mehrere atypische Erwerbstätigkeiten parallel auszuüben. Eine der vielen denkbaren Varianten ist eine Anstellung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in einem Betrieb, während nebenbei auch für ein anderes Unternehmen Leistungen auf der Grundlage eines freien Dienstvertrages erbracht werden. In die Beschäftigungsstatistiken gehen solche prekären Lebensrealitäten nicht ein, sondern scheinen als nicht zusammenhängende einzelne Arbeitsverhältnisse auf. Aus diesem Grund ist es nicht zielführend, die einzelnen Erhebungen schlicht zu addieren, um zu einer Gesamtzahl der Betroffenen zu gelangen. Als Orientierung, das Ausmaß der parallelen Erwerbsverhältnisse betreffend, kann die Studie zu ‚Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien‘ von Isabella Kaupa u.a. aus dem Jahr 2006 herangezogen werden. In diesem Fall wurde die statistisch erhobene addierte Gesamtanzahl der Menschen in atypischen Arbeitsverhältnissen aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen einzelner Personen um 14 Prozent nach unten korrigiert (Kaupa u.a. 2006, 3).

Im Bewusstsein der beiden genannten Vorbehalte wird im Folgenden die zahlenmäßige Entwicklung der in Österreich regelmäßig quantitativ erfassten einzelnen Arbeitsformendargestellt. Der Fokus liegt dabei nicht nur auf den aktuellen Zahlen, sondern auch auf den Verände-

⁴⁶ Aufschlussreich wäre es, im Rahmen der Beschäftigungsstatistiken auch das durchschnittliche Lohnniveau der einzelnen Beschäftigungsformen zu erheben.

rungen der letzten zehn bis zwölf Jahre, die bei fast allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen einen signifikanten Anstieg mit sich brachten. In welchen Branchen und in welchen Teilen des Bundesgebietes Menschen besonders stark in potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, ist eine weitere zu beantwortende Fragestellung. Außerdem wird der Frage nachgegangen, wer die Betroffenen dieser Veränderung am Arbeitsmarkt sind und inwiefern Frauen und Männer unterschiedlich damit konfrontiert sind.

Alle Tabellen in diesem Kapitel sind vor dem Hintergrund einer generellen Zunahme der Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren zu bewerten. Im Vergleich zu 1999 waren in Österreich im Jahr 2007 um 8,7 Prozent mehr Menschen unselbständig beschäftigt.⁴⁷ Der Anstieg ist, wie an den Zahlen deutlich werden wird, in erster Linie zurückzuführen auf eine Expansion jener Beschäftigungsformen, die Prekarität begünstigen.

6.1. Teilzeitarbeit

Aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung im gesamten Bundesgebiet handelt es sich bei dieser Beschäftigungsform in einigen Bereichen des Arbeitsmarktes bereits um die eigentliche Standardbeschäftigung (Flesch-Blachnik 2006, 73). Vor allem auf den Handel, der einen besonders hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten aufweist, ist dieser Befund zutreffend. Was die Regionalverteilung betrifft, sind Teilzeitbeschäftigte relativ gleichmäßig in allen Bundesländern vertreten. So weisen etwa Niederösterreich und Wien, in Relation zu den insgesamt unselbständig Beschäftigten, einen annähernd gleich großen Anteil an Teilzeitkräften auf.⁴⁸ In Bezug auf die verrichteten Tätigkeiten sind Hilfskräfte und Arbeitskräfte im Einzelhandel deutlich überrepräsentiert, während ein Mangel an Teilzeitarbeit im höheren Qualifikationsbereich besteht.⁴⁹ Die Branchen mit dem höchsten Anteil an Teilzeitkräften sind dementsprechend Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Realitätenwesen und Sachgütererzeugung (Fleissner u.a. 2002, 12).

⁴⁷ Laut Statistik Austria waren im Jahr 2007 in Österreich 3.450.200 Menschen unselbständig beschäftigt. Der Anstieg zwischen 1999 und 2007 fiel bei Frauen (+ 14,4 %) wesentlich stärker als bei Männern (+ 4,3 %) aus. Zu finden unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbststaendig_erwerbstaetige/index.html abgerufen am 28.10.2008.

⁴⁸ Vgl.: http://www.statistik.at/web_de/static/erwerbstaetige_2001_nach_geschlecht_arbeitszeit_und_bundeslaendern_bzw._al_022930.pdf abgerufen am 11.11.2008.

⁴⁹ Vgl.: Österreichisches Institut für Familienforschung. ‚Teilzeitarbeit attraktiver gestalten‘, zu finden unter: http://www.oif.ac.at/presse/bzw/artikel.asp?Rubrik=3&ID_Art=1&BZWArtikel=736 abgerufen am 11.11.2008.

Tabelle 3: Entwicklung der unselbständigen Teilzeitarbeit⁵⁰ 1995-2008.

Eigene Berechnung/Darstellung - Quellen: BMSK, Statistik Austria.

Jahr	Insgesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Teilzeitquote an unselbständig Beschäftigten
1997	453.800	396.300	57.500	14,5 %
1998	487.100	426.200	60.900	15,6 %
1999	518.900	459.900	59.000	16,4 %
2000	525.600	467.300	58.300	16,4 %
2001	571.100	506.000	65.100	17,7 %
2002	607.900	538.100	69.800	18,6 %
2003	630.000	560.700	69.300	19,1 %
2004	674.900	594.200	80.700	20,7 %
2005	721.600	621.700	99.900	21,8 %
2006	764.100	656.900	107.200	22,5 %
2007	779.200	669.000	110.200	22,6 %
2008 2.Quartal	825.200	704.000	121.200	23,4 %

Die Entwicklung seit 1997 zeigt ein ungebrochenes rasantes Wachstum des Teilzeitsegmentes und dadurch eine stetige Erhöhung des Anteils an der unselbständigen Beschäftigung. Setzt sich dieser Trend fort, wovon mit hoher Wahrscheinlichkeit auszugehen ist, arbeitet demnächst jede vierte Person in Österreich Teilzeit. Für das zweite Quartal wurden 85 Prozent weibliche und fünfzehn Prozent männliche Beschäftigte in diesen Arbeitsverhältnissen gezählt. Damit ist Teilzeit die am stärksten von Frauen dominierte Beschäftigungsform. Im Jahr 2007 waren 43 Prozent aller weiblichen Beschäftigten als Teilzeitkräfte tätig.

6.2. Geringfügige Beschäftigung

Sowohl das quantitative Ausmaß als auch die mittlerweile flächendeckende Verbreitung betreffend kam es in den letzten Jahren zu einer Ausweitung geringfügiger Beschäftigung. Es

⁵⁰ Teilzeit wird in dieser Statistik folgendermaßen definiert: Die Zahlen für die Jahre bis einschließlich 2003 beziehen sich auf Erwerbsarbeit unter 35 Stunden pro Woche. Ab 2004 wurde jeweils direkt nach dem Vorliegen von Teilzeit gefragt.

handelt sich um ein Arbeitsarrangement, das sowohl in städtischen Gebieten als auch im ländlichen Raum stark vertreten ist.⁵¹ Zur Branchenverteilung liegen keine aktuellen Daten vor, jedoch kann angenommen werden, dass sich die hauptsächlichen Betätigungsfelder geringfügig Beschäftigter in den letzten Jahren nicht völlig verändert haben. Weiterhin von zentraler Bedeutung dürften die Bereiche personenbezogene und soziale Dienste, Einzelhandel und Beherbergungs- und Gaststättengewerbe sein. Darunter sind viele Hilfstätigkeiten, die relativ niedrige nachweisbare Qualifikationen erfordern und dementsprechend nur geringe Aufstiegschancen und Entlohnung bieten. Interessanterweise weist ein großer Teil der Beschäftigung in Relation zur verrichteten Arbeit eine überdurchschnittlich hohe Ausbildung auf (Fleissner u.a. 2002, 12 bzw. Fink/Riesenfelder/Tálos 2001, 85).

Tabelle 4: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung 1997-2007.

Eigene Berechnung/Darstellung - Quellen: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, BMSK.

Jahresdurchschnitt	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil an den unselbständig Beschäftigten
1997	164.445	119.537	44.908	5,3 %
1998	170.385	123.861	46.524	5,4 %
1999	188.849	136.163	52.686	6,0 %
2000	196.528	141.496	55.032	6,2 %
2001	204.856	147.355	57.501	6,4 %
2002	211.643	151.357	60.286	6,5 %
2003	217.048	154.364	62.684	6,6 %
2004	222.675	157.479	65.196	6,8 %
2005	229.462	161.454	68.008	6,9 %
2006	235.507	164.736	70.771	6,9 %

Der Anstieg geringfügig beschäftigter Arbeitskräfte ist, wie in der Tabelle deutlich ablesbar, wesentlich stärker als jener der unselbständig Beschäftigten insgesamt. Nach den Teilzeitbeschäftigten handelt es sich bei den 245.000 (im Jahr 2007) geringfügig Arbeitenden um die zweitgrößte Personengruppe unter den atypisch Beschäftigten. Der überwiegende Großteil

⁵¹ Vgl.: Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, Geringfügig Beschäftigte nach Bundesländern – Jahresdurchschnitt 2007', zu finden unter: http://www.sozvers.at/hvb/statistik/ESV_Statistik/jahr/hmb_gbj.htm, abgerufen am 11.11.2008.

dieser Arbeitskräfte sind Frauen. Auch wenn im Vergleich zu 1997 ein leichter Anstieg an männlichen geringfügig Beschäftigten zu verzeichnen ist, bleibt diese Form der Erwerbsarbeit eine absolute Frauendomäne. Im Jahr 2007 waren in etwa sieben von zehn geringfügigen Arbeitskräften Frauen.

6.3. Befristete Arbeitsverhältnisse

Zur befristeten Beschäftigung liegen für Österreich lediglich die Zahlen aus der jährlichen Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union vor. Verbreitung findet diese Beschäftigungsform in jenen Branchen, die starke saisonale Schwankungen in Bezug auf den Arbeitskräftebedarf aufweisen. Zu nennen sind unter anderem Landwirtschaft, Gastronomie und Fremdenverkehr, vor allem in Westösterreich, und die Baubranche. Laut Ulrike Mühlberger sind bei den befristet Beschäftigten jüngere ArbeitnehmerInnen und Frauen überdurchschnittlich vertreten (Mühlberger 2000, 78 f.).

Tabelle 5: Entwicklung der befristeten Beschäftigung⁵² 1996-2007.

Eigene Darstellung – Quelle: Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union 2007.⁵³

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% ⁵⁴	7,9	7,8	7,9	7,9	8,0	7,9	7,4	6,9	9,6	9,1	9,0	8,9

Die aktuelle Arbeitskräfteerhebung geht von einem Anteil von 8,9 Prozent befristet Beschäftigten für das Jahr 2007 aus. Während im Jahr 2004 mit 9,6 Prozent ein Höchststand erreicht wurde, gingen die Zahlen seither wieder leicht zurück. Allerdings wird im Rahmen dieser Statistik ein sehr weitreichender Begriff befristeter Beschäftigung verwendet, der neben SaisonarbeiterInnen unter anderem auch LeiharbeiterInnen und Beschäftigte im Rahmen von Ausbildungsverträgen inkludiert, weshalb die ‚bereinigten‘ Zahlen wesentlich niedriger liegen dürften.

⁵² In der Statistik kommt folgende Definition zur Anwendung: „Tätigkeit kann als befristet betrachtet werden, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von einem bestimmten Termin, von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.“

⁵³ Zu finden unter:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_labour/t_employ/t_lfsi/t_lfsi_emp/tps00073 abgerufen am 11.11.2008.

⁵⁴ Anteil an allen ArbeitnehmerInnen.

6.4. Leiharbeit

Einmal jährlich liefern die Unternehmen der Branche Angaben über die Anzahl der zu diesem Zeitpunkt überlassenen Arbeitskräfte beim BMWA ab.⁵⁵ Im ersten Jahr der Erhebung handelte es sich bei der Beschäftigungsform Leiharbeit noch um eine absolute Randerscheinung, mit 7.955 überlassenen Arbeitskräften und 367 Überlasserbetrieben österreichweit. Zehn Jahre später, im Jahr 1999, weist die Statistik bereits mehr als eine Verdreifachung der Beschäftigten aus (24.277) und auch die Anzahl der überlassenden Betriebe hat sich mit 848 im Vergleichszeitraum mehr als verdoppelt (Wroblewski 2001, 15). Der massive Anstieg der Arbeitskräfte und Betriebe im Bereich der so genannten Arbeitskräfteüberlassung setzte sich im Wesentlichen auch in den letzten fünf Jahren fort.

Im Jahr 2007 meldeten die Überlasserbetriebe 66.688 überlassene Arbeitskräfte. Das entspricht einem Anteil von 2,1 Prozent an der Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten. Die Expansion ist sowohl bei männlichen als auch weiblichen Beschäftigten rasant. Am stärksten genutzt wird Leiharbeit von Betrieben im industriellen und gewerblichen Bereich. Im Jahr 2007 entfielen 77 Prozent der überlassenen ArbeitnehmerInnen auf diese Sektoren. Aufgrund der unterschiedlichen wirtschaftlichen Strukturen spielt in Ostösterreich die Arbeitskräfteüberlassung eine wesentlich größere Rolle als in den westlichen Bundesländern. In Wien und Oberösterreich ist Leiharbeit am weitesten verbreitet, auch in Niederösterreich und der Steiermark sind die Zahlen überdurchschnittlich hoch.

⁵⁵ Zur Validität des auf diesem Wege erhobenen Zahlenmaterials muss einschränkend bemerkt werden, dass nicht alle Arbeitskräfteüberlasser dieser Meldepflicht nachkommen. Außerdem liegt das Datum der Erhebung jährlich mitten in der Urlaubszeit, was sowohl durch etwaige Betriebsurlaube der Überlasserbetriebe als auch durch die erhöhte Notwendigkeit der Urlaubsvertretung zu Verfälschungen des tatsächlichen Ausmaßes der Arbeitskräfteüberlassung führen kann.

Tabelle 6: Entwicklung der Leiharbeit 2002-2007.
Eigene Darstellung - Quelle: BMWA⁵⁶.

Stichtag 31.07.	Gesamt anzahl	Männer	Frauen	Anzahl der Betriebe - Arbeitskräfteüberlasser	Anteil an den unselbständig Beschäftigten
2002	31.207	26.033	5.174	1.087	1.5 %
2003	38.491	31.708	6.783	1.287	1.3 %
2004	44.125	36.457	7.668	1.424	1.5 %
2005	46.679	38.271	8.408	1.427	1.6 %
2006 ⁵⁷	59.262	48.683	10.579	1.442	1.9 %
2007	66.688	54.198	12.490	1.608	2.1 %

Das prozentuale Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten lag während der letzten sechs Jahre relativ konstant bei etwa 80:20. Männer sind somit im Rahmen dieses Beschäftigungsarrangements deutlich überrepräsentiert. Angestellte werden im Vergleich zu ArbeiterInnen nur in sehr geringem Ausmaß überlassen. Statistisch gesehen handelt es sich also bei der ‚typischen‘ Leiharbeitskraft um einen männlichen Arbeiter, der in einem Industriebetrieb eingesetzt wird.⁵⁸

6.5. Freie DienstnehmerInnen

Die Beschäftigung im Rahmen freier Dienstverträge ist innerhalb Österreichs äußerst ungleich verteilt. Die flächenmäßig kleinsten Bundesländer Vorarlberg (2007: 0,2 Prozent) und das Burgenland (0,3 Prozent) weisen im Verhältnis zur Gesamtzahl unselbständig Beschäftigter die niedrigste Anzahl Freier DienstnehmerInnen auf. Annähernd die Hälfte (45,8 Prozent oder 1,5 Prozent aller unselbständig Beschäftigten) aller Freien MitarbeiterInnen sind in Wien be-

⁵⁶ Die Tabelle setzt sich aus einzelnen Statistiken des BMWA zusammen, zu finden unter <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/bmwaReportsaku.asp>, abgerufen am 21.10.2008.

⁵⁷ „Im Jahr 2006 wurde eine neue Erhebungsmethode – ein Webportal für Arbeitskräfteüberlasser für die vereinfachte Dateneingabe – implementiert. Die Ergebnisse für 2006 bzw. 2007 sind deshalb mit den Ergebnissen der Vorjahre nur bedingt vergleichbar.“ https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/2007/Erl%C3%A4uterungen_2007.pdf, abgerufen am 21.10.2008.

⁵⁸ Alle Informationen über Ausmaß und Zusammensetzung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich stammen aus den Erhebungen des BMWA, zu finden unter <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/>, abgerufen am 21.10.2008.

schäftigt.⁵⁹ Zu den Branchen und Tätigkeitsfeldern, in denen diese Arbeitskräfte eingesetzt werden, liegt kein Datenmaterial vor.

Tabelle 7: Entwicklung der Freien DienstnehmerInnen 1998-2006.

Eigene Berechnung/Darstellung - Quellen: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, BMSK.

Jahresdurchschnitt	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil an den unselbständig Beschäftigten
1998	14.699	6.955	7.744	0,5 %
1999	19.228	9.096	10.132	0,6 %
2000	22.218	10.531	11.687	0,7 %
2001	23.693	11.414	12.279	0,7 %
2002	24.649	12.093	12.556	0,8 %
2003	23.684	11.717	11.967	0,7 %
2004	24.942	12.454	12.488	0,8 %
2005	26.602	13.409	13.193	0,8 %
2006	27.406	14.042	13.364	0,8 %

Auch in dieser Gruppe der Erwerbstätigen lässt sich ein, wenn auch vergleichsweise schwacher, Zuwachstrend konstatieren. Während in den späten 1990er Jahren noch deutlich mehr Männer als Frauen im Rahmen von Freien Dienstverträgen beschäftigt waren, kehrte sich dieses Verhältnis in den letzten Jahren zunehmend um. Im Jahr 2005 gab es in diesem Segment erstmals mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Für 2006 wurden 51 Prozent Frauen und 49 Prozent Männer als Freie DienstnehmerInnen gezählt.

6.6. Neue Selbständige

Die Erwerbsform Neue Selbständigkeit existiert, wie bereits erwähnt, erst seit etwa zwölf Jahren. Nicht zuletzt deshalb hält sich die Anzahl der aussagekräftigen Studien, die über Befragungen mit kleinen Stichproben hinausgehen, in Grenzen. Nichtsdestotrotz lassen sich folgende Charakteristika der als Neue Selbständige erfassten Arbeitskräfte benennen.

⁵⁹ Vgl.: Statistik über Beschäftigungsverhältnisse freier Dienstnehmer 2002-2007 der WKO, zu finden unter: <http://wko.at/statistik/bundesland/FreieDienstn.pdf>, abgerufen am 31.10.2008.

Tabelle 8: Entwicklung der Neuen Selbständigkeit⁶⁰ 1998-2006.

Eigene Darstellung - Quellen: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, BMSK.

Jahresdurchschnitt	Insgesamt	Frauen	Männer
1998	1.347	566	781
1999	8.811	3.829	4.982
2000	11.201	4.723	6.478
2001	18.227	7.214	11.013
2002	25.417	9.822	15.595
2003	30.971	11.979	18.992
2004	32.922	12.931	19.991
2005	34.593	13.758	20.835
2006	36.450	14.719	21.731

Im Gegensatz zu geringfügig Beschäftigten und Freien DienstnehmerInnen verrichten Arbeitskräfte dieser Beschäftigungsgruppe hauptsächlich Tätigkeiten, die hohe formale Qualifikationen erfordern. Laut einer empirischen Studie von Marcel Fink u.a. aus dem Jahr 2004 waren fast zwei Drittel der Arbeitskräfte im höheren oder hochqualifizierten Aufgabenbereich tätig (Fink u.a. 2006, 31). Die höchsten Anteile Neuer Selbständigkeit finden sich in Lehr- und Kulturberufen, im Gesundheitsbereich, in technischen Berufen und in der Erwachsenenbildung.

Eine räumliche Konzentration findet in städtischen Gebieten statt. In der Bundeshauptstadt arbeiten überdurchschnittlich viele Menschen im Rahmen dieser Erwerbsform. (2004: 28,6 Prozent aller Neuen Selbständigen) Erhöhte Werte weisen auch Tirol (12,5 Prozent) und Salzburg (8,6 Prozent) auf. In den anderen Bundesländern ist die Verbreitung unterdurchschnittlich. In vier von fünf Fällen beschäftigen die Betroffenen selbst keine MitarbeiterInnen

⁶⁰ Die gesetzliche Definition Neuer Selbständigkeit umfasst auch freiberuflich tätige WirtschaftstreuhänderInnen, DentistInnen, JournalistInnen, TierärztInnen und KünstlerInnen. Dementsprechend sind auch diese Personengruppen in der vorliegenden Statistik vertreten, wobei nicht eruierbar ist, in welchem Ausmaß das der Fall ist. Im Gegenzug sind jedoch diejenigen Neuen Selbständigen, die weder durch Überschreiten der Einkommensgrenze pflichtversichert, noch selbstversichert sind, in der Statistik unberücksichtigt. Das gilt im Übrigen auch für alle anderen Statistiken, die sich auf Zahlen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger beziehen.

oder AuftragnehmerInnen und sind somit als AlleinunternehmerInnen tätig (Fink u.a. 2006, 64 ff. bzw. Schönbauer/Laburda 2003, 27).

Seit der Einführung stieg das quantitative Ausmaß der Neuen Selbständigkeit von einem anfänglich äußerst geringen Wert stetig an, wenn auch in den letzten fünf Jahren etwas schwächer als davor. Im Jahr 2006 wurden bereits ein Drittel mehr Neue Selbständige als Freie DienstnehmerInnen gezählt. Es handelt sich dabei zu einem Großteil um männliche Arbeitskräfte. Über den Vergleichszeitraum zeigt sich ein konstant bleibendes Verhältnis von etwa vierzig Prozent weiblichen zu sechzig Prozent männlichen Neuen Selbständigen.

7. Kerngruppe der Prekarität: Frauen

In den letzten Jahren stieg die Frauenerwerbsquote in Österreich an. Bei allen Anstrengungen, die Barrieren zum Einstieg in den Arbeitsmarkt für Frauen weiter abzubauen, sollte die qualitative Ausgestaltung dieser Arbeitsplätze ein zentrales Kriterium sein. Wie bereits deutlich wurde, sind weibliche Beschäftigte gegenwärtig in prekären Arbeitsverhältnissen insgesamt deutlich überrepräsentiert. Auch unter denjenigen Menschen, deren Einkünfte aus Erwerbstätigkeit keinen wirksamen Schutz gegen Armut bieten (den so genannten *working poor*), sind Frauen überproportional vertreten⁶¹ (Stolz-Willig 2004, 71).

Beide Feststellungen legen nahe, dass die bloße Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt nicht gleichsam zum Abbau von Diskriminierung und der Gewährleistung gleicher Chancen für Männer und Frauen führt. Es zeichnet sich mit Blick auf die Situation in Österreich eine Entwicklung ab, wonach die männlich dominierte Normalarbeit zunehmend zum Auslaufmodell wird und derzeit mehrheitlich von Frauen ausgeübten Formen flexibilisierter, sozialrechtlich schwächer abgesicherter Erwerbsarbeit weichen könnte. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die konkreten Mechanismen der Benachteiligung, die Frauen nach wie vor zu einem großen Teil in Randpositionen des Arbeitsmarktes drängen, sollen im Folgenden skizziert werden. Zentral sind in diesem Zusammenhang die ungleiche Verteilung von Erziehungs- und Pflegearbeit und die nach wie vor bestehende Ungleichheit, was das Ein-

⁶¹ „Etwa 131.000 Männer und 100.000 Frauen sind *working poor*. Sie haben höhere Anteile bei niedrigeren Bildungsstufen, unteren Berufsschichten und bei Teilzeitbeschäftigten als die nicht armutsgefährdeten Erwerbstätigen.“ (Statistik Austria 2008, 49)

kommen von Frauen und Männern betrifft. Es handelt sich dabei um Aspekte des Forschungsfeldes, die in der einschlägigen Literatur auch heute noch oft nur marginal Erwähnung finden.⁶²

7.1. Erhöhte Verwundbarkeit weiblicher Arbeitskräfte

Anhand der in Kapitel 6 dargestellten Statistiken lässt sich feststellen, dass der Großteil aller atypisch und somit tendenziell prekär beschäftigten Menschen in Österreich Frauen sind. Zudem arbeiten Frauen vorwiegend in Wirtschaftssektoren, die von hohen psychischen und physischen Anspruchsniveaus, niedrigen Löhnen und geringeren Aufstiegsmöglichkeiten geprägt sind (Pernicka/Stadler 2006, 3 f.). Dieser Befund ist vor dem Hintergrund eines österreichischen Arbeitsmarktes zu deuten, der die ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern begünstigt. Mit struktureller Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind Frauen in zweifacher Hinsicht konfrontiert.

- Die erste Benachteiligung für weibliche Arbeitskräfte liegt begründet in der Koordination der Erwerbsarbeit und einem immer noch ehe- und familienzentrierten gesellschaftlichen Erwartungsanspruch von Seiten der Mehrheitsgesellschaft. Männer sind dieser Logik nach von Tätigkeiten, die über die Erwerbsarbeit an sich hinausgehen, tendenziell freigestellt. Die Politikwissenschaftlerin Regina-Maria Dackweiler konstatiert in Bezug auf die Lage in Österreich das Ineinandergreifen von zwei konträren ‚Geschlechterregime-Logiken‘, die zur sozialen Ungleichstellung der Geschlechter führen.

„Das prekäre Zugleich verweist Frauen in der Erwerbsökonomie in einen beruflichen Assistenzstatus, da sie als Berufsunterbrecherinnen, Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitarbeiterinnen zumeist nur in substituierbaren, d.h. untergeordneten und zuarbeitenden Funktionen Einsatz finden.“ (Dackweiler 2003, 195)

⁶² „Zentrale Begrifflichkeiten – wie etwa das Normalarbeitsverhältnis oder die Vollbeschäftigung – basieren auf der Ausgrenzung weiblicher Arbeits- und Lebensrealitäten und weitgehend geteilten Diagnosen zum aktuellen Wandel der Arbeit – wie etwa die vorrangige Fixierung auf das Problem der Arbeitslosigkeit und die Feststellung einer allgemeinen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – oder weithin geteilte Anliegen der Arbeitspolitik – wie etwa die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung – erweisen sich in geschlechtssensibler und genderkompetenter Perspektive als durchaus fragwürdig.“ (Kurz-Scherf 2004, 12)

- Die zweite offene Diskriminierung gegenüber weiblichen Arbeiterinnen und Angestellten besteht auf der Einkommensebene. Der Einkommensrückstand von Frauen gegenüber männlichen Kollegen zieht sich relativ konstant durch alle Branchen. Im Durchschnitt verdienen weibliche Arbeitskräfte ein Drittel weniger als Männer. Die Lohn disparität verstärkt sich gerade im unteren Einkommenssegment, was etwa für Alleinerzieherinnen, die im Niedriglohnbereich tätig sind, fatal ist (Marterbauer 2007, 96).

Eine zusammenfassende Beurteilung der Verteilungsgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt lässt sich in zwei Sätzen vornehmen:

„Österreich hat in Sachen Geschlechtergerechtigkeit einen Nachholbedarf. Vermögen, Macht und Entscheidungspositionen sind in Österreich nach wie vor sehr ungleich verteilt.“ (Appelt 2005, 229)

7.2. Triebkräfte der Prekarität erzeugenden Arbeitsteilung

Einen Erklärungsansatz für den hohen Frauenanteil an den prekär Beschäftigten liefert ein Blick auf die Verteilung all jener Tätigkeiten, die nicht in Erwerbsarbeitsverhältnissen ausgeübt werden. Es handelt sich dabei vor allem um Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung und häusliche Pflege, die unter dem Begriff Reproduktionsarbeit subsumiert werden (Anderson 2006, 32 f.). Diese Tätigkeiten werden innerhalb von Familienverbänden annähernd zur Gänze von Frauen übernommen. Aufgrund der Tatsache, dass Reproduktionsarbeit in dieser Konstellation nicht am Markt gehandelt wird, erfolgt sie in der Regel unbezahlt, was einer der Gründe für die geringe gesellschaftliche Wertschätzung für diese Art der Arbeit ist. Da es für Hausarbeit keinen monetären Gegenwert gibt, bleibt sie in der Regel unsichtbar, außer sie wird nicht erledigt. Der ‚Lohn‘ besteht also einzig und allein in der möglichen Dankbarkeit der Nutznießenden (Hofbauer/Pastner 2000, 221).

Tatsache ist, dass die Erledigung anfallender häuslicher Tätigkeiten erst die Voraussetzungen für jede Form der marktvermittelten Betätigung schaffen. Die Betreuung von Kindern, die Zubereitung von Lebensmitteln und die Gewährleistung einer gewissen Sauberkeit und Hygiene u.ä. sollte in einem System, das auf der selbstverständlichen Ausführung dieser Tätig-

keiten fußt, einen wesentlich höheren Stellenwert genießen. Auffällig sind die verschiedenen Strategien, mit denen Frauen der Reproduktionsarbeit begegnen, die in den meisten Fällen von ihnen verlangt wird. Frauen mit geringen finanziellen Ressourcen werden geradezu in atypische Arbeitsverhältnisse gedrängt, da eine Vollzeitbeschäftigung in Verbindung mit der anfallenden Hausarbeit nicht zu bewältigen ist. Verstärkt wird diese Problematik dadurch, dass außerfamiliäre Betreuungseinrichtungen in Österreich nicht flächendeckend vorhanden sind, wobei über das Ausmaß der fehlenden Betreuungsplätze äußerst unterschiedliche Einschätzungen vorliegen. Jedenfalls würde eine Ausweitung einer auch für die unteren Einkommensschichten erschwinglichen Kinderbetreuung sowohl mehr Handlungsmöglichkeiten für Mütter als auch zusätzliche Erwerbsarbeitsplätze schaffen.⁶³

Diejenigen Haushalte, für die eine Auslagerung der Reproduktionsarbeit finanziell möglich ist, tendieren immer stärker dazu, diese Tätigkeiten an privat bezahlte Arbeitskräfte auszulagern. Die vergebenden Haushalte sind in Bezug auf die ökonomische Ausstattung der Oberschicht und längst auch der oberen Mittelschicht zuzurechnen. Aufgrund dieser Praxis entsteht ein wachsender, meist informeller Arbeitsmarkt innerhalb des Reproduktionsbereiches, in dem hauptsächlich Migrantinnen beschäftigt sind und der aus Gründen, die nachstehend aufgezeigt werden, als äußerst prekär zu bezeichnen ist (Odierna 2000, 193 ff.).

7.3. Schutz-lose Frauenarbeit: Migration und Beschäftigung in Privathaushalten

Nach der oben vorgenommenen Erläuterung des Prekaritätsbegriffes handelt es sich bei widderrufflichen Rechten, unsicherem Status und Marginalisierung um zentrale Merkmale des Phänomens. Mit diesen Problemfeldern sind eingewanderte Menschen in den meisten Fällen konfrontiert, unabhängig von ihrer Stellung am Arbeitsmarkt. Während im Rahmen dieser Arbeit Prekarität in erster Linie im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit im Mittelpunkt steht, sind MigrantInnen in Österreich mit grundsätzlichen Benachteiligungen konfrontiert, die einerseits den Aufenthaltsstatus und andererseits die perfiden Mechanismen weit verbreiteter

⁶³ Laut einer Studie der AK Wien ginge eine Ausweitung der Kinderbetreuung mit umfangreichen Beschäftigungswirkungen sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes einher. Es würden zusätzliche Arbeitsplätze im Betreuungsbereich geschaffen, die fast ausschließlich von Frauen besetzt würden. Gleichzeitig stehen jene Mütter, die zuvor ‚nur‘ Betreuungspflichten wahrnahmen, nun dem gesamten Arbeitsmarkt zur Verfügung (Alteneder/Kalmár/Prammer-Waldhör 2003,7).

Diskriminierungen im Alltag betreffen.⁶⁴ Von Problematiken in Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus sind vor allem, aber nicht ausschließlich, diejenigen Menschen betroffen, die im Laufe ihres Lebens eingewandert sind. Benachteiligungen aufgrund der Hautfarbe, des Akzentes oder schlicht wegen eines ‚ausländisch‘ klingenden Nachnamen betreffen jedoch auch Menschen, die hier geboren, aufgewachsen und sozialisiert wurden.

In Bezug auf den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt für alle jene, die keine österreichische Staatsbürgerschaft vorweisen können, sieht die geltende Rechtslage eine im wahrsten Sinne des Wortes abstufende Rangordnung vor. Im Wesentlichen werden von den zuständigen Behörden Befreiungsscheine, Arbeitserlaubnisse und Beschäftigungsbewilligungen vergeben, wobei diese jeweils räumlich und zeitlich begrenzt sind.⁶⁵ Damit werden Grundvoraussetzungen geschaffen, die einer erfolgreichen Eingliederung oder gar einem beruflichen und sozialen Aufstieg nicht förderlich sind. Ob MigrantInnen in Österreich unter anderem durch die Restriktionen der gesetzlichen Regelungen auch tendenziell stärker im Segment der prekär Beschäftigten vertreten sind, ist eine Frage, die aufgrund fehlender empirischer Untersuchungen und widersprüchlicher Einschätzungen an dieser Stelle nicht eindeutig beantwortet werden kann.⁶⁶ Tatsache ist, dass die herrschenden Verhältnisse zur Etablierung von informellen Nischenökonomien geführt haben, die zu großen Teilen von Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft getragen werden. Ein Beispiel hierfür ist die Beschäftigung von Migrantinnen in österreichischen Privathaushalten.

Als eine der Begleiterscheinungen verstärkter Erwerbsarbeitsbeteiligung und steigender Haushaltseinkommen eines Teiles der österreichischen Frauen ist die Etablierung eines wachsenden Nischenarbeitsmarktes innerhalb der Privathaushalte zu interpretieren. Dabei wird eine aufgrund der demografischen Entwicklung stark wachsende Nische des Arbeitsmarktes fast ausschließlich von Einwandererinnen besetzt, da sich kaum autochthone Frauen finden, die unter den vorherrschenden Bedingungen bereit sind, diese Arbeitsplätze anzunehmen

⁶⁴ Vgl.: Rassismus Report 2007. Einzelfall-Bericht über rassistische Übergriffe und Strukturen in Österreich. Herausgegeben vom Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, Wien. Zu finden unter <http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/> abgerufen am 29.11.2008.

⁶⁵ Für eine genaue Darstellung der geltenden Rechtslage verweise ich auf Wolf-Maier/Kreuzhuber 2007.

⁶⁶ Die Sozialwissenschaftlerin Maria do Mar Castro Varela konstatiert in Bezug auf MigrantInnen das Zusammentreffen „multipler dynamischer Exklusionsregime“ und betont den Unterschied zwischen „migrantischen und dominanten Subjektpositionen“. (Castro Varela 2008, 27 f.) Herbert Tumpel, Präsident der Bundesarbeitskammer, kann aufgrund der Beratungstätigkeit seiner Organisation allerdings keinen erhöhten MigrantInnenanteil unter den prekär Beschäftigten ausmachen. (mündliche Aussage im Rahmen einer Diskussionsveranstaltung zum Thema ‚Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz‘, in Wien am 17.11.2008)

(Reinprecht 2006, 29). Bettina Haidinger beschreibt die Voraussetzungen für die Entstehung dieser Arbeitsverhältnisse folgendermaßen.

„Bezahlte Haushaltsarbeit ist ein ökonomisch typischer Niedriglohnbereich, der als Dienstleistungsgewerbe nur dann existiert, wenn es Einkommensdisparitäten gibt. Einer kaufkräftigen Nachfrage der einkommensstarken Haushalte steht ein billiges Angebot an Dienstleistungsarbeit seitens der ärmeren Haushalte gegenüber, die aufgrund struktureller Benachteiligungen, sexistischer, ethnisierten und rassistischer Diskriminierungen am Arbeitsmarkt die Erbringung dieser Dienstleistungen bewerkstelligen (müssen).“ (Haidinger 2008, 38)

Schätzungen zufolge arbeiten bis zu 40.000 Menschen in privaten österreichischen Haushalten, wobei von diesen Arbeitskräften hauptsächlich Pflgetätigkeiten verrichtet werden. Es handelt sich fast ausschließlich um weibliche Arbeitskräfte aus Südost- und Osteuropa, die entweder als Pendelmigrantinnen in Österreich arbeiten und regelmäßig wieder in das Ursprungsland zurückkehren, oder schon länger hier leben, jedoch am regulären Arbeitsmarkt keine oder kaum Perspektiven haben. Gängige Praxis ist dabei, dass sich zwei Frauen im Vierzehn-Tages-Rhythmus abwechseln und bei nächtlichem Bereitschaftsdienst jeweils 24 Stunden pro Tag arbeiten (Mappes-Niediek 2008, 12 ff.). Dazu kommt die verstärkte persönliche Beziehungsebene zwischen ArbeitgeberIn und Arbeitnehmerin in derartigen Arbeitsverhältnissen, wodurch Vereinbarungen über Tätigkeitsbereiche, Arbeits- und Ruhezeiten an Durchsetzungsfähigkeit und Bedeutung verlieren (Gendera 2007, 158). Gewerkschaftliche Organisierung oder die Realisierung von Arbeitsrechten ist unter diesen Bedingungen kaum möglich (Erel 2003, 159). Zudem führen das Zusammenfallen von Arbeits- und Wohnort sowie die hohen psychischen Anforderungen in Kombination mit niedrigen Löhnen zu Arbeitsbedingungen, die als äußerst prekär zu bezeichnen sind.

Ermöglicht wurde diese Situation einerseits durch eine Ausnahmeregelung, die im Pflegebereich eine teilweise Öffnung des Arbeitsmarktes für Menschen aus den neuen Mitgliedstaaten der EU vorsah.⁶⁷ Zudem wurden irreguläre und somit ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse im privaten Betreuungs- und Pflegebereich jahrelang toleriert, geduldet oder schlicht igno-

⁶⁷ „Bei der Ausnahme vom Ausländerbeschäftigungsgesetz handelt es sich um eine ‚bedarfsorientierte Öffnung des Arbeitsmarktes‘, die ausschließlich auf Pflege- und Betreuungspersonal für Privathaushalte, in denen ein/eine PflegegeldbezieherIn lebt, zugeschnitten ist. Auf Vorschlag von Wirtschaftsminister Martin Bartenstein (ÖVP) wurden die voraussichtlich bis 2011 geltenden Übergangsfristen zum Arbeitsmarkt für BürgerInnen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten teilweise mit einer Verordnung aufgehoben.“ (Gendera 2007, 146)

riert. Damit ersparte sich der österreichische Staat, vor allem die hier in der Verantwortung stehenden Bundesländer, enorme Summen (Gendra 2007, 125).

Migrantinnen schließen somit, von der Mehrheitsgesellschaft kaum wahrgenommen, vor allem im Bereich der Pflege die Versorgungslücken des geschwächten Wohlfahrtsstaates. Mit Beginn des Jahres 2008 lief die Amnestie für illegale 24-Stunden-Betreuung aus. Nunmehr sollen die Betroffenen als Selbständige mit Gewerbeschein arbeiten, wobei die Regelung nach wie vor keinen Mindestlohn vorsieht und nicht nur deshalb umstritten ist (Mappes-Niediek 2008, 13). Die faktische Intention des Gesetzgebers liegt weiterhin eindeutig in der Aufrechterhaltung des äußerst wichtigen Versorgungsbeitrages von migrantischen Arbeitskräften im Bereich österreichischer Privathaushalte. Der Entschärfung prekärer Arbeitsbedingungen wird offensichtlich nur ein nachrangiger Stellenwert zugeschrieben.

8. Zum Einfluss der Beschäftigungsform auf die politische Partizipation

Bisher lag der Fokus auf der Darstellung des theoretischen Hintergrundes der Debatten rund um die Begrifflichkeiten Prekarität – Prekarisierung – Prekariat und dem empirisch zu beobachtenden Trend einer deutlichen Zunahme von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen in Österreich während der letzten Jahre. Im dritten Abschnitt dieser Arbeit stehen einhergehende Nebenwirkungen der rasanten Veränderung der Beschäftigungsstruktur und die im Arbeitsalltag erlebten Auswirkungen auf die Menschen im Mittelpunkt.

Wie oben bereits ausgeführt, handelt es sich bei prekärer Arbeit nicht schlicht um Arrangements, die durch niedriges Einkommen und/oder schlechte Arbeitsbedingungen charakterisiert sind. Ebenso in die Betrachtung mit einzubeziehen sind Defizite im Bereich der sozialen Beziehungen, der Status- und Anerkennungsebene und der Partizipationsmöglichkeiten, die durch die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses auftreten oder verstärkt werden (vgl. FES – Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer/ 2006, 18). Der letztgenannte Bereich, also die Artikulation von Interessen und die Teilhabe an gesellschaftlichen und somit politischen Prozessen von Seiten der Beschäftigten, werden im Folgenden im Mittelpunkt stehen. Es geht also um die Frage, inwieweit Formen der Einbindung in Mechanismen der politischen Entscheidungs-

findung, die in einem Zusammenhang zu der verrichteten Erwerbsarbeit stehen, ebenso einem Wandel unterliegen, wie er in Bezug auf Formen der Arbeitsbeziehungen dargestellt wurde.

Um zur Beantwortung dieser Frage beizutragen, werde ich in einem ersten Schritt den allgemeinen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatz und politischer Disposition darstellen, speziell unter den Bedingungen zunehmend auftretender prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Den Erklärungsmustern aus der vorliegenden Literatur folgend, können instabile Erwerbsarbeitsbiografien zu ‚politischen Folgewirkungen‘ führen, die negative Konsequenzen auf die Substanz demokratischer Prozesse haben. Zentral sind dabei die Zusammenhänge zwischen der Prekarisierung von Erwerbsarbeit, Überidentifikation, Affinität zu rechtspopulistischer Programmatik und politischer Apathie.

Danach wird auf die mögliche kollektive Organisierung von prekär Beschäftigten und deren Interessen in österreichischen politischen Parteien, und im Besonderen in der Gewerkschaft, eingegangen. Das lange Zeit ambivalente Verhältnis zwischen Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und den gewerkschaftlichen Organisationen ist eines der zentralen Problemfelder, wenn es um die Frage nach kollektiven Formen der Interessenartikulation und –vertretung geht. Im Rückblick auf frühere Auseinandersetzungen zwischen Lohnabhängigen und ArbeitgeberInnen scheint es naheliegend, dass gewerkschaftliche Organisationen am ehesten im Stande sind, allgemeine Verbesserungen von Arbeitsverhältnissen zu erkämpfen. Allerdings ist der Organisationsgrad bei atypisch Beschäftigten gegenwärtig unterdurchschnittlich, teilweise existieren sogar Bereiche des Arbeitsmarktes, in denen die Gewerkschaft kaum Fuß fassen kann oder will. Jenseits der institutionalisierten Interessenartikulation formieren sich zudem selbständig organisierte Initiativen, im Rahmen derer Betroffene zur Selbsthilfe greifen und ihre Anliegen an die Öffentlichkeit bringen. Derartige Versuche einer Selbstorganisation, die durch die Vernetzungs- und Öffentlichkeitsfunktion, die das Internet schafft, potenziell erleichtert wurden, werden abschließend behandelt.

8.1. Der Arbeitsplatz als Einflussgröße politischer Dispositionen

Lohnarbeit, als primäre Voraussetzung der individuellen Existenzsicherung und sozialen Anerkennung, ist nach wie vor der bedeutendste Faktor materieller Teilhabe in einer erwerbszentrierten Gesellschaft. Neben dem Bildungssystem hat der Erwerbsarbeitsmarkt zudem eine

Sozialisationsfunktion inne, die maßgeblich zur ungleichen Verteilung von Lebenschancen beiträgt (Kraemer/Speidel 2005, 370). Mit dem Eintritt in die Arbeitswelt erfolgt zugleich der Beginn einer sekundären Sozialisationsphase, die maßgeblichen Einfluss auf bisher praktizierte soziale und politische Handlungsrouitinen hat (Kraemer 2007, 140). Die Sphäre sozialer und somit auch politischer Haltungen ist also nicht abgekoppelt von den finanziellen, physischen und psychischen Rahmenbedingungen zu verstehen, unter denen Erwerbsarbeit verrichtet wird. Wenn durch die Art der Arbeitstätigkeit Grundbedürfnisse in den genannten Bereichen nicht erfüllt werden, sind anderweitige Defizite außerhalb der Arbeitswelt wahrscheinlich. „Erst auf der Basis einer stabilen Erwerbstätigkeit ist in der Regel ein Engagement in anderen gesellschaftlichen Bereichen möglich.“ (Flecker/Kirschenhofer 2007, 13)

Es kann angenommen werden, dass bei Vorhandensein einer gesicherten und arbeitsinhaltlich zufriedenstellenden Erwerbstätigkeit die Voraussetzungen für aktive Teilhabe an Diskursen, die über die Belange der Selbsterhaltung hinausgehen, grundsätzlich gegeben sind. Die Grundlagen für ein Engagement zugunsten kollektiver Interessen, regelmäßige Teilnahme „am politischen Gemeinwesen“ (Paugam 2007, 84), aber auch die Etablierung sozialer Netze werden in diesem Fall begünstigt. Unter den Bedingungen prekärer Beschäftigung ist das Fundament für wie auch immer geartete Partizipation hingegen akut gefährdet. Klaus Kraemer und Frederic Speidel bringen diesen Sachverhalt folgendermaßen, etwas abstrakter und allgemeiner formuliert, auf den Punkt:

„Stabile und auf Dauer gestellte Erwerbschancen sind nicht nur eine wichtige Möglichkeitsbedingung für ökonomische Integration, sondern zugleich auch konstitutiv für alltagspraktische und symbolische Teilhabechancen an den pluralen Optionen der materiellen Kultur.“ (Kraemer/Speidel 2005, 371)

Auf den Bereich der politischen Teilhabe im Betrieb und darüber hinaus kann die Prekarisierung von Erwerbsarbeit je nach Beschaffenheit des Arbeitsplatzes vielfältige Folgen haben. Pauschalisierende Annahmen hierzu würden allerdings der Heterogenität der Thematik nicht gerecht. Drei grundsätzliche Überlegungen zu den Rückwirkungen instabiler Beschäftigung auf die Sphäre des Politischen erscheinen mir als zentral und von weitreichender Gültigkeit.

- Je weiter die Differenzierung der Beschäftigungsformen voranschreitet, desto schwieriger wird die Formulierung gemeinsamer Interessen. Aus einer ehemals gemeinsamen Klassenlage der Lohnabhängigen wird ein Bündel von Partikularinteressen von in unterschiedlichem Ausmaß atypisch Beschäftigten. Solidarisierung mit Menschen in anderen Beschäftigungsarrangements oder gar das Bewusstsein ähnlicher Lebenslagen ist unter diesen Bedingungen erschwert.
- Die fehlende Zugehörigkeit zum Kollektiv der Stammebelegschaft eines Unternehmens kann sich negativ auf Partizipationsmöglichkeiten auswirken. So ist etwa in Österreich das passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen für Menschen in atypischen Arbeitsverhältnissen nicht uneingeschränkt gegeben. Zudem herrschen zwischen den Interessen der einzelnen Beschäftigtengruppen in einem Betrieb mitunter große Unterschiede. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass prekär Beschäftigte über schwächere Lobbys verfügen.
- Bei Belegschaften, die sich hauptsächlich aus atypisch Beschäftigten zusammensetzen und eine hohe Fluktuation aufweisen, wird die Möglichkeit der kollektiven Interessenvertretung tendenziell erschwert, weil sowohl unterschiedliche Anwesenheitszeiten als auch fehlende personelle Kontinuität derartigen Vorhaben entgegenwirken. Dadurch wird oft bereits die Vorbedingung für institutionalisierte Formen der Mitbestimmung, nämlich informelle Gespräche über die erlebten Arbeitsbedingungen unter den Arbeitskräften, verunmöglicht.

Zudem bleibt auch die oben bereits thematisierte tatsächliche oder von den Betroffenen als solche erlebte Erosion der Mittelschichten nicht folgenlos für die Praktiken politischer Teilhabe. Die Bereitschaft, sich an unkonventionellen politischen Artikulationsformen, also Demonstrationen, Unterschriftenlisten oder Protestaktionen, zu beteiligen, steigt in der Regel mit dem formalen Bildungsgrad. Offenbar sind es in der jüngeren Vergangenheit vor allem gut ausgebildete Menschen aus mittleren Einkommenschichten gewesen, die sich in zivilgesellschaftlichen Initiativen, in vielen Fällen zu Gunsten des Gemeinwohles, engagiert haben (Demirović 2007, 198). Es besteht deshalb Grund zur Annahme, dass „Ermüdungserscheinungen von zivilgesellschaftlichen Ansätzen“ (Heitmeyer 2001, 519) einen direkten Zusammenhang zum sozioökonomischen Wandel aufweisen. Die zunehmende Prekarisierung von Erwerbsarbeit und in diesem Fall allein die Furcht von Seiten der Angehörigen der Mittel-

schichten, von diesem Wandel erfasst zu werden, erhält dadurch eine demokratiepolitische Dimension. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse stellen nicht nur die Betroffenen vor neue Herausforderungen, sondern haben auch bedeutende Auswirkungen auf die Mechanismen politischer Partizipation.⁶⁸

8.2. Erklärungsansätze und Verarbeitungsstrategien

Die an dieser Stelle vorgenommene Beschreibung von Reaktionsmustern auf die Anforderungen prekärer Beschäftigungsformen ist nicht als vollständige Darstellung zu verstehen. Es handelt sich um eine Auflistung von möglichen individuellen ‚Folgewirkungen‘, die in verschiedener Hinsicht allesamt als tendenziell problematisch für die Betroffenen und ihre Umwelt zu werten sind.⁶⁹ Die vorwiegend in deutschen und österreichischen sozialwissenschaftlichen Studien herausgearbeiteten Bewältigungsstrategien beziehen sich letztendlich alle auf eine gemeinsame leicht nachvollziehbare Grundthese.

„Wenn Tugenden wie Loyalität, Solidarität, Verlässlichkeit in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen verloren gehen, werden sie in der Regel auch für die politischen Institutionen eines demokratischen Rechtsstaates nicht verfügbar sein.“ (Negt 2001, 191)

8.2.1. Verinnerlichung des Leistungsprinzips und Überidentifikation

Das veränderte Machtverhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen kann die Beziehungen zwischen den Lohnabhängigen und auch die praktizierten Formen der Arbeitsethik nicht unberührt lassen. Das gilt vor allem dann, wenn UnternehmerInnen und abhängig Beschäftigte nicht mehr eindeutig unterscheidbar sind, oder wenn die ehemals unternehmerischen Risiken des Marktes zu einem großen Teil auf Angestellte und ArbeiterInnen übertra-

⁶⁸ Die Gültigkeit dieser Feststellung hängt allerdings stark davon ab, welcher Stellenwert den Mechanismen der Partizipation demokratietheoretisch zugeschrieben wird. Aus der Sicht eines normativen Partizipationsverständnisses, die ich teile, „kann sich im Sinne Rousseaus Beteiligung nicht allein darin erschöpfen, Methode und Mittel zum Zweck zu sein; vielmehr ist Partizipation zugleich ein Ziel und Wert an sich.“ (Hoecker 2006, 6) Im Gegensatz dazu steht das instrumentelle Partizipationsverständnis, wobei hier der Wert der Beteiligung relativiert und die Notwendigkeit des Repräsentationsprinzips stärker betont wird. Eine ausführliche Gegenüberstellung der beiden Positionen findet sich bei Hoecker 2006, 3 ff.

⁶⁹ Solidarische und partizipative Handlungsweisen sind sehr wohl auch im Rahmen instabiler Arbeitsverhältnissen möglich und in der Praxis existent. Darauf wird im letzten Kapitel eingegangen.

gen werden.⁷⁰ Der ehemals gültige Modus des/der Vorgesetzten als Arbeitsanweisungen verteilende direkte Ansprechperson scheint eindeutig auf dem Rückzug zu sein. Die gegenwärtige Arbeitsorganisation zeichnet sich zwar durch streckenweise Autonomie, aber auch durch verstärkte Selbstkontrolle und subtilere Formen der Verregelung, Disziplinierung und Konkurrenz aus. Klaus Dörre bezeichnet die zunehmend geforderte Arbeitseinstellung sehr treffend als „Selbstaktivierung der Beschäftigten in betrieblichen Wettbewerbskoalitionen“ (Dörre 2002, 22).

Wenngleich kaum eine Form abhängiger Arbeit von dieser Entwicklung unberührt bleibt, so lassen sich die auffälligsten Phänomene dieser Selbstaktivierung in jenen Bereichen des Arbeitsmarktes beobachten, die von der Kategorie des Normalarbeitsverhältnisses stark abweichen. Dazu kommt für alle Erwerbstätigen die medial verbreitete Botschaft des Risikos der Arbeitslosigkeit, die jederzeit in Form eines unerwarteten Schicksalsschlages eintreten könne, wobei der einzige Schutz darin bestünde, im Arbeitsalltag permanent an das psychische und physische Belastungslimit zu gehen (Muckenhuber 2008, 81). Eine weit verbreitete Form der Reaktion auf diese neuartigen Normen der Arbeitsorganisation besteht schlicht und einfach in Unterordnung und Anpassung. Übermäßig konformes Verhalten im Betrieb kann dabei von der bloßen Regeltreue auch pathologische Formen der Unterwürfigkeit und des vorausseilenden Gehorsams annehmen (Kraemer/Speidel 2005, 387). Da Erwerbsarbeit, wie bereits betont, einen hohen Stellenwert für die gesellschaftliche Teilhabe innehat, fügt sich ein Teil der ArbeitnehmerInnen - nach dem Motto ‚Hauptsache (irgendeine) Arbeit‘ - auch Beschäftigungsbedingungen, die als nachteilig empfundenen werden, anstatt sich zu beschweren oder gar eine offene Konfrontation im Betrieb zu riskieren. Gerade für Beschäftigte in instabilen Arbeitsverhältnissen wäre die Option der Auflehnung gegen als unfair empfundene Situationen am Arbeitsplatz mit einem erhöhten Risiko verbunden. Wenn eine Beschwerde etwa zur Nicht-Verlängerung des Arbeitsvertrages (bei befristet Beschäftigten) oder zur ‚Rückgabe‘ an den überlassenden Betrieb (bei LeiharbeiterInnen) führen kann, wird Auflehnung für die meisten der Betroffenen tatsächlich die letzte der möglichen Handlungsoptionen darstellen. Paradoxerweise lässt sich bei prekär Beschäftigten mitunter sogar eine besonders hohe Identifikation mit der verrichteten Erwerbsarbeit beobachten. In diesen Fällen wird das Maß an Anerkennung und Selbstbestätigung, das betriebsintern nicht erreichbar ist, offenbar über die imaginierte Zugehörigkeit zu einer Leistungselite innerhalb der Gesellschaft kompensiert.

⁷⁰ Dies trifft in Österreich vor allem auf Neue Selbständige bzw. Freie DienstnehmerInnen zu.

„Dieses aufgrund der unsicheren Beschäftigung umso stärkere Festhalten an einer an die Erwerbsarbeit gekoppelten und Gemeinschaft stiftenden Leistungsethik, ist allerdings insofern problematisch, als damit der Bezug zur Realität im Sinne einer angemessenen Beurteilung der tatsächlich zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen aus dem Blick gerät.“ (Magnin 2005, 54)

8.2.2. Arbeitsweltliche Prekarisierung und die Anziehungskraft des Rechtspopulismus

Der hinter der Verbindung zwischen als unbefriedigend empfundenen Arbeitsbedingungen und sozial- oder wohlfahrtschauvinistischen Haltungen⁷¹ stehende Erklärungsansatz lässt sich stark vereinfacht in einem Satz beschreiben. Die Leistungen in Bezug auf Integration, Unterrordnung und Konformität, die im Arbeitsalltag von prekär Beschäftigten oft dominant sind, werden von diesen zur allgemeinen gesellschaftlichen Norm umgedeutet und folgerichtig auch außerhalb der beruflichen Sphäre angewandt. Allerdings handelt es sich längst nicht nur um pauschale Analogien zwischen den Erfahrungen am Arbeitsplatz und der übrigen sozialen Sphäre, weshalb diese Erklärung nicht ohne wesentliche Ergänzungen Bestand hat.

Der Bielefelder Konflikt- und Gewaltforscher Wilhelm Heitmeyer beschäftigt sich seit Jahren mit dem Prozess der Übertragung von arbeitsweltlichen Erfahrungen auf gesellschaftspolitische Werthaltungen. Bereits vor fünfzehn Jahren führte er eine Langzeitstudie zur politischen Sozialisation männlicher Jugendlicher in der BRD im Hinblick auf rechtsextremistische⁷² Orientierungen und Handlungsweisen durch (vgl. Heitmeyer u.a. 1993). Insgesamt stützt die Studie die These einer Korrelation von zunehmend unsicheren Erwerbsbiografien, kaum vorhandenen Perspektiven und der daraus abgeleiteten Ausgrenzung von Minderheiten verschie-

⁷¹ Die Begriffe Sozial- oder Wohlfahrtschauvinismus stehen für ein Erklärungsmuster ausgrenzender, xenophober Haltungen vor allem in Bezug auf MigrantInnen am Arbeitsmarkt und deren Anspruch auf Teilhabe an den Errungenschaften kollektiver sozialer Sicherung. *„Nach der These des ‚welfare chauvinism‘ besteht eine Motivation zur Unterstützung rechtspopulistischer Politik im Ziel, die knappen Mittel der Sozialkassen für jene zu reservieren, ‚die immer schon hier waren.‘“ (Flecker/Kirschenhofer 2007, 31)*

⁷² Dabei wird von einem ‚soziologischen Rechtsextremismus-Begriffes‘ ausgegangen, *„der die ökonomischen und sozialen Entstehungsmomente mit umfassen will. Rechtsextremistische Orientierungsmuster sind danach dadurch gekennzeichnet, dass sie Elemente eines gesellschaftlichen ‚Gegenentwurfs‘ enthalten zu den theoretisch formulierten, aber praktisch keineswegs eingelösten Verheißungen demokratischer aufklärerischer Politik mit den Elementen des Vernunftpostulates, des Rechts auf freie Entfaltung des Individuums und vor allem der Gleichheit aller Menschen und Menschengruppen.“ (Heitmeyer u.a. 1993, 13)*

denster Art.⁷³ Ausgrenzende gesellschaftliche Grundhaltungen fanden sich jedoch nicht ausschließlich bei denjenigen Probanden, die sich in einer prekären beruflichen Lage befanden. Nachgewiesen wird die Korrelation auf zwei Ebenen, die sich aus den Aussagen der untersuchten Jugendlichen ergeben. Demzufolge manifestieren sich Erfahrungen in der Sphäre der Arbeit im Bereich politischer Haltungen einerseits durch *analogisierende Übertragung* und andererseits durch Prozesse der *Umformung*. Mit Hilfe dieser Kategorisierung kommen die AutorInnen zu folgenden Schlüssen, die sich interessanterweise sowohl auf jene Jugendlichen mit einem negativen Verhältnis zum Arbeitsplatz als auch auf diejenigen, die arbeitsweltlich nicht von gravierenden Defiziten betroffen sind, beziehen (Heitmeyer u.a. 1993, 477 f.).

Tabelle 9: Verarbeitungsprozesse der *analogisierenden Übertragung* nach Heitmeyer.
Eigene Darstellung – Quelle: Heitmeyer u.a. 1993, 477.

Durchgreifende Aufstiegsorientierung im Arbeitsbereich	wird übertragen	in Elitendenken im politischen Bereich
Keine Demokratie im Arbeitsbereich	wird übertragen	in Ablehnung der Demokratisierung der Gesellschaft und politischer Institutionen
Alleinige Anerkennung von Leistung im Arbeitsbereich	wird übertragen	zur politischen Forderung, dass soziale Transferleistungen nur an die gezahlt werden sollen, die leistungsfähig sind
Erfahrungen negativer Selektion im Arbeitsbereich	wird übertragen	in Forderungen nach politischer Selektion bei anderen

⁷³ Heitmeyer spricht zwar an keiner Stelle dezidiert von *prekären Arbeitsverhältnissen*, was jedoch wohl in erster Linie darauf zurück zu führen ist, dass die Begrifflichkeit Anfang der 1990er Jahre noch nicht gebräuchlich war. Die Beschreibungen der Arbeitsroutinen bei den Jugendlichen, auf die ich mich beziehe, lassen jedenfalls darauf schließen, dass es sich um Arbeitsplätze mit multiplen Ausgrenzungsrisiken handelte. Z.B.: „Hier entsteht die Problemzone, wenn Arbeitstätigkeiten inhaltsleer werden, Befriedigungen aus den Tätigkeiten selbst nicht geschöpft werden können und sozialkommunikative Beziehungen am Arbeitsplatz in jeder der Varianten unter Konkurrenzgesichtspunkten wahrgenommen werden, so dass das Verhalten gegenüber anderen unter instrumentalistischer Perspektive betrachtet wird, in der es um die Verfügung um und über andere geht. (Heitmeyer u.a. 1993, 474)

Tabelle 10: Verarbeitungsprozesse der *Umformung* nach Heitmeyer.

Eigene Darstellung – Quelle: Heitmeyer u.a. 1993, 478.

Eigenes Unbehagen an der Lage im Arbeitsbereich	wird umgeformt	in Unbehagen am fremden Verhalten
Entfremdungsangst im Arbeitsbereich	wird umgeformt	in Überfremdungsangst im kulturellen Bereich
Die Erfahrung ‚der Stärkere setzt sich durch‘ in Selektionsprozessen	wird umgeformt	in die Forderung ‚Der Stärkere soll sich durchsetzen‘ (solange ‚ich‘ dazu gehöre)
Konkurrenzbetonung im Arbeitsbereich	wird umgeformt	in Ausgrenzungsforderungen im politischen Bereich
‚Durcheinander‘ im Arbeitsbereich	wird umgeformt	in ‚Law and Order‘-Positionen im Politikbereich

Die *analogisierende Übertragung* ist diesem Schema nach relativ unabhängig von der vorhandenen ideologischen Vorprägung des Betroffenen, wie etwa einer grundsätzlichen Zustimmung zu rechtsextremen bzw. -populistischen politischen Forderungen. Für den Mechanismus der *Umformung* ist hingegen offenbar eine explizit politische Rahmenbedingung notwendig. In diesem Fall werden Arbeitserfahrungen mit Hilfe bereits vorhandener ideologischer Grundierungen instrumentalisiert, um die eigene Orientierung zu festigen (Heitmeyer u.a. 1993, 479). Diese Ergebnisse untermauern die These, wonach Destabilisierung und Atypisierung in einzelnen Bereichen des Arbeitsmarktes auch eine zumindest atmosphärische Auswirkung auf die Beschäftigten in (noch) abgesicherten Arbeitsverhältnissen hat.

Eine aktuellere, oben bereits ausführlich behandelte deutsche Studie (FES – Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer 2006) versucht ebenfalls, den Verbindungen zwischen dem Wandel der Erwerbsarbeit und der Attraktivität autoritärer Gesellschaftsbilder nachzugehen. Zusammenfassend gehen die AutorInnen davon aus, dass die nachlassende soziale Bindekraft von Arbeitsverhältnissen bei einem Teil der Beschäftigten zur Herausbildung „ausgrenzender Integrationskonzepte“ führt. Das heißt, die im Beruf allgegenwärtigen Anforderungen an Leistung, Flexibilität und Engagement werden zum Maßstab für Erwartungshaltungen an die

MitbürgerInnen im Allgemeinen. Übergänge zu rechten Werthaltungen dürften demnach nicht nur als Ausdruck arbeitsweltlicher Marginalisierung interpretiert werden, sondern müssten vor allem auch im Zusammenhang mit einer Überanpassung an die Erfordernisse des Erwerbslebens betrachtet werden. Da mit den veränderten Normen der Arbeitswelt in einem gewissen Maße alle Erwerbstätigen konfrontiert sind, handelt es sich wiederum nicht allein um prekär Beschäftigte, für die dieser Befund Gültigkeit hat (FES – Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer/ 2006, 82 ff.).

Interdependenzen zwischen instabilen Arbeitsmarktlagen und dem Angebot rechtspopulistischer Parteien lassen sich auch in Bezug auf Österreich nachweisen. Eine aktuelle Untersuchung (vgl. Flecker/Kirschenhofer 2007) der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) widmet sich der Frage nach der Umsetzung von sozioökonomischen Umbrüchen in die politische Subjektivität der Betroffenen. Dazu wurden 32 Menschen anhand von Leitfadeninterviews befragt, die in verschiedener Hinsicht positiv oder negativ vom Wandel der Arbeitswelt betroffen waren und sind. Sowohl ArbeitnehmerInnen, die eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation erlebten als auch solche, die durch Flexibilitäts- oder Mobilitätsanforderungen von einer Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse betroffen waren und Menschen, die zum Zeitpunkt der Befragung in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig waren, finden sich unter den Interviewten (Flecker/Kirschenhofer 2007, 52 f.).

Die Analyse der politischen Dispositionen der Befragten lässt sich auf keine pauschal gültige Formel bringen. Ein notwendiger kausaler Zusammenhang zwischen sozioökonomischem Wandel und dem Aufstieg des Rechtspopulismus in den letzten beiden Jahrzehnten besteht nicht. Damit wird die Grundaussage der häufig bemühten These von den ‚ModernisierungsverliererInnen‘ relativiert. ‚ModernisierungsverliererInnen‘ als hauptsächliche Klientel rechter politischer Strömungen zu betrachten, scheint demnach ein unangemessen simplifizierendes Erklärungsmuster zu sein.⁷⁴ Einige Jahre zuvor kamen Flecker/Hentges in einer Befragung von Erwerbstätigen in acht europäischen Ländern bereits zu Schlussfolgerungen, die in eine ähnliche Richtung weisen.

⁷⁴ Flecker/Kirschenhofer konstatieren in Österreich das Vorhandensein einer *populistischen Lücke* im Angebot der politischen Parteien im Zusammenhang mit den Erfahrungen der Menschen am Arbeitsmarkt. Für die in verschiedener Hinsicht Benachteiligten in der Gesellschaft fehle es an einem politischen Angebot, vor allem von Seiten der Sozialdemokratie (Flecker/Kirschenhofer 2007, 152). „Unsere These der ‚populistischen Lücke‘ können wir abschließend auf mehreren Ebenen untermauern, nämlich auf der Ebene der öffentlichen Wahrnehmung von Problemlagen, der sozialen Wertschätzung, der Angebote für die Deutung gesellschaftlicher Veränderungen und der Vertretung von Interessen.“ (Flecker/Kirschenhofer 2007, 156)

„Sie (die Ergebnisse der Befragung, Anmerkung des Autors) zeigen einerseits den Problemdruck, der insbesondere in Hinblick auf gestiegene Arbeitsbelastungen und die steigende Unsicherheit der Arbeitsplätze besteht. Andererseits machen sie deutlich, dass sich Verarbeitungsformen unter Rückgriff auf rechtsextreme Ideologien oder rechtspopulistische politische Angebote nicht nur bei jenen finden, die nachteilige Veränderungen in der Arbeitswelt erlebten. Vielmehr bestätigen die quantitativen Ergebnisse, dass sowohl von Abstieg Bedrohte und von Prekarität Betroffene als auch berufliche AufsteigerInnen autoritäre, ausgrenzende und nationalistische Haltungen zeigen.“ (Flecker/Hentges 2004, 148)

Negative Erfahrungen in der Arbeitswelt dienen also keineswegs als alleinige Grundlage für den Erfolg rechtspopulistischer Konzepte. Erst im Zusammenhang mit anderen Faktoren, etwa einem gleichzeitigen „Vertrauensverlust in das politische System und seine Akteure“ (Bischoff/Müller 2004, 30), entsteht geeigneter Nährboden für antidemokratische Tendenzen. Empfindungen der Ungerechtigkeit, Abstiegsängste, Unsicherheiten und Ohnmachtsgefühle sind somit lediglich als der Rohstoff zu sehen, der dem Rechtspopulismus die nötigen Anknüpfungspunkte für autoritär-ausgrenzende Politikangebote liefert (Flecker/Kirschenhofer 2007, 149 ff.).

8.2.3. Politische Verdrossenheit und Apathie

Eine mögliche Verarbeitungsform mit ähnlich nachteiligen Konsequenzen für den Bestand einer demokratisch verfassten Gesellschaft stellt das Phänomen der politischen Teilnahmslosigkeit dar. Einige AutorInnen sehen Erfahrungen der Deklassierung und vor allem das Gefühl der Handlungsunfähigkeit als zentrale Bestimmungsgründe für den völligen Rückzug aus Mechanismen der Mitbestimmung im Betrieb, aber auch aus allgemeinen politischen Prozessen. Der leicht messbare Wert der Beteiligung an Wahlen ist dabei oft nur der offensichtlichste Teil einer weiter reichenden Verdrossenheit. Im Extremfall entwickelt sich eine ‚Ohne-Mich-Haltung‘ (Huth 2004, 84) die als politische Apathie bezeichnet werden kann. Weiter verbreitet sind jedoch Verhaltensweisen, die sich im Bereich zwischen Resignation und relativem Desinteresse verorten lassen (Huth 2004, 84 f.).

Bei Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen, die ihre eigene Lage auf diese Weise verarbeiten, ist das Vorhandensein eines Bewusstseins für kollektive Interessenlagen folgerichtig

unwahrscheinlich (Magnin/Suter 2007, 218). Personen, die aufgrund negativer arbeitsweltlicher Einflüsse dem politischen Prozess emotionslos gegenüber stehen, sind eine denkbar schwierige Klientel, wenn es um die Formulierung gemeinsamer Forderungen oder gar die Organisation von Interessen der jeweiligen Beschäftigtengruppe geht. Ohne die Möglichkeit vorausschauender Berufs- und Lebensplanung lässt sich kaum ein längerfristig stabiles Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben aufbauen, welches unumgänglich ist, um die eigene Lage zumindest zu reflektieren. Pierre Bourdieu betont diese Schwierigkeit und zeigt sich dabei äußerst skeptisch, was die Organisationsfähigkeit der Betroffenen betrifft. Für ihn schwindet mit der Ungewissheit beruflicher Perspektiven auch die Grundlage für ein Engagement zur Verbesserung der erlebten Situation.

„Arbeitslose und Arbeitnehmer, die sich in einer prekären Lage befinden, lassen sich kaum mobilisieren, da sie in ihrer Fähigkeit, Zukunftsprojekte zu entwerfen, beeinträchtigt sind. Das ist jedoch die Voraussetzung für jegliches so genanntes rationales Verhalten, angefangen beim ökonomischen Kalkül oder, in einem völlig anderen Bereich, der politischen Organisation.“ (Bourdieu 1998, 98)

Hierbei handelt es sich tatsächlich um ein zentrales Problem. Prekär Beschäftigte haben aufgrund ihrer Situation mit Defiziten zu kämpfen, wenn es um die Artikulation, Organisation und vor allem Durchsetzung von Interessen geht. Allerdings bezeichnet Prekarität eben keinen fixen Status, der ein verfestigtes Lebensschicksal mit sich bringt, das den Übergang in stabilere Arbeitsmarkt- und somit Lebenslagen völlig blockiert. Zudem sind es auf längere Sicht nicht die Betroffenen allein, die mit der beschriebenen Misere konfrontiert sind, wie es das Zitat von Bourdieu nahe legt. Inwiefern Menschen zu Engagement im politischen Bereich bereit sind, hängt schließlich nicht nur von den Individuen selbst ab - sondern ebenso von den Partizipationsmöglichkeiten, die von jenen Organisationen geboten werden, die typischerweise die Interessen der unselbständig Beschäftigten bündeln und vertreten. Die politischen Angebote, die Parteien, gewerkschaftliche Organisationen und selbstorganisierte Interessengemeinschaften für diese Beschäftigtengruppe bereit stellen (sollten), müssen deshalb in diesem Zusammenhang ebenso thematisiert und auf ihre Zukunftsfähigkeit überprüft werden.

9. Bestehende Strukturen, Möglichkeiten und Unmöglichkeiten politischer Teilhabe von prekär Beschäftigten

9.1. Positionierungen der politischen Parteien

Politische Parteien als Akteure der repräsentativ-demokratischen BürgerInnenvertretung interpretieren die Entwicklungen am Erwerbsarbeitsmarkt aus unterschiedlichen weltanschaulichen und strategischen Positionen. An dieser Stelle können und sollen die Haltungen der einzelnen politischen Gruppierungen diesbezüglich keiner historisch-ideologiekritischen Analyse unterzogen werden. Es geht lediglich um die Frage, inwieweit die einzelnen Parteien im Rahmen ihrer innenpolitischen Programmatik den Wandel der Beschäftigungsformen thematisieren und somit die damit konfrontierten Menschen als Klientel wahrnehmen. Werden der Prekarisierungsprozess und die mit ihm einhergehenden veränderten Interessenlagen der Betroffenen überhaupt als relevantes Thema in der institutionalisierten politischen Auseinandersetzung angesehen?

Wie kaum anders zu erwarten, wird der Strukturwandel am Arbeitsmarkt der letzten Jahre von den Parteien sehr unterschiedlich gedeutet, wodurch Standpunkte und Forderungen stark divergieren. Um einen Überblick darüber zu geben, gehe ich kurz einzeln auf die Parteien ein, wobei als Quellen in erster Linie die jeweils aktuellsten Wahl- bzw. Parteiprogramme⁷⁵ und offizielle Stellungnahmen zur Arbeitsmarktpolitik dienen.

Österreichische Volkspartei (ÖVP)

Grundsätzlich strebt die Österreichische Volkspartei (ÖVP) eine noch weiter gehende Atypisierung der Erwerbsarbeit in Österreich an. Flexible Arbeitszeitformen würden den Arbeitsmarkt entlasten und Arbeitslosigkeit verringern. Qualifizierte Teilzeitarbeit wird als positiver Schritt in Richtung einer erleichterten Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Aller-

⁷⁵ Großteils handelt es sich dabei um Programme, die bereits vor mehreren Jahren beschlossen wurden. Allerdings ist auch die Flexibilisierung und Atypisierung von Erwerbsarbeit, wie gezeigt wurde, kein völlig neues Phänomen, sodass der Rückgriff auf dieses Material aufschlussreich bleibt. Mögliche abweichende Einzelmeinungen von MandatarInnen wurden bewusst nicht berücksichtigt, da es hier um die offiziellen Leitlinien der Parteien zum Thema gehen soll. Alle zitierten Dokumente waren am 08.01.2009 auf den Websites der jeweiligen Parteien abrufbar, weshalb aus Gründen der Übersichtlichkeit darauf verzichtet wird, alle URLs einzeln aufzulisten.

dings wendet sich die Volkspartei gegen Arbeitszeitarrangements, „bei deren Festlegung die Arbeitnehmer nichts mit zu reden haben.“⁷⁶ Positive Effekte für die Beschäftigten werden speziell durch die Etablierung der Neuen Selbständigkeit und der Erwerbsform der Freien DienstnehmerInnen gesehen. Begründet wird dies mit dem gesteigerten Handlungsspielraum der Arbeitskräfte. Freiere Zeiteinteilung, zusätzliche Verdienstmöglichkeiten und ein hohes Maß an Eigenverantwortung seien weniger eine Gefahr, sondern sollten, vor allem wenn sie sich nicht als Dauerlösung etablieren, als Chancen erkannt werden. Betont wird in diesem Zusammenhang vor allem die Einstiegsfunktion für junge Arbeitskräfte im Rahmen dieser Erwerbsformen und die „vielleicht sogar gewünschte mangelnde Bindung“ an einen Betrieb.⁷⁷

„Die immer wieder als ‚prekär‘ bezeichnende[sic] Erwerbsform der neuen Selbständigkeit hat in Zeiten einer angespannten Arbeitsmarktsituation durchwegs positive Aspekte insbesondere auch, weil sie neue Arbeitsplätze schafft.“⁷⁸

Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ)

Der arbeitsmarktpolitische Kurs, der im gültigen Parteiprogramm der FPÖ festgeschrieben ist, sieht eine Neuordnung im Sinne einer neoliberalen Wirtschaftspolitik vor. Umfassende Deregulierung des Wirtschaftslebens steigere die Wettbewerbsfähigkeit und schaffe Arbeitsplätze. Dementsprechend dürfe Flexibilisierung auch vor staatlichen Betrieben nicht Halt machen, um die Etablierung von geschützten bzw. privilegierten Sektoren zu verhindern. Andererseits sieht sich die Partei aber gleichzeitig auch als „Anwalt der Erwerbstätigen im nichtgeschützten Bereich.“⁷⁹ Eine Forderung in diesem Zusammenhang sind „einheitliche, arbeitsrechtliche Regelungen für alle Arbeitnehmer, die von einem Dienstgeber abhängig sind.“⁸⁰ Die Freiheitlichen befürworten ein „Saisonnier-Modell“ für Saisonbetriebe, um eine „limitierte und befristete Beschäftigung von Ausländern“ zu ermöglichen.⁸¹ Zudem werden Abgaben- bzw. Steuererleichterungen für Menschen gefordert, die neben einer hauptsächlichen Erwerbstätig-

⁷⁶ Vgl.: ÖVP-Grundsatzprogramm 1995, 13.

⁷⁷ Vgl.: Positionierung der wahlwerbenden Parteien für die NR-Wahl 2006 zum Thema ‚Atypische Beschäftigung‘, zu finden unter http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2.4.a&cid=1159692880540, abgerufen am 08.01.2009.

⁷⁸ Ebenda.

⁷⁹ Vgl.: FPÖ-Parteiprogramm 2005, 19.

⁸⁰ Vgl.: FPÖ-Wahlprogramm für die Nationalratswahl 2006.

⁸¹ Vgl.: FPÖ-Parteiprogramm 2005, 21.

keit noch einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Derzeit müssten diese leistungsbereiten Arbeitskräfte „exorbitante Abgabenbelastungen in Kauf nehmen.“⁸²

„Wir fordern daher die Beseitigung dieser für leistungsbereite Bürger grob nachteiligen Bestimmungen, indem die Tagesverdienstgrenze ersatzlos gestrichen und die monatliche Geringfügigkeitsgrenze als Freibetrag ausgestaltet wird.“⁸³

Liberales Forum (LIF)

Auch im Programm des Liberalen Forums findet sich das grundsätzliche Bekenntnis zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsabläufen mit dem Ziel einer qualitativen Verbesserung und einer Vermehrung von Arbeitsplätzen. Die Arbeitswelt sei von einer „teilweisen Überregulierung“ geprägt, welche den Interessen der unselbständig Beschäftigten entgegenstehe. Geltende arbeitsrechtliche Regelungen wie etwa das Arbeitszeitgesetz sollten auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft werden und nicht „unreflektiert fortgeschrieben“ werden.⁸⁴ In jüngster Vergangenheit wurde von Seiten des LIF vor allem die Situation der Neuen Selbständigen und die Problematik der Scheinselbständigkeit thematisiert, in der Menschen massive Risiken tragen müssten, aber daraus keine Vorteile lukrieren könnten. Unfair sei auch,

„dass neue Selbstständige an keiner Stelle in unser Abgaben-, Steuer- und Sozialsystem passen und die Wirtschaftskammer die vielen Ein-Personen-UnternehmerInnen (EPU)s fast ausschließlich nur als ZahlerInnen der Zwangsmitgliedschaftsbeiträge sieht.“⁸⁵

Bündnis Zukunft Österreich (BZÖ)

Programmatische Aussagen zu atypischer Beschäftigung liegen nicht vor. Das Wahlprogramm von 2008 enthält die Forderung nach einem Mindestlohn von 1.000 Euro Netto/Monat, allerdings lediglich „für alle Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse“, die derzeit nicht durch Kollektivverträge abgedeckt sind.⁸⁶

⁸² Vgl.: FPÖ-Impulsprogramm Wirtschaft 2007, 11.

⁸³ Ebenda.

⁸⁴ Vgl.: Programm des Liberalen Forums 1993, 27 ff.

⁸⁵ Vgl.: LIF-Wahlprogramm 2008.

⁸⁶ Vgl.: BZÖ-Wahlprogramm 2008, 8.

Kommunistische Partei Österreichs (KPÖ)

In ihrem Forderungsprogramm von 2007 thematisiert die KPÖ die wachsende Zahl der geringfügig, unsicher und atypisch Beschäftigten und tritt für die Rücknahme dieser Entwicklungen am Arbeitsmarkt ein. Hauptbetroffene der Problematik seien Frauen, die im geringsten Ausmaß am insgesamt wachsenden gesellschaftlichen Reichtum beteiligt seien.

„Die Prekarisierung bedeutet zunehmend ungesicherte Arbeits- und Lebensverhältnisse und ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Trotz Vollzeitarbeit langt für viele das Einkommen nicht für ein menschenwürdiges Leben.“⁸⁷

Um dieser Tendenz entgegen zu steuern, fordert die Kommunistische Partei eine „aktive Lohnpolitik, die Inflation und Produktivitätswachstum abgilt“ ein, und wendet sich gegen Formen der MitarbeiterInnenbeteiligung, wenn diese lediglich eine solche Lohnpolitik ersetzen soll.⁸⁸

Die Grünen – Die grüne Alternative

Den Grünen sind die „in Zahl und Bedeutung ständig zunehmende atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ ein eigenes Kapitel ihres Grundsatzprogrammes von 2001 wert. Es müssten Maßnahmen getroffen werden, die sowohl der Armutsgefährdung als auch der zunehmenden geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes entgegenwirken.⁸⁹ Besonders thematisiert werden negative Begleiterscheinungen von Arbeitsarrangements wie Telearbeit, geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit. Allgemein wird eine Angleichung der sozialen Sicherung an die Standards des Normalarbeitsverhältnisses angestrebt. In der Frage der Interessenvertretung von atypisch Beschäftigten wird eine Initiative der Gewerkschaft gefordert.

„Die Gewerkschaft muss sich in jedem Fall gegenüber den Interessenlagen der atypisch und prekär Beschäftigten, sowie der Arbeitslosen öffnen und in ihrer Entscheidungsfindung demokratisch werden. Das setzt rechtzeitige Information, Mitbestimmung und Transparenz voraus.“⁹⁰

⁸⁷ Vgl.: KPÖ-Forderungsprogramm 2007.

⁸⁸ Ebenda.

⁸⁹ Vgl.: Grundsatzprogramm der Grünen 2001, 34.

⁹⁰ Ebenda.

Aktuellere Forderungen sind jene nach der Einführung einer Grundsicherung und eines Mindestlohnes von 7,25 Euro/Stunde, des „vollen Versicherungsschutzes für alle Arbeitsverhältnisse“⁹¹ und faireren Regelungen für PraktikantInnen. Die derzeitigen Regierungsparteien würden es verabsäumen, neue Arbeitsrealitäten zu gestalten. Der Kompromiss laute: „[D]ie ÖVP verzichtet auf weitere große Flexibilisierungsmaßnahmen, während sich die SPÖ mit der Forderung der Ausweitung des Arbeits- und Sozialrechts auf mehr Beschäftigte zurückhält.“⁹²

Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ)

Im Grundsatzprogramm der Partei wird ein steigender Druck auf die ArbeitnehmerInnen konstatiert, dem Markt billig und flexibel zur Verfügung zu stehen.⁹³ In diesem Zusammenhang will die Sozialdemokratie „besonders die Situation der immer größer werdenden Gruppe so genannter atypisch Beschäftigter verbessern und ihre Integration in die Sozialversicherung, ins Arbeits- und Sozialrecht, sowie in die Kollektivverträge vorantreiben.“⁹⁴ Ein Anliegen der Sozialdemokratischen Partei in diesem Zusammenhang ist die Bekämpfung der „Fluchtmöglichkeiten aus dem Arbeits- und Sozialrecht“ für UnternehmerInnen. „Unfaire Vertragsklauseln“ sollten in Arbeitsverträgen verboten werden. Zudem müssten Teilzeitbeschäftigte in Betrieben die gleichen Möglichkeiten für Weiterbildung und beruflichen Aufstieg bekommen.⁹⁵ Grundlage dieser Forderungen soll eine Erweiterung des Begriffes unselbständiger Beschäftigung im Arbeits- und Sozialrecht, als Reaktion auf die Diversifizierung der Arbeitsverhältnisse, sein.

„Im Rahmen einer Modernisierung des Arbeitsrechts wollen wir auch den ArbeitnehmerInnenbegriff zeitgemäß fassen, indem nicht nur auf die persönliche, sondern auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit Bezug genommen wird und so auch die zahlreichen prekären Arbeitsverhältnisse Eingang in das Arbeitsrecht finden. Diese prekären

⁹¹ Vgl.: Grünes Wahlprogramm 2008, 11.

⁹² Vgl.: Grüne Kritik am Regierungsprogramm 2008, 4. Zu finden unter: www.gruene.at/uploads/media/kritik_regprogr08.pdf abgerufen am 09.01.2009.

⁹³ Vgl.: SPÖ-Grundsatzprogramm 1998, 10.

⁹⁴ Vgl.: Positionierung der wahlwerbenden Parteien für die NR-Wahl 2006 zum Thema ‚Atypische Beschäftigung‘, zu finden unter: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2.4.a&cid=1159692880540 abgerufen am 09.01.2009.

⁹⁵ Vgl.: SPÖ zum Thema ‚Arbeit‘, zu finden unter: <http://www.meinparlament.at/spoe-10226-3881.html> abgerufen am 09.01.2009.

*Arbeitsverhältnisse wollen wir besser sozial absichern und darüber hinaus Lücken generell dort schließen, wo es noch keine Kollektivverträge gibt.*⁹⁶

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Tatsache der voranschreitenden Atypisierung von Erwerbsarbeit in Österreich Eingang in die Programmatik von fast allen überregional institutionalisierten Parteien gefunden hat. In Bezug auf die Einschätzung der Effekte dieser Entwicklung ist das politische Spektrum in zwei, genau genommen drei, Strömungen geteilt.

Auf der einen Seite stehen jene, die vom positiven, beschäftigungsfördernden Effekt flexibler Arbeitsverhältnisse überzeugt sind (ÖVP, FPÖ, LIF). Dementsprechend wird hier in erster Linie auf die Senkung der Arbeitslosenzahlen durch Deregulierung und Flexibilisierung und den Abbau vermeintlich unnötiger Hürden für ArbeitgeberInnen verwiesen. Die Bezeichnung ‚prekäre Arbeitsverhältnisse‘ kommt in den Programmen dieser politischen Gruppierungen folgerichtig nicht vor, da das dahinter stehende Konzept negiert wird. Auch im aktuellen Regierungsprogramm der Koalition aus SPÖ und ÖVP finden sich weder die Begriffe atypische bzw. prekäre Beschäftigung, noch Vorhaben zu in Planung befindlichen Regelungen in diesem Bereich des Arbeitsmarktes.⁹⁷ Von einer zu schwachen Absicherung bereits bestehender atypischer Arbeitsverhältnisse sind andere Parteien (Grüne, SPÖ) überzeugt. Sie setzen sich für einen Ausbau der sozialen Sicherung der Betroffenen ein. Dadurch sollen die teilweise von ebendiesen Parteien beschlossenen bzw. befürworteten negativen Folgewirkungen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes abgefedert werden. Eine politische Minderheit (KPÖ) versucht sich als Partei der Entprekarisierung zu positionieren und gebraucht den Begriff der prekären Arbeit dabei am intensivsten. Sie fordert nicht die Einbeziehung aller Beschäftigten in das System sozialer Sicherung, sondern die Rücknahme politischer Entscheidungen, die zum Anstieg atypischer Beschäftigung führten.

9.2. Gewerkschaftliche Partizipationsmöglichkeiten

Bevor die Beziehung zwischen prekär Beschäftigten und der österreichischen ArbeitnehmerInnenvertretung in den Blick genommen wird, ist es zielführend, zuvor auf die Strukturen der bestehenden Organisationen einzugehen. Die österreichische Konstellation der Konfliktaus-

⁹⁶ Ebenda.

⁹⁷ Vgl.: Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode, zu finden unter: <http://www.austria.gv.at/DocView.axd?CobId=32965> abgerufen am 22.01.2009.

tragung zwischen Unternehmen, Staat und Beschäftigten weist einige Besonderheiten auf, die es zu beachten gilt, bevor die Frage nach gewerkschaftlicher Organisation unter den Bedingungen der Atypisierung des Arbeitsmarktes gestellt werden kann.

9.2.1. Strukturen und Akteure der institutionalisierten ArbeitnehmerInnenvertretung in Österreich

Institutionen der ArbeitnehmerInnenvertretungen sind als Verhandlungs- und Konfliktparteien in der Auseinandersetzung zwischen Management und Belegschaft auf der Mikroebene bzw. Arbeit und Kapital auf der Makroebene aktiv. Der Begriff Industrielle oder Arbeitsbeziehungen⁹⁸ steht in diesem Zusammenhang für die Gesamtheit des aus der Konfrontation zwischen Organisationen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen entstehenden Einflussbereiches. In diesem Feld stehen sich in Österreich die freien Wirtschaftsverbände, also der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die Vereinigung Österreichischer Industrieller (VÖI), gegenüber. Dazu kommt die ergänzende, in dieser Form nur hierzulande bestehende Organisation der Interessen in Kammern, die nach der Form der Erwerbstätigkeit eingeteilt und gesetzlich verankert sind. Gemeinsam ist den Kammern die Einbindung in ein nach dem Zweiten Weltkrieg überwiegend nach kooperativen Mustern funktionierendes System der Konfliktaustragung, das unter dem Begriff Sozialpartnerschaft⁹⁹ zusammengefasst wird (Pelinka/Rosenberger 2003, 184). Da im Rahmen dieser Arbeit die Belange der hauptsächlich unselbständig Beschäftigten im Mittelpunkt stehen, wird auf die Funktionen von Wirtschaftskammern und Landwirtschaftskammern nicht gesondert eingegangen. Sehr wohl von Interesse sind hingegen die Strukturen und Aufgabenbereiche der Arbeiterkammern und vor allem die Arbeitsteilung in der ArbeitnehmerInnenvertretung, die gemeinsam mit dem ÖGB wahrgenommen wird.

Der ÖGB als Dachverband ist organisatorisch in allen Bundesländern vertreten und gliedert sich in momentan neun Teilgewerkschaften. Auch die Institution der Kammern für Arbeiter und Angestellte ist in allen Landeshauptstädten eingerichtet, wobei die zugleich für Wien zuständige Bundesarbeitskammer als Spitzenorganisation für die Koordination aller Angelegen-

⁹⁸ Für eine ausführliche Erläuterung des Begriffes der Arbeits- oder Industrielle Beziehungen verweise ich auf Müller-Jentsch 1997, 18 ff.

⁹⁹ „Die Sozialpartnerschaft ist die spezifisch österreichische Form des (Neo-)Korporatismus – also jenes Beziehungsgeflechtes zwischen dem (demokratischen, liberalen) Staat, den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern.“ (Pelinka/Rosenberger 2003, 194)

heiten zuständig ist, welche die Bundesländergrenzen überschreiten. Während es sich beim ÖGB um einen freiwilligen Verein handelt, sind die Arbeiterkammern öffentlich-rechtliche Interessenvertretungen, wodurch der überwiegende Großteil der ArbeitnehmerInnen von der gesetzlichen Kammermitgliedschaft erfasst wird (Guger/Runggaldier/Traxler 2001, 27 f. bzw. 135 f.). Dadurch sind die Arbeiterkammern hinsichtlich konjunktureller Schwankungen und struktureller Veränderungen der Beschäftigungslage aufgrund der Berechenbarkeit von Beitragseinnahmen in einer relativ privilegierten Lage. Dabei handelt es sich um einen wesentlichen Unterschied im Vergleich zur Organisation der Gewerkschaft (Karlhofer 2005, 8).

Sowohl in Bezug auf die Mitglieder als auch auf Ebene der FunktionärInnen und bei den Aufgaben bestehen vielfältige thematische und personelle Überlappungen zwischen ÖGB und AK. Im Zusammenhang mit dem Strukturwandel am Arbeitsmarkt ist dabei eine Feststellung von besonderer Relevanz.

„Durch den Umstand, dass die meisten Arbeitnehmer durch ihre obligatorische Kammermitgliedschaft Zugang zu Beratungs- und Serviceleistungen haben, verlieren analoge (zum Teil auch im Verbund mit der BAK) angebotene Leistungen des ÖGB ihre Wirkung als selektive Anreize zum Beitritt in die Gewerkschaft.“ (Guger/Runggaldier/Traxler 2001, 8)

Diese Feststellung hat für den ÖGB drängende Konsequenzen. Weil die gesetzliche Kammermitgliedschaft im Regelfall auch für atypisch Beschäftigte gilt, gerät die AK durch die Zunahme dieser Erwerbsformen weit weniger unter Reform- und Legitimationsdruck als die Gewerkschaft. Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund hingegen handelt es sich bei den Folgewirkungen der Atypisierung um Prozesse, die einen entscheidenden Faktor der eigenen Verhandlungsmacht akut bedrohen, nämlich die Mitgliederzahlen. Verschärft wurde die Problematik unabhängig davon durch den massiven Imageverlust im Anschluss an die im Jahr 2006 bekannt gewordenen Verlustgeschäfte der ehemaligen Gewerkschaftsbank BAWAG (die sogenannte BAWAG-Affäre). Das Fehlverhalten von Spitzengewerkschaftern führte zu einer Austrittswelle und einer zwischenzeitlichen Diskreditierung der gesamten österreichischen Gewerkschaftsbewegung in weiten Teilen der Bevölkerung.

9.2.2. Traditionelle Klientelpolitik vor neuartigen Herausforderungen

Der Programmatik des österreichischen Gewerkschaftsbundes folgend, sind Aufgaben und Klientel der Organisation klar definiert. Der ÖGB sieht seinen Auftrag in der Interessenvertretung der unselbständig Beschäftigten. Diesem Anspruch folgend entwickelte sich eine Organisationsstruktur, die nach Branchen, Rechtsform des Arbeitsverhältnisses und nach ArbeitgeberInnen differenziert ist. Mitglieder werden grundsätzlich diesem Schema nach vertreten und den einzelnen Teilgewerkschaften zugewiesen. Solange diese Systematik einigermaßen im Einklang mit der Struktur des Arbeitsmarktes stand, erwies sie sich als praktikabel und erleichterte die Homogenisierung und Vertretung der Interessen einzelner Beschäftigtengruppen. Der Wandel der Beschäftigungsstruktur, die Pluralisierung der Arbeitsverhältnisse und die Zurückdrängung jener Erwerbsarrangements, auf die gewerkschaftliche Organisation ursprünglich ausgerichtet war, stellt die historisch gewachsene, gewerkschaftsinterne Arbeitsteilung zunehmend in Frage.

Der ÖGB reagierte bis Ende der 1980er Jahre nicht auf die geänderten wirtschaftlichen Rahmendbedingungen. Das Aufkommen von Beschäftigungsformen, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprachen, wurde ignoriert und es gab auch keine sichtbaren Ambitionen, die eigene Struktur und Ausrichtung dieser Entwicklung anzupassen (Pernicka/Aust 2007, 10). Vor dem Hintergrund einer kontinuierlich weiter voran schreitenden Deregulierung und Atypisierung des Arbeitsmarktes, die sich in den 1990er Jahren noch massiver vollzog, konnte der gewerkschaftliche Handlungsbedarf nicht mehr länger negiert oder aufgeschoben werden. Aus meiner Sicht war es dazu nötig, zuerst zwei zentrale und traditionelle Kategorien der gewerkschaftlichen Organisation neu zu interpretieren.

1. *Unselbständige Beschäftigung* – Der eigene Handlungsbereich wurde neu definiert.¹⁰⁰ Gewerkschaftsintern musste dazu der ArbeitnehmerInnenbegriff erweitert werden. Dieser zielt nun in erster Linie auf das Vorhandensein wirtschaftlicher Abhängigkeit in Arbeitsbeziehungen ab und weniger auf ein bestimmtes Vertragsverhältnis. Mittlerweile ist diese Sichtweise zu einer Forderung an den Gesetzgeber und die Verbände der Wirtschaft geworden.

¹⁰⁰ Gegenwärtig interpretiert der ÖGB seine Vertretungsaufgabe äußerst umfassend. „Der ÖGB vertritt die wirtschaftlichen, politischen, und kulturellen Interessen aller ArbeitnehmerInnen.“ Zu finden unter: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_03 abgerufen am 15.01.2009.

2. *Duales System* – Die beiden zentralen Säulen als Merkmale des so genannten dualen Systems der Interessenvertretung sind das Aushandeln von Kollektivverträgen auf Ebene der ‚Sozialpartner‘ und die Organisationsarbeit der Betriebsräte auf der Ebene der einzelnen Unternehmen (Pernicka/Holst 2007, 31). Grundsätzlich wurde dieses Modell zwar beibehalten, allerdings kam es zu einer gewissen Öffnung für neue Formen gewerkschaftlicher Strategien, wie Kampagnen, punktuelle Mobilisierung oder stärker dienstleistungs- und serviceorientiertere Ansätze.

Ohne diese teilweisen Revisionen traditioneller gewerkschaftlicher Programmatik wäre eine Integration der Interessen von atypisch Beschäftigten undenkbar. Erstens ist etwa der Status von Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbständigen oft weder der Seite der UnternehmerInnen noch der Angestellten zuzurechnen. In diesem Zusammenhang wäre wohl die widersprüchliche Begriffskonstruktion der „unselbständigen Selbständigkeit“ (Angerler 1999, 37) noch am treffendsten. Zweitens ist ein großer Teil der atypischen Erwerbsverhältnisse nicht von Kollektivverträgen¹⁰¹ abgedeckt und auch die Verbreitung von Betriebsräten in den betroffenen Branchen hält sich in Grenzen. Dazu kommt der gegenwärtig nicht alle Beschäftigungsformen umfassende gesetzliche Vertretungsauftrag der Betriebsratskörperschaften. Das heißt, Betriebsräte sind für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige gar nicht zuständig, weshalb in diesem Zusammenhang mit Recht von einer „Dysfunktionalität der Betriebsratsstrategie“ (Pernicka/Holst 2007, 44) gesprochen werden kann.

Ein weiteres zentrales Problem bleibt allerdings trotz einer relativen Öffnung der Gewerkschaft für prekär Beschäftigte bestehen, nämlich die Tatsache, dass sich in Bezug auf die Aggregation kollektiver Interessen nicht mehr von homogenen Belegschaften ausgehen lässt. Vielmehr lassen sich vermehrt Tendenzen einer verstärkten Desolidarisierung zwischen Privilegierten und wenig Privilegierten innerhalb der Betriebe beobachten. Mitunter werden Konkurrenzsituationen unter den Arbeitskräften bewusst vom Management geschürt, um kollektive Interessen, unabhängig von der Beschäftigungsform, von vornherein zu minimieren (Fleissner u.a. 2002, 53). Die Spaltung der Beschäftigten in Arbeitskräfte in einigermaßen gesicherten Positionen und solchen, die jederzeit ‚abgebaut‘ werden können, stellt eine Gewerkschaft, die ihrem Leitbild nach die Interessen aller wirtschaftlich abhängig Beschäftigten berücksichtigen will, vor eine enorme Herausforderung.

¹⁰¹ Teilzeitbeschäftigte sind in die jeweiligen Kollektivverträge einbezogen und für Leiharbeitskräfte wurde im Jahr 2002 ein solcher erreicht. Diese beiden Beispiele zeigen, dass der Abschluss von Kollektivverträgen auch bei atypisch Beschäftigten weiterhin zu den Hauptanliegen gewerkschaftlicher Arbeit gehören wird.

„Die ‚Flexibilisierung‘ und vor allem die Prekarisierung einer wachsenden Zahl von Beschäftigungsverhältnissen und der daraus sich ergebende Wandel der Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen bewirken, dass ein gemeinsames Vorgehen und selbst die einfache Informationsarbeit immer schwieriger werden, während die Reste der sozialen Sicherung einen Teil der Beschäftigten weiterhin schützen. Dies hält vor Augen wie unerlässlich, aber auch schwierig eine Reform gewerkschaftlicher Arbeit ist, eine Reform, die eigentlich Ämterrotation und eine Infragestellung des Modells der uneingeschränkten Delegation ebenso voraussetzte wie die Erfindung neuartiger Techniken zur Mobilisierung der ungesicherten und randständigen Beschäftigten.“ (Bourdieu 2001, 70 f.)

Oskar Negt sieht den Prozess der Spaltung der Interessen von Erwerbstätigen erst am Anfang. Er prognostiziert gar die Entstehung von ‚zwei Realitäten‘. Auf der einen Seite entwickle sich die Arbeitsrealität einer loyalen und qualifizierten Stammebelegschaft, die sich, gestützt auf die Reste des sozialen Sicherungssystems, aus vermeintlichem Eigeninteresse mit den Betriebsinteressen solidarisiert. Demgegenüber stünde eine breiter werdende Schicht prekär Beschäftigter, die mit einer völlig anderen Wirklichkeit konfrontiert ist (Negt 2001, 200).

9.2.3. Interessenvertretung im Rahmen der GPA-DJP - work@flex

Der Organisationslogik des ÖGB folgend liegt die hauptsächliche Zuständigkeit für atypisch Arbeitende bei der GPA-DJP¹⁰² (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) Diese nunmehr mitgliederstärkste Teilgewerkschaft innerhalb des Dachverbandes kam in dieser Form selbst erst durch eine Fusion im Rahmen einer umfassenden Reform der Organisationsstrukturen im Jahr 2007 zu Stande. Zuvor wurden bereits Hierarchien und Arbeitsteilungen innerhalb der Gewerkschaft der Privatangestellten, angesichts eines Rückganges der Mitgliedschaften bei gleich bleibenden Austrittsraten Ende der 1990er Jahre, zu Recht in Frage gestellt. Ziel der Bemühungen war es, anpassungsfähiger in Bezug auf Veränderungen der Beschäftigtenstruktur und offener mit neuen Inhalten und Zielgruppen umzugehen (Sykora 2008, 123). Um größeren internen Konflikten vorzubeugen, wurde bei der Neuordnung der Zuständigkeiten versucht, gewachsene Strukturen möglichst beizubehalten, aber

¹⁰² LeiharbeiterInnen werden nicht, wie angenommen werden könnte, von der GPA betreut, sondern von der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (Florianschütz/Stastny 2008, 155). Die GPA als alleinige Interessenvertretung aller atypisch Beschäftigten zu betrachten, ist also nicht zutreffend.

trotzdem angemessen auf die neuen Erfordernisse zu reagieren. Die Zielsetzung war es, „zielgruppenorientierte und themenorientierte Strukturen mit den traditionellen Strukturen zu verbinden“ (Angerler 1999, 47). Am vorläufigen Ende dieser Entwicklung steht die Auflösung der bisherigen Sektionsstruktur,¹⁰³ die einer Aufteilung in über zwanzig Wirtschaftsbereiche wich, und die Schaffung von mehreren Interessengemeinschaften, in denen jeweils spezielle Angebote für einzelne Beschäftigtengruppen bereit gestellt werden sollen. Wobei dieser Organisationsansatz jenem der Branchenstruktur, wie er grundsätzlich im ÖGB nach wie vor praktiziert wird, widerspricht.

Die neu geschaffenen Interessengemeinschaften unterstehen organisatorisch der GPA-DJP und bilden somit de facto eine zusätzliche Ebene der Interessenvertretung. Dem eigenen Anspruch nach soll dadurch eine „neue Möglichkeit für Kommunikation, Vernetzung und Austausch, maßgeschneidert auf ihre berufliche Tätigkeit unabhängig von Branche und Betrieb“¹⁰⁴ geboten werden. Was die Beteiligungsmechanismen betrifft, wird damit in mehrfacher Hinsicht gewerkschaftliches Neuland betreten. Inhaltliche Partizipation von Beschäftigten ist hier ausdrücklich erwünscht und die Service- bzw. Dienstleistungsangebote sind zum Teil unabhängig von einer vorhandenen Mitgliedschaft nutzbar. Tatsächlich kann in diesem Rahmen auch ohne aufrechte Mitgliedschaft ein gewisser Einfluss auf gewerkschaftliche Inhalte genommen werden (Flecker/Hermann 2005, 53). Zudem handelt es sich um einen Schritt in Richtung der Beschäftigten, auch und gerade weil in vielen der betroffenen Branchen kaum Betriebsräte vorhanden sind. Die Orientierung an den Bedürfnissen der Beschäftigten genießt zumindest im jetzigen, reformierten institutionellen Gefüge „einen ungleich höheren Stellenwert als zu einer Zeit, da die Partizipation der Mitglieder oft sogar als kontraproduktiv eingestuft wurde“ (Karlhofer 2005, 18).

Insgesamt wurden 7 Interessengemeinschaften gegründet, wobei der Versuch erkennbar ist, möglichst alle zahlenmäßig relevanten Beschäftigungsgruppen und somit potenziellen Gewerkschaftsmitglieder abzudecken. So wendet sich work@social an Angestellte in sozialen Berufen, work@education an Beschäftigte an Universitäten und in der Erwachsenenbildung, work@external an Arbeitskräfte im Außendienst und work@IT an Menschen in der Telekommunikationsbranche und jener der neuen Medien. Dazu kommen noch die Interessenplatt-

¹⁰³ Davor war die GPA in die Sektionen Industrie, Handel, Banken, Versicherungen, Sozialversicherung, Land- und Forstwirtschaft eingeteilt (Sykora 2008, 122 f.).

¹⁰⁴ Vgl.: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4 abgerufen am 14.01.2009.

formen der MigrantInnen (work@migration), jene der Führungskräfte und ManagerInnen [sic] (work@professional) und eine Einrichtung, die sich unter der Bezeichnung work@flex speziell an atypisch Beschäftigte richtet und deshalb an dieser Stelle ausführlicher in den Blick genommen wird.

Die Interessengemeinschaft work@flex

Laut Eigendefinition umfasst die Zielgruppe „alle, die – gewollt oder ungewollt – in ‚wenig regulierten‘ Vertragsverhältnissen arbeiten. Ob freie/r Dienstnehmer/in, Werkvertragsnehmer/in oder Gewerbescheinnehmer/in.“¹⁰⁵ Aus diesen Beschäftigtengruppen rekrutieren sich momentan auch die gewählten VertreterInnen der Interessengemeinschaft, was dem Anspruch direkter Partizipationsmöglichkeiten von Betroffenen gerecht wird. Es handelt sich bei dieser Organisationsform um den Versuch, stärker mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten und in der Folge einen niederschweligen Zugang zu gewerkschaftlicher Organisation zu bieten.

Als Ausdruck einer überwiegend serviceorientierten Ausrichtung kann der Fokus auf die Bereitstellung von Informationsmaterial und Leitfäden, vor allem in Bezug auf Fragen des Arbeits- und Sozialrechtes, gewertet werden. Erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist das Angebot einer kostenlosen Erstberatung unabhängig von einer vorhandenen Gewerkschaftsmitgliedschaft. Ergänzt wird diese Strategie von regelmäßigen Direkt-Mailings, in denen über „aktuelle rechtliche Neuerungen sowie über interessante Veranstaltungen und Aktionen“¹⁰⁶ informiert wird. Bei den von work@flex organisierten Veranstaltungen geht es in erster Linie um den Versuch einer Vernetzung von Betroffenen und Interessierten und den Austausch von (Arbeits-)Erfahrungen.

Auf der politisch-programmatischen Ebene wird die Aufspaltung der Beschäftigten in Kernbelegschaften (ArbeiterInnen und Angestellte) und Randbelegschaften (atypisch Beschäftigte) und die damit einhergehende Möglichkeit der Betriebe, diese beiden Gruppen gegeneinander auszuspielen, angeprangert. Kritisiert werden zudem die herrschende Praxis der Umgehungsverträge und die nicht umfassend gewährleistete Einbindung in das System der sozialen Sicherung. Daraus ergeben sich folgende politische Forderungen:

¹⁰⁵ Vgl.: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2.1 abgerufen am 13.01.2009.

¹⁰⁶ Ebenda.

- *Ausdehnung des ArbeitnehmerInnenbegriffes* – Als ArbeitnehmerInnen sollen auch jene gelten, die im Auftrag und auf Rechnung anderer Arbeit leisten, sofern ein Verhältnis wirtschaftlicher Abhängigkeit besteht.
- *Einbeziehung in das System sozialer Sicherung* – Der vertretene Personenkreis soll voll von der Arbeitslosenversicherung erfasst werden sowie gleiche Ansprüche bei Krankheit, sowohl gegenüber AuftraggeberInnen als auch der gesetzlichen Krankenversicherung, haben.¹⁰⁷
- *Abschluss eines Generalkollektivvertrages bzw. ähnlicher Regelungen* – Darin enthalten sollen Regelungen über Mindesthonorarsätze, Aufwandsentschädigungen, Freizeitgewährung, ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen, Kündigungsfristen und betriebliche Mitbestimmung sein.
- *Ausbau der Mitbestimmung im Betrieb* – Freien DienstnehmerInnen soll das aktive und passive Wahlrecht im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zugestanden werden. Betriebsratskörperschaften sollen in ihrer Zusammensetzung repräsentativ für die Struktur der ArbeitnehmerInnengruppen im Unternehmen sein. Solange keine eigenen gesetzlichen Mitbestimmungsnormen für atypisch Beschäftigte bestehen, wird von den Betriebsräten gefordert, alle Beschäftigten unabhängig von der Form des Arbeitsverhältnisses gleichwertig zu vertreten.¹⁰⁸

Grundsätzlich kommt die GPA-DJP mit der Schaffung der Interessengemeinschaften den Erfordernissen der veränderten Arbeitsmarktrealität nach, wenn auch mit Verspätung. Die sich in den letzten Jahren häufenden Publikationen, Diskussionsveranstaltungen und Symposien¹⁰⁹ zu den Themen Atypisierung bzw. Prekarisierung der Arbeitswelt deuten darauf hin, dass sich die österreichische Gewerkschaft grundsätzlich für die Anliegen der betroffenen Arbeitskräfte

¹⁰⁷ Eine teilweise Umsetzung dieser Forderungen erfolgte bereits mit den gesetzlichen Änderungen für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige, die 2008 und 2009 in Kraft traten. Vgl. oben – Tabelle 1.

¹⁰⁸ Vgl.: Positionspapier work@flex, zu finden unter: <http://www.gpa-djp.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22work%2540flex-Forderungen.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1152528712236>, abgerufen am 14.01.2009.

¹⁰⁹ Z.B. das kürzlich abgehaltene Symposium zum Thema ‚Prekarisierung – Veränderungen in der Arbeitswelt‘, das von der GPA-DJP gemeinsam mit der AK Wien, dem FH-Campus Wien und der in{ }fem Forschungswerkstatt am 2. Dezember 2008 in Wien veranstaltet wurde.

zuständig sieht. Inwiefern sich diese Zuständigkeit in spürbaren Erfolgen in der Auseinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen niederschlagen wird, entscheidet sich meiner Ansicht nach auf zwei Ebenen.

- Auf der *Ebene der Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern* ist es nicht Erfolg versprechend, sich zu stark auf die Rolle der Betriebsräte zu verlassen. Im Bereich der atypisch Beschäftigten sind Betriebsräte teilweise nicht zuständig, nicht vorhanden oder die Arbeitskräfte sehen diese nicht als legitime Interessenvertretung an.¹¹⁰ Es bedarf zumindest einer Ergänzung des dualen Systems der Vertretung um öffentlichkeitswirksame neue Organisationsmethoden, um prekär Beschäftigte anzusprechen.
- Auf der *gewerkschaftsinternen Ebene* hängt die Handlungsfähigkeit der Interessengemeinschaften maßgeblich von deren Ausstattung mit Ressourcen und Befugnissen ab. Es handelt sich hierbei um eine Macht- und Ressourcenverteilungsfrage im doppelten Sinn. Zum einen liegt es an der GPA-DJP, innerhalb des Dachverbandes die ihrer Mitgliederstärke entsprechende Position einzunehmen bzw. zu behaupten. Danach benötigt es einen zweiten Transfer von Befugnissen und Geld an die Interessengemeinschaften, um diese zu handlungsfähigen Akteuren zu machen und nach außen hin zu attraktiveren. In Bezug auf die work@flex ist die Ausgangslage zusätzlich erschwert. Aufgrund des bislang niedrigen Organisationsgrades atypisch Beschäftigter und des ohnehin geringer zu veranschlagenden Beitragsaufkommens, etwa bei geringfügig Beschäftigten und generell bei Niedrigverdienern, darf die Verhandlungsmacht, wenn es um Entscheidungen über Ressourcenverteilung geht, als gering eingeschätzt werden (Pernicka/Holst 2007, 33). Nicht umsonst wurde in der gewerkschaftsinternen Diskussion über atypisch Beschäftigte oft das zu erwartende Beitragsvolumen den entstehenden Kosten gegenübergestellt, gerade, weil es sich um eine Klientel handelt, die überdurchschnittlich oft mit arbeitsrechtlichen Verstößen konfrontiert ist (Wimplinger/Gassenbauer 2008, 70).

¹¹⁰ Eine Sichtweise, die nicht unbegründet ist, da die Interessen der Kernbelegschaft und jene der ‚Atypischen‘ oft nicht dieselben sind. In diesen Fällen kommt es auf die Betriebsräte an, inwiefern sie fähig und gewillt sind, einen Interessenausgleich herzustellen oder, wie es die gesetzliche Regelung vorsieht, lediglich die Interessen eines Teiles der Beschäftigten vertreten.

9.2.4. Mobilisierung, Kampagnen und die Notwendigkeit der Mitgliederwerbung unter den atypisch Beschäftigten

Es wurde bereits betont, dass für eine handlungsfähige Vertretung von atypisch Beschäftigten der Einsatz ebenso atypischer Strategien unumgänglich ist, zumindest im Hinblick auf die bisherige gewerkschaftliche Herangehensweise (Kaiser u.a. 1999, 17). Nur einer von den Menschen als effektive Interessenvertretung empfundenen Gewerkschaft kann es gelingen, auch unter prekär Beschäftigten neue Mitglieder zu werben und bei diesen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass ihre Mitgliedsbeiträge Unterstützungszahlungen für eine allgemeine Besserung von Arbeitsbedingungen darstellen. Es geht darum, den Umstieg von einer partikularistischen Klientelpolitik zu einer auf das Allgemeinwohl möglichst aller abhängig Beschäftigten zu schaffen, die „vertretenen Interessen als allgemein auszuweisen, sich mit anderen sozialen Bewegungen zu verbinden und das Moment der sozialen Bewegung an den Gewerkschaften deutlicher hervorzuheben“ (Demirović 2007, 202).

In den letzten Jahren haben sich solche und ähnliche Überlegungen in mehreren, für die bisherigen Handlungsmuster der österreichischen Gewerkschaftsbewegung untypischen, Initiativen manifestiert. Dabei wurden einige in anderen Ländern von Gewerkschaften bereits praktizierte Strategien der Mitgliederbindung, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit anderen gesellschaftlichen Akteuren erprobt. Allerdings ohne dabei gewachsene Besitzstände und das Selbstverständnis des ÖGB substanziell zu hinterfragen, wie es die folgende Zielsetzung andeutet.

„Gesucht ist ein Muster der Interessenvertretung, das neue Plattformen für gewerkschaftliche Aktivitäten, die Möglichkeit in der Gewerkschaft in unterschiedlicher Weise und auch temporär mitzuwirken, mit den historischen Erfahrungen der Gewerkschaft in der Durchsetzung von spezifischen Anliegen verknüpft.“ (Kaiser u.a. 1999, 17)

Einem Großteil der EntscheidungsträgerInnen wurde offenbar klar, dass mit Aufsehen erregenden Aktionen eine Medienpräsenz erreicht werden kann, die allein durch Inserate oder Informationsmaterialien undenkbar wäre (Karlhofer 2005, 24). Abgesehen davon handelt es sich bei einer solchen Neuorientierung lediglich um ein methodisches ‚Nachziehen‘, wenn man bedenkt, dass solche Formen des Marketings in eigener Sache in den Managementetagen

der großen Unternehmen entstanden sind. Als institutioneller Ausdruck dieser geänderten Grundhaltung ist die Schaffung eines Referates für Kampagnen, Projekte und Zielgruppenarbeit im Jahr 2000 zu sehen, von dem neuartige Ansätze konzipiert und Impulse ausgehen sollen.

Eine zentrale Position in den international geführten Debatten zur Neuorientierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung nimmt der ursprünglich in den USA konzipierte Organizing-Ansatz ein. Ohne ausführlich auf die Prämissen und die Entstehung des Organizing-Konzeptes¹¹¹ eingehen zu können, sollen zumindest die wichtigsten Charakteristika der Strategie genannt werden:¹¹²

- Eine verstärkte Fokussierung auf das Selbstverständnis einer sozialen Bewegung, die sich für prekär Beschäftigte, MigrantInnen und Frauen genauso engagiert wie für alle anderen Beschäftigten und dazu Bündnisse mit anderen relevanten Akteuren anstrebt.
- Die Hinwendung zu einem offensiven Organisationsmodell mit einem Schwerpunkt auf der Gewinnung neuer Mitglieder und deren Partizipation.
- Eine intelligente Kampagnenorientierung, die mediale Aufmerksamkeit für die Durchsetzung von Interessen nutzt.
- Die Anwendung unkonventioneller und auch konfrontativer Taktiken, um bisher Unorganisierte anzusprechen, zur selbständigen Organisation zu motivieren und zu rekrutieren. (vgl. Dörre 2007, 71)

Grundsätzlich wird dabei von der Überzeugung ausgegangen, dass unter den derzeit herrschenden Bedingungen kaum Beschäftigte, vor allem solche in prekären Lagen, selbst auf die Idee kommen werden, sich kollektiv zu organisieren. Die Initiative, also der erste Kontakt zu dieser Zielgruppe, muss deshalb von gewerkschaftlicher Seite kommen. In diesem Zusammenhang müssten auch selbstorganisierte, bestehende AktivistInnenkreise von der Gewerkschaft unterstützt und deren Handlungsfähigkeit gestärkt werden, wobei schlussendlich die Integrierung und Rekrutierung von engagierten Menschen angestrebt wird (Raffo 2008, 132).

¹¹¹ Für eine ausführliche Darstellung des Organizing-Ansatzes verweise ich auf Raffo 2008.

¹¹² Eigene Formulierung in Anlehnung an Dörre 2007, 71.

Organizing steht diesem Verständnis nach nicht für einen simplen Rekrutierungsansatz, sondern für einen aktiveren Austausch zwischen dem Gewerkschaftsapparat, AktivistInnen, Nichtmitgliedern und der Öffentlichkeit, an dessen Ende eine in ihrer Verhandlungsmacht gestärkte Gewerkschaft stehen soll (Dörre 2007, 72).

Der ÖGB verschließt sich dieser Diskussion nicht gänzlich und versucht offensichtlich, zumindest einzelne Elemente daraus für den eigenen Handlungsrahmen zu adaptieren. Beispiele dafür sind unter anderem etwa die medienwirksamen Auseinandersetzungen mit einem Textildiskontunternehmen im Jahr 2008 und mit einer Möbelhauskette im Jahr 2009. Dabei wurde davon abgegangen, lediglich hinter verschlossenen Türen um bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, sondern gleichzeitig versucht, durch digitale Unterschriftenlisten und gezielte Kampagnisierung Solidarisierungseffekte in der Bevölkerung zu erreichen. Was die Belange von prekär Beschäftigten betrifft, findet sich bisher zumindest eine Initiative, die teilweise neue methodische Wege im Umgang mit dieser aus gewerkschaftlicher Sicht schwierigen Klientel beschreitet. Es handelt sich um das Projekt ‚Callcenter-Agent? Call GPA!‘, welches im Folgenden kurz dargestellt wird.

Gewerkschaftliche Kampagne zur Organisation von Beschäftigten in Callcentern – Das Projekt ‚Callcenter-Agent? Call GPA!‘

Bei der Callcenter-Branche handelt es sich um einen Zweig des Dienstleistungssektors, der in Österreich Anfang der 1990er Jahre etabliert wurde und seitdem, wenn auch in den letzten Jahren in geringerem Ausmaß, wachsende Beschäftigungszahlen aufweisen konnte. Wie auch in anderen europäischen Ländern entwickelte sich der Telekommunikationsmarkt nach seiner Liberalisierung zu einem rasant wachsenden und umkämpften Segment (Holst/Mayer/Feigl-Heihs 2007, 154). Laut der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) existierten im Jahr 2006 bereits 400 bis 500 Callcenter mit etwa 33.000 Beschäftigten in Österreich. Lediglich eine Minderheit der so genannten Callcenter-Agents ist im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitverhältnissen angestellt, wobei drei Viertel der Beschäftigten Frauen sind. Meist erfolgt die Beschäftigung der Arbeitskräfte im Rahmen von freien Dienstverträgen. Aus der Sicht des Unternehmens hat dieses Arrangement zwei große Vorteile: Der schwache Kündigungsschutz hat eine Disziplinierungsfunktion und Freie DienstnehmerInnen haben nicht die Möglichkeit, einen Betriebsrat zu wählen.

Erwähnenswert ist die offenbar bestehende Korrelation zwischen Beschäftigungsstabilität und dem Vorhandensein von Kollektivverträgen und Betriebsräten. Von jenen Agents, die durchschnittlich weniger als ein Jahr in einem Call Center beschäftigt sind, haben lediglich zehn Prozent einen Arbeitsvertrag, der auf einem gültigen Kollektivvertrag basiert. Bei jenen Arbeitskräften, die im Durchschnitt fünf Jahre und länger einem Unternehmen aus der Branche angehörten, lag die Absicherung durch Kollektivverträge und Verbreitung von Betriebsräten laut den Daten von Holst u.a. für das Jahr 2005 bei 75 Prozent (Holst/Mayer/Feigl-Heihs 2007, 166).

Was die arbeitsinhaltliche Seite der Tätigkeit betrifft, handelt es sich in der Regel um fremdbestimmte, vorstrukturierte und repetitive Arbeit, bei der geringe Möglichkeiten bestehen, soziale Beziehungen aufzubauen.¹¹³ Aus diesen Gründen und weil die Tätigkeit von Seiten der Beschäftigten offensichtlich bewusst oft als Übergangslösung wahrgenommen wird, ist die Fluktuation sehr hoch. Keine Neuheit stellte die Tatsache dar, dass gewerkschaftliche Organisation von Seiten der Unternehmen in dieser relativ jungen Branche erschwert wurde bzw. in neu gegründeten Firmen oftmals von vornherein unterbunden wurde (Falkenberg 1999, 130). Weniger im Vorhinein einschätzbar waren hingegen die Reaktionen der Beschäftigten auf den gewerkschaftlichen Vorstoß. Es gab anfänglich durchaus berechtigte Befürchtungen dahingehend, dass ein Teil der Arbeitskräfte¹¹⁴ die Forderung nach der Umwandlung von Umgehungsverträgen in Angestelltenverhältnissen nicht goutieren würde (Holst/Mayer/Feigl-Heihs 2007, 166).

Diese Bestandsaufnahme, im Zusammenhang mit der Tatsache, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Beschäftigten äußerst niedrig eingeschätzt wurde, veranlasste die zuständige GPA-DJP im Jahr 2006 zur Durchführung des Projektes ‚Callcenter-Agent? Call GPA!‘. Nachdem die defizitären Arbeitsbedingungen in der Branche bereits einige Jahre davor innerhalb des ÖGB aufgegriffen und eine ‚Aktionsgruppe Callcenter‘ (vgl. Böhm 1999) geschaffen wurde, sollten im Rahmen dieses Projektes, mit Hilfe von Anleihen beim beschriebenen organizing-Konzept, folgende Aktivitäten durchgeführt und die entsprechenden Ziele erreicht werden.

¹¹³ Vgl.: Studie der FORBA zu Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in Callcentern, zu finden unter: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2.4.a&cid=1151935815438 abgerufen am 14.01.2009.

¹¹⁴ Gemeint sind vor allem nebenberuflich arbeitende StudentInnen, die aus steuerlichen Gründen, wegen geltender Zuverdienstgrenzen oder weil sie grundsätzlich nicht an einem Angestelltenverhältnis interessiert sind, der gewerkschaftlichen Forderung ablehnend gegenüberstehen könnten.

- Es sollten Erfahrungsberichte von Callcenter-Beschäftigten gesammelt und dokumentiert werden und dabei eine geschlechtersensible Sichtweise eingenommen werden.
- Es sollte über die Website callgpa.at ein Netzwerk von Betroffenen, BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen etabliert werden. Dadurch sollten betriebliche Organisation und Vernetzungsaktivitäten initiiert werden.
- Es sollten spezifische Informationsmaterialien für Callcenter-Agents erarbeitet werden, um sie in den GPA-Regionen, bei Veranstaltungen und über die Website callgpa.at zu verbreiten.
- Es sollte ein Aktionstag unter dem Motto ‚Gewerkschaft schläft nicht! 0-24h‘ durchgeführt, die internen Datenbanken aktualisiert und ein Projektbericht erstellt werden. (GPA/work@flex 2006, 5)

Laut diesem Projektbericht wurden die gesteckten Zielsetzungen durchwegs erreicht. Außerdem wurden, angestoßen durch das Projekt, mehrere tausend Freie Dienstverhältnisse in Angestelltenverhältnisse umgewandelt, offene Urlaubs- und Gehaltsansprüche rückwirkend geltend gemacht und in einigen Callcentern Betriebsräte gegründet (Schober/Stix 2008, 209). Zudem konnte durch die Initiative die öffentliche Aufmerksamkeit punktuell auf das Engagement der Gewerkschaft gelenkt werden und das auf der Homepage installierte Forum sorgte für die Möglichkeit des Austausches und vor allem der Beteiligung von Betroffenen am gewerkschaftlichen Diskurs. Jedoch lässt bereits die Wahl der Vergangenheitsform bei der Beschreibung der Erfolge des Projektes erahnen, dass es sich um eine zeitlich begrenzte Kampagne handelte. Die erwähnte Website ist zwar nach wie vor abrufbar, jedoch stammt die letzte Änderung vom Sommer 2007 und das vormals moderierte Forum, das die Vernetzung fördern sollte, ist längst nicht mehr aktiv. Eine nachhaltige Bewusstseinsbildung oder gar die längerfristige Bindung von neuen Mitgliedern ist auf diesem Wege nicht zu erreichen. Zumindest gibt es in Bezug auf die Nachhaltigkeit dieses Projektes eine durchaus selbstkritische Reflexion der Beteiligten.

„Wenn wir als Organisation solche Prozesse initiieren wollen brauchen wir dafür Zeit und Ressourcen. Die Konzentration auf eine Zielgruppe über einen kürzeren Zeitraum als ein Jahr ist zwar ressourcenintensiv, bringt aber langfristig kaum Erfolge, da es

weder gelingen kann, Netzwerke gut und stabil auszubauen, in der Branche ausreichend zu organisieren, konkrete Forderungen durchzusetzen oder das Thema für sich zu besetzen.“ (Schober/Stix 2008, 212)

Insgesamt lässt sich nicht bestreiten, dass der ÖGB und die zuständigen Teilgewerkschaften die Zeichen der Zeit, im Zusammenhang der strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes, mittlerweile erkannt haben. Allerdings ist die vorhandene Differenz zwischen den selbstverordneten Vorsätzen (z.B. atypisch Beschäftigte als gleichwertig zu vertretende Beschäftigtengruppe wahrnehmen, oder die Anwendung neuer gewerkschaftlicher Strategien) und der konkreten traditionellen Interessenvertretung in den Betrieben und Regionen im Blick zu behalten. In Bezug auf den kurz beschriebenen Organizing-Ansatz wird das fast zwangsläufig ambivalente Verhältnis zu Innovationen einer Organisation deutlich, die ihren Ursprung immerhin in der ArbeiterInnenbewegung des 19. Jahrhunderts hat.

„Allerdings steht der Kerngedanke des Organizing-Ansatzes, nämlich dass gewerkschaftliche Organisation am leichtesten gelingt, wenn sie mit gemeinschaftlicher, kollektiver Aktion der Betroffenen verknüpft wird, mitunter dem traditionellen Vertretungsanspruch der österreichischen Gewerkschaftsbewegung entgegen. Die richtige Balance zwischen Service, Vertretung und Beteiligungsorientierung zu finden, wird eine spannende Herausforderung.“ (Sykora 2008, 128)

9.3. Selbstorganisationsversuche

Unabhängig von den genannten Parteien und ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen bestehen Initiativen, in denen sich AktivistInnen für die Belange von Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen kollektiv engagieren. Der große Vorteil eigenständiger Organisation ist die Unabhängigkeit von bürokratischen Institutionen und die Möglichkeit, sich in Ausrichtung und Strategie voll und ganz an den Bedürfnissen der Mitwirkenden bzw. Betroffenen orientieren zu können (Bologna u.a. 2007, 9). Zum Nachteil kann die geringere Mobilisierungskraft durch die in der Regel schwache Ausstattung mit Ressourcen und der dadurch beschränkte Zugang zur medialen Öffentlichkeit werden. Inwiefern sich diese Defizite negativ auswirken, hängt von den jeweiligen Forderungen bzw. Zielsetzungen ab. Das inhaltliche Selbstverständnis ist bei einer klassischen Interessenvertretung wie der österreichischen Gewerkschaft ein völlig anderes als bei einer sozialen Bewegung, einem Internet-Forum, das zum Erfahrungs-

austausch und zur Organisierung dienen soll, oder einer Organisation, deren Hauptziel es ist, Einfluss auf die Gesetzgebung zu nehmen.

In Österreich ist die Anzahl an erwähnenswerten Interessengruppen in diesem Bereich überschaubar. Drei Initiativen konnten sich trotz ihrer Distanz zu den etablierten Institutionen mit sehr unterschiedlichen Strategien einigermaßen etablieren und werden deshalb an dieser Stelle eingehender behandelt. Die Gemeinsamkeiten der Plattformen, die im Folgenden dargestellt werden, sind schnell zusammen gefasst: Es handelt sich um selbstorganisierte Initiativen, die in Österreich tätig sind und auf verschiedene Art und Weise das Internet als Medium zu Organisierung und Mobilisierung nutzen. Der Fokus der AktivistInnen liegt nicht darauf, gewerkschaftliche Vertretungsarbeit zu imitieren oder zu adaptieren. Das würde im Übrigen die Ressourcenausstattung nicht erlauben. Im Mittelpunkt stehen vielmehr die Skandalisierung bestehender Arbeits- und Lebensbedingungen, die Schaffung von Bewusstsein für Problemlagen und die Verankerung der jeweiligen Themen im medialen Diskurs.

9.3.1. Die EuroMayDay-Bewegung

Als grenzüberschreitende soziale Bewegung von und für Menschen, die mit Prekarisierungsprozessen der Arbeits- und Lebenswelt¹¹⁵ konfrontiert sind, besteht und entwickelt sich das Netzwerk EuroMayDay seit 2001. Am Beginn standen Erfahrungen im Rahmen der Europäischen Sozialforen und die jährliche Organisation von so genannten MayDay-Paraden am 1. Mai, die mittlerweile in vielen, vorwiegend europäischen, Städten¹¹⁶ stattfinden.¹¹⁷ Die AktivistInnen versuchen diesen traditionellen Kampf- und Demonstrationstag der ArbeiterInnenbewegung neu zu definieren und die Inhalte an die sich heute anders als früher zusammensetzende Gruppe der Ausgebeuteten anzupassen. Die Aktivitäten sollen sich jedoch nicht auf einen Tag im Jahr beschränken. Zugleich mit einer jährlichen öffentlichkeitswirksamen Mobilisierung soll nachhaltig Aufmerksamkeit auf die Entwicklung der Arbeitsbedingungen gelenkt und diese problematisiert werden. Die Auswirkungen der Prekarisierung von Erwerbs-

¹¹⁵ Der Begriff Prekarisierung wird dabei bewusst sehr weit gefasst. Er bezieht sich unter anderem auf: „*Illegalisierte, saisonal und befristet Beschäftigte, Schein- und so genannte ‚Neue Selbständige‘, NiedriglohnjobberInnen, Erwerbsarbeitslose und FreiberuflerInnen, Projekt-, Reproduktions-, Pflege- und Hausarbeit, Teilzeit- oder LeiharbeiterInnen sowie ihre Zwischen- und Mischformen.*“ Vgl.: <http://mayday.lnxnt.org/blog/?p=28>, abgerufen am 20.01.2009.

¹¹⁶ Organisierte Aktivitäten im Rahmen des EuroMayDay-Netzwerkes finden derzeit statt in: Aachen, Berlin, Kopenhagen, Hanau, Hamburg, Helsinki, Lissabon, Madrid, Malaga, Maribor, Mailand, Neapel, Palermo, Terrassa, Tübingen und Wien.

¹¹⁷ Vgl.: <http://euromayday.at/006/texte/06chainworkers.php>, abgerufen am 20.01.2009.

arbeit und deren Folgewirkungen und Betroffenheiten sollen sichtbar gemacht werden, ohne diese ungerechtfertigt zu vereinheitlichen.¹¹⁸ Im Gegensatz zu dieser grundlegenden Ausrichtung steht jedoch, meiner Ansicht nach, die imaginierte Gemeinschaft einer neuen gesellschaftlichen Klasse, eines ‚Prekariats‘, wie sie in mehreren Texten der Euromayday-Bewegung auftaucht. Gegenüber gewerkschaftlichen Organisationen wird eine Haltung der kritischen Distanz vertreten, da diese mit ihrem pauschalen Vertretungsanspruch den vielfältigen Lebenswirklichkeiten und Bedürfnissen der Menschen nicht mehr gerecht würden. Außerdem würden Gewerkschaften mit ihren Konzepten regelmäßig in der Sackgasse des Standortnationalismus ankommen, was dem Wesen einer transnationalen sozialen Bewegung widerspricht (Nowak 2007, 101 f.).

Das EuroMayDay-Netzwerk-Wien betreibt zu diesen Zwecken eine Website, auf der hauptsächlich Texte, Videos und Informationen zur jährlichen Parade zu finden sind. Beiträge und Verweise zu thematisch verwandten sozialpolitischen Themen und ein kaum genutztes Forum finden sich ebenso. Es handelt sich beim österreichischen Ableger des Euro-MayDay-Netzwerkes also weniger um eine sich etablierende Interessenorganisation, sondern eher um eine Plattform einer einmal jährlich stattfindenden Demonstration. Auch wenn die Öffentlichkeitswirksamkeit der Kundgebungen unbestreitbar ist, wird dadurch bisher nur ein kleiner Teil des eigenen Anspruches umgesetzt. Selbst ein Zwischenresümee der AktivistInnen im Juni 2008 hört sich, was das Verhältnis zwischen der Programmatik der Bewegung und der Realität betrifft, eher ernüchtert an.

„Gab es anfangs den Anspruch den MayDay als Initialzündung für eine breitere Organisation für Widerstand rund um das Thema Prekarisierung auch über den 1. Mai hinaus zu nützen, sowie den Begriff Prekarisierung in einen gesamtgesellschaftlichen Rahmen zu tragen und widerständig zu besetzen, ist dies im Rückblick nur sehr eingeschränkt gelungen. Gelingen ist aber wohl, dass die jährliche Parade zu einem sozialen Treffpunkt von Menschen aus unterschiedlichsten Szenen und in allen Altersstufen geworden ist.“¹¹⁹

Andere österreichische AktivistInnen bemängeln unzureichende länderübergreifende Kommunikation und langwierige programmatische Debatten bei den zu selten stattfindenden Vernetzungstreffen. Als problematisch wird auch die bisherige soziale Zusammensetzung der

¹¹⁸ Vgl.: <http://euromayday.at/005/texte/bildpunkt.php>, abgerufen am 20.01.2009.

¹¹⁹ Vgl.: <http://mayday.lnxnt.org/blog/> abgerufen am 20.01.2009.

Bewegung eingeschätzt. Während der Prekarsierungsdiskurs bewusst den gemeinsamen Nenner der Menschen betont, deren materielle Existenz akut bedroht ist, und jenen, die der erodierenden gesellschaftlichen Mitte angehören, existiert diese Vielfalt innerhalb der EuroMay-Day-Bewegung kaum. Sowohl in Wien als auch in anderen europäischen Städten besteht der Kern der AktivistInnen hauptsächlich aus Studierenden und AkademikerInnen.¹²⁰ Die Mobilisierung und Politisierung von an den Rand gedrängten NiedriglohnbezieherInnen, MigrantInnen oder LeiharbeiterInnen gelingt kaum. Durch ungleiche Repräsentation wird auch das vertretene theoretische Konzept, nämlich jenes einer vielfältigen, breiten und undogmatischen sozialen Bewegung, brüchig. Die Schwierigkeit, gemeinsame Standpunkte und Forderungen oder schlicht ein gemeinsames Motto der jährlichen Demonstrationen zu entwickeln, wird die EuroMayDay-Bewegung unter diesen Umständen auch weiterhin begleiten.

9.3.2. Chefduzen.at – Das Forum der Ausgebeuteten

Bei dieser Plattform handelt es sich um die österreichische Version des 2002 gestarteten Projektes *chefduzen.de*. Im Rahmen eines offenen Internetforums tauschen sich Betroffene und Interessierte hauptsächlich zu den negativen Begleiterscheinungen der gegenwärtigen Arbeitswelt aus. Der Titel des Forums ist dabei als Anspielung auf eines der Versprechen neuer Managementstrategien, nämlich vermeintlich flache innerbetriebliche Hierarchien, zu verstehen. Dementsprechend finden sich unter anderem Themenschwerpunkte zu Leiharbeit, Neuer Selbständigkeit, Freier DienstnehmerInnenschaft und Callcentern. Zudem werden gegenseitige Empfehlungen zum Bezug von staatlichen Transferleistungen oder Hilfestellungen bei Diskriminierung am Arbeitsplatz gegeben. Hauptsächlich drehen sich die Diskussionen um den Austausch von Erfahrungen, Bewältigungsstrategien und die Skandalisierung von als ausbeuterisch empfundenen Arbeitsbedingungen. Mit etwa 2.500 Diskussionsbeiträgen¹²¹ im österreichischen Forum seit Sommer 2006 handelt es sich um eine durchaus erfolgreiche Initiative, die über den Weg der Etablierung einer *online-community* eine begrenzte Teilöffentlichkeit erzeugt.

Die BetreiberInnen verfolgen zudem ausdrücklich einen weitergehenden politischen Ansatz. Es soll nicht nur das kurzfristige Ergebnis sein, sich mit anderen ‚Ausgebeuteten‘ auszutau-

¹²⁰ Vgl.: <http://igkultur.at/igkultur/kulturrisse/1168344588/1168349264> abgerufen am 21.01.2009.

¹²¹ Stand 20.01.2009. Zu finden unter:

<http://www.chefduzen.at/viewforum.php?f=23&sid=78e82bf73639dfd31086ac2d2bad0992>, abgerufen am 21.01.2009

schen und Missstände anzuprangern. Das langfristige Ziel der Initiative ist es, die bestehenden Spaltungen zwischen stabil, aber zu schlechten Bedingungen Beschäftigten, prekär Arbeitenden und Arbeitslosen zu relativieren und gemeinsame Anliegen zu finden, wobei das Internet lediglich eines der Werkzeuge sei, um diese Zielsetzung zu erreichen.¹²² Dementsprechend werden im Rahmen des Forums NutzerInnen treffen außerhalb der digitalen Welt organisiert und Veranstaltungen und Demonstrationen von ähnlich ausgerichteten Initiativen beworben. Dadurch soll die digitale Interessenartikulation in greifbaren politischen Auseinandersetzungen münden, was allerdings nur in Ansätzen gelingt.

9.3.3. Generation-Praktikum.at – Plattform Generation Praktikum

Seit drei Jahren besteht diese Interessenplattform, die von Betroffenen selbst gegründet wurde und momentan von fünf AktivistInnen getragen wird. Laut Eigendefinition umfassen die Aktivitäten der ‚Generation Praktikum‘ „die Erforschung des Phänomens, die Vernetzung von PraktikantInnen, Durchführung von Vernetzungsgesprächen und Veranstaltungen.“¹²³ Es handelt sich hier um einen vorwiegend wissenschaftlichen Zugang, bei dem es einerseits darum geht, Fakten zur PraktikantInnenbeschäftigung zu sammeln und Betroffene, sowie eine breitere Öffentlichkeit, für die Anliegen der eigenen Klientel zu sensibilisieren. Auf der Website werden zudem Erfahrungsberichte von PraktikantInnen veröffentlicht, Veranstaltungen und Vernetzungstreffen bekannt gegeben und die erwähnten sozialwissenschaftlichen Studien publiziert. Ein Forum, das Diskussionsprozesse erleichtern würde, fehlt allerdings. Versuche einer naheliegenden Kooperation mit anderen Interessenvertretungen wie der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH) oder der GPA sind derzeit im Gange.

Die konkreten Forderungen der AktivistInnen sehen folgendermaßen aus:

- Zeitliche Begrenzung von Praktika
- Keine leeren Versprechungen auf mögliche Anstellung nach dem Praktikum
- Soziale Absicherung (Kollektivvertrag) für Praktika während des Studiums
- Einsteigerjobs für JungakademikerInnen anstatt Praktika¹²⁴

¹²² Vgl.: <http://www.malmoe.org/artikel/verdienen/1252> abgerufen am 20.01.2009.

¹²³ Vgl.: <http://www.generation-praktikum.at/plattform.aspx>, abgerufen am 20.01.2009.

¹²⁴ Vgl.: <http://www.generation-praktikum.at/was-macht-die-plattform/forderungen.aspx>, abgerufen am 20.01.2009

Der Weg zur Erreichung dieser Ziele ist aus Sicht der Plattform eher konsens- und weniger ein konfliktorientiert. Betont wird die Relevanz der Zusammenarbeit von Sozialpartnern, Universitäten und anderen Institutionen, um die Arbeitsbedingungen dieser jungen Beschäftigtengruppe zu verbessern. Die ‚Generation Praktikum‘ bietet sich in diesem Zusammenhang als „Dialogpartner“ an und „hilft konstruktiv Lösungen zu erarbeiten“.¹²⁵

Neben fundierten Studien zum Thema, die bisher kaum vorhanden waren, ist auch die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative als durchaus erfolgreich zu erachten. Hilfreich ist dabei sicherlich die Tatsache, dass die Situation von JungakademikerInnen, vor allem aus dem Bereich der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer, am Arbeitsmarkt in anderen europäischen Ländern, wie Deutschland oder Italien, bereits seit einigen Jahren im medialen Diskurs ausgiebig behandelt wird. Die AktivistInnen versuchen damit ein Thema mit ihren Inhalten zu besetzen, dem derzeit eine relativ starke mediale Aufmerksamkeit zukommt. Durch die Präsenz in zahlreichen österreichischen Printmedien im Laufe der letzten drei Jahre¹²⁶ gelang es jedenfalls, Problembewusstsein für die prekäre Lage, in der sich PrtaktikantInnen oft befinden, deutlich zu steigern.

9.4. Heterogene Interessenlagen: Was haben in Privathaushalten beschäftigte Migrantinnen, Leiharbeiter und Neue Selbständige gemeinsam?

Die genannten Institutionen und Initiativen sind alle mit demselben Grundproblem konfrontiert. Die Interessenlagen von prekär Beschäftigten sind, aufgrund der Weitläufigkeit und Vielschichtigkeit des Prekaritätskonzeptes, äußerst heterogen. Ein zugegeben sehr plakatives Beispiel bringt die Problematik auf den Punkt. Prekarität stellt eine analytische Kategorie dar, die sowohl die Lebenslage einer freiberuflichen Wissenschaftlerin ohne fixe Anstellung, die von nicht im Vorhinein planbaren Projektfinanzierungen lebt, als auch die Lage der von ihr beschäftigten zugewanderten Haushaltshilfe erfassen will. Die Erwartungshaltungen, was Solidarisierungseffekte oder gar die Entwicklung eines gemeinsamen politischen Bewusstseins betrifft, sollten deshalb nicht zu hoch angesetzt werden. Die Bewusstmachung eines gemeinsam erlebten Marginalisierungsdruckes, auch wenn dieser sich sehr unterschiedlich manifestiert, ist jedoch aus meiner Sicht der Schlüssel zur Artikulation und Organisation kollektiver politischer Interessen. Nicht umsonst wird das Vorhandensein einer Form der kollekt-

¹²⁵ Ebenda.

¹²⁶ Vgl.: <http://www.generation-praktikum.at/medienecho.aspx> abgerufen am 20.01.2009.

tiven Identität, in Bezug auf das Entstehen sozialer Bewegungen, „als wichtiger ‚Kitt‘ für gemeinsames, auf eine gewisse Dauer gestelltes oppositionelles Handeln betrachtet“ (Geißel/Thillman 2006, 175).

Diese Schwierigkeit ist von den beschriebenen Interessenorganisationen nicht gänzlich auflösbar. Die Strategien im Umgang damit sind unterschiedlich. Von gewerkschaftlicher Seite wird grundsätzlich versucht, die Anliegen möglichst aller Beschäftigten auf einen Nenner zu bringen, wobei die geschaffenen Interessengemeinschaften mittlerweile auch ein Eingehen auf spezifische Problemlagen einzelner Beschäftigtengruppen zulassen. Es handelt sich trotzdem nach wie vor um eine Strategie der Homogenisierung von Partikularinteressen zu Gunsten von Forderungen, die so weit wie möglich allen Arbeitskräften zugute kommen sollen. Einen anderen Weg gehen jene Initiativen, die versuchen, ebene diese Partikularinteressen einer Beschäftigtengruppe auf die politische Agenda zu bringen und Verbesserungen für die eigene Klientel zu erreichen. (z.B. ‚Generation Praktikum‘) Das Problem heterogener Interessenlagen wird hier insofern umgangen, als ausschließlich Bedacht auf die Belange eines Teiles der von Deregulierung und Prekarisierung am Arbeitsmarkt Betroffenen genommen wird. Eine Strategie, die kurzfristig erfolgversprechend scheint, allerdings auf Dauer die Spaltungen und Hierarchien innerhalb atypisch Arbeitender weiter verstärken könnte.

Der vielversprechendste Ansatz ist meiner Ansicht nach jener einer anlassbezogenen möglichst engen Zusammenarbeit und Arbeitsteilung zwischen selbstorganisierten Initiativen, der Gewerkschaft und, unter Umständen, politischen Parteien. Auch wenn derartige Allianzen erfahrungsgemäß viel Konfliktpotenzial mit sich bringen, sind sie, angesichts der stark wachsenden Gruppe prekär Beschäftigter, notwendiger als je zuvor. Verstärkt wird die Motivation zur Kooperation sicherlich durch die Erkenntnis, dass auch die innovativsten Ansätze (z.B. die erfolgreiche Nutzung des Internets als Instrument von Kampagnen), die im Rahmen von sozialen Bewegungen konzipiert werden, dann längerfristig effektiv sind, wenn sie sich auf eine gewisse Infrastruktur und Erfahrung stützen, wie sie etwa die gewerkschaftlichen Organisationen aufbieten können.

„Politische Diskurse und Beteiligung, die um ihrer selbst willen stattfinden und ohne erkennbare Wirkung auf den Entscheidungsprozess bleiben, stellen letztendlich eine folgenlose Partizipation dar und sind für eine nachhaltige Mobilisierung der Bürgerinnen und Bürger kaum geeignet.“ (Hoecker 2006, 305)

10. Resümee

Zentrale Begriffe des neoliberalen Umbruches am Arbeitsmarkt sind Deregulierung, Atypisierung und die Entgrenzung von Arbeit. Die Begriffe Prekarität bzw. Prekarisierung prangern die Tatsache an, dass die ‚neue Arbeitswelt‘ offensichtlich noch kein wirksames Mittel zur Abfederung der ausgelösten negativen sozialen Begleiterscheinungen parat hat. Die in den letzten Jahren rasant zunehmenden atypischen Beschäftigungsformen sind nicht per se als prekär zu bezeichnen. Allerdings sind es doch gerade jene Arbeitsarrangements, die von der Kategorie des Normalarbeitsverhältnisses stark abweichen, aus denen sich der am wenigsten sozial abgesicherte Teil des Arbeitsmarktes zusammensetzt. Nicht umsonst geht die Begriffsgeschichte der Prekarität zurück auf Zeiten, in denen die sozialen Disparitäten enorm waren. Marktrisiken und Konkurrenzdruck, die in den vergangenen Jahrzehnten durch die Mechanismen sozialer Sicherung gedämpft wurden, wirken sich wieder stärker auf die abhängig Beschäftigten aus.

Mit nachteiligen Konsequenzen durch den Prozess der Prekarisierung von Erwerbsarbeitsverhältnissen sind die Betroffenen direkt und die Gesellschaft indirekt, in Form einer Umstrukturierung der sozialen Schichtung, konfrontiert. Während die Mittelschichten erodieren (vgl. Sergio Bologna) weitet sich die Zone der Verwundbarkeit atmosphärisch und tatsächlich aus. (vgl. Robert Castel) Die derzeitige Entwicklung kann als beginnende Renaissance einer Arbeitsorganisation gedeutet werden, wie sie in frühen Phasen kapitalistischer Entwicklung prägend für einen Großteil der ArbeiterInnen waren. Der Strukturwandel der Erwerbsarbeit wird in Österreich nicht nur von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen wahrgenommen und problematisiert, sondern lässt sich anhand aktueller Zahlen empirisch nachweisen. Die einzelnen Arbeitsverhältnisse weisen jedoch äußerst unterschiedliche sozial- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und somit Prekaritätspotenziale auf.

Teilzeitbeschäftigung etwa entwickelte sich in den letzten zehn Jahren rasant. Im Jahr 2007 waren 43 Prozent aller weiblichen Beschäftigten als Teilzeitkräfte tätig. Zudem arbeiten 245.000 Menschen (Zahlen aus dem Jahr 2007) als geringfügig Beschäftigte, wobei davon siebzig Prozent weibliche Arbeitskräfte sind. Bei gleichbleibender Entwicklung arbeitet demnächst jede/r Vierte in Österreich Teilzeit. Wobei die massive Ungleichverteilung von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung im Zusammenhang mit der noch ungleicher verteilten Reproduktionsarbeit in österreichischen Haushalten und der nach wie vor bestehenden strukturel-

len Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zu sehen ist. Mehr als zwei Prozent der abhängig Beschäftigten, immerhin mehr als 66.000 Menschen, sind als LeiharbeiterInnen beschäftigt. Von dieser äußerst instabilen Form der Erwerbsarbeit sind vor allem männliche Arbeitnehmer betroffen. Auch die Zahl der ‚Freien Arbeitsverhältnisse‘, bei denen sich der intendierte Freiheitsgewinn oft durch wirtschaftliche Abhängigkeit von einer/m ArbeitgeberIn in Grenzen hält, nimmt zu. Im Jahr 2006 waren 27.406 Menschen als Freie DienstnehmerInnen tätig, und 36.450 Menschen arbeiteten als Neue Selbständige (WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein). Schwieriger zu quantifizieren ist die Anzahl jener Arbeitskräfte, die im informellen Bereich des Arbeitsmarktes tätig sind und oft ohne jegliche soziale Absicherung die sozialstaatlichen Versorgungslücken schließen. Schätzungen zufolge arbeiten allein in österreichischen Privathaushalten 40.000 fast ausschließlich weibliche Arbeitskräfte und verrichten Pflege- bzw. Betreuungstätigkeiten.

Auf den Bereich der politischen Teilhabe hat die zunehmende Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen insofern Einfluss, als sich arbeitsweltliche Erfahrungen auf die Wahrnehmung und Deutung gesellschaftlicher Prozesse auswirken. Zufriedenstellende Formen der Arbeit und Einbindung in soziale Netze schaffen Grundvoraussetzungen für die Teilnahme an Entscheidungsfindungsprozessen, die über die eigenen Bedürfnisse hinausgehen. Beim Vorhandensein einer prekären Beschäftigungslage ist dieses Fundament der demokratischen Teilhabe tendenziell brüchig. Inwiefern Menschen in instabilen Beschäftigungslagen dadurch eher geneigt sind, ausgrenzende Integrationsvorstellungen zu entwickeln, lässt sich nicht pauschal beantworten. Es zeigt sich, dass die verstärkte Konfrontation mit Anforderungen wie Flexibilität und Mobilität am Arbeitsplatz von den Betroffenen mithilfe äußerst unterschiedlicher Strategien bewältigt wird. Diese reichen von Formen der Überidentifikation und Überhöhung des Stellenwertes der Erwerbstätigkeit bis zu Desinteresse und politischer Apathie.

Die österreichischen politischen Parteien reagieren denkbar unterschiedlich auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und die sich dadurch verändernde sozioökonomische Lage ihrer WählerInnenschaft. Von Seiten des Gewerkschaftsbundes wird seit einigen Jahren aktiv versucht, Antworten auf die Herausforderung der Atypisierung zu finden. Diese Antworten beinhalteten eine teilweise Revision des Selbstverständnisses des ÖGB und die Schaffung neuer Strukturen im Rahmen der GPA-DJP, welche die Realität am Arbeitsmarkt besser widerspiegeln sollen. Auch eine zaghafte Öffnung für neue Methoden der Mobilisierung, Kampagnen-

führung und Mitgliederwerbung im Hinblick auf die Einbindung der Gruppe der atypisch Beschäftigten ist erkennbar.

Der voranschreitenden Spaltung der Beschäftigten in einigermaßen abgesicherte Gruppen und solche, die akut von Marginalisierung bedroht sind, kann auf diesem Weg allerdings nicht Einhalt geboten werden. Die Vielfalt von entstehenden Partikularinteressen, die aufgrund der zahlreichen Beschäftigungsformen zwangsläufig geschaffen wird, ist auch für Selbstorganisationsversuche ein zentrales Problem. Die in einer breiteren Öffentlichkeit geführten Debatten um Formen eines von Erwerbsarbeit abgekoppelten Grundeinkommens oder, weniger visionär, die rechtliche Ausweitung des ArbeitnehmerInnenbegriffes, sind Beispiele für Forderungen, die allen prekär Beschäftigten zugute kommen würden. Solche gemeinsamen Nenner zu finden und diese auf möglichst breiter Basis gegenüber dem Gesetzgeber und ArbeitgeberInnen zu vertreten, ist die große Herausforderung, wenn es darum geht, die durch Atypisierung verursachten sozialen Kollateralschäden zu sanieren.

11. Literaturverzeichnis

Aglietta, Michel (2000). Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand, Hamburg, VSA-Verlag.

Alteneder, Wolfgang; Kalmár, Monika; Prammer-Waldhör, Michaela (2003). Beschäftigungseffekte einer umfassenden Kinderbetreuung, Studie der AK Wien, Endbericht 3. Fassung, Wien.

Altwater, Elmar; Mahnkopf, Birgit (2002). Globalisierung der Unsicherheit: Arbeit im Schatten, schmutziges Geld und informelle Politik, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Amann, Anton (2008). Nach der Teilung der Welt. Logiken globaler Kämpfe, Wien, Braumüller.

Anderson, Bridget (2006²). Doing the Dirty Work. Migrantinnen und die Globalisierung der Hausarbeit, Berlin/Hamburg, Assoziation A.

Angerler, Eva (1999). In die Selbständigkeit entlassen? Gewerkschaftliche Konsequenzen der Entstehung neuer Beschäftigtengruppen, in: Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 2/2000, Wien, Sonderzahl Verlag.

Appelt, Erna (2005). Die weibliche Seite der Armut, in: Anton *Pelinka* (Hg.): Wie sozial kann unsere Welt sein? Wien, Verlag des ÖGB.

Appelt, Erna; Weiss, Alexandra (2006). Wohlfahrtsstaaten unter Globalisierungsdruck. Diagnosen – Perspektiven, in: Erna *Appelt*/Alexandra *Weiss* (Hg.): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten. Argument Sonderband, Neue Folge AS 279, Hamburg, Argument.

Bammer, Doris; Völkerer, Petra; Ziegler, Petra (2008). Prekarisierung und (Über)Lebensstrategien. Projektbericht für die Hochschuljubiläumsstiftung der Stadt Wien, zu

finden unter: <http://www.forschungswerkstatt.org/deu/forschungsberichte.php>, abgerufen am 07.12.2008.

Bauman, Zygmunt (2005). *Verworfenes Leben. Die Ausgegrenzten der Moderne*, Bonn, Claussen & Bosse.

Bechtle, Günter; Sauer, Dieter (2003). Postfordismus als Inkubationszeit einer neuen Herrschaftsform, in: Klaus *Dörre/Bernd Röttger* (Hg.): *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*, Hamburg, VSA-Verlag.

Beck, Ulrich (2000). Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: Ulrich *Beck* (Hg.): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Beckert, Jens (2006). Wer zähmt den Kapitalismus? In: Jens *Beckert/Bernhard Ebbinghaus/Anke Hassel/Philip Manow* (Hg.): *Transformationen des Kapitalismus*, Festschrift für Wolfgang Streeck zum sechzigsten Geburtstag, Frankfurt/New York, Campus.

Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen – BEIGEWUM (Hg.) (2005). *Mythen der Ökonomie. Anleitung zur geistigen Selbstverteidigung in Wirtschaftsfragen*, Hamburg, VSA-Verlag.

Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen – BEIGEWUM (Hg.) *Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, Heft 1/2008, Wien, Sonderzahl Verlag.

Bergmann, Nadja; Fink, Marcel; Graf, Nikolaus; Hermann, Christoph; Mairhuber, Ingrid; Sorger, Claudia; Willsberger, Barbara (2003). *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP – Projekt Teilzeit und Beschäftigung*, Wien.

Bernhart, Daniela (2003). *Die neuen Selbständigen. Von den politischen Zielen zu ihrer Umsetzung zur sozialen Realität*, Diplomarbeit, Wien.

Bischoff, Joachim (1997). Ende des Rheinischen Modells. Über die Erschöpfung der Evolutionspotentiale des Fordismus, in: Johanna Klages/Peter Strutynski (Hg.): Kapitalismus am Ende des Zwanzigsten Jahrhunderts, Hamburg, VSA-Verlag.

Bischoff, Joachim; Detje, Richard (2003). Eine neue gesellschaftliche Betriebsweise? In: Klaus Dörre/Bernd Röttger (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg, VSA-Verlag.

Bischoff, Joachim; Müller, Bernhard (2004). Moderner Rechtspopulismus, in: Joachim Bischoff/Klaus Dörre/Elisabeth Gauthier (Hg.): Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien, Hamburg, VSA-Verlag.

Böckler, Stefan (1991). Kapitalismus und Moderne. Zur Theorie fordistischer Modernisierung, Opladen, Westdeutscher Verlag.

Böhm, Renate (1999). Aktionsgruppe Call-Center, in: Erwin Kaiser/Andreas Berndt/Heinz Füreder/Wolfgang Greif (Hg.): Auf zu neuen Ufern. Gewerkschaftliche Organisationsmodelle in Österreich und Europa, Wien, Verlag des ÖGB.

Bologna, Sergio (2006). Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur Neuen Selbständigkeit, Graz, Verlag Nausner & Nausner.

Bologna, Sergio; Danner, Michael; Hajek, Willi; Heide, Holger; Karathanassis, Athanasios; Meyer, Lars (2007). Vorwort der Herausgeber, in: Sergio Bologna/Michael Danner/Willi Hajek/Holger Heide/Athanasios Karathanassis/Lars Meyer (Hg.): Selbstorganisation... Transformationsprozesse von Arbeit und sozialem Widerstand im neoliberalen Kapitalismus, Berlin, Die Buchmacherei.

Boltanski, Luc; Chiapello, Eve (2006³). Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Böhnke, Petra (2006). Marginalisierung und Verunsicherung. Ein empirischer Beitrag zur Exklusionsdebatte, in: Heinz Bude/Andreas Willisich (Hg.): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige, Hamburg, Hamburger Edition HIS.

Bourdieu, Pierre (1998). *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Bourdieu, Pierre (2000). Die Durchsetzung des amerikanischen Modells und die Folgen, in: *Loccumer Initiative kritischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler* (Hg.): *Europa des Kapitals oder Europa der Arbeit? Perspektiven sozialer Gerechtigkeit*, Hannover, Offizin.

Bourdieu, Pierre (2001). *Gegenfeuer 2 – Für eine europäische soziale Bewegung*, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut (2007). Wie prekär sind atypische Arbeitsverhältnisse? Eine empirische Analyse. WSI-Diskussionspapier, Nr. 156, November 2007, zu finden unter: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_156.pdf, abgerufen am 07.10.2009.

Brensell, Ariane; Habermann, Friederike (2001). Von Keksen und Kapitalismus. Intervention gegen ‚männlichen‘ Universalismus in Theorien zum Neoliberalismus, in: *Mario Candeias/Frank Deppe* (Hg.): *Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie*, Hamburg, VSA-Verlag.

Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke (2006). *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung 2006, zu finden unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>, abgerufen am 10.09.2008.

Bröckling, Ulrich (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Butterwegge, Christoph (2006). Globalisierung, Sozialstaat und Armut, in: *Kathrin Ruhl/Jan Schneider/Jutta Träger/Claudia Wiesner* (Hg.): *Demokratisches Regieren und politische Kultur: Post-staatlich, post-parlamentarisch, post-patriarchal?* Berlin, LIT Verlag.

Candeias, Mario; Deppe, Frank (2001). Vorwort: Welcher Kapitalismus? in: *Mario Candeias/Frank Deppe* (Hg.): *Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie*, Hamburg, VSA-Verlag.

Candeias, Mario (2008). Die neuen Solo-Selbständigen zwischen Unternehmergeist und Prekariat, in: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft – PROKLA, Heft 150, Umkämpfte Arbeit, 38. Jahrgang 2008 - Nr. 1, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Castel, Robert (2000). Die Metamorphosen der sozialen Frage. Ein Chronik der Lohnarbeit, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Castel, Robert (2008). Die neue Verwundbarkeit – Interview mit Robert Castel, in: Zeitschrift für politische Philosophie und Kultur – polar. Heft 4, Tun und Lassen - Über Arbeiten, Berlin, Campus.

Castro Varela, Maria do Mar (2008). Prekarisierte Akademikerin = Undokumentierte Migrantin? In: Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 1/2008, Wien, Sonderzahl Verlag.

Cecchini, Paolo (1988). Europa 92. Der Vorteil des Binnenmarktes, Baden-Baden, Nomos.

Chesnais, François (2004). Das finanzdominierte Akkumulationsregime: Theoretische Begründung und Reichweite, in: Christian Zeller (Hg.): Die globale Enteignungsökonomie, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Dackweiler, Regina-Maria (2003). Wohlfahrtsstaatliche Geschlechterpolitik am Beispiel Österreichs. Arena eines widersprüchlich modernisierten Geschlechter-Diskurses, Opladen, Leske + Budrich.

Demirović, Alex (2007). Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Deppe, Frank (2006). Vom Keynesianischen Wohlfahrtsstaat zum neoliberalen Wettbewerbsregime, in: Erna Appelt/Alexandra Weiss (Hg.): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten. Argument Sonderband, Neue Folge AS 279, Hamburg, Argument.

Dörre, Klaus (2002). Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus - Eine Studie aus dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Wiesbaden, Westdeutscher Verlag.

Dörre, Klaus (2003). Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines ‚neuen Kapitalismus‘? in: Klaus *Dörre*/Bernd *Röttger* (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg, VSA-Verlag.

Dörre, Klaus (2007). Einführung. Gewerkschaften und die kapitalistische Landnahme: Niedergang oder strategische Wahl, in: Heinrich *Geiselberger* (Hg.): Und jetzt? Politik, Protest und Propaganda, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Dörre, Klaus (2008). Ausweitung der Prekaritätszone. Vom Ende der Arbeitsgesellschaft, wie wir sie kannten, in: Zeitschrift für politische Philosophie und Kultur – polar. Heft 4, Tun und Lassen - Über Arbeiten, Berlin, Campus.

Durkheim, Emile (1999³). Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Eder, Barbara (2008). Prekarität, Proletariat, ‚neue Unterschicht‘? Dis-/Kontinuitäten divergierender Bezeichnungspraxen im Kontext aktueller Prekarisierungsdiskurse, in: Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 1/2008, Wien, Sonderzahl Verlag.

Erel, Umut (2003). Soziales Kapital und Migration: Die Kraft der Schwachen, in: Maria do Mar *Castro Varela*/Dimitria *Clayton* (Hg.): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung, Königstein am Taunus, Ulrike Helmer Verlag.

Fink, Marcel; *Riesenfelder*, Andreas; *Tálos*, Emmerich (2001). Endbericht atypische Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, Kooperation von L&R Sozialforschung und dem Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien, zu finden unter: <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/9374DDD2-ECAD-406F-B306-D12A801B3912/0/AtypArbeitEndbericht.pdf>, abgerufen am 31.10.2008.

Fink, Marcel; Riesenfelder, Andreas; Tálos, Emmerich; Wetzel, Petra (2006). Neue Selbständige in Österreich, Band 1 – Wiener Beiträge zur empirischen Sozialforschung, Wien, LIT Verlag.

Fleissner, Peter; Miko, Katharina; Kaupa, Isabella; Mosberger, Brigitte; Simbürger, Elisabeth; Steiner, Karin (2002). Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität, Endbericht, Wien, zu finden unter: http://www.abif.at/deutsch/download/Files/24_AtypischeBeschaeftigung-Endbericht.pdf, abgerufen am 03.11.2008.

Flecker, Jörg; Hentges, Gudrun (2004). Rechtspopulistische Konjunkturen in Europa – sozio-ökonomischer Wandel und politische Orientierungen. In: Joachim *Bischoff*/Klaus *Dörre*/Elisabeth *Gauthier* (Hg.): Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien, Hamburg, VSA-Verlag.

Flecker, Jörg; Hermann, Christoph (2005). Geliehene Stabilität. Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich, in: Ferdinand *Karlhofer*/Emmerich *Tálos* (Hg.): Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien, LIT Verlag.

Flecker, Jörg; Kirschenhofer, Sabine (2007). Die populistische Lücke. Umbrüche in der Arbeitswelt und Aufstieg des Rechtspopulismus am Beispiel Österreichs, Berlin, Edition Sigma.

Flesch-Blachnik, Susanne (2006). Weibliche Teilzeitarbeit und ihre Ursachen. Fallbeispiele aus dem Dienstleistungsbereich, Diplomarbeit, Wien.

Florianschütz, Eva; Stastny, Robert (2008). Leiharbeit – eine Branche entwickelt sich, in: Sepp *Wall-Strasser*/Erwin *Kaiser*/Johanna *Wimplinger*/Gerlinde *Breiner* (Hg.): Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder, Wien, Verlag des ÖGB.

Friebe, Holm; Lobo, Sascha (2006). Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München, Heyne Verlag.

Friedrich-Ebert-Stiftung – FES (2006). Gesellschaft im Reformprozess, zu finden unter: http://www.fes.de/inhalt/Dokumente/061017_Gesellschaft_im_Reformprozess_komplett.pdf, abgerufen am 12.09.2008.

Falkenberg, Annette (1999). Young Fashion – Organisation von Call-Centern, in: Erwin *Kaiser/Andreas Berndt/Heinz Füreder/Wolfgang Greif* (Hg.): Auf zu neuen Ufern. Gewerkschaftliche Organisationsmodelle in Österreich und Europa, Wien, Verlag des ÖGB.

Fulcher, James (2007). Kapitalismus, Stuttgart, Reclam.

Geißel, Brigitte; Thillman, Katja (2006). Partizipation in Neuen Sozialen Bewegungen, in: Beate *Hoecker* (Hg.): Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung, Opladen, Verlag Barbara Budrich.

Genera, Sandra (2007). ‚Transnational Care Space‘ Zentraleuropa. Arbeits- und Lebensbedingungen von irregulär beschäftigten Migrantinnen in der häuslichen Pflege, Diplomarbeit, Wien.

Giddens, Anthony (1997). Jenseits von Links und Rechts. Die Zukunft radikaler Demokratie, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Gorz, André (2000). Arbeit zwischen Misere und Utopie, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

GPA – Gewerkschaft der Privatangestellten/work@flex – Interessengemeinschaft der GPA für Menschen mit atypischen Beschäftigungen (2006). Zukunftsprojekt Callcenter – Callcenter-Agent? Call GPA! Verantwortlich für den Inhalt: Sandra *Stern/Alexandra Steffl*, Endbericht, Wien.

GPA-DJP – Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (2008). Leitfa-den durch den Paragrafenschungel 2008, für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen, verantwortlich für den Inhalt: Eva *Scherz*, Informationsbroschüre, Wien.

Guger, Alois; Runggaldier, Ulrich; Traxler, Franz (2001). Lexikon der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und sozialen Sicherung – Österreich, Wien, Manz.

Haidinger, Bettina (2008). Prekarität mit Geschichte. Die Care-Ökonomie der Privathaushalte, in: Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 1/2008, Wien, Sonderzahl Verlag.

Heilegger, Gerda; Schwarz, Bernhard (2008). Erl. 2 zu § 19d, in: Josef *Cerny*/Christoph *Klein*/Bernhard *Schwarz*/Gerda *Heilegger* (Hg.): Arbeitszeitgesetz. Gesetze und Kommentare, Nr. 84, Wien, Verlag des ÖGB.

Heitmeyer, Wilhelm; Buhse, Heike; Liebe-Freund, Joachim; Möller, Kurt; Müller, Joachim; Ritz, Helmut; Siller, Gertrud; Vossen, Johannes (1993²) Die Bielefelder Rechtsextremismus-Studie. Erste Langzeituntersuchung zur politischen Sozialisation männlicher Jugendlicher, Weinheim/München, Juventa Verlag.

Heitmeyer, Wilhelm (2001). Autoritärer Kapitalismus, Demokratieentleerung und Rechtspopulismus. Eine Analyse von Entwicklungstendenzen. In: Dietmar *Loch*/Wilhelm *Heitmeyer* (Hg.): Schattenseiten der Globalisierung. Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und separatistischer Regionalismus in westlichen Demokratien, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Hirsch, Joachim (1998). Vom Sicherheits- zum nationalen Wettbewerbsstaat, Berlin, ID Verlag.

Hirsch, Joachim (2002). Herrschaft, Hegemonie und politische Alternativen, Hamburg, VSA-Verlag.

Hirsch, Joachim (2006). Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft, in: Erna *Appelt*/Alexandra *Weiss* (Hg.): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten. Argument Sonderband, Neue Folge AS 279, Hamburg, Argument.

Hoecker, Beate (2006). Politische Partizipation: Systematische Einführung, in: Beate *Hoecker* (Hg.): Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung, Opladen, Verlag Barbara Budrich.

Hoecker, Beate (2006). Mehr Partizipation via Internet? Theoretische Erwartungen und empirische Befunde, in: Beate *Hoecker* (Hg.): Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung, Opladen, Verlag Barbara Budrich.

Hofbauer, Johanna; Pastner, Ulli (2000). Der diskrete Charme der Diskriminierung. Ästhetisierung und Frauenarbeit als unsichtbare Form der Missachtung, in: Ursula *Holtgrewe/Stephan Voswinkel/Gabriele Wagner* (Hg.): Anerkennung und Arbeit, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Hofer, Konrad (2000). Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Wien, Verlag des ÖGB.

Holst, Hajo; Mayer, Kurt; Feigl-Heihs, Monika (2007). Gewerkschaften und atypische Beschäftigung in Call Centern – Segmentierte Organisationsarbeit und Überforderung der Betriebsräte, in: Susanne *Pernicka/Stefan Aust* (Hg.): Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – eine deutsch-österreichischer Vergleich, Berlin, Edition Sigma.

Holzinger, Elisabeth (2001). Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS Report, Wien.

Husson, Michel (2004). Der Kapitalismus nach der ‚neuen Ökonomie‘, in: Christian *Zeller* (Hg.): Die globale Enteignungsökonomie, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Huth, Iris (2004). Politische Verdrossenheit. Erscheinungsformen und Ursachen als Herausforderungen für das politische System und die politische Kultur der Bundesrepublik Deutschland im 21. Jahrhundert, Dissertation, Münster, LIT Verlag.

Jessop, Bob (2001). Kritischer Realismus, Marxismus und Regulation. Zu den Grundlagen der Regulationstheorie, in: Mario *Candeias/Frank Deppe* (Hg.): Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime – Shareholder Society – Neoliberalismus und Neue Sozialdemokratie, Hamburg, VSA-Verlag.

Kaiser, Erwin; Berndt, Andreas; Füreder, Heinz; Greif, Wolfgang (1999). Zur Einleitung. „Alle über einen Kamm scheren...?“ Überlegungen zur gewerkschaftlichen Organisierung in einer differenzierten Gesellschaft, in: Erwin *Kaiser/Andreas Berndt/Heinz Füreder/Wolfgang Greif* (Hg.): Auf zu neuen Ufern. Gewerkschaftliche Organisationsmodelle in Österreich und Europa, Wien, Verlag des ÖGB.

Karlhofer, Ferdinand (2005). Verbände: Mitgliederorientierung und strategische Neuausrichtung, in: Ferdinand *Karlhofer/Emmerich Tólos* (Hg.): Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien, LIT Verlag.

Kaupa, Isabella; Kien, Christina; Kreiml, Thomas; Riesenfelder, Andreas; Steiner, Karin; Weber, Maria; Wetzel, Petra (2006). Kurzbericht zur Studie ‚Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien‘ - Arbeitsgemeinschaft L&R Sozialforschung, abif und SORA, zu finden unter: <http://www.lrsocialresearch.at/content.php?pg=archiv&aid=303&lng=de>, abgerufen am 07.12.2008.

Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen (1996) (Hg.) Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage, Bonn, zu finden unter: <http://www.bayern.de/Anlage4500338/BerichtderKommissionfuerZukunftsfragenderFreistaatenBayernundSachsen-Teil3.pdf>, abgerufen am 11.09.2008.

Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2004). Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Berthold *Vogel* (Hg.): Leiharbeit – Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, VSA-Verlag.

Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2005). Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Wilhelm *Heitmeyer/Peter Imbusch* (Hg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration, Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften.

Kraemer, Klaus (2007). Prekäre Arbeit – Ein Problem sozialer Integration? In: Pascale *Gazareth*/Anne *Juhasz*/Chantal *Magnin* (Hg.): Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Krapf, Günter; *Keul, Jutta* (2008). Arbeitslosenversicherungsgesetz. Praxiskommentar, 2 Bände, Wien, LexisNexis Verlag.

Kratzer, Nick; *Menz, Wolfgang*; *Nies, Sarah*; *Sauer, Dieter* (2008). Leistungspolitik als Feld ‚umkämpfter Arbeit‘. In: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft – PROKLA, Heft 150, Umkämpfte Arbeit, 38. Jahrgang 2008 - Nr. 1, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Kronauer, Martin (2002). Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt am Main, Campus.

Kurz-Scherf, Ingrid (2004). Suchbewegungen im Wandel von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft, in: Dagmar *Baatz*/Clarissa *Rudolph*/Ayla *Satilmis* (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Lutz, Doris (2006). Prekäre Arbeitsverhältnisse – ein Frauenproblem? zu finden unter: http://www.juristinnen.at/Aktuelles_Termine/prekarisierung_nov_2006_lutz.pdf, abgerufen am 01.10.2008.

Lutz, Doris (2008). Teilzeit, in: Johannes *Gärtner*/Christoph *Klein*/Doris *Lutz* (Hg.): Arbeitszeitmodelle, Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung, Wien, LexisNexis Verlag.

Magnin, Chantal (2005). Prekäre Integration. Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Reihe Soziologie Nr. 48, Wien, Institut für Höhere Studien (IHS).

Magnin, Chantal; *Suter, Simone* (2007). Prekäre Beschäftigung und berufliche Deklassierung. Zwei mögliche Formen der Anpassung, in: Pascale *Gazareth*/Anne *Juhasz*/Chantal *Magnin* (Hg.): Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Mappes-Niediek, Norbert (2008). PflegerInnen aus Osteuropa: ausgebeutet. Zwei Euro sind genug, in: MOMENT – Gazette für Menschenrechte, Heft 1/2008, Herausgeberin SOS Mitmensch, Wien.

Marterbauer, Markus (2007). Wem gehört der Wohlstand. Perspektiven für eine neue österreichische Wirtschaftspolitik, Wien, Paul Zsolnay Verlag.

Mosberger, Brigitte; Steiner, Karin (2002). Unternehmerisches Agieren oder Flexibles Reagieren. Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich, AMS Report, Wien.

Muckenhuber, Johanna (2008). Das Erleben überlanger Arbeitszeiten durch Solo-Selbstständige als Ergebnis eines erwerbszentrierten Deutungssystems und neoliberaler Gouvernementalität, in: Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 1/2008, Wien, Sonderzahl Verlag.

Mühlberger, Ulrike (2000). Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien, Braumüller.

Müller-Jentsch, Walther (1997²). Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung, Frankfurt am Main/New York, Campus.

Negt, Oskar (2001). Arbeit und menschliche Würde, Göttingen, Steidl Verlag.

Neubert, Harald (2001). Antonio Gramsci: Hegemonie – Zivilgesellschaft – Partei. Eine Einführung, Hamburg, VSA-Verlag.

Nowak, Iris (2007). Euromayday. Bewegungen in prekärer Vielfalt, in: Heinrich Geiselberger (Hg.): Und jetzt? Politik, Protest und Propaganda, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Odierna, Simone (2000). Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt, Forschung - Soziologie, Band 83, Opladen, Leske + Budrich.

Paugam, Serge (2007). Inwiefern lässt sich von einer sozialen Disqualifikation der Lohnabhängigen sprechen? In: *Pascale Gazareth/Anne Juhasz/Chantal Magnin* (Hg.): *Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt*, Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.

Pelinka, Anton; Rosenberger, Sieglinde (2003²). *Österreichische Politik. Grundlagen, Strukturen, Trends*, Wien, WUV.

Pernicka, Susanne; Stadler, Bettina (2006). *Atypische Beschäftigung – Frauensache. Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit*. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jahrgang 2006 – Nr. 3, Wien.

Pernicka, Susanne; Aust, Andreas (2007). Einführung, in: *Susanne Pernicka/Stefan Aust* (Hg.): *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – eine deutsch-österreichischer Vergleich*, Berlin, Edition Sigma.

Pernicka, Susanne; Holst, Hajo (2007). *Theoretische Perspektiven*, in: *Susanne Pernicka/Stefan Aust* (Hg.): *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – eine deutsch-österreichischer Vergleich*, Berlin, Edition Sigma.

Raffo, Jeffrey (2008). *Organizing-Ansätze als Schlüssel für neue Zielgruppen*, in: *Sepp Wall-Strasser/Erwin Kaiser/Johanna Wimplinger/Gerlinde Breiner* (Hg.): *Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder*, Wien, Verlag des ÖGB.

Reinprecht, Christoph (2006). *Nach der Gastarbeit. Prekäres Altern in der Einwanderungsgesellschaft*, Sociologica Band 9, Wien, Braumüller.

Reinprecht, Christoph (2008). *Prekarisierung und die Re-Feudalisierung sozialer Ungleichheit*, in: *Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, Heft 1/2008, Wien, Sonderzahl Verlag.

Reitzig, Jörg; Brandl, Sebastian (1997). Vom wohlfahrtsstaatlichen Grundkonsens zum ‚Schlanken Staat‘. Die marktradikale Wendung der Gesellschaftsvertragstheorie, in: Johanna Klages/Peter Strutynski (Hg.): Kapitalismus am Ende des Zwanzigsten Jahrhunderts, Hamburg, VSA-Verlag.

Rifkin, Jeremy (2001). Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt am Main, Fischer.

Röttger, Bernd (2000). Aufbruch zu verkommenen Ufern. ‚Moderne Wirtschaftspolitik‘ in Europa, in: Loccumer Initiative kritischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Hg.): Europa des Kapitals oder Europa der Arbeit? Perspektiven sozialer Gerechtigkeit, Hannover, Offizin.

Scherz, Eva (2005). Ihr Ratgeber: Werkverträge und freie Dienstverhältnisse. Rechtliche Grundlagen flexibler Arbeitsverträge, Wien, LexisNexis Verlag.

Schmid, Günther (2000). Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, in: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt am Main, Campus.

Schober, Andrea; Stix, Wolfgang (2008). Callcenter-Agent? Call GPA! Zur Organisierung von atypisch Beschäftigten am Beispiel der CallCenter Kampagne der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier. In: Sepp Wall-Strasser/Erwin Kaiser/Johanna Wimplinger/Gerlinde Breiner (Hg.): Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder, Wien, Verlag des ÖGB.

Schönbauer, Ulrich; Laburda, Angelika (2003). Atypisch beschäftigt – Typisch für die Zukunft der Arbeit? Forschungsprojekt von AK Wien und ÖGB, Wien.

Schopf, Anna; Ringler, Paul (2007). Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich. Eine quantitative Studie, Wien, Plattform Generation Praktikum.

Sennett, Richard (2005). Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin, Berlin Verlag.

Spreitzer, Susanne (2006). *Atypisch beschäftigt – Ihre Rechte*. Herausgegeben vom Verein für Konsumenteninformation, Wien, Verlag des ÖGB.

Statistik Austria (2008). *Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2006 in Österreich*, Wien. Zu finden unter: http://www.volkshilfe.at/folder/76/EU-SILC_2006.pdf, abgerufen am 22.11.2008.

Stolz-Willig, Brigitte (2004). *Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re)Traditionalisierung*, in: Dagmar *Baatz/Clarissa Rudolph/ Ayla Satilmis* (Hg.): *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Strutynski, Peter (1997). *Was kommt nach Ford und Taylor. Ein Blick zurück in die Zukunft*, in: Johanna *Klages/Peter Strutynski* (Hg.): *Kapitalismus am Ende des Zwanzigsten Jahrhunderts*, Hamburg, VSA-Verlag.

Sykora, Christoph (2008). *Organisierung als zentrale gewerkschaftliche Herausforderung – Einblicke in die gewerkschaftliche Strategielandkarte der GPA-DJP*, in: Sepp *Wall-Strasser/Erwin Kaiser/Johanna Wimplinger/Gerlinde Breiner* (Hg.): *Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder*, Wien, Verlag des ÖGB.

Tálos, Emmerich, Obinger, Herbert (1998). *Sozialstaaten nach dem ‚goldenen Zeitalter‘ – eine Einleitung*, in: Emmerich *Tálos/Herbert Obinger* (Hg.): *Soziale Sicherung im Wandel – Österreich und seine Nachbarstaaten. Ein Vergleich*, Wien/Köln/Weimar, Böhlau Verlag.

Tálos, Emmerich (1999). *Atypische Beschäftigung: Verbreitung – Konsequenzen – sozialstaatliche Regelungen. Ein vergleichendes Resümee*, in: Emmerich *Tálos* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien, Manz.

Tálos, Emmerich; Mühlberger, Ulrike (1999). *Atypische Beschäftigung in Österreich*, in: Emmerich *Tálos* (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Wien, Manz.

Thöny, Tamara (2008). *Die Teilzeitbeschäftigung*, Wien, LexisNexis Verlag.

van Dülmen, Richard (2000). ‚Arbeit‘ in der frühneuzeitlichen Gesellschaft, in: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt am Main, Campus.

Vogel, Berthold (2004). Mittendrin, aber nicht dabei, in: Berthold Vogel (Hg.): Leiharbeit – Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, VSA-Verlag.

Wimplinger, Johann; Gassenbauer, Gerold (2008). Geringfügig beschäftigt – das ungeliebte Gewerkschaftsmitglied, in: Sepp Wall-Strasser/Erwin Kaiser/Johanna Wimplinger/Gerlinde Breiner (Hg.): Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen – Überzeugungen – Mitglieder, Wien, Verlag des ÖGB.

Wolf-Maier, Franz; Kreuzhuber, Margit (2007). Arbeitsmarkt und Wirtschaft – Schlüsselfaktor Beschäftigung, in: Bundesministerium für Inneres (Hg.): gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration, Wien.

Woyke, Wichard (2004⁹). Handwörterbuch Internationale Politik, Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften.

Wroblewski, Angela (2001). Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse, Wien, Reihe Soziologie Nr. 48, Institut für Höhere Studien (IHS).

Verwendete Zeitschriften

Das Argument – Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften

Kulturrisse – Zeitschrift für radikaldemokratische Kulturpolitik

Kurswechsel – Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen

MALMOE

MOMENT – Gazette für Menschenrechte

Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS)

polar - Zeitschrift für politische Philosophie und Kultur

PROKLA - Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
AK	Kammern für Arbeiter und Angestellte
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAK	Bundesarbeitskammer
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMSK	Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
EPU	Einpersonen-Unternehmen
GPA-DJP	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
KV	Kollektivvertrag
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
VÖI	Vereinigung Österreichischer Industrieller
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Übersicht über die wichtigsten sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen für atypisch Beschäftigte in Österreich.
Tabelle 2	Prekaritätspotenziale atypischer Beschäftigungsformen.
Tabelle 3	Entwicklung der unselbständigen Teilzeitarbeit 1995-2008.
Tabelle 4	Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung 1997-2007.
Tabelle 5	Entwicklung der befristeten Beschäftigung 1996-2007.
Tabelle 6	Entwicklung der Leiharbeit 2002-2007.
Tabelle 7	Entwicklung der Freien DienstnehmerInnen 1998-2006.
Tabelle 8	Entwicklung der Neuen Selbständigkeit 1998-2006.
Tabelle 9	Verarbeitungsprozesse der <i>analogisierenden Übertragung</i> nach Heitmeyer.
Tabelle 10	Verarbeitungsprozesse der <i>Umformung</i> nach Heitmeyer.

Danksagung

Bedanken möchte ich mich an erster Stelle bei Frau Professorin Erna Appelt für ein unkompliziertes und äußerst angenehmes Betreuungsverhältnis. Ihr Interesse an meinem Thema und ihre motivierenden Anregungen, Ratschläge und Korrekturen waren mir eine große Hilfe.

Ein großer Dank gebührt auch Frau Dr.ⁱⁿ Doris Lutz von der Abteilung für Sozialpolitik der AK Wien. Mit ihrer juristischen Sachkenntnis und praktischen Erfahrung war sie für mich eine wichtige Ansprechperson in Bezug auf arbeits- und sozialrechtliche Fragen.

Auch allen FreundInnen und StudienkollegInnen, die mich während der Phase des Schreibens dieser Diplomarbeit in verschiedenster Hinsicht unterstützt, oder einfach auf andere Gedanken gebracht haben, gebührt mein Dank. Bei der Korrektur der Arbeit war mir Stefan Hohenwarther eine große Hilfe. Für den nötigen Rückhalt und noch vieles mehr danke ich Eva Maria Winkler.

Bei meinen Eltern möchte ich mich herzlich für ihre Unterstützung und ihr Vertrauen in mich bedanken. Sie bestärken meine Geschwister und mich dabei, eigene Wege zu gehen, ohne uns unter Druck zu setzen.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher, noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Innsbruck/Wien, Februar 2009

Lebenslauf

Geboren am 5. Juli 1984	in Saalfelden (Salzburg, Bezirk Zell am See)
1990 bis 1994	Volksschule in Hinterglemm
1994 bis 1998	Hauptschule in Maishofen
1998 bis 2001	Baufachschule an der HTL Saalfelden
2002 bis 2003	Zivildienst im Krankenhaus Zell am See
2002 bis 2004	Berufsbegleitende Reifeprüfung am Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI), Zell am See
2003 bis 2004	Berufstätigkeit als Technischer Zeichner
Seit WS 2004/05	Studium der Politikwissenschaft und der Europäischen Ethnologie an der Universität Innsbruck
2005	Praktikum im Landtagsklub der Grünen Tirol, im Bereich Pressearbeit
2006	Praktikum im Studienverlag Innsbruck, im Bereich Lektoratsassistentz Tutor im Fach ‚Vergleich politischer Systeme‘ bei Ao. Univ.Prof. Dr. Gerhard Mangott
Seit WS 2007/08	Absolvierung von Lehrveranstaltungen der Fächer Politikwissenschaft und Sozioökonomie an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien im Rahmen der freien Wahlfächer
Kontakt	alexeder@gmx.net