

Atypisch! Abgesichert?

Chancen und Risiken atypischer Beschäftigung für die materielle Sicherung

Barbara Bühler

Diplomarbeit
eingereicht zur Erlangung des Grades
Magistra (FH) der Sozialwissenschaften
an der Fachhochschule St. Pölten
Im Oktober 2005

Erstbegutachter:

Dr. Tom Schmid

Zweitbegutachter:

Mag. DSA Christian Tuma

Danksagungen

Ein herzliches Dankeschön richte ich an dieser Stelle an die Experten/Expertinnen die mir für die Interviews zu diesem Thema zur Verfügung standen, viele von Ihnen unterstützten mich zusätzlich durch Literaturtipps, vermitteln von Kontakten oder motivierenden Worten.

Weiters danke ich allen, die mich während meines Studiums ermutigt und mich darin bestärkt haben das ich auf dem richtigen Weg bin, besonders Dagmar, Richard und Anita.

Von Herzen danken möchte ich Lukas Steinwendtner, für die Geduld in den stressigen Phasen des Studiums und die vielseitige Unterstützung.

Danke!

September 2005

Barbara Bühler

Kurzfassung

Die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Österreich ist in den letzten Jahren gestiegen. Hinsichtlich des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse gemessen an allen Beschäftigungsverhältnissen kommt eine Studie aus dem Jahr 1999 zu dem Ergebnis das in etwa jedes dritte Beschäftigungsverhältnis in Österreich atypisch ist.

Die Arbeit untersucht die Bedeutung atypischer Beschäftigungsverhältnisse für die Sozialarbeit mit dem Schwerpunkt auf der materiellen Sicherung als eine der Hauptaufgaben der sozialen Arbeit. Anhand von Interviews mit Experten aus unterschiedlichen Berufsgruppen und dem Studium der Literatur wurden folgende Aspekte als Chancen atypischer Beschäftigungsverhältnisse identifiziert: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Zuverdienst zu Transferleistungen, Selbstverwirklichung und Autonomie sowie Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt. Als Risiken Armutsgefährdung, Verstärkung des Machtungleichgewichts Arbeitgeber - Arbeitnehmer, mangelnde Arbeitsrechtliche Absicherung sowie die Fragmentierung der beruflichen Identität.

Diese Aspekte werden im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Sozialarbeit untersucht.

Als besondere Herausforderung erwiesen sich dabei die vielfältigen Beschäftigungsformen die sich unter dem Begriff atypische Beschäftigung verbergen, sowie die Heterogenität der Gruppe der atypisch Beschäftigten.

Für die Sozialarbeit ergeben sich daraus Aufgaben wie das Aufzeigen von Risiken von atypischer Beschäftigung, das Erschließen von (sozialarbeiterischen) Ressourcen für diese Gruppe. Atypische Beschäftigung birgt aber auch Chance für das Klientel der Sozialarbeit beispielsweise als Zuverdienst zu einer Transferleistung.

1 Inhalt

1	INHALT	1
2	FORSCHUNGSFRAGE UND METHODE	3
2.1	AUSGANGSLAGE	3
2.2	FORSCHUNGSGEGENSTAND	4
2.3	METHODE	5
3	ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG	7
3.1	DEFINITIONEN UND BEGRIFFLICHE ABGRENZUNGEN	7
3.1.1	<i>Normalarbeitsverhältnis</i>	<i>7</i>
3.1.2	<i>Atypische Beschäftigung</i>	<i>9</i>
3.1.3	<i>Prekäre Beschäftigung</i>	<i>11</i>
3.1.4	<i>Flexibilisierung</i>	<i>12</i>
3.1.5	<i>Deregulierung</i>	<i>14</i>
3.2	UNTERSUCHTE FORMEN DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG	15
3.2.1	<i>Teilzeit</i>	<i>15</i>
3.2.2	<i>Geringfügige Beschäftigung</i>	<i>16</i>
3.2.3	<i>Befristete Beschäftigung</i>	<i>17</i>
3.2.4	<i>Leiharbeit</i>	<i>18</i>
3.2.5	<i>Neue Selbstständigkeit</i>	<i>19</i>
3.3	GRÜNDE UND VORRAUSSETZUNGEN FÜR ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG	20
3.3.1	<i>Subjektive Gründe für atypische Beschäftigung</i>	<i>20</i>
3.3.2	<i>Vorraussetzungen für Deregulierung</i>	<i>23</i>

4	CHANCEN UND RISIKEN DER ATYPISIERUNG DER ERWERBSARBEIT FÜR DIE MATERIELLE GRUNDSICHERUNG.....	26
4.1	CHANCEN DER ATYPISIERUNG DER ERWERBSARBEIT	26
4.1.1	<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....</i>	26
4.1.2	<i>Zuverdienst zu Transferleistung.....</i>	28
4.1.3	<i>Selbstverwirklichung und Autonomie.....</i>	29
4.1.4	<i>Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt.....</i>	30
4.2	RISIKEN DER ATYPISIERUNG DER ERWERBSARBEIT	30
4.2.1	<i>Armutsgefährdung.....</i>	30
4.2.2	<i>Verstärkung des Machtungleichgewichts Arbeitgeber - Arbeitnehmer</i>	32
4.2.3	<i>Mangelnde arbeitsrechtliche Absicherung</i>	33
4.2.4	<i>Fragmentierte Berufsidentität.....</i>	37
4.3	ZUKUNFT DER ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG.....	38
4.4	BEDEUTUNG DER CHANCEN UND RISIKEN ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG FÜR DIE SOZIALARBEIT	39
4.4.1	<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....</i>	39
4.4.2	<i>Zuverdienst zu Tranferleistung</i>	42
4.4.3	<i>Selbstverwirklichung und Autonomie.....</i>	43
4.4.4	<i>Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt.....</i>	44
4.4.5	<i>Armutsgefährdung.....</i>	45
4.4.6	<i>Verstärkung des Machtungleichgewichts Arbeitgeber - Arbeitnehmer</i>	46
4.4.7	<i>Mangelnde arbeitsrechtliche Absicherung</i>	47
4.4.8	<i>Frgamentierte (Berufs)identität</i>	49
4.5	FAZIT:.....	50
5	LITERATUR	53
6	ANHANG	61
6.1	LEITFRAGEN	61
6.2	EXPERTINNENINTERVIEWS:	62

2 Forschungsfrage und Methode

2.1 Ausgangslage

Die Zahl der atypisch Beschäftigten in Österreich steigt seit Jahren an. Gleichzeitig ist das System der sozialen Sicherung in Österreich nach wie vor orientiert an dem so genannten Normalarbeitsverhältnis.

Im Bericht über die soziale Lage 2003 - 2004 des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen heißt es diesbezüglich im Kapitel zur Einkommensverteilung in Österreich:

"...eine weitere Erklärung für die Einkommensdifferenzierung bilden die Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte: Ausgliederungen, neue atypische Beschäftigungsverhältnisse (Geringfügig Beschäftigte, Neue Selbstständige, Freie DienstnehmerInnen), zunehmende Leiharbeit und Teilzeitbeschäftigung ...bringen eine größere Diversifikation der Beschäftigungsformen, die einerseits in der Regel niedrigere Entlohnung bedeuten, andererseits aber auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen" Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2004:273).

Für mich als angehende Sozialarbeiterin und damit in meiner beruflichen Tätigkeit weitgehend auf diese sozialstaatlichen Leistungen zur materiellen Grundsicherung angewiesen, stellt sich angesichts dessen die Frage:

Welche Chancen und Risiken bringt eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse für die materielle Grundsicherung in der Sozialarbeit?

Meine Hypothese diesbezüglich lautet:

Atypische Beschäftigung bietet für die materielle Grundsicherung in der Sozialarbeit Chancen: beispielsweise wenn atypische Beschäftigung die Möglichkeit eines Zuverdienstes zu einer staatlichen Transferleistung ermöglicht. Risiken, wenn Systeme der staatlichen materiellen Sicherung nach wie vor am Normalarbeitsverhältnis orientiert sind.

2.2 Forschungsgegenstand

Das Ziel meiner Arbeit ist das Aufzeigen der Chancen und Risiken die atypische Beschäftigung hinsichtlich der materiellen Sicherung für die Sozialarbeit mit sich bringt.

Unter dem Begriff materielle Sicherung werden im folgenden jene staatlichen Sozialleistungen subsumiert, die nach derzeitiger Gesetzeslage, bei Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen, in Österreich gewährt werden. Diese dienen in der Sozialarbeit als Mittel zur Sicherung der materiellen Grundbedürfnisse der KlientInnen. Der wesentlichste Pfeiler dieser staatlichen Sozialleistungen ist das österreichische Sozialversicherungsprinzip.

Das zuständige Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen führt neben der Sozialversicherung noch folgende Bereiche des österreichischen Sozialschutzsystems an: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (2003:9).

- Universelle Systeme (Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Pflegevorsorge)
- Bedarfsorientierte Leistungen (Mindestversicherung in der Pensionsversicherung, Notstandshilfe, Sozialhilfe)
- Beamtenversorgung, Sondersysteme (Kriegsopfer, Dienstunfälle Soldaten)

- Arbeitsrechtliche Ansprüche und Arbeitnehmerschutz (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)
- Private und halbprivate Formen der sozialen Sicherung).

Im Kapitel 2 erfolgt eine Definition der von mir untersuchten Formen der atypischen Beschäftigung.

Die von mir in Kapitel 3 angeführten Chancen und Risiken beruhen im Wesentlichen auf den von mir geführten Interviews bzw. und der mir vorliegenden Literatur. Um Aussagen aus den Interviews hervorzuheben, habe ich diese kursiv markiert.

2.3 Methode

Ich habe mich für die Methode des Experteninterviews entschieden, um möglichst rasch und komprimiert das Wissen von Menschen die sich aus den unterschiedlichen Blickwinkeln mit der Thematik beschäftigen, sammeln zu können.

In den Gesprächen habe ich die von den Experten gesetzten Schwerpunkte weitgehend berücksichtigt, laut Kluge und Kelle dient der Leitfragen nur:

"... als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen. Themen die von den Befragten selbst eingebracht werden, werden dabei durch Nachfragen vertieft" Kluge/Kelle (1999:63)

Die Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Experten erfolgte Großteils per Telefon, vereinzelt auch per e-mail oder im persönlichen Gespräch. Alle Personen die ich um ein Expertengespräch zu dem Thema gebeten habe, erklärten sich auch zu einem solchen bereit. Bereits vorab erfolgte die Zusendung der Leitfragen sowie ein Überblick über das Thema meiner Arbeit

Die Gespräche fanden im Zeitraum von Mai bis Juli 2005 und wurden von mir mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

Für die Auswertung arbeitete ich nach der Methode von Kluge und Kelle in dem Buch " Vom Einzelfall zum Typus " vorgestellten Methode Kluge/ Kelle (199:58-74). Als Grundlage für die Kodierung diente mir der Leitfragen, entsprechende Subkategorien, bei Kluge und Kelle Dimensionen genannte, ergaben sich aus den Inhalten die meine Interviewpartner gesetzt hatten.

3 Atypische Beschäftigung

3.1 Definitionen und begriffliche Abgrenzungen

3.1.1 Normalarbeitsverhältnis

Um zu einer Definition des Atypischen zu gelangen, ist es notwendig vorab zu klären was eine Gesellschaft als Norm als "typisch" definiert. Diese Norm stellt im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit das Normalarbeitsverhältnis dar. Laut Tom Schmid wird dieses durch folgende Kriterien definiert: Schmid (1993:194-195)

- Das Normalarbeitsverhältnis ist ein Vollarbeitsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden und einer Fünftageweche. Grundsätzlich ist es geeignet, die Reproduktion des/ der Einzelnen und seiner/ ihrer Familie zu sichern.
- Der Normalarbeitstag dauert sieben bis acht Stunden, wobei die Arbeitszeit zwischen sechs und neuen Uhr liegt und zwischen 14 und 18 Uhr endet.
- Die Arbeitsvergütung wird in wöchentlichen beziehungsweise ... in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt.
- Qualifikation und Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmen Höhe der Vergütung und manche betriebliche Sozialleistungen ebenso wie das Niveau der Leistungen der Sozialversicherung (Arbeitslosengeld, Pension).
- Das Normalarbeitsverhältnis ist gekennzeichnet durch einen gewissen Bestandsschutz welcher sich durch Kündigungsfristen, Abfertigungen und Sozialplänen (vor allem bei Massenentlassungen) kennzeichnet. Darüber hinaus gibt es für bestimmte Personengruppen (Behinderte, Mutterschutz,

Betriebsräte) einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser Bestandsschutz ist Voraussetzung einer längerfristigen Lebensplanung.

- Löhne/ Gehälter und Arbeitsbedingungen sind im Wege kollektiver Interessensvertretungen gestaltbar.

Das Normalarbeitszeitverhältnis ist für die Frage der materiellen Sicherung bei atypischer Beschäftigung insofern relevant, als sich wesentliche Elemente des sozialstaatlichen Modells der materiellen Sicherung daran orientieren (siehe dazu Kapitel 4).

Emmerich Talós bezeichnet das Normalarbeitsverhältnis als "Bezugspunkt für sozialstaatliche Regelungen...die wesentlichen sozialstaatlichen Schutznormen sind in erster Linie daran orientiert." Talós (1999:7). Die Orientierung von staatlichen Modellen materieller Grundsicherung am Normalarbeitsverhältnis aus meiner Sicht nach wie vor problematisch. Denn Arbeit die nicht dieser Norm entspricht läuft dadurch Gefahr benachteiligt zu werden, da sie nicht in den Rahmen der durch das Normalarbeitsverhältnis geschaffen wird, passt.

"Denn die Normen und Regulierungen des Arbeitsrechts sind überwiegend auf klassische Arbeitsverhältnisse zugeschnitten, wie uns in Form des Normalarbeitstags gegenüber stehen" Schmid (1998:33).

Ob das Normalarbeitsverhältnis als "Norm" der Erwerbsgesellschaft der Realität bisher gerecht wurde bzw. dies auch in Zukunft wird, ist eine Diskussion die ich als sehr kontroversiell geführt erlebe. Vor allem AutorInnen feministischer Literatur darauf hin, dass das Normalarbeitsverhältnis für Frauen eher die Ausnahme darstellte. Ludwig/Mennel (2005:1) Eine meiner Interviewpartnerinnen meinte in diesem Zusammenhang:

"Eine andere Sache ist natürlich die, dass man sagen kann im Prinzip haben Sozialstaaten eigentlich ja immer Vollerwerbstätigkeit von Männern geschützt." Sauer(2005:2).

Andere Autoren diskutieren das Normalarbeitsverhältnis anhand steigender Arbeitslosenzahlen, die eine Orientierung an dieser "Norm" obsolet mache, da das Normalarbeitsverhältnis keine solche mehr darstelle. Jeremy Rifkin (2004:3) spricht in diesem Zusammenhang beispielsweise in seinem gleichnamigen Werk vom "Ende der Arbeit und ihrer Zukunft."

Günther Schmid meint im Bezug auf das Normalarbeitsverhältnis: "Dass dieser Idealtyp des Normalarbeitsverhältnisses der historischen Realität mit wechselnder Intensität entsprach...." Schmid, Günther (2000:269).

Für die materielle Sicherung atypisch Beschäftigter spielt es eine nicht unwesentliche Rolle welche Norm ein Sozialstaat als Angelpunkt für die Vergabe seiner Leistungen definiert. Für Soziale Arbeit, die ja in einem hohen Ausmaß die Vergabe diese Leistungen inne hat, ist es daher aus meiner Sicht wichtig, sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen.

3.1.2 Atypische Beschäftigung

Bereits aus der Begrifflichkeit a- typisch wird deutlich, dass diese Formen der Beschäftigung in erster Linie in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis (welches ich unter Punkt 2.1.1 beschrieben habe) definiert wird. Emmerich Talós verwendet dazu folgende Formulierung:

" Atypische Beschäftigung meint damit all jene Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Denkfigur des Normalarbeitsverhältnisses, entsprechen bzw. die nicht auf Dauer und Kontinuität sowie nicht auf Vollzeit angelegt sind - was heißt, dass der Begriff atypische Beschäftigung eher eine Sammelkategorie als eine inhaltlich klar bestimmte Kategorie darstellt." Talós (1999:417-418).

Atypische Beschäftigung ist also in erster Linie, Arbeit, die nicht dem Modell des Normalarbeitsverhältnisses entspricht. Diese Abweichungen können sich auf ein oder mehrere der folgenden Punkte beziehen. Diese beruhen auf den Ausführungen von Elisabeth Holzinger (2001:7)

- fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes
- geringeres oder höheres Arbeitsstundenausmaß
- ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit
- diskontinuierlicher Arbeitseinsatz
- permanent außerbetrieblicher Arbeitseinsatz
- Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn
- fehlende sozialrechtliche (Ab) Sicherung

Nicht alle der oben angeführten Punkte treffen auf einzelne Formen atypischer Beschäftigung zu. Jedoch trifft auf alle von mir unter Kapitel 2.2 beschriebenen Formen der atypischen Beschäftigung mindestens einer der oben beschriebenen Punkte zu.

Ein Großteil der von mir befragten Experten wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass atypische Beschäftigung im Grunde keine von einer Norm abweichende Form (mehr) sei, sondern ein schon allein aufgrund der Menge an atypischen Beschäftigungsverhältnissen eigenständiges Phänomen der Erwerbsarbeit:

"Allein die Begrifflichkeit, das finden wir schon falsch... also von atypischen Beschäftigungsverhältnissen kann man schon kaum mehr

sprechen, weil die Atypischen sind schon fast die Typischen,..." Fakler (2005:1).

Demgegenüber stehen Aussagen wie jene von Emmerich Talós: " Atypische Beschäftigungsformen machen zur Zeit zwar einen wachsenden, aber insgesamt betrachtet noch immer einen sehr kleinen Teil an Beschäftigungsverhältnissen in Österreich aus." Talós (1999:276).

Bezüglich der Anzahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse beziffert Elisabeth Holzinger diese laut dem Ergebnis einer Studie, Holzinger (2001:43) von 1999 mit etwa einem Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse, genau 27,8 Prozent

Allerdings wird die Datenlage zumindest im Bezug auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und freien Dienstverträgen von Fink, Riesfelder und Tálós (2001:3) in ihrer Kurzfassung zum Endbericht atypische Arbeitsverhältnisse als unzureichend und bezüglich ihrer Güte zweifelhaft beschrieben.

In den von mir geführten Interviews wurde ebenfalls von einem Anteil von in etwa einem Drittel der Atypischen an allen Beschäftigungsverhältnissen gesprochen. Wobei Herr Fakler (2005:1) von einem Anteil von einem Drittel ausging, Herr Dimmel (2005:1) von " ...knapp 34, 35 Prozent...".

3.1.3 Prekäre Beschäftigung

<p>Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind dann prekär, wenn sie durch ein niedriges und nicht kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, ungenügend sozialem Schutz, mangelndem Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung bzw. geringen Karrierechancen gekennzeichnet sind. Keller/ Seifert (1995) zit. in.: Holzinger (2001:7)</p>

Die Unterscheidung ist insofern wichtig, als atypische Beschäftigung nicht automatisch prekär sein muss und umgekehrt. Die Unterscheidung war auch vielen meiner Interviewpartner sehr wichtig:

" Nur weil es atypisch ist, ist es nicht automatisch prekär und problematisch." Fakler (2005:1).

"...wenn man sich jetzt die Entwicklung in Österreich anschaut, wo wir knapp 34,35 Prozent Atypische haben, die jedoch, Klammer auf: jedoch nicht alle deswegen armutsgefährdet sind, Klammer zu...dann glaub ich ist dieser Prozess der Deregulierung... des Arbeitsmarktes unumkehrbar"
Dimmel (2005:1).

3.1.4 Flexibilisierung

"Unter dem Begriff Arbeitsmarktflexibilität wird in der Literatur die Anpassungsfähigkeit des Faktors Arbeit und dessen Entlohnung an Veränderungen von Angebot und Nachfrage verstanden." Mühlberger (2000:12).

In der aktuellen Debatte fällt das Schlagwort Flexibilisierung meist im Zusammenhang mit hohen Arbeitslosenzahlen.

" Flexibilisierung lautet die in der derzeitigen beschäftigungspolitischen Debatte meistgebrauchte und zugleich umstrittenste Zauberformel, von der sich Politiker, Arbeitgeberverbände und internationale Organisationen einen Beitrag zur Lösung der anhaltenden Beschäftigungsprobleme versprechen." Büchtemann/ Neumann (1990:14-15)

Auch wenn das Buch " Mehr Arbeit durch weniger Recht", aus dem dieses Zitat von Büchtemann und Neumann stammt, bereits 1990 erschienen ist: das Schlagwort Flexibilisierung prägt nach wie vor Debatten um Arbeitsmarktpolitik.

Um zu verdeutlichen, dass Flexibilisierung unterschiedlichen Formen haben kann, ist es mir wichtig in diesem Zusammenhang zwischen interner und externer Arbeitsflexibilität zu differenzieren:

Interne Arbeitsflexibilität umfasst einerseits: Arbeitszeitflexibilität, funktionelle Flexibilität und Lohnflexibilität. Arbeitszeitflexibilität bedeutet die Verteilung der Normalarbeitszeit über Wochen oder einen längeren Zeitraum ohne Überstundenzuschläge zu zahlen. Funktionelle Flexibilität den wechselnden Einsatz der Belegschaft in verschiedenen Arbeitsbereiche und Lohnflexibilität eine flexiblere Gestaltung der Löhne orientiert an Arbeitsangebot und Nachfrage. Mühlberger (2000:7).

" Unter externer Arbeitsflexibilität wird die Anpassung des Umfangs und der Struktur der Belegschaft an Veränderung der Quantität und der Struktur der Nachfrage verstanden". Mühlberger (2000:7-8)

Als Beispiel für eine hohe interne Arbeitsflexibilität führt Sengenberger(1990:51) den deutschen Arbeitsmarkt an, der gekennzeichnet ist von einer (im Vergleich zu Amerika) niedrigen Fluktuationsrate der Mitarbeiter von sechs Prozent und dem Reagieren auf veränderte Marktbedingungen durch Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit, interne Umsetzung, interne Qualifizierungsmaßnahmen etc...

Dadurch soll ermöglicht werden auch in wirtschaftlich angespannten Zeiten " für den Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis und für den Arbeitgeber die eingespielte und erfahrene Belegschaft zu erhalten" Sengenberger (1990:51).

Die externe Arbeitsflexibilität ist in Deutschland durch umfassende Arbeitnehmerschutzbestimmungen betreffend Entlassungen beschränkt. Sengenberger (1990:52).

Ich wage zu behaupten das ähnliches auch für den österreichischen Arbeitsmarkt gilt.

Im Gegensatz dazu zeichnet sich der amerikanische Arbeitsmarkt laut Sengenberger (1990:51) durch einen hohe externe Arbeitsflexibilität aus, die sich in einer hohen Fluktuationsrate von 13,9 Prozent und eine Personalpolitik des "hire und fire" aus.

3.1.5 Deregulierung

"Unter der Deregulierung der Erwerbsarbeit ist eine Aufweichung oder Zurückdrängung arbeitsrechtlicher Normen zu verstehen. Diese kann durch faktische Gesetzesänderungen, also durch Aufhebung arbeitsrechtlicher Normen durch den Gesetzgeber erfolgen, obwohl diese Form von Deregulierung die eher seltene Variante ist. ...Viel häufiger ist jedoch eine indirekte Form der Deregulierung des Arbeitsrechts durch Unterlaufen seiner Normen, wie mit der Schaffung und Verbreitung neuer Arbeitsformen geschieht. Denn die Normen und Regulierungen des Arbeitsrechts sind überwiegend auf klassische Arbeitsverhältnisse zugeschnitten." Schmid (1993:196)

Aus der obigen Definition der Deregulierung und ihrer Formen wird deutlich, dass nicht die Flexibilisierung an sich prekäre Arbeitsformen schafft. Problematisch wird Flexibilisierung dann, wenn sie durch Deregulierung zur Umgehung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen geht. Schmid zitiert in diesem Zusammenhang Firlei und spricht von einer " Flucht aus dem Arbeitsrecht" z. B. durch atypische Beschäftigungsverhältnisse. Firlei (1987:272) zit. in: Schmid (1993:196)

3.2 Untersuchte Formen der Atypischen Beschäftigung

Um das Ausmaß dieser Arbeit überschaubar zu halten, wurden gezielt Formen der atypischen Beschäftigung ausgeschlossen, so z. B. Tele- und Heimarbeit. Die in dieser Arbeit behandelten Formen betreffen lediglich den legalen Bereich der atypischen Beschäftigung.

Da der Begriff atypische Beschäftigung, wie in Kapitel 2.1.2 beschreiben: "...eher eine Sammelkategorie als eine inhaltlich klar bestimmte Kategorie darstellt." Talós (1999:417-418) werde ich unter Punkt 2.2.1 bis 2.2.5 die von mir hinsichtlich ihrer Chancen und Risiken untersuchten Formen der atypischen Beschäftigung anführen.

Es sind dies: Teilzeit, Geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Neue Selbstständigkeit. Wobei ich unter dem Schlagwort "Neue Selbstständigkeit" sowohl die neuen Selbstständigen als auch freie Dienstnehmer und andere Formen der Selbstständigkeit die nicht der Gewerbeordnung unterliegen subsumiert habe.

Sie werden von mir in den folgenden Kapiteln einerseits hinsichtlich ihres Potentials, in positiver wie in negativer Hinsicht, für die materielle Grundsicherung in der sozialen Arbeit untersucht.

3.2.1 Teilzeit

"Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen festgelegte (gegebenenfalls kürzere) Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet " Holzinger (2001:7).

Von allen in Österreich atypische beschäftigten Personen, stellen die Teilzeitbeschäftigten mit 63 Prozent den größten Part dar. Holzinger (2001:47).

Es ist dies weiters eine Form der atypischen Beschäftigungen, die (wie im übrigen die Zahl der atypische Beschäftigten gesamt) in Österreich in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen ist. Konkret von 1994 bis 1999 um 10 Prozent. Holzinger (2001:22).

Mühlberger (200:9) erwähnt in dem Zusammenhang, dass Zugehörigkeit der Teilzeit zu atypischen Beschäftigungsformen auch immer wieder diskutiert wird.

Prinzipiell sind Personen die Teilzeit beschäftigt sind (sofern sie die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, siehe 2.3.2 geringfügig Beschäftigte) in das System der staatlichen Sozialversicherung, sowie der Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung eingebunden.

Auffällig ist der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen: Laut Talós (199:259) werden 1997 der Großteil, nämlich 85 Prozent aller Teilzeitbeschäftigungen von Frauen ausgeübt.

Für viele Frauen stellt diese Form der Beschäftigung eine Möglichkeit dar, Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Diese Bestrebungen waren auch die Grundlage für die gesetzliche Verankerung eines Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung bei Kinderbetreuungspflichten.

3.2.2 Geringfügige Beschäftigung

<p>Ist im Prinzip eine "Sonderform der Teilzeitbeschäftigung", Holzinger (2001:7) und umfasst jene Beschäftigungsverhältnisse, deren monatliche Entlohnung maximal die aktuelle Geringfügigkeitsgrenze von 323,46 Euro (Stand 1.1.2005)</p>

beträgt, Online Beratung der Arbeiterkammer Niederösterreich, <http://metis.arbeiterkammer.at> am 13.8.2005

Geringfügig beschäftigte werden seit 1994 vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger erfasst. Talós (1999:262).

Geringfügig beschäftigte Personen sind vom Dienstgeber zur Sozialversicherung anzumelden, aber nur in der Unfallversicherung pflichtversichert. Daher besteht kein Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsschutz. Seit 1.1.1998 gibt es jedoch die Möglichkeit einer Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung für Pensions- und Krankenversicherung.

Arbeiterkammer Niederösterreich (2004:14-15) Diese Möglichkeit des "opting in" gibt es um 45,64 Euro pro Monat.

3.2.3 Befristete Beschäftigung

"Von einer befristeten Beschäftigung wird gesprochen, wenn eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum beschäftigt wird oder wenn ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vorliegt; das Beschäftigungsverhältnis endet bei Erreichung des vereinbarten Ziels bzw. bei Eintritt der vereinbarten Bedingung. "¹ Holzinger (2001:8)

Von allen atypischen Beschäftigten sind 11 Prozent befristet beschäftigt. Holzinger (2001:47).

Wobei in diesem Zusammenhang relevant ist, dass laut Talós (1999:261) 1995 gut die Hälfte der befristeten Beschäftigten auf Ausbildungsverträge entfallen.

¹ Von dieser Definition wären rein formal auch Saisonarbeitskräfte betroffen, da diese aber im Tourismus und Baugewerbe zur Normalität gehören, werden sie als eigene Gruppe gehandhabt. Holzinger (2001:8)

Daten bezüglich der Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse gibt es seit 1995, damals betrug der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse 3,7 Prozent der unselbstständigen Beschäftigten, 1998 war der Anteil auf 5,3 Prozent gestiegen. Holzinger (2001:27)

Grundsätzlich sind Personen mit einem befristeten Dienstverhältnis (bei Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen) voll kranken-, sozial-, arbeitslosen und pensionsversichert. Spreitzer (1999:114).

3.2.4 Leiharbeit

"Prinzipiell lässt sich Leiharbeit dadurch charakterisieren, dass Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen (diese werden Überlasser genannt) vorübergehende Arbeitseinsätze in wechselnden Betrieben (Beschäftiger) ausführen...eine Arbeitskräfteüberlassung setzt einen Arbeitsvertrag zwischen der Leiharbeitskraft und dem Überlasserbetrieb sowie einen Überlassungsvertrag zwischen dem Überlasser- und dem Beschäftigerbetrieb voraus." Mühlberger (2000:32)

Die Leiharbeit oder Arbeitskräfteüberlassung stellt mit vier Prozent aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse einen relativ geringen Anteil dar. Es ist dies jedoch jene Beschäftigungsform, deren Eingehen noch vor der befristeten Beschäftigung nahezu der Hälfte der in dem Bereich Beschäftigten (52 Prozent) damit begründen "das sich nichts anderes ergeben habe." Holzinger (2001:15).

Insofern kann diese Form der atypischen Beschäftigung als ein in hohem Maße aufgrund der Arbeitsmarktlage erzwungenes Beschäftigungsverhältnis betrachtet werden.

In Österreich ist die Arbeitskräfteüberlassung im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt.

Was die Entwicklung der Leiharbeit in Österreich betrifft, so hat sie von 1989 bis 1998 um 160 Prozent zugenommen. "Wobei die Zahl der Frauen- relativ gesehen doppelt so stark zugenommen hat als die der Männer, ebenso haben- relativ

gesehen- die Angestellten im Vergleich zu den ArbeiterInnen stärker zugenommen." Spreitzer (1999:214).

3.2.5 Neue Selbstständigkeit

"Grundsätzlich handelt es sich bei der neuen Selbstständigkeit um Verträge (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag), in denen formal selbstständige Auftragnehmer zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer Arbeitnehmerinnen entspricht oder vergleichbar ist." Holzinger (2001:8).

Dazu möchte ich eine Aussage von Frau Susman (2005:1) zitieren, die meiner Meinung nach ganz besonders auf die neuen Selbstständigen zutrifft:

"Das Bild vom im Betrieb angelernten und dort bis zu Pension arbeitenden Menschen, dieser Antagonismus passt nicht mehr. Diese Bild sagt: hier sind die Unternehmer – dort die grauen Erwerbshackler und die Atypischen sind genau dazwischen."

Grundsätzlich arbeitet diese Gruppe oftmals auf Werkvertragsbasis, ohne jedoch im klassischen Sinne der Gewerbeordnung selbstständig zu sein.

Aus den Merkmalen eines Werkvertrags werden auch die Risiken für den neuen Selbstständigen deutlich, diese beschreiben Gager und Nagel folgendermaßen:

"Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis. Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung, mit der sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, ein den Vorstellungen des Bestellers entsprechendes Werk entweder persönlich herstellen zu lassen oder unter seiner persönlichen Verantwortung durch dritte Personen herstellen zu lassen. Das durch den Werkvertrag ausgelöste Zielschuldverhältnis endet nicht durch Kündigung oder Zeitablauf, sondern durch Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistung" Gager/ Nagel (2000:177).

Risiken die im klassischen Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber trägt wie die Verantwortung für die rechtzeitige Fertigstellung eines Produkts, trägt in diesem Fall der/die neue Selbstständige.

3.3 Gründe und Voraussetzungen für atypische Beschäftigung

3.3.1 Subjektive Gründe für atypische Beschäftigung

Die folgenden vier Beweggründe für atypische Beschäftigung, werden von der Autorin Julia Egbringhoff (2005:166-169) im Zusammenhang mit Ein- Personen-Selbstständigen angeführt. Meine Recherchen für diese Arbeit haben mich darin bestätigt, dass sie auch für atypische Beschäftigung gelten.

- Atypische Beschäftigung als Erwerbs- und Lebensform

"Personen, die diesem Beweggrund zugeordnet werden können, haben eine selbständige Erwerbsform aktiv angestrebt und sehen sie als Optimierung von Erwerbs- und Lebenszielen." Egbringhoff(2005:166) Für diese Gruppe atypischer Beschäftigter ist diese Form der Beschäftigung eine Herausforderung, Selbstverwirklichung spielte bei der Wahl dieser Beschäftigungsform für diese Gruppe meist eine große Rolle. Viele Personen dieser Gruppe sehen die atypische Beschäftigung als "Einstieg" in die Selbstständigkeit.

Einer der von mir befragten Experten, hat dies folgendermaßen beschrieben:

"Wenn man das nach einer bestimmten Qualität befragt, dann denk ich mir, das hat sehr viele positive Seiten auch in dem Sinn, dass man persönliche Präferenzen umsetzen kann auch Dinge ausprobieren kann und neue Berufsfelder oder Erfahrungen erschließen kann auf so einem Weg. Es ist also gewissermaßen auch eine Lebenspfadentscheidung für

viele Leute, also ich hab das nicht nur negativ gesehen sondern auch positiv." (Dimmel: 2005:1).

Es ist dies vermutlich jene Gruppe der atypisch Beschäftigten, die kaum Kontakt mit materieller Sicherung von Seiten der Sozialarbeit haben wird. Da diese Gruppe meist durch hohe Qualifikation und Autonomie gekennzeichnet ist.

- Atypische Beschäftigung als Eigenprojekt

"Aus einer Notsituation (Arbeitslosigkeit bzw. drohende Arbeitslosigkeit) heraus entstanden, wird vorsichtig experimentierend vorgegangen und die Erwerbsform als Eigenprojekt und damit als Herausforderung zwischen Wagnis und Experiment gesehen" Egbringhoff (2005:167). Auch in dieser Gruppe werden also mit der atypischen Beschäftigung Erwartungen bezüglich Autonomiegewinn verbunden. Für viele Frauen ist die atypische Beschäftigung ein Versuch Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Folgende Aussage einer Interviewpartnerin verdeutlicht dies:

"Im Prinzip bin ich selber eine atypische Beschäftigte, das heißt ich habe mich vor 5 Jahren selbständig gemacht mit meiner PR Agentur. Noch dazu aus der Karenz heraus, was vielleicht auch sehr ungewöhnlich, einfach aus dem Grund... ich habe mir halt erhofft mehr Flexibilität zu haben, mit Kind und Karriere sozusagen." Stockinger (2005:1).

- Atypische Beschäftigung als Anpassungsstrategie

Für Personen mit diesem Beweggrund stehen nicht die Vorteile dieser Beschäftigungsform im Vordergrund, sondern die atypische Beschäftigung ist

eine Lösung auf Zeit, die Rückkehr zu einem klassischen unselbstständigen Erwerbsverhältnis ist gewünscht. "Die Personen mit diesem Beweggrund...folgen einer pragmatisch erwogenen und akzeptablen Option des Arbeitsmarkts" Egbringhoff (2005:167)

In den von mir geführten Interviews wurde beispielsweise immer wieder erwähnt, dass atypische Beschäftigungsformen oftmals eine Möglichkeit für Berufseinsteiger darstellt, vor allem im Wissenschaftsbereich:

"Ja. Also wenn man Wissenschaft als Beruf gewählt hat,..., ist man eigentlich mit prekären, eigentlich immer konfrontiert. (...) Also da ist man dann in Projekten beschäftigt die dauern dann mal ein Jahr oder so, oder da hat man dann mal eine halbe Stelle oder einen Werkvertrag. Also insofern kenne ich das aus meiner eigenen Berufslaufbahn..." Sauer (2005:1).

- Atypische Beschäftigung wider Willen

Diese Gruppe hat die Beschäftigungsform aus Mangel an Alternativen am Arbeitsmarkt gewählt. Oftmals spielen dabei geringe Qualifikation oder andere Formen der Beeinträchtigung eine Rolle. Diese Gruppe wird vermutlich jene sein, die am häufigsten mit Sozialarbeitern / Sozialarbeiterinnen Kontakt hat, da hier auch der größte Bedarf an Einstiegshilfen, Qualifizierung, Beratung besteht.

Meine InterviewpartnerInnen, haben meist differenziert zwischen freiwilliger und unfreiwilliger atypischer Beschäftigung. Letztere zähle zur Gruppe der atypische Beschäftigten wider Willen:

"Ja, zunächst einmal das berufliche... da ist es so, dass wir sehr viele Leute haben, die von sich aus bereit sind in so ein Beschäftigungsverhältnis zu gehen. Also Leute die nicht unbedingt von vorneherein ein festes

Dienstverhältnis suchen,... Das ist das Eine, das Zweite ist, das oft nichts anderes übrig bleibt, also das es oft keine Frage der Freiheit ist, der persönlichen Freiheit. Sondern oft, eine Frage der Alternativen die nicht da sind." Tuma (2005:1)

3.3.2 Vorraussetzungen für Deregulierung

Wie unter Punkt 2.1 beschrieben, sind Deregulierung und Atypisierung zwei Phänomene, die zwar eng miteinander verknüpft sind, die es aber zu differenzieren gilt. Hier noch mal die Definition von Deregulierung:

"Unter der Deregulierung der Erwerbsarbeit ist eine Aufweichung oder Zurückdrängung arbeitsrechtlicher Normen zu verstehen. Diese kann durch faktische Gesetzesänderungen, also durch Aufhebung arbeitsrechtlicher Normen durch den Gesetzgeber erfolgen, obwohl diese Form von Deregulierung die eher seltene Variante ist. ...Viel häufiger ist jedoch eine indirekte Form der Deregulierung des Arbeitsrechts durch Unterlaufen seiner Normen, wie mit der Schaffung und Verbreitung neuer Arbeitsformen geschieht." Schmid (1993:196)

Meine Ausführungen in diesem Kapitel beruhen auf dem Kapitel " Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde" von Nick Kratzer und Dieter Sauer. Ergänzende Aussagen aus den Interviews sind als solche gekennzeichnet. Katzer/Sauer (2005:97)

- Ökonomische Ebene

Auf der ökonomischen Ebene nennt der Autor hier vor allem Globalisierung und Tertiärisierung als Vorraussetzung. Diese Faktoren wurden auch von meinen Interviewpartnern genannt:

"...und wir leben in einer Dienstleistungsgesellschaft, in zunehmenden Maß der teritäre Sektor wird immer stärker..." Koldus (2005:2).

"Dass es eine Reihe von guten Gründen gibt, warum dass in Europa so geworden ist, die allesamt damit zusammenhängen was man so mit dem Schlagwort Globalisierung fasst, dass einfach die weltweite Konkurrenz dazu führt, dass einfach die Gewinnmaschen kleiner werden, dass man sich dem Konkurrent oder der Konkurrentin stellen muss aus einem Land wo man mit einem zwanzigstel der Lebenshaltungskosten durchkommt,..." Fakler (2005:1).

- Politische Ebene

Auf der Ebene der Politik führen Kratzer und Sauer die neoliberale Politikausrichtung an, welche " zusammen mit geschwächten Gewerkschaften und durch Standortfragen und Beschäftigungskrise eingeschüchterte Belegschaft strukturell und normativ die Tür für die partielle Aufkündigung sozialer Kompromisse öffnet." Kratzer/Nick (2005:97)

"Einerseits gibt es den Druck der Konzerne, aber auch den Standortwettbewerb. Ein Wettbewerb zwischen den Staaten geht immer in die Richtung: wo am günstigsten gearbeitet wird." Susman (2005:2).

- Gesellschaftliche Ebene

Individualisierungsprozesse und veränderte Arbeits- und Erwerbsorientierung bilden die Voraussetzung auf der gesellschaftlichen Ebene.

"Die Flexibilisierung entspricht ja auch einem Wunsch nach Autonomie, wichtig ist der gefühlte Unterschied zwischen Arbeit- und Auftragnehmer. Es

entspricht auch dem Wunsch sich die Arbeit flexible in Hinsicht auf Zeit und Inhalt einzuteilen." Susman (2005:2).

4 Chancen und Risiken der Atypisierung der Erwerbsarbeit für die materielle Grundsicherung

Die unter 3.1 und 3.2 angeführten Chancen und Risiken beruhen einerseits auf den Ergebnissen der von mir geführten ExpertInnengespräche, andererseits auf den Ergebnissen meiner Literaturrecherche zu dem Thema. Welche Bedeutung die jeweiligen Chancen und Risiken im Hinblick auf die materielle Sicherung in der Sozialarbeit haben, werde ich im Kapitel 5 erläutern.

4.1 Chancen der Atypisierung der Erwerbsarbeit

4.1.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Atypische Beschäftigungsformen, vor allem Teilzeitbeschäftigung, ist für viele Personen mit Kinderbetreuungspflichten eine Möglichkeit (meist ist es auch die einzige Möglichkeit) Beruf und Familie zu vereinbaren. Da Kinderbetreuungspflichten in Österreich in erster Linie von Frauen wahrgenommen werden, sind es vor allem Frauen die durch atypische Beschäftigung versuchen den Spagat zwischen Beruf und Familie zu schaffen.

Atypische Beschäftigung stellt im Hinblick auf die derzeitige Situation in Österreich hinsichtlich Möglichkeiten zur Kinderbetreuung meiner Ansicht nach eine Chance, aber nicht die ideale Lösung dar. Denn die Nachteile einer atypische Beschäftigung, und diese ist im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem Teilzeit, sind trotz Verbesserungen aufgrund dem Verbot einer Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitkräften aufgrund des ArbBG (Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes) nach wie vor gegeben. (Siehe dazu Kapitel 2.2.1)

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie - aus Frauensicht

"Die zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung geht einher mit vielfältigen Flexibilisierungswünschen, z. B. nach Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit..." Angerler/ Kral-Bast, II (1998:15).

Vor allem von mir befragte Expertinnen betonten bezüglich atypischer Beschäftigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Mangel an Alternativen für Frauen:

"Weil das ist ja oft der Ausgangspunkt warum Frauen dann solche atypischen Beschäftigungen annehmen! Entweder weil sie zu lange draußen sind, durch die Kindererziehung gar nicht erwerbstätig waren und dann... keinen anderen Job mehr kriegen oder weil sie in irgendeiner Art und Weise so einen atypischen Job halt noch in einigermaßen Art und Weise mit der Kindererziehung verknüpfen können..." Sauer (2005:7).

"Wichtig wäre hier zu unterscheiden zwischen hoch qualifizierten Kräften die dies oftmals freiwillig eingehen und Menschen die diese Form der Beschäftigung unfreiwillig wählen weil sie als einzige die Vereinbarkeit, z. B. von Familie und Beruf, gewährleisten." Scherz (2005:1).

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie - aus Männersicht

Männer die sich zu dem Thema geäußert haben, legten mehr Betonung auf die Möglichkeiten, die sich durch atypische Beschäftigung ergeben:

"Es gibt so etwas wie Angebot und Nachfrage nach Teilzeitjobs und damit atypischen Beschäftigungsverhältnissen, also es gibt durchaus auch eine Nachfrage auch glaube ich, weil es auch Leute gibt denen das zusagt! Und da denke ich auch an Frauen die neben der Familie auch z. B. irgendeine Art des Jobs machen wollen und aber... keinen Vollzeitjob annehmen wollen." Wagner (2005:3).

..." ist Flexibilisierung natürlich gerade für Frauen wenn sie Kinderpause haben... ein Zugang, eine Möglichkeit" Dimmel (2005:1).

Herr Wöss (2005:8) betonte in diesem Zusammenhang, dass hier Potential für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist, das aber noch ausbaufähig wäre:

"Also wenn man Flexibilisierung schafft jetzt z. B. für, für... Mütter, also...das die für ihre Kinder ein gewisses Maß an Flexibilität haben was jetzt ihre Zeitwahl betrifft,... Aber natürlich gibt es da Formen an der Flexibilität die aus Arbeitnehmersicht sinnvoll und wünschenswert sind. Die es zum Teil gibt, da würde ich fast sagen, da wäre noch einiges mehr wünschenswert."

4.1.2 Zuverdienst zu Transferleistung

Für Menschen die aufgrund der Zuverdienstgrenzen einer staatlichen Transferleistung keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen können, bieten atypische Beschäftigungsformen eine Möglichkeit des Zuverdienstes.

Dies betrifft beispielsweise BezieherInnen von: Kindergeld, Arbeitslosenhilfe, Kinder- und Studienbeihilfe, Pension, Invaliditätspension, ...

Die von mir in diesem Zusammenhang befragten Experten betonten die Möglichkeit einer atypischen Beschäftigung als Zuverdienst um deutlich zu machen, dass eine atypische Beschäftigung mit geringem Einkommen, nicht automatisch prekär sein muss, da sie eben vielfach ein zusätzliches Einkommen darstellt:

"Das heißt wenn man bloß schaut auf diese Frage z. B: der Werkverträge dann sieht man nicht, dass dahinter zum Teil durchaus z. B. Pensionsversicherungsansprüche die regelhaft laufen... das heißt dass es ein regelmäßiges Beschäftigungsverhältnis gibt und daneben diese , diese Freelancers" Dimmel (2005:3).

"Alle diese geringfügig Beschäftigten... da kann man nicht leben davon... Wenn man dann genauer hinschaut, wer das ist, kommt man darauf das sind Menschen die sonst versorgt sind" Koldus (2005:4).

4.1.3 Selbstverwirklichung und Autonomie

"...es darf jedoch nicht übersehen werden, dass viele Beschäftigte aus ihrer Lebenssituation heraus selbst Interesse an bestimmten Formen atypischer Beschäftigung haben" Angerler/ Kral-Bast,II (1998:23).

Atypische Beschäftigung entspringt teilweise auch dem Bedürfnis nach mehr Autonomie oder beruflicher Verwirklichung. Beispielsweise gaben in einer Umfrage einer vom AMS beauftragten Studie 45 Prozent aller Werkvertragsnehmer als Motiv für ihre Arbeit Interesse und Spaß an. Holzinger (2001:15).

Die von mir befragten Experten haben diesen Aspekt mehrmals erwähnt:

"Wenn man das nach einer bestimmten Qualität befragt,... dass hat sehr viele positive Seiten auch, in dem Sinn, das man persönliche Präferenzen umsetzen kann, auch Dinge ausprobieren kann und neue Berufsfelder oder Erfahrungen erschließen kann auf so einem Weg. Es ist also gewissermaßen auch eine Lebenspfadentscheidung für viele Leute, also ich hab das nicht nur negativ gesehen sondern auch positiv" Dimmel (2005:1).

4.1.4 Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt

Eine befristete Beschäftigung, Werkverträge... oftmals sind diese Formen atypischer Beschäftigung eine Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt. Viele der von mir befragten Experten sind so in den Arbeitsmarkt eingestiegen.

Eine atypische Beschäftigung stellt also auch eine Möglichkeit dar neue Berufsfelder kennen zu lernen, beispielsweise durch die Mitarbeit an einem befristeten Projekt.

4.2 Risiken der Atypisierung der Erwerbsarbeit

4.2.1 Armutsgefährdung

- Orientierung am Normalarbeitsverhältnis

Soziale Sicherung wird laut Talós (2000:30) in Österreich im wesentlichen anhand von zwei Zugängen gewährt: Erwerbsarbeit und (abgeleitet) Ehe. Wobei im Blickpunkt der Erwerbsarbeit das Normalarbeitsverhältnis steht. Was bedeutet die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse in dem Kontext?

Die von mir befragten Experten vertraten Großteils die Ansicht, dass hier Änderungsbedarf gegeben sei:

"...wenn sie die sozialversicherungspflichtige Vollzeitarbeit zum Maßstab der sozialen Sicherheit nehmen,...dann fallen mir immer mehr Leute durch, weil immer mehr nicht in diesem Modell arbeiten" Fakler (2005:5).

"...es gibt keine Mindestsicherung in Österreich, sondern alles hängt im wesentlichen an dieser Sozialversicherungslogik dran oder drauf. Was auch bedeutet unser soziales Sicherheitsnetz ist in einem Satz so konstruiert, dass man so tut also ob alle Leute ununterbrochen existenzsichernd, kontinuierlich beschäftigt wären und genau dies ist nicht der Fall und das System hat auf diese Veränderung nicht reagiert. Das ist meines Erachtens die Kernproblematik die ich eigentlich dabei sehe" Dimmel (2005:2).

- Pension

Von mir befragten Personen äußerten sich kritisch hinsichtlich der pensionsversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Atypisierung der Erwerbsarbeit.

"...Leute die längere Arbeitsmarkt oder Erwerbsarbeitspausen haben, oder, die längere Zeit prekariert beschäftigt sind, die sind natürlich in besonderer Weise vom Äquivalenzprinzip der Pensionsversicherungslogik betroffen" Dimmel (2005:3).

"...dass die Leute dann eben eine minimale Rente haben...Und das ist natürlich sozusagen verheerend, das man dann sozusagen aus diesem geringen Gehalt bzw. dann aus dieser Diskontinuität dann im Alter einfach nicht wirklich Ansprüche erwerben kann und dann einfach auch keine Alterssicherung hat" Sauer (2005:2).

"...schwierig wird es wenn es immer längere Unterbrechungen der Erwerbsbiografie gibt, aber der volle Versicherungsschutz oder der Aufbau einer entsprechenden Alterssicherung dadurch erschwert ...schwer in Mitleidenschaft gezogen wird" Fakler (2005:5).

4.2.2 Verstärkung des Machtungleichgewichts Arbeitgeber - Arbeitnehmer

- Atypische Beschäftigung und Gewerkschaft

"Die sich aus der kürzeren Dauer eines Dienstverhältnisses und durch die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen ergebende losere Einbindung in die Unternehmen bewirkt auch eine schwächere Beziehung zu den Gewerkschaften" Sallmutter (2000:280).

Atypische Beschäftigungsformen sind eine Herausforderung für Gewerkschaften, da auch gewerkschaftliche Strukturen am Modell des Normalarbeitsverhältnisses orientiert sind. Viele meiner Interviewpartner haben dies in ihre Aussagen kritisiert:

"Ja ich mein die Gewerkschaft die tun sich ja immer etwas schwer mit den Atypischen und den Arbeitslosen (...) Ich meine es macht keinen Sinn,... so ein Segment von Vollerwerbstätigkeit abzusichern – nur das abzusichern. Ja, weil, dann fallen alle anderen raus, wenn kein Gewerkschafter sich dafür einsetzt, also ich glaub die Gewerkschaft muss sich innovativer überlegen: was kann man tun?" Sauer (2005:6).

"Was ich mir von der Gewerkschaft erwarte und ist was sie, was sie in den letzten Jahren nur sehr zögerlich getan hat. Dass sie ganz klar abgeht von diesem Paradigma nur die so genannten Normalarbeitszeitbeschäftigten zu vertreten,... die Gewerkschaften haben sich jahrelang für die eher, sozial randständigen, die prekarierten Beschäftigungsverhältnisse nicht interessiert.(...) Ich denk dass die Gewerkschaften gut beraten sind, also z. B. in die Richtung auch der Hereinnahme von neuen Problemlagen von Arbeitnehmern so ihr Interessensvertretungsspektrum zu erweitern" Dimmel (2005: 8-9).

Allerdings gibt es auch Schritte in Richtung Veränderung dieser Strukturen, work@flex, die Interessensgemeinschaft der Gewerkschaft der Privatangestellten für atypisch Beschäftigten wurden von mehreren meiner Interviewpartner genannt.

Eva Scherz von der Interessensgemeinschaft work@flex der Gewerkschaft der Privatangestellten habe ich auch im Rahmen dieser Arbeit befragt, ihre Schilderung der anfänglichen Probleme bei der Bildung der Interessensvertretung machen die Problematik deutlich: die Gruppe der atypisch Beschäftigten ist ausgesprochen heterogen, daher ist auch der Bedarf der Gruppe auf der Ebene der Interessensvertretung sehr differenziert.

"Also aus der Diskussion heraus ... das ist ja am Anfang... ganz stark sichtbar geworden: es hat ja kaum gemeinsame Interessen gegeben...der kleinste gemeinsame Nenner war einfach die soziale Sicherheit, ja. Die mag einfach jeder" Scherz (2005:3).

4.2.3 Mangelnde arbeitsrechtliche Absicherung

- Zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen

Wo sind die atypisch Beschäftigten einzuordnen? Sie sind weder selbständig im klassischen Sinne (Gewerbeschein, Mitglied bei Wirtschaftskammer) noch unselbständig beschäftigt, also welche Kategorie fasst diese Gruppe? Weder für atypisch Beschäftigte selbst, noch für Interessensvertretungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist immer eindeutig welcher Gruppe atypisch Beschäftigte zuzuordnen sind, daraus ergibt sich ein Mangel an arbeitsrechtlicher Absicherung, da Zuständigkeiten nicht geklärt sind.

"Wir vertreten, also Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, und wir ... wir vertreten Interessen ja... und die Schwierigkeit die ich sehe oder was mir halt oft Kolleginnen, atypische Kolleginnen sagen ist: ich fühle mich von beiden nicht gescheit vertreten. Weil das immer sehr schwammige Sachen sind" Scherz (2005:2).

Besonders deutlich wird diese Problematik bei den neuen Selbstständigen.

"Das Problem ist, dass der neue Selbstständige all das ist, was nicht der Gewerbeordnung unterliegt oder sonst einer Standes oder Berufsregelung. Und damit ist es eine sehr schwer fassbare Personengruppe, die nicht wirklich homogen ist und von daher auch nicht wirklich leicht zu vertreten ist" Klauser (2005:3).

"...die Wirtschaftskammer sagt: Ja! Lösen sie einen Gewerbeschein und kommen sie zu uns! Und die Arbeiterkammer sagt: na ja, wenn sie derzeit in keinem Anstellungsverhältnis sind, sind wir für sie nicht zuständig "
Susman (2005:1).

"Das vordringlichste Problem, oder das vordringlichste Anliegen wäre eigentlich... an den Gesetzgeber. Egal ob das jetzt der freie Dienstnehmer ist oder der neuen Selbstständige, hier für eine rechtliche Klarstellung zu sorgen, für eine rechtliche Abgrenzung dieser einzelnen Kategorien. "
Klauser (2005:4)

Für die Sozialarbeit bedeutet dies Unsicherheit im Bezug auf die Frage: wo kann ich für bzw. mit meine/n Klienten/ Klientinnen arbeitsrechtliche Informationen einholen, wenn es keine klaren Zuständigkeiten mehr gibt? Unklare Regelungen in dem Bereich wirken sich also auch unmittelbar auf die Sozialarbeit aus.

- Privatisierung von Risiken:

Viele atypisch Beschäftigte, sind nicht mehr im klassischen Sinne in eine Firma eingebunden, besonders betrifft dies neue Selbstständige und freie Dienstnehmer. Bereits in der Definition eines Werkvertrags als:

"Zielschuldverhältnis...das durch den Werkvertrag ausgelöste Zielschuldverhältnis endet nicht mit Kündigung oder Zeitablauf, sondern durch die Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistung" Gager/ Nagel (2000:177) wird deutlich dass arbeitsrechtliche Normen wie Normalarbeitszeit, Überstundenregelungen etc. hier keine Anwendung finden. Das führt einerseits zu mehr Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung, andererseits trägt der/ die Werkvertragsnehmerin auch das Risiko.

"...können mit der räumlichen Flexibilisierung der Erwerbsarbeit Souveränitätsgewinne der Arbeitenden über ihre Arbeit kombiniert werden mit einer Privatisierung der gesundheitlichen und psychischen Risiken der Arbeit." Beck (1986:226)

Von mir befragte Personen haben diese Problematik mehrmals angesprochen:

"Und hat dadurch, dass man dann immer selber verantwortlich ist für die Leistung die man bringt... hat man ständig das Gefühl, also man muss da noch herumfeilen, also man ist lange noch nicht fertig mit der Leistung oder dem Angebot, dass man halt grad macht. ... der Druck auf den Einzelnen ist vielleicht größer glaube ich..." Tuma (2005:2)

"...dem individuellen Arbeiter, nämlich meiner Person, oder auch den anderen, denen wird mehr und mehr umgehängt, auch natürlich an Eigenverantwortung. Also ich bin selber dafür verantwortlich dass ich halt eine gute work – life balance habe zum Beispiel " Wagner (2005:4).

"Und das System sozusagen...das sich derlei Arbeitskräften bedient, das profitiert sicher daraus dass....es einerseits von dieser Delegation in die Eigenverantwortung gibt, also das heißt du kriegst einen Auftrag über ein bestimmtes Werk ... sozusagen ohne komplizierte Vorgaben...und es ist dann wahrscheinlich so dass man wesentlich mehr macht als gefordert ist"
Tuma (2005:2).

- Neudefinition Arbeitnehmer?

Treffen die Begrifflichkeiten: Arbeitgeber - Arbeitnehmer, selbstständig - unselbstständig noch die Realität? Einige meiner Interviewpartner vertraten in den Gesprächen die Meinung, dass eine Änderung des Arbeitnehmerbegriffs notwendig wäre:

"...man müsste einen neuen Arbeitnehmerbegriff machen..." Koldus (2005:8).

"... beim Arbeitsrecht stellt sich natürlich auch die Frage für wen gilt das jetzt eigentlich , das was so alles unter Arbeitsrecht zu subsumieren ist.(...)Wir glauben dass der Arbeitnehmerbegriff modernisiert oder ausgeweitet oder je nachdem wie man das dann interpretieren will um neuen Formen der Unselbstständigkeit dann auch als solche rechtlich, dann auch im Arbeitsrecht zu behandeln" Wöss (2005:4).

4.2.4 Fragmentierte Berufsidentität

" Der Beruf dient zur wechselseitigen Identifikationsschablone, mit deren Hilfe wir die Menschen, die ihn haben, einschätzen, in ihren persönlichen Bedürfnissen, Fähigkeiten, ihrer ökonomischen und sozialen Stellung" Beck (1986:221).

Die von mir befragten Experten beschreiben teilweise sehr anschaulich wie schwierig ist es, vor allem für Menschen die mehrere verschiedene atypische Beschäftigungsverhältnisse ausüben, eine stimmige Berufsidentität zu entwickeln.

"Also ich, in meinem Fall, ich bin halt die Agentur spitzfindig, ja, und ich und meine Mitarbeiterin, also wir haben auch ein wir Gefühl, ja. Aber ich denk mir wenn ich wirklich auf mich allein gestellt bin, kommt schon die Frage: wer bin ich dann? Also schon alleine die Identifikation wird irrsinnig schwierig..." Stockinger (2005:3).

"...also wenn man so viele verschiedene...also ich rede jetzt nur von den...Werkverträgen oder den freien Dienstverträgen...also wenn man so viele ... Beschäftigungsverhältnisse hat (...) man hat dann ja nicht nur eine Identität als z .B. Sozialarbeiter oder als Lehrerin bei der und der Firma sondern es ist dann halt so dass man mehrer Identitäten hat" Tuma (2005:3).

4.3 Zukunft der atypischen Beschäftigung

Ein Großteil der von mir befragten Experten war der Ansicht die Anzahl der atypische Beschäftigungen werde weiter zunehmen:

"Also das nimmt noch viel, viel stärker zu. Also ich bin erstaunt woher ich den Optimismus für den nächsten Tag hernehme" Fakler (2005:2).

"Ich glaube ja, dass diese atypischen Beschäftigungsformen weiter verstärkt Zulauf finden werde" Klauer (2005:1).

Frau Scherz war zwar der Ansicht das atypische Beschäftigungsformen zwar quantitativ zunehmen würden, es aber auch eine Grenze der Zunahme gäbe, z. B: durch die Signalwirkung von arbeitsgerichtlichen Entscheidungen diverse Formen atypischer Beschäftigung als Umgehungsverträge abgelehnt haben Scherz (2005:1).

Und in der mir zur Verfügung stehenden Literatur, wurde dies bestätigt. So meint beispielsweise Emmerich Talós (1999:422) in diesem Zusammenhang: "Generell betrachtet lässt sich ein allgemeiner Trend in Richtung Verbreiterung verschiedener Formen von atypischer bzw. nicht standardisierter Beschäftigung konstatieren."

4.4 Bedeutung der Chancen und Risiken atypischer Beschäftigung für die Sozialarbeit

Soziale Arbeit wirkt auf mehreren Ebenen. Die Offensichtlichste davon ist die Individuelle, auf der Sozialarbeit innerhalb des jeweiligen Settings versucht die Handlungsoptionen des/der jeweiligen KlientIn zu erweitern. Darüber hinaus ist Sozialarbeit aber auch immer aufs Engste mit Gesellschaft und Politik verknüpft: gesellschaftliche Werte bestimmen was als soziales Problem definiert wird und damit Gegenstand Sozialer Arbeit wird. Die von mir in Kapitel 3 definierten Chancen und Risiken werden hier auf ihre Bedeutung für die Sozialarbeit auf gesellschaftlicher und individueller Ebene diskutiert.

4.4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Den Spagat zwischen Beruf und Familie zu schaffen, ist in Österreich vorrangig nach wie vor Frauensache. Im folgenden Absatz spreche ich daher in erster Linie von Frauen.

Sozialarbeit ist mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie am stärksten in sozialen Einrichtungen konfrontiert, welche die materielle Grundsicherung zum Ziel hat z. B. Sozialamt oder in Einrichtungen zur Arbeitsvermittlung z.B. von Frauen die nach einer Phase der Kinderbetreuung wieder in den Beruf einsteigen wollen. In ersteren meist aufgrund fehlender Voraussetzungen für staatliche Sozialleistungen (wie Pension, Arbeitslosengeld etc.), da aufgrund der Kinderbetreuungszeiten nicht ausreichend Versicherungsjahre für einen Anspruch erworben wurden. Diese Problematik von meinen Interviewpartnern mehrmals genannt, von vielen verbunden mit der Forderung nach einer Neubewertung der Kindererziehungszeiten:

"Weil wir glauben, dass also vor allem Frauen,...,die dann nach der Geburt eines oder mehrere Kinder dann über längere Zeit Teilzeit arbeiten (...) das in Verbindung mit der Lebenszeitdurchrechnung ist in vielen Fällen wirkliche fatal für die Pension. Und um da einen Ausgleich

zu schaffen müsste man unserer Meinung nach die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten doch noch um einiges höher ansetzen als das jetzt geschehen ist" Wöss (2005:3-4).

"Also man muss diese Arbeit ganz anders, also Kindererziehung ganz anders honorieren und darf das nicht nur als einen Risikofaktor sehen für Erwerbsarbeit – also da wäre sicher noch etwas drin" Sauer (2005:5).

In Einrichtungen zur Arbeitsvermittlung bzw. dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sind SozialarbeiterInnen häufig mit Frauen konfrontiert die aufgrund langer beruflichen Auszeiten bedingt durch Zeiten der Kinderbetreuung nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Atypische Beschäftigung bietet hier die Chancen diese Übergänge "weicher" zu gestalten, Alternativen zu schaffen, zur Doppelbelastung von Vollerwerb und Familienmanagement.

Verschiedene Formen atypischer Beschäftigung (wie beispielsweise Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Werkverträge etc.) bieten die Möglichkeit für Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflichten, diese mit einer Berufstätigkeit zu vereinbaren.

Sozialarbeiterisch sehe ich die Aufgabe Betroffenen die Vor- und Nachteile einer atypischen Beschäftigung aufzuzeigen und entweder selber arbeitsrechtlich zu beraten oder Kontakt mit entsprechenden Einrichtungen (Arbeiterkammer, Gewerkschaft,...) aufzunehmen um diese arbeitsrechtliche Beratung zu gewährleisten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie äußert sich zwar in individuellen Ansprüchen und Herausforderungen für die Soziale Arbeit, die gesellschaftliche und politische Ebene dieser Frage, darf aber nicht außer acht gelassen werden. Sozialarbeit hat hier auch einen politischen und gesellschaftlichen Auftrag, der auch in den Ethischen Standards für SozialarbeiterInnen des Österreichischen Bundesverbands der Sozialarbeit enthalten ist: " ...Wenn die Hilfeleistung aus

Mangel an geeigneten Ressourcen eingeschränkt oder beendet werden muss, setzen sich Sozialarbeiter für die Erschließung alternativer Mittel ein" Österreichischer Bundesverband der Sozialarbeit, <http://www.sozialarbeit.at/ethikoe.htm>, am 12.9.05.

Ulrich Beck (1990:37) beschreibt diese beschreibt die Doppelbedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich eben in individuellen Problemlagen äußert (mit denen dann möglicherweise die Sozialarbeit konfrontiert ist) aber grundsätzlich ein stark gesellschaftlich geprägte Komponente hat folgendermaßen: "In allen Formen des Zusammenlebens von Frauen und Männern...brechen die Jahrhundertkonflikte hervor. sie zeigen dort immer ihr privates, persönliches Gesicht. Doch die Familie ist nur Ort, nicht Ursache des Geschehens."

Sozialarbeit hat daher nicht nur die Aufgabe atypische Beschäftigung als Ressource für ihr Klientel zu nutzen um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, sondern auch die gesellschaftliche Ebene ihrer Arbeit zu reflektieren und aufzuzeigen.

Herr Fakler (2005:14) hat diese Komponente in einem anderen Zusammenhang angesprochen, dennoch ist das Zitat in diesem Zusammenhang treffend:

"Sie werden sich ungleich stärker in der Sozialarbeit auf die ökonomischen Ursachen von Armut beziehen müssen, das wird ein Thema werden, weil immer mehr Leute unter die Räder kommen, weil sie den Anforderungen die die Firmen stellen, stellen müssen, nicht gerecht werden."

4.4.2 Zuverdienst zu Transferleistung

Für BezieherInnen von staatlichen Transferleistungen wie beispielsweise Kindergeld, Arbeitslosen und Notstandshilfe, Kinder- und Studienbeihilfe, Invaliditätspension etc... ist eine atypische Beschäftigung meist die einzige Möglichkeit das monatliche Einkommen legal aufzubessern.

Für das Klientel der Sozialarbeit eine Möglichkeit nicht nur entweder Bezieher einer staatlichen Transferleistung zu sein oder Arbeitnehmer sondern flexible Übergänge zu gestalten, wobei diese Möglichkeit durch die Zuverdienstgrenzen der jeweiligen Leistungen eingeschränkt ist. Die Forderung nach flexiblen Finanzierungsformen ist auch eine die der Niederösterreichische Psychiatrieplan 1995 im Zusammenhang mit Arbeit und Ausbildung für psychisch kranke Menschen stellt: "Finanzierungsmodelle, die eine stufenweise Wiederaufnahme des Arbeitsprozesses nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vorsehen, sollten ebenfalls entwickelt und erprobt werden" Katschnig/ Denk/ Weibold (2003:359).

4.4.3 Selbstverwirklichung und Autonomie

Im Kapitel 2.3.1 habe ich die vier Gruppen von atypisch Beschäftigten und ihrer subjektiven Gründe ein solches Beschäftigungsverhältnis einzugehen aufgezählt. Die Gruppe jener die atypische Beschäftigung als Erwerbs- und Lebensform sieht ist auch jene die diese Beschäftigungsform am ehesten als Möglichkeit der Selbstverwirklichung und Autonomie sieht:

"Personen, die diesem Beweggrund zugeordnet werden können, haben eine selbständige Erwerbsform aktiv angestrebt und sehen sie als Optimierung von Erwerbs- und Lebenszielen" Egbringhoff (2005:166).

Diese Gruppe verfügt meist über ausreichend eigenen Ressourcen wie einer guten Ausbildung, Vernetzung, familiärer Strukturen und gehört nicht zum typischen Klientel sozialer Arbeit.

In meinen Interviews wurde jedoch immer wieder darauf hingewiesen wie wenig gerade Frauen, die sich für eine atypische Beschäftigung entscheiden über die Chancen und Risiken dieser Erwerbsform informiert seien. Beispielsweise zitiert Frau Susman in dem von ihr verfassten Abschlussprojektbericht des Projekts NOEL eine der Befragten:

" Erst das Interviewgespräch macht mir bewusst, in welcher Grauzone ich mich bezüglich sozialrechtlicher Absicherung bewege. Eigentlich ist mein Job ein teures Hobby, das ich mir nur aufgrund der finanziellen Unterstützung durch meinen Mann leisten kann!" zb- Zentrum für Beratung, Projektbericht (2004:3).

Sozialarbeit könnte hier Beratung anbieten um Betroffenen Zugänge zu Informationen zu erschließen bzw. diese selber vermitteln.

4.4.4 Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt

Sozialarbeit kann atypische Beschäftigung als Chance nutzen, Klientengruppen für die ein Vollerwerbsverhältnis aus diversen Gründen nicht in Frage kommt (z. B. einer körperlichen Behinderung, psychischen Erkrankung etc.) einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Ein atypisches Beschäftigungsverhältnis ist auch oftmals eine Möglichkeit ein bestimmtes berufliches Feld kennen zu lernen oder in ein Betätigungsfeld ein zu steigen. Von mir befragte Personen erzählten oftmals das ihre eigene Berufsbiografie mit einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (meist befristete Anstellung) begonnen hat:

"Also, ich komm ja aus D, und da ist das ja, wenn man nach dem Studium, wenn man dann gerne eine Promotion machen will und da ist man ja, und das ist ein Ö nicht wesentlich anders oder so was. Also da ist man dann in Projekten beschäftigt die dauern dann mal ein Jahr oder so, oder da hat man dann mal eine halbe Stelle oder einen Werkvertrag. Also insofern kenne ich das aus meiner eigenen Berufslaufbahn..." Sauer (2005:1).

Auch für das Klientel sozialer Arbeit, welches oftmals durch körperliche, psychische oder materielle Defizite schwer Zugang zum ersten Arbeitsmarkt findet, ist ein atypisches Beschäftigungsverhältnis oftmals eine Möglichkeit, die z. B. bei einer Teilzeitbeschäftigung oder einer geringfügigen Beschäftigung dazu dienen kann die Belastungsfähigkeit des/ der Arbeitnehmerin nicht übermäßig zu strapazieren.

Hier gilt es auch für die Sozialarbeit Alternativen zu dem klassischen Vollerwerbsverhältnis zu zulassen, jedoch im immer mit Beachtung der Vor- und Nachteile dieser Erwerbsform.

Als problematisch erweist sich in dem Zusammenhang, dass gerade Einrichtungen mit dem Ziel der Arbeitsvermittlung oftmals Kriterien für einen

Vermittlungserfolg definieren, welche bestimmte Formen atypischer Beschäftigungsformen ausschließen. Beispielsweise gilt oftmals nur ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis als Vermittlungserfolg.

Bei manchen Klientengruppen, wie z. B. psychisch kranken Menschen ist es aber oftmals aus sozialarbeiterischer Sicht sinnvoll die Übergänge der Nichterwerbstätigkeit zur Vollerwerbstätigkeit flexibler zu gestalten um einen neuerlichen Krankheitsausbruch aufgrund zu hoher Belastung zu vermeiden.

Dies entspricht auch den Forderungen des Niederösterreichischen Psychiatrieplans 1995, die sich zwar nicht explizit auf atypische Beschäftigung beziehen, aber Finanzierungsmodelle fordern "die eine stufenweise Wiederaufnahme des Arbeitsprozesses nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vorsehen..." Katschnig/ Denk/ Weibold (2003:359).

4.4.5 Armutsgefährdung

Die von mir befragten Personen nannten im Zusammenhang mit Risiken der Atypisierung der Erwerbsarbeit wie in Punkt 3.2.1 beschrieben die Orientierung am Normalarbeitsverhältnis und die Konsequenzen atypischer Beschäftigung auf die Höhe der Pension.

Die Höhe sozialstaatliche Transferleistungen zur Armutsvermeidung orientiert sich beispielsweise beim Arbeitslosengeld am letzten Nettoeinkommen der Person. Wenn ein atypisches Beschäftigungsverhältnis die einzige Einkommensquelle darstellt ist der daraus resultierende Anspruch an Arbeitslosengeld oftmals sehr gering. Beziehungsweise besteht bei gewissen Formen der atypischen Beschäftigung generell keine Arbeitslosenversicherung z. B. bei geringfügiger Beschäftigung.

Durch häufige Phasen von Arbeitslosigkeit sinkendes Einkommen ist weiters eine Problematik die in den von mir geführten Interviews angesprochen wurde:

"Dann sehen sie: Flexibilisierung ist für ziemlich viele Leute so eine Art von fast zwangsläufiger Down-ward Spirale, Abwärtsspirale. Da verliert man an sozialem Status, man verliert an Einkommen. Denken sie z. B. nur an die aus den 80iger Jahren bekannten Arbeitsmarktstatistiken zum Thema Arbeitslosigkeit und Lohnniveau- seit damals wissen wir, dass Arbeitslosigkeit in Österreich, also dass es die Spells der Arbeitslosigkeit des Mal verbunden sind mit einem Nettoeinkommenverlust, also mit jedem Mal wo jemand seine Hacke verliert und dann wieder in den Arbeitsmarkt einsteigt wird sein Nettoeinkommen weniger" Dimmel (2005:10).

Für die Sozialarbeit bedeutet dies, Personen die ein atypisches Beschäftigungsverhältnis eingehen hinsichtlich der potentiellen Auswirkungen auf die Höhe der Pension, bzw. anderen sozialstaatlichen Leistungen zu informieren und zu beraten.

4.4.6 Verstärkung des Machtungleichgewichts Arbeitgeber - Arbeitnehmer

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind oftmals nicht eindeutig einer Organisation der Arbeitnehmervertretung zu zuordnen, eine Problematik, die in den von mir geführten Interviews mehrmals angesprochen wurde:

"Die Wirtschaftskammer sagt: Ja! Lösen sie einen Gewerbeschein und kommen sie zu uns! Und die Arbeiterkammer sagt: na ja, wenn sie derzeit in keinem Anstellungsverhältnis sind, sind wir für sie nicht zuständig...Der eine schiebt das dem anderen zu, wobei ich glaube das ist mehr ein Mangel an Phantasie als ein Mangel an Interesse" Susman (2005:1).

Für die Arbeitnehmer, und auch für die Sozialarbeit, die in ihrer Arbeit oftmals auf die Zusammenarbeit mit Organisationen der Arbeitnehmervertretung angewiesen ist, bedeutet dies, dass es keine klaren Zuständigkeiten mehr im

Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragen gibt. Atypisch Beschäftigte wissen oftmals nicht, wo sie sich Beratung und Information holen können, da sie sich mit den klassischen Formen: Arbeitnehmer - Arbeitgeber oftmals nicht identifizieren können. Diese Problematik hat Frau Susman (2005:1) in unserem Gespräch so beschrieben:

"Das Bild vom im Betrieb angelernten und dort bis zu Pension arbeitenden Menschen, dieser Antagonismus passt nicht mehr. Diese Bild sagt: hier sind die Unternehmer – dort die grauen Erwerbshackler und die atypischen sind genau dazwischen."

Dies ist in erster Linie eine Herausforderung für klassische Organisationen der Arbeitnehmervertretung auch für diese Gruppe Angebote zu schaffen, was ja teilweise auch bereits passiert ist. (Ein Beispiel wäre work@flex der Gewerkschaft der Privatangestellten)

4.4.7 Mangelnde arbeitsrechtliche Absicherung

Atypische Beschäftigung ist nicht gleichzusetzen mit mangelnder arbeitsrechtlicher Absicherung, der Bereich der Leiharbeit ist beispielsweise in Österreich arbeitsrechtlich gut abgesichert. Formen der atypischen Beschäftigung sind dennoch häufig im Bereich des Arbeitsrechts unzureichend reguliert. Tom Schmid beschreibt dies als Folge der Deregulierung (siehe dazu Kapitel 2.1.4 und 2.1 5 dieser Arbeit)

"Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit wird zunehmend das Arbeitsverhältnis dereguliert. Unter Deregulierung des Arbeitsverhältnisses ist eine Aufweichung oder Zurückdrängung arbeitsrechtlicher Normen zu verstehen" Schmid (1998:33).

Ulrich Beck beschreibt mangelnde arbeitsrechtliche Absicherung als Folge der dezentralen Arbeitsformen, was bei atypischen Beschäftigungsformen besonders auf neue Selbstständige zutrifft:

"Arbeitsschutznormen entziehen sich in dezentralen Arbeitsformen öffentlicher Kontrolle, und die Kosten für ihre Übertretung oder Einhaltung werden auf die Arbeitenden selbst abgewälzt" Beck (1986: 226).

In diesem Punkt ist es die Aufgabe von Sozialarbeit KlientInnen dabei zu unterstützen Beratung hinsichtlich ihrer arbeitsrechtlichen Situation zu bekommen.

Im Bedarfsfall gilt es auch die Problematik hinsichtlich ungeklärter Zuständigkeiten aufzuzeigen.

Hinsichtlich der in Kapitel 2.3.3 beschriebenen Privatisierung von Risiken ergibt sich eine besondere Herausforderung für die Sozialarbeit, da das Klientel sozialer Arbeit diese zusätzliche Belastung oftmals überfordernd erlebt.

Ein stabiles soziales Umfeld, hohe berufliche Qualifikationen und informelle Formen der Unterstützung (wie Netzwerke, MentorInnen etc.) helfen die Belastungen die sich aus der Privatisierung von Risiken oftmals ergeben zu bewältigen.

Einer meiner Interviewpartner hat das folgendermaßen beschrieben:

"Also ich fühle mich in meiner Position eigentlich recht wohl. Aber auch nur deshalb, weil ich eine gute Ausbildung habe, ich positioniert bin, einen guten Namen habe, gut verdiene...wenn das nicht so wäre...dann ist die Unsicherheit schon ein großes Thema" Wagner (2005:6).

KlientInnen sozialer Arbeit zeichnen sich jedoch oftmals gerade durch einen Mangel an materiellen und immateriellen Ressourcen aus. Belastungen durch die Privatisierung von Risiken werden daher als besonders schwerwiegend erlebt.

4.4.8 Frgamentierte (Berufs)identität

Wie in Kapitel 3.2.3 beschrieben ist es für atypische Beschäftigte, besonders wenn mehrer unterschiedliche Auftraggeber haben, schwierig eine einheitliche Berufsidentität zu entwickeln.

Was bedeutet dies für die Sozialarbeit? Frau Susman (2005:3) hat es in unserem Gespräch folgendermaßen ausgedrückt:

"...mehr Unterstützung auf der individuellen Ebene, im Sinne von empowerment, Unterstützung bei der Verwirklichung unkonventioneller Ideen - dem Schaffen der eigenen Arbeit. Die Menschen schaffen sich selber ihre Berufsbilder, aber das, darf die gesellschaftliche Ebene nicht ersetzen!"

In dem Sinn ein Auftrag an die Sozialarbeit sich hier ein Feld zu erschließen, und vermehrt Beratung in einer für diese Gruppe geeigneten Form anzubieten.

Frau Stockinger hat dies auf meine Frage hin ob sie hinsichtlich atypischer Beschäftigung einen Auftrag für die Sozialarbeit bzw. die Betriebssozialarbeit sehe spontan befürwortet:

"... man müsst sich das Feld erschließen, das glaub ich schon, ja"
Stockinger (2005:8).

Andererseits hat Sozialarbeit ja auch immer einen gesellschaftlichen und politischen Auftrag und dieser bedeutet auch, einen Bedarf aufzuzeigen, Veranstaltungen zu dem Thema zu organisieren etc...

Als Beispiel dafür kann die Projektaktivitäten des Zentrums für Beratung, Zentrum für Beratung, Projektbericht NOEL 2003/2005, in St. Pölten, unter anderem die von einer meiner Interviewpartnerinnen, Frau Susman, organisierte Veranstaltung " Für eine handvoll Dollar" gesehen werden. o.V., Zentrum für Beratung, Training & Entwicklung, http://www.zb-beratung.at/angebot/projekte/noel/artikel_dollar.php, am 14.8.05.

4.5 Fazit:

Atypische Beschäftigung an sich ist bereits ein Sammelbegriff für verschiedene Beschäftigungsformen, wie Emmerich Talós folgendermaßen beschreibt:

" Atypische Beschäftigung meint damit all jene Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Denkfigur des Normalarbeitsverhältnisses, entsprechen bzw. die nicht auf Dauer und Kontinuität sowie nicht auf Vollzeit angelegt sind - was heißt, dass der Begriff atypische Beschäftigung eher eine Sammelkategorie als eine inhaltlich klar bestimmte Kategorie darstellt." Talós (1999:417-418)

Einerseits aus dieser Vielfalt der tatsächlichen Erscheinungsformen, andererseits aus der Heterogenität der atypisch Beschäftigten Personen ergibt sich die Herausforderung der Thematik hinsichtlich der Chancen und Risiken für die Soziale Arbeit, aber auch für die Sozialpolitik.

Denn die Personengruppe der atypisch Beschäftigten umfasst so unterschiedliche Gruppen wie die aufgrund mangelnder Kinderbetreuungseinrichtungen unfreiwillig atypisch Beschäftigten Regalbetreuerin bis zu hoch qualifizierten Wissenschaftlern die auf Werkvertrag arbeiten.

In unserem Gespräch hat Herr Dimmel dieses Phänomen folgendermaßen beschrieben:

"Ich glaub das die Kernproblematik der Flexibilisierung und Deregulierung im Block nicht verstanden werden kann...Dann sieht man, dass hinter dem Flexibilisierungsparadigma sich hochgradig unterschiedliche Qualifikationen und Lebenspfade verbergen" Dimmel (2005:4).

Diese unterschiedlichen Personengruppen haben auch hochgradig unterschiedliche Bedürfnisse, weshalb es mir besonders wichtig ist hier nochmals auf das Kapitel 2.3.1: subjektive Gründe für atypische Beschäftigung hinzuweisen. Die von Julia Egbringhoff übernommene, von mir leicht abgeänderte Typologie ist meiner Ansicht nach ein wichtiger Schlüssel zum Verständnis der Bedeutung von Chancen und Risiken atypischer Beschäftigung für die Soziale Arbeit, Egbringhoff (2005:166-168).

Die Gruppe jener die atypische Beschäftigung als Erwerbs- und Lebensform oder als Eigenprojekt gewählt hat braucht für ihre materielle Absicherung andere Ressourcen als jene Gruppe die atypische Beschäftigung als Anpassungsstrategie oder wider Willen gewählt hat.

Auch in diesem Zusammenhang möchte ich Herrn Dimmel zitieren, da er diese Unterscheidung gewissermaßen auf den Punkt bringt:

"Das heißt: da gibt es Leute die durchaus souverän mit diesem Problem Flexibilisierung umgehen. Und dann würde ich sagen gibt es die Leute, die Opfer dieser Entwicklung sind,...für die erste Gruppe, braucht man ja nichts anderes als kann man sagen sozialpolitische Abfederungen...für diese zweite Gruppe braucht es andere Maßnahmen..." Dimmel (2005:5).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten für das Klientel sozialer Arbeit Chancen und Risiken. Als Chancen habe ich in dieser Arbeit folgende Aspekte atypischer Arbeit identifiziert: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zuverdienst zu Transferleistung, Selbstverwirklichung und Autonomie sowie Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt.

Als Risiken: Armutsgefährdung, Verstärkung des Ungleichgewichts Arbeitgeber - Arbeitnehmer, mangelnde arbeitsrechtliche Absicherung sowie die Fragmentierung der beruflichen Identität.

Meine Schlussfolgerung im Hinblick auf die Chancen und Risiken von atypischer Beschäftigung für die materielle Sicherung in der Sozialarbeit ist daher:

Es gibt einen Bedarf an Unterstützung für bestimmte Gruppen atypisch Beschäftigter hinsichtlich materieller Sicherung. Aufgrund der Heterogenität der Gruppe der atypisch Beschäftigten bedarf es für die Formulierung von konkreten Handlungsansätzen für die Sozialarbeit weiterer Erhebungen, die den Rahmen dieser Arbeit gesprengt hätten.

Ansätze dazu die den von mir geführten Interviews genannt wurden, reichten von der Forderungen nach vermehrtem Aufgreifen des Themas von Seiten der Gewerkschaft, bis zu Argumenten für ein Modell der Grundsicherung, Koldus (2005:6), und sie reichten weit über die Ebene der Sozialarbeit hinaus:

"...es stellt auch die anderen Institutionen die im Arbeitsmarkt beschäftigt sind vor neue Anforderungen, beispielsweise die Gewerkschaften oder das AMS bis zum Ministerium..." Tuma (2005:4)

Diese Fülle von Ansätzen für die Bewältigung der Herausforderungen atypischer Beschäftigung zu analysieren und in praktische Handlungsansätze zu gießen, ist mir aufgrund des mir zu Verfügung stehenden Materials nicht möglich.

Für die Sozialarbeit sehe ich Ansatzpunkte im Aufzeigen des Bedarfs für die Gruppe, in der Erschließung von Ressourcen und in der Folge im Aufbau einer geeigneten sozialarbeiterischer Angebote. Primär wäre jedoch das Erkennen des Bedarfs der Gruppe atypisch Beschäftigter, für mich ist ein Fazit dieser Arbeit das dieser für einen Teil der atypisch Beschäftigten gegeben ist.

Atypische Beschäftigung lassen sich nicht einheitlich bewerten sondern erfordert eine differenzierte Sichtweise um ihrem Potential gerecht zu werden, diese Arbeit zeigt nur einen kleinen Ausschnitt dieses Potentials. Mein Wunsch für die Sozialarbeit ist, dass sie das Potential atypischer Beschäftigung wahrnimmt und für ihr Klientel nutzt!

5 Literatur

Primärliteratur

Angerler, Eva/ Kral-Bast, Claudia I: (1998): Flexible Arbeit – Teil 1, Unselbstständige Selbstständige, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wien

Angerler, Eva/ Kral-Bast, Claudia II: (1998): Flexible Arbeit – Teil 2, Typische Atypische, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wien

Appelt, Erna / Weiss Alexandra (2001): Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten, Hamburg/ Berlin

AK, NÖ; Massl, Wolfgang/ Novozsel, Bruno/ Obermair, Alfred/ Zangl, Robert (2004): Freie Dienstnehmer - Atypische Dienstverhältnisse, Wien

Badelt, Christoph/ Österlerle, August (2001): Grundzüge der Sozialpolitik, Allgemeiner Teil – Sozialökonomische Grundlagen, Wien

Badelt, Christoph/ Österlerle, August (2001): Grundzüge der Sozialpolitik, Spezieller Teil – Sozialpolitik in Österreich, Wien

Beck, Ulrich (2003): Risikogesellschaft, Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt am Main

Beck, Ulrich (1999): Schöne neue Arbeitswelt, Vision: Weltbürgergesellschaft, Frankfurt am Main; New York

Beck, Ulrich/ Elisabeth Beck-Gernsheim (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe, Frankfurt am Main

Büchtemann, Christoph (Hrsg.)/ Neumann, Helmut (Hrsg.) (1990): Mehr Arbeit durch weniger Recht?, Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, Berlin

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2003): Sozialschutzsysteme in Österreich, Ein Überblick, Wien

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2004): Bericht über die soziale Lage 2003–2004, Ressortaktivitäten und Analysen, Wien

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Nationaler Aktionsplan für soziale Wiedereingliederung 2003-2005

Berger, Peter (1996): Individualisierung, Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt, Opladen

Daheim, Hansjürgen/ Schönbauer, Günther (1993): Soziologie der Arbeitsgesellschaft: Grundzüge und Wandlungstendenzen der Erwerbsarbeit, Weinheim und München

Egbringhoff, Julia (2005:166-168): Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von Arbeit und Leben von Ein- Personen-Selbstständigen., in: Gottschall/ Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben, Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und Arbeitsgesellschaft, Band 5, 2. Auflage, München und Mering

Gager, Andreas/ Nagl Birgit (2000):Atypische Beschäftigungsverhältnisse aus arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht, Wien

Gottschall, Karin/ Voß, Günter, Hg. (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben, Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und Arbeitsgesellschaft, Band 5, 2.Auflage, München und Mering

Fink, Marcel/ Riesenfelder, Andreas/ Tálos, Emmerich (2001): Kurzfassung zum Endbericht atypische Arbeitsverhältnisse - Kooperation von L&R Sozialforschung und dem Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien, Wien

Firlei, Klaus (1987): Flucht aus dem Arbeitsrecht, in: Das Recht der Arbeit, Hefte 4/5 und 6, o.O.

Holzinger, Elisabeth (2001):Atypische Beschäftigung in Österreich, Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS Report Nr. 19, Wien

Katschnig, Heinz/ Denk, Peter/ Weibold, Barbara (2003): Evaluation des NÖ Psychiatrieplans 1995, Endbericht, Wien

Keller, Berndt (Hrsg.)/ Seifert, Hartmut (Hrsg.) (1998):Deregulierung am Arbeitsmarkt- eine empirische Zwischenbilanz, Hamburg

Kocka, Jürgen (Hrsg.)/ Offe, Claus (Hrsg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/ Main

Kratzer, Nick / Sauer, Dieter (2005:97): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde, in: Gottschall/ Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben, Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und Arbeitsgesellschaft, Band 5, 2. Auflage, München und Mering

Mairhuber, Ingrid (2001):"Flexicurity"- Mindeststandards für eine soziale Absicherung, Überarbeitetes Referat zur Veranstaltung:"Aus der Norm: Atypische Beschäftigung- geschlechtsspezifische Trends", FORBA-Schriftenreihe 2/ 2001

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

Rifkin, Jeremy (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert, New York

Sallmutter, Hans (Hrsg.) (1998): Wie viel Globalisierung verträgt unser Land? Zwänge und Alternativen, Wien

Sallmutter, Hans (Hrsg.) (1997): Stillgelegt. Weichenstellungen für den Arbeitsmarkt 2000, Wien

Sallmutter, Hans (Hrsg.) (2000): Mut zum Träumen. Bestandsaufnahme und Perspektiven des Wohlfahrtsstaats, Wien

Sallmutter, Hans (2000): Interessen formulieren. Die Zukunft erfordert starke Gewerkschaften, in: Sallmutter, Hans (Hrsg.): Mut zum Träumen, Bestandsaufnahme und Perspektiven des Wohlfahrtsstaates, Wien

Sengenberger, Werner (1990): Das "amerikanische Beschäftigungswunder" als Vorbild? - Interne versus externe Flexibilität am Arbeitsmarkt, , in: Büchtemann, Christoph (Hrsg.)/ Neumann, Helmut (Hrsg.) (1990): Mehr Arbeit durch weniger Recht?, Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, Berlin

Schmid, Günther (2000:269):Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, in: Kocka (Hrsg.)/ Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/ Main

Schmid, Tom (1991): Das Gfrett mit der Zeit, 35 Stunden und kein Ende und ein Gespräch mit Emmerich Talós, Wien

Schmid, Tom (1993): Arbeitszeitpolitik - Kontinuität oder Veränderung? in Talós, Emmerich (Hrsg): Sozialpartnerschaft - Kontinuität und Wandel eines Modells, Österreichische Texte zur Gesellschaftskritik, Band 58, Wien

Schmid, Tom (1998): Flexible Arbeitszeit- Ausweg aus der Arbeitslosigkeit?
Erschienen in " Sozialpolitik im internationalen Vergleich ",Wien

Sennett, Richard (2000): Der flexible Mensch, Die Kultur des neuen
Kapitalismus, Berlin

Spreitzer, Hannes (1999) : Die dunkle Seite des österreichischen Arbeitsmarktes,
Dissertation an der Universität Wien

Tálos, Emmerich, (Hrsg.) (1999): Atypische Beschäftigung, Internationale Trends
und sozialstaatliche Regelungen, Europa, USA, Wien

Talós, Emmerich, (Hrsg.) (1993): Sozialpartnerschaft, Kontinuität und Wandel
des Modells, Wien

Talós, Emmerich (2000):Anforderungen an die österreichische Sozialpolitik vor
dem Hintergrund der Veränderungen am Arbeitsmarkt, in: Sallmutter, Hans
(Hrsg.): Mut zum Träumen, Bestandsaufnahme und Perspektiven des
Wohlfahrtsstaates, Wien

Talós, Emmerich/ Wörister, Karl (1994): Soziale Sicherung im Sozialstaat
Österreich, Entwicklungen- Herausforderungen- Strukturen, Baden-Baden

Sekundärliteratur

Bobens, Claudia (2003): Leitfaden für Experteninterviews, erstellt für die Sozialökonomische Forschungsstelle Wien, Wien

Ebster, Claus/ Stalzer Lieselotte (2003): Wissenschaftliches Arbeiten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, Wien

Kelle, Udo/ Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus, Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Opladen

Karmasin, Matthias/ Ribing, Rainer (2002): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten, Wien

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Forschung, Weinheim und Basel

Internet

Ludwig, Gundula/ Mennel, Birgit (2005):Ganz normal prekär? Feministische Aspekte zur Prekarität von Arbeits- und Lebensverhältnissen, in: Grundrisse, Zeitschrift für linke Theorie und Debatte, Nummer 14, Wien, http://www.unet.univie.ac.at/~a9709070/grundrisse14/14gundula_ludwig_birgit_mennel.htm am 12.8.05

o.V, Online Beratung der Arbeiterkammer NÖ, <http://metis.arbeiterkammer.at> am 13.8.05

o.V.; zB – Zentrum für Beratung, Training & Entwicklung, http://www.zb-beratung.at/angebot/projekte/noel/artikel_dollar.php am 14.8.05

unveröffentlichte Quellen

zb: Zentrum für Beratung, Training und Entwicklung

Susman, Krista (2004): Projektbericht NOEL 2003 / 2004

6 Anhang

6.1 Leitfragen

- Wie ist ihr Zugang zu der Thematik? (Persönliche Erfahrungen, Familie, Freunde, Medien, berufliches Umfeld...)
- Wie schätzen sie persönlich die Deregulierung / Flexibilisierung der Erwerbsarbeit durch atypische Beschäftigungsverhältnisse ein?
- Was sind ihrer Meinung nach Konsequenzen einer zunehmenden Deregulierung der Erwerbsarbeit? Welche Bedeutung hat dies speziell für die soziale Sicherheit?
- Was ist ihrer Meinung nach notwendig um diesen Konsequenzen Rechnung zu tragen? Welche Ressourcen werden dazu aus Ihrer Sicht benötigt?
- Welche Maßnahmen erwarten sie von Regierung / Wirtschaftskammer / AK / Gewerkschaft...

6.2 *ExpertInneninterviews:*

- **Ao. Univ.-Prof. DDr. Nikolaus Dimmel**

Ao. Univ.-Prof. an der Universität Salzburg, Fachbereich Sozial und
Wirtschaftswissenschaften, Lehrbeauftragter
Fachhochschulstudiengang für Sozialarbeit

Interview am 24. Mai 2005

- **Mag. Karl Fakler**

stellvertretender Landesgeschäftsführer Arbeitsmarktservice NÖ

Interview am 16. Juni 2005

- **Mag. Armin Klauser**

Sozialpolitische Abteilung Wirtschaftskammer

Interview am 30. Juni 2005

- **Ao. Univ.-Prof. Dr. Birgit Sauer**

Stellvertretende Institutsvorständin Institut für Politikwissenschaft der
Universität Wien, Ao. Univ.-Prof. am selbigen Institut

Interview am 28. Juni 2005

- **Eva Scherz**

Gewerkschaft der Privatangestellten, work@flex –
Interessensvertretung der atypisch Beschäftigten

Interview am 7. Juli 2005

- **Dr. Hannes Spreitzer**

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Bereich Sozialstatistik

Interview am 29. Juni 2005

- **Mag.a Michaela Stockinger**

Selbstständige PR-Beraterin, Lehrbeauftragte des Fachhochschulstudiengangs Medienmanagement, „Patchworkerin“

Interview am 10. Juni 2005

- **Mag. Wilhelm Koldus**

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Interview am 15. Juni 2005

- **Mag.a Susman Krista**

Stellvertretende Geschäftsführerin des Zentrums für Beratung

Interview am 14. Juli 2005

- **Mag. DSA Christian Tuma**

Wiener Berufsbörse, Lehrbeauftragter des Fachhochschulstudiengangs
für Sozialarbeit in St. Pölten

Interview am 27. Juni 2005

- **Dipl. Ing. Walter Wagner**

Consultant, Projektmanager

Interview am 28. Mai 2005

- **Mag. Josef Wöss**

Leitung sozialpolitische Abteilung Arbeiterkammer Wien

Interview am 14. Juli 2005

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Barbara Bühler, geboren am 30.1.1982 in St. Pölten, erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

St. Pölten, am 3. Oktober 2005

Unterschrift