



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Freiheitsgewinn oder Prekarisierung?

Eine empirische Typologie der Erwerbs- und Lebenslagen
mehrfach beschäftigter Akademikerinnen in Wien und Umgebung

angestrebter akademischer Grad
Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

eingereicht von
Irina Simone Vana

Wien, Jänner 2008

Studienkennzahl: A122 295

Studienrichtung: Soziologie (geistes- und sozialwissenschaftlicher Zweig)

Betreuerin: Univ. Doz. Dr.ⁱⁿ Eva Cyba

"Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Ich habe die Arbeit bzw. Teile davon weder im In- noch im Ausland einer Beurteilerin/ einem Beurteiler zur Begutachtung als Prüfungsarbeit vorgelegt."

Wien, Jänner 2008, Irina Vana

Vorwort

Die Arbeit an meiner Diplomarbeit war meinerseits mit ambivalenten Gefühlen verbunden. Die Schilderungen meiner Interviewpartnerinnen haben mich immer wieder mit einer von mir selbst zu erwartenden Erwerbslage nach dem Studium konfrontiert. Meine Interviewpartnerinnen haben mir Problemlagen nähergebracht, Gedanken eröffnet, mit welchen sie im Erwerbsleben im Allgemeinen und in der Mehrfachbeschäftigung im Speziellen konfrontiert sind. Sie haben mir Handlungsweisen und Bewältigungsstrategien zur Vereinbarkeit der Anforderungen im Berufsleben und im Privaten, aufgezeigt. Sie haben mir ihre (Zukunfts-) Ängste und Hoffnungen und ihrer privaten Lebensbedingungen und –risiken dargelegt. Für die Schilderungen und die Zeit, die sie dafür aufgewendet haben möchte ich mich ganz herzlich bedanken. Einige Bedingungen werden sich für mich erwartungsgemäß ähnlich gestalten. Einige Ängste teile ich mit meinen Interviewpartnerinnen.

Und so zeigt sich, dass den individuell erlebten Problemlagen tatsächlich oftmals gesellschaftliche Mechanismen zugrunde liegen, die eine ähnliche Lebenslage aufgrund der Erwerbssituation bedingen können.

Besonders bedanken möchte ich mich auch bei der Interessensgemeinschaft work@flex der Gewerkschaft der Privatangestellten, die mich bei der Suche nach Interviewpartnerinnen unterstützt hat und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der mir im Rahmen des Johann-Böhm-Fonds finanzielle Unterstützung zukommen ließ.

An die Tradition der Gewerkschaftsbewegung anschließend ist festzuhalten, dass es letztlich an uns liegt die Erwerbsbedingungen so zu gestalten, dass sie in Zukunft unseren Anforderungen entsprechen und nicht denen der Unternehmen und der Wirtschaft! Aber das ist eine Frage der bestehenden kapitalistisch und patriarchal geprägten Machtstrukturen und der zukünftigen Möglichkeiten der politischen Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten der (arbeitenden) Frauen und Männer.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Was ist Mehrfachbeschäftigung? – Eine Definition im soziologischen Sinn	12
2.1. Normalarbeitsverhältnis und Atypische Vertragslagen.....	15
2.1.1. Das Normalarbeitsverhältnis und seine gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ...	15
2.1.2. Atypische Beschäftigungsverhältnisse	16
3. Mehrfachbeschäftigung als atypischer Erwerb	18
3.1. Mögliche sozial- und arbeitsrechtliche Bedingungen der Mehrfachbeschäftigung.....	18
3.1.1 Regulärer Dienstvertrag – das Normalarbeitsverhältnis	19
3.1.2. Atypische Kontrakt-Zeitarbeitsformen.....	20
3.1.3. Atypische Zeitarbeitsformen	22
3.1.4. Scheinselbständigkeit	22
3.1.5. Probleme durch die Kombination verschiedener Beschäftigungsverhältnisse	25
4. Atypische Erwerbstätigkeit als Ausdruck prekärer Arbeitsmarktlage?.....	27
4.1. Prekarisierung als gesellschaftliches Phänomen	30
5. Angebotstheoretische Überlegungen zur Mehrfachbeschäftigung	34
6. Zur Arbeitsmarktsituation mehrfach beschäftigter Akademikerinnen.....	37
6.1. Segmentationstheorien	37
6.2. Ein feministischer Analyserahmen	41
7. Vier Profile von Mehrfachbeschäftigten	43
8. Die Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen in Österreich und Wien....	44
9. Wer ist mehrfach beschäftigt?	49
9.1. Entwicklungstrend der Mehrfachbeschäftigung.....	50
9.1.1. Internationale Trends im Vergleich zu Österreich.....	50
9.1.2. Kombination mehrere unselbständiger Beschäftigungen	52
9.1.3. Personen die unselbständige und selbständige Tätigkeiten kombinieren	55
9.1.4. Rein selbstständig tätige Mehrfachbeschäftigte (GSVG)	57
9.1.4. Beschäftigungskombinationen mit Geringfügigkeit.....	57
9.1.5. Zusammenfassung	58
9.2. Soziodemographische und regionale Besonderheiten von Mehrfachbeschäftigten.....	60
9.2.1. Bildungsstruktur mehrfach beschäftigter Personen	60
9.2.2. Berufsfelder mehrfach beschäftigter Personen	61
9.2.4. Mehrfachbeschäftigung in Wien	62

10. Methodisches Vorgehen	63
10.1. Forschungsinteresse und Problemstellung der Studie	63
10.2. Darstellung des Erhebungsinstruments	64
10.3. Charakterisierung der Interviewpartnerinnen	65
10.4. Analyse der Interviews	66
10.4.1. Inhaltliche Strukturierung	66
10.4.2. Empirisch begründete Typenbildung	67
11. Erwerbs- und Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen.....	68
11.1. Charakterisierung der Beschäftigungsform aus Sicht der Interviewten.....	68
11.1.1. Eine „normale Anstellung“	68
11.1.2. Mehrfachbeschäftigung	70
11.2. Beschäftigungs- und Berufswünsche	74
11.2.1. Idealsituation.....	74
11.3. Freiheit oder Notwendigkeit? – Motive zur Aufnahme einer weiteren Tätigkeit	77
11.3.1. Strukturelle Gründe der Mehrfachbeschäftigung	78
11.3.2. Persönliche Gründe der Mehrfachbeschäftigung	79
11.3.3. Resumée: Ambivalente Gründe der Mehrfachbeschäftigung	83
11.4. Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen	86
11.4.1. Arbeitsmarktlage.....	86
11.4.2. Arbeitsbedingungen.....	92
11.4.3. Einkommenssituation.....	98
11.4.4. Absicherungen.....	104
11.4.5. Auskommen.....	107
11.4.6. Zwischenbilanz: Finanzielle Situation	112
11.4.7. Ungewisse Zukunft	113
11.4.8. Zeitwohlstand oder Zeitnotstand.....	115
11.4.9. Resumée: Unterschiedliche Lebenslagentypen der Mehrfachbeschäftigung	123
12. Perspektiven zur Entprekarisierung?	128
12.1. Handlungsoptionen	128
12.2. Handlungsstrategien	130
12.3. Zusammenfassung: Umgangsweisen mit unterschiedlichen Problemlagen	131
13. Schlussfolgerungen: Freiheitsgewinn oder Gefahr der Prekarisierung?..	133
14. Anhang	138
15. Literaturverzeichnis.....	145

1. Einleitung

Mehrfachbeschäftigung – das heißt die gleichzeitige Akkumulation mehrerer (zeitlich begrenzter) Erwerbsarbeiten durch eine Person – gilt als eine besondere Form sogenannter atypischer Beschäftigungen¹ (vgl. z.B. Rouault 2002: 1, Heineck & Schwarze 2004: 1).

Das Phänomen einer wachsenden Zahl an Personen (in absoluten Zahlen) die unter den Bedingungen dieser Beschäftigungsformen arbeiten, wurde in den letzten Jahren einerseits in seinen Folgen für die Beschäftigten und andererseits hinsichtlich der Frage der Bedingungen des Auftretens solcher Erwerbsformen vermehrt behandelt: Die Theorie der „*Atypisierung des Arbeitsmarktes*“ (Tálos 1999), der „*Entgrenzung von Arbeit*“ (z.B. Minssen 2006;) und mithin das Auftreten neuer Arbeitstypen wie jener des „*Arbeitskraftunternehmers*“ (Pongratz & Voß 1998), des „*flexiblen Kapitalismus*“ (z.B. Sennet, 2000), die Darstellung der Herausbildung eines „*postfordistische Regulationsregimes*“ (z.B. Dörre 2003; 2004) und der damit einhergehende Wandel und der Prekarisierung (z.B. Bourdieu 1998; Castel 2000) spiegeln die vielseitige Auseinandersetzung mit dem Phänomen wieder.

Die Arbeitsform der Mehrfachbeschäftigung selbst hat vor allem im deutschsprachigen Raum noch wenig Beachtung bekommen.² Sie gilt als charakteristisch für das angloamerikanische Beschäftigungssystem (Dathe 1998: 21). Aufgrund der weltweiten Durchsetzung des „*neo-amerikanischen Kapitalismustyps*“ (Aglietta 2000, 140f), gekennzeichnet durch einen Abbau des Sozialstaats und der sozialpartnerschaftlichen Systeme, neoliberale Wirtschaftspolitik und Globalisierung, wird von dessen Umsetzung auch im mitteleuropäischen Beschäftigungssystem³ ausgegangen.

Die USA ist mit einer Mehrfachbeschäftigungsquote von 6,3 % im Jahr 1995 (Sussman 1998: 30) im Ländervergleich unbestreitbar Spitzenreiterin.⁴ In den einschlägigen amerikanischen Studien⁵ wird Mehrfachbeschäftigung neben der Funktion der Lohnakkumulation, welche traditionell im Zentrum der Arbeitsangebotstheorien⁶ steht, einerseits als Beschäftigungsstrategie bewertet, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, andererseits als eine Karriere-Strategie, die es erlaubt erworbene Qualitäten unterschiedlich einzusetzen oder einen

¹ Vgl. Kapitel 2.1.2 dieser Arbeit, S.16

² Das spezielle Phänomen der Schwarzarbeit oder informeller Arbeit, welche auch häufig in Kombination mehrerer Beschäftigungen geleistet wird, wurde eingehender behandelt.

³ Als zentraleuropäisches Erwerbssystem wird hier der sozioökonomische Raum bezeichnet in dem sich nach dem zweiten Weltkrieg ein fordistisches Entwicklungsregime durchsetzen konnte (Dörre 2003), welches sich auf politischer Ebene durch eine enge Kooperation von Sozialpartnerschaft und Wirtschaft auszeichnete. Dörre et.al. orientieren sich dabei an der Regulationstheorie welche von einer funktionalen Entsprechung zwischen dem ökonomischen Akkumulationsregime und dem sozialen Regulationsmodus ausgeht.

In welcher Weise sich der Übergang von einem zum anderen Produktionsmodell vollzieht ist in der einschlägigen Literatur umstritten. Dennoch lassen sich in der Debatte gemeinsame Tendenzen herauslesen welche den Wandlungsprozess als Durchsetzung eines marktzentrierten Herrschaftstyps beschreiben. (vgl. Dörre 2003: 315)

⁴ In Österreich liegt die Mehrfachbeschäftigungsquote um rund 4%. Vgl. Kapitel 9.1 dieser Arbeit, S. 51.

⁵ z.B. Sussmann 1998, Amirault 1997, Stinston 1997.

⁶ Vgl. Kapitel 6. dieser Arbeit, S38.

sicheren Weg in die Selbständigkeit zu finden. Dahinter zeigt sich im Wesentlichen ein ideologisches Moment: Jenes des „american self-made man“. Dieses greift auf subjektiver Ebene eines der wichtigsten wirtschaftsliberalen Argumente auf. Im Zentrum dieser Ideologie steht die Idee sich selbst einen Arbeitsbereich zu schaffen in dem man(n) sich gesellschaftlich profilieren kann und (durch Arbeitseifer und Innovationswillen) Erfolg hat und den gesellschaftlichen Aufstieg schafft.

Diese neoliberale Sicht auf das Phänomen der Mehrfachbeschäftigung ist auch in den USA nicht stichhaltig. Immerhin die Hälfte der mehrfach beschäftigten US- Amerikanerinnen und Amerikaner geben materielle Gründe für die Aufnahme der Zweittätigkeit (oder weiterer Tätigkeiten) an⁷ (Sussman 1998: 28). Dennoch liegt anscheinend ein wahrer Kern in der Idee des „Karriere-Managements“ durch Mehrfachbeschäftigung, der insbesondere im Falle hochqualifizierter Personen zutreffend zu sein scheint. So schlussfolgert Amirault (1997:11): *„In general the Data indicates, that an occupational pattern of multiple jobholders exists that is driven more by opportunities that highly trained and educated workers have to obtain additional jobs than by a need for earnings.“*

Mehrfachbeschäftigung unter Akademikerinnen⁸ kann in diesem Sinn – im Gegensatz zu jener unter weniger qualifizierten Personen - auch als Effekt veränderter Erwerbsorientierungen gesehen werden, wie sie Kratzer et.al. (2003: 17) im Hinblick auf den Umgang mit Flexibilisierungsmaßnahmen durch die Beschäftigten in Deutschland erkennen wollen. Die These besagt, dass mit der Ausdifferenzierung und Individualisierung von Lebensentwürfen auch die Akzeptanz gegenüber neuen Erwerbsformen (vgl. Kratzer et.al. 2003: 17) bei den Beschäftigten steigt. Ob diese gestiegene Akzeptanz jedoch aufgrund fehlender Alternativen negativ motiviert ist oder auf alternativen Lebens- und Berufsentwürfen beruht, bleibt offen. Oder wie Mittendorfer (1998: 225) fragt: *„Sucht der postmoderne Mensch irregularisierte, vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichende Strukturen, weil diese mit seinen [ihrer⁹] Lebensvorstellungen [...] im Einklang stehen, oder nimmt der arbeitende Mensch eine postmoderne Lebensdeutung hin, weil er der Macht der von Unternehmerseite geforderten Irregularisierung letztlich nichts entgegen zu setzen hat?“*

Die zentrale Frage um atypische Beschäftigungsformen und hier im Speziellen die Mehrfachbeschäftigung in Bezug auf die Lebens- und Erwerbsgestaltungsmöglichkeiten der Betroffenen zu beurteilen, kann nicht als eine entweder – oder Frage gestellt werden, da diese letztlich nicht in einem monokausalen Wirkungszusammenhang stehen, sondern sich gegen-

⁷ 28% „meet regular household expenses, 8% „pay off debts“, 11% „other economic reasons“ (Sussman 1998: 28).

⁸ Als Akademikerinnen gelten im Folgenden Personen, die im akademischen Tertiärbereich oder Hochschulbereich (ISCED 6 und 7, entsprechend den OECD-Indikatoren; vgl. EUOROSTAT, 2006) ausgebildet sind. Das beinhaltet auch Fachhochschulen, die aufgrund der Zugangsvoraussetzungen, der Dauer und Anforderungen als Universitätslehrgängen gleichwertig erfasst werden (vgl. Schneeberger 1998: 6).

⁹ Insofern der Großteil der „flexibel“ arbeitenden Menschen Frauen sind, wird hier explizit die weibliche Form auch im Zitat ergänzt.

seitig beeinflussen. Vielmehr bedarf es eines Verständnisses für das Verhältnis von Risiken, Unsicherheiten und Vorteilen in der Mehrfachbeschäftigung aus Sicht der Beschäftigten, um deren Wirkung im Lebenszusammenhang der Personen zu beurteilen.

Die Zielsetzung dieser Arbeit ist die Lebensrealitäten von mehrfach beschäftigten Akademikerinnen, ihre positiven und negativen Erfahrungen, Zielvorstellungen, Sorgen und Ängste, sowie Motive für die Mehrfachbeschäftigung zu beschreiben und ein Verständnis für diese besondere Form der atypischen Beschäftigung und die Wirkung der selben auf die Lebens- und Erwerbslage der Betroffenen zu erlangen.

Die Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen steht dabei im Widerspiel zwischen einem steigenden „*Stellenwert von Erwerbsarbeit*“ (Eichmann 2006: 5) und mithin sich verändernden Ansprüchen an diese und einem steigenden Risiko des Verweilens in ungesicherten, nicht dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen, trotz qualifizierter Ausbildung.

Die Arbeit gliedert sich in dreizehn Kapitel. Das zweite Kapitel dient der Spezifizierung des Begriffs der Mehrfachbeschäftigung. Darin werden unterschiedliche Beschäftigungskombinationen entsprechend der damit einhergehenden Einbindung in das sozialstaatliche Sicherungssystem ausdifferenziert. Zudem wird ausgeführt woran atypische Beschäftigungen im Gegensatz zum so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ festgemacht werden können und warum Mehrfachbeschäftigung als atypisch gelten kann.

Die im zweiten Kapitel vorgenommene Begriffsdefinition dient im dritten der detaillierten Darstellung möglicher sozial- und arbeitsrechtlicher Bedingungen der Mehrfachbeschäftigung in unterschiedlichen Vertragskonstellationen. Der Fokus liegt dabei auf den entstehenden Risiken durch atypische Beschäftigung. Im vierten Kapitel wird der Frage nachgegangen in wie weit atypische Erwerbstätigkeiten Ausdruck einer prekären Arbeitsmarktlage sind. Dabei werden anhand der bestehenden Literatur zu dem Thema unterschiedliche Dimensionen von Prekarität herausgearbeitet und das Konzept der Prekarisierung (Castel 2000) als Hintergrund der Analyse dargelegt.

Im fünften Kapitel werden die neoklassische Angebotstheorie und die dieser zugrundeliegenden Überlegungen zu möglichen Motiven zur Mehrfachbeschäftigung dargestellt. Im Zentrum des sechsten Kapitels steht die Frage, ob Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen für diese eine gemeinsame Arbeitsmarktlage bedingt und wenn nicht, wie und worin sich ihre Arbeitsmarktpositionen unterscheiden und in welchem Segment diese Beschäftigungsformen aus theoretischer Sicht zu verorten sind. Eingehender behandelt werden die (dynamische) Segmentierungstheorie (Sengenberger 1978), welche den Anspruch hat ungleiche Zugangschancen zu Arbeitsplätzen zu beschreiben und zu erklären und ein feministischer Analyserahmen zur Arbeitsmarktorganisation, in dessen Zentrum die Analyse der Arbeitsteilung in der Gesellschaft und zwischen den Geschlechtern steht. Ziel des Kapitels ist es herauszuarbeiten welchen Beitrag die beiden Theorien zur Klärung der aufgeworfenen Frage leisten.

Diese Überlegungen werden in Kapitel 7 unter dem Fokus der Unterschiede zwischen Mehrfachbeschäftigten anhand der von Rouault (2002) gebildeten Typologie überprüft.

Kapitel acht gibt einen Überblick über die bestehende Situation am akademischen Arbeitsmarkt in Österreich und Wien. Anhand vorhandener Studien werden die unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen von Akademikerinnen gegenüber geringer ausgebildeter Frauen und gegenüber Männern gleicher Qualifikationsstufe dargestellt. Im neunten Kapitel wird anhand der Daten der Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria 2000, 2006 & EUROSTAT 2007) und jener des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (Statistik Austria 1987 - 2007, Haydn 1995 - 2007) zur Mehrfachversicherung ausgeführt welche Entwicklung die unterschiedlichen Formen von Mehrfachbeschäftigung zwischen 1986 und 2006 genommen haben. Die Daten der Arbeitskräfteerhebung werden herangezogen, um die Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung in Österreich im internationalen Vergleich aufzuzeigen und besondere Merkmale mehrfach beschäftigter Personen nach Bildungsstand, Beschäftigungsfeld und die regionalen Besonderheiten in Wien herauszuarbeiten. Die Hauptverbandsdaten bilden die Zahl der Mehrfachbeschäftigten (als Mehrfachversicherte) jedoch besser ab und dienen der Darstellung der zeitlichen Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung. Diese werden im Geschlechtervergleich aufbereitet.

Die vorangehenden Überlegungen werden im zehnten Kapitel auf die konkrete Problem- und Fragestellung der empirischen Studie, wie sich die Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen gestalten und welche Umgangsformen und Handlungsoptionen sie haben, umgelegt.

Die Darstellung der Untersuchungsergebnisse gliedert sich drei Teile. Der erste stellt die Erwerbsform der Mehrfachbeschäftigung aus der Perspektive der Befragten dar und erarbeitet positive und negative Aspekte derselben im Unterschied zum von den Befragten präsentierten Vergleichsperspektive einer „fixen Anstellung“. Dabei werden bereits spezifische Problemlagen bei der Kombination unterschiedlicher Beschäftigungsformen aufgezeigt. Im darauf folgenden Kapitel werden die Motive zur und Grundlagen der Mehrfachbeschäftigung dargestellt. Ziel dieses Kapitel ist es entsprechend der Orientierung am Lebenslagenkonzept herauszuarbeiten, ob die Mehrfachbeschäftigung freiwillig gewählt ist und Alternativen zu dieser bestehen, oder ob sie aufgrund fehlender Alternativen zustande gekommen bzw. zweite Wahl ist. Im darauf folgenden Abschnitt wird der zentralen Frage nachgegangen wie sich die Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen gestalten. Hier wird entsprechend des Leitfadens und der von den Frauen aufgezeigten Problemlagen auf die Arbeitsmarktposition und Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Beschäftigungskombinationen, die finanzielle Situation in verschiedenen Lebenssituation, den Zeitwohlstand der Befragten und der Zukunftsperspektiven eingegangen. Ergebnis ist eine Typologie möglicher Lebenslagen in der Mehrfachbeschäftigung welche ein unterschiedliches Maß an Hand-

lungsmöglichkeiten aufweisen und entsprechend als prekär oder Autonomie fördernd charakterisiert werden.

Der letzte Teil setzt sich mit möglichen Handlungsperspektiven jener Akademikerinnen auseinander, die ihre Erwerbs- und Lebenssituation vergleichsweise negativ beurteilen bzw. diese verändern wollen. Kernpunkt dessen ist die Erarbeitung der Strategien der Frauen zur Beeinflussung ihrer Situation in Abhängigkeit von den wahrgenommenen Problemlagen.

Abschließend wird die zu Beginn aufgeworfenen Frage nach den zusätzlichen Möglichkeiten und entstehenden Problemlagen durch Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen diskutiert und die Frage gestellt wie Unsicherheiten in der Mehrfachbeschäftigung ausgeglichen werden können.

2. Was ist Mehrfachbeschäftigung? – Eine Definition im soziologischen Sinn

Während im angelsächsischen Raum¹⁰ eine Vielzahl an Bezeichnungen für das Phänomen der Mehrfachbeschäftigung zu finden ist – „multiple-job-holding“, „moonlighting“, „patchworking“, „Job-hopping“ –, ist im deutschsprachigen Raum bisher nur eine bekannt: Mehrfachbeschäftigung. Trotzdem ist der Begriff nicht selbsterklärend. Denn der Mehrfachbeschäftigung können aufgrund der Kombination verschiedener Erwerbstätigkeiten mit jeweils unterschiedlichen Vertragslagen ungleiche Arbeitsbedingungen und Erwerbsformen zugrunde liegen. Grundsätzlich beschreibt Mehrfachbeschäftigung, anders als der Begriff des Nebenerwerbs, welcher auch Erwerbseinkommen betrifft, die neben der Pension oder dem Studium erwirtschaftet werden (vgl. Schwarze 1990: 21), Beschäftigungskombinationen mit mehreren Erwerbseinkommen.

Zur Definition der Erwerbstätigkeit werden in Österreich (z.B. im Rahmen der Mikrozensus-erfassung der Arbeitskräfteerhebung) zwei Konzepte herangezogen: das Labor-Force-Konzept und das Lebensunterhaltskonzept. Nach dem Labor-Force-Konzept gelten Personen als erwerbstätig, wenn sie mindestens eine Stunde in der Referenzwoche gearbeitet haben. (vgl. Statistik Austria 2006: 77) Das Lebensunterhaltskonzept gliedert die Wohnbevölkerung nach ihrem überwiegenden Lebensunterhalt in verschiedene soziale Gruppen. Es wird entsprechend der von den Befragten genannten Haupttätigkeit nach „*erwerbstätig, Präsenz- oder Zivildienst, in Karenz, arbeitslos, Pensionist/in, haushaltsführend, Schüler/in oder Studierende, dauerhaft arbeitsunfähig, anderes*“ (Statistik Austria 2006: 78) unterschieden.

Im Folgenden wird Mehrfachbeschäftigung in Anlehnung an die voranstehenden Überlegungen als regelmäßige, zeitgleiche Tätigkeit in mehr als einer Erwerbstätigkeit – das heißt gegen Bezahlung, unabhängig von der rechtlichen Grundlage der Erwerbsarbeit, bezeichnet. Mehrfachbeschäftigte können demnach auch ohne rechtliche Grundlage – d.h. schwarz – beschäftigt sei, solange die Tätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit gegen Entgelt ausgeübt wird.

Zur Definition der Erwerbstätigkeit wird das Lebensunterhaltskonzept herangezogen. Diese Definition schließt aus, dass Personen der Haupttätigkeit nicht oder nicht mehr die Erwerbstätigkeit ist, wie zum Beispiel Pensionist/innen, die neben der Pension auch gelegentlich für unterschiedliche Dienstgeber/innen oder Auftraggeber/innen arbeiten, oder Student/innen, die neben ihrem Studium berufstätig sind, als mehrfach beschäftigt erfasst werden.

¹⁰ Auseinandersetzungen mit dem Phänomen der Mehrfachbeschäftigung und den Gründen dafür bieten z.B. Shishko & Rostker (1976), Paxson & Sicherman (1994) Abdukadir (1992), Averett (2001), Böheim & Taylor (2004) und im europäischen Raum sind insbesondere Schwarze (1990) und Heinecke & Schwarze (2004), Hirschenauer & Wießner (2006) sowie Sophie Rouault (2002) zu nennen.

Unter dieser grundsätzlichen Definition von Mehrfachbeschäftigung finden sich unterschiedliche Beschäftigungskombinationen, welche hier in Anlehnung an die Studien von Sophie Rouault (2000) sowie jene von Franziska Hirschenauer und Frank Wießner (2006) spezifiziert werden. Beide Studien nähern sich dem Phänomen der Mehrfachbeschäftigung über Mehrfachversicherungen und stellen damit einen Bezug zum jeweiligen sozialstaatlichen Kontext des bestehenden Erwerbssystems her. Aufgrund dessen bieten sie eine gute Grundlage, um spezifische Problemlagen im Falle von sozialrechtlich abweichenden Rahmenbedingungen der Mehrfachbeschäftigung von den Normalitätsstandards herauszuarbeiten und die Mehrfachbeschäftigung als eine spezifische Form „atypischer Beschäftigung“ zu beschreiben.¹¹ Nachstehend werden die in den genannten Studien gebildeten Kategorien von Mehrfachbeschäftigten mit dem Ziel der Spezifizierung eines Schemas zur Erfassung eines möglichen Potentials prekärer Lebensbedingungen in der Mehrfachbeschäftigung analysiert.

Sophie Rouault (2002: 11) nennt in Anlehnung an eine französische Studie von Laurent und Mouriaux (1999) sechs mögliche Typen der Mehrfachbeschäftigung¹². (1.) Die Kombination unterschiedlicher selbständiger Aktivitäten eines/ bzw. mehrerer Beschäftigungsfelder, (2.) die Kombination von Selbständigkeit und Anstellung in einem/ bzw. mehreren Beschäftigungsfeldern, (3.) die Kombination unterschiedlicher Anstellungsverhältnisse (Doppelarbeitsverhältnis) in einem/ bzw. mehreren Beschäftigungsfeldern (vgl. Rouault 2002: 11).

Franziska Hirschenauer und Frank Wießner (2006) unterscheiden im Gegensatz dazu drei Gruppen (1.) Personen, die mehrere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse kombinieren (unabhängig von der Vertragslage), (2.) Personen, die mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kombinieren und (3.) Personen, die sowohl geringfügige wie auch sozialversicherungspflichtige Anstellungen kombinieren.¹³

Die vorgestellten Beschäftigungsgruppen werden hier nach den Merkmalen atypischer Beschäftigungskombinationen klassifiziert. Die Studie von Franziska Hirschenauer und Frank Wießner (2006) dient hinsichtlich der Orientierung auf die Sozialversicherungsform als Anlehnungspunkt. Rouaults (2002) Klassifikation wird in Erweiterung dessen, Bezug nehmend auf die Unterscheidung von selbständiger und unselbständiger Arbeit, herangezogen¹⁴.

Die vorgefundenen Kategorien werden um den Aspekt atypischer Vertragslagen bzw. um den Aspekt der Schwarzarbeit erweitert und in Bezug zum österreichischen Sozialversiche-

¹¹ Genauer zum Begriff der atypischen Beschäftigung findet sich in Kapitel 2.1.2 dieser Arbeit, S. 16

¹² Diese werden hier der Einfachheit halber als drei abgebildet.

¹³ In Österreich sind diese Personen (Aufgrund der Aufrechterhaltung im ASVG) automatisch pflichtversichert.

¹⁴ Die Unterscheidung nach unterschiedlichen Erwerbsfeldern wird erst relevant, wenn der Aspekt (geschlechter-) segregierter Arbeitsmarktbedingungen gleichzeitig in Betracht gezogen wird. Da dieses Phänomen jedoch alle Erwerbstätigen betrifft, wird es an anderer Stelle behandelt (siehe Kapitel 6 dieser Arbeit, S. 38).

rungssystem dargestellt. Unterschieden werden somit Mehrfachbeschäftigte die (1.) mehrere unselbständige Beschäftigungen kombinieren. Dazu zählen Personen mit mehreren, nach dem ASVG oder B-KUVG versicherten Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit und Geringfügig). Gesondert zu nennen sind hier auch Mehrfachbeschäftigte, die freie Dienstverträge (ASVG) und unselbständige Beschäftigungen kombinieren (ASVG/B-KUVG), da die arbeitsrechtliche Grundlage von echten Dienstverträgen und freien Dienstverträgen unterschiedlich gestaltet sind.¹⁵ (2.) Personen die unselbständige Beschäftigungen (ASVG oder B-KUVG) mit selbständigen Tätigkeiten kombinieren. Selbständige Tätigkeiten umfassen sowohl „neue Selbständige“ mit unterschiedlichen Werkverträgen bzw. Tätigkeiten auf Honorarnotenbasis, sowie Selbständige mit Gewerbeschein (so genannte alte Selbständigkeit) und Freiberufler/innen. Wiederum gesondert zu betrachten sind Personen, die freie Dienstverträge (ASVG) und selbständige Tätigkeiten kombinieren. (3.) Personen die unterschiedliche selbständige Tätigkeiten kombinieren, wie zum Beispiel selbständige Beschäftigung mit und ohne Gewerbeschein oder Freiberufler/innen.¹⁶ (4.) Personen die neben ihrer Haupttätigkeit (ASVG/GSVG/B-KUVG) regelmäßig weitere Tätigkeiten ohne konkrete Rechtsgrundlage (d.h. „schwarz“) ausüben.¹⁷

Diese Klassifikation stellt die Bedeutung der Gleichzeitigkeit unterschiedlichster Formen (atypischer) Vertragsverhältnisse - von saisonaler Arbeit über freie Dienstverträge, Werkverträge, Teilzeitarbeit, geringfügige Arbeit, sogenannte „neue Selbständigkeit“ und Befristungen - ins Zentrum der Betrachtung und bietet die Möglichkeit unterschiedliche sozial- und arbeitsrechtliche Aspekte und daraus entstehende Problemlagen der Erwerbskombinationen zu erfassen.

Damit kann das Phänomen der Mehrfachbeschäftigung unter dem Aspekt einer möglicherweise neuen Position der Beschäftigten in Bezug auf die Veränderung der „Lohnarbeitsgesellschaft“ (Castel 2000) in ihren positiv und negativ wahrgenommenen Aspekten analysiert werden. Es ist notwendig in dem Zusammenhang die historischen und sozialen Voraussetzungen und impliziten Normalitätsannahmen über die Beschaffenheit von Erwerbsarbeit, wie sie im „Normalarbeitsverhältnis“ zum Ausdruck kommen, in ihrer Relevanz für die Beschäftigten darzustellen.

¹⁵ vgl. Kapitel 3.1.4. dieser Arbeit, S. 23.

¹⁶ Auch in diesem Fall ist eine Bezugnahme auf das Beschäftigungsfeld hilfreich um mehrfachbeschäftigte gegenüber herkömmlicher Selbständigkeit zu unterscheiden.

¹⁷ Dislozierende Vertragslagen wie Heimarbeit, und atypische Zeitformen, wie die Befristung, ebenso wie die atypischen Kontraktarbeitszeitformen Teilzeit und Geringfügigkeit (Mühlberger 2000) sind bei allen fünf Formen der Mehrfachbeschäftigung zu finden.

2.1. Normalarbeitsverhältnis und Atypische Vertragslagen

2.1.1. Das Normalarbeitsverhältnis und seine gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Das Normalarbeitsverhältnis gilt in Österreich bis in die 1980er Jahre unumstritten als vorherrschende Beschäftigungsform. Es ist Ergebnis historisch gewachsener Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen (vgl. Dörre 2005: 57). Die Erwerbsarbeit - als rechtlich erfasste und entgeltliche Arbeit - ist darin ein zentraler Grundpfeiler arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Regulierungen.

Konkret bezeichnet das Normalarbeitsverhältnis eine „*außerhalb des Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber, [eine Arbeitgeberin] in einer halbwegs gleichmäßigen auf den Tag verteilten Arbeitszeit geleistet[e]*“, (Dörre 2004: 379) entgeltliche, vollversicherte Tätigkeiten. Der Arbeitstypus des Normalarbeitsverhältnisses zeichnet sich somit generell und speziell in Österreich durch folgende Charakteristika aus:

- langfristige betriebliche Integration,
- innerbetriebliche, erwartbare Karrieremuster und Stuserhalt über Erwerbsarbeit,
- kontinuierlicher Berufsverlauf,
- kollektivvertragliche Regelungen,
- soziale Sicherheit durch an die Erwerbsarbeit geknüpfte Versicherungsleistungen.

Die Möglichkeit der Mitversicherung von Familienangehörigen gewährleistet, dass auch Nicht-Erwerbspersonen sozialrechtliche Ansprüche erwerben und somit in das System integriert werden. Deshalb gilt das Normalarbeitsverhältnis in vielen Aspekten – und insbesondere in Bezug auf die soziale Sicherheit - als „*Maßstab für gute Arbeit*“ (ebd. 2004: 380) und zur Beurteilung von Risiken bei davon abweichenden Regelungen.

Historisch gesehen liegt die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses für Arbeitnehmende in der Entkommodifizierung der Arbeitskraft, d.h. der Abkoppelung des Einkommens und der Beschäftigungssicherheit von Marktrisiken (vgl. Dörre 2005: 57) und somit Sicherheit im Risikofall. Atypische Erwerbsverhältnisse weichen von diesen Standards je nach Vertragslage ab und bedingen mithin eine „*Rekommodifizierung der Arbeitskraft*“. (ebd. 2005: 57)

Der Arbeitsvertrag strukturiert auch die Arbeitszeit und prägt dieser ein Muster auf, welches die Lebenslagen über die unmittelbare Erwerbszeit hinaus beeinflusst: Das bewirkt zum einen die Herausbildung von zwei unterschiedlichen Handlungs- und Erfahrungsbereichen im Erwerbs- und Privatleben und andererseits - bezogen auf die Lebenszeit – die Herausbildung eines dem Normalarbeitsverhältnis entsprechenden Lebenszyklus, welcher von der Ausbildungsphase zur Erwerbsphase führt und in die Ruhe- oder Pensionsphase einmündet. Diese Normalitätsannahmen müssen aber unter dem Blickwinkel geschlechtsspezifischer Ungleichheiten mit Vorbehalten beurteilt werden: Sie basieren auf der Vorstellung eines „*kom-*

plementären Haushalts“ (Brinkmann et.al. 2006: 10), in dem Männern die Ernährerfunktion zukommt und Frauen für Haus- und Familienarbeit zuständig sind bzw. als Zuverdienerinnen gelten. Insofern lassen sich idealtypisch unterschiedliche weibliche und männliche Normalbiographien nachzeichnen, welche sich insbesondere in Hinblick auf die zeitliche Kontinuität von Erwerbsarbeit unterscheiden.

Indem Arbeit nicht rein als Erwerbsarbeit begriffen, sondern das Reproduktionssystem in die Analyse mit einbezogen wird, ergibt sich ein Blickwinkel, der die Wirkung der geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung in Bezug auf die unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen der Geschlechter – und in Bezug auf die Normalarbeit – herausstellt und den Einfluss des Normalarbeitsverhältnisses auf das Privatleben und auf die dort vorherrschenden Lebensformen (vgl. Betzelt & Gottschall 2005: 275) erfassbar macht.

Die generell stärkere Beanspruchung der Frauen im Bereich der Reproduktionsarbeit bedeutet eine geringe Integration in das Normalarbeitsverhältnis. Das verdeutlicht, dass die Normalitätsstandards an einer Norm geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung orientiert sind welche das idealtypisch männliche Erwerbsmuster als typisch und das weibliche als atypisch begreift – bzw. ausspart. Diese Traditionalismen, im öffentlichen und privaten Bereich, haben weitreichende Folgen für die (eigenständige) soziale Absicherung der Frauen über Erwerbsarbeit und für ein weibliches Beschäftigungs- und Karrieremodell. Es führt neben anderen Faktoren (wie Rollenzuschreibungen in Bezug auf das Arbeitsvermögen u.a.) auch zu einer entsprechend höheren Quote der Frauen in fast allen Formen „atypischer“ Beschäftigung.

2.1.2. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind all jene, die sich vom Normalarbeitsverhältnis in einem oder mehreren Bereichen durch folgende Charakteristika unterscheiden:

- Arbeitszeit,
- Arbeitsort,
- Arbeitsvertrag und die damit verbundenen rechtlichen Rahmenbedingungen,
- die Möglichkeit einer eindeutigen Zuordnung zur Arbeitgeber/innen- oder Arbeitnehmer/innenseite (vgl. Fleissner et.al. 2002: 9).

Diese werden anhand der oben genannten Kriterien nach vier Typen (Mühlberger 2000: 30) unterschieden: (1.) Atypische Kontraktarbeitszeitformen, welche vom Normalarbeitsverhältnis durch die durchschnittliche Arbeitszeit unterschieden sind. (2.) Atypische Zeitarbeitsformen, die sich von diesem durch den kontinuierlichen Verlauf unterscheiden. (3.) Dislozierende Arbeitsformen, wie Heimarbeit oder Telearbeit, welche außerhalb eines angestammten Betriebs verrichtet werden, (4.) sowie Scheinselbständigkeit, welche in der „Grauzone von Selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit anzusiedeln ist“ (ebd. 2000: 8).

In Bezug auf die Mehrfachbeschäftigung kommen die genannten Merkmale atypischer Vertragslagen unterschiedlich zu tragen. Besonderes atypische „*Kontrakt-Arbeitszeitformen*“ (ebd. 2000: 31), wie die Teilzeitarbeit und Geringfügigkeit, sind aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen, welche auf jeden Fall in einer Erwerbstätigkeit einen geringeren Arbeitszeitaufwand erforderlich machen, für jegliche Form von Mehrfachbeschäftigung kennzeichnend. Sie sind im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung jedoch anders zu bewerten als z.B. bei Teilzeitbeschäftigten ohne weiterer Erwerbstätigkeit, da die sozialrechtlichen Ansprüche anders gestaltet sind. Einzelne Problemlagen bleiben jedoch in der Mehrfachbeschäftigung bestehen. Auch deshalb kann Mehrfachbeschäftigung als eine besondere Form „atypischer Beschäftigung“ bezeichnet werden.

3. Mehrfachbeschäftigung als atypischer Erwerb

Worin unterscheiden sich die Erwerbsbedingungen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen vom Normalarbeitsverhältnis? Es ist anzunehmen, dass die *Arbeitszeit* mehrfach beschäftigter Personen sich in Länge und Kontinuität von den Standards des Normalarbeitsverhältnisses unterscheidet. Mehrfachbeschäftigte Personen haben mehrere *Arbeitsorte*. Der Wechsel zwischen diesen Arbeitsorten erfordert eine besondere Mobilität der Beschäftigten. Mehrfachbeschäftigung ist gekennzeichnet durch die Kombination mehrerer *Arbeitsverträge*. Je nach Vertragslage gestalten sich daher auch die Verhältnisse zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen unterschiedlich. Diese Klassifikation besagt jedoch wenig über die der Beschäftigung zugrundeliegenden Qualitätsstandards. Mit diesen setzt sich das folgende Kapitel auseinander. Die unterschiedlichen Typen der Mehrfachbeschäftigung werden in ihrem Verhältnis zum sozialstaatlichen Sicherungssystem und den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen dargestellt.

3.1. Mögliche sozial- und arbeitsrechtliche Bedingungen der Mehrfachbeschäftigung

Der österreichische Wohlfahrtsstaat wird den Wohlfahrtssystemen konservativer Prägung (vgl. Esping-Andersen 1990) zugezählt. Die zwei Grundsäulen der Absicherung gegen soziale Risiken bilden die Erwerbsarbeit - in Form von an das Normalarbeitsverhältnis gebundenen Versicherungsleistungen - und, aufgrund des Subsidiaritätsprinzips, die Familie in ihrer traditionellen patriachalen Geschlechterkonstellation¹⁸. Entsprechend der Wohlfahrtstypologie von Diane Sainsbury (1994) entspricht das österreichische Modell damit dem Familienernährermodell. Absicherungsmängel im Wohlfahrtsstaat und strukturelle Benachteiligungen bestimmter Gruppen – insbesondere von Frauen – liegen somit den Regelungen sozialpolitischer Ansprüche über die Standardmodelle von Familie und Erwerbsarbeit zugrunde. Benachteiligungen sind vor allem für jene Gruppen von Frauen spürbar, die nicht in diese Standardmodelle hineinpassen (vgl. Cyba 2000: 252).

Atypische Erwerbsformen führen dazu, dass die an die Erwerbsarbeit gebundenen Schutzfunktionen für die Betroffenen nicht mehr greifen. Rouault stellt (2002: 29) in Bezug auf die Mehrfachbeschäftigung fest: „*National legal frameworks dealing with the coverage of usual social risks [...] are still dominated [...] by the norm of full-time mono-employment, which entails the case of multiple jobholders a denial of several founding principles of the whole system (proportionality, insurance, equity)*“. Durch das Wegfallen bestimmter Versicherungsansprüche, sind die Betroffenen potentiell im Risikofall auf die Familie angewiesen bzw. werden

¹⁸ Diesen beiden nachgelagert ist auch noch die Sozialhilfe, als letztes Sicherheitsnetz auf Länderebene.

von dieser abhängig. Da auch der traditionelle Familientyp, auf dem das System sozialer Absicherung des konservativen Wohlfahrtsstaates aufbaut, sich verändert, verschärfen sich Problemlagen indem beide Sicherheitsstrukturen des Sozialstaates Lücken aufweisen. Das folgende Kapitel setzt sich am Beispiel der Mehrfachbeschäftigung mit den Folgen von atypischen Verträgen auf sozial- und arbeitsrechtlicher Ebene auseinander.

Sozial- und arbeitsrechtliche Gesetzgebung formen gemeinsam die Bedingungen der Erwerbsarbeit. Sozialrechtliche Regelungen umfassen als Kernstück der ersten Säule des Wohlfahrtsstaates jenen Bereich, der die Deckung persönlicher Risiken durch die institutionell verankerten staatlichen Sicherungssysteme betrifft. Voraussetzung zur Integration in das Sozialversicherungssystem –welches Unfall-, Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung umfasst, ist das Lohnverhältnis (bzw. der selbständige Erwerb) und die daran bemessenen Pflichtbeitragszahlungen.¹⁹

Arbeitsrechtliche Vereinbarungen regeln das Verhältnis von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen. Dem liegt jeweils ein spezifischer Arbeitsvertrag zugrunde, der einerseits die individuelle Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in – die aus dem Vertrag entspringenden Rechte und Pflichten für beide – festlegt und, so vorhanden, kollektiv- und betriebsrechtliche Vereinbarungen beinhaltet (vgl. BMWA 2006).

3.1.1 Regulärer Dienstvertrag – das Normalarbeitsverhältnis

Der reguläre Dienstvertrag entspricht einem „normalen“ Arbeitsverhältnis. *„Arbeitnehmer/in ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt ist“* (§ 4/2 ASVG). Der echte Dienstvertrag zeichnet sich durch ein Dauerschuldverhältnis der Angestellten und Arbeiter/innen gegenüber ihrer/ihrem Dienstgeber/in aus. Die /der Arbeitnehmer/in ist verpflichtet zu vereinbarten Zeiten an ihrer oder seiner Arbeitsstelle anwesend zu sein. Sie bzw. er ist persönlich und sachbezogen weisungsgebunden.

Ein Dienstvertrag garantiert die vollständige Sozialversicherung nach dem ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz): Diese umfasst Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung und im Gegensatz zu anderen Vertragslagen, auch Arbeitslosenversicherung nach dem AIVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz). Reguläre Dienstverhältnisse unterliegen in Österreich zumeist einem Branchenkollektivvertrag und bieten auch gewerkschaftliche Vertretung. Einen regulären Dienstvertrag haben auch Personen des öffentlichen Dienstes, die nach dem B-KUVG²⁰ versichert sind. Die Anspruchsrechte in der Krankenversicherung unterschei-

¹⁹ Ausgenommen sind Mitversicherte

²⁰ Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, Personen, die durch Wahl, Bestellung oder Entsendung eine Staatsfunktion ausüben (Politiker), Vertragsbedienstete des Bundes, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.1998 begründet wurde, Vertragsbedienstete der Länder, Gemeindeverbände und Gemein-

den sich jedoch von jenen der ASVG-Dienstnehmer/innen hinsichtlich Selbstbehalte u.a. Beamt/innen sind außerdem formell nicht pensionsversichert. Sie erhalten stattdessen einen Ruhegenuss vom Staat. Die neuen Vertragsbediensteten – wie z.B. Dienstnehmer/innen der Universitäten, die bei der BVA kranken- und unfallversichert sind, sind jedoch nach dem ASVG pensionsversichert. (vgl. www.bva.at, dl. 20.04.2007).

3.1.2. Atypische Kontrakt-Zeitarbeitsformen

Teilzeitanstellungen

Teilzeitanstellungen weichen von regulären Dienstverträgen durch die als Norm definierten durchschnittlichen Arbeitszeiten ab. Gemäß § 19 AZG (Arbeitszeitgesetz) sind unter Teilzeitarbeit Arbeitsverhältnisse zu verstehen, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen dürfen gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten Kolleg/innen nicht benachteiligt werden,²¹ (vgl. Mühlberger 2000: 41). Benachteiligung entstehen jedoch indirekt sowohl in der beruflichen Praxis²² als auch in sozialrechtlicher Hinsicht. Die folgende Aufstellung gibt einen Überblick über die in der einschlägigen Literatur genannten Problemlagen von Teilzeitbeschäftigten:

Teilzeitbeschäftigung bewirkt eine geringere Bemessungsgrundlage des Krankengeldes, da dieses über den durchschnittlichen, beitragspflichtigen Arbeitsverdienst im letzten voll entlohnten Beitragszeitraum errechnet wird.²³

Im Rahmen der Pensionsversicherung wirkt sich Teilzeitbeschäftigung negativ aus, wenn die durchschnittlich niedrigeren Berechnungen aus Teilzeitarbeit in die Berechnung eingehen (vgl. ebd.: 87). Da die Pensionen zukünftig schrittweise über die Lebensarbeitszeit berechnet werden, wird sich Teilzeitarbeit immer auf die Höhe der Pensionen auswirken. Auf die Dauer von Leistungsansprüchen hat sie aber keine Auswirkungen (Kirisits 2002: 73).

Da im Arbeitslosenversicherungssystem keine Grundsicherung besteht, muss im Falle von Teilzeitarbeit häufig auf die Sozialhilfe zurückgegriffen werden, wenn das Arbeitslosengeld, das auf Basis der Jahresbeitragsgrundlage berechnet wird und 57% des durchschnittlichen Nettolohns (vgl. Mühlberger 2000: 96) beträgt, unter die Schwelle der Sozialhilfe fällt. Bei der Auszahlung der Sozialhilfe wird jedoch das Einkommen aller im gemeinsamen Haushalt lebenden Erwerbspersonen berücksichtigt und die Anspruchsschwelle somit geringer.

Aus sozialpolitischer Sicht ist Teilzeitarbeit problematisch, da sie oftmals für sich genommen

den, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2000 begründet wurde und ab 1.1.2004 Dienstnehmer/innen der Universitäten nach dem Universitätsgesetz 2002 (www.bva.at, dl. 20.04.2007).

²¹ Eine gesetzliche Gleichstellung der Teilzeitarbeit erfolgte erst 1992 im Rahmen des arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes in Zusammenhang mit der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. Talós 1999: 268).

²² Vgl. dazu z.B. Talós 1999: 268

²³ Das gilt aber selbstverständlich auch für Vollzeitarbeit, wenn das aus dieser erzielte Entgelt gering ist.

kein existenzsicherndes Einkommen bietet. Mehrfachbeschäftigung ist in diesem Fall eine mögliche (notwendige) Ergänzungsstrategie.

In der beruflichen Praxis ergeben sich oftmals Informationsdefizite gegenüber vollzeitbeschäftigten Kolleg/innen. Teilzeitarbeitskräften wird seltener - trotz Gleichbehandlungsgesetz - die Möglichkeit zur beruflichen Aus- und Weiterbildung gewährt. Somit sind auch die Aufstiegschancen von Teilzeitbeschäftigten verringert.

Geringfügige Anstellung

Geringfügigkeit zeichnet sich nicht nur durch geringeren Arbeitszeitaufwand aus, zudem darf der Lohn aus der geringfügigen Tätigkeit ein jährlich angepasstes monatlich bzw. tägliches Höchstentgelt nicht übersteigen: Besteht das Beschäftigungsverhältnis kürzer als einen Monat, so ist die Berechnungsgrundlage für einen Arbeitstag heranzuziehen. Diese Bemessungsgrundlage beträgt 2007 höchstens 26,20 Euro pro Tag aber nicht mehr als 341,16 Euro im Monat.

Geringfügig beschäftigte Personen sind prinzipiell nur unfallversichert. Bei Mehrfachbeschäftigung, die die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, werden die betroffenen Personen automatisch in eine Vollversicherung einbezogen (vgl. § 471f ASVG). Die Entgelte aus verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen im jeweiligen Kalendermonat werden zusammengerechnet und als Berechnungsgrundlage herangezogen. Ausschlaggebend ist nur die Höhe des gesamten Erwerbseinkommens unabhängig von der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse.

In Bezug auf die Mehrfachbeschäftigung sind zwei unterschiedliche Gruppen von geringfügig Beschäftigten zu unterscheiden: Personen die aufgrund mehrerer geringfügiger Beschäftigungen ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze haben und Personen, die die geringfügige Beschäftigung im Nebenverdienst zu einem vollversicherten Erwerb ausüben. Bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage ist zu beachten, ob dem Haupterwerb ein (freier) Dienstvertrag oder ein Werkvertrag zugrunde liegt. Durch den automatischen Einbezug in die Vollversicherung bei mehreren ASVG-versicherten Dienstverhältnissen gelten bei Geringfügigkeit in Bezug auf die Krankenversicherung und die Pensionsabsicherung dieselben Vorbehalte wie im Falle von Teilzeitbeschäftigung.

In folgenden Aspekten sind geringfügig beschäftigte Personen weiterhin schlechter gestellt: Geringfügig Beschäftigte sind aus der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen, da die Möglichkeit einer Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung nicht besteht und die Sozialversicherung die Arbeitslosenversicherung nicht einschließt.

Die Kündigungsfristen des § 20 Angestelltengesetzes sind nicht anzuwenden, i.d.R. gelten kürzere Kündigungsfristen (vgl. Mühlberger 2000: 46; vgl. Tálos 1999: 271).

Geringfügigen Anstellungen liegen grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen zugrunde wie für Vollzeitstellen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Arbeitgeber/in-

nen den geringfügig Beschäftigten oftmals die einschlägigen arbeitsrechtlichen Ansprüche, wie bezahlten Urlaub, Sonderzahlungen laut Kollektivvertrag sowie Entgeltfortzahlung im Krankenstand bzw. bei Dienstverhinderung vorenthalten (vgl. Kirisits 2002: 65).

Holzinger (2001: 73) schlussfolgert in Bezug auf atypische Kontraktarbeitszeitformen, dass solange diese nicht allen Beschäftigten als Option Anreize bieten und auch Männer diese in verschiedenen Formen in Anspruch nehmen, Teilzeitarbeit und Geringfügigkeit trotz gesetzlicher Gleichstellung durch Defizite gekennzeichnet bleiben werden.

3.1.3. Atypische Zeitarbeitsformen

Befristung

Befristete Arbeitsverhältnisse sind auf bestimmte Zeit abgeschlossene Verträge. Sie enden mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer automatisch, ohne dass es einer besonderen Aufklärungserklärung bedarf. Eine Kündigung vor Ablauf der Befristung ist nur möglich, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde (vgl. Kirisits 2002: 65). Befristungen sind nach dem Gesetz dann möglich, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind wie z.B. Befristungen zu Ausbildungs- oder Vertretungszwecken oder einen vorübergehenden Arbeitsbedarf (z.B. Abdeckung einer Arbeitsspitze, Saison) (vgl. www.wko.at, dl. 17.01.2007).

In Österreich verboten sind sogenannte Kettenarbeitsverträge. Diese liegen vor, wenn ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis in unmittelbarem Anschluss an ein bestehendes befristetes Arbeitsverhältnis oder mit kurzer zeitlicher Unterbrechung erfolgt. Besteht kein sachlicher Grund für die Befristung, gilt das Arbeitsverhältnis fortan als unbefristet.

Folgende Probleme können sich im Falle von Befristung für die Beschäftigten ergeben: Da es sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen um eher kurzzeitige Beschäftigungen handelt, verringern sich für diese Arbeitnehmer/innen Ansprüche aus der Sozialversicherung, die an die Dauer des Arbeitsverhältnisses geknüpft sind, wie der Anspruch auf Arbeitslosengeld, der nur dann besteht, wenn innerhalb einer bestimmten Rahmenzeit eine bestimmte Anzahl von Versicherungsmonaten vorliegt (vgl. www.ams.or.at, dl. 10.5.2007).

Befristete Verträge zählen von Seiten der Beschäftigten zu den am wenigsten erwünschten. Insbesondere Desintegration in Form der Exklusion von Weiterbildung und Aufstieg sind hier am stärksten ausgeprägt. Holzinger (2001: 68) stellt daher fest, dass Befristungen sich ausschließlich als Übergangslösung eignen.

3.1.4. Scheinselbständigkeit

„*Scheinselbständigkeit*“ (Mühlberger 2000, 31) oder „*Neue Selbständigkeit*“ (Fleissner et.al. 2002: 9) bezeichnet jene Erwerbstätigkeiten, welche sowohl Merkmale selbständiger wie auch abhängiger Arbeit aufweisen. „*Grundsätzlich handelt es sich bei der Neuen Selbstän-*

digkeit um Verträge (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag), in denen sich formal selbständige Auftragnehmer/innen zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer Arbeitnehmer/innen entspricht oder vergleichbar ist“ (Holzinger 2001: 8). Die zentralen Problemlagen von Scheinselbständigen sind in dem von Pongratz und Voß (2003) geprägten Typus des/der Arbeitskraftunternehmer/innen verhältnismäßig treffend beschrieben: „Der relativ gesicherte und standardisierte Status eines Arbeitnehmers mit relativ stetigen Arbeitsvorgaben wird ersetzt durch einen Auftragnehmer mit temporären Auftragsbeziehungen; der Arbeitnehmer wird zum Auftragnehmer einer zu erbringenden Leistung. [...] Seine Arbeit, ja sein Leben ist gekennzeichnet durch Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung“ (Minssen 2006: 155).

Die Arbeit der „neuen Selbständigen“ ist durch viel Flexibilität und wenig Sicherheit geprägt. Für Scheinselbständige fehlt jeglicher Rechtsanspruch auf Anstellung und Einbindung in betriebliche Leistungen und Weiterbildungen (Holzinger 2001: 68).

Die Erwerbsslage „individualisiert sich“ und somit auch die Frage von „Erfolg und Misserfolg“, welche zu individuellen Versagen ideologisiert werden. Wegen der Unstetigkeit der Erwerbsverläufe kommt es immer wieder zu „Phasen des Abstiegs“ (Pongratz & Voß 2003: 337).

Freier Dienstvertrag

Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich vom echten in erster Linie über den Grad der Abhängigkeit. Die/der freie Dienstnehmer/in verpflichtet sich „auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen“ (§ 4/4 ASVG).

Im freien Dienstvertrag besteht somit keine persönliche, sondern eine rein sachbezogene Weisungsgebundenheit. Aufgrund der fehlenden persönlicher Abhängigkeit von dem/ der Arbeitgeber/in sind freie Dienstnehmer/innen keine Arbeitnehmer/innen im klassischen Sinn. Wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit kann auch nicht von Unternehmerinnen und Unternehmern gesprochen werden (vgl. Fleissner et.al. 2002: 10). Daraus ergibt sich eine schwierige „Zwitterstellung“: Gemeinhin sind mit einem freien Dienstvertrag flexible Arbeitszeiten und eventuell auch eine freie Wahl des Arbeitsortes verbunden. Der Vertrag basiert auf einem Dauerschuldverhältnis. Folgende Nachteile ergeben sich daraus:

Freie Dienstnehmer/innen können trotz Pflichtversicherung nach dem ASVG²⁴ nur sachbezogene Dienstleistungen aus der Krankenversicherung beziehen.

Trotz des Dauerschuldverhältnisses bestehen kein Abfertigungsanspruch, kein Kündigungs- und Versetzungsschutz und in der Regel keine geregelten Arbeitszeiten oder Arbeitsruhen

²⁴ Aus der Pflichtversicherung ausgenommen sind Gewerbetreibende, die aufgrund einer anderer Tätigkeiten bereits nach dem GSVG versichert sind und solche, die eine freiberufliche Tätigkeiten ausüben die zu einer beruflichen Vertretung in einer Kammer führt (z.b. Anwälte/innen). Für Kulturschaffende gilt das Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetz (vgl. www.esv-sva.sozvers.at, dl. 4.3.2007).

(vgl. Spreitzer 2006: 61). Im Falle von Insolvenz besteht kein Deckungsanspruch durch den Insolvenzausfallfonds (vgl. Riesenfelder 2003: 2).

Freie Dienstnehmer/innen sind nicht arbeitslosenversichert. Sie können aber aus vorangehenden unselbständigen Tätigkeiten erworbenen Ansprüche auf Arbeitslosenversicherung über drei Jahre hinaus zurückgreifen (Verlängerung der Rahmenzeit) (vgl. Spreitzer 2006: 67). Generell sind freie Dienstnehmer/innen jedoch im Falle der Erwerbslosigkeit, so daneben kein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht, aus dem sozialen Sicherungssystem ausgegrenzt. Im Gegensatz zum echten Dienstvertrag unterliegen die freien Dienstverträge keinem Kollektivvertrag. Es besteht daher nur Anspruch auf orts- und branchenübliche Bezahlung, nicht auf einen kollektivvertraglichen Mindestlohnsatz (vgl. ebd.: 60). Für freie Dienstnehmer/innen besteht auch keine gesetzliche Interessensvertretung.

Sie haben nur einen beschränkten arbeitsrechtlichen Schutz. Freie Dienstnehmer/innen haben keine Ansprüche nach dem Urlaubsgesetz, wie auf bezahlten Urlaub und Pflegeurlaub. Sie haben auch keinen Anspruch auf ein dreizehntes und vierzehntes Gehalt. Bei einem Vergleich zu Stundenlohnsätzen vollversicherter Dienstnehmer/innen müsste der Lohn in freien Dienstverträgen daher um rund 50% höher sein um mit dem Verdienst aus dem regulären Vertrag vergleichbar zu sein (vgl. Riesenfelder 2003: 2).

Die Partizipationschancen von freien Dienstnehmer/innen an Fortbildungen und deren Mitbestimmungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz sind in Teilbereichen als eingeschränkt zu beurteilen, da sich diese häufig primär an den Bedürfnissen der vollzeitbeschäftigten Dienstnehmer/innen orientieren (vgl. ebd.: 2).

Werkvertrag

Werkvertragsnehmer/innen sind „*Personen, die ohne Gewerbeberechtigung [...] Einkünfte aus selbständiger Arbeit erzielen*“ (§2/1 Z 4 GSVG). Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich zur Herstellung eines Werkes. Der Werkvertrag ist somit ein „Zielschuldverhältnis“. Seit 1998 sind diese nach dem GSVG (gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) pflichtversichert (23. Novelle zum GSVG) (vgl. Tálos 1999: 276), wenn die Einkünfte aus der Werkvertragstätigkeit eine bestimmte Beitragsgrundlage jährlich übersteigt. Die jährliche Versicherungsgrenze liegt 2007 bei einer ausschließlichen Werkvertragstätigkeit bei 6.453,36 Euro (für ausschließlich selbständig Erwerbstätige) bzw. bei 3.997,92 Euro für Selbständige, die eine weitere Erwerbstätigkeit ausüben oder andere Zahlungen empfangen. Als monatliche Mindestbeitragsgrundlage gilt ein Zwölftel der jährlichen Versicherungsgrenze (537,78 Euro für ausschließlich selbständig Erwerbstätige, 333,16 Euro für "Nebenerwerbsselbständige"). Derzeit sind 24,35 Prozent der Beitragsgrundlage für die GSVG- Kranken- und Pensionsversicherung aufzuwenden, die von der/dem Werkvertragsnehmer/in selbst zu melden und zu entrichten ist. Werkvertragsnehmer/innen sind im ASVG unfallversichert (vgl. Richter 2006: 9).

Problemlagen im Falle eines Werkvertrages sind folgende:

Werkvertragsnehmer/innen arbeiten in Eigenverantwortung (auch bezüglich der aufzuwendenden Zeit und dem Arbeitsort). Daher gelten keine arbeitsrechtlichen Grundlagen, Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen von Unternehmen, für die sie tätig sind. Werkvertragsnehmer/innen zahlen bei medizinischen Leistungen einen Selbstbehalt von 20 % (vgl. Spreitzer 2006: 84). Sie sind, wie andere Selbständigen auch, nicht arbeitslosenversichert.

Aus dem Zielschuldverhältnis ergibt sich eine Verlagerung des Erfolgsrisikos von der/dem Arbeitgeber/in zur Auftragnehmer/in. Bedienen sich Werkvertragsnehmer/innen zur Erfüllung des geschuldeten Werks anderer Personen, so haften sie den Auftraggeber/innen gegenüber für diese Person ebenso wie für die eigene Tätigkeit. Sie unterliegen somit Gewährleistungsansprüchen und können zum Schadensersatz verpflichtet werden.

Negativ wirkt sich im Falle von Werkvertragsnehmer/innen insbesondere die fehlende betriebliche Einbindung aus, die sie gleichzeitig aus allen arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen ausschließt. Auch die Tatsache, dass sie die Kosten der für die Erstellung des Werkes benötigten Arbeitsmittel selbst zu tragen haben, kann problematisch sein. Fleissner et.al. (2002: 23) führen auch aus, dass Zielvereinbarungen – worin das abzuliefernde Werk besteht – oftmals nicht klar formuliert sind, wodurch Aufgabenbereiche verschwimmen und der/die Werkvertragsnehmer/in unter enormen Leistungsdruck gerät. Somit kann die aufzubringende Leistung unterschätzt werden und der/die Werkvertragsnehmer/in „*maximal für ein Minimum an Entgelt*“ (ebd.: 23) arbeiten.

3.1.5. Probleme durch die Kombination verschiedener Beschäftigungsverhältnisse

Aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht können sich durch die Beschäftigung unter atypischer Vertragslage folgende Problemstellungen für Mehrfachbeschäftigte ergeben:

Mehrfachbeschäftigte mit mehreren Anstellungen (ASVG/B-KUVG) sind gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten Kolleg/innen in sozialrechtlicher Hinsicht nicht benachteiligt, vorausgesetzt die Arbeitsdauer und das daraus entstehende Entgelt aus beiden Anstellungen ist einer Vollzeitanzstellung gleichwertig. Es ergeben sich für sie jedoch u.U. arbeitsrechtliche Defizite bzw. Schlechterstellungen in der Arbeitspraxis, welche auf Probleme der Teilzeitarbeit bzw. Geringfügigkeit zurückzuführen sind. Zu nennen sind hier: Geringe Integration in den Betrieb und damit einhergehende Informationsdefizite, verminderte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen und damit einhergehend eine geringere Chance zur vollständigen Partizipation im Betrieb – so das ihr Wunsch ist. Mehrfach geringfügig Beschäftigte sind nicht arbeitslosenversichert. Befristet Beschäftigte haben mit Einschränkungen bei Ansprüchen, die an die Beschäftigungsdauer gebunden sind, zu rechnen.

Echte und freie Dienstverträge werden aufgrund der gleichen Anspruchsrechnung im ASVG

aufgerechnet. Mehrfachbeschäftigte, die eine Anstellung und einen freien Dienstvertrag kombinieren, haben in einer der Beschäftigungen vollen versicherungsrechtlichen Schutz. Es entstehen ihnen in der Praxis typische Problemlagen von Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigungsverhältnissen mit freiem Dienstvertrag. Im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit oder bei Inanspruchnahme von Urlaub fällt das Einkommen aus dem freien Dienstvertrag aus.

Bei der Kombination von Anstellungsverhältnissen und Formen selbständiger Beschäftigung besteht keine Aufrechnung in der Sozialversicherung, da diese bei zwei unterschiedlichen Versicherungsträgerinnen einbezahlt werden. Damit gehen für die Betroffenen keine Anspruchsrechte verloren. Es bedeutet lediglich einen Mehraufwand in Bezug auf Versteuerung und Meldung der Sozialversicherung so ihr Einkommen aus dem Werkvertrag die Bemessungsgrundlage von 333,16 Euro monatlich (2007) übersteigt. Ansonsten sind sie mit ähnlichen Problemlagen wie freie Dienstnehmer/innen konfrontiert.

Personen, die freie Dienstverträge (ASVG) und/ oder Werkverträge kombinieren (GSVG) sind in besonderem Maß den Marktmechanismen ausgesetzt. Es besteht keinerlei Anspruch auf Arbeitslosenversicherung, Urlaubs- oder Krankengeld. Es bestehen auch keine Kollektivvertragsregelungen oder arbeitsrechtliche Ansprüche wie Abfertigungsanspruch, Kündigungs- und Versetzungsschutz.

Jene die unterschiedliche selbständige Tätigkeiten kombinieren tragen das volle Marktrisiko. Personen die neben ihrer Haupttätigkeit regelmäßig weitere Tätigkeiten ohne konkrete Rechtsgrundlage ausüben haben keinerlei arbeits- und sozialrechtlichen Standards und Absicherungen aus dieser Tätigkeit. Die Haupttätigkeit ist entsprechend der dort vorliegenden Vertragsgrundlage zu beurteilen.

Auch wenn die Defizite, die aus atypischen Erwerbslagen entstehen können durch die Mehrfachbeschäftigung teilweise abgemindert werden, wie z.B. geringe Bemessungsgrundlagen, die durch die Aufrechnung von zwei oder mehr Beschäftigungen in der Versicherung angehoben werden, bleiben einige Probleme bestehen. Die Auswirkungen sind von den persönlichen Lebensumständen abhängig. Es lässt sich daher entsprechend der einschlägigen Literatur feststellen, dass atypische Erwerbsformen, trotz teilweiser gesetzlicher Gleichstellung und spezifischen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, oftmals im Bedarfsfall – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – keine Sicherheit bieten. Die Instabilität einiger dieser Beschäftigungsformen erhöht die Diskontinuität der Erwerbsverläufe und wirkt sich in diesem Sinn negativ aus (vgl. Tálos 1999: 278).

4. Atypische Erwerbstätigkeit als Ausdruck prekärer Arbeitsmarktlage?

Das folgende Kapitel setzt sich mit der Frage auseinander, inwieweit die Risiken in den unterschiedlichen Beschäftigungskombinationen Ausdruck von prekären Arbeitsmarktlagen sein oder zu diesen führen können. Diesbezüglich werden unterschiedliche Indikatoren aus der Literatur herangezogen, welche das Ausmaß des prekären Charakters von Erwerbsarbeit erfassen, und somit Aussagen über die Qualität der Arbeitsbedingungen erlauben sollen.

Die Konzepte der Prekarität beziehen sich auf unterschiedliche Dimensionen der Lebensführung. Gemeinsamer Bezugspunkt ist, wie im Fall der atypischen Beschäftigung, das Abweichen von den Normalitätsstandards der Erwerbsarbeit. Der konkrete Inhalt des Begriffs der Prekarität ist daher ebenfalls als „*relationale Kategorie*“ (Dörre 2004: 380) zu verstehen. Das Problemfeld entfaltet sich im Spannungsfeld von Arbeits- und Privatleben, in welchem sich unter dem Eindruck politisch-ökonomischer Wandlungsprozesse neue Lebensbedingungen herausbilden. Als prekär wird dieser Wandel bei der „*Unterschreitung von Standards*“ (Candeias 2004: 399) der historischen Normalitätsannahmen empfunden.

Demzufolge sind Prekarisierungstendenzen je nach Schwerpunktsetzung in ökonomischen, räumlichen, psychischen, zeitlichen, politischen, rechtlichen, sozialpolitischen, sozialen und arbeitsinhaltlichen Dimensionen auszumachen. Neben arbeits- und sozialrechtlichen Aspekten werden somit in machen Konzepten auch individuell- ökonomische und gesellschafts-politische Überlegungen berücksichtigt. „*Die konstitutiven Elemente [prekärer Arbeit] sind multipler Art. Prekarität bedeutet mangelnde Stabilität, fehlender Schutz, Unsicherheit sowie soziale und ökonomische Verletzbarkeit*“ (Magnin 2005: 26).

Kennzeichnend für prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind folgende Dimensionen:²⁵

1. Geringe Einkommenschancen und unkalkulierbare Schwankungen des Einkommens, unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität bzw. ein hohes Risiko des Jobverlustes (vgl. Tálos 1999: 418) und fehlende Arbeitskontinuität (vgl. Mühlberger 2000: 10), die zu einer **Gefährdung der existenziellen Sicherheit** (Fleissner et.al. 2002: 41) führen können. Ökonomische Prekarität und mangelnde Absicherung beziehen sich auf die momentane Situation und zukünftige Problemlagen. Zum Kriterium der mangelnden sozialen Absicherung zählen insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Aspekte, wie keine Entgeltfortzahlung im Fall von Krankheit, kein Urlaub, mangelnde Krankenversicherung, kein Anrecht auf Arbeitslosengeld

²⁵ Die hier wiedergegebenen Dimensionen verbinden einen engen Prekaritätsbegriff, der sich stark auf die Problemlagen im Erwerbslebens bezieht, mit einem weiteren, wie er bei Bourdieu angelegt (1998), welcher Prekarität als Herrschaftsinstrument begreift. Diese sind empirisch schwerer umsetzbar, bilden jedoch ein wichtiges Rahmeninstrument zur Erfassung der gesellschaftlichen Zentralität von Prekarität. Damit büßt der Begriff jedoch auch an analytischer Schärfe ein, insofern die Perspektive auf die soziale Welt in ihrer Gesamtheit meist mit einem Verlust an Schärfe und Differenziertheit verbunden ist (vgl. Schwingel 2005: 103), und somit höchst unterschiedliche Problem- und Lebenslagen unter einem Begriff subsumiert werden (Brinkmann et.al. 2006: 18). Schwerpunktmäßig werden in den unterschiedlichen Dimensionen daher die mit einem engen Prekaritätsbegriff zu verbindenden Dimensionen herausgearbeitet.

und keine Aussicht auf existenzsichernde Pension (vgl. Fleissner et.al. 2002: 42).

Auch Abhängigkeiten im privaten Kontext sind in diesem Zusammenhang als Aspekt prekärer Lebenslagen zu werten: *„Kann der Lebensunterhalt durch die atypische Beschäftigung nicht gedeckt werden, so wird der/die Betroffene in die finanzielle Abhängigkeit des/der Partners/ Partnerin gedrängt oder ist dazu gezwungen, mehreren atypischen Beschäftigungen nachzugehen.“* (Fleissner et.al. 2002: 14).

Keller und Seifert (2005: 133) betonen, dass diese Dimension die zentralste zur Beurteilung von Prekarität ist und streichen heraus, dass *„das Ausmaß der Prekarität [...] von Form und Dauer der atypischen Beschäftigungsverhältnisse ab[hängt]“*.

2. Das **Fehlen von Arbeitsschutzbestimmungen** gegen Diskriminierung und ungerechtfertigte Arbeitsbedingungen (vgl. Mühlberger 2000: 10).

3. **„Beschränkte Zeitautonomie“** (Fleissner et.al. 2002: 38) durch permanenten Zeit- und Leistungsdruck, bzw. zeitweise Unterbeschäftigung, die Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit, Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich und mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche sich insbesondere in psychischem Druck (vgl. ebd.: 45) durch fehlende Abgrenzungsmöglichkeiten ergibt, gilt ebenfalls als prekär. Die *„Entgrenzung von Arbeit“* bedeutet den Einbezug der *„ganzen Person“* (Minssen 2006: 150) in den betrieblichen Rationalisierungsprozess und somit ein Verschwimmen der ursprünglich bestehenden Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Arbeitsort und Wohnort und zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt (vgl. Kratzer et.al. 2003: 9). Die Entgrenzung kann als prekär empfunden werden, wenn *„die mehr oder weniger selbständige Organisation der Arbeit alles andere als selbst gewählt ist, nicht unter selbstbestimmten Bedingungen erfolgt und auch alles andere als persönlichen Zielen der Betroffenen dient, sondern in jeder Hinsicht hochgradig fremdorganisiert ist“* (Pongratz & Voß 1998: 142).

4. **Verunmöglichung der Lebensplanung** (vgl. Bourdieu 1998) und *„kurze Zeithorizonte“* (Tálos 1999: 418) sind als Resultat unsicherer Erwerbslagen charakteristisch für Prekarität. *„Indem sie [die Prekarität] die Zukunft überhaupt im Ungewissen lässt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft“* (ebd.: 97). Diese Ungewissheit wirkt sich auf die Arbeits- und Lebenssituation gleichermaßen negativ aus.

5. Beschränkte **Möglichkeiten der persönlichen und kollektiven Einflussnahme** (vgl. Fleissner et.al. 2002: 48ff) auf Arbeitsprozess, Arbeitsbedingungen und Löhne (vgl. Tálos 1999: 418) z.B. aufgrund von geringer Wahlfreiheit durch fehlende Alternativen, fehlende berufliche Perspektive, geringe Karrieremöglichkeiten sowie geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie während der Arbeit auf persönlicher Ebene und verringerte Partizipationschancen an institutionell verankerten sozialen Rechten wie tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb, Betriebsvereinbarungen und soziale Schutz- und Siche-

rungsrechte wie Kündigungsschutz, Pensionsversicherung und (vgl. Brinkmann et.al. 2006: 18) ungenügende Interessensvertretung auf kollektiver Ebene, gelten ebenfalls als prekär. Arbeiten, die „von dauerhaftem Sinnverlust begleitet ist“ oder „im Gegenteil zu einer krankhaften Überidentifikation mit Arbeit führt, welche zu Arbeitswut, Burn-out-Syndrom, Entspannungsunfähigkeit und dem Verlust des Privatlebens führen können“, sind im Sinne Brinkmanns et.al. (2006: 18) in gleicher Weise als prekär zu sehen.

In weiterführender Überlegung ist dieser Aspekt von Prekarität als gesellschaftliche Dimension zu fassen: Fehlende Möglichkeiten zu selbstbestimmter Arbeit und selbstbestimmtem Handeln sind laut Bourdieu (1998: 102) Ausdruck der Durchsetzung neuer Kontrollmechanismen des Marktes im Zuge der Herausbildung einer „*neuartigen Herrschaftsform, die auf der Errichtung einer zum Dauerzustand gewordene Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen.*“ In prekären Arbeitsmarktlagen manifestiert sich somit „*eine Verschlechterung der Lage abhängiger Arbeit.*“ (Castel 2000: 194) als solcher.

6. Beschränkte Möglichkeiten der **gleichberechtigten Integration in soziale Netze**, die sich am Arbeitsort und über die Arbeitstätigkeit herausbilden (vgl. Brinkmann et.al. 2006: 18) führen zur Desolidarisierung unter den Beschäftigten (vgl. Fleissner et.al. 2002: 40ff), im Speziellen zwischen Stamm- und Randbelegschaft, und bewirken damit eine Schlechterstellung atypisch Beschäftigter. Es kommt „*in vielen Fällen zur Segmentierung der Belegschaft, Entsolidarisierung und Exklusion aus betrieblichen Leistungen, insbesondere was Weiterbildung und Aufstieg betrifft, was zu einer Kumulation von Benachteiligung führen kann*“ (Holzinger 2001: 66).

7. Die fehlende Möglichkeit über die Arbeit „*eine anerkannte gesellschaftliche Positionierung*“ als sozialer Status zu erreichen, nennen Brinkmann et.al. (2006: 18) als qualitative Kategorie prekärer Aspekte. „*Es handelt sich dabei um eine Sphäre symbolischer Konflikte, die auf vielfältige Weise mit materiellen Interessenskämpfen verflochten ist.*“ .Das zentrale Element dieser Dimension von Prekarität ist jenes der Furcht vor sozialem Abstieg und Anerkennungsverfall und somit subjektiv empfundener Unsicherheiten. Bourdieu (1997: 19) stellt mit seinem Konzept des „*positionsbedingten Elends*“ hier eine anschlussfähige Theorie zur Verfügung, welche er mit dem „*situationsbedingten Elend*“ kontrastiert. Er versteht darunter die „*Erfahrung der im sozialen Makrokosmos eingenommenen Position*“ über den „*unmittelbar verspürten Effekt der sozialen Interaktionen innerhalb der Mikrokosmen*“, d.h. des sozialen Umfelds der Person. Positionsbedingtes Elend wird in der Konfrontation mit den bestehenden Verteilungsstrukturen in der Gesellschaft aus Perspektive der Betroffenen *erlebt*. Präkarität entsteht zumeist durch die *Kombination* verschiedener Aspekte dieser Dimensionen, die zu Unsicherheit der allgemeinen Arbeitslage bzw. in weiterer Folge der Lebenslagen führen, (vgl. Mühlberger 2000: 10) und je nach „*lebensgeschichtlichem Kontext, strukturellem*

Hintergrund und sozioökonomischem Status“ (Fleissner et.al. 2002: 40) unterschiedlich gut zu bewältigen sind (vgl. ebd.: 37).

Die in der Literatur beschriebenen Kriterien von Prekarität haben unterschiedliches Gewicht hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen: Es gibt Prekaritätsmerkmale, die jedenfalls eine prekäre Situation schaffen – wie beispielsweise finanzielle Unterversorgung - und solche, die nur in Kombination mit anderen zu einer prekären Situation führen – wie das Fehlen bestimmter Anspruchsrechte, (vgl. ebd.: 37) insofern Unsicherheiten in diesen Bereichen durch Ressourcen in anderen Dimensionen ausgeglichen werden können (z.B. private Pensionsvorsorge). Prekarität lässt sich somit an den bestehenden Kompensations- und Handlungsmöglichkeiten bemessen: Der Verlust an „*Handlungsspielräumen*“ (Magnin 2005: 6) und „*Kontrolle*“ (ebd.: 5), sowie den Verlust an „*Autonomie in Bezug auf die Gestaltung des eigenen Lebens*“ (ebd.: 7) können prekarisierend wirken.

4.1. Prekarisierung als gesellschaftliches Phänomen

Castel (2000: 360) versucht die Wirkung prekärer Arbeitsverhältnisse auf die Sozialstruktur der Gesellschaft über ein Zonenkonzept zu erfassen. Er betont damit den dynamischen Aspekt von Prekarität. Dieses betrifft auf personeller Ebene den zeitlichen Aspekt sich entfaltender (bzw. akkumulierender) Unsicherheiten und auf gesellschaftlicher Ebene den Aspekt sich verändernder sozialer Positionen im System. In diesem Sinne besagt die Prekarisierungsthese, dass unter den Paradigmen des Neoliberalismus und der Globalisierung Unsicherheiten entstehen, die als „*Erosion gewohnter Grenzen und insofern [als] Verlust von bisherigen Gewissheiten*“ (Minssen 2006: 149) erfahren werden. Die Veränderung der Regulation von Arbeitsmarktbeziehungen führt zu einer direkten „*Rückkoppelung abhängiger Arbeit an Marktrisiken*“ (Dörre 2003: 25) und einen flexibleren Arbeitskräfteeinsatz. Dadurch entstehen auch in den Zentren der Weltwirtschaft neue Voraussetzungen und Spaltungen der Gesellschaft sowohl in Bezug auf die Arbeitstätigkeit der Menschen wie auch in Hinblick auf ihre soziale Stellung (Candeias 2004: 408).

Castel unterscheidet hier die „*Zone der Integration*“ – mit stabilen Beschäftigungen – die „*Zone der Verwundbarkeit*“ – charakterisiert durch eine unsichere Stellung zum Erwerbsleben – und eine „*Zone der Entkoppelung*“ bzw. der Exklusion. Die Übergänge zwischen diesen Zonen sind fließend. Der Zone der Verwundbarkeit gilt die Aufmerksamkeit, wenn es darum geht atypische Vertragsverhältnisse in Hinblick auf ihr prekarisierendes Potential zu beurteilen. „*Die soziale Verwundbarkeit stellt eine instabile Zwischenzone*“, (Castel 2000: 12f) eines prekären Verhältnisses zur Arbeit und den darüber hinaus bestehenden Sicherungssystemen der Gesellschaft dar. Atypische Vertragsverhältnisse sind je nach Ausformung der Beschäftigungsstandards entweder näher an der Zone der Integration oder an der Zone der

Ausgrenzung zu verorten (vgl. Oschmiansky & Oschmiansky 2003: 3). Das Zonenkonzept ermöglicht die „*potentielle Dynamik atypischer Erwerbsformen*“ zu erfassen und „*erlaubt eine abgestufte Verortung atypischer Erwerbsformen zwischen voller Arbeitsmarktintegration (Normalarbeitsverhältnis) und Ausgrenzung (Arbeitslosigkeit)*“ (ebd.: 7). Es richtet das Augenmerk auf die Frage möglicher Veränderungen am Arbeitsmarkt und der Sozialstruktur der Gesellschaft, welche in der Diskussion um Prekarität oft zu kurz kommt (Vogel 2003: 54).

Die Vorstellung eines Kontinuums beruflich-sozialer Gefährdung, auf welchem atypische Vertragslagen liegen, bringt eine notwendig flexible Sicht auf die unterschiedlichen Formen und die Effekte für die Betroffenen. Diesem liegt jedoch der Trugschluss zugrunde, dass jede Form atypischer Beschäftigung zur Zone der beruflich-sozialen Gefährdung zu zählen sei. Damit wird die Möglichkeit eines positiven Bezugs auf diese Beschäftigungsformen potentiell ausgeschlossen. Bourdieu (2000: 92) streicht heraus, dass die „*Schwelle der Sicherheit*“ zwischen flexiblen und prekären Beschäftigungen, die dauerhafte Entlastung von der Sorge um die Subsistenz und somit die Verfügbarkeit von Ressourcen ist, welche sich an der Dimension der „*gefährdeten existenziellen Sicherheit*“ bemisst. Die Vorstellung des Kontinuums somit Anhaltspunkte zur Erfassung prekärer Erwerbslagen entsprechend der genannten und empfundenen „Gefährdung“ bzw. „Unsicherheit“ durch die Beschäftigten.

Prekarität bezeichnet jedoch, wie zuvor schon herausarbeitet wurde, nicht nur über „objektive“ Faktoren erfassbare Unzulänglichkeiten atypischer Verträge im Vergleich zu den Normalitätsstandards, es sind auch die *Erfahrungen* des „*Verlust[s] an Sicherheit, der mit der Umstrukturierung der Lohnarbeitsgesellschaft verbunden ist*“ (Brinkmann et.al. 2006: 10). Die Zone der Verwundbarkeit ist daher charakterisiert als „*Schwebelage' [...] zwischen der Bedrohung gesellschaftlicher Deklassierung [...] und stabilem Eingegliedert - Sein in diese.*“ Den Betroffenen „*bleibt der vollständige Zugang zu sozialen Standards verwehrt*“.

Es ist darum sinnvoll neben den „objektiven“ Indikatoren von Prekarität auch empfundene Prekarität – das heißt subjektive Dimensionen der Verunsicherung – mitzubedenken, wie sie bei Bourdieu (1997) in dem Konzept des „*positionsbezogenen Elends*“ gedanklich angelegt sind. Neben dem sozialstrukturellen Kriterium von Prekarität, welches soziale Deklassierung im engeren Sinn beschreibt besteht somit auch ein sozialmoralisches Kriterium (Bude 1998: 365) welches eine Desillusionierung durch die Nicht-Realisation der „*provisorisch offerierte[n] soziale Identität*“ (Bourdieu 1987: 242) erfasst und ein psycho-physisches Kriterium, in welchem die beiden erstgenannten ihren Ausdruck finden: „*Am Ende [ist] ein bestimmter phänomenologischer Befund entscheidend, der etwas mit einem Körperausdruck von Müdigkeit, Abgestumpftheit und Apathie zu tun hat*“ (Bude 1998: 377).

In ähnlicher Weise wie Bourdieu und Bude verfahren Brinkmann et.al. (2006: 55). In Anlehnung an das Zonenmodell von Castel (2000) arbeiten sie neun Typen eines (Des-)Integrationspotential durch Erwerbsarbeit heraus, welches subjektive und objektive Indikatoren von

Prekarität mit einbezieht. Unter „*Desintegrationspotential*“ (Brinkmann et.al. 2006: 58) verstehen die Autor/innen der Studie die Wirkung prekärer Beschäftigung auf die Erwerbsgesellschaft. „*Prekäre Beschäftigungsverhältnisse gelten als Ausdruck dafür, dass zunehmend soziale Mindeststandards ausgehöhlt werden und die Gefahr der Zunahme gesellschaftlicher Desintegrationsprozesse besteht*“ (ebd.: 5). Desintegration durch prekäre oder atypische Beschäftigung ist auf Personenebene Effekt der Akkumulation kurzfristiger, instabiler Beschäftigung welche bei längerem Andauern dieser Beschäftigungsformen den Weg zu einer gesicherten Anstellung langfristig erschweren können.

Tabelle 1: (Des-) Integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie¹

Zone der Integration

Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)

Zone der Prekarität

Prekäre Beschäftigung als Chance/ temporäre Integration („Die Hoffenden“)
Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („die Realistischen“)
Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)

Quelle: Brinkmann et.al., 2006, 55, ¹Die Zonen wurden von den AutorInnen auf Basis subjektiver Zuordnungen durch die Befragten gebildet. Die Zone der Entkoppelung wird hier nicht im Detail aufgelistet.

In der Zone der Prekarität sind Personen zu verorten, deren Arbeitssituation nach „objektiven“ Kriterien (Dimensionen der materiellen und sozialen Sicherheit und qualitative Aspekte von Arbeit entsprechend der vorab beschriebenen Bereiche) als prekär zu bewerten ist. Die Zone der Integration umfasst bislang gesicherte Arbeitsverhältnisse, wobei sich auch hier Desintegrationspotential zeigt, welches sich in subjektiv empfundener Unsicherheit und der Angst vor dem sozialen Abstieg äußert. „*Das Vermögen zu einer längerfristig ausgerichteten Lebensplanung ist in diesen Gruppen keineswegs verloren gegangen, aber es besteht die mehr oder minder begründete Befürchtung, dass die für eine realistische Zukunftsplanung notwendige Kalkulationsgrundlage abhanden kommen könnte*“ (Brinkmann et.al. 2006: 58). Auch in der Zone der Integration finden sich unter den „Verunsicherten“ und Abstiegsbedrohten“ entsprechende Problemlagen, welche mit Desillusionierung und Verunsicherung – subjektiv empfundener Prekarität – einhergehen. „*Arbeitswut, Leistungsdruck, Stress, Beeinträchtigung des Privatlebens, Entspannungsunfähigkeit, blockierte Aufstiegsmöglichkeiten und Diskontinuitätserfahrungen*“ sind „*Desintegrationseffekte*“, welche sich vor allem bei hochqualifizierten Personen äußern. „*Letztlich kann so das Beschäftigungsverhältnis von einem hochqualifizierten zu einem heiklen, unsicheren werden. Auch auf diese Weise kann*

eine prekäre Lage entstehen, die wegen der Fallhöhe [...] subjektiv als besonderes schmerzlich erlebt wird' (ebd.: 61).

Mehrfachbeschäftigung kann nicht nur prekäre Erwerbs- und Lebenslagen bedingen, sie kann auch in einer prekären Lebenslage begründet sein. Entsprechend dieser Annahme werden im folgenden Kapiteln angebotstheoretische Überlegungen und mögliche Motive zur Mehrfachbeschäftigung, dargestellt. Die Ausführungen orientieren sich an der neoklassischen Angebotstheorie.

5. Angebotstheoretische Überlegungen zur Mehrfachbeschäftigung

Im Zentrum des folgenden Kapitels steht die Frage welche Erklärungsmodelle für die Aufnahme weiterer Beschäftigung bestehen. Die neoklassische Arbeitsangebots­theorie geht davon aus, dass die Entscheidung zur Aufnahme einer weiteren Tätigkeit aufgrund von Nutzen- und Kostenkalkülen durch die Individuen getroffen wird. Diese sind dem Modell nach so lange bereit eine weitere Arbeit anzunehmen, solange der daraus zu erwartende Nutzen zur Optimierung ihrer Lage, d.h. zu einer Erhöhung des individuellen Gewinns – entsprechend ihrer Präferenzen – beiträgt. Neoklassische Modelle gehen davon aus, dass es zu einer Arbeitsaufnahme kommt um eine „*Verbesserung des Versorgungsniveaus bei Rationierung der Arbeitszeit*“ (Schwarze 1990: 140) in der bestehenden Tätigkeit zu erreichen.

Zur Erfassung der Interessenslage der Arbeitnehmer/innen stellt die klassische Arbeitsangebots­theorie Freizeit- und Einkommenspräferent/innen gegenüber. Freizeit wird dabei als unproduktive Zeit verstanden, Arbeitszeit als eine stabile, nicht frei wählbare Größe. Das verweist darauf, dass das ökonomische Modell sich rein an dem Begriff der Erwerbsarbeit orientiert. Die Aufnahme einer weiteren Tätigkeit ist in diesem Sinne eine Strategie zur Anpassung der Erwerbsarbeitszeit (nach oben oder nach unten) an persönliche Wünsche.

Der Nutzen einer weiteren Beschäftigung wird herkömmlich über den zu erwartenden Lohn erfasst. In Erweiterung der klassischen Theorie werden auch nicht-monetäre Motive in die Überlegungen mit einbezogen. Die über den Lohn hinausgehenden „*Wohlfahrtserträge von Arbeit*“ (Schwarze 1990: 146) werden über die soziale und psychische Funktion derselben erfasst. Diese sind Statusgewinn und Aspekte der gesellschaftlichen Positionierung, Sinnstiftung durch Arbeit und neben dem Einkommen auch ökonomische Aspekte, wie die Sicherung eines stetigen Einkommens über soziale Absicherung und Arbeitsplatzsicherheit. Insbesondere bei höher Qualifizierten wird dabei oft von einem zunehmenden Bedeutungsgewinn immaterieller Aspekte ausgegangen (vgl. Schramm 1992: 86). Durch den Einbezug immaterieller Faktoren sieht Schwarze die Chance Mehrfachbeschäftigung als „*Ausdruck eines Wandels des Arbeitsbegriffs bzw. von Unzufriedenheiten mit der herkömmlichen Art von abhängiger Beschäftigung*“ (Schwarze 1990: 149) erklären zu können. Die Erweiterung der möglichen Motive um immaterielle Aspekte ist interessant weil sie weitere Dimensionen des Prekaritätsbegriffs²⁶ mit einbezieht, wobei nicht näher expliziert wird welchen Stellenwert diese im Rahmen des Modells in Bezug auf die Mehrfachbeschäftigung haben.

Böheim und Taylor 2004: 1) arbeiten auf Basis dieser erweiterten Theorie vier mögliche Szenarien heraus, die Erwerbstätige zur Annahme einer weiteren Tätigkeit motivieren könnten: Neben der Annahme der (1.) „*Arbeitszeitanpassung*“ werden auch die Möglichkeit (2.) geän-

²⁶ Vgl. Kapitel 4 dieser Arbeit, S28.

derter Präferenzen aufgrund geänderter Rahmenbedingungen – z.B. finanzielle Mehrbelastungen aber auch Änderungen der Arbeitswerte und -orientierung– mitbedacht. Entsprechend kann auch Betzelts und Gottschalls (2005: 275f) Feststellung interpretiert werden, dass neue Erwerbsformen wie die Mehrfachbeschäftigung Effekt einer „*Neujustierung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und privaten Lebensformen*“ sind, die zu einer neuen „*Umgangsform*“ der Beschäftigten mit dem Normalarbeitsverhältnis führen, indem individuell motivierte, positiv empfundene Effekte von Flexibilisierung und atypischer Erwerbslagen hervortreten.

Mehrfachbeschäftigung kann auch (3.) eine Strategie sein um Unsicherheiten in der Haupttätigkeit über die zweite Tätigkeit abzusichern. Sie ist in diesem Sinne eine Strategie zur Linderung oder Vermeidung einer prekären Situation.

Viertens nennen Böheim und Taylor (2004:1) die „*Möglichkeit des weitere Jobangebots*“ als Grundlage der Zweittätigkeit. Schwarz (1990: 146) führt aus, dass „*Job-Kompatibilitäten*“ und Synergien zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungen je nach Ausbildung und Arbeitsfeld unterschiedlich sind. Ein Beispiel dafür sind Lehrberufe, die es erlauben das Wissen aus der hauptberuflichen Tätigkeit auch im Rahmen von Nachhilfestunden u.ä. anzubieten.

Die Schwächen des neoklassischen Modells liegen in seinen abstrakten Grundannahmen über den Arbeitsmarkt und die Entscheidungsfindungsmöglichkeiten von Individuen auf diesem: Das Modell unterstellt einen „perfekten Markt“ mit vollständiger Konkurrenz und gleichen Beteiligungschancen für alle Akteur/innen. Diese werden als rational handelnde Personen mit eindeutig definierten Präferenzen und gleichwertigem Informationsstand definiert. Es wird unterstellt, dass alle Arbeitnehmer/innen bezüglich ihrer Fähigkeiten und der geleisteten Arbeit gleich sind, keine Präferenzen für bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (wie z.B. auch bei Diskriminierung durch Geschlecht oder Herkunft) und keine institutionellen oder kulturellen Beschränkungen zur Ausübung der Arbeit bestehen und somit auch keine Transaktionskosten durch die Arbeitsaufnahme entstehen (vgl. Hinz & Abraham 2005: 21).

Auch solche Theorien, die in Erweiterung des neoklassischen Modells entwickelt wurden und einige dieser modellhaften und somit unrealistischen Annahmen revidierten, liegt letztlich die Annahme eines Marktes ohne Machtdifferenzen (vgl. ebd. 2005: 39) zugrunde.²⁷

Die neoklassische Theorie thematisiert Einschränkungen der Handlungsfreiheit aufgrund un-

²⁷ Z. b. die Humankapitaltheorie, die die Heterogenität der Arbeitnehmer/innen betont, Filter- und Suchtheorien, die die Auswirkungen des unvollständigen Informationsstand von Arbeitgeber/innen in Hinblick auf die potentielle Produktivität der Arbeitnehmer/innen untersuchen, „job search and labor turn over Theorien“ welche das Postulat der vollständigen Markttransparenz und die Annahme der Homogenität von Arbeitnehmer/innen fallen lassen. Einzig Diskriminierungsmodelle, wie jenes der statistischen Diskriminierung wonach wahrscheinlichkeitstheoretische Annahmen über die Produktivität gesellschaftlicher Gruppen über deren Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt entscheiden, und das Präferenzmodell, wonach unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation und –chancen auf Vorlieben von Unternehmer/innen zurückzuführen sind (vgl. Keller 1999, 315), lassen auf Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt rückschließen. Das Modell selbst geht jedoch von unterschiedlichen Vorlieben der Unternehmer/innen aus und stellt damit einen Ausgleich im Rahmen des Marktes in Aussicht, insofern nicht diskriminierende Unternehmer/innen durch die Einstellung diskriminierter Gruppen durch den geringeren Lohnsatz einen Marktvorteil erlangen und somit Diskriminierende gezwungen sind entgegen ihrer Vorurteile zu handeln (vgl. Hinz & Abraham 2005: 35).

terschiedlicher sozialer und ökonomischer Positionen nicht. Durch die Analyse der Interessen und Motive der Arbeitnehmer/innen bieten die Überlegungen jedoch eine Basis zum Verständnis prekärer Arbeitsmarktlagen auch wenn die neoklassische Theorie aufgrund der Annahme der „Nutzenmaximierung“ keine Unfreiwilligkeit kennt. Diese ist jedoch ein „*wesentliches Beurteilungskriterium*“ (Holzinger 2001: 56) um Vor- und Nachteile flexibilisierter Erwerbsformen für die Beschäftigten herausarbeiten zu können.

Um die Situation einer Person am Arbeitsmarkt zu bestimmen, muss der Fokus daher auch auf die Machtfrage und strukturelle Mechanismen des Arbeitsmarktes gelegt werden. In diese Richtung argumentieren einerseits politikwissenschaftliche und soziologische Arbeitsmarkttheorien, wie auch institutionalistische

6. Zur Arbeitsmarktsituation mehrfach beschäftigter Akademikerinnen

Nachfolgend wird herausgearbeitet welchen Beitrag diverse Arbeitsmarkttheorien leisten um die Arbeitsmarktlage mehrfach beschäftigter Akademikerinnen zu beschreiben. Es werden der Segmenationsansatz nach Sengenberger (1978), und der von Mühlberger (2000) vorgestellte feministische Analyserahmen zur Arbeitsmarktorganisation, welche strukturelle Aspekte ungleicher Zugangschancen zu Arbeitsplätzen (vgl. Oschmiansky & Oschmiansky 2003: 6) thematisieren, aufgegriffen und die Fragen behandelt ob Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen für diese eine gemeinsame Arbeitsmarktlage bedingt und wenn nicht, wie und worin sich ihre Arbeitsmarktpositionen unterscheiden und in welchem Spektrum die Beschäftigungsformen entsprechend des Zonenkonzepts (z.B. Castel 2000) nach der Vorstellung des Kontinuums zu verorten sind.

Bei der Gruppe mehrfach beschäftigter Akademikerinnen handelt es sich um hochqualifizierte, atypisch beschäftigte Frauen. Ihre Arbeitsmarktposition ist durch diese Komponenten maßgeblich bestimmt. In Bezug auf die Arbeitsmarktposition mehrfach beschäftigter Akademikerinnen müssen daher folgende grundsätzliche Fragen geklärt werden:

Zeichnen sich bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes durch eine hohe Dichte atypischer Vertragslagen bzw. der spezifischen Form von Mehrfachbeschäftigung aus? Zu beachten ist, dass nicht alle atypischen Vertragslagen zwangsläufig bzw. in gleichem Ausmaß eine unsichere Arbeitsmarktlage bedingen und die Mehrfachbeschäftigung sich durch das Charakteristikum unterschiedlicher Kombinationen auszeichnet. Sind diese Segmente gleichzeitig durch starke geschlechtsspezifische Segregation gekennzeichnet? Gelten diese Segregationsmuster auch für Akademikerinnen und was macht ihre Arbeitsmarktposition aus?

Die aufgeworfenen Fragen werden nicht im Detail beantwortet. Sie dienen als Leitfaden zur Erfassung der unterschiedlichen segmentationstheoretischen Argumentationsmuster.

6.1. Segmentationstheorien

Segmentationstheoretiker/innen gehen davon aus, dass diverse strukturelle Bedingungen²⁸ zu einer Unterteilung des Arbeitsmarktes in verschiedene, mit unterschiedlichen Partizipationschancen ausgestattete Teilmärkte führen (vgl. Sengenberger 1987: 16). Segmentation *„entsteht, wenn bestimmte Arbeitskräfte von Arbeitsplätzen mit Lern- und Erfahrungspotential ausgeschlossen sind oder auf Arbeitsplätzen ohne Aufstiegsmöglichkeiten arbeiten, ohne dass dies von ihnen geändert werden kann“* (Oschmiansky & Oschmiansky 2003: 6).

²⁸ Ob endogene oder exogene Mechanismen die Spaltung des Arbeitsmarkts bedingen, ob diese Effekte bewusster Politik sind oder ob die Teilung ohne unmittelbare Absicht aus vorherrschenden Verhaltensnormen resultiert, darüber bestehen innerhalb der Segmentationstheorie unterschiedliche Theorien (Sengenberger 1978: 17).

Sengenberger (1978) unterscheidet entsprechend der Arbeitsbedingungen in und der Zugangschancen zu verschiedenen Teilarbeitsmärkten einen berufs-(fachlichen) Teilarbeitsmarkt, gekennzeichnet durch fachspezifisches, anerkanntes Wissen, und einen betriebsinternen Teilarbeitsmarkt, welcher dem gesicherten, primären Segment zugerechnet wird sowie einen unspezifischen Arbeitsmarkt, der dem sekundären Segment zugeordnet ist und vollständig den Marktmechanismen unterliegt. Zur Beurteilung der Arbeitsmarktposition einzelner Gruppen werden Organisations- und Funktionsformen des jeweiligen Teilmarktes – betrieblich oder beruflich - und die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse in diesem ins Verhältnis gesetzt. Beschäftigungsverhältnisse niedriger Qualität werden externen Märkten zugeschrieben: Unabhängige externe Arbeitskräfte besitzen demnach keine spezifischen, fachlichen oder betriebspezifischen Qualifikationen (vgl. Oschmiansky & Oschmiansky 2003: 7). Abhängige externe Märkte sind durch betriebspezifische Tätigkeiten gekennzeichnet. Auf diesen finden sich qualitativ minderwertige Beschäftigungsverhältnisse, die Arbeitsplätze und –kräfte stehen jedoch mit Beschäftigungsverhältnissen in anderen Segmenten in Beziehung (ebd.: 7). Diese werden als „Puffermärkte“ bezeichnet.

Heidi und Frank Oschmiansky (2003: 8) schlussfolgern: *„So lassen sich atypische Erwerbsformen unschwer dem abhängigen externen Puffermarkt und dem unstrukturierten Jedermannsarbeitsmarkt zuordnen. Das Normalarbeitsverhältnis wäre im berufsfachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmarkt vorfindbar.“*

Die Wirkung atypischer Beschäftigungsformen liegt demzufolge in einer verstärkten Tendenz hin zur Segmentierung der Gesellschaft, entlang jener Gruppen, *„die in dauerhaften Vollzeitjobs stehen, und anderen sozialen Gruppen, welche keine dauerhaften Arbeiten haben und für die Berufsunterbrechungen zur Normalität werden“* (Holzinger 2001: 51). *„Ein gemeinsamer Punkt hinsichtlich der Arbeitsbedingungen kann auch darin gesehen werden, daß die atypischen Beschäftigungsformen in mehr oder weniger ausgeprägter Weise nach wie vor ‚Beschäftigte zweiter oder dritter Klasse‘ sind“* (Tálos 1999: 626). Margarete Kreimer (2000: 145) streicht heraus, dass es über atypische Beschäftigungen zu einer neuen, hierarchischen Strukturierung des Arbeitsmarktes kommt, die zumindest bis dato hauptsächlich zwischen Männern und Frauen verläuft. *„Die Zukunftsvision eines Arbeitsmarktes mit ‚typischen‘ Arbeitsverhältnissen für Männern und ‚atypischen‘ für Frauen steht im Raum.“*

Entsprechend dieser Annahmen wäre Mehrfachbeschäftigung als eine Form atypischer Beschäftigung einem der beiden Teilarbeitsmärkte des sekundären Segmentes zuzuordnen. Mühlberger betont jedoch richtigerweise, dass diese Annahme nur für *„Teile der atypischen Beschäftigungsverhältnisse“* (Mühlberger 2000: 16) gelten kann. Der sekundäre Arbeitsmarkt kann nicht als Synonym für atypische Beschäftigungsverhältnisse verstanden werden. Es ist daher notwendig herauszuarbeiten, ob und in welcher Form Mehrfachbeschäftigung dem sekundären Teilarbeitsmarkt tendenziell zuzuzählen ist. Durch eine entsprechende Pauscha-

lisierung können atypische Erwerbsformen nicht in Hinblick auf die Bedürfnisse und Wünsche von Erwerbstätigen beurteilt werden und das Merkmal „*Qualität der Beschäftigungsverhältnisse*“ bleibt teilweise zu unspezifisch, da nicht klar wird, welches Qualitätsmerkmal die jeweilige Erwerbsform in das eine oder andere Arbeitssegment verweist (vgl. Oschmiansky & Oschmiansky 2003: 9). So ist die Tendenz zu hoher Beschäftigungsfluktuation auch im Management, zu finden, welches deutlich dem primären Teilarbeitsmarkt zuzuordnen ist.

Qualifikation

Akademikerinnen haben aufgrund ihrer (Erst-) Ausbildung berufliche Qualifikationen erworben, welche ihnen den Zugang zum berufsspezifischen Teilarbeitsmarkt erleichtern. Diese vorteilhaften Bedingungen müssen jedoch, wie Sengenberger (1978: 35) herausstellt, unter den Bedingungen der Konkurrenz auf den unterschiedlichen Teilmärkten beurteilt werden. Die Segmentierung aufgrund der Erstausbildung nimmt laut Sengenberger so lange zu, bis der Anteil derer mit Hochschulabschluss oder einer vergleichbaren Qualifikation an der Erwerbsbevölkerung so hoch ist, dass die Mehrzahl der Hochschulabgänger/innen nicht mehr in den höheren Berufsgruppen Fuß fassen kann (ebd.: 35): Eine steigende Zahl an Hochschulabgängerinnen und -abgängern wurde die Chancen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt im speziellen für jene Gruppen verschlechtern, welche am Arbeitsmarkt aufgrund bestehender Diskriminierungen z.B. qua Geschlecht, Hautfarbe oder Alter benachteiligt sind. Steigende Konkurrenz führt entsprechend dieser Annahme in allen Qualifikationsstufen zu Unsicherheiten: *“In Zeiten krassen sozialen Wandels existieren keine privilegierten Sicherheitszone, wo man sich auf das akkumulierte Kapital beruflicher Qualifikationen [...] und sozialer Wertschätzungen verlassen könnte. [...] Weder individuelle Leistungen noch soziale Anrechte zahlen sich in Erwartungskontinuität aus“* (Bude 1998: 365).

Hinzu kommt, dass erworbene Qualifikationen sich nicht von allen Beschäftigten in gleicher Weise am Arbeitsmarkt umsetzen lassen. Welche Rolle dabei die Zahl der Abschlüsse in einem Segment, bzw. die Konkurrenz in diesem, spielt und in welchem Verhältnis dieses Kriterium zur geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes bzw. zu Diskriminierungsmechanismen steht, muss dabei genauer beleuchtet werden.

Geschlecht

Frauen arbeiten in allen drei Teilarbeitsmärkten. Die Trennungslinien, welche zu ungleichen Chancen zwischen den Geschlechtern führen, liegen quer zu diesen (Cyba 1998: 43): *„Frauen üben nicht nur andere Berufe und Tätigkeiten als Männer aus, sie sind in diesen Berufsfeldern auch häufiger in rangniedrigen Positionen und Statusgruppen platziert“* (Achatz 2005: 276). Auch der unspezifische Teilarbeitsmarkt, welcher idealtypisch als „weiblich“ bezeichnet wird, ist durch geschlechtsspezifischer Segregation geprägt ist, ebenso wie Frauen auf dem

primären (berufs- oder betriebsinternen) Teilarbeitsmarkt auch unter ungleichen Bedingungen Fuß fassen können. „Weiterhin existiert quer zu den drei klassischen Arbeitsmarktsegmenten eine Abschottung von typisch weiblichen und männlichen Berufsbereichen“ (Quack 1993: 20). Entsprechend muss hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit und deren Flexibilisierungstendenzen geprüft werden, ob die Arbeitsmärkte einen Integrationseffekt aufweisen, welcher den Zugang zu bestimmten Segmenten erleichtert, einen Ausgrenzungseffekt, z.B. durch das Verweilen in instabilen Vertragsverhältnissen oder einen Polarisierungseffekt.

Die voranstehenden Überlegungen erlauben es vier Aspekte zur Charakterisierung der Arbeitsmarktlage von mehrfach beschäftigten Akademikerinnen herauszuarbeiten:

(1.) Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht per se prekär. Arbeitsplatzqualität wie auch die Stabilität unterschiedlicher atypischer Verhältnisse und im speziellen der Mehrfachbeschäftigten variieren stark. Es kann daher nicht pauschal von einer gemeinsamen Arbeitsmarktlage aller Mehrfachbeschäftigten ausgegangen werden. Vielmehr ist anzunehmen, dass sowohl Arbeitswertvorstellungen, wie auch Lebensumstände und biographische Besonderheiten der befragten Personen Einfluss auf die tatsächliche Arbeitsmarktposition nehmen. Die Arbeitsplatzqualität von mehrfach beschäftigten Akademikerinnen kann sich daher sehr unterschiedlich gestalten. Um die Position mehrfach beschäftigter Personen in den spezifischen Lagen zu charakterisieren bedarf es eines Bezugs auf die Mechanismen in den verschiedenen Teilarbeitsmärkten (ebd.: 20) ebenso wie den Einbezug von Überlegungen zu bestehenden gesellschaftlichen Hierarchien und die vorherrschende Arbeitsteilung in dieser.

(2.) Prekäre Beschäftigung zeichnet sich durch Instabilität aus und ist mithin dem sekundären Teilarbeitsmarkt zuzuordnen. Sie resultiert aus verminderten Zugangschancen zu bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes oder zum Arbeitsmarkt selbst.

(3.) Die Allokationsmechanismen und Arbeitsplatzbedingungen in den unterschiedlichen Teilmärkten beeinflussen entscheidend die Arbeitsmarktposition einzelner Beschäftigungsgruppen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse können insofern (z.B. durch hohe Konkurrenz) auch trotz gehobener Ausbildung bestehen.

(4.) Frauen sind am Arbeitsmarkt benachteiligt, es bedarf aber weiterführender Erklärungen der dahinter stehenden Mechanismen, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass diese als Frauen einem bestimmten Teilarbeitsmarkt zuzuordnen sind. Vor einer Pauschalisierung der Erwerbslage von Frauen ist zu warnen, da diese den Blick auf Bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten im primären Segment verstellt und gleichzeitig eine mögliche Integration von Frauen in dieses teilweise ausschließt.

6.2. Ein feministischer Analyserahmen

Im Gegensatz zur Segmentationsstheorie setzt das Konzept eines feministischen Analyse-rahmens nicht an der betrieblichen Ebene²⁹, sondern auf der politischen Regulationsebene (vgl. Mühlberger 2000: 27) an. Zentraler Ausgangspunkt dessen ist der Einbezug des Systems der sozialen Reproduktion in die Analyse des Angebots an flexibler, bzw. atypischer Arbeit von Frauen. Denn die gesellschaftliche Rollenzuteilung von Frauen im Bereich der sozialen Reproduktion und die gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber der Arbeitsmarkt-beteiligung von Frauen, sowie die geschlechtsspezifische Verteilung von Hausarbeit bedin-gen, als zwei von vielen Faktoren, die „*Menge des flexiblen Arbeitsangebotes von Frauen*“ (Mühlberger 2000: 28) und ihre Einbindung in den Arbeitsmarkt.

Dem liegt die Kritik an dem eng gefassten Arbeitsbegriff der klassischen Arbeitsmarkttheo-rien zugrunde, welcher mit der Forderung nach einem ganzheitlichen Arbeitsbegriff verbun-den ist, der auch die Reproduktionsarbeit als Bedingung der bestehenden Verhältnisse von Erwerbsarbeit mit einbezieht³⁰.

Die feministische Theorie formuliert ihrerseits den Anspruch, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung multidimensional darzustellen und die Interdependenz individueller Hand-lungen, struktureller Faktoren, wie Herrschaftsstrukturen und kultureller Einflüsse zu erfassen. Während den traditionellen Erklärungsansätzen zur geschlechtsspezifischen Segrega-tion am Arbeitsmarkt letztlich immer noch die „*zentrale Annahme eines auf Nutzenkalkül basierenden rationalen Handelns*“ (Cyba 1998: 39) zu Grunde liegt und „*hauptsächlich von Defiziten der Frauen*“ (ebd.: 43) ausgeht, stellt die feministische Arbeitsforschung die Struk-tur der gesellschaftlichen Arbeitsteilung ins Zentrum der Analyse, welche als Grundlage der bestehenden Herrschaftsverhältnisse in die Analyse der Bedingungen von Erwerbsarbeit einbezogen wird. Feministische Analyse bedeutet somit einen Perspektivenwechsel, der die Überwindung der klassischen, auf Handlungsoptionen und Nutzenkalkül orientierten Theorie voraussetzt (vgl. Cyba 1998: 39).

Mühlberger (2000: 28) versucht diesem Anspruch durch den Bezug auf den von Rubery und Fagan (1994) vorgestellten institutionellen Analyserahmen gerecht zu werden. Dieser kennt vier sozioökonomische Systeme, welche in dynamischer Beziehung zueinander stehen. Das sind das System der Arbeitsmarktregulierung, jenes der sozialen Reproduktion, das indus-

²⁹ Ein oft kritisiertes Problem des Segmentationsansatzes ist dessen enger Bezug auf traditionell männlich domi-nierte Produktionssparten und das Ideal des Facharbeiters, welches als solches ebenfalls eine spezifisch männ-liche Kategorie ist, wobei z.B. der Dienstleistungsbereich, der nicht nur für Frauen eine immer wesentlichere Stellung einnimmt, nicht als Bezugsgröße herangezogen wird (vgl. Mühlberger 2000: 27; Cyba 1998). Insofern bedarf es einer Erweiterung der beschriebenen Ansätze um eine nicht auf die betriebliche Ebene bezogene Dimension um die Arbeitsmarktposition und das Angebot an flexibler Arbeit darin zu beurteilen.

³⁰Vgl. z. B. Funder (2004: 50) „*Die verengte Wahrnehmung von Arbeit als Erwerbsarbeit hat eine Reihe von Fehl-wahrnehmungen, wie vor allem die Bewertung von Hausarbeit als Nicht-Arbeit hervorgerufen.*“

trielle System und das Arbeitsmarktsystem. Dem System der Arbeitsmarktregulierungen liegen die rechtlichen und vertraglichen Regulierungen von Erwerbsarbeit zugrunde. Das System sozialer Reproduktion ist durch die Elemente der Arbeitsteilung im Bereich z.B. des Haushalts oder bei der Wahrnehmung von Betreuungspflichten gegenüber Kinder oder pflegebedürftigen Verwandten, sowie durch die gesellschaftliche Haltung zur Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männer und das bestehende staatliche und private (bzw. familiäre) Unterstützungsnetz in diesen Bereichen, welche alle Einfluss auf die zur Verfügung stehende Zeit für Erwerbsarbeit haben, strukturiert. Da Mobilität und zeitliche Verfügbarkeit unter den heutigen Arbeitsmarktbedingungen zu den wichtigen „*Konkurrenzvorteilen am Arbeitsmarkt*“ zählt, haben „*privat unbelastete oder durch andere entlastete Erwerbstätige einen Vorteil*“ (Flecker 1999: 4).

Das industrielle System beschreibt Organisationspraktiken im Arbeitsprozess und die sektorale Zusammensetzung des Arbeitsmarktes. Das Arbeitsmarktsystem zeigt die Wirkung von Arbeitsmarktströmen. Es stellt das Verhältnis zwischen Aktiven und Inaktiven, Arbeitslosen und Beschäftigten dar und erfasst die unterschiedlichen Beschäftigungsformen am Arbeitsmarkt. Mühlberger schlussfolgert (2000: 29): „*Da Frauen und Männer in diesen vier Systemen jeweils unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen vorfinden, sind sie auch von den ökonomischen und sozialen Veränderungen unterschiedlich betroffen.*“

Beide vorgestellten Theorien zeigen, dass nicht von einer einheitlichen Gruppe der mehrfach beschäftigten Akademikerinnen auszugehen ist. Wahrscheinlicher ist, dass die unterschiedlichen Gruppen von Mehrfachbeschäftigten auch in unterschiedlichen Teilmärkten vorzufinden sind und das je nach persönlichem Hintergrund die in Anspruchnahme durch Reproduktionsarbeit und der gleichen sich die Zugangschancen zu Arbeitsmarkt unterschiedlich gestalten. Rouault (2002) versucht diese Unterschiede zwischen Mehrfachbeschäftigten über die der Beschäftigung zugrunde liegende Motivationslage und den diese bedingenden sozioökonomischen Kontext zu erfassen. Die von ihr gebildeten Typen werden im Folgenden beispielhaft vorgestellt.

7. Vier Profile von Mehrfachbeschäftigten

Rouault (2002: 10) nennt vier idealtypische Profile von Mehrfachbeschäftigten, welche subjektive Zielsetzungen in der Mehrfachbeschäftigung und deren gesellschaftliche Position zum Ausdruck bringen. Diese sind ³¹: „Der Unersättliche“, der „vorsichtige Unternehmer“, „die proletarische Überlebenskünstlerin“ und der „futuristische Typ der Mehrfachbeschäftigung“.

Der Typ des „Unersättlichen“ beschreibt ältere Männer mit hohem Einkommen. Sie kombinieren freiwillig mehrere Tätigkeiten und haben eine stabile Beschäftigungssituation... „Der Vorsichtige Unternehmer“ bezeichnet junge hochqualifizierte Männer, die die Selbständigkeit anstreben und denen Mehrfachbeschäftigung als Übergang dient. „Die Proletarische Überlebenskünstlerin“ ist der einzige Typ, den Rouault weiblich fasst. Diese sind teilzeitbeschäftigte, ältere Frauen mit niedriger Qualifikation, deren Motiv zur Aufnahme mehrerer Tätigkeiten ein notwendiger Zuverdienst zum Lebensunterhalt ist. „Der futuristische Typ der Mehrfachbeschäftigung“ ist ein normativer Typ. Er soll Personen bezeichnen, die ihre Qualifikationen in der Mehrfachbeschäftigung entsprechend ihren Wünschen einbringen können, von der flexiblen Arbeitsform profitieren und genügend soziale Absicherung erfahren.

Rouault kennt nur eine Form unfreiwilliger Mehrfachbeschäftigung, welche in der ökonomischen Notwendigkeit resultiert, die „proletarische Überlebenskünstlerin“. Diese Form der Mehrfachbeschäftigung wäre entsprechend dem sekundären Teilarbeitsmarkt zuzuordnen, jener des „Unersättlichen“ dem (selbständigen) primären Segment. Der Typus des vorsichtigen Unternehmers bzw. der vorsichtigen Unternehmerin beinhaltet insofern seine /ihre Situation durch den „Übergang“ gekennzeichnet ist, ein unsicheres Element, welches auch das Scheitern der Integration in den primären Arbeitsmarkt nicht ausschließt.

Eine mögliche Erweiterung dieses Typ als mehrfach beschäftigte Arbeitskraftunternehmer/in (nicht nur der Unternehmer/in) (Pongratz & Voß 2003) zeigt, dass der Typus des „vorsichtigen Unternehmers“, der sich im Übergang zwischen unterschiedlichen Erwerbsformen befindet (nicht unbedingt nur der Selbständigkeit) eine versuchte Annäherung an das Ideal des „futuristischen Typs der Mehrfachbeschäftigung“ darstellt, welche jedoch Prekarisierungstendenzen beinhaltet und ambivalent zu betrachten ist: Die flexiblen Anforderungen an die Erwerbsarbeit stellen die Herausforderungen für die Entwicklung von *kontinuierlichen* Erwerbsverläufen (Beltzelt & Gottschall 2005: 276), welche diesen Prekarisierungstendenzen entgegen wirken. Diese können jedoch, aufgrund bestehender persönlicher oder arbeitsmarktspezifischer Einschränkungen, nicht von allen realisiert werden.

³¹ Im Original: „bulimic“ profile, „cautious entrepreneur“, „proletarian survivor“ profile, „futuristic profile“

8. Die Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen in Österreich und Wien

Im Folgenden wird die Situation am akademischen Arbeitsmarkt in Österreich beschrieben. Die zuvor spezifizierten arbeitsmarkttheoretischen Implikationen werden hier nicht im Detail betrachtet, da das über die eigentliche Fragestellung zu weit hinausführt. Sie sind jedoch ein wichtiger theoretischer Hintergrund um die empirische Beschreibung in ihrer Wirkung auf die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen deuten zu können.

Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen unterscheidet sich in vielen Bereichen merklich von dem für geringer ausgebildete Frauen. Im Weiteren liegt der Schwerpunkt der Betrachtung auf den unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen von Akademikerinnen gegenüber geringer ausgebildeten Frauen und gegenüber Männern gleicher Qualifikationsstufe.

In den vergangenen Jahren kam es in Österreich zu einem merklichen Trend der Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt. Beinahe jede fünfte Frau hat zumindest eine Höhere Schule oder Universität absolviert³² (vgl. Prenner & Scheibelhofer 2001: 13) Je höher das Bildungsniveau, desto eher sind Frauen berufstätig (ebd.: 22). Während die Frauenerwerbsquote 2005 im Durchschnitt bei 60,7% liegt, sind 90% (vgl. Angelo et.al. 2006: 15ff) der Akademikerinnen erwerbstätig. Im Bereich hoch qualifizierter Berufe hat sich der Beschäftigungsanteil der Frauen somit mehr als verdoppelt (von 8% auf 17%), die Beschäftigtenzahl sogar fast verdreifacht (von 95.000 auf 270.000 Personen) (Prenner & Scheibelhofer 2001: 35).

Wien hat hier im österreichischen Vergleich eine besondere Stellung: Das Bildungsniveau der erwerbstätigen Frauen ist in Wien im Durchschnitt höher und die Arbeitsmarktchancen sind durch den hohen Anteil an Dienstleistungsbranchen ebenfalls besser (vgl. ebd.: 9). Das führt dazu, dass Frauen, die nach Wien studieren kommen, oftmals nach Abschluss ihrer Ausbildung auch dort verbleiben (vgl. ebd.: 39), wodurch es tendenziell zu einer Konzentration höher ausgebildeter Frauen in Wien kommt.

Trotz der steigenden Bildungspartizipation von Frauen und der damit einhergehenden stärkeren Erwerbsbeteiligung derselben bleiben geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt in horizontaler (Segmentierung zwischen „Männer-“ und „Frauenberufen“) und vertikaler (Diskriminierung) Form bestehen und finden als solche auch in jenen Arbeitsmarktsegmenten Ausdruck, in denen Akademikerinnen vornehmlich beschäftigt sind.³³

Die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Effekte geschlechtsspezifischer Segmentation bedingen, dass Frauen ihre Bildungsabschlüsse in geringerem Ausmaß in höhere berufliche Positionen umsetzen können als Männer. *„Während nahezu alle männlichen*

³² Der Wert der Männer liegt im Vergleich dazu bei 22%.

³³ Welche Aspekte dafür verantwortlich sind, soll hier nicht im Detail geklärt werden. Erklärungsansätze sind mit Bezug auf die Mehrfachbeschäftigung teilweise in Kapitel 7 dargestellt. Die folgende Darstellung bleibt deskriptiv.

Hochschulabsolventen für höhere oder hochqualifizierte Tätigkeiten eingesetzt werden, können derartige Stellen nur etwas mehr als zwei Drittel der Akademikerinnen beanspruchen“ (Prenner & Scheibelhofer 2001: 31). Ausdruck dessen ist u.a., dass der Bereich „Wissenschaft- und Forschung, welcher einen der Hauptbetätigungsfelder von Akademiker/innen stellt, einen Frauenanteil von nur 22% aufweist“ (Gutknecht-Gmeiner & Wieser 2007).

Die geschlechtsspezifische Segmentation beginnt im Ausbildungsbereich und setzt sich am Arbeitsmarkt fort (ebd.), wo sie Unterschiede bei Lohn- und Karrierechancen mit bedingt.

Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Segmentation des österreichischen Bildungswesens im hochqualifizierten Bereich

	Frauenanteil in %	Segmentierungsgrad
Fachhochschulabschlüsse		
Technik, Ingenieurwissenschaften	20	segmentierte Männerstudien
Gestaltung- und Kunstwissenschaft	33	
Wirtschaftswissenschaften	55	integrierte Studienfelder
<i>Sozialwissenschaften</i>	77	<i>segmentierte Frauenstudien</i>
Universitätsabschlüsse		
Technik, Ingenieurwissenschaften	18	segmentierte Männerstudien
Montanwissenschaft	19	
individuelle Diplomstudien	36	
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	47	integrierte Studienfelder
Bodenkultur	50	
Rechtswissenschaften	51	
Künste	54	
<i>Medizin</i>	59	<i>segmentierte Frauenstudien</i>
<i>Naturwissenschaften</i>	67	
<i>Veterinärmedizin</i>	73	
<i>Geisteswissenschaften</i>	74	
Qualifikationsniveau Universitätsabschlüsse		
Doktoratsstudium	43	überwiegend Männer
Magisterstudium nach Bakkalaureat	44	
Bakkalaureat	45	
<i>Diplomstudium ohne Lehramt</i>	57	<i>überwiegend Frauen</i>
<i>Lehramt</i>	75	
<i>Kurzstudium</i>	97	

Quelle: Statistik Austria 2006a, Hochschulstatistik, S 110-112 (eigene Berechnungen)

In Anlehnung an die Kategorisierung der Berufe nach Frauenanteil bei Gutknecht-Gmeiner und Wieser (2007) zeigen die gebildet en Cluster den Grad der Segmentation nach Geschlecht bei Abschlüsse an Fachhochschulen für die Jahre 2005/2006 und Hochschulen im Zweijahresdurchschnitt von 2003-2005 (Statistik Austria 2006a: 110-112) sowie das Qualifikationsniveau der Abschlüsse³⁴. Die geschlechtsspezifische Teilung zeigt sich sowohl im Fachhochschulbereich, wie bei Hochschulabschlüssen. Die Segmentationsmuster sind in beiden Bereichen ähnlich. Die Fachhochschulen sind wegen der berufsbildenden Studiengänge und der hohen Zahl an Absolventen technischer Lehrgänge stärker geschlechts-segregiert. Die Daten zeigen im Hochschulbereich einen generell hohen Absolventinnenanteil und im Vergleich zum Arbeitsmarkt einen relativ ausgeglichenen Bereich an integrierten Studienfeldern. Das bestätigt, dass sich geschlechtsspezifische Disparitäten mit steigender Bildung (vgl. Angelo 2006: 20) angleichen aber auch, dass Frauen zu einem geringeren Grad die erworbenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt umsetzen können als Männer. Bezogen auf das Qualifikationsniveau zeigt sich bei den Universitäten eine Tendenz zur Höherqualifizierung bei Männern.

Gemäß den sich angleichenden (aber nicht ausgleichenden) Arbeitsmarktbedingungen bei steigender Bildung finden sich segmentierte Frauenberufsbereiche insbesondere in niedriger qualifizierten Segmenten. Im Gesundheits- und sozialen Bereich sind das Kindergärtnerinnen, Hebammen oder Pflegeberufe, im Bürobereich Sekretärinnen und Buchhalterinnen, im Gastgewerbe Kellnerinnen und Köchin, im Einzelhandel Verkäuferinnen sowie im Reinigungsgewerbe Reinigungsfrauen oder Haushälterinnen (vgl. Gutknecht-Gmeiner & Wieser 2007). Während die genannten Berufsfelder dem primären Dienstleistungsbereich³⁵ zuzuordnen sind, sind hoch qualifizierte Frauen zumeist im Bereich sekundärer Dienstleistungen tätig (vgl. Prenner & Scheibelhofer 2001: 32). Dieser umfasst Dienstleistungen die ein „*hohes fachliches Wissen*“ erfordern und „*einen stark individuellen und/oder kund/innenorientierten Ansatz*“ (Prenner & Scheibelhofer 2001: 30) haben. Das sind z.B. Bereiche der öffentlichen und privaten Verwaltung, Erziehung, Forschung, Gesundheit und Soziales ebenso wie unternehmerische Beratung, Management, Organisation und Finanzierung. Entsprechend hat der Anteil hochqualifizierter Frauen im Unterrichts- und Forschungswesen, im Gesundheits- und Fürsorgewesen, im Bereich Handel, Banken, Versicherungen und bei wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen (vgl. Galehr & Finder 1997: 1) relativ stark zugenommen.

³⁴ Als stark segmentierte Frauenstudien gelten demnach Studienbereiche mit einem Absolventinnenanteil von 80 bis 100 %. Von segmentierten Frauenstudien wird bei Studien mit einem Absolventinnenanteil von 55 bis 80 Prozent gesprochen. Studien mit einem Absolventinnenanteil zwischen 35 und 55 Prozent gelten als integrierte Studienbereiche. Bei Studien mit einem Absolventinnenanteil von 10 bis 35 Prozent wird von segmentierten Männerstudien gesprochen, die weiteren zwischen 0 bis 10 Prozent gelten als stark segmentierte Männerstudien.

³⁵ Primäre Dienstleistungen sind eher einfach strukturiert und stellen die „Grundversorgung“ mit Serviceleistungen bereit. Zu ihnen zählen der gesamte Handel, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, das Verkehrswesen mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung sowie die persönlichen Dienste (Prenner & Scheibelhofer 2001: 28).

Hier zeigt sich eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung zwischen dem öffentlichen Sektor und Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft. Frauen sind überwiegend im öffentlichen Bereich tätig und hier insbesondere als Lehrkräfte und Erzieherinnen während Männer schwerpunktmäßig in der Privatwirtschaft als technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte sowie Führungskräfte beschäftigt sind (vgl. Prenner & Scheibelhofer 2001: 35). Dieses Segmentationsmuster hat Auswirkungen auf den Berufsstatus und die Einkommens- und Karrierechancen der Akademikerinnen und bewirkt, dass diese in den höher entlohnten Bereichen der Privatwirtschaft weniger integriert sind und auch in der öffentlichen Verwaltung meist schlechter bezahlte Stellen innehaben. So beträgt der Frauenanteil im gesamten Bundesdienst³⁶ 2005 38,0%. Bei den Lehrern/innen sind es 54,9%, im Verwaltungsdienst 50,3%. Auch unter den Bundesbediensteten überwiegen Frauen bei jenen Personen, die einen privatrechtlichen Dienstvertrag haben, welcher eine geringere Beschäftigungsstabilität aufweist. (22% der Frauen und 13% der Männer). Der öffentliche Sektor weist entsprechend der Berufsstruktur einen Akademikerinnenanteil von 57% auf (BKA 2006).

Da der Bedarf von staatlich organisierten Dienstleistungen politisch entschieden wird (vgl. Galehr & Finder 1997: 1) und tendenziell wegen Auslagerungen in den privaten Bereich immer weniger Arbeitsplätze in diesem Sektor vorhanden sind, (vgl. Hofstätter & Sturm 2006: 290) gerät das wichtigste Arbeitsmarktsegment von Akademikerinnen immer stärker unter Druck. Höhere Ausbildung allein ist somit heute nicht mehr die Garantie für einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz und eine gesicherte Karriere. „*Veränderte Organisationsstrukturen in den Betrieben und Personalreduktion im öffentlichen Dienst erschweren die Beurteilung der Beschäftigungsaussichten*“ (ebd.: 2).

Obwohl die Arbeitslosenquote der Akademiker/innen verhältnismäßig gering ist, ist sie über die Jahre im steigen begriffen. Herrschte 1981 unter diesen praktisch Vollbeschäftigung, so lag die Arbeitslosenquote 10 Jahre später bei 2% (Galehr & Finder 1997:1) und liegt 2005 bei rund 3% (Putz 2007: 4). Bemerkenswert ist, dass der Anteil der arbeitslosen Akademikerinnen an den arbeitslosen Frauen mit 5% höher liegt als der Anteil der arbeitslosen Akademiker an den arbeitslosen Männern (3%) (vgl. Zajic 2006).

Es ist zudem davon auszugehen, dass unter Akademiker/innen eine nicht unbedeutende „*Dunkelziffer*“ (Schneeberger 1998: 86) der Arbeitslosigkeit besteht, die darauf zurückzuführen ist, dass viele Absolvent/innen die potentiell von Arbeitslosigkeit betroffen wären, von einem zum nächsten Gelegenheitsjob hanteln und somit in der Statistik nicht aufscheinen.

Der zunehmende Druck auf den Arbeitsmarkt ist insbesondere in jenen Studienrichtungen zu spüren, die den marktwirtschaftlichen Anforderungen nicht genügen. Ende September 2005

³⁶ In den Ministerien und in ausgelagerten Betrieben des Bundes: Verwaltungsdienst (Zoll- und Abgabenverwaltung, Sicherheitsverwaltung, Schulverwaltung u.a.), Lehrer/innen, Exekutivdienst, Militärischer Dienst, Richter/innen und Staatsanwälte/innen.

waren in Wien über 7.900 Universitätsabsolvent/innen und über 500 Fachhochschul- Absolvent/innen arbeitslos gemeldet (vgl. Hofstätter & Sturm 2006: 321). Insbesondere bei Geistes- und Naturwissenschaften kommt es in den letzten Jahren zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote und zu einer Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen vor allem in der Phase des Berufseinstiegs (ebd.: 2). Diese sind in ihrer Mehrzahl frauensegregierte Studienfelder. So weist der AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2005 für Wien im Bereich Technik (Medizintechnik, Elektrotechnik, Biotechnik, u.a.) gute Beschäftigungschancen aus. Geisteswissenschaftlichen Studienabgänger/innen bescheinigt er demgegenüber geringe Chancen zur Arbeitsmarktintegration aufgrund fehlender wirtschaftlicher Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen. *„Geisteswissenschaftler/innen werden in vielen Fällen nicht-fachspezifische Aufgabenbereiche in der Privatwirtschaft übernehmen [...] Mitarbeiter/innen an Forschungsprojekten werden weiterhin in zunehmendem Maße „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Neue Selbständige) akzeptieren müssen“* (ebd.: 330). Auch Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler/innen können damit rechnen, dass sich *„zunehmend Aufgaben in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit, Neue Selbständige) ergeben“* (ebd. 340). Naturwissenschaftler/innen ohne technischen Schwerpunkt (z.B. Zoolog/innen und Humanbiolog/innen) haben laut der Studie *„weniger gute Beschäftigungsaussichten“* (ebd.: 336).

Die vorgebrachten Einschätzungen zeichnen ein Bild des Wandels, welches die zunehmende Konkurrenz auch unter Hochqualifizierten unterstreicht. *„Auch gut oder hoch qualifizierte Fachleute werden [...] innerhalb des Berufslebens und im Schnittpunkt von Beruf, Freizeit und Familie einem überlastenden Druck der Flexibilisierung und der zeitlichen und tätigkeitsbezogenen Flexibilität ausgesetzt. Sie sind nicht gefeit vor Auslagerungen [...], Frühverrentung, Statusverlust bei Arbeitsplatzwechsel, zunehmenden Arbeitslasten und Pendlerwegen oder unsicheren Perspektiven.[...] Die rabiante Kostenpolitik [...] untergräbt nicht selten die Planungssicherheit und Arbeitsgestaltung der akademischen Fachleute durch ständig neue, oft unerwartete Mittelkürzungen, Entlassungen und Reglementierungen“* (Vester 2006: 262f).

9. Wer ist mehrfach beschäftigt?

Im Folgenden wird die Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung im Vergleich zu Erwerbstätigen mit einer Beschäftigung anhand der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger herausgearbeitet. Diese beziehen sich auf Österreich und erlauben eine Darstellung der Mehrfachbeschäftigung von Mehrfachversicherten. Die Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung in der Schwarzarbeit kann daher nicht gezeigt werden. Es ist jedoch anzunehmen, dass unter Einbezug der Schwarzarbeit die Mehrfachbeschäftigungsquote erheblich höher wäre und insbesondere im unqualifizierten Bereich - wie z.B. dem Reinigungsgewerbe und bei anderen unqualifizierten, personenbezogenen Dienstleistungen, die einer zunehmenden Informalisierung unterworfen sind (vgl. z.B. Hess & Lenz 2001). – beträchtlich steigen würde. Diese Beschäftigungsbereiche sind frauendominiert.

Die Erhebung des Hauptverbandes umfasst all jene Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, zuzüglich sonstiger in die Krankenversicherung einbezogener Personen, die Dienstnehmer/innen gleichgestellt sind³⁷. Nicht erfasst werden Personen mit geringfügiger Beschäftigung sowie freie Dienstverträge (Haydn 2007: 77).

Ergänzend werden daher für die Jahre 1994 bis 2006 personbezogene Sonderauswertungen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger bezüglich atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Mehrfachbeschäftigung herangezogen. Dort sind im Gegensatz zu dessen offizieller Statistik Personen im Krankenstand, Präsenz- und Zivildienstler, und Kindergeldbezieher/innen exkludiert. Weiters fehlen etwa 30% der durch die Krankenfürsorgeanstalten betreuten Beamt/innen. Es handelt sich um eine stichtagsbezogene Erhebung,³⁸ Zur Abbildung des Verhältnisses von personenbezogenem Beschäftigungsstand und Versicherungsverhältnissen (Mehrfachversicherungen) ist das aber nicht relevant (ebd.: 78).

Um soziodemographische Besonderheiten von Mehrfachbeschäftigten herauszuarbeiten, werden diese Daten in Teilaspekten um jene der Arbeitskräfteerhebung ergänzt. Mehrfachbeschäftigung wird darin über die Frage nach der „Zweitätigkeit“ erfasst. Die Daten des Hauptverbandes zur Mehrfachversicherung und jener der Arbeitskräfteerhebung weichen voneinander ab (HV Juli 2005: 126.228 Erwerbstätige mit zwei oder mehr Erwerbstätigkeiten davon 82.695 Männer und 43.533 Frauen (Haydn 2006: 62), AKE März 2005: 151.900 Erwerbstätige, davon 96.400 Männer und 55.400 Frauen (Statistik Austria 2006: 45)), da die Hauptverbandsdaten (ohne Berücksichtigung der personenbezogenen Auswertungen) die geringfügige Erwerbstätigkeit nicht enthalten, die Arbeitskräfteerhebung schon (ebd.: 46).

³⁷ Die in den Daten des Hauptverbandes inkludierten Zivil- und Präsenzdiener und Kindergeldbezieher/innen sind durch die vorgenommene Definition von Mehrfachbeschäftigung exkludiert.

³⁸ Schwarze (1990: 25) weist darauf hin, dass die Verwendung eines Stichtagskonzepts wahrscheinlich zu einer Untererfassung der unregelmäßigen und/ oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse führt.

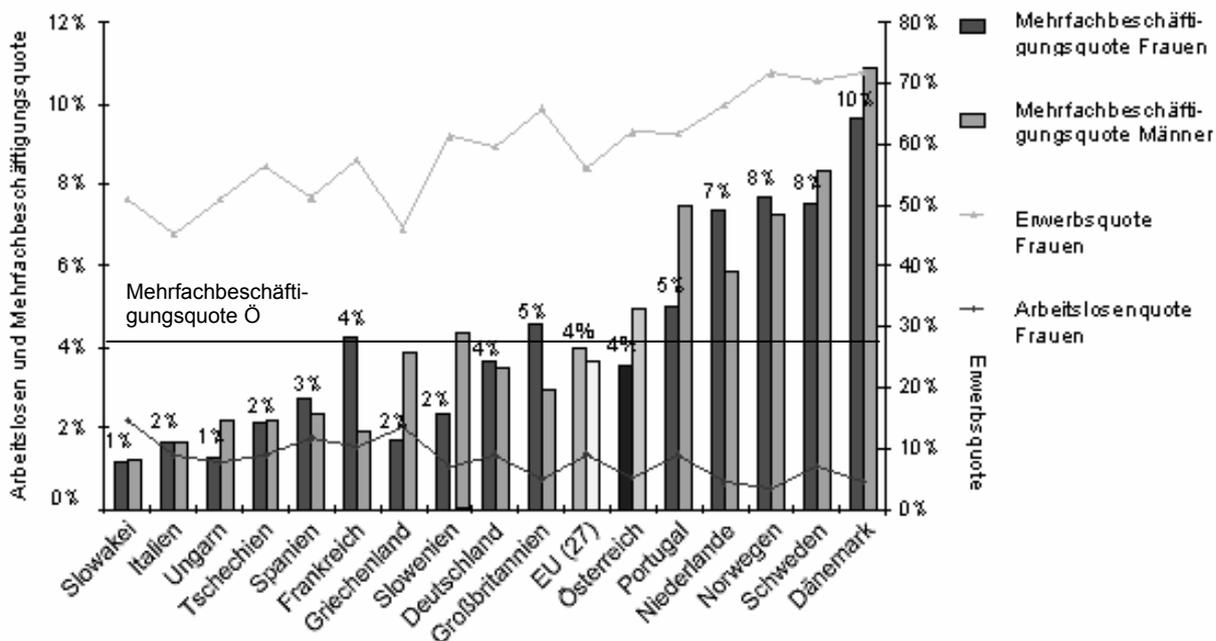
Somit ergibt sich bei Berechnungen mit den Daten der Arbeitskräfteerhebung eine geringfügig höhere Mehrfachbeschäftigungsquote. Obwohl die Daten der Arbeitskräfteerhebung detailreichere Betrachtungen nach Bildungsstand, Branchenstruktur und ähnlichem erlauben, sind sie wegen der Stichprobenpraxis zur Darstellung relativ kleiner Bevölkerungsgruppen, wie die der Mehrfachbeschäftigten nicht optimal. Deshalb orientiert sich die Auswertung vorwiegend an den Hauptverbandesdaten. Die Daten der Arbeitskräfteerhebung sollen ergänzend zu diesen die Darstellung regionaler Besonderheiten für Wien ermöglichen. Die Eurostat - Daten, die auf der Arbeitskräfteerhebung basieren, erlauben zudem einen europäischen Vergleich.

9.1. Entwicklungstrend der Mehrfachbeschäftigung

9.1.1. Internationale Trends im Vergleich zu Österreich

Die österreichische Mehrfachbeschäftigungsquote, der Anteil der Mehrfachversicherten an allen erwerbstätigen Personen, liegt mit 4,2% (Eurostat, 2006, eigene Berechnungen) etwa im europäischen Durchschnitt von 3,7%. Es ist anzunehmen, dass sie unter Einbezug der Schwanzarbeit international höher wäre.

Abbildung 1: Mehrfachbeschäftigungsquoten europaweit nach Geschlecht 2006



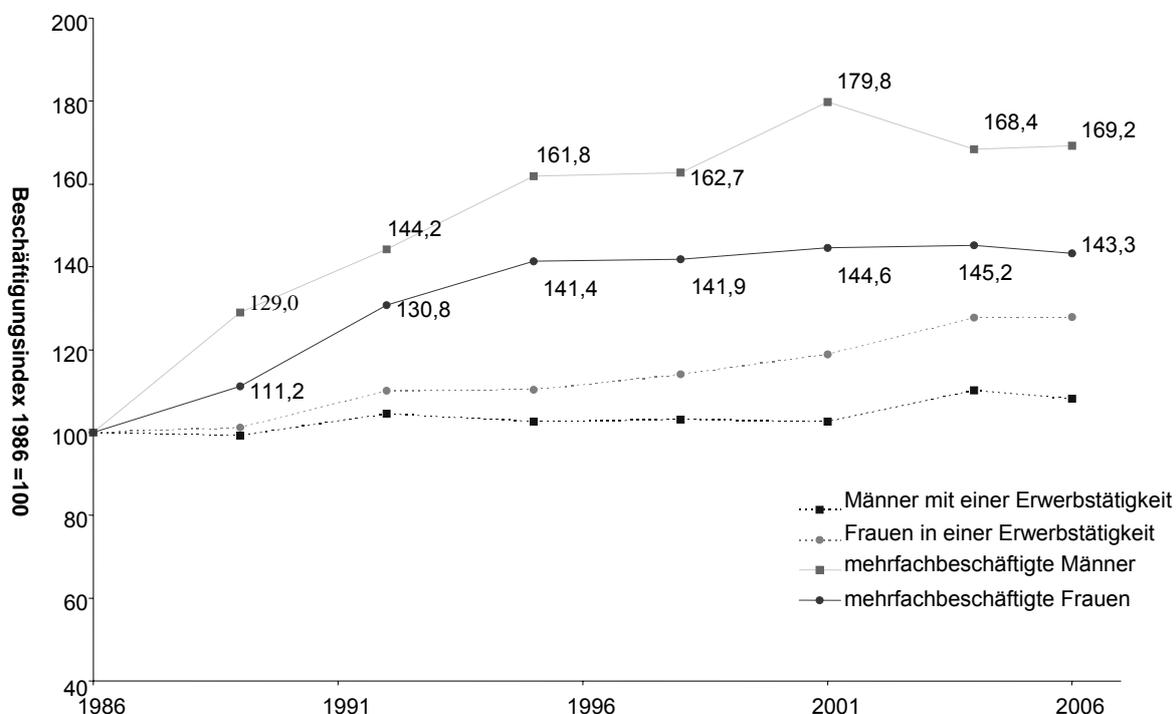
Quelle: LFK Eurostat, Erwerbsquote der erwerbsfähigen Bevölkerung zwischen 15-64 Jahren bezogen auf 2005, Mehrfachbeschäftigungsquote und Arbeitslosenquote 2006, eigene Berechnungen (es werden nur jene Staaten angeführt zu denen Informationen zur Mehrfachbeschäftigung vorhanden sind.)

Die Mehrfachbeschäftigungsquote der Frauen liegt mit 4% leicht unter bzw. im europäischen Durchschnitt. An der Spitze liegen die nordischen Länder. Abbildung 1 zeigt zudem die Frauenerwerbsquote und -arbeitslosenquote. Diese weist tendenziell darauf hin, dass die Mehrfachbeschäftigungsquote der Frauen mit einer höheren Erwerbsbeteiligung derselben steigt. Bezogen auf die Arbeitslosenquote der Frauen zeigt sich eine gegenteilige Tendenz.

Im Folgenden werden die Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger herangezogen um die Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung über die Mehrfachversicherung zu erfassen. Betrachtet wird ein Zeitraum von 20 Jahren zwischen 1986 bis 2006. Die Mehrfachbeschäftigungsquote ist in diesem Zeitraum annähernd konstant und liegt bei rund 4% (Hauptverbandsdaten 1986-2006, eigene Berechnungen). Nur 1994 war ein geringer Anstieg von 3% auf 4% zu verzeichnen.

Die Daten verdeutlichen, dass die Zahl der mehrfach beschäftigten Personen im Verhältnis zu 1986 einen starken Anstieg von 69% bei den Männern und 43% bei den Frauen erfährt. 2006 sind demnach österreichweit 42.577 Frauen und 81.252 Männer mehrfach beschäftigt. Im selben Zeitraum kam es zu einem Anstieg der Zahl erwerbstätiger Frauen um 28% während jene der beschäftigten Männer um 8% stieg. Deshalb lässt sich die Zunahme an Personen die unterschiedliche Beschäftigungen kombinieren nicht über die Quote abbilden.

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung von Frauen und Männern in Österreich in einer und mehreren Tätigkeiten (1986-2006)



Quelle: Hauptverbandsdaten 1986-2006, in: Statistik Austria 1987-2006b; (Haydn 2006: 70)

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Zahl mehrfach beschäftigter Personen und Personen mit einer Erwerbstätigkeit ausgehend vom Jahr 1986 im Detail. Bis zum Jahr 2000 nimmt die Zahl der mehrfach beschäftigten Personen insgesamt kontinuierlich zu, wobei die Mehrfachbeschäftigung unter Männern einen stärkeren Anstieg erfährt. Im Jahr 2000 zeigt die Zahl der mehrfach beschäftigten Männer erstmals einen Rückgang. Das korrespondiert mit einer Zunahme der in einer Beschäftigung tätigen Männer.

Die Mehrfachbeschäftigung der Frauen nimmt von 1986 bis 2004 kontinuierlich zu. 2006 sieht man auch bei den Frauen einen leichten Rückgang unter den Mehrfachbeschäftigten.

Nachstehend werden die Entwicklungstrends der Mehrfachbeschäftigung entsprechend der möglichen Beschäftigungskombinationen dargestellt. Diese werden nach der in Kapitel 1.2 getroffenen Klassifikation unterschieden in: (1.) Personen die unselbständige Beschäftigungen kombinieren (ASVG/ASVG oder B-KUVG), (2.) Personen welche eine selbständige Tätigkeit mit einer unselbständigen Tätigkeit kombinieren (GSVG oder FSVG /ASVG oder B-KUVG) und (3.) rein selbständige Personen.

Die Entwicklung der Schwarzarbeit in der Mehrfachbeschäftigung kann, aufgrund der Operationalisierung über Mehrfachversicherung, nicht dargestellt werden. Die Situation in der landwirtschaftlichen Nebentätigkeit wird nicht explizit ausgeführt da sie in Bezug auf die Fragestellung der Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen und in Bezug auf den Raum Wien und Umgebung, aufgrund des kleinen landwirtschaftlichen Sektors und des geringen Akademikerinnenanteils darin, nicht von Interesse ist.

9.1.2. Kombination mehrere unselbständiger Beschäftigungen

Frauen kombinieren häufiger als Männer unselbständige Beschäftigungsverhältnisse³⁹. Das entspricht dem generellen Trend, wonach Frauen eher unselbständig beschäftigt sind als Männer. Kombinationen von unselbständigen Mehrfachversicherten sind in der folgenden Tabelle 3 nach der Stellung im Hauptberuf differenziert abgebildet.

Tabelle 3: Beschäftigungskombinationen von unselbständig mehrfach beschäftigten Frauen und Männern nach Stellung im Beruf, 2006

	Männer		Frauen		Anteil der Frauen
	absolut	%	absolut	%	%
Angestellte	7.964	51	10.246	51	56
Arbeiter/innen	5.178	33	8.952	45	63
Beamt/innen	2.364	15	895	4	27
Insgesamt	15.506		20.093		56

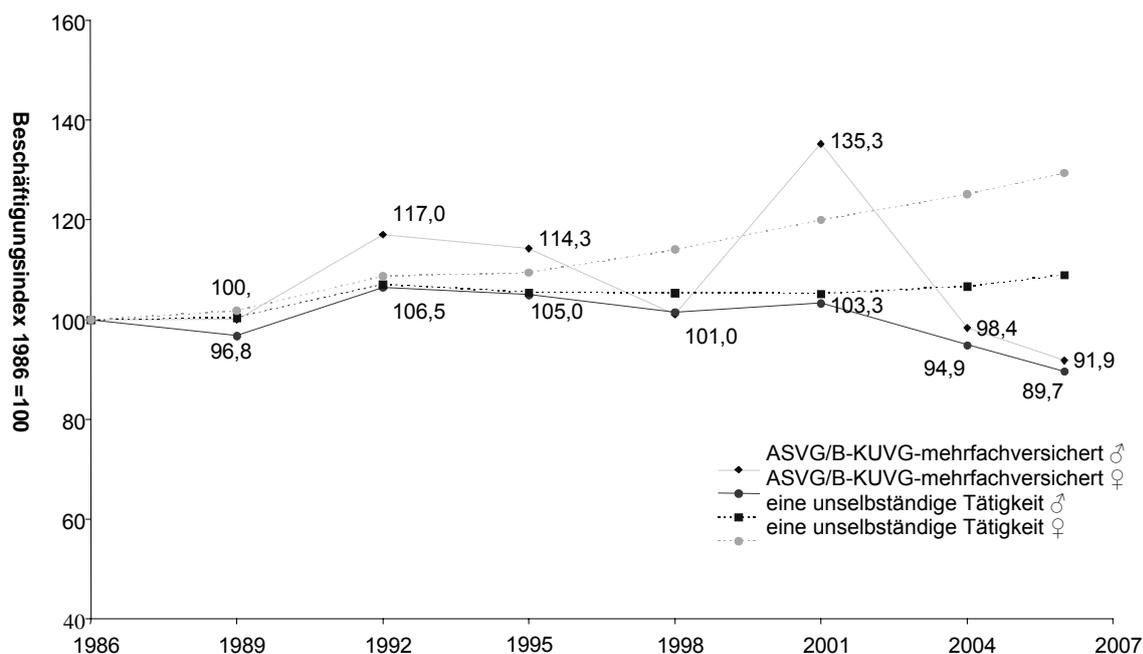
Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Sonderauswertung), Haydn 2006: 70, eigene Berechnungen.

³⁹ Arbeiter/innen, Angestellte oder Beamt/innen

Der Frauenanteil unter den unselbständig tätigen Mehrfachbeschäftigten beträgt 2006 56%. Unselbständig Mehrfachbeschäftigte beider Geschlechter sind vorwiegend Angestellte. Bei den Frauen zeigt sich absolut und prozentuell ein höherer Anteil an Arbeiterinnen wohingegen Männer häufiger in Beamtenpositionen zu finden sind.

Wie Abbildung 3 zeigt, ist die Zahl der unselbständig tätigen Mehrfachversicherten abnehmend: Zwischen 1986 und 2006 sinkt die Zahl unselbständig mehrfach versicherter Frauen um 11,3%, jene der Männern (von einem geringeren Ausgangsniveau) um rund 8%. Der Anstieg der unselbständigen Beschäftigungskombinationen zwischen 1989 und 1992 korrespondiert mit einem generell starken Anstieg der Mehrfachbeschäftigung in diesem Zeitraum. Der Anteil der unselbständigen Beschäftigungskombinationen ist jedoch auch in diesem Zeitraum abnehmend.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung der Personen mit mehreren unselbständigen Beschäftigungen vergleichsweise zu Personen mit einer unselbständigen Beschäftigung nach Geschlecht zwischen 1986-2006 in Österreich



Quelle: Hauptverbandsdaten 1986-2006, in: Statistik Austria 1987- 2006b; Haydn 2006: 70.

Der starke Anstieg der unselbständigen Beschäftigungskombinationen von Männern zwischen 1998 und 2001 ist das Resultat einer veränderten Datenlage ab 1. Jänner 2000. Mit diesem Datum werden Bürgermeister/innen und Mitglieder der Gemeindevertretungen sowie Ortsvorsteher/innen bei der Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten krankenversichert erfasst und gehen damit in die Statistik mit ein. Das waren Ende Juni 2000 10.700 Personen (Haydn 2000: 988). Hieraus resultiert vor allem bei den Männern und allen Kombina-

tionen mit Beamt/innen einen Anstieg der Mehrfachbeschäftigung einerseits und andererseits einen Rückgang bei Personen mit nur einer Beschäftigung (Haydn 2001: 865) bei unselbständig Beschäftigten. Damit kommt es bei Männern mit dem Jahr 2000 zu einem Anstieg der Beamten unter den unselbständigen Beschäftigungskombinationen von 20% auf 45%. Interessant ist, dass der Anteil der Beamten an unselbständigen Beschäftigungskombinationen 2004 wieder bei 20% liegt und auf diesem Niveau bleibt. Der Anteil der Beamtinnen an den mehrfach beschäftigten, unselbständig tätigen Frauen steigt 2000 von 5% auf 10%. Die Zahl bleibt jedoch absolut und anteilmäßig geringer als jene der Männer. 2006 sind 5% aller unselbständig tätigen mehrfach beschäftigten Frauen Beamtinnen.

Einen möglichen Einfluss auf die Zahl der Mehrfachbeschäftigten könnte auch die Schaffung des im ASVG versicherten Beschäftigungstyps der freien Dienstnehmer/in im Jahr 1996 haben (Tálos 2000: 13). Daten dazu liefert die jährlich ausgewertete personenbezogene Statistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Diese erfasst unselbständig Beschäftigte auf Basis der pensionsversicherten Personen einschließlich der Beamt/innen.⁴⁰ Die nachstehende Tabelle 4 zeigt die Beschäftigungskombinationen mehrfach beschäftigter freier Dienstnehmer/innen zum Stichtag am 1. Juli 2006.

Tabelle 4: Mehrfach beschäftigte Freie Dienstnehmer/innen in Österreich (1.Juli 2006)

	Frauen		Männer		Insgesamt
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	
Freie Dienstnehmer/innen	34.908	56	27.641	44	62.549
davon Mehrfachbeschäftigte	9.433	27	9.567	35	19.000
<i>Kombination von freien Dienstverträge</i>	542	6	294	3	836
<i>davon nur geringfügig</i>	390	72	129	44	519
<i>freier Dienstvertrag und unselbständige Erwerbstätigkeit</i>	8.891	94	9.273	97	18.164
<i>davon Personen mit geringfügigem freien Dienstvertrag</i>	6.137	69	5.974	64	12.111

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Sonderauswertung), Haydn 2006: 80, eigene Berechnungen.

Insgesamt haben mehr Frauen freie Dienstverträge als Männer. Mehrfachbeschäftigung ist jedoch bei freien Dienstnehmern häufiger als bei freien Dienstnehmerinnen. 27% der Frauen und 35% der Männer mit freiem Dienstvertrag sind mehrfach beschäftigt, wobei die Zahl der Frauen und Männer an den Mehrfachbeschäftigten gleich hoch ist. Von diesen haben 6% der Frauen und 3% der Männer ausschließlich freie Dienstverträge. 72% der ausschließlich mit freiem Dienstvertrag beschäftigten Frauen und 44% dieser Männer kombinieren unter-

⁴⁰ Im Jahr 2003 wurden die durch die Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA-Wien) betreuten Versicherten erstmals in die Statistik aufgenommen wodurch die Daten vor 2003 und danach nur bedingt vergleichbar sind (Haydn 2007: 77).

schiedliche geringfügige Erwerbstätigkeiten. Insgesamt waren knapp 65 % der Mehrfachbeschäftigten, die ausschließlich freie Dienstverträge kombinierten, Frauen. 94% der mehrfach beschäftigten freien Dienstnehmerinnen und 97% der mehrfach beschäftigten freien Dienstnehmer sind neben ihrer Tätigkeit als solche in einer weiteren pensionsversicherungspflichtigen Beschäftigung⁴¹ tätig. Von diesen haben 69% der Frauen und 64% der Männer einen geringfügigen freien Dienstvertrag. Der Frauenanteil an den mit einem oder mehreren geringfügigen freien Dienstverträgen beschäftigten Personen beträgt 52%.

Zusammenfassend zeigt sich, dass österreichweit mehr Frauen in unselbständigen Erwerbskombinationen tätig sind als Männer. Das betrifft insbesondere die Privatwirtschaft. Die Zahl der unselbständigen Mehrfachbeschäftigten ist bei Frauen und Männern tendenziell fallend. Absolut gesehen ist die Zahl der mehrfach beschäftigten freien Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gleich hoch. Frauen finden sich jedoch häufiger in Erwerbslagen, welche keine den Normalitätsstandards entsprechende Absicherung bieten: Sprich geringfügigen Verträgen oder Beschäftigungskombinationen mit ausschließlich freien Dienstverträgen.

9.1.3. Personen die unselbständige und selbständige Tätigkeiten⁴² kombinieren

Männer kombinieren häufiger unselbständigen und selbständigen Tätigkeiten⁴³ als Frauen. 1986 lag der Anteil der Personen mit einer entsprechenden Beschäftigungskombination der mehrfach beschäftigten Frauen bei 20% und stieg bis 2006 auf 33% (Hauptverbandsdaten 1987-2006b, eigene Berechnungen). Während sich die Anteilswerte der mehrfach beschäftigten Frauen dieser Beschäftigungskombination bis 1998 kontinuierlich entwickeln, und zu diesem Zeitpunkt bei 24% liegen, kommt es ab 1998 zu einem steilen Anstieg bis zu Höchstniveau von 33% im Jahr 2006. Der Anteil der Erwerbskombination von selbständiger und unselbständiger Arbeit unter den mehrfach beschäftigten Männern liegt sowohl 1986 wie auch 2006 bei 39%. Jedoch zeigt sich auch bei dieser Kombinationsform, nach einem vorangehenden Rückgang, ein rasanter Anstieg der Männer ab 1997 auf 40%.

Zu diesem Sprung ist anzumerken, dass 1997 ein weitgehender Einbezug der „neuen Selbständigen“ (§2 Abs.1Z.4 GSVG) in die gewerbliche Sozialversicherung erfolgte. (Tálos 1999, 264). Zudem wurden 1998 freie Berufe⁴⁴, die keiner Kammer angehören, teilweise in die

⁴¹ ASVG, GSVG, FSVG, B-KUVG

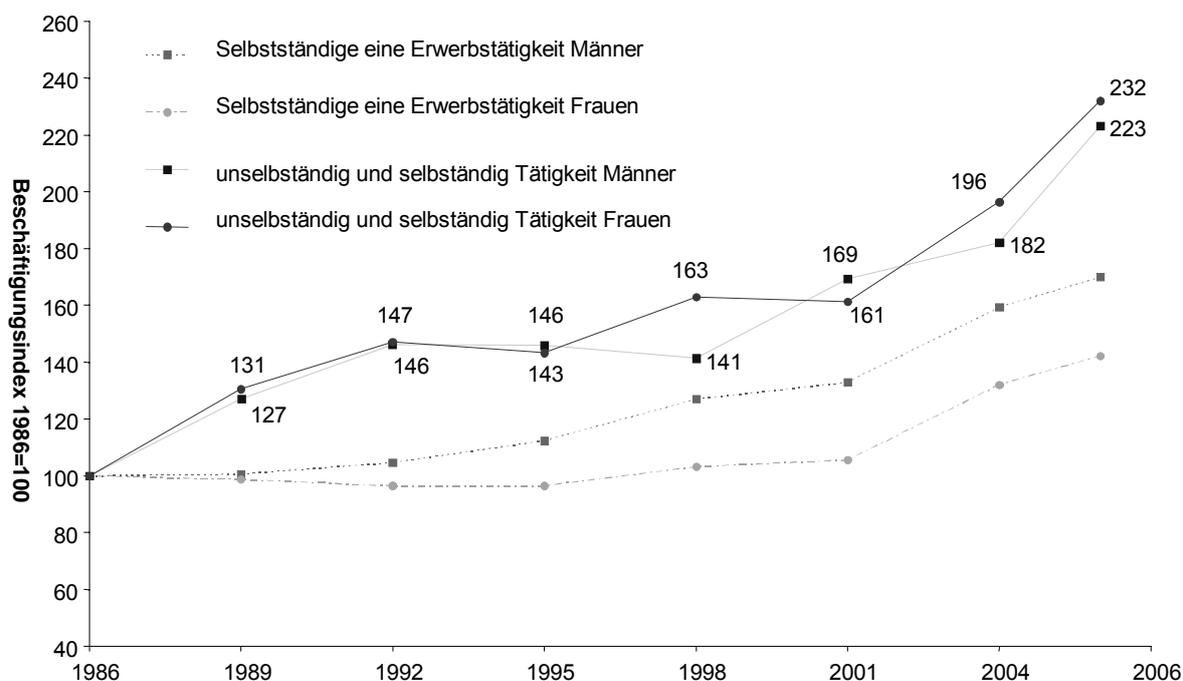
⁴² neue und alte Selbständigkeit (ASVG oder BV/ GSVG) und freie Berufe. Freiberufler/innen sind keine Gewerbetreibenden. Sie sind teilweise in Kammern organisiert, jedoch auch teilweise unorganisiert (z.B. Lebens- und Sozialberater/innen, Therapeut/innen).

⁴³ landwirtschaftliche selbständige Tätigkeiten sind hier nicht einbezogen.

⁴⁴ Die Sozialversicherungsanstalt der selbständigen Berufe (SVA) erwähnt als Freiberufler/innen beispielsweise Aufsichtsratsmitglieder, unterschiedliche Gesundheitsberufe, wie Krankenpfleger/innen und Zahnärzt/innen, Journalist/innen und Kulturschaffende, Zeitungskolporteur/innen, selbständig Lehrende (auch Schilehrer/innen), Tierärzt/innen, Wirtschaftstreuhänder/innen und Gewerbetreibende ohne Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer. Für Dentist/innen, Kunstschaffende, Tierärzt/innen, Wirtschaftstreuhänder/innen, Rechtsanwälte/innen und Ziviltechniker/innen bestehen Sonderregelungen bezüglich der Pflichtversicherung im GSVG. Wirtschaftstreuhänder-

Pflichtversicherung des GSVG einbezogen. Dadurch kommt es erwartungsgemäß zu einem Anstieg der Mehrfachbeschäftigung, der jedoch keinem realen Anstieg der mehrfach beschäftigten Personen entsprechen muss.

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl selbständig Tätiger im Vergleich zu Personen mit Kombinationen von unselbständigen und selbständigen Tätigkeiten nach Geschlecht zwischen 1986-2006 in Österreich



Quelle: Hauptverbandsdaten, in: Statistik Austria 1987-2006b; Haydn 2006: 70, eigene Berechnungen.

Die Betrachtung der Indexwerte (Abbildung 4) zeigt bei mehrfach beschäftigten Frauen mit dieser Beschäftigungskombination zwischen 1986 (5.890 Personen) und 2006 (42.577 Personen) eine Steigerung um 132% und bei den mehrfach beschäftigten Männern von einem vergleichsweise höheren Niveau 1986 (18.159 Personen) um 123% bis 2006 (81.252 Personen). Selbständige Tätigkeiten erfahren in den letzten Jahren generell einen starken Anstieg. Der steigende Trend zu selbständigen Beschäftigungen, könnte jedoch aufgrund der zahlreichen gesetzlichen Änderung seit dem Jahr 1997 und der damit einhergehend Umstrukturierung bei selbständigen Versicherungsverhältnissen, teilweise ein Artefakt widerspiegeln.

/innen können, so sie ihre Tätigkeit nicht mit einer weiteren unter dem GSVG versicherten Tätigkeit kombinieren, zwischen einer Krankenversicherung im ASVG bzw. GSVG wählen. Bei Tierarzt/innen, Zahnarzt/innen hängt die Art der Pflichtversicherung vom Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit ab. Bei Kulturschaffenden ist die Versicherung nach ASVG bzw. GSVG ebenfalls vom Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit wie von der Art der Tätigkeit abhängig (esv-sva.sozvers.at, 4.3.2007).

9.1.4. Rein selbstständig tätige Mehrfachbeschäftigte (GSVG)

Die Zahl der Personen, die als Mehrfachbeschäftigte außerhalb der Landwirtschaft als rein selbstständig Erwerbstätige aufscheinen, ist verschwindend klein. Die Hauptverbandsdaten für 2006 weisen insgesamt nur 3 Personen aus (Haydn 2007: 83). Das liegt an der Tatsache, dass rein selbstständige Mehrfachbeschäftigung von selbständiger Arbeit als solcher schwer zu unterscheiden ist, da Selbständige, ob mit Gewerbschein oder mehreren Werkverträgen, immer für eine Vielzahl von Personen arbeiten.

Zur Unterscheidung dieser Gruppen kann auf Rouaults Typologie⁴⁵ unter Einbezug des Tätigkeitsfeldes zurückgegriffen werden. Mehrfach beschäftigt wären somit Selbständige, die in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern selbstständig arbeiten.

Zentral ist im Bereich der rein selbständigen Tätigkeiten der landwirtschaftliche Bereich. Unter Einbezug dieser Tätigkeiten sind 2006 2.136 Frauen und 7.966 Männer rein selbstständig beschäftigt. Da die nebenerwerbliche Landwirtschaft hier jedoch nicht behandelt wird, kann diese Gruppe Mehrfachbeschäftigter außerhalb des landwirtschaftlichen Sektors nicht anhand von Versicherungsdaten erfasst werden.

9.1.4. Beschäftigungskombinationen mit Geringfügigkeit

Die Daten der Sonderauszählung des Hauptverbands geben einen Überblick über atypische Erwerbslagen von Mehrfachbeschäftigten in Form von Geringfügigkeit und freien Dienstverträgen. Im Folgenden werden die Entwicklung geringfügiger Mehrfachbeschäftigung und der Stand derselben bei der letzten Erhebung am 1. Juli 2006 dargestellt. Die Situation der freien Dienstnehmer/innen wurde bereits vorab als Teilgruppe der ASVG-Versicherten behandelt. Eine Sonderauswertung zur geringfügigen Beschäftigung kann 1994 aufgrund der Meldepflicht der Betriebe (in der Unfallversicherung) erstmalig vorgenommen werden (Tálos 2000, 110), weshalb die Entwicklung derselben ab diesem Zeitpunkt dargestellt wird.

Geringfügige Beschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt: Rund zwei Drittel der zumindest in einer Erwerbstätigkeit geringfügig tätigen Mehrfachbeschäftigten sind Frauen. Der Frauenanteil ist über die Jahre relativ konstant und entspricht einem generellen Trend in der Geringfügigkeit. Die Kombination von geringfügigen und anderen pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeiten⁴⁶ ist bei Männern jedoch häufiger vertreten. Zum Stichtag am 1. Juli 2006 sind 22% aller geringfügig beschäftigten Frauen und 26% der geringfügig beschäftigten Männer mehrfach beschäftigt. Davon waren 13% der Frauen und 4% der Männer ausschließlich geringfügig tätig (vgl. Haydn 2007: 79f, eigene Berechnung).

⁴⁵ vgl. Kapitel 2 dieser Arbeit, S. 12.

⁴⁶ ASVG, GSVG, FSVG und Beamt/innen

Tabelle 5: Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung in Kombinationen mit geringfügigen Beschäftigungen

Jahr	Männer				Frauen				Anteil an den Geringfügigen
	absolut	geringfügig	davon nur geringfügig		absolut	geringfügig	davon nur geringfügig		
			absolut	%			absolut	%	
2006	19.233	29	699	4	33.978	22	4.524	13	64
2005	17.228	26	635	4	33.370	22	4.277	13	66
2003	17.166	29	473	1	28.592	20	4.042	14	62
2002	16.553	29	491	1	32.112	23	3.923	12	66
2001	15.804	30	409	3	31.310	23	3.718	12	66
2000	16.248	32	412	3	31.140	24	3.676	12	66
1999	16.942	35	433	3	32.429	25	3.897	12	66
1998	16.616	37	310	2	30.797	26	3.371	11	65
1997	17.339	40	247	1	31.409	27	3.220	10	64
1996	16.067	40	273	2	28.285	27	2.759	10	64
1995	14.427	41	143	1	25.416	27	2.358	9	64
1994	12.922	40	158	1	22.128	26	2.180	1	63

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Sonderauswertung), Haydn 2006: 79, eigene Berechnungen.

Während atypische Erwerbslagen⁴⁷ bei Frauen generell häufiger zu finden sind als bei Männern, ist der Anteil der Mehrfachbeschäftigten sowohl in der Geringfügigkeit als auch bei freien Dienstverträgen bei Männern höher. Freie Dienstverträge kombinieren Männer und Frauen genauso häufig. Die Zahl der in einer Tätigkeit geringfügig Mehrfachbeschäftigten ist bei Männern und Frauen steigt. Ihr Anteil an den Mehrfachbeschäftigten wird hingegen geringer. Steigend sind dagegen sowohl die Zahl, wie auch der Anteil jener Personen, die nur geringfügige Beschäftigungen kombinieren. Der Frauenanteil unter diesen beträgt 2006 64%. Diese Beschäftigungskombination, die mit einer geringen Betriebsintegration, geringer Stabilität und – je nachdem ob die Kombinationen, zu einer Aufrechnung im ASVG führen, oder aber unterschiedliche Anspruchsrechte im ASVG und GSVG vorliegen – fehlenden Sozialversicherungsansprüchen, ist bei Frauen häufiger zu finden. Auffällig ist auch, dass geringfügig beschäftigte Männer großteils (25%) (Haydn 2007, 79f) mehrfach beschäftigt sind, während die meisten geringfügig beschäftigten Frauen nur eine Tätigkeit haben (55%).

9.1.5. Zusammenfassung

Tabelle 6 bietet einen zusammenfassenden Überblick über die momentane Beschäftigungssituation mehrfach versicherter Personen zum Stichtag des 1. Juli 2006. Zur richtigen Interpretation ist anzumerken, dass die Gesamtzahl der erwerbstätigen Personen nicht als Sum-

⁴⁷ vgl. Kapitel 3.1.2. dieser Arbeit, S. 20

me der Personen in den einzelnen Erwerbsgruppen zu rechnen z.B. als Arbeiter/in und Angestellte/r Beschäftigte in beiden Gruppen aufgeführt werden (Haydn 2007, 83).

Tabelle 6: Erwerbstätige Personen nach Art der Erwerbskombination (1. Juli 2006)

	Erwerbstätige Personen	Mehrfachbeschäftigte	Anteil an allen Erwerbstätigen in %
ASVG/ASVG			
<i>Beamte</i>			
Männer	170.799	2.670	2
Frauen	89.723	939	1
<i>Angestellte</i>			
Männer	647.546	11.960	2
Frauen	858.618	11.862	1
<i>Arbeiter/innen</i>			
Männer	853.356	5.984	1
Frauen	389.273	9.599	2
ASVG/GSVG			
Männer	221.731	34.258	15
Frauen	89.545	11.947	13
GSVG/inkl. LW¹			
Männer	265.815	20.947	8
Frauen	157.836	14.778	9
ASVG/LW			
Männer	83.044	25.649	31
Frauen	76.174	10.714	14

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Sonderauswertung), Haydn 2006: 83, eigene Berechnungen.
¹ Landwirtschaft

Die Tabelle verdeutlicht, dass der Anteil der Mehrfachbeschäftigten an allen Erwerbstätigen bei Personen mit Kombinationen mit selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigkeiten mit 13% bei den Frauen und 15% bei den Männern besonders stark vertreten ist. Interessant ist der relativ hohe Anteil mehrfach beschäftigter Arbeiterinnen, der auf den unqualifizierten Dienstleistungsbereich (z.B. Reinigungskräfte) zurückzuführen ist. Unter Einbezug von Schwarzarbeit wäre diese wahrscheinlich höher. Der Vollständigkeit halber ist landwirtschaftlicher Nebenerwerb hier ausgewiesen. Der hohe Anteil an Mehrfachbeschäftigten in diesem Bereich zeigt, die zentrale Bedeutung Mehrfachbeschäftigungen in der Landwirtschaft und weist darauf hin, dass Mehrfachbeschäftigung im ländlichen und im urbanen Bereich (wie in Wien) unterschiedliche Formen annimmt.

Im Folgenden werden anhand der Daten der Arbeitskräfteerhebung regionale Besonderheiten für Wien und soziodemographische Merkmale der Mehrfachbeschäftigung in Österreich herausgearbeitet. Insofern die Daten der Arbeitskräfteerhebung quartalsbezogene Stichprobenziehungen der Bevölkerung in Privathaushalten abbilden (vgl. Statistik Austria 2006:3), weichen sie von den Daten des Hauptverbandes ab und zeigen eine leicht höhere Quote.

9.2. Soziodemographische und regionale Besonderheiten von Mehrfachbeschäftigten

Die Daten der Arbeitskräfteerhebung erlauben im Gegensatz zu den Hauptverbandsdaten eine Aufschlüsselung über Berufsstatus und Ausbildungsstand der Mehrfachbeschäftigten.

9.2.1. Bildungsstruktur mehrfach beschäftigter Personen

Mehrfachbeschäftigte Personen sind tendenziell gut ausgebildet. Ihr Anteil an allen Beschäftigten nahm laut Arbeitskräfteerhebung mit steigender Schulbildung von 2,4% bei Personen mit ausschließlich Pflichtschulabschluss auf 7,8% bei Akademiker/innen zu (Statistik Austria 2006: 228), wobei der Anteil der Frauen 2006 bei 7% und jener der Männer bei 8% lag⁴⁸ (Eurostat 2006, AKE, eigene Berechnungen). Möglicher Grund dafür ist die höhere Job-Kompatibilität unter hoch ausgebildeten Menschen (Schwarze 1990: 146).

Als Akademikerinnen gelten jene die nach der internationalen Skala⁴⁹ der OECD Abschlüsse des Levels 5 bis 6 besitzen.⁵⁰ Dem folgend zeigt sich im europäischen Vergleich, dass in Österreich mehr Akademikerinnen mehrfach beschäftigt arbeiten, wobei die Akademiker/innenquote insgesamt sowohl bei Männer wie Frauen verhältnismäßig gering ist (Schneeberger 1998: 75). Während europaweit 4% der Akademikerinnen und 5% der Akademiker mehrere Erwerbstätigkeiten kombinieren, sind es in Österreich 6% der Akademikerinnen und 7% der Akademiker (Eurostat 2006, AKE, eigene Berechnungen).

Tabelle 7 zeigt den Anteil Mehrfachbeschäftigter nach Ausbildungsstand und Geschlechter im Vergleich zu Personen mit nur einer Erwerbstätigkeit für das Jahr 2006.

Mehrfachbeschäftigte Frauen haben mit 17% vergleichsweise häufig Abschlüsse der Primärstufe. Ihr Anteil ist zwar geringer als im Schnitt aller beschäftigter Frauen (19 %), aber deutlich höher als jener mehrfach beschäftigter Männern. Mehrfach beschäftigte Männer primärer Bildungsstufe (9%) stellen im Vergleich zum Durchschnitt (22%) einen geringen Anteil. Der Anteil der Personen mit akademischem Abschluss (Tertiärstufe) ist bei Männern als auch bei Frauen unter Mehrfachbeschäftigten besonders hoch. Das legt die nahe, dass Mehrfach-

⁴⁸ Die Zahlen beziehen sich auf die Erwerbspersonen zwischen 15 und 64, welche bei der Frage ob sie eine Zweittätigkeit ausüben „ja“ geantwortet haben.

⁴⁹ Standard Classification of Education (ISCED)

⁵⁰ Die Genau Gliederung der OECD umfasst: Elementarstufe (ISCED 0), Primarbereich (ISCED 1), Sekundarbereich I (ISCED 2), Sekundarbereich II (ISCED 3 und 4), außerhochschulischer Tertiärbereich (ISCED 5) und akademischer Tertiärbereich (ISCED 6 und 7) (Schneeberger 1998, 6). ISCD 1 entspricht Volksschul oder Sonderschulabschluss, 1.-4.Schulstufe, ISCD 2 entspricht Hauptschulabschlüssen oder AHS Unterstufe, ISCD 3 AHS Oberstufe, Lehre oder berufsbildende Schulen ohne weitere Ausbildung, ISCD 4 Mittlere und höhere Speziallehrgänge, ISCD 5 Fachhochschullehrgänge, Universitätslehrgänge, ISCD 6 Doktoratsstudien und höher (Schneeberger 2006). Schneeberger (1998: 6) betont, dass eine Gleichstellung von Fachhochschulabschlüssen und Universitätsabschlüssen auch auf Österreich umlegbar ist, zumal sich auch das österreichische System der Hoch- und Fachschulbildung mit dem Angebot an Master- und Bachelorstudiengänge verändert. Er argumentiert, dass auch die Fachhochschulen einen akademischen Grad vermitteln und sind in Zugangsbeschränkungen, Dauer der Ausbildung und Anforderungen mit den Universitäten durchaus zu vergleichen.

beschäftigung auch in Österreich ein Phänomen ist, welches unter den Frauen verstärkt „an den beiden Enden der ‚Sozialen- und Berufsleiter‘“ (Rouault 2002: 6) zu finden ist.

Tabelle 7: Bildungsstruktur mehrfach beschäftigter Personen nach Geschlecht im Vergleich zu Personen mit einer Beschäftigung¹ in Prozent

	Mehrfachbeschäftigte		Eine Beschäftigung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	%	%	%	%
Primärstufe	9	17	22	19
Sekundärstufe	57	50	62	65
Tertiärstufe	34	33	22	16

Quelle: Eurostat 2006, AKE, eigene Berechnungen, ¹ Erwerbstätige zwischen 15-64 Jahre

9.2.2. Berufsfelder mehrfach beschäftigter Personen

Die folgende Tabelle 8 stellt die Mehrfachbeschäftigungsquote für 2006 von Männern und Frauen nach Berufen dar. Zudem wird der Anteil der Geschlechter an den Berufen in der Gesamtheit aller Beschäftigten und für die Mehrfachbeschäftigten ausgewiesen.

Tabelle 8: Mehrfachbeschäftigungsquote nach Beruf und Geschlecht 2006

	Quote		Frauenanteil in %	
	Männer	Frauen	Mehrfach- beschäftigte	alle Beschäftigte
Führungskräfte	6	-	-	29
Wissenschaftler/innen	11	7	35	44
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	5	3	40	50
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	5	2	51	70
Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen	3	3	66	70
Fachkräfte in der Landwirtschaft	8	5	36	48
Handwerks- und verwandte Berufe	3	-	-	8
Anlagen- und Maschinenbediener/innen	4	-	-	14
Hilfsarbeitskräfte	4	4	55	57
Insgesamt	5	4	36	45

Quelle: EUROSTAT 2006, AKE, eigene Berechnungen.

Der Anteil der mehrfach beschäftigten Frauen ist in jenen Berufen hoch die traditionell als weiblich segmentierte Berufe gelten und dort am geringsten, wo von männlich segmentierten Berufssparten gesprochen werden kann, wie bei technischen und handwerklichen Berufen oder im Bereich leitender Funktionen in der Privatwirtschaft.

Die Daten zeigen eine besonders hohe Mehrfachbeschäftigungsquote bei Wissenschaftler/innen, wobei der Frauenanteil im Wissenschaftsbereich mit 35% unter den Mehrfachbe-

schäftigten geringer ist als im Durchschnitt aller Beschäftigten (44%). Bemerkenswert ist auch das Fehlen von mehrfach beschäftigten Frauen im Bereich der Führungskräfte, liegt doch die Mehrfachbeschäftigungsquote bei diesen mit 6% leicht über dem nationalen Durchschnitt. Hoch qualifizierten, leitenden Funktionen werden in der Mehrfachbeschäftigung ausschließlich von Männern ausgeführt.

Einen besonders hohen Frauenanteil unter den Mehrfachbeschäftigten weisen dem gegenüber einfache Dienstleistungsberufe, Verkaufstätigkeiten und Hilfstätigkeiten auf. Dieser ist jedoch geringer als unter Einbeziehung aller in diesen Branchen beschäftigten Personen, was auf die insgesamt höhere Mehrfachbeschäftigungsquote der Männer zurückzuführen ist. Der Vergleichsweise geringe Frauenanteil in höher qualifizierten Beschäftigungen bei gleichzeitig hoher Mehrfachbeschäftigungsquote von Frauen im Bereich der Wissenschaft kann auf verringerte Chancen von Frauen gegenüber Männern hinweisen. Das Fehlen von mehrfach beschäftigten Frauen auf Führungs- und Verwaltungsebene zeigt speziell in der Mehrfachbeschäftigung das Bestehen einer „gläsernen Decke“ für Frauen.

Traditionell sind Mehrfachbeschäftigte besonders in der Landwirtschaft und im Dienstleistungsbereich tätig. 24% der Zweittätigkeiten waren 2005 der Land- und Forstwirtschaft zuzurechnen, bei der Haupttätigkeit waren es nur 5%. Der Dienstleistungssektor erreicht in beiden – in Haupt- und Zweittätigkeit - Anteile von rund 70% (Statistik Austria 2006: 44). Kombinationen mit landwirtschaftlichen Tätigkeiten sind bei Männern (37% der Landwirte) häufiger als bei Frauen (16% der Landwirtinnen). Das verweist auf Wiener Besonderheiten.

9.2.4. Mehrfachbeschäftigung in Wien

In Wien waren 2005 laut Arbeitskräfteerhebung im Jahresdurchschnitt 13.800 Frauen mehrfach beschäftigt (Statistik Austria 2006: 228). Das entspricht einer Mehrfachbeschäftigungsquote⁵¹ von 3,9%. Die Mehrfachbeschäftigungsquote der Wiener Männer, die österreichweit um 1,4 % höher liegt als jene der Frauen, beträgt in Wien 3,4%. Dieser Unterschied ist u.a. auf die traditionell hohe Mehrfachbeschäftigungsquote in der Landwirtschaft zurückzuführen und auf die Stärke des Dienstleistungssektors in Wien. Ein weiterer Faktor ist möglicherweise die im Durchschnitt höhere Ausbildung der Frauen in Wien, insofern Mehrfachbeschäftigung (ausgewiesen über die Mehrfachversicherung und deklarierte Mehrfachbeschäftigungsformen) insbesondere bei Hochqualifizierten zu finden ist.

Der Großteil der mehrfach beschäftigten Wienerinnen (92%) ist im Dienstleistungsbereich tätig (Statistik Austria 2006: 229, eigene Berechnungen). Das entspricht dem im Verhältnis zu den Bundesländern hohen Tertiärisierungsgrad der Wiener Wirtschaft.

⁵¹ Erwerbstätige zwischen 15 und 64 Jahren (Statistik Austria 2006: 55, eigene Berechnungen).

10. Methodisches Vorgehen

10.1. Forschungsinteresse und Problemstellung der Studie

Mehrfachbeschäftigte Akademikerinnen stellen, wie die statistischen Abhandlungen zeigen, ein spezifisches und tendenziell wachsendes Segment des Arbeitsmarktes dar. Da sich die Mehrfachbeschäftigung generell vor allem durch die *Kombination* auszeichnet, kann diese nicht als einheitliche Erwerbsform begriffen werden. Die theoretische Annäherung an das Thema lässt vielmehr erwarten, dass sich die Erwerbs- und Lebenslagen der mehrfach beschäftigten Akademikerinnen und ihre Zielsetzungen in der Mehrfachbeschäftigung sehr unterschiedlich gestalten (vgl. Rouault 2002: 10).

Im Mittelpunkt der qualitativen Untersuchung stehen mithin die Fragen (1.) wie sich die Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen gestalten, (2.) welche Umgangsformen mit der spezifischen Arbeitsform der Mehrfachbeschäftigung sie entwickeln und (3.) welche zukünftigen Handlungsoptionen ihnen offen stehen.

Das Konzept der „Lebenslage“, auf welches hier Bezug genommen wird, beschreibt allgemein die Lebens- und Handlungsbedingungen die Personen oder Gruppen „für die individuellen oder gruppenspezifischen Gestaltungsmöglichkeiten des Lebens“ (Schwenk 1999: 33) zur Verfügung stehen. Es „erfasst [...] die sozial abgestuften Zugänge bzw. Zugangsmöglichkeiten zu materiellen, immateriellen und sozialen Ressourcen (eingeschlossen soziale Unterstützung und Zugänge zu sozialen Netzwerken) und die damit gegebenen Rahmenbedingungen sozialer und individueller Spielräume“ (Chassé 1999, 150).

Der Bezug auf den Lebenslagenansatz zur Beschreibung der Lebens- und Erwerbssituation in der Mehrfachbeschäftigung bedeutet mögliche Einschränkungen oder Erweiterungen des Handlungsspielraums in bestimmten Dimensionen (Nahnsen 1975: 150) durch die Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrfachbeschäftigung als Resultat eingeschränkter Möglichkeiten (am Arbeitsmarkt) im Kontext der gegebenen Rahmenbedingungen - den wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Vorgaben, sowie den sich daraus ergebenden Verhaltensmuster der Individuen - darzustellen. Die Lebenslagen sind als solche „Konfigurationen typischer Belastungen, Chancen, Ressourcen und Entwicklungshorizonte“ (Chassé 1999: 151), welche ihre Grundlage in dem gesellschaftlichen Kontext und Wandel finden.

Hinsichtlich der Mehrfachbeschäftigung wird auf zwei Thesen Bezug genommen: Erstens wird vor dem Hintergrund eines möglichen „Autonomiegewinns durch Flexibilisierung“ geprüft, inwieweit die Erwerbsform der Mehrfachbeschäftigung der individuellen Lebensplanung und den Erwerbswünschen der Frauen entspricht, bzw. besser entspricht als das traditionelle Normalarbeitsverhältnis. Dabei wird die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit- und Pri-

vatleben genauer beleuchtet. Zweitens wird entsprechend der „*Prekarisierungsthese*“⁵² ein mögliches Desintegrationspotential am Arbeitsmarkt durch Mehrfachbeschäftigung, als atypische Erwerbsform, untersucht.

Werden diese Thesen auf die vorab vorgestellten Fragestellungen umgelegt, so lässt sich daraus einerseits die Annahme ableiten, dass, wenn die Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen durch ihre Erwerbslage stark von den über das Normalarbeitsverhältnis garantierten Standards negativ abweichen, diese als prekär erlebt werden und die Mehrfachbeschäftigung dann negative Effekte in Bezug auf Berufs- und Lebensplanung der Betroffenen hat. Andererseits besagt die These des „*Autonomiegewinns durch Flexibilisierung*“, dass die Veränderung im Erwerbssystem durch die „*Neujustierung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit*“ (Betzelt & Gottschall 2005: 275) und privaten Lebensformen nicht nur neue Risiken, sondern auch neue Handlungsspielräume verheißen kann. Entsprechend lautet die zweite zentrale Annahme dieser Arbeit, dass Akademikerinnen durch die Erwerbsform der Mehrfachbeschäftigung ihre jeweiligen Erwerbswünsche besser realisieren können und diese das notwendige Resultat sich verändernder Ansprüche an die Erwerbsarbeit und neuer Lebensformen ist. Betzelt und Gottschall argumentieren (2005: 276-287), dass eine Grundlage des Wandels der Erwerbsformen die Gestaltung derselben durch die Arbeitenden ist. Atypische Vertragslagen bringt auch neue Selbstbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeit und sind als solche eine positive Antwort auf die fortschreitende Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen (vgl. ebd.: 276-278) sowie der Anforderungen an die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche und Interessen. Das gilt insbesondere für Personen mit qualifizierter Ausbildung, da diese in der Regel von einer guten allgemeinen Informationslage und Handlungsspielräumen profitieren können. Die Problematik der Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen steht somit im Spannungsfeld zunehmender Unsicherheit am Arbeitsmarkt, welche u.a. in „atypischen Erwerbsformen“ ihren Ausdruck findet und der Auseinandersetzung um neue Arbeitswertorientierungen (vgl. Schramm 1992) der Beschäftigten und daraus entspringenden neuen Regulierungsnotwendigkeiten von Erwerbsarbeit.

10.2. Darstellung des Erhebungsinstruments

Qualitative Erhebungsmethoden eignen sich wegen ihres offenen Zugangs zu Problemstellungen, die „*alltagspraktische Relevanz von günstigen und weniger günstigen Lebensbedingungen*“ (Hradil 1987: 133f) festzustellen. Über die „*Rekonstruktion der subjektiven Handlungsperspektive*“ (Chassé 1999: 152) kann ein Bild der Lebens- und Erwerbslage der befragten Akademikerinnen entworfen werden, welchen auf den subjektiven Wertigkeiten, den

⁵² Vgl. Kapitel 4.1. dieser Arbeit, S. 31

diese den unterschiedlichen Bereichen ihres Lebens zumessen, aufbaut.

Als methodisches Instrument wurde daher das „*problemzentrierte Interview*“ (Witzel 2000, 1986) gewählt. Die erzählgenerierende Einleitungsfrage räumt den Meinungen und Bewertungen der interviewten Frauen den entsprechenden Raum ein. Das problemzentrierte Interview soll nach Witzel (2000:1) die „*möglichst unvoreingenommenen Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität*“ leisten. Gleichzeitig ermöglicht der Leitfaden, der dem problemzentrierten Interview zu Grund liegt, Themen aufzugreifen und das Gespräch entsprechend der theoretischen Vorannahmen zu strukturieren.

Theoretisch-inhaltliche Basis des Leitfadens ist der Bezug auf das Lebenslagenkonzept⁵³, über das unterschiedliche Problemlagen und Interessen in ihrer Interdependenz unter handlungstheoretischem Blickpunkt einbezogen werden. Im Zentrum der Betrachtung steht die Form der Teilhabe mehrfach beschäftigter Frauen am Erwerbsleben und die sich daraus ergebenden Einschränkungen bzw. Verbesserungen ihrer Handlungsoptionen. Der Leitfaden⁵⁴ ist, in folgende Fragenbereiche gegliedert:

1. Motivation zur und Gründe der Mehrfachbeschäftigung,
2. Alltagssituation (Vereinbarkeit und Zeitressourcen, Belastungen),
3. Ökonomische Situation und (Un-) Sicherheiten,
4. Arbeitsbedingungen (Sozial- und arbeitsrechtliche Situation, subjektive Zufriedenheit),
5. Handlungsperspektiven.

10.3. Charakterisierung der Interviewpartnerinnen

Interviewt wurden Akademikerinnen⁵⁵ mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund (sozial-, natur-, geisteswissenschaftlich) und divergierenden sozialen Lebenszusammenhängen, mit dem Ziel jene Lebenszusammenhänge herauszustellen, welche im Sinne der These des Autonomiegewinns einen Zugewinn an Handlungsmöglichkeiten durch die Mehrfachbeschäftigung begünstigen, bzw. im Gegensatz dazu entsprechend der Prekarisierungsthese zu einer Einschränkung derselben und möglicherweise prekären Erwerbs- und Lebenslagen führen.

Die Auswahl der Interviewpartnerinnen erfolgte nach den Kriterien der Beschäftigungsform (als Mehrfachbeschäftigte⁵⁶) sowie dem Arbeitsort (Wien und Umgebung). Befragt wurden, entsprechend der Zielsetzung, ein möglichst breites Spektrum unterschiedlicher Formen von

⁵³ Im Sinne der oben vorgestellten Definition, welche den Fokus auf die Handlungsmöglichkeiten der Personen legt.

⁵⁴ Siehe Anhang, S.138

⁵⁵ Gemäß der internationalen Skala der OECD Frauen mit Hoch- und Fachschulbildung sowie, Personen mit Abschlüssen vergleichbarer Akademien.

⁵⁶ Personen die mehrere zeitgleiche Tätigkeit gegen Bezahlung, unabhängig von der rechtlichen Grundlage der Erwerbsarbeit, ausüben (vgl. Kapitel 2 dieser Arbeit, S. 12).

Mehrfachbeschäftigung und damit verbundener Lebenslagen zu erfassen, fünfzehn Frauen im Großraum Wiens, welche sich nach Alter, Familienstand, Berufsfeld und Kombinationsform unterscheiden⁵⁷.

Bei der Suche nach Interviewpartnerinnen wurden folgende Wege beschritten: Die Anfrage wurde über den Newsletter der GPA-Sektion work@flex, einer Interessensgemeinschaft für atypisch Beschäftigte versendet. Eine weitere Interviewanfrage wurde über eine Netzwerkliste feministischer Wissenschaftlerinnen verschickt. Einzelne Interviewpartnerinnen wurden über den weiteren Bekanntenkreis bzw. über „Schneeballeffekte“ vermittelt.

10.4. Analyse der Interviews

Ziel der qualitativen Erhebung ist gemäß der Aussagen der interviewten Frauen eine Typologie ihrer spezifischen Erwerbs- und Lebenslagen als mehrfach beschäftigte Akademikerinnen zu entwerfen. Diese bildet einerseits deren Relevanzstrukturen in der Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereiche und andererseits deren Erwartungshaltungen gegenüber ihrer gesellschaftlichen Rolle und Position als Akademikerinnen ab. Somit sind die erfassten Merkmalsausprägungen der unterschiedlichen Erwerbs- und Lebenslagen nicht ausschließlich „erlebtes Leben“ sondern in erster Linie „erzähltes“ (Dressel & Langreiter 2002: 119). Das erlaubt es die persönlichen Erfahrungen der Frauen im gesellschaftlichen Kontext zu verorten.

10.4.1. Inhaltliche Strukturierung

Die relevanten Kategorien wurden sowohl deduktiv wie induktiv entwickelt (vgl. Mayring 2000: Abs. 8). In einem ersten Schritt wurden die vollständigen Transkripte der Einzelinterviews mit Orientierung am Leitfaden kodiert und Aussagen zu unterschiedlichen Themen gebündelt (Kühn & Witzel 2000: Abs. 6): Die über den Leitfaden angesprochenen Lebenslagen – Arbeitsbedingungen, Alltagssituation, ökonomische Situation, Handlungsoptionen und -orientierungen, bestehende Belastungen und Risiken, u.a. - bilden das erste deduktiv entwickelte Kategoriensystem, welchem Merkmalsausprägungen zugeordnet werden und das entsprechend dem Interviewmaterial durch induktiv gebildete Kategorien und Themenstellungen erweitert und ergänzt wird.

Die darüber entworfenen Codes können als Merkmalsausprägungen spezifischer Fälle in ein Merkmalsraster eingefügt werden, welches die Basis für die zu bildenden Typologie darstellt.

⁵⁷ Explizit nicht in die Untersuchung mit einbezogen wurden Frauen, deren primäres Beschäftigungsfeld die Landwirtschaft ist und solche deren Zugang zum Arbeitsmarkt traditionell schwierig ist, wie körperlich oder geistig benachteiligte Frauen oder Migrantinnen. Beide Gruppen sind von zusätzlichen Restriktionen betroffen und ihre Problemlagen in Bezug auf den Arbeitsmarkt daher speziell. Auch die Rechtslage ist vor allem in Bezug auf behinderte Arbeitnehmer/innen unterschiedlich. Eine Vergleichbarkeit der Lebenslagen ist aufgrund der besonderen Problemlagen dieser Gruppen daher nicht gegeben.

10.4.2. Empirisch begründete Typenbildung

Der Merkmalsraum dient einer präzisen Verortung inhaltlicher Sinnstrukturen und ermöglicht Merkmale unterschiedlichster Ausprägung in sämtlichen Kombinationsweisen darzustellen. Er diene der *„Beschreibung jener inhaltlichen Ordnung bzw. ‚soziale Struktur‘, die zur Gruppierung von Fällen in Typen geführt haben“* (Kluge 1999: 87).

Die Typenbildung erfolgt in einem Stufenmodell, welches dem qualitativen Paradigma entsprechend zyklisch angelegt ist: Zu Beginn steht die Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen durch das Kodieren des Materials. Es werden *„Merkmalsausprägungen und Subkategorien bestimmt“* (Lamnek 2005: 238).

Anschließend folgen die Gruppierung der Fälle und die Analyse der empirischen Regelmäßigkeiten. *„Zu beachten ist, dass eine interne Homogenität der Merkmalskombinationen auf der Ebene der Typen eine externe Heterogenität auf der Ebene der Typologie [also der Merkmalskombinationen] gewährleistet ist“* (Kluge 1999: 27). An dritter Stelle steht die Analyse der inhaltlichen Sinnzusammenhänge zur Typenbildung. Ziel ist das Verstehen und Erklären der entstandenen Typen. Diese Analyse kann zu weiteren Merkmalen führen, wodurch erneut die Definition von relevanten Vergleichsdimensionen notwendig ist. Damit wird die Orientierung an der zyklischen Konzeption qualitativer Forschung deutlich.

Abschließend ist eine Charakterisierung der gebildeten Typen in Orientierung an der Forschungsfrage notwendig. Die zu bildende Typologie soll die Erwerbslage der Mehrfachbeschäftigung in Zusammenhang mit den sie bedingten Gründen und Motiven oder durch sie bedingte Arbeits- und Lebenssituation erfassen und mögliche Unsicherheiten, sowie erweiterte oder eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten, darin sichtbar machen.

11. Erwerbs- und Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen

Die Darstellung der Untersuchungsergebnisse gliedert sich in vier Teile. Zu Beginn wird die Erwerbsform der Mehrfachbeschäftigung aus der Perspektive der Befragten charakterisiert. Dabei werden positive und negative Aspekte der spezifischen Beschäftigungsform analog zu der von den Befragten präsentierten Vergleichsperspektive der „normalen Anstellung“ herausgestrichen und den Beschäftigungswünschen der Frauen gegenübergestellt.

Im darauf folgenden Kapitel werden die Motive zur und Grundlagen der Mehrfachbeschäftigung herausgearbeitet. Ziel dieses Kapitels ist darzulegen, ob die Mehrfachbeschäftigung freiwillig gewählt ist und Alternativen zu dieser bestehen oder ob sie aufgrund fehlender Alternativen zustande gekommen bzw. zweite Wahl ist.

Im darauf folgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, wie sich die Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen gestalten. Im Mittelpunkt der Analyse stehen dabei folgende Fragen: Wie nehmen die Akademikerinnen ihre Position am Arbeitsmarkt wahr? Wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen der Akademikerinnen? Wie ist ihre finanzielle Situation? Wie gestaltet sich die Zeitstruktur der Frauen und welche Belastungen nehmen sie dabei wahr? Welche Zukunftsperspektive entwickeln sie?

Der letzte Teil setzt sich mit möglichen Handlungsoptionen und -perspektiven der Akademikerinnen auseinander und behandelt im speziellen mögliche Alternativen jener Frauen, die ihre Erwerbs- und Lebenssituation vergleichsweise negativ beurteilen bzw. diese verändern wollen.

11.1. Charakterisierung der Beschäftigungsform aus Sicht der Interviewten

Entsprechend der theoretischen Annahme, dass Mehrfachbeschäftigung sehr unterschiedliche Erwerbsbedingungen zugrunde liegen können, soll im Folgenden herausgearbeitet werden, welche Elemente für diese spezielle Form der atypischen Beschäftigung aus Sicht der Befragten als charakteristisch gelten.

11.1.1. Eine „normale Anstellung“

Die befragten Frauen unterscheiden zwischen der Mehrfachbeschäftigung und einer „normalen Anstellung“, welche als „fixe“, ortsgebundene, vierzig Stunden-Tätigkeit bei einer/ einem Arbeitgeber/in gilt. Diese entspricht weitgehend dem in der Literatur beschriebenen „Normalarbeitsverhältnis“ wobei die Interviewten insbesondere die Aspekte „Arbeitszeit“ und „Arbeitsstelle“ als für diese charakteristisch hervorheben. Damit einher geht die Vorstellung einer klaren Trennung von Arbeit und Privatleben, welche zum einen bei wissensintensiver Arbeit

von Akademikerinnen und zum anderen in atypischen Vertragslagen, wie der Mehrfachbeschäftigung, tendenziell nicht gegeben ist.

Eine „fixe Anstellung“ ist für die Befragten – auch für jene, die eine solche suchen bzw. gesucht haben – nicht nur ein positives Bezugsbild. Ob eine „fixe Anstellung“ im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses gewollt ist hängt mit den zum Ausdruck gebrachten Präferenzen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Stabilität, der darin erwarteten Gestaltungsfreiheiten und den erhofften Einkommensmöglichkeiten zusammen. Die positiven und negativen Aspekte eines Anstellungsverhältnisses werden hier aus Sicht der Befragten dargestellt.

Die „fixe“ Tätigkeit zeichnet sich durch Stabilität und Erwartbarkeit aus: An erster Stelle wird als besonderer Vorzug einer „fixen Anstellung“ ein „fixes Gehalt“ und die Einbindung in das sozialstaatliche Sicherungssystem, d.h. der Bezug von Kranken-, Pensions-, und Arbeitslosengeld, genannt.

„Dass du Krankengeld bekommst, dass du soweit abgesichert bist dass du fix davon ausgehen kannst, dass du egal wie es gerade ausschaut ohne Schikanen mit Mindestbeträgen rechnen kannst“ (B15).

Aufgrund dessen gilt das Normalarbeitsverhältnis weiterhin als ein Standard, auf den sich die Frauen in der Reflexion ihrer Beschäftigungssituation beziehen. Es bildet wegen der damit einhergehenden Bedingungen häufig die berufliche Idealvorstellung. Der Wunsch nach einer „normalen Anstellung“ wird jedoch insbesondere von Frauen, die in Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind, in welchen Projektarbeitsformen oder atypische Vertragsgrundlagen vorherrschend sind, als „konservativ“ (B4) und außerdem wenig realistisch bezeichnet.

Das von den befragten Akademikerinnen gezeichnete berufliche Idealbild einer fixen Anstellung weicht in zeitlicher Hinsicht von der typischen Konzeption des Normalarbeitsverhältnisses ab. Zumeist wird eine dreißig Stundenanstellung ersehnt, welche den arbeits- und sozialrechtlichen Standards einer „Anstellung“ entspricht, ökonomische Sicherheiten, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsstabilität bietet.

„Ich hab mir immer gedacht ich hätte gerne einen dreißig Stundenjob. Also fixe Anstellung mit dreizehntem und vierzehntem und Urlaubsanspruch. Und ich wollte einmal ein bisschen, so im Gegensatz zum Studium, ein geregelteres Leben haben. Zumindest für die erste Zeit. Ich hab mir das recht nett vorgestellt“ (B9).

In zweiter Line werden die Vorzüge kollektivvertraglicher Einbindung über das Anstellungsverhältnis und gewerkschaftlicher Interessensvertretung genannt. Insbesondere Frauen mit vorwiegend atypischen Vertragskombinationen betonen diesen Nachteil.

Als Vorteilhaft gilt ein Normalarbeitsverhältnis auch gegenüber dem hohen Organisationsaufwand in der Mehrfachbeschäftigung der aus den doppelt eingegangenen Verpflichtungen gegenüber mehreren Arbeitsstellen entspringt. Es ist bei einem Arbeitsverhältnis, leichter sich auf diese Tätigkeit vollständig zu konzentrieren und mithin weniger belastend.

„Also einen Job wo - einen Arbeitgeber- wo ich halt meine Energien nur auf die eine Seite hinlenke, das wäre mir natürlich lieber“ (B13).

Als Vorteil wird die Weisungsgebundenheit in einem Anstellungsverhältnis gesehen, wenn dadurch in bestimmten Kompetenzbereichen Verantwortungen delegiert werden können.⁵⁸ Dieser Vorteil wird insbesondere beim Zeitmanagements hervor gestrichen, da selbstverantwortliche Zeiteinteilung in unterschiedlichen Beschäftigungen aus Sicht der Befragten das Risiko der *„Selbstaussbeutung und Überforderung“* (B4) mit sich bringt. Als besonders negativ sehen jene Frauen die Selbstverantwortlichkeit im Bereich des Zeitmanagements, wenn trotz bestehender Weisungsgebundenheit in unterschiedlichen Anstellungen, aufgrund der Mehrfachbeschäftigung keine Verantwortungen in diesem Bereich delegiert werden können: *„De facto bin ich meine eigene Dienstgeberin ohne selbst entscheiden zu können“*(B4).

Als negativ wird an einer „fixen Anstellung“ vor allem der Arbeitsalltag wahrgenommen. Dieser wird als eintönig erwartet, da Arbeitskolleg/innen, Arbeitsräumlichkeiten, Arbeitszeiten und Arbeitsinhalte als tendenziell gleich bleibend angenommen werden. Aufgrund der Weisungsgebundenheit erwarten die Frauen zudem in einer fixen Anstellung inhaltlich und zeitlich weniger Gestaltungsfreiräume zu haben. Dem Normalarbeitsverhältnis wird mithin Monotonie, Reglementiertheit und geringe Freiheiten zugeschrieben.

„Also ich persönlich bekomme irgendwie die Krise wenn ich mir vorstelle, dass ich vierzig Stunden in der Woche wo hock und das die nächsten Jahre so sein wird und das ich fünf Wochen im Jahr Urlaub hab. Einen 40 Stunden Job – also ich weiß nicht ob ich das packen würde. So stell ich mir mein Leben noch weniger vor als mit prekären Beschäftigungsverhältnissen. Weil das eben irgendwie nicht meines ist, so dieses ins Büro“ (B14).

Abgelehnt wird auch der der Normalbiographie zugeschriebene Lebenszyklus, der in Ausbildungszeit, Berufszeit und Familienphase sowie Pensionszeit gegliedert ist.⁵⁹

„Das finde ich ja noch viel absurder diese Pensionsgeschichte. Dass du dein ganzes Leben lurchelst - zwar gut bezahlt bekommst und dann nur wartest, dass die Pension endlich da ist - dass du dann in der Pension leben kannst“ (B3).

Während die Reglementierung einer normalen Anstellung laut dieser Darstellung es nicht erlaubt, die eigenen Interessen unmittelbar zu verwirklichen, ermöglicht es die Mehrfachbeschäftigung aufgrund der zeitlichen und inhaltlichen Freiheiten scheinbar besser diese mit dem heutigen Lebensentwurf zu kombinieren.

11.1.2. Mehrfachbeschäftigung

Gegenüber der „fixen Anstellung“ bietet die Mehrfachbeschäftigung Abwechslung und Unabhängigkeit. Sie ist inhaltlich vielseitig und zeitlich gestaltbarer. Dieser wird die als zwanghaft

⁵⁸ Dieser Aspekt wird jedoch in Hinblick auf die Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit negativ interpretiert.

⁵⁹ vgl. auch Kapitel 11.4.8. dieser Arbeit, S. 119.

beschriebene Anstellung entgegen gestellt.

„Es fällt mir immens schwer mich in die Situation reinzudenken fest angestellt zu sein. Wahrscheinlich weil ich schon an das freie Arbeiten gewöhnt bin. Das bedeutet für mich gefühlsmäßig mit einem Zwang konfrontiert zu sein, den ich nicht bereit bin einzugehen“ (B11).

Die Mehrfachbeschäftigung eröffnet unter diesem Gesichtspunkt den Vorteil die Arbeitsweise und -abläufe freier und damit unabhängiger gestalten zu können. Die geringere Abhängigkeit von einem/ einer Arbeitgeber/in verschafft Sicherheiten durch alternative Beschäftigungsoptionen. Diese Sicherheit ist jedoch nur gegeben, wenn die vorhandenen Alternativen ein finanzielles Auskommen ermöglichen und mithin tatsächliche Wahlmöglichkeit besteht. Die Beschäftigten verbinden mit Alternativen auch die Hoffnung gegenüber den verschiedenen Arbeitsstellen freier und unabhängiger agieren zu können. Fehlende permanente betriebliche Einbindung in der Mehrfachbeschäftigung kann so ebenfalls als Erweiterung der Handlungsoptionen aufgrund von Ungebundenheit positiv interpretiert werden:

„Aufgrund dieser Situation denke ich einmal, dass ich nicht fest angestellt war oder bin, gab es für mich andererseits jetzt nie das Gefühl der Eingebundenheit in dem Sinne, dass es mir dann schwer gefallen wäre wegzugehen zum Beispiel. Das sind auch Freiheiten“ (B11).

Neben dem Aspekt der Unabhängigkeit gilt die inhaltliche Vielschichtigkeit als besonderer Vorzug der Mehrfachbeschäftigung. Die Mehrheit der befragten Akademikerinnen sehen die Kombination mehrerer Tätigkeiten als abwechslungsreich: Sie ermöglicht es *„immer wieder in andere Bereiche reinzuschnuppern und auch viel kennen zu lernen“ (B6)*, vielseitige Interessen zu verfolgen, im *„Beruflichen immer neue Erfahrungen zu sammeln“ (B4)*, und sich nicht auf einen Bereich festlegen zu müssen. Sich in jeweils anderen Zusammenhängen einbringen zu können hat aus Sicht der Befragten den Vorteil *„wenn es in der einen Beschäftigung grad nicht läuft, sich in der anderen gerafft raus zu ziehen“ (B6)*. Die Tätigkeit in unterschiedlichen Arbeitsbereichen wird als inhaltlich motivierend und abwechslungsreich hinsichtlich der Kolleg/innen, der Tätigkeiten selbst und dem Arbeitsort beschrieben.

„Es ist cool weil ich halt viele Leute kennen lerne und mit verschiedenen arbeite und nicht in einem Büro mit immer derselben Person sitze, die mich vielleicht angeödet hätte“ (B14).

Ein zusätzlicher Nutzen aus der Mehrfachbeschäftigung ergibt sich durch Synergien. Diese sind inhaltlicher Art, wenn z.B. durch Kombinationen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern ein Wissensvorsprung in einem spezifizierten Tätigkeitsbereich erarbeitet wird oder die Tätigkeitsbereiche sich ergänzen und somit die eigenen Qualifikationen aufgewertet werden.

„Ein Bonbon dieses Jobs ist, dass ich bezahlt auf Festivals fahre und das ist für mich etwas was ich quasi mehrfach verwerte. Was nicht nur Sinn Bezug auf meine Beschäftigung hat sondern auch auf die eigenen Projekte. Ich bin auch in einem Beirat seit ein ein halb Jahren, das, was mir die Möglichkeit gibt auf dem Laufenden zu sein“ (B11).

Die Mehrfachbeschäftigung bietet so die Möglichkeit neue Qualifikationen abseits der oftmals

teuren Ausbildungs- und Weiterbildungsinstitutionen zu erwerben und verschafft darüber subjektive Sicherheiten bezüglich der Beschäftigungsmöglichkeiten.

„Also ich finde, dass die Doppelarbeit den Vorteil hat, dass ich das mit der Museumspädagogik auch gelernt habe. Jetzt weiß ich wie das geht. Und theoretisch könnte ich in einem anderen Museum, wenn so etwas gefragt ist, auch so was machen“ (B10).

Daraus lässt sich schließen, dass ein zentraler Vorteil der Mehrfachbeschäftigungen die Schaffung von Alternativen zu bestehenden Beschäftigungen ist. Diese sind eine relevant neue Sicherheitsstruktur gegen Arbeitslosigkeit abseits des sozialstaatlichen Systems.

Problematisch zeigen sich der höhere Organisationsaufwand und daraus resultierender Stress und Belastungen in der Mehrfachbeschäftigung. Viele berichten dadurch auch bei flexiblen Arbeitszeiten immer *„in Beklemmnis mit den Terminen“* (B4) zu kommen. Die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Beschäftigungen wird als *„anstrengend“* und *„zeit- und kräfteraubend“* (B4) empfunden. Das betrifft nicht nur die Beschäftigungen selbst, sondern den gesamten Tagesplan. Der variable Arbeitseinsatz führt immer wieder zu *„Arbeitsspitzen“* (B10), welche als besonders belastend empfunden werden. Als schwierig und belastend wird die Organisation des Tagesablaufs insbesondere von Jenen wahrgenommen, die mehrere Beschäftigungen am selben Tag ausführen.

Als nachteilig gelten auch die unverhältnismäßig längeren Wegzeiten die zwischen den unterschiedlichen Arbeitsstellen zurückgelegt werden müssen:

„Du musst ja überall die doppelten und dreifachen Anfahrtswege, das heißt du hast irre Wegzeiten die dir keiner zahlt. Das ist alles verlorene Zeit“ (B7).

Fehlende Zeitressourcen wirken sich vor allem negativ auf die Möglichkeiten zur Regeneration und Entspannung aus: Eine besondere Schwierigkeit stellt die Planung von Urlaubs dar, da dieser mit mehreren Arbeitsstellen gleichzeitig vereinbart werden muss.

Nicht nur geringe Zeitressourcen, sondern auch die den Beschäftigten abgeforderte kognitive und emotionale Flexibilität, sich schnell auf neue Arbeitssituationen und Anforderungen einlassen zu können, werden als belastend empfunden: *„Belastend ist es natürlich auch, weil man da hin und her hüpf“* (B6). Die Vielfalt in der Mehrfachbeschäftigung hat dann negative Auswirkungen. *„Also es ist recht schwierig wirklich bei dem zu sein mit dem ich mich gerade beschäftig“* (B9). Die Wechsel zwischen unterschiedlichen Arbeitsstellen fördern, wie eine Interviewte meint, *„emotionalen Stress“* (B14):

„An einem Tag in der einen Beschäftigung, am nächsten in der anderen, am dritten wieder wo anders. Allein, wenn das Telefon läutet, dass ich mich dann nicht verspreche und den falschen Namen nenne“ (B14).

Belastend ist für die Befragten auch der von Seiten der Arbeitgeber/innen wahrgenommene Wunsch einer gleichwertig hohen Präsenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis.

„Der Hauptpunkt ist, dass jeder von diesen Arbeitgebern will, dass er der wichtigste ist. Dass

du dich voll auf ihn konzentrierst und die anderen egal sind und natürlich kannst du das nicht, auch wenn du es versuchst. Also du bist immer irgendwo gespalten und nie irgendwie ganz dabei“ (B7).

Das Bewusstsein in den unterschiedlichen Zusammenhängen aufgrund der geringeren Stundenanzahl nicht im selben Maß wie fix Angestellte integriert zu sein bedingt den Druck in allen Aufgabenbereichen gleichwertig präsent zu sein.

„Man ist natürlich sehr gefordert, weil wenn man nirgendwo hundertprozentig ist, also das kann man nicht sagen, aber man versucht an beiden Plätzen hundertprozentig zu sein, was natürlich ein Hammer ist. Das kann einen schon ein bisschen zerreißen“ (B6).

Eine weitere Problematik der Mehrfachbeschäftigung liegt darin, dass die Kombination mehrerer Tätigkeiten oft nur in atypischen Kombinationen realisiert werden kann, welche häufig Elemente sozialrechtlich und arbeitsrechtlich „*ungeschützter Beschäftigung*“ (B11) beinhalten. Im Speziellen freie Dienstverträgen und Werkverträgen werden von den Befragten aufgrund des geringen sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzes abgelehnt. Auch bei Befristungen und Teilzeitanstellungen beschreiben die Interviewten ähnliche Problemlagen wie sie in der einschlägigen Literatur zu atypischen Vertragslagen ausgeführt sind: Unsicherheiten bestehen bei entsprechenden Kombinationen in Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität und -dauer, die momentane Beschäftigungssituation und in Bezug auf die sozial- und arbeitsrechtlichen Bedingungen. Die Instabilität der Beschäftigung wird hauptsächlich auf die atypische Vertragslage, Markt- und Subventionsabhängigkeit der Beschäftigung aufgrund schwankender Auftragslagen und wechselnde Nachfrage zurückgeführt⁶⁰.

Auch Steuer- und Versicherungspflichten in der Mehrfachbeschäftigung werden aufwendiger empfunden als bei einer „fixen Anstellung“. Steuerlich bedeutet die Mehrfachbeschäftigung häufig die Notwendigkeit zwischen unterschiedlichen Honorar- und Einkommensformen einen Ausgleich zu finden sodass die Gefahr kurzfristig in eine andere Steuerklasse zu fallen ausgeschlossen werden kann, was finanzielle Belastungen zur Folge hätte.

„Dann musst du immer irgendwie schauen mit Steuerdingen - das dann wenig - also irgendwelche Honorarnoten nicht für eine kurze Zeit dann wieder zu ganz hohen Steuern führen. Das du dann in eine andere Steuerklasse reinfällst. Und dann zahlst du wieder ab und kommst wieder ins Minus weil du das wieder zurückzahlen kannst“ (B7).

Steuernachzahlungen wegen schwankender Einkommen können, so keine entsprechenden Rücklagen bestehen, problematisch sein. Auch die Form der Steuerberechnung, die sich auf jedes Einkommen einzeln bezieht wird und unüberschaubar bezeichnet und ist somit ein negativer Aspekt der Mehrfachbeschäftigung. Die notwendige Doppelversicherung (ASVG/GSVG) bei Kombinationen von (freien) Dienstverträgen und Werkverträgen, wird als unnötiger Zusatzaufwand empfunden, der soweit möglich eher vermieden wird (B15).

⁶⁰ vgl. Kapitel 11.4.1. dieser Arbeit, S. 90.

11.2. Beschäftigungs- und Berufswünsche

Vor dem Hintergrund der Vor- und Nachteile der beiden Beschäftigungsformen, die im letzten Kapitel herausgearbeiteten wurden, wird im folgenden der Frage nachgegangen welche Wünsche und Vorstellung von Seiten der Interviewten an ihre Erwerbstätigkeit generell herangetragen werden und wie sie sich die ideale Beschäftigungssituation vorstellen.

11.2.1. Idealsituation

Die Idealsituation der beruflichen Zukunft wird in Form von inhaltlichen, zeitlichen und materiellen Wünschen artikuliert. Darin kommen unterschiedliche Erwartungshaltungen und Wertorientierungen gegenüber der Arbeit zum Ausdruck. In Abhängigkeit von den bestehenden Arbeits- und Lebensbedingungen wird der Aspekt selbstbestimmten Arbeitens und mit- hin die Vorteile von Mehrfachbeschäftigung, oder die Bedeutung von Sicherheiten über die Erwerbsarbeit und somit Nachteile der Mehrfachbeschäftigung stärker betont.

Insbesondere bei Frauen die kein gesichertes Einkommen haben, dominiert der Wunsch über die Erwerbsarbeit eine finanzielle Position zu erreichen, die ein gutes Auskommen sichert und ein „*faites Verhältnis von Arbeitszeit und Einkommen*“ (B11) bietet. Darüber sollen nicht nur primäre Bedürfnisse abgedeckt werden können, sondern ein Lebensstandard verwirklicht werden, der kleiner Zusatzausgaben, wie den „*Luxus von Urlaub*“ (B7), ermöglicht. Vor allem bei Werkverträgen stellt sich hier das Problem einer gesicherten Verhandlungsposition, welche es erlaubt „*nicht die Mindestbezahlung akzeptieren zu müssen*“ (B15).

„Die Hoffnung große Aufträge irgendwann zu bekommen und problemlos für drei Monate nicht so hinterher rennen zu müssen, hinter den Aufträgen und da auch verhandeln zu können. [...] In den besten Monaten, wo ich gut verdiene, das sind Monate wo ich gut davon leben kann. Wenn sich solche Monate zwölf Mal im Jahr durchsetzten, also dann, ich denk mir mit 1000€ oder 1200€ netto wäre das super, damit du dann auch Weiterbildungen machen kannst oder eben Urlaub, ja das wäre schon gut“ (B15).

Die Werkvertragsnehmerin betont damit den Wunsch über finanzielle Sicherheiten von der unmittelbaren Auftragslage unabhängiger zu sein. Dieser dominiert auch bei Personen deren Haupttätigkeit nicht jene Tätigkeit ist, die finanziell die tragende Rolle einnimmt. Der zentrale Zweck von Berufstätigkeit ist für diese Frauen nicht das Materielle, sondern der Inhalt der hauptberuflichen Tätigkeit, neben der weitere Tätigkeiten als „*Zwecksache*“ (B12) zur Finanzierung des Lebensunterhalts ausgeführt werden. Diesen Frauen ist die Realisation einer Beruflichkeit (z.B. als Kulturschaffende) besonders wichtig. Sie erhoffen sich eine finanzielle Basis um ihrem Wunschberuf nachgehen zu können ohne anderen finanziell motivierten Erwerbsarbeiten nachgehen zu müssen.

„Also ich denk mir die Idealsituation ist immer etwas, deshalb ist sie ja ideal, die jeglichen

Realismus entbehrt. Die ist so: ich darf friedlich vor mich hinarbeiten und geh nach draußen dann, wenn ich so weit bin und nicht wenn es das Portmonnait verlangt“ (B12).

Neben Einkommensvorstellungen betonen jene Frauen, die die Bedeutung von Sicherheit über die Erwerbsarbeit herausstellen, das Anliegen nach einer vollständigen Einbindung in die Sozialversicherung. Diese hoffen trotz der Vorbehalte gegen das Normalarbeitsverhältnis ihre berufliche Zukunft in einer Anstellung deren zeitliches Ausmaß „echte, faire Absicherung“ (B5) und ein entsprechendes Einkommen garantieren kann.

Der Wunsch zur Maximierung der persönlichen Autonomie spiegelt sich auch in den Arbeitszeitvorstellungen. Die soll ein ausgeglichenes Verhältnis von Freizeit und Arbeitszeit ermöglichen. Die erhoffte flexible Zeiteinteilung ist mithin für viele ein zentrales Motiv zur Mehrfachbeschäftigung. Der Wert der Freizeit, bzw. der Zeit um „eigene Projekte zu verwirklichen“ (B3), auch „unbezahlten Tätigkeiten gleichwertig“ auszuführen (B1) oder „politisch aktiv [zu] sein“ (B11) wird von den Akademikerinnen, wegen der vorwiegend inhaltlichen Orientierung an Arbeit, ebenso hoch eingeschätzt wie der Wert der bezahlten Arbeitszeit. Somit beruht eine positive Vorstellung der Akademikerinnen von Anstellungen auf einem von der „Vierzigstundenanstellung“ abweichenden Zeitkonzept: Jene die sich eine „fixe Anstellung“ erhoffen wollen im Idealfall höchstens dreißig Stunden arbeiten. Der gängige Rhythmus von Erwerbsarbeit und die damit verbundene Routine (B15) werden abgelehnt. Dem wird ein Konzept des flexiblen Arbeitens zu jeder gewünschten Tageszeit entgegengestellt, welches anscheinend in der Mehrfachbeschäftigung besser verwirklicht werden kann.

Einer der wesentlichen Gründe zur Mehrfachbeschäftigung liegt häufig in der Hoffnung über diese dem Wunschberuf, trotz fehlenden adäquaten Arbeitsangebots, nachgehen zu können. Damit sind der Wunsch nach Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung in der Arbeit verbunden. Arbeit soll inhaltlich sinnvoll sein, die Möglichkeit bieten „etwas zu bewirken“ (B4), qualifizierte Arbeit leisten zu können, autonom zu arbeiten, das erworbene Wissen adäquat einbringen zu können und vielseitige Interessen in der Erwerbstätigkeit zu verfolgen, kreativ und abwechslungsreich sein sowie inhaltliche Herausforderungen stellen.

Gestaltungsfreiheit und Kontrollfreiheit werden als positive Aspekte von Selbständigkeit herausgestellt und sind bei bestehender Absicherung im Gegensatz zur Anstellung als abgesicherte Perspektive, eine berufliche Idealsituation, welche Autonomie in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht verheißt. Selbständigkeit in Verbindung mit Sicherheiten wird als Möglichkeit zur Verwirklichung eigene Projekte und Ziele in Erwägung gezogen.

Dem Arbeiten wird ein Sinn zugeschrieben, der über den Lohn hinausgeht. Erwerbsarbeit bietet aus Sicht der Interviewten im Idealfall die Möglichkeit in einer Gemeinschaft kollegial zu arbeiten, gemeinsame Ziele zu verfolgen und gegenseitige Unterstützung zu erfahren, wie auch die Möglichkeit zur Reflexion der eigenen Arbeit in der Gemeinschaft zu haben. Die Solidarität unter Kolleg/innen ist einerseits eine Sicherheitsstruktur gegen die wahrgenom-

mene Konkurrenz am Arbeitsmarkt und gibt andererseits Rückhalt durch das Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Erwerbsfeld. Das zeigt auch den Wunsch an der Teilhabe am „internen Diskurs“ des Arbeitsfeldes.

Neben dem Bedürfnis der Existenzsicherung über die Erwerbsarbeit – „*Arbeit als Mittel zum Zweck*“ (B4) - nimmt diese für jene Frauen, die den inhaltlichen Aspekt derselben herausstreichen oder sich aufgrund inhaltlicher Überlegungen für die Mehrfachbeschäftigung entscheiden eine identitätsstiftende Rolle ein. Die Berufstätigkeit wird als Element der eigenen Persönlichkeit verstanden. Trotz der Mehrfachbeschäftigung in z.T. unterschiedlichen Berufsfeldern ist der Beruf daher ein zentraler Bezugspunkt zur eigenen Identitätsbildung. So meint eine der interviewten Sozialwissenschaftlerinnen, dass sie sich selbst als einen „*wissenschaftlichen Typ*“ (B2) begreift. Das „*Forschen*“ sieht sie als Element ihrer Persönlichkeit, welches ihr „Spaß“ bereitet. Entsprechend sieht sie auch keine Alternativen zu der notwendigen Mehrfachbeschäftigung in dem von ihr gewählten Berufsfeld. Sie berichtet ein Anstellungsverhältnis aufgeben zu haben, da sie aufgrund der dort praktizierten inhaltlichen Herangehensweise an wissenschaftliches Arbeiten nicht mit der Anstellung zufrieden war. Die Interviewte hat deshalb eine möglicherweise stabile Stelle aufgegeben um eine Arbeitsstelle zu finden, die ihrer Arbeitsweise und ihren Qualitätsansprüchen an wissenschaftliches Arbeiten eher genügt.

„Mein ganzes Verständnis von dem was ich machen wollte, von Forschungsstandards qualitativer Sozialforschung ist dort plötzlich in der Luft zerrissen worden und deswegen wollte ich unbedingt aufhören“ (B2).

Dieses Argumentationsmuster, in dem der Erwerbseinhalt einen zentralen Aspekt der eigenen Identität bildet, findet sich bei Wissenschaftlerinnen ebenso wie bei Künstlerinnen. Auf der anderen Seite wird zum Beispiel Lehrtätigkeit, trotz inhaltlicher Bezugnahme auf diese, häufig aus dem Bestreben gewählt, eine gesicherte Berufsposition zu erlangen, auch wenn die eigenen Interessen in anderen Bereich liegen. In diesem Fall wird der angestrebte Beruf aufgrund der Hoffnung auf eine zukünftig sicherere Position zurückgestellt. Darin zeigt sich eine stärkere Orientierung an materiellen Arbeitswerten und Sicherheiten.

Tabelle 9 zeigt das Verhältnis von Berufswünschen und Interessen der Befragten zu den Möglichkeiten und Einschränkungen durch die Mehrfachbeschäftigung. Darin kommt zum Ausdruck, dass die Kombination unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse insbesondere jenen Frauen Vorteile bietet, welche eine Maximierung der persönlichen Autonomie trotz bestehender Unsicherheiten in Kauf nehmen.

Demgegenüber bietet das Normalarbeitsverhältnis über die Einbindung in sozialstaatliche Sicherheitsnetz und die gewerkschaftlichen Strukturen Stabilität und wird von jenen positiv beurteilt deren Bedürfnisse in der Erwerbsarbeit stärker an Sicherheiten orientiert sind. Bei Beschäftigungsinstabilität kann das Sicherheitsbedürfnis über die Mehrfachbeschäftigung,

jedoch unter Umständen besser befriedigt werden, da die zweite Tätigkeit dann zusätzliche Absicherung bietet. Der Wunsch nach zeitlicher Autonomie steht auch in der Mehrfachbeschäftigung im Widerspruch zu dem erhöhten Organisationsaufwand und den Zusatzbelastungen durch Stresssituationen.

Tabelle 9: Berufswünsche und -ansprüche

	Mehrfachbeschäftigung	Normalarbeitsverhältnis	Mehrfachbeschäftigung	Normalarbeitsverhältnis
	<i>Positiv</i>		<i>Negativ</i>	
Zeitliche Autonomie	Flexible Zeiteinteilung	<i>Ideal</i> <i>Selbständigkeit</i> <i>oder</i> <i>abgesicherte</i> <i>Mehrfachbeschäftigung</i>	▪ Zusatzbelastung	Fixe Arbeitszeiten
Inhaltliche Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unabhängigkeit ▪ Vielseitigkeit ▪ Selbstverwirklichung 		▪ Zusatzaufwand	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eintönig ▪ Kontrolle
Existenzsichernde Arbeit	Absicherung über die 2 Tätigkeit		Stabilität: fixes Einkommen	Ungeschützte Arbeitsverhältnisse
Kollegiales Arbeiten	<i>Ideal Normalarbeitsverhältnis</i>			

11.3. Freiheit oder Notwendigkeit? – Motive zur Aufnahme einer weiteren Tätigkeit

Die ambivalente Einstellung der Befragten gegenüber der Mehrfachbeschäftigung zeigt sich auch in den Motiven zur Aufnahme weiterer Tätigkeiten. Im Zentrum der Analyse des folgenden Kapitels steht die Frage, ob die Mehrfachbeschäftigung freiwillig gewählt ist und ob Alternativen zu dieser bestehen bzw. ob Alternativen wahrgenommen werden. Diese geben Aufschluss über das „Maß möglicher Interessensentfaltung und Interessensrealisierung“ (Nahnsen 1975: 150) in der Erwerbsarbeit. Die Frage betont die Bedeutung des bestehenden Handlungsspielraums von Personen im Zusammenhang mit ihrer Lebenssituation⁶¹ und ermöglicht prekäre Lebenssituationen als Einschränkung des Handlungsspielraums in bestimmten Dimensionen (Magnin 2005: 5f) zu erfassen.

Die Motive zur Aufnahme einer oder mehrerer weitere Tätigkeiten, neben einer bereits bestehenden, können entsprechend der Handlungsoptionen der Betroffenen in zwei zentrale Kategorien unterschieden werden. Mehrfachbeschäftigung wird von den Interviewten entweder primär auf strukturelle, gesellschaftliche Zwänge oder auf persönliche Motive zurückgeführt.

⁶¹ Sen (1992: 111) führt das Beispiel einer Person an, die fastet und deshalb nicht adäquat ernährt ist, im Gegensatz zu einer die hungert und nicht die Möglichkeit hat sich adäquat zu ernähren. Während die eine als arm gilt (in diesem Kontext als prekär), ist die andere das nicht, da sie die Option hat ihre Lage zu ändern.

Beide Aspekte stehen in einem engen Zusammenhang. Je nach Beurteilung der primär vorherrschenden Einflussfaktoren durch die Betroffenen, gestaltet sich ihr persönlicher Dispositionsspielraum (vgl. Nahnsen 1975: 150) und ihre Definitionsmacht (Oechsle 1995: 12). Demnach ergibt sich ein Kontinuum an dessen einen Ende freiwillige Mehrfachbeschäftigung mit einem hohen Grad an Selbstbestimmtheit und an dessen anderem unfreiwillige Mehrfachbeschäftigung zu verorten ist.

Freiwillige Mehrfachbeschäftigung liegt demnach vor, wenn Alternativen zu dieser vorhanden sind und die Gründe für eine Mehrfachbeschäftigung überwiegend positiv bewertet werden. Unfreiwillige Mehrfachbeschäftigung wäre in diesem Sinne eine notwendige Mehrfachbeschäftigung mangels Alternativen, die vorwiegend negativ bewertet wird.

Das Verhältnis der befragten Akademikerinnen zur Mehrfachbeschäftigung wird im Folgenden unter Bezugnahme auf ihre Positionierung zu diesen gesellschaftlichen Einflussfaktoren dargestellt.

11.3.1. Strukturelle Gründe der Mehrfachbeschäftigung

Als strukturelle Gründe der Mehrfachbeschäftigung gelten solche, die nicht einer persönlichen Entscheidung sondern externen Faktoren entspringen bzw. erzwungen wurden.

Die strukturell bedingte Notwendigkeit zur Mehrfachbeschäftigung wird als fremdbestimmte Unterwerfung unter (marktvermittelte) Zwänge erlebt. Unfreiwillige Mehrfachbeschäftigung wird als Ergebnis der Entwicklung des Arbeitsmarktes - im Speziellen jener des Akademiker/innenarbeitsmarktes - der politischen Entwicklung sowie des sozioökonomischen Wandels gesehen. Auch ein Zusammenhang zwischen Atypisierung und Feminisierung bestimmter Berufsbranchen und die daraus entstehende Notwendigkeit zu Mehrfachbeschäftigung, wegen geringer Beschäftigungschancen in einer „normalen“ Anstellung, wird betont. Der Druck am Arbeitsmarkt führt in der Wahrnehmung der davon Betroffenen zu einer höheren Konkurrenz um immer weniger Arbeitsplätze. Die Mehrfachbeschäftigung ist dann Resultat einer gescheiterten Integration in den „primären Arbeitsmarkt“, mit fixen Anstellungsverhältnissen und gesichertem sozialen Status. Mehrfachbeschäftigung kann jedoch auch die Alternative zur Arbeitslosigkeit sein und somit ein Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt, zum Beispiel über (ungesicherte) Selbständigkeit.

Der sozioökonomische Wandel bedingt nicht nur Veränderungen am Arbeitsmarkt. Steigende Lebenserhaltungskosten bei gleich bleibendem Lohn sind eines der wirtschaftlich bedingten Motive zur Aufnahme weiterer Tätigkeiten. Ein Anstieg des Preisniveaus wird in den Bereichen des Wohnens und der alltäglichen Ausgaben für Essen u.ä. beklagt.

„Ich konnte meine Kosten nicht abdecken und dann hab ich das erste Mal siebenundneunzig so nebenbei noch Jobs aufgenommen. Der Grund ist einfach, weil der Lohn im Prinzip jetzt niedriger ist als wie der den ich gehabt hab Anfang der neunziger Jahre. Aber die Kosten

sind mehr geworden. Die Miete ist das Doppelte dann Gas, Strom alles einfach – Lebensmittel. Und dadurch kommt es dann nicht mehr zusammen. [...] Es ist irrsinnig schwierig geworden fixe Jobs zu finden, wo die Kosten abgedeckt sind aber wo man auch Gelder über hat für Bücher oder auch Reisen. Also alles was jetzt nicht unmittelbar Grundbedürfnisse sind, aber was man einfach auch braucht oder will“ (B7).

Mehrfachbeschäftigung dient diesen Frauen zur Finanzierung des Lebensunterhalts, wie Ernährung, Unterkunft und Kleidung. Ein Indikator für die finanzielle Notwendigkeit zur Kombination mehrerer Beschäftigungen ist es *“nicht einfach einen Job aufgeben“* (B3) zu können um weiterhin genügend zu verdienen um die täglich notwendigen Ausgaben zu bestreiten.

„Mit einem Job hab ich grad ein bisschen mehr als 300 Euro verdient und das ist sich mit der Miete nicht ausgegangen und Essen und so weiter“ (B14).

Neben branchenspezifischen oder arbeitsmarktpolitischen Gründen und sozioökonomischen Zwängen, werden lebenslaufbezogene Brüche wie Probleme der Arbeitsmarktintegration durch Ereignisse wie Geburt bzw. Karenz oder Scheidung genannt, die dazu führen, dass die Aufnahme weiterer Tätigkeiten nötig wird.

Höheres Alter wird von den Frauen als Hindernis durch schlechtere Chancen gegenüber der Konkurrenz beurteilt. *„Da kommt dann das Argument zu teuer oder zu alt und daher zu teuer“*(B15) In ähnlicher Weise bewirken Betreuungspflichten von Kindern für die Frauen eine schlechtere Arbeitsplatzposition, die zur Mehrfachbeschäftigung führen kann.

Scheidungen haben zumeist einen negativen Einfluss auf die Einkommensmöglichkeiten des betroffenen Haushalts und dabei, aufgrund der bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, insbesondere für Frauen. Höhere finanzielle Aufwendungen in der Folge von Scheidungen oder Arbeitslosigkeit im Haushalt können so zu einem Auslöser von Mehrfachbeschäftigung werden. Entsprechendes berichtet eine der Befragten:

„Also wir leben jetzt in zwei Wohnungen, haben ein getrenntes Budget – und dadurch war es einfach notwendig die Familie anders zu erhalten. Und so hat es sich dann ergeben, dass ich einmal einen zweiten Job dazu genommen hab“ (B13).

Ein weiterer Bruch ergibt sich für diese aus der geänderten Erwerbssituation des Mannes:

„Und jetzt ist es so, seit zwei Jahren ist mein Mann arbeitslos. Wir sind noch verheiratet, leben nach wie vor getrennt. Wo er dann auch nichts mehr verdient hat war es ganz schwierig und dann kam noch der dritte Job dazu. Auch weil in Summe mein Gehalt so gering war, das wir davon nicht hätten leben können. Es sind einfach laufende Kosten und es ist halt Etliches zu zahlen und das wird sich nicht anders ausgehen“ (B13).

11.3.2. Persönliche Gründe der Mehrfachbeschäftigung

Die individuellen Gründe der Mehrfachbeschäftigung zeigen die bestehenden Ressourcen und Einschränkungen der Frauen - Belastungen, den familiären Kontext, das Alter, die persönliche Ausbildung – und subjektive Orientierungen, Einstellungen und Präferenzen der,

welche die kognitive, emotionalen und volentiven (wollen, können) Fähigkeiten (Meier Kressig 2001) der Person erfassen. Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit jenen Argumenten für die Mehrfachbeschäftigung, die ihre Grundlage in diesen Bereichen haben und somit, soziale, kulturelle und emotionale Bedürfnisse betreffen.

Ökonomische Gründe bilden meist ein zentrales Moment der Mehrfachbeschäftigung. Entsprechend der persönlichen Lebenssituation wird das Einkommen aus der Mehrfachbeschäftigung eher als Möglichkeit zum Erhalt des Lebensstandards oder als ökonomische Notwendigkeit zur Finanzierung des Lebensunterhalts (und somit als Zwang) dargestellt.

Der Lebensstandard beschreibt die Versorgungslage einer Personen mit Gütern und Dienstleistungen (vgl. Andreß et.al. 2005, 3) im Vergleich zu anderen und bezieht sich mithin auf die soziale Position der Person. Mehrfachbeschäftigung kann die finanziellen Möglichkeiten einer Person verbessern, ihren Lebensstandard steigern und die gesellschaftliche Position verändern, auch wenn diese beiden Aspekte in keinem direkten Verhältnis zueinander stehen. Eine Frage des Lebensstandards ist es somit, ob genügend Einkommen vorhanden ist um nach subjektiven Kriterien „*gut leben*“(B2) zu können, wie eine befragte Sozialwissenschaftlerin ausführt. Mehrfachbeschäftigung ermöglicht es „*noch etwas dazuverdient*“ (B13), bzw. auf „*ein zusätzliches Einkommen*“(B10) zurückgreifen zu können und finanzielle Sicherheiten zu erwirtschaften. Der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit wird vor allem von jungen Frauen als Impuls zur Mehrfachbeschäftigung genannt. „*Ich hab ein bisschen Geld von meinen Eltern bekommen, aber das wollte ich eigentlich nicht*“ (B14). Als Wunsch nach Unabhängigkeit in der Partnerschaft zeigt dieses Motiv die soziale Ungleichheit der Geschlechter und das Anliegen über die Arbeit dagegen Optionen zu entwickeln. Gerade atypische Beschäftigungsformen können hier jedoch eine gegenteilige Wirkung haben.

Erwerbsziele und -wünsche können Mehrfachbeschäftigung bedingen. Sie ist als solche entweder ein vorübergehendes Stadium in der Karriereplanung oder dient der andauernden Finanzierung des Wunschberufs, wenn diese Tätigkeit den Lebensunterhalt nicht sichern kann. „*Im Grunde genommen kann ich das nur machen, wenn ich meine Arbeitskraft anderwärtig finanziere*“ (B11) meint eine Kulturschaffende. Sie unterscheidet ihren „*Brotjob*“ von ihrer eigenständigen künstlerischen Tätigkeit, über welche sie sich definiert.

„*Dann hab ich angefangen das Einkommen das ich aus der künstlerischen Arbeit bekomme zu stützen durch Seminare und Lehrtätigkeiten. Für mich war immer klar, die künstlerische Arbeit ist das Hauptsächliche und das Andere dient eigentlich nur dem, das das möglich ist. Es ist so eine Zwecksache*“ (B12).

Während im ersten Fall (B8) die Mehrfachbeschäftigung kurzfristig gewählt ist, um die jeweiligen Karrierewünsche zu verwirklichen und mit dem Versprechen auf Integration in den primären Arbeitsmarkt über eine Vollzeitanstellung verbunden ist, müssen die beiden beispielhaft für den zweiten Fall vorgestellten Künstlerinnen damit rechnen dauerhaft mehrfach

beschäftigt zu sein, wenn sie ihren Berufswünschen weiterhin nachgehen wollen. Die Frage, ob die Mehrfachbeschäftigung eine vorübergehende Möglichkeit ist um den Lebensstandard aufrecht zu erhalten oder aber auf Dauer zu Realisierung des eigenen Berufswunsches, dient hängt unmittelbar mit den über den Markt vermittelten Zwängen zusammen, ist jedoch wie gezeigt werden konnte auf die persönlichen Präferenzen zurückzuführen. Ähnliche Begründungszusammenhänge wie bei den beiden Künstlerinnen finden sich auch bei einer der interviewten Sozialwissenschaftlerinnen, wenn sie betont:

„Es bleibt mir nichts anderes übrig. Ich könnte nur total aussteigen aus dem Wissenschaftssystem. Aber das möchte ich nicht. Ich will in die Sozialforschung, ich bin so ein Forschertyp - irgendwie“ (B2).

Die hier beschriebene Form der Mehrfachbeschäftigung, die diese als Basis der beruflichen Wünsche und Ansprüche herausstellt, trägt ein stark identitäres Moment in sich. Der Arbeit und damit verbundenen Ansprüchen wird ein hoher Wert zugerechnet. Diese Ansprüche können nur in der Mehrfachbeschäftigung realisiert werden.

„Es ist nicht umsonst, dass ich das so mache wie ich es mache, das liegt schon daran, dass mir Arbeit sehr wichtig ist und ich auf der Suche bin, wo gibt es sinnvolle Arbeit“ (B4).

Die Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten ist nicht nur finanzielle Basis zur Finanzierung des Lebensunterhalts, sondern bietet inhaltlichen Spielraum, der es erlaubt sich selbst im Beruf zu verwirklichen. Mehrfachbeschäftigung wird dann als Merkmal der eigenen Identität gesehen: *„Eine Schiene fahren, das ist nicht meins“ (B1)* beschreibt es eine Sozialwissenschaftlerin. Zu der gewählten Beschäftigungsform, als Ausdruck der eigenen Bedürfnisse wird aufgrund der persönlichen Präsenzstruktur auch keine wirkliche Alternative gesehen.

„Aber ich glaub, dass mir das trotzdem lieber ist als wie das andere, als dass man jeden Tag an den selben Ort geht, das find ich kostet auch wahnsinnig viel Energie, also ich würde sagen es liegt mir zumindest nicht oder nicht so sehr“ (B3).

Interessant ist, dass dieses Argument auch von jenen Frauen aufgegriffen wird, die berichten sich eine fixe Anstellung gewünscht zu haben, oder zu wünschen. Mehrfachbeschäftigung erscheint hier für die Befragten im Widerspiel einer prekären Balance zwischen fehlender Absicherung und gleichzeitig gewonnenen Freiheiten über die Beschäftigungsform. Die Befragten sind nicht nur gegenüber der Mehrfachbeschäftigung, sondern auch gegenüber dem Konzept des Normalarbeitsverhältnisses und der damit verbundenen Normalbiographie kritisch. Darin liegt auch ein Impuls zur Mehrfachbeschäftigung.

Mehrfachbeschäftigung wird von den Frauen anderen Beschäftigungen vorgezogen, da sie so *„vielfältige Interessen“ (B4)* im Beruf realisieren können. Sie befriedigen damit das *„Bedürfnis nach Breite“ (B1)*. Die Mehrfachbeschäftigung erlaubt es *„eigene Schwerpunkte“ (B1)* zu setzen. *„Es war für mich auch interessant, weil man doch immer wieder in andere Bereiche reinschnuppert und auch viel kennen lernt. Mich hat immer mehr interessiert als nur das*

was ich gelernt habe“ (B6). Kombinationen unterschiedlicher Beschäftigungen ermöglichen es so Erwerbsoptionen offen zu halten. „Es gibt vieles das mich interessieren würde und ich möchte mich nicht festlegen“ (B4).

Auf der Suche nach Alternativen zu der wirtschaftlich und persönlich abhängigen Position in Anstellungsverhältnissen wird der Vorteil der Unabhängigkeit durch Mehrfachbeschäftigung betont. Unabhängigkeit bedeutet zum Beispiel die Abwesenheit von Kontrolle. Deshalb werden atypische Kombinationen, wegen der fehlenden persönlichen Weisungsgebundenheit als vorteilhaft gegenüber Anstellungsverhältnissen empfunden und sind Motiv gebend zur Wahl der Mehrfachbeschäftigung. Die Befragten erhoffen sich darüber die Möglichkeit selbstbestimmten Arbeitens und freier inhaltlicher und zeitlicher Einteilungsmöglichkeiten.

„Die Unabhängigkeit ist auch ein zentraler Grund warum ich so arbeite. Weil, wenn du eine Anstellung hast die dir nicht passt musst du es trotzdem so machen wie die wollen. Und bei Werkverträgen, also in meiner Form der Mehrfachbeschäftigung, ist es theoretisch so, das es der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber eigentlich wurscht sein kann wie und wann und was du machst wenn du am Ende das Produkt hast. Und das ist halt eine gewisse Freiheit. Und auch ein Vorteil: Freier und selbständiger zu gestalten“ (B15).

Normale Dienstverhältnisse bedeuten in diesem Sinne eine stärkere Kontrolle der eigenen Arbeitskraft und werden daher als fremdbestimmte Arbeitsform abgelehnt:

„Eine feste Anstellung bedeutet für mich, mich mit einem Zwang konfrontiert zu sehen, den ich nicht bereit bin einzugehen. Also das Kontrolliert werden können ist für mich eine Horrorvorstellung“ (B11). „Ich bin mein eigener Herr“ (B5). „Ich kann selbst bestimmen wie und wie intensiv ich arbeiten möchte“ (B1).

Die Möglichkeit über die eigenen Zeitressourcen zu verfügen, den Tagesablauf nach den eigenen Präferenzen einzuteilen und den Arbeitsaufwand selbst zu regulieren gilt in der Mehrfachbeschäftigung als besser realisierbar als in einer „fixen Anstellung“. Somit wird diese aufgrund der erhofften zeitlichen Flexibilität zur Alternative zum bestehenden Normalitätskonzept, sowohl in der Perspektive der Arbeitszeit wie auch der Lebenszeit.

„Die zeitliche Unabhängigkeit war das Ausschlaggebende. Das geht mir irrsinnig auf die Nerven wenn ich - ich mag eigentlich nicht so gerne diesen Rhythmus diesen normalen“ (B6).

Da aufgrund der Mehrfachbeschäftigung mehrere „Standbeine“ (B5) in der Erwerbsarbeit vorhanden sind ermöglicht diese einen größeren Handlungsspielräume und Dispositionsmacht gegenüber der/ dem Arbeitgeber/in (B6). Eines der zentralen Motive zur Mehrfachbeschäftigung ist daher die Hoffnung durch die Entwicklung von Alternativen Sicherheiten zu bekommen. So wird die Mehrfachbeschäftigung unter den Bedingungen fehlender sozialstaatlicher Absicherung im Hauptberuf zur Kompensation dieser Lücken durch die zweite Tätigkeit herangezogen und mithin eine Möglichkeit zur Schaffung neuer Sicherheitsnetze in der Erwerbsarbeit als Schutz gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit. Dieses Motiv gewinnt dann an Bedeutung, wenn die bestehenden Beschäftigungen instabil und kurzfristig sind.

„Man ist schon genötigt auf mehreren Schienen oder Gleisen zu fahren wegen der Befristungen damit dann zumindest ein Gleis länger da ist und dann kann man wieder schauen, wo will ich jetzt noch rein oder wo mitmachen oder wie, das ist sicher ein zentraler Grund warum ich mehrfach beschäftigt bin“ (B2). „Also auch Vorsorge für später, dass wenn das eine wegfällt, dass ich das andere noch hab“ (B10).

Kenntnisse in unterschiedlichen Wissensbereichen über die Zweittätigkeit werden dann zu komparativen Vorteilen am Arbeitsmarkt, die Sicherheiten bieten. Im besten Fall bietet die Mehrfachbeschäftigung reale, alternative Wahlmöglichkeiten im Berufsleben:

„Bei dem Job wollten die mich eh schon die ganze Zeit einkaufen. Nur ich hab gesagt das interessiert mich nicht. Ich glaube da müsste ich nicht so viel Sorgen haben“ (B8).

Sicherheiten gibt die Mehrfachbeschäftigung auch wenn darüber ein soziales und berufliches Netzwerk aufrechterhalten bzw. aufgebaut werden kann. Sie kann einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf in einem bestimmten Feld und Karrieren ermöglichen, die sonst nicht möglich wären. „Ich hab den Job an der Uni behalten um die Anbindung nicht zu verlieren. Ich wollte einen Job, der mich auch beruflich weiterbringt“ (B4), betont eine Befragte. Mehrfachbeschäftigung ist als solche ein spezielles Phänomen beim Berufseinstieg.

„Es hat sich die Möglichkeit ergeben, dass eine halbe Universitätsassistentinnenstelle frei geworden ist und für die hab ich dann natürlich sofort mich beworben und hab sie auch bekommen. Weil das ja viel mehr Wert ist als eine Post-doc-Stelle. Und die andere Halbstelle hab ich halt dann durch irgendwas auffüllen müssen“ (B8).

11.3.3. Resumée: Ambivalente Gründe der Mehrfachbeschäftigung

Die dargelegten Überlegungen zeigen, dass Mehrfachbeschäftigung nicht nur Resultat der Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten ist, sondern auch neue Spielräume und Optionen abseits des Normalarbeitsverhältnisses eröffnet. Diese werden von den Befragten explizit gesucht oder aber auch als positiver Aspekt der Mehrfachbeschäftigung aufgenommen und genutzt. Auch bei eigentlich unfreiwillig mehrfach beschäftigten Situationen können diese zu einer positiven Grundlage der Erwerbssituation werden. Das Verhältnis zur Mehrfachbeschäftigung ist daher bei allen Befragten ein ambivalentes. Sie schätzen die darin wahrgenommenen Freiheiten und fürchten gleichzeitig die aus atypischen Kombinationen entstehenden Unsicherheiten. Die nachfolgende Tabelle 10 erfasst die von den Frauen beschriebenen Grundlagen zur Mehrfachbeschäftigung und die persönlichen Motivationslagen zur Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten unter dem Gesichtspunkt der Freiwilligkeit.

Freiwillige Mehrfachbeschäftigung entspricht einem großen Handlungsspielraum der betroffenen Frauen. Diese haben entsprechende Wahlmöglichkeiten und Alternativen in der Mehrfachbeschäftigung. Sie suchen nach persönlichen Vorteilen durch diese. Unfreiwillige Mehrfachbeschäftigung ist demgegenüber durch strukturelle Zwänge geprägt. Sie ist hauptsächlich finanziell motiviert. Ihre Alternativen am Arbeitsmarkt sind beschränkt.

Tabelle 10: Gründe zur Kombination mehrerer Tätigkeiten

		Freiwillige Mehrfachbeschäftigung	Unfreiwillige Mehrfachbeschäftigung
Strukturelle Gründe		Günstige Gelegenheiten	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Nachfrage nach Qualifikationen - Arbeitsplatzknappheit und Konkurrenz - Zwang zur Kontinuität - Hoher Frauenanteil in dem gewählten Tätigkeitsfeld - Steigende Lebenserhaltungskosten - Fehlende Erwerbskontinuität durch Arbeitslosigkeit, Kinder oder Alter
Persönliche Gründe	Finanziell	-Verbesserung des Lebensstandards	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Alternativen - Lebensunterhalt
		- finanzielle Basis zur Verwirklichung der persönlichen Berufsorientierung oder Karriereplanung: „Brotjob“	
	Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Finanziell - Selbstbestimmung bei der Gestaltung im Erwerbsprozess 	
	Sicherheit	- Berufliches Netzwerk	- Gegen Arbeitslosigkeit
	Flexibilität	<ul style="list-style-type: none"> - Inhaltliche Vielfalt - Flexible Alternative zum Normalitätskonzept 	
	Identität	- Entspricht der Persönlichkeit	

Entsprechend der Merkmalsausprägungen können generalisierend vier Begründungstypen zur Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen unterschieden werden. Diesen kommt je nach persönlicher Lebenslage unterschiedlich starkes Gewicht zu. Daher sind diese Begründungstypen nicht nur im Kontext der bestehenden Erwerbskombination und der sich daraus ergebenden Beschäftigungslage, sondern auch vor dem Hintergrund der familiären Situation der Frauen, deren Ausbildungshintergrund und deren primären Zielen und Erwartungen in der Erwerbsarbeit zu interpretieren.

Tabelle 11: Begründungstypen zur Mehrfachbeschäftigung

	Freiwillige Mehrfachbeschäftigung	Unfreiwillige Mehrfachbeschäftigung
Strukturelle Gründe	Günstige Gelegenheit	Alternativlosigkeit
Persönliche Motive	Autonomie	Sicherheit

Typ 1 Günstige Gelegenheit

Die Mehrfachbeschäftigung gilt als Ergebnis unintendierter, positiv zu bewertender Vorfälle.

Typ 2 Alternativlosigkeit

Personen deren Mehrfachbeschäftigung aufgrund fehlender Alternativen einer adäquaten, abgesicherten Anstellung zustande kommt, sind häufig in Berufsfeldern tätig in welchen es wenige Anstellungsmöglichkeiten gibt. Grundsätzlich streben diese Akademikerinnen tendenziell ein sicheres Anstellungsverhältnis an. Optionen zur Veränderung der mehrfach beschäftigten Erwerbslage bestehen nur bei einem Wechsel in ein der Ausbildung nicht entsprechendes Tätigkeitsfeld oder gar nicht. Ihre Erwerbssituation wird als von der Arbeitsmarktsituation bestimmt erlebt.

Typ 3 Autonomie

Akademikerinnen, deren Motive zur Mehrfachbeschäftigung hauptsächlich auf den Wunsch nach Autonomie zurückgeführt werden können, sehen in dieser eine positive atypische Alternative zu „normalen Anstellungen“. Sie erwarten durch diese mehr Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Zeitorganisation und der inhaltlichen Gestaltung von Erwerbsarbeit. Die Hoffnung der Akademikerinnen ist über die Mehrfachbeschäftigung vielseitige Interessen realisieren zu können und Freiheiten zu erlangen. Sie ziehen selbstbestimmtes Arbeiten einer gesicherten Erwerbsposition tendenziell vor. Beispielhaft arbeiten Betzelt und Gottschall (2005: 286) in Bezug auf die Mehrfachbeschäftigung den Typus der „*Doppel- und Mehrgleisigkeit*“ heraus. Die Mehrfachbeschäftigung fungiert als „*Spiel*“*bein* (ebd.: 282), welches das selbstbestimmte, qualifikationsadäquate Arbeiten ermöglichen soll, indem durch weitere Beschäftigungen der notwendige Lebensunterhalt bestritten werden kann wohingegen in der Hauptbeschäftigung der eigene Berufswunsch verfolgt werden kann. Sie beschreiben dieses Phänomen als eine „*Segmentierung der Beruflichkeit*“ (Betzelt & Gottschall 2005: 281): „*Da fachlich-ethische Ambitionen im Kernberuf nicht mit einer ausreichenden Einkommenssicherung vereinbar sind, spalten die hochidentifizierten Alleindienstleister/innen ihre berufliche Tätigkeit auf. Die Kernberufstätigkeit dient dabei als interessantes, zugleich dominantes, aber wenig lukratives „Spielbein“ während als materielles Standbein Aufträge übernommen werden, die zwar der eigenen beruflichen Vorstellung weniger entsprechen aber besser honoriert sind*“ (ebd.: 282).

Typ 4 Sicherheit

Die Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen deren hauptsächliches Motiv zur Aufnahme weiterer Tätigkeiten die Hoffnung auf zusätzliche Sicherheiten durch Alternativen ist, ist im Wesentlichen ein finanzielles. Sie erhoffen sich durch die Kombination unterschiedlicher

Tätigkeiten (aus verschiedenen Beschäftigungsfeldern) die Möglichkeit fehlende Stabilität aufgrund atypischer Vertragslagen und den damit einhergehenden möglicherweise mangelnden Einbezug in die Sozialversicherung, über zusätzliche Erwerbsarbeiten zu kompensieren. Insbesondere die Gefahr von Arbeitslosigkeit kann damit entgegen gewirkt werden.

11.4. Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen

In den voranstehenden Kapiteln wurde die Mehrfachbeschäftigung entsprechend der persönlichen Sicht der befragten Frauen charakterisiert und die Vor- und Nachteile derselben herausgearbeitet. Gleichzeitig wurden mögliche Gründe von freiwilliger oder unfreiwilliger atypischer Beschäftigung dargestellt. Der folgende Teil stellt nunmehr die Frage nach den Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen und deren Gestaltung ins Zentrum.

Um die Lebenssituation einer Person zu erfassen werden die „*ungleichen Lebens- und Handlungsbedingungen*“ (Hradil 1987: 146) in unterschiedliche Dimensionen gegliedert und die Handlungsoptionen unter Reflexion der bestehenden Ressourcen, Risiken und Bedürfnisse der Person abgebildet. Im Speziellen herausarbeitet wird hier auf der einen Seite die Arbeitsmarktposition sowie Arbeitsbedingungen der Frauen mit dem Fokus auf die sozial- und arbeitsrechtliche Situation und der finanzielle Spielraum der Betroffenen und auf der anderen Seite die Problematik beschränkter Zeitressourcen unter Bezugnahme auf die Arbeits- und Alltagssituation in der Mehrfachbeschäftigung.

11.4.1. Arbeitsmarktlage

Die theoretischen Überlegungen zur Arbeitsmarktsituation mehrfach beschäftigter Akademikerinnen konnten zeigen, dass diese im primären und sekundären Teilarbeitsmarkt zu finden sind. Ziel dieses Kapitels ist es herauszuarbeiten unter welchen Bedingungen die Beschäftigungskombinationen der Akademikerinnen den einzelnen Teilmärkten tendenziell zu zuzählen sind. Dazu werden die vorhandenen Alternativen charakterisiert und die Mechanismen betrachtet, die aus Sicht der Befragten zur Mehrfachbeschäftigung geführt haben. Im Mittelpunkt steht die Frage ob die Akademikerinnen trotz ihrer Ausbildung mit verminderten Zugangschancen zu bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes konfrontiert sind.

Als gesicherte Arbeitsmarktposition in der Mehrfachbeschäftigung können Kombinationen gelten, die mit der Aussicht auf Übergang in eine Anstellung vorübergehend eingegangen wurden und solche, die über stabile Selbständigkeit oder ein stabiles Anstellungsverhältnis Kontinuität garantieren. Die freiwillig gewählt und überwiegend positiv beurteilte Mehrfachbeschäftigung, welche den Bedürfnissen und Interessen der betreffenden Personen besser entspricht als ein „normales“ Anstellungsverhältnis, ist bei bestehenden Sicherheiten Ausdruck

dieses Gelingens. Entsprechendes schildert eine befragte Wissenschaftlerin. Sie beschreibt, dass ihr Autonomie(gewinn) in der Arbeit wichtiger ist als eine klassische Karriere.

„Dann ergibt sich natürlich schon, wenn du keine Anstellung hast, weil du die nicht kriegen kannst, weil du sonst in die Hierarchie hinein musst, dann fährst du halt Projektschiene“ (B1).

Die ursprünglich nicht freiwillig gewählte Mehrfachbeschäftigung bietet ihr heute mehr Möglichkeiten und Freiheiten als sie in einer Anstellung finden würde. Sie kann dabei auf finanzielle Sicherheiten zurückgreifen.

Der Weg in die Mehrfachbeschäftigung wird demgegenüber krisenhaft erlebt, wenn sie aufgrund einer als gescheitert erlebten Arbeitsmarktintegration – im Sinne fehlender Perspektive zu einer fixen Anstellung – zustande kommt bzw. „zweite Wahl“ ist. Die misslungene Integration kann auch als Vorhandensein verminderter Zugangschancen interpretiert werden. Der berufliche Werdegang wird als brüchig beschrieben und vergleichsweise negativ beurteilt.

„Sechsendneunzig gab es das erste Mal einen großen Einbruch im Kulturbudget - sowohl bei der Stadt als wie beim Bund. Und es sind nicht nur Löhne eingefroren worden, sondern es ist einfach darum gegangen, dass es viel weniger Produktionsgelder gegeben hat und dadurch eben weniger Produktionen und weniger Leute gebraucht worden sind. Und da habe ich das erste Mal einen zweiten Job angenommen“ (B7).

Die vergleichsweise negative Beurteilung der bestehenden Erwerbssituation kommt im Widerspruch zwischen den Hoffnung auf eine Fixanstellung und den am Arbeitsmarkt wahrgenommenen Bedingungen fehlender Anstellungsmöglichkeiten und Anforderungen im gewählten Berufsfeld zum Ausdruck.

„Ich glaub, was es recht schwierig macht ist, dass ich für mich das Gefühl habe, es ist so eine Übergangsgeschichte. Also ich hab halt immer den Plan gehabt, mit dreißig möchte ich gerne einen Dreißigstundenjob. Jetzt bin ich siebenundzwanzig einhalb. Das sind zweieinhalb Jahre - da kann ich mir ausrechnen was ich dafür brauch, dass ich vielleicht einmal einen Job kriegen werde“ (B9).

Arbeitsplatzknappheit ist einer der zentralen Gründe für Mehrfachbeschäftigung. Sie wird zum einen, wie im obigen Fall, auf Finanzierungsschwierigkeiten und die Auswirkungen von Sparmaßnahmen oder geänderte Gesetzesgrundlagen in dem einschlägigen Berufsfeld, welche das Arbeitsfeld und die Zugangschancen zu diesem strukturieren und zum anderen auf den hohen Konkurrenzdruck in dem gewählten Beschäftigungsfeld zurückgeführt.

„Es waren einfach viel mehr Absolventinnen und Absolventen als offene Stellen [...] Das ist so klassisch die wirtschaftliche Situation, oder wie sie sich halt präsentiert, die dazu geführt hat, dass ich keine richtige Anstellung in der Ausbildung bekommen hab, die ich eigentlich gemacht hab“ (B3).

Mehrfachbeschäftigung kann in Tätigkeitsfeldern, in denen keine Aussichten auf Anstellung gegeben sind, als „typische“ (B5) Beschäftigungsform gelten. Sie erscheint den Frauen daher als Effekt einer politisch und wirtschaftlich motivierten Verknappung von Arbeitsplätzen

in jenen Branchen, die von der Wirtschaft weniger nachgefragt werden. *„In meinem Branchenbereich ist das nicht üblich Anstellungen zu haben - also schwierig. Es gibt kaum oder keine Anstellungsmöglichkeiten“* (B15). Daraus entstehende instabile Beschäftigungsverhältnisse führen zur Notwendigkeit mehrere Tätigkeiten gleichzeitig auszuüben.

„Das ist einfach nicht dazu gekommen weil ich im Kulturbereich arbeite und es ist völlig klar, dass die finanzielle Situation in den Unternehmen und Projekten nicht so ist, dass eine Festanstellung drinnen ist. Daraus hat sich eine mehrfach beschäftigte Situation ergeben“ (B11).

Beschrieben wurden in diesem Sinn der Fortbildungsbereich, der sozial-, geistes- und naturwissenschaftliche Forschungsbereich und der Beratungsbereich.

„Ich weiß, dass ich, wenn ich wissenschaftlich arbeiten möchte nicht glauben brauch, dass ich einen fixen Job haben werde in der nahen Zukunft. Das wäre illusorisch, das hab ich gemerkt, dass das nicht geht. Aber wahrscheinlich ist das in der Wissenschaft so, da muss man immer mir Mehrfachbeschäftigung rechnen. Also so seh ich das“ (B2).

„Typische“ Tätigkeitsbereiche mehrfach beschäftigter Akademikerinnen zeichnen sich daher durch einen hohen Grad an Atypisierung und gleichzeitige Akademisierung aus.

„Es ist halt einfach auch total schwierig weil es ist eine eigentlich recht ungesicherte Einrichtung - also von der finanziellen Seite her abhängig von der Finanzierung vom Land und vom Bund und abhängig von EU-Projekten. Und die Situation ist halt schlecht“ (B9).

Da sich die Institutionen aufgrund finanzieller Unsicherheiten gegen in Anstellungsverhältnissen bestehende Ansprüche der Beschäftigten absichern wollen gibt es dort oft keine langfristige Stabilität der Arbeitsplätze. Das wirtschaftliche Risiko der Arbeitgeber/innen wird auf die Arbeitnehmerin übertragen und lässt deren Beschäftigungszukunft ungesichert. Das gilt bei freien Dienstverträgen ebenso wie bei Werkverträgen, wie die folgenden Aussagen verdeutlichen:

„Ich sehe einfach, dass sie diese Tür sich offen lassen. Auch wenn ich den Job wahrscheinlich wieder machen werde, bleibt die Unsicherheit, krieg ich ihn noch oder nicht. Also ich weiß schon welche Gründe da mitspielen. Das ist einfach, dass sie sich nicht sicher sind, ob sie es sich leisten können mich zu beschäftigen oder nicht“ (B13). *„Nicht alle Werkverträge sind reine Werkverträge. Oft werden aus finanziellen Gründen Werkverträge angeboten, aber eigentlich wollen sie da nur Kosten sparen“* (B15).

In diesen Verträgen bestehen von Seiten der Arbeitsstelle *„keinerlei Verpflichtungen“*(B10) gegenüber den Arbeitnehmer/innen.

„Also nur wenn gerade Arbeit da ist. Und dann stehen wir zur Verfügung. Also im Idealfall steht mir ganz viel zur Verfügung und ich mach dann halt so viel wie sich ergibt“ (B10).

Durch die Nachfrageabhängigkeit gibt es für freie Dienstnehmerinnen und Werkvertragsnehmerinnen potentiell kein kontinuierliches Arbeitsangebot.

„Ich hab momentan relativ viele Kurse. Aber dann sagt die Firma zum Beispiel in der nächsten Saison sind nur drei Leute und die haben Messen und Urlaub und was weiß ich was

und dann sagen sie in den nächsten drei Wochen ist jetzt kein Kurs. Und da fällt sehr viel weg. Ich hab jetzt zehn Kurse und hab eine Gruppe teilen müssen. Das ist schon fast zu viel weil ich den Verlag ja auch betreue. Vor zwei Semestern waren es plötzlich nur noch fünf weil alles abgesagt worden ist. Also es ist einfach nicht abzusehen“ (B5).

Auch langjährige Beschäftigungsverhältnisse werden in freien Dienstverträgen und Werkverträgen als unsicher eingeschätzt und die daraus entstehende Abhängigkeit betont.

„Das ist extrem unsicher. Es ist schon so, dass wenn wir einen Kurs haben, dass wir wissen der wird fortgesetzt und wir kriegen den Kurs. Es kann aber sein, dass die pädagogische Assistentin wechselt - auch schon passiert - und dann ist plötzlich alles anders und dann verliert man auch Dinge, die man jahrelang gemacht hat ohne Gründe. Also es ist total ungewiss erstens ob er weiter geht - aber das ist noch immer 50% sicher - aber dann ist noch immer ungewiss ob sich genug Leute anmelden. Weil da gibt es oft private Gründe. So wissen wir nicht, ob wir von einem Semester zum anderen beschäftigt sind“ (B5).

Entsprechend ist Mehrfachbeschäftigung in den meisten Fällen von Unbeständigkeit gekennzeichnet: Besonders Frauen mit Kombinationen, denen Werkverträge, freie Dienstverträge oder befristete Stellen zugrunde liegen meinen, „immer auf Arbeitssuche“ (B4) zu sein. Projektarbeit und Werkverträge bieten am wenigsten Beschäftigungssicherheiten.

„Natürlich schau ich auch immer wieder wegen Inseraten oder so, dass ich da dran bin. Weil ich muss ja immer wieder dran sein und schauen, dass ich Projekte bekomme bei denen ich so viel verdiene, dass ich jetzt davon leben kann“ (B15).

Längere Übergangszeiten zwischen zwei Beschäftigungen sind insbesondere für jene belastend die keine finanziellen Sicherheiten haben. Speziell Befristungen erschweren die längerfristige Planung und bedeuten für die Betroffenen (erwartbare) Brüche der Beschäftigungskontinuität. Jedoch ergeben sich Beschäftigungsunsicherheiten auch bei Anstellungen die unter dem Eindruck der vorherrschenden Konkurrenz an Stabilität verlieren. Diese gelten als unbeständig, wenn das Personal einem schnellen Wechsel unterworfen ist.

„Ich hab mitbekommen wie einfach alle ziemlich schnell gekündigt worden sind. Also ich war vier Jahre dort und es gibt insgesamt 15 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und drei sind noch von Anfang außer mir geblieben. Alle anderen sind gegangen worden. Manche sind auch gegangen. Und das macht schon ziemlichen Stress, zu wissen es kann einfach so leicht passieren, dass der Chef dich aus irgendeinem Grund kündigt“ (B14).

Die Möglichkeit einer Kündigung wird als Druckmittel gegenüber den Arbeitnehmer/innen beurteilt, die diese in eine beständige Konkurrenz um unsichere Arbeitsplätze zwingt und dem Betrieb die Möglichkeit gibt, flexibel auf geänderte Anforderungen zu reagieren.

„Das wird auch immer wieder betont, dass sie flexible sein müssen und sich auch umorientieren müssen, und dass man damit auch arbeiten wird. Bis jetzt haben sie es noch nicht gemacht weil wir und einfach am aufsteigenden Ast befinde“ (B8).

Unsichere Beschäftigungsstrukturen führen dazu, dass ein Leistungsdruck entsteht, der von den Beschäftigten scheinbar aus Eigeninitiative, als notwendige, ständige Präsenz akzeptiert wird. Er bedingt das Gefühl nichts ausschlagen zu dürfen. Mehrfachbeschäftigung kann inso-

fern auch als Notwendigkeit zur Etablierung in einem bestimmten Berufsfeld bewertet werden. Sie ist als solches ein spezielles Phänomen des Berufseinstiegs.

„Nachdem ich wirklich ein Jahr gesucht hab nach irgendwelchen Jobmöglichkeiten, hatte ich dann auf einmal mehrere. Und ich hab dann auch mehrere Sachen angefangen und immer wieder aufgehört – das war dann auf einmal alles gleichzeitig.[...] Ich hab mich so geseht nach Arbeit und deswegen konnte ich natürlich nichts ablehnen in dem Moment da ich echt ja- ich hab mir gedacht ich kann jetzt keine Chance ausschlagen, die sich mir bietet auch wenn es zeitmäßig vielleicht knapp wird oder von meinen eigenen Ressourcen her. Ich muss da einfach durch, ich kann da jetzt nicht nein sagen, ich wäre dumm“ (B2).

Bei Übergängen in befristete Anstellungsverhältnisse und Wechseln zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten besteht die Angst durch die Mehrfachbeschäftigung das Bestehende zu vernachlässigen und somit die momentane Existenz zu gefährden.

„Das war ein Angebot für ein Jahr. Sonst wäre das super gewesen. Das war als EDV-Trainerin und ich will eigentlich EDV-Trainings machen. Das bin ich hauptberuflich. Aber ich hab Bauchschmerzen gehabt, weil ich gewusst habe, wenn ich den Auftrag nehme und keine hundertprozentige Garantie habe was nach dem Jahr dann kommt, dann hätte ich in dem Jahr diverse Aufträge reduzieren müssen, die ich sonst kontinuierlich fortgeführt hätte“ (B15).

Die Mehrfachbeschäftigung verhindert somit, dass die Interviewte das präferierte Beschäftigungsverhältnis eingeht, da sie andere Tätigkeiten in dieser Zeit anlehnen müsste. Das würde (in der Wahrnehmung der Befragten) entsprechend sanktioniert: Eine Lehrerin erzählt, dass sie, da sie sich nicht im Stande sah „alles anzunehmen“ (B3), ihre Chancen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt als AHS-Lehrerin langfristig vertan hat. Sie sieht diesen Umstand als Schlüsselereignis für die gescheiterte Integration in den Arbeitsmarkt über eine fixe Anstellung und somit als Grund für ihre langjährige Mehrfachbeschäftigung.

„Gewisse Dinge, die ich tun hätte sollen um integriert zu werden in das Schulsystem hab ich nicht getan, wie zum Beispiel das was mir im Unterrichtspraktikum immer gesagt wurde – ‚nimm alles was man dir anbietet‘ - und dann hab ich etwas angeboten bekommen, wo ich ein einviertel Stunden hinfahren hätte sollen und das hab ich abgelehnt und damit hab ich mir eine reale Chance verbaut, ganz normal integriert zu werden als AHS-Lehrerin“ (B3)⁶².

Der durch die Unsicherheit der Beschäftigung empfundene Leistungsdruck kann als ein gesamtgesellschaftliches Phänomen gelten (vgl. Flecker & Kirschenhofer 2006: 64), welches atypisch Beschäftigte besonders trifft. Nicht selten weisen jene Branchen, die durch Atypisierung geprägt sind auch einen hohen Frauenanteil auf⁶³. Mehrfachbeschäftigung wird daher auch als Problem frauensegregierter Branchen gesehen. Ein hoher Frauenanteil gilt als Grundlage verminderter Beschäftigungschancen und -standards.

⁶² Der Vergleich der Erfahrungen der Sozialwissenschaftlerin und der Biologin lässt außer Acht, dass die Erwartungen im Wissenschaftsbereich und im Lehrbereich an eine Anstellung andere sind. Gerade der Lehrberuf gilt gemeinhin aufgrund der Pragmatisierungsmöglichkeit von Lehrerinnen und Lehrern als gesicherte Anstellung. Die Nicht-Integration in diese bezieht sich mithin auf diese Ideal. Der Wissenschaftsbereich baut auf Innovation auf. Sich im Wissenschaftsbereich zu etablieren bedeutet somit mehr als eine fixe Anstellung. Es ist die Hoffnung auf Anerkennung und wissenschaftlichen Erfolg und somit auf einen bestimmten Status im Erwerbssystem.

⁶³ vgl. Kapitel 8 dieser Arbeit, S. 45

„Pädagogik ist ein Studium da gibt es sehr viel Absolventinnen. Nämlich mit kleinem I - also sehr viel Frauen. Es hat anscheinend die zweitgrößte oder drittgrößte Akademikerinnenarbeitslosenrate in Österreich. Während dem Studium wird schon immer suggeriert - wenn du gut bist und wenn du dich auf spezialisierst, wenn du daneben Praktika machst dann wirst du schon einen Job finden. Aber es hat nicht funktioniert“ (B9).

Daher wird die dauerhafte notwendige Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten als weibliches Phänomen beurteilt.

„Das funktioniert ja auch nur, weil wir eigentlich fast nur Frauen sind. Vor allem im Bereich der Weiterbildung. Für die Männer vermute ich einmal ist das eher ein vorübergehender Nebenberwerb“ (B5).

Geringere Beschäftigungschancen von Frauen, durch die gesellschaftliche Antizipation der Rolle und Pflichten als Frau und die damit verbundene Diskriminierung, werden als Grund notwendiger Mehrfachbeschäftigung genannt. Besonders Frauen mit Kindern betonen ihre Schwierigkeiten nach Betreuungszeiten den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen und führen aus, dass das Vorhandensein von Kindern verminderte Arbeitsmarktchancen mit sich bringt. Darin sehen viele Betroffene den Ausgangspunkt ihrer Mehrfachbeschäftigung⁶⁴.

„Na ja, das ist ganz einfach. Nach jedem Kind rausschmiss aus der Firma. Job war keiner mehr zu kriegen mit 38“, nach dem Ende der vierten Karenzzeit der Interviewten. „Was haben sie mir angeboten damals –da gab es ein AMS-Service für Maturanten und Akademiker und da haben sie gesagt – Na ja, halbtags, da können sie kopieren, putzen und so (B5)“.

Somit ergibt sich die Mehrfachbeschäftigung als Alternative um die erworbenen Qualifikationen im Beruf umsetzen zu können:

„Ich mein absolut hoffnungslos - weil ich wäre gerne abgesichert gewesen und hätte einen fixen Job gewollt. Und dann hab ich mich halt in die Lehrtätigkeit geworfen, sozusagen“ (B5).

Ähnlich schildert eine befragte Lehrerin, dass die Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt als Lehrerin durch ihre Schwangerschaft erschwert wurden.

„Also hab ich begonnen zu arbeiten. Nicht besonderes toll auch wieder nur wenige Stunden Unterricht und daneben Nachhilfebetreuung, wie das halt bei den Lehrern am Anfang so ist. Und dann bin ich aber wieder schwanger geworden, bin in Karenz gegangen, also sogar früher in Karenz gegangen worden. Weil an der Schule wurden Stunden gekürzt, und ich war vier Monate vor Mutterschutz arbeitslos, noch mal vier Monate. Dann Mutterschutz und dann Karenz. Nach der Karenz haben sie mir gesagt, dass ist aussichtslos mit Biologie“ (B3).

Es ist anzunehmen, dass der befristete Vertrag nicht verlängert wurde. Die Lehrerin, die sich ersichtlich nicht um ihre Rechtsstellung gekümmert hat, da auch befristete Verträge bei bestehender Schwangerschaft rechtlich nicht ohne sachlichen Grund ablaufen können, sieht

⁶⁴ Von den Frauen im Untersuchungssample haben sieben Kinder. Fünf davon sind Alleinerzieherinnen, wobei eine, deren Tochter bereits erwachsen ist und studiert, in einer neuen Partnerschaften lebt. Zwei der Frauen geben an geschieden zu sein. Die Kinder der Befragten sind zum Zeitpunkt der Interviews im Durchschnitt zwischen zehn und fünfzehn Jahren alt. Das jüngste Kind ist fünf. Drei der befragten Frauen haben neben jüngeren Kinder auch (fast) erwachsene zwischen 18 und 21 Jahren.

einen Zusammenhang zwischen ihrer prekären Arbeitsmarktlage und ihrer Schwangerschaft. Die Darstellungen haben unterstrichen, dass Mehrfachbeschäftigung durch verminderte Zugangschancen zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten bedingt sein kann. Gerade hoch qualifizierten Menschen bietet sie aber auch eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten in dem gewünschten Berufsfeld tätig zu sein. Der Arbeitsmarkt weist dann durch die Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten keinen Exklusions- sondern einen Inklusionsmechanismus über atypische Beschäftigungen auf.

„Eine Alternative waren die vielen verschiedenen Werkverträge für mich zum AMS, weil die hunderttausend Schulungen, das war nichts. Also deshalb eine gute Alternative. Ich hab mir gesagt das Risiko, das geh ich ein, weil beim AMS das war auch nicht so wahnsinnig viel was ich da gekriegt hab. Beim AMS, die helfen dir nicht wirklich weiter“ (B15).

Der Weg in die Selbständigkeit und weiterführende Ausbildungen werden gegenüber Arbeitslosigkeit präferiert und führen so möglicherweise zur Mehrfachbeschäftigung. Die Arbeitsplätze darin sind entsprechend von geringer Stabilität und bieten häufig nicht die arbeits- und sozialrechtlichen Standards von Anstellungsverhältnissen. Um prekäre Erwerbslagen beurteilen zu können, müssen daher auch die Arbeitsbedingungen der Frauen betrachtet werden.

11.4.2. Arbeitsbedingungen

Arbeitsplatzbedingungen umfassen sowohl die sozial- und arbeitsrechtliche Vertragsgestaltung der Tätigkeit, als auch Aspekte der Arbeitszufriedenheit, psychische und physische Belastungen in der Erwerbsarbeit, Möglichkeiten zur Selbstgestaltung von Arbeitsablauf und Arbeitsinhalt und den zu erwartenden Status aus der Beschäftigung (Schwarze 1990: 154) sowie Einkommensmöglichkeiten, die hier gesondert beschrieben werden.

Da mehrfach beschäftigte Frauen häufig atypische Verträge kombinieren, ergeben sich für diese potentiell arbeits- und sozialrechtliche Versicherungslücken. Die in der Literatur dargestellte Problematik von sozialrechtlichen Versicherungslücken bei freien Dienstverträgen und Werkverträgen bestätigen sich auch im Falle der Mehrfachbeschäftigung. Bestimmte Kombinationen können die entstehenden Unsicherheiten in der Mehrfachbeschäftigung jedoch absichern. Im Gegensatz zu Personen die nur unter freien Dienstverträgen beschäftigt sind profitieren zum Beispiel Teilzeitangestellte von den sozial und- arbeitsrechtlichen Regelungen in diesen. Daher sind insbesondere Personen die ausschließlich freie Dienstverträge und Werkverträge kombinieren und solche die eine geringfügige Anstellung mit Formen von „neuer Selbständigkeit“ kombinieren, im Bereich sozialer Absicherung benachteiligt.

“Da gibt es keine Absicherungen, in welcher Richtung auch immer. Da bin ich von dem her eigentlich bei dem Job grad nicht zufrieden, dass es ein freier Dienstvertrag ist. Das ist sicher vom Vertragsverhältnis das unangenehmste. So etwas versuche ich immer zu vermeiden, weil ich mir denke das bringt mir überhaupt Nichts“ (B6).

Ähnliche Probleme entstehen durch befristete Verträge. In Abhängigkeit davon, welche Vertragslage diesen zugrunde liegt und welche Beschäftigungssituation durch das Ablaufen von Befristungen entsteht, können neue Unsicherheiten entstehen. So berichtet eine der Befragten, die als Karenzvertretung angestellt war, dass sie mit dem Wegfallen der befristeten Tätigkeit „keine Absicherungen“ (B10) hat, da sie in ihrer zweiten Beschäftigung als freie Dienstnehmerin tätig ist.

„Dann hab ich das Problem, dass ich meine Versicherung selber zahlen muss. Dann ist es schon ein Problem, wenn die Anstellung und die Versicherung alles weg sind“ (B10).

Diese Versicherungslücken werden mit höherem Alter verstärkt als Unsicherheitsfaktor wahrgenommen, da die Wahrscheinlichkeit von Krankheiten u.ä. mit dem Alter ebenfalls steigt.

"Eigentlich bin ich jetzt über vierzig und das heißt in einem Alter wo es zunimmt dass ich mir überlege, bei der sozialen Absicherung, was ist wenn ich mal länger krank bin. Und wo es momentan einfach so ist, dass ich nicht abgesichert bin. Jetzt eher für den Krankheitsfall aber auch für den Rentenfall und das beschäftigt mich manchmal. Ich merke, dass die Frage der sozialen Absicherung für mich prekär ist. Es beschäftigt mich mehr und mehr“ (B11).

Bestehen keine ausreichenden finanziellen Rücklagen und ist es nicht möglich eine längere Erwerbspause zu überbrücken ohne mit einem Rückgang der Nachfrage konfrontiert zu sein, so sind Personen, die nicht über ein weiteres Angestelltenverhältnis sozialrechtlich abgesichert sind, gezwungen ihre Arbeit trotz Komplikationen fortzuführen.

„Ich hab mir einen Speichenbruch zugezogen und dann hab ich einen Gips am rechten Arm gehabt und ich hab trotzdem arbeiten müssen. Weil ich nicht sagen konnte, eigentlich bin ich nicht arbeitsfähig. Also von wegen das ist mir zu mühsam mit dem Gips am Computer und so. Das ist halt ein Verdienstgang und wenn ich irgendwelche Aufträge dann nicht annehme und ich brauch sie aber, also das ist dann schwierig“ (B15).

Krankheit führt bei Werkverträgen zum unmittelbaren und langfristigen finanziellen Verlust, durch den Rückgang von Aufträgen. Bei freien Dienstverträgen erschwert die in Realität fehlende Möglichkeit sich bei der Arbeit vertreten zu lassen eine Freistellung wegen Krankheit. Freie Dienstnehmerinnen meinen, dass diese nur „rein theoretisch“ (B5) besteht und sie die im Vertrag geregelten Vertretungen nicht tatsächlich wahrnehmen können.

„Wenn ich einen Kurs ausfallen lassen muss, muss ich ihn ersetzen. Das heißt krank sein, das ist absolut nicht drinnen. Es geht sich nicht aus im Herbstsemester – Es gibt keinen Termine zum Einarbeiten. Das ist ganz knapp. Und eine Vertretung muss ich bezahlen. Also das ist recht theoretisch“ (B5).

Diese Probleme zeigen sich auch bei anderen Vertragsstrukturen im Rahmen von befristeten Projekten. Eine Teilzeitangestellte beschreibt, dass sie, würde sie ihre Rechte ausschöpfen, „das Gefühl hätte die Arbeit nicht gescheit zu erledigen“ (B4) und sich mithin gezwungen fühlen würde die Beschäftigung aufzugeben.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind Frauen mit atypischen Kombinationen, insbesondere bei der

Bezahlung, gegenüber echten Dienstverträgen benachteiligt. Freie Dienstnehmer/innen und Werkvertragsnehmer/innen haben keine Ansprüche nach dem Urlaubsgesetz, keine Ansprüche auf ein dreizehntes und vierzehntes Gehalt und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeld bei Erkrankung. Sie können von Lohnanpassungen und -erhöhungen im Gegensatz zum fix angestellten Personal nicht profitieren.

„Es gibt Erhöhungen, es gibt Kollektivverträge für das fixe Personal und dann heißt es immer: nein leider wir können die Kursleiter nicht erhöhen“ (B5).

Bei Werkverträgen führen fehlende Richtlinien und Kollektivverträge dazu, dass durch Konkurrenzdruck das Honorar sinken kann. Sie haben auch den Nachteil, dass die Arbeitsmaterialien nicht durch den/ die Dienstgeber/in zur Verfügung gestellt werden. Das Risiko bei Schäden an diesen trägt die Werkvertragsnehmerin. Subjektiv wird der gesteigerte Aufwand für die aufzubringenden Arbeitsmaterialien *„Computer, Internet, Fax“* (B5) und die nicht adäquate Abgeltung des höheren Aufwands besonders negativ wahrgenommen.

Nicht selten kommt es bei atypischen Kombinationen zu Unklarheiten bezüglich der zugrunde liegenden Vertragsverhältnisse. Das liegt auch daran, dass bestimmte Verträge anscheinend tatsächlich Zwischenformen von Werkverträgen und freien Dienstverträgen bilden. So bezeichnet sich eine der befragten Erwachsenenbildnerinnen im Interview als freie Dienstnehmerin da ihr Vertrag nach Überprüfung durch Expert/innen der GPA als solcher bezeichnet wurde. Sie stellt gleichzeitig fest, dass ihr Vertrag tatsächlich ein Werkvertrag ist und mit hin auch die Arbeitsmaterialien teilweise von ihr aufgebracht werden müssen: Für den Unterricht wird die Infrastruktur teilweise von der Arbeitsstelle zur Verfügung gestellt. Für die von ihr erbrachte Unterrichtseinheit bekommt sie einen Stundenlohn von Euro 16,70. Diese beinhalten laut Vertragslage auch die für den Unterricht zu erstellenden Unterrichtsmaterialien, welche sodann in den Besitz der Arbeitgeber/in übergehen. Diese Vereinbarung empfindet die Interviewte als *„unfair“* und *„strikt illegal“* (B5). Sie hat gemeinsam mit Kolleg/innen versucht über die Gewerkschaft der Privatangestellten eine Änderung zu erwirken. Der Versuch führte bislang zu keinem Ergebnis. Über eine persönliche Klage oder konkrete Rechtsschritte wurde nichts berichtet. Zu Schritten der Rechtsdurchsetzung kommt es bei als illegal wahrgenommenen Verträgen aufgrund der tatsächlich bestehenden wirtschaftlichen Abhängigkeit oftmals nicht (www.oegb.at, dl. 10.11.2007).

Aufgrund der Atypisierung besteht aus Sicht der Befragten keine ausreichende Interessensvertretung. Innerbetrieblich wird die Vertretung durch den Betriebsrat, der vorrangig die Interessen langfristig angestellter Personen wahrnimmt, negativ beurteilt. So berichtet eine befristet angestellte Frau meint von informell vermittelten Hilfestellungen und Zusatzangeboten nicht profitieren zu können, da diese dem fixen Personal vorbehalten werden.

„Wenn man fix arbeitet, kann man sich aufgrund der Kontinuität selbst etwas aufbauen. Und

das ergibt sich halt nicht, wenn man immer und überall nur zwei Jahre arbeitet. Und das andere – ein paar Gemeinheiten die meine Chefin mir am Schluss angetan hat ist, dass halt alle möglich Stunden – als ich gearbeitet habe, habe ich mit dem Vertrag über Privatschüler noch einmal so viele Stunden gehabt und die hat sie dann heimlich immer schon anderen fix Angestellten zugeschanzt, damit ich zum Schluss ja nichts übrig habe. Oder auch Stunden, die mir angerechnet worden sind. – Aha der hat zu wenig Stunden, die geben wir jetzt ihm, weil der es ja für immer braucht und du bist eh nicht mehr so lange da. So kleine Gemeinheiten“ (B10).

Zum anderen meinen die betroffenen Frauen, dass die vorhandenen Institutionen zur Wahrung der Interessen von Arbeitnehmer/innen atypisch Beschäftigte nicht vertreten.

„Diese ganzen neuen Vertragsstrukturen. Wenn du dir denkst die Arbeiterkammer oder so – wer kann überhaupt noch hingehen zu denen? Das sind eh nur mehr ganz wenige. Und dann sind sie sich nicht einmal bei denen, die angeblich fix angestellt sind in ihrem Vertrag – da sind sie sich nicht sicher, was jetzt Sache ist. Also das ist einfach schon brenzlig“ (B7).

Im Gegensatz zu der wahrgenommenen Vertretungslücke steht der Wunsch nach einer offensiven Interessensvertretung für mehrfach beschäftigte (bzw. atypisch beschäftigte) Personen, welche diese unterstützt und schützt und sie über die rechtlichen Grundlagen der unterschiedlichen Beschäftigungen aufklärt. Die momentanen Bemühungen der Gewerkschaft werden positiv beurteilt. Hier wird das Problem „unklarer Zuständigkeiten“ (B4) betont. Werden die bestehenden Institutionen, wie die Arbeiterkammer und die Gewerkschaft, als Anlaufpunkt bei Problemen in der Vertragsgestaltung konsultiert so wird kritisiert, dass diese die erwünschten Verbesserungen für atypisch beschäftigte Personen nicht durchsetzen können.

„Na ja ich hatte viel Vertrauen in die Gewerkschaft gesetzt und bin eigentlich immens frustriert, dass das mit den Verträgen nicht geändert werden konnte. Also die haben fast ein- einhalb Jahre gebraucht um überhaupt vorzusprechen beim Verband und es hat sich schlicht weg nichts geändert.“(B5)

Während sich im Bereich der Möglichkeiten zur persönlichen oder kollektiven Mitbestimmung, der Aufstiegsmöglichkeiten und der betriebliche Integration bei mehrfach beschäftigten Akademikerinnen jene Defizite bestehen, die in der Literatur als spezifische Probleme atypischer Beschäftigungen genannt werden, sind sie bei Fortbildungsmöglichkeiten nicht benachteiligt. Sie können auch in der Mehrfachbeschäftigung Fortbildungsangebote nutzen. Fortbildungen werden in Tätigkeiten, die eine hohe Qualifikation voraussetzen, als Notwendigkeit gesehen um den Wissenstand auf dem „letzten Stand“ (B15) zu halten. Alle Frauen, die die Möglichkeiten haben, nehmen Fortbildungsangebote in Anspruch. Insbesondere jene die im Erwachsenenbildungsbereich tätig sind, meinen vom Angebot ihrer eigenen Institutionen profitieren zu können, bemängeln jedoch, dass die Fortbildung und der daraus entspringende Vorteil der Arbeit gebenden Stellen nicht entsprechend entlohnt wird und somit die erhöhte Qualifikation nicht in einen besseren Status umgesetzt werden kann.

Nicht von Fortbildungsangeboten profitieren können Frauen mit freien Dienstverträgen, wenn sie nicht im Bildungsbereich tätig sind. Diese können nur in „selbst finanziierter Hinsicht“

(B11) Weiterbildung konsumieren. Benachteiligt sind auch Frauen in Beschäftigungen die ihrem Ausbildungsstand nicht entsprechen. Eine als Aushilfskraft auf geringfügiger Basis Tätige, meint dass sie „*überhaupt nie*“ (B14) Fortbildungsangebote in Anspruch nehmen konnte. Aufgrund einer geringeren Arbeitszeit in den einzelnen Beschäftigungen kommt es bei Mehrfachbeschäftigungen zu einer vergleichsweise geringeren Integration in den Betrieb. Das hat zur Folge, dass die Betroffenen auch bei inhaltlichen Fragen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht gleichwertig involviert sind, wenn z.B. die Teilnahme an Teamsitzungen nicht möglich ist. Daraus können Informationsdefizite (B4) entstehen, die dann zu Benachteiligungen führen. Es entsteht das Gefühl „*nirgends wirklich zugehörig*“ (B4) zu sein. Weiters besteht das Problem Entscheidungen am Arbeitsplatz „*nie ganz mit tragen*“ (B14).

„Was ich schwierig finde ist, dass ich mit den zehn Stunden recht wenig dort bin. Ich merke, dass die Einbindung in den Betrieb recht schwierig ist. Ich bin zwei Tage in der Woche dort und ich bin zum Beispiel bei keinen Teams dabei und ich krieg einfach viel nicht mit“ (B9).

Gleichzeitig wird den Beschäftigten hohe Flexibilität bei der Anpassung an Gepflogenheiten, Anforderungen und Wünsche der diversen Arbeitsstelle und die dort bestehenden Hierarchie abverlangt. Diese Anpassungsleistungen werden als „*schwierig*“ (B4) wahrgenommen.

Fehlende Betriebsintegration äußert sich auch in räumlichen Aspekten. Atypisch Beschäftigten steht oftmals kein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung. Sie werden auf Wechselarbeitsplätze verwiesen. Somit wird die Arbeit mit nach Hause genommen, was „*Vorteile hat*“ (B13) aber den Nachteil der Entgrenzung zwischen Arbeitsplatz und Zuhause mit sich bringt. Zu Hause arbeiten zu können bedeutet, dass die Arbeit immer präsent bleibt. Einige berichten daher ständig mit einem schlechten Gewissen konfrontiert zu sein, wenn sie sich nicht der Erwerbsarbeit oder anderen als unmittelbare Notwendigkeit empfundenen Arbeiten widmen. Die Betroffenen beklagen „*kaum abschalten*“ (B13) zu können. Dieses Problem ergibt sich speziell bei wissensintensiver Arbeit.

„Ja und ich hab halt permanent das Gefühl, wenn ich freie Zeit habe sollte ich mich entweder mit dem oder mit dem oder mit dem auseinandersetzen. Also ich find am anstrengendsten ist der Stress im Kopf. Eben das nicht wirklich wissen. Und ich hab für mich das Gefühl, wenn ich einen Job hätte dann hätte ich mehr Zeit und Ruhe für das, was mir wichtig ist. Und das geht gerade nicht“ (B9).

Aus Sicht der Betroffenen führt die fehlende Betriebsintegration häufig auch zu einem schlechten Arbeitsklima. Als dieses negativ beeinflussend werden unsichere Arbeitsplätze und atypische Vertragslagen sowie unklare Kompetenzbereiche genannt.

Arbeitsbezogene Bezahlung bedeutet, dass die Arbeitnehmer/innen nur zu jenen Zeiten zur Verfügung stehen, die über den Vertrag erfasst sind und keine darüber hinausgehende Aufgaben übernehmen. Daraus ergibt sich ein Unmut bei den Vorgesetzten, da auch keine anderen Arbeitskräfte für die nicht erledigten Arbeiten vorgesehen sind. Die daraus entstehenden unklaren Zuständigkeiten wirken sich negativ auf das Arbeitsklima aus. Atypische

Vertragslagen sind daher, wie eine Interviewte meint, nicht nur ein persönlicher Nachteil, sondern werden zum Nachteil für die Arbeitsstelle, wenn die Loyalität gegenüber dieser geringer ist und das atypisch beschäftigte Personal unter den gegebenen Bedingungen weniger zu leisten bereit ist.

„Ich glaub schon, dass sich das insgesamt einfach negativ für die Firmen oder für die Betriebe auswirkt. Gerade bei meiner Abendbeschäftigung hab ich das oft gemerkt, dass die Leute einfach irgendwie heute sagen: das ist zum Geldverdienen -Ich krieg nicht viel gezahlt, ich komm genau die Zeit hin und wenn es heißt 80 Minuten vor Beginn der Vorstellung muss ich am Platz stehen - dann bin ich um die Zeit dort. Und wenn dann jemand von den Chefitäten eine Hilfe oder so braucht, kurz also fünf Minuten vorher oder so, dann findet er niemanden. Und das wirkt sich natürlich auch auf das Klima aus.“ (B7)

Unklare inhaltliche Zuständigkeiten, die zu Konfliktsituationen führen und ungesicherte Posten sowie daraus resultierende Konkurrenz verschlechtern mithin das Arbeitsklima. Beispielhaft ist auch die Situation einer Frau, welche zwei Anstellungsverhältnisse von formal unterschiedlichen Arbeitgeber/innen kombiniert, wobei die eine Arbeitsstelle die Dachorganisation der anderen ist. Sie berichtet von Unklarheiten hinsichtlich der in der jeweiligen Anstellung zu erbringenden Arbeitsleistung und von Streitigkeiten bezüglich der von ihr wahrzunehmenden Kompetenzen im Rahmen der einzelnen Beschäftigungen.

Unsichere, kurzfristige Beschäftigungen führen durch gesteigerte Konkurrenz, „*Mobbing und schwierige soziale Situationen*“ (B12) und eine „*Angstosphäre*“ (B9) zu negativen Arbeitsbedingungen. Diese sind häufig mit Befristungen verbunden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Mehrfachbeschäftigung der befragten Akademikerinnen in einigen Aspekten beschränkte Zugangschancen zu gesicherten Arbeitsplätzen in den gewählten Berufsbranchen zugrunde liegen. Es zeigt sich ein Zusammenhang mit dem fehlenden Angebot an Anstellungsverhältnissen in bestimmten Beschäftigungsfeldern. Auch sind Sicherheiten im Beruf, als Qualitätskriterium von Arbeitsverhältnissen, vor allem bei Personen mit atypischen Vertragskombinationen nicht gegeben. Hier kann von einem verminderten Zugang zu stabilen, sozial- und arbeitsrechtlich gleichwertigen Arbeitsplätzen gesprochen werden. Betroffen sind davon zum einen jüngere Akademikerinnen, welche sich im Berufsfeld erst etablieren müssen und Frauen mit Kindern, deren Wiedereinstieg in einen ihrer Ausbildung angemessenen Beruf in einem diesen Standards entsprechenden Anstellungsverhältnis nicht möglich war. Es ist zu vermuten, dass im Gegensatz zu weniger qualifizierten Personen, Akademikerinnen auch bei Übergangszeiten zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten tendenziell schneller mit alternativen Arbeitsangeboten rechnen können bzw. die Möglichkeiten, z.B. in der Selbständigkeit Alternativen zu entwickeln, größer sind. Die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit ist für sie daher weniger gegeben.

Über Mehrfachbeschäftigung lässt sich auch ein Einstieg in den Arbeitsmarkt bewerkstelligen. Sie ist dann als Alternative zur Arbeitslosigkeit eine Wegbereiterin in den Arbeitsmarkt

und eine Möglichkeit, trotz eines fehlenden Beschäftigungsangebots, den eigenen Berufswunsch, welcher den erworbenen Qualifikationen entspricht, zu realisieren. Daher kann bei manchen Frauen auch von einer geänderten Präferenzstruktur zwischen dem Wunsch nach Autonomie und jenem nach Sicherheit gesprochen werden. Atypische Vertragslagen werden als flexible Alternative trotz verminderter Sicherheiten, einer „fixen Anstellung“ in einem anderen Berufsfeld, vorgezogen. Empfundene Dequalifizierung im Beruf oder unfreiwillige inhaltliche Umorientierung aufgrund von Arbeitsplatzmangel oder Arbeitslosigkeit sind daher, bezogen auf den Akademikerinnenarbeitsmarkt, die stärksten Indikatoren für einen beschränkten Zugang zu adäquaten Arbeitsplätzen.

11.4.3. Einkommenssituation

Wie vorab erwähnt umfassen die Arbeitsbedingungen auch die Einkommensmöglichkeiten in den jeweiligen Beschäftigungen. Im Zentrum des folgenden Kapitels steht die Frage nach den Effekten der Mehrfachbeschäftigung auf das Einkommen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen im Vergleich zu „fix angestellten“ Frauen mit ähnlichen Bildungsressourcen. Das Erwerbseinkommen ist der zentralste Indikator zur Abbildung der ökonomischen Möglichkeiten einer Person, welcher hier im Kontext von atypischem Erwerb detaillierter betrachtet wird. Aus Sicht der Befragten soll dieses „*Existenz sichernd und halbwegs sinnvoll*“ (B5), d.h. der Ausbildung und dem Arbeitsaufwand entsprechend sein, denn häufig bedeutet ein geringeres Stundenkontingent nicht, dass die Arbeitsintensität entsprechend geringer ist.

Die tatsächliche Einkommenssituation (als Einkommenshöhe) der Akademikerinnen wurde nicht erfragt. Die Frauen wurden gebeten ihre finanzielle Situation im Allgemeinen und ihre daraus resultierenden Möglichkeiten, bzw. Problemlagen zu beschreiben.⁶⁵ Daher wird die Einkommenssituation selbst nur im Kontext der beschriebenen Versorgungslage dargestellt. Die Einkommensmöglichkeiten und –quellen in unterschiedlichen Erwerbskombinationen werden in Bezug zu den Konsum- und Finanzierungsmöglichkeiten der Frauen sowie deren subjektiven Einkommensbedarf und deren Einkommensvorstellungen gesetzt.

Das Einkommen von Mehrfachbeschäftigten besteht aus mehreren Komponenten. Das sind die Erwerbseinkünfte aus den unterschiedlichen Tätigkeiten und Beihilfen, wie Mietbeihilfen, Kinderbetreuungszuschüsse u.ä., Stipendien und Studienbeihilfen, sowie Ansprüche auf Unterhaltszahlungen. Das Einkommen kann als Indikator für die Möglichkeiten zur Verwirklichung anderer Zwecke im Bereich der sozialen Teilhabe, des Wohnens, der Möglichkeiten der Freizeitgestaltung usw. herangezogen werden. Daher ist es für die Beurteilung einer möglicherweise prekären Lebenslage zentral.

Eine Minderheit der Befragten geben an monatlich mit zwei fixen Einkommen rechnen zu

⁶⁵ vgl. dazu auch die genaue Frageformulierung zur ökonomischen Situationen im Leitfaden im Anhang, S 138.

können.⁶⁶ Die Unregelmäßigkeit des Einkommens ist in Abhängigkeit von der Höhe desselben und bestehenden finanziellen Sicherheiten ein zentraler Auslöser von Unsicherheiten. Entsprechend dem Zonenkonzept⁶⁷ (Castel 2000) können auf der einen Seite unsichere Einkommenssituationen mit hohen Schwankungen und auf der anderen gesicherte, stabile Erwerbseinkommen verortet werden. Gesicherte Kombinationen sind Einkommensverhältnisse aus zwei oder mehr Anstellungsverhältnissen, die ein regelmäßiges Erwerbseinkommen garantieren. Unsichere sind solche mit unterschiedlichen atypischen Verträgen (mit zum Teil vergleichsweise geringer Entlohnung), die hohe Schwankungen des Einkommens erwarten lassen. Kombinationen mit zumindest einem Anstellungsverhältnis (geringfügig oder Teilzeit), mit Werkverträgen oder freien Dienstverträgen garantieren einen stabilen Einkommensanteil. Entsprechend der Höhe des Entgelts der Angestelltentätigkeit - und wenn dieses den Mindestbedarf deckt - kann mit einem Fixbetrag kalkuliert werden, welcher Sicherheiten bietet.

Von den befragten Frauen haben die Mehrheit⁶⁸ zumindest eine Teilzeitanstellung, welche ein gesichertes, stabiles Einkommen bringt, wobei die Minderheit dieser Frauen⁶⁹ einen unbefristeten Vertrag haben. In Bezug auf das zu erwartende Entgelt sind Teilzeitanstellungen sehr unterschiedlich zu beurteilen. Eine unbefristete Dreißigstundenanstellung ist mit einer Fünfzehnstundenanstellung nicht vergleichbar. Die Notwendigkeit neben der Fünfzehnstundenanstellung eine weitere Tätigkeit auszuführen ist dringlicher als bei einer Dreißigstundenanstellung.

In Kombinationen von zwei Teilzeitanstellungen, welche in Summe einer Normalanstellung vergleichbar sind, ist die Einkommenssituation von Mehrfachbeschäftigten einer entsprechenden Vollzeitanstellung im selben Bereich durchaus vergleichbar. So berichtet eine Wissenschaftlerin, dass sie durch ihre zweite Teilzeitbeschäftigung auf „100% Gehalt“ (B8) kommt. Benachteiligt sieht sie sich nur in der gängigen Form der Besteuerung, die beide Einkommen einzeln berücksichtigt. Beschäftigungskombinationen mit zumindest einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag werden demgegenüber negativer beurteilt, bieten jedoch weiterhin gewisse Sicherheiten in Bezug auf die Regelmäßigkeit des Einkommens.

Eine Alleinerzieherin von zwei Kindern erzählt, dass sie in ihrer unbefristeten Zwanzigstundenanstellung als Koordinatorin 1200,- Euro verdient. Der auf ein Jahr befristete Vertrag, eine Zehnstundenanstellung, bringt weiter 200,- Euro. Das bietet ihr ein fixes Einkommen. Der freie Dienstvertrag garantiert ihr für das Schuljahr von Anfang September bis Ende Juni Einkommenssicherheit. Hier genießt sie jedoch nicht den Vorzug, der mit Anstellungen verbundenen „Sonderzahlungen“ des dreizehnten und vierzehnten Gehalts.

⁶⁶ 2 Personen

⁶⁷ Vgl. Kapitel 4.1. dieser Arbeit, S.31.

⁶⁸ 10 Personen

⁶⁹ 2 Personen

„Ich hab zwei Anstellungen und ein freien Dienstnehmer. Der freie Dienstvertrag ist aber nur quasi von September bis Juni - aber fix. Also das ist so ausgemacht, dass ich weiß wie viel das ist, aber dreizehntes, vierzehntes bekomm ich nicht. Und die anderen beiden sind Anstellungen. Also da sag ich, da kommt ganz klar jedes Monat was auf das Konto. Also das -- darauf kann ich mich verlassen. Zumindest bis jetzt.“ (B13).

Über ihre diversen Anstellungen verdient die Koordinatorin und Lehrerin ein durchschnittliches Gehalt, welches ihr die finanziellen Sorgen zwar nicht nimmt, ihr jedoch zumindest in Bezug auf die Regelmäßigkeit des Einkommens Sicherheiten bietet.

Im Gegensatz dazu schildert eine allein lebende junge Frau (B14), die in zwei geringfügigen Anstellungsverhältnissen steht, dass sie, da das Entgelt aus beiden fixen Beschäftigung in Summe relativ niedrig ist, auf die Einkünfte aus einer daneben „schwarz“ geleisteten Beschäftigung angewiesen ist. Somit entsteht aus der Anstellungssituation keine dem obigen Fall vergleichbare Sicherheit. Das Fixeinkommen von 630,-- Euro hilft ihr den Grundbedarf zu kalkulieren. Was darüber hinaus anfällt wird über die dritte, „schwarz“ geleistete Tätigkeit, welche monatlich bis zu 100,-- Euro einbringt, abgedeckt. Das unterstreicht, dass Sicherheiten eines regelmäßigen Erwerbseinkommens auch von seiner Höhe abhängig sind.

Unregelmäßige Einkommenssituationen sind dann leichter zu bewältigen, wenn der nicht kalkulierbare Einkommensanteil nicht zur Deckung von Fixkosten herangezogen wird sondern eine Rücklage für zukünftige Unsicherheiten bietet: Eine allein erziehende Lehrerin die unter befristeten Vertrag als Karenzvertretung für zehn Wochenstunden angestellt (B10) ist, arbeitet in ihrer zweiten Tätigkeit als freie Dienstnehmerin. Das daraus zu erwartende Einkommen ist sehr unregelmäßig. Dieses dient ihr als Rücklage zur Vorsorge gegen Unsicherheiten durch die Befristung des ersten Vertrags.

Die Beispiele zeigen, dass je nach Kombination der Anstellungsverhältnisse unterschiedliche Kalkulations- und Umgangsmöglichkeiten mit dem erwirtschafteten Einkommen bestehen, welche im konkreten Fall jeweils unterschiedliche Zwecke erfüllen, die wiederum von den Lebensverhältnissen und Präferenzen der Frauen abhängig sind.

Besonderes unsicher sind Kombinationen mit ausschließlich freien Dienstverträgen und Werkverträgen. Das Erwerbseinkommen dieser Frauen ist von der Nachfrage und dem Arbeitsangebot abhängig. Somit ergibt sich für diese eine „Jahresdramaturgie“ (B11) des Einkommensverlaufs. Umso zentraler die Marktnachfrage für das zu erzielende Einkommen ist, umso unsicherer ist die Position. Umso länger die Frauen jedoch in einem bestimmten Bereich tätig sind, umso mehr Stabilität können sie sich auch bei Werkverträgen und als freie Dienstnehmerinnen erwarten. Eine unter freien Dienstverträgen und Werkverträgen tätige Kulturschaffende (B11) erzählt, dass sie in ihrem freien Dienstvertrag aufgrund von Pauschalisierungen zumindest neun Monate im Jahr mit einem regelmäßigen Einkommen rechnen kann. Jedoch hat sie in den restlichen drei Monaten kein (fixes) Einkommen. Sie erzählt in diesen Zeiten oft auf Darlehen von Bekannten und Geschwistern zurückzugreifen,

welche sie in den einkommensstärkeren Monaten zurückbezahlt. Die freie Zeit nützt sie um eigenen Projekten nachzugehen und Freizeit zu konsumieren.

„Das heißt aber konkret, dass die drei Monate in denen ich kein Geld bekomme - die drei Monate sind, die dann bei mir tatsächlich schwierig sind. Ganz einfach weil das auch die drei Monate sind wo ich meinen Jahresurlaub mache, wo ich an eigenen Projekten arbeite, weil ich da überhaupt Zeit und Muße dazu habe Ideen zu entwickeln. Das heißt, wo ich meine Zeit mit Tätigkeiten verbringe, die kein Geld bringen. Ja und das heißt bei mir quasi, es gibt eine Jahresdramaturgie: Für mich sind die Monate Januar Februar immer die, wo ich ziemlich auf dem Trockenen sitze“ (B11).

Die saisonbedingten finanziellen Einbrüche verschaffen ihr zeitliche Freiräume, die es ihr ermöglichen eigenen Projekten und ihrem gewünschten Beruf als Kulturschaffende nachzugehen. Für den Autonomiegewinn nimmt sie finanzielle Schwierigkeiten in Kauf.

Anders stellt sich die Situation im Erwachsenenbildungsbereich dar. Eine „Jahresdramaturgie“ des Einkommensverlaufs ergibt sich für Personen in dieser Branche häufig aus dem Kurszyklus der diversen Bildungsinstitutionen. Die Arbeitsintensität und die Arbeitsmöglichkeiten sind fremdbestimmt und im Gegensatz zum obigen Fall weniger erwartbar.

„Also Jänner ist für uns einfach eine tote Zeit, genauso wie Juli und August. Das geht allen so und das ist einfach eine schwierige Zeit, wo man sich überlegen muss wie man das organisiert, dass es trotzdem funktioniert“ beschreibt eine Befragte, die meist unter geringfügigem, befristeten Vertrag (B12) Seminare im Fortbildungsbereich anbietet um ihren Lebensunterhalt neben ihrer künstlerischen Tätigkeit zu finanzieren.

Die starken Schwankungen ihres Einkommens, die von der Nachfrage nach Kursen, Kultursubventionen und Honorarvereinbarungen im Bereich ihrer Kulturtätigkeit abhängig sind, bezeichnet sie als *„in meinem Beruf üblich.“* (B12) Sie betont, wie auch andere Frauen dieser Branche, speziell die Schwierigkeiten in nachfrageschwachen Monaten.

„Im Sommer haben die meisten Institute zu und da gibt es kaum was. Also ich hab das gemerkt, dass von den Kursangeboten, da gibt es März bis Juni was und von September weg dann. Aber die Monate dazwischen, da weißt halt dann nicht was du machen sollst.“(B15) bestätigt eine andere unter Werkverträgen im Bildungsbereich an diversen Fortbildungsinstitutionen beschäftigte Lehrende.

Die Nachfrageabhängigkeit bedingt, dass das Einkommen von freien Dienstnehmerinnen und Werkvertragsnehmerinnen potentiell nicht „absehbar“ (B5), woraus sich Unsicherheiten und Abhängigkeiten ergeben können.

„Das eine ist, ich bin total abhängig von meinem Mann. Also ich muss schauen, dass die Ehe hält, so – das ist recht zynisch. Ich mein das ist nicht die Basis, aber das ist einfach die Realität für fast alle von uns Frauen, die wird dort tätig sind“(B5).

Finanzielle Abhängigkeiten erben sich aus der unsicheren Arbeitsplatzsituation und werden an der Schlechterstellung qua Geschlecht festgemacht, welche gleichzeitig die bestehenden geschlechtsspezifischen Strukturen verfestigt.

„Ich tu ja nur zubuttern. Ich meine, gut das kann man auch wieder – man kann das auch an-

ders rechnen. Man kann sagen, ich betreue die Kinder ich mach den Haushalt, das ist alles unbezahlte teure Arbeit, so kann man es auch sehen. Fazit ist, es kommt kein Geld dadurch. Oder nicht viel“ (B5).

Die Einkommensmöglichkeiten in Werkverträgen und freien Dienstverträgen werden daher vergleichsweise schlecht beurteilt. Bei Werkverträgen besteht das Problem, dass bei Pauschalierungen die für die zu erzielende Leistung aufzubringende Zeit oft unterschätzt wird. Die Werkvertragsnehmerin kann dann keine adäquate Bezahlung erwarten.

„Es hat mich Jahre gekostet abzugrenzen was mein Arbeitsbereich ist, und wo ich - falls ich da Arbeiten übernehmen soll - auch zusätzlich bezahlt werde will. Also quasi klar abzugrenzen: was deckt der Pauschalvertrag ab und was nicht, das war ein langer Prozess“ (B11).

Werkvertragsnehmerinnen beklagen, dass sie bei Entgeltforderungen eine schlechte Verhandlungsposition haben. Ihr Einkommen ist einerseits von der Akquisition neuer Aufträge (B11) und andererseits von der Einbringlichkeit offener Honorarrechnungen abhängig. Diese Aspekte sind oftmals schwer zu vereinbaren.

„Ich habe nach elf oder zwölf Wochen ausständigen Honorars gemeint, ich sehe mich gezwungen rechtliche Schritte einzuleiten. Ich mache das ungern, aber ich habe Fixkosten, ich brauche das Geld. Da ist dann auch keine Reaktion gekommen, aber das Geld war zwei Tage später auf meinem Konto. Ich hatte dann natürlich deshalb dort auch keine Aufträge mehr“ (B15).

Der beschriebene Nachteil resultiert aus der Situation sich „selbst vermarkten“ (B15) zu müssen. Da für die meisten Werkverträge keine Honorarrichtsätze bestehen, wirkt sich der Konkurrenzdruck in dem jeweiligen Arbeitsfeld auf die Einkommensmöglichkeiten aus. Die persönlichen Honorarforderungen müssen den jeweils geltenden Sätzen angepasst werden.

„Ich hab logisch auch runter gehen müssen wegen der Konkurrenz, also wegen dem Konkurrenzverhalten“ (B15).

Entsprechend muss das Entgelt bei Werkverträgen branchenabhängig jeweils neu verhandelt werden und ist von der Zahlungsbereitschaft der Auftraggebenden abhängig.

„Man muss handelseins werden über das Honorar. Das variiert von null bis 500 Euro für die gleiche Tätigkeit und es wird vor allem ihr Angebot als normal erachtet und alles andere als eine Frechheit, also das ist irgendwie sehr - da geht immer sehr viel so - dieser Spielraum - Diese Grauzonen sind sehr groß in dem ganzen Bereich, um sich darüber klar zu werden, was bekommt wer für welche Leistung“ (B12).

Als Benachteiligung gegenüber Angestellten empfinden Werkvertragsnehmerinnen auch die notwendigen Eigeninvestitionen.

„Unser Honorar ist zwei Mal erhöht worden in den zehn Jahren. Um fünf Schilling das eine mal und um fünfzig Cent das zweite Mal und eigentlich haben wir seitdem Internet anschaffen müssen, E-Mail, Fax, das wird immer aufwändiger. Also ich sehe, dass die Preise für die Kurse immer teurer werden und muss feststellen, dass sich bei uns gar nichts ändert“ (B5).

Bei freien Dienstverträgen wird nach Stunden der erbrachten Leistung abgerechnet. Pausen,

Urlaub, Krankengeld, Pflegeurlaub, dreizehntes und vierzehntes Gehalt entfallen. Das wird besonders negativ hervorgehoben und als vergleichsweise Schlechterstellung empfunden. Freie Dienstnehmerinnen beklagen, dass für die erbrachte Leistung nicht genug bezahlt wird.

„Also du kommst, meldest dich an und bis dahin wo du dich abmeldest, wird dir gezahlt. Wenn das 21:17 ist dann steht da 21:17. Da werden genau die Minuten gezählt. Aber das Umziehen, das ist nicht drinnen. Genauso das Hin - also das Anziehen vorher, ist auch nicht drinnen. Und die Fluchtwege und Feuerlöscher und dergleichen müssen wir uns in der Pause einprägen. Aber es wird verlangt, dass wir wissen, wo sie sind. Das wird auch geprüft. Und wenn wir es nicht wissen, können wir den Job verlieren“ (B7).

Unabhängig von der Einkommenshöhe aus freien Dienstverträgen werden diese wegen der zeitgebundenen Bezahlung und den fehlenden Sonderzahlungsansprüchen vergleichsweise zu echten Dienstverträgen negativ beurteilt.

„Wenn ich dort bin, muss ich jede Minute arbeiten. Und wenn ich irgendwo steh und plaudere, passiert das immer in meiner Freizeit. Und für das haben wir einen sehr schlechten Stand finde ich. Das ist auch das, was ich immer zu meinen Kollegen und Kolleginnen sage: „Wenn du mit mir redest – wenn du mit mir plauderst oder Kaffee trinkst machst du das in deiner Arbeitszeit. Ich mache es in meiner Freizeit. Weil ich muss für jede Minute, die ich bezahlt bekomme, reden und arbeiten“ (B6).

Atypisch Beschäftigte meinen aufgrund dieser Schlechterstellungen das von Akademikerinnen gemeinhin realisierbare Einkommen nicht erreichen zu können.

"Es gibt einfach einen Mindestlohn und es ist nicht einzusehen weshalb ich ständig für Peanuts arbeiten soll; als Akademikerin da eine Unterrichtsstunde mache für 15 Euro“ (B12).

Die Erwartungshaltung eine bestimmte gesellschaftliche Position als Akademikerin durch das absolvierte Studium realisieren zu können, wird bei manchen aufgrund der Tatsache, dass sie keine gut bezahlte Anstellung finden, enttäuscht.

„Von der Bezahlung her, das ist ja relativ. Ich krieg für 20 Wochenstunden 626 Euro netto. Aber wenn du dir Professorengelälter daneben anschaut: Der Professor, für den ich arbeite, bekommt 7000 Euro netto und eine Lehrzulage von 1500 Euro im Monat. Und der kommt am Mittwoch und das nur, wenn du ihn anrufst“ (B7).

Einkommensunterschiede werden auf geschlechtsspezifische und soziale Disparitäten zurückgeführt und teilweise als diskriminierend erlebt. Die Befragten nehmen eine geringere gesellschaftliche Wertschätzung ihrer persönlichen Ausbildung und ihres Wissens gegenüber anderen Arbeitsfeldern war. Beide Aspekte bedingen sich teilweise gegenseitig:

„Ich mit meinem Magistertitel lebe von 800 Euro im Monat, was Existenzminimum ist – Armutsgrenze.⁷⁰ Bin total beschäftigt, die ganze Zeit. Und meine Brüder - mein kleiner Bruder ist 23 der hat eine Fachhochschule gemacht. Der arbeitet im Flugzeugbau und verdient im Monat mit den Überstunden so viel wie ich normal verdiene und der hat aber keinen akademischen Titel. Aber der ist halt Techniker. Technischer Beruf und Mann“ (B9).

⁷⁰ Anmerkung: unter 60% des Medianeinkommens.

Die junge Sozialwissenschaftlerin bewertet ihre Situation als „prekär“, da sie mit ihrem Einkommen unter der statistisch errechneten Armutsgrenze liegt. Sie ist empört über die wahrgenommenen Lohndiskriminierungen, welche es ihr nicht ermöglichen den von ihr erwarteten Lebensstandard als Akademikerin zu verwirklichen. Für sie bietet die Fortsetzung des Studiums die Möglichkeit die unsichere Arbeits- und Einkommenssituationen zu umgehen.

„Ich bekomme das Stipendium für mein Doktorat jetzt für zwei Jahre, wenn ich die sechs Stunden auf der Uni mache. Ich denke mir, andere Menschen haben Eigentumswohnungen, die sie vermieten können und das Stipendium ist halt meine Grundsicherung“ (B9).

Die in Anspruch genommenen Leistungen stehen ebenfalls im Widerspruch zu der als privilegiert geltenden Position von Akademikerinnen. Die junge Sozialwissenschaftlerin beschreibt ihre Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme von Zahlungen, da sie den gesellschaftlich als rechtmäßig geltende Ansprüche an das Sozialnetz, welche den persönlichen Profit aus dem Sozialstaat als „*Sozialschmarotzertum*“ (B9) verurteilt, entgegenstehen.

„Wobei ich das schon recht schwierig finde, weil man kann das nicht so ausnutzen und gar nicht für das verwenden, für das es eigentlich gedacht ist, weil ich ja nicht vorhabe das Doktoratsstudium zu beenden. Das finde ich manchmal schwierig“ (B9).

Die Notwendigkeit um Beihilfen ansuchen zu müssen symbolisiert für die Frauen die enttäuschte Hoffnung darüber, sich die notwendigen Ressourcen als gut ausgebildete Frau selbst erwirtschaften zu können.

„Na, das ist schlimm, da muss man schnorren, betteln, jammern und schauen, dass man Ermäßigungen kriegt, schauen ob man Unterstützungen kriegt“ (B5).

Schwierigkeiten beim Bezug von Beihilfen können sich aus schwankenden Erwerbseinkommen ergeben, da Beihilfen meist einkommensabhängig gewährt werden. So berichtet eine der befragten Frauen (B7), dass ihr der bereits zugesprochene Mietzuschuss wieder aberkannt wurde, da ihre Einkommenssituation von den zuständigen Behörden nicht nachvollzogen werden konnte.

11.4.4. Absicherungen

Die Handlungsmöglichkeiten in unsicheren, wechselnden Tätigkeiten sind neben dem Einkommen auch vom sozialstaatlichen Sicherheitsnetz sowie privat bestehenden Sicherheiten, wie Ersparnissen, privaten Unterstützungen und Unterhaltsansprüchen, abhängig. Die Qualifikation ist eine Sicherheit, die die Akademikerinnen gegenüber anderen privilegiert. Sie vermittelt ihnen trotz unter Umständen bestehender Unsicherheiten die Gewissheit einer relativ stabilen Arbeitsmarktposition: *„Wir haben ja doch eine solide Ausbildung, die uns hält und die uns stützt“ (B14).*

Bei Sozialleistungsansprüchen fühlen sich die Befragten durch atypische Verträge im

Bereich der Arbeitslosengesetzgebung und durch oftmals geringe Pensionen benachteiligt. Während das Arbeitslosengeld unselbständig beschäftigte Personen gegen Unbeständigkeiten und (marktbedingte) Beschäftigungsunsicherheit absichert, besteht diese Möglichkeit bei Kombinationen von Werkverträgen und freie Dienstverträgen nicht⁷¹. Übergänge zwischen verschiedenen Beschäftigungen werden aufgrund dieser Versicherungslücken als Bedrohung für die Möglichkeiten zur Sicherung des Lebensunterhalts gesehen.

Viele der Frauen haben aufgrund wechselnder Beschäftigungsverhältnisse mit atypischen Kombinationen eine mangelnde Pensionsvorsorge. Jene Frauen, die keine Anstellungsverhältnisse über der Geringfügigkeitsgrenze kombinieren und unter oftmals kurzfristigen Verträgen arbeiten, erhoffen sich im Alter nicht mehr als eine Mindestpension.

Häufig werden private Pensionsvorsorgen aus einkommensstärkeren Zeiten nicht konsequent weit einbezahlt. Eine auf Projektbasis beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin meint, dass ihre fehlende Vorsorge für das Alter in der Mehrfachbeschäftigung begründet liegt, da die unmittelbare Planung und die Suche nach immer neuen Beschäftigungsmöglichkeiten dringlicher erscheint und keine Zeit bleibt sich über die kommenden Jahre Gedanken zu machen (B4). Die Nichtbeschäftigung mit dem Thema lässt auf das Bewusstsein über die fehlende Aussicht einer gesicherten Pensionsvorsorge schließen. Die Pension ist kein von den Frauen erwarteter Lebensabschnitt. Sind auch Krankheitsrisiken nicht entsprechend abgesichert, entsteht die Angst das „*Grundeinkommen, das du brauchst*“ (B3) in der Pension nicht sichern zu können. Die Frauen beurteilen dieses Problem als ein Kollektives. Die kollektive Problemlage gibt jedoch auch Sicherheit.

„Also, es gibt schon den Versuch von mir vorzusorgen und ansonsten versucht man möglichst nicht daran zu denken und ruft sich in Erinnerung, dass alle anderen auch überleben. Kollegen, Kolleginnen, die man kennt und die auch alle irgendwie durchkommen“(B11).

Diese Unsicherheiten können durch private und berufliche Sicherheitsstrukturen wie immaterielle Hilfestellungen zur Organisation des Alltags – z.B. Kinderbetreuung (B6) - und berufliche Netzwerke - Verteilung von Organisationskompetenzen und Aufgaben unter Bekannten - sowie (finanzielle) Unterstützung von Freund/innen und deren solidarisches Verhalten in Notsituationen ausgeglichen werden

„Das sind stark abfedernde Strukturen, wo man weiß, o.k.' sollte ich einmal nix zum Essen haben oder bräuchte ich Geld oder würde es mir gesundheitlich schlecht gehen oder so, gebe es da dieses freundschaftliche Netz“(B3). *„Das find ich gefühlsmäßig sehr wichtig, dass da Leute herum sind, denen es erstens ähnlich geht, die das verstehen und die halt einfach auch sehr solidarisch sind im Aushelfen, wenn es schwierig wird“* (B9).

⁷¹ Am 27. November 2007 wurde der Einbezug Freie Dienstnehmer/innen ab 1. 1. 2008 in die Arbeitslosenversicherung beschlossen. Ab nächstem Jahr werden sie auch in die Abfertigung Neu und den Insolvenzfonds miteinbezogen, gleich den Angestellten. Zudem sollen Freie Dienstnehmer/innen ab dem 4. Tag Krankengeld von der Gebietskrankenkasse, sowie Wochengeld, bemessen nach dem Nettoeinkommen der letzten 3 Monate, erhalten. (<http://www.gpa-djp.at/>, dl. 12.12.2007)

Vor allem das Elternhaus bietet ein Sicherheitsnetz, welches ein geringes Einkommen bei Bedarf „*abpuffert*“ (B3). Eine Alleinerzieherin meint in dieser Hinsicht durch die Unterstützung ihres Vaters, ihre Kinder trotz dem relativ niedrigen Erwerbseinkommen von 600€, nicht mit finanziellen Einsschränkungen belasten zu müssen.

Rücklagen sind dann besonders wichtig, wenn das Einkommen gering und unregelmäßig ist. Sie begründen „*finanzielle Freiheiten*“ (B6) in der prekär erlebten Situation. Die bestehenden Rücklagen unterscheiden sich nach der sozialen Herkunftssituation der befragten Frauen, da die Unterstützung durch die Familie und die den Frauen von dieser überlassenen Ressourcen (je nach Kapazität der Herkunftsfamilie) unterschiedlich sind und hinsichtlich des Umgangs mit dem erwirtschafteten Geld sowie der Höhe des Einkommens. Entscheiden für die Unterstützungsform ist auch das Alter der Frauen. Jüngere können tendenziell stärker mit (regelmäßigen) finanziellen Unterstützungen rechnen. Je nach Höhe, Form und Regelmäßigkeit der Unterstützung durch die Eltern oder Andere und entsprechend der Bedürfnisstruktur des unterstützten Haushaltes unterscheidet sich der darüber gewonnene Handlungsspielraum. Vor allem für junge Frauen ist die Möglichkeit den Ausbildungsweg und das Erwerbsleben längerfristig zu planen bzw. den eigenen Berufswünschen mehr Raum einzuräumen zentral, da sie sich davon auch Sicherheiten im zukünftigen Erwerbsleben erhoffen.

„Ich bin eigentlich in der recht glücklichen Lage, dass meine Eltern mich wahnsinnig lange unterstützt haben. Ohne die Unterstützung meiner Eltern hätte ich das ganze Studium wahrscheinlich nicht so geschafft. Und auch nach dem Studium haben sie nicht gesagt, ja du brauchst jetzt unbedingt einen Job und musst dich selbst erhalten, sondern haben mich da weiter finanziell unterstützt“ (B2).

Im Gegensatz dazu sieht eine andere junge Frau ihre Bildungs- und Erwerbschancen durch die Mehrfachbeschäftigung und fehlende finanzielle Unterstützung der Eltern behindert.

„Um einen Job zu finden braucht man Berufserfahrung, Weiterbildung, Abschlüsse. Aber ich merk auf der Ebene, wo ich mich jetzt befinde - die Ausbildungen kosten alle was und die kosten nicht wenig und ich kann nicht 3000 oder 6000 für einen Master of Science ausgeben. Ich hab das Geld nicht und ich werde das Geld auch nicht haben wenn ich so weiterarbeite. Ich hab keine Möglichkeiten mir etwas auf die Seite zu legen wenn ich so weiterarbeite. Von dem her bin ich recht pessimistisch. Für einen richtigen Berufseinstieg braucht man ökonomische Ressourcen. Wenn man die nicht hat, dann hat man die Arschkarte gezogen“ (B9).

Von den befragten Frauen verfügen vier über Ersparnisse und andere finanzielle Ressourcen, welche ihnen auch langfristig Sicherheiten bieten, sei es durch geringere Ausgaben oder die Vergrößerung des Einkommensspielraums. So berichtet eine der befragten Frauen, die im Wissenschaftsbereich tätig ist und an unterschiedlichen Projekten mitwirkt, von einer beträchtlichen Erbschaft ihrer Mutter profitiert zu haben. Sie ist seither von der bestehenden Auftragslage nicht mehr unmittelbar abhängig. Heute meint sie „*nur mehr das zu tun, was ihr Spaß macht*“ (B1). Erwerbsarbeit erfüllt für sie somit nicht vorrangig den Zweck den Lebensunterhalt zu bestreiten, sondern bietet ihr ein Betätigungsfeld um ihre Interessen zu entfalten

und ihr Wissen zu erweitern. Es war ihr daher auch möglich eine längere Erwerbspause zu machen um sich beruflich neu zu orientieren. Die Mehrfachbeschäftigung bietet ihr dazu viele variierende Möglichkeiten. Eine Andere erzählt durch die Erbschaft des Hauses ihrer Mutter geringere Fixkosten zu haben und darüber Sicherheiten zu erlangen (B10).

Die Kombination mehrerer Tätigkeiten an sich bietet den Frauen durch Alternativen in der Erwerbsarbeit ebenfalls eine Sicherheitsstruktur, da somit Beschäftigungskontinuität bei bestehender Unsicherheit aufrechterhalten werden kann.

„Der Vorteile ist diese Absicherung, dass wenn das eine wegfällt, dass man das andere noch hat oder dass ich jetzt hoffe, dass wenn das – dass wenn das eine wegfällt, dass das andere mehr wird – dass ich jetzt mehr im Museum arbeiten kann, wenn das eine wegfällt“ (B10).

Der Schutz gegen Arbeitslosigkeit über Mehrfachbeschäftigung hilft jedoch nicht gegen Risiken wie Krankheit und Alter, wenn die Vertragsgrundlage der Mehrfachbeschäftigung atypisch ist. Sie ist daher kein Ersatz für sozialstaatliche Sicherheitsnetze.

Ob die Beschäftigungsalternativen Sicherheiten bieten, ist davon abhängig wie flexibel die Arbeitsintensität in den unterschiedlichen Beschäftigungen eingeteilt werden kann und bei Verlust einer Beschäftigung, welche der Tätigkeiten beendet wird. Beschäftigungssicherheit durch die Schaffung von Alternativen ist letztlich nachfrageabhängig. *„Die Wirtschaft wollte mich eh schon die ganze Zeit einkaufen und haben.“ (B8)*

Auch die Selbständigkeit und bestimmte Formen kollektiven Arbeitens bietet eine Sicherheitsstruktur durch Alternativen. Gemeinschaftliche Projekte und kollektive Arbeitsformen in der Selbständigkeit und im speziellen der Mehrfachbeschäftigung wirken gegen den marktvermittelten Zwang, indem das Angebot einer bestimmten Dienstleistung über das Kollektiv trotz anderwärtigen Aufgaben aufrecht erhalten werden kann. Sie erleichtern somit die Selbständigkeit trotz Mehrfachbeschäftigung.

„Ich arbeite auch als Übersetzerin in einem Übersetzungskollektiv mit drei Kolleginnen zusammen, was mir die Möglichkeit gibt tatsächlich auch Projekte abzulehnen ohne dass die Kontinuität meiner Präsenz gleich gefährdet ist, weil wir eben im Kollektiv arbeiten, das heißt, wir sind alle mehrfach beschäftigt, die wir im Kollektiv arbeiten und eine Idee des Kollektivs ist, sich Aufträge weiter zu geben und also das Label unseres Kollektivs quasi im Spiel zu halten aber nicht immer unbedingt die sein zu müssen, die die Projekte dann auch macht“ (B11).

11.4.5. Auskommen

Gemäß der sehr unterschiedlichen Einkommenssituation, der Strategien mit dem zur Verfügung stehenden Geld zu haushalten und den bestehenden Rücklagen und anderen Sicherheiten, sowie der Bedürfnisstruktur des Haushalts stellt sich die Frage, wie die Befragten mit dem zur Verfügungen stehenden Geld auskommen für jene verstärkt, die eine unsichere Einkommenssituation haben, über vergleichsweise geringes Einkommen (in Abhängigkeit von

der Haushaltsgröße) verfügen und keine Sparrücklagen gebildet haben oder bilden konnten. Hierbei spielt das Alter eine wesentliche Rolle. Jüngere Frauen berichten überwiegend, dass sie mit dem ihnen zur Verfügung stehenden Einkommen „*grad irgendwie*“ (B14) auskommen. Sie wünschen sich langfristig ein höheres und gesichertes Einkommen.

„Ich wunder mich, dass es sich ausgeht. Ich hab ein bisschen die Angst, dass, wenn ich nur so wenig Geld bekomme, dass ich dann recht schnell und recht viel im Minus bin, aber irgendwie ist das nicht passiert. Aber ich merk halt, dass man sehr minimalistisch lebt“ (B9).

Die junge Sozialwissenschaftlerin meint, dass sie mit dem Abschluss ihres Studiums einen realistischen Blick für ihre Einkommensmöglichkeiten bekommen hat und mithin auch einen anderen Umgang mit dem ihr zur Verfügung stehenden Geld erlernt hat.

„Ich denke viel mehr darüber nach wie man es machen kann, dass sie mich beim Schwarzfahren nicht erwischen. Oder ich fahre Rad und nicht mit der U-Bahn. Also das ist so ein eingepflegter Sparmechanismus der halt einfach ein bisschen längerfristig denkt. Weil, wie ich studiert habe, da war es immer so, dass ich gedacht habe, na es ist ja nicht so schlimm wenn ich ins Minus gehe. Ich werde ja irgendwann einmal diesen ominösen Job haben. Also der Job, der ist sehr zentral bei meinem Denken. Und jetzt merk ich schon, dass ich mich halt nicht mehr darauf verlass. Also ich denk mir schon, mit dem Geld, das ich hab, muss ich einfach auskommen. Weil ich werde nicht irgendwann einmal irgendwoher Geld bekommen. Also, ich hab auch keine Erbschaften zu erwarten oder so. Also ich muss einfach auskommen mit dem, was ich hab“ (B9).

Bei geringem finanziellen Spielraum wird die Notwendigkeit „*permanent zu kalkulieren*“ (B7) als belastend beschrieben, da durch geringes oder/ und unregelmäßiges Einkommen die Notwendigkeit bestehen kann, Schulden zu machen, um das Notwendigste zu bezahlen.

„Also alleine beim Einkaufen, wenn du weg gehst auf ein Bier, ich rechne ständig im Kopf nach. Das ist total unbewusst. Es gibt auch so Zeiten, wo ich in der Nacht aufwache und noch mal nachschaue und nachrechne: warum ist das Geld jetzt schon wieder weg. Ja, das geht dir permanent im Kopf rum. Oder auch dann natürlich gibt es dieses schlechte Gewissen, wenn du hie und da dir einmal etwas leistest. Das ist auch immer da“ (B7).

Die allein lebende Frau beschreibt, dass sie in manchen Monaten Probleme hat die Primärkosten, wie Gas, Strom und Miete mit dem laufenden Einkommen abzudecken, weshalb sie dann gezwungen ist ihr Konto zu überziehen. Oft wurde ihr wegen Überziehung bereits das Konto gesperrt. Als sie erstmals eine zweite Tätigkeit annahm, war sie ebenfalls weit im Minus. *„Da hab ich ein Kontominus gehabt von 50.000 Schilling und bin einfach gesperrt worden. Und dann war klar, so irgendwas muss ich jetzt dann machen“* (B7). Auch heute bringen Rückzahlungen nach Steuernachforderungen oder einkommensschwache Monate sie immer wieder ins Kontominus. Diese Situation ergibt sich aus dem ungesicherten, schwankenden Einkommen, welches ihr zur Verfügung steht und der bereits bestehenden Verschuldenssituation. Bei fehlendem gesicherten Einkommen wird das Auskommen durch Rücklagen und persönliche Netzwerke garantiert. Das „*Wirtschaften*“ sichert insbesondere bei ungesicherten Einkommenssituationen das beständige Auskommen.

"Da bin ich vielleicht auch zu pingelig. Weil mir ist das wichtig, der Kinder Willen. Ja, da bin ich eh so ein Sparefroh" (B12). „Meine Strategie ist, dass ich möglichst wenig Geld ausbebe und mir möglichst viel spar und dadurch auch keine Angst vor dem Verhungern hab“ (B10).

Können keine Rücklagen gebildet werden und ist nur ein geringes Einkommen vorhanden, so werden die Möglichkeiten mit dem zur Verfügung stehenden Geld zu Haushalten als „verdammt knapp“ (B3) wahrgenommen.

„Man kann leben und was die Abdeckung des Alltags anbelangt, habe ich jetzt nicht die großen Sorgen. Und unter den gegebenen Bedingungen glaub ich, das ich noch immer irgendwie über die Runden kommen werde ohne das sich das ganz dramatisch verschlimmert auf nähere Sicht“. (B3)

Wenn das Budget knapp ist, fallen unerwartete Ausgaben und Zusatzausgaben ins Gewicht. Möglicherweise notwendige Anschaffungen werden dann bedrohlich wahrgenommen.

„Also irgendwie so Horror zu denken die Waschmaschine geht ein oder irgend so was. Weil da gibt es, also ich hab auch inzwischen schon meine ganzen Sparreserven fast alle verbraucht.“(B7) „Na, also da denk ich jetzt nicht mehr allzu viel darüber nach, weil es einfach schon wirklich beklemmend ist. Ich weiß, dass der Kühlschrank kurz vor dem Exodus ist. Ich weiß, dass die Waschmaschine eigentlich wie durch ein Wunder schon seit einem Jahr auch funktioniert und ich weiß, dass der Herd zu erneuern ist und ich fürchte, dass die Heiztherme auch noch dran ist und das heißt, dann ist überhaupt nichts da“ (B5).

Bei Zusatzausgaben und Engpässen wird der tägliche Bedarf entsprechend reduziert:

„Wenn ich dann was Dringendes brauch, dann muss ich schon entsprechend reduzieren. Dann werde ich in der Zeit keine Zigaretten kaufen, ja oder entsprechend vom Essen her meine Einkäufe anpassen“ (B15).

Als Einschränkung wird das empfunden, wenn die notwendigen Ausgaben eine als „normal“ geltende Ausgabenstruktur unterschreiten. Als Normalität gilt den Frauen die Ausgabenstruktur des sozialen Umfeldes, welches ihr Bild eines angemessenen Lebensstandards konstituiert, der sich an der erwarteten Einkommensposition als Akademikerin orientiert. Finanzielle Einschränkungen werden vor allem im Bereich der Urlaubs- und Freizeitplanung genannt bzw. allgemein gesprochen, im Bereich der Möglichkeiten zur Entspannung und Regeneration. Das betrifft den Bereich Freizeit und Freizeitplanung ebenso wie den Bereich Wohnen. Unmittelbarer durch die Arbeitssituation als Mehrfachbeschäftigte bedingt sind finanzielle Einschränkungen der Urlaubsmöglichkeiten bei Kombinationen mit atypischen Verträgen, da in der Urlaubszeit auch die Einkünfte aus dieser Beschäftigung ausbleiben. Die für den Urlaub benötigten finanziellen Mittel und die in dieser Zeit zu bestreitenden Fixkosten müssen daher vorab erwirtschaftet werden.

Besonders schmerzhaft wird die Erfahrung sich etwas nicht leisten zu können empfunden, wenn sich die finanziellen Möglichkeiten verschlechtern haben. „Nur um zu sagen der Urlaub den gibt es schon lange nicht mehr bei uns“ (B5), berichtet eine der befragten Frauen, die mit ihrem Mann und ihren vier Kindern zusammen lebt.

Einschränkungen der möglichen Freizeitaktivitäten aus finanziellen Gründen werden als Benachteiligung gegenüber dem sozialen Umfeld wahrgenommen. Trotz empfundener Solidarität aus dem Freundesumfeld, beschreibt eine der befragten Sozialwissenschaftlerinnen, dass es ihr bei finanziellen Problemen schwer fällt zu erklären, warum sie an gemeinsamen Aktivitäten nicht teilnimmt. Auch bedauert sie einen erhofften Lebensstandard durch die beendete Ausbildung nicht realisieren zu können.

„Zu irgendwem zu sagen, dass es schwierig ist mit Kohle, oder auch zu sagen, ich kann da und da nicht hingehen zum Konzert oder so oder ich will dort und dort nicht hingehen, weil ich es mir eigentlich nicht leisten kann, das ist nicht immer leicht. Ich hab zum Beispiel zum Rauchen aufgehört. Das kann ich nicht sagen, dass das nicht der Punkt war, dass ich mir dann dadurch viel Geld spar. [...] Also das ist - das sind dann so Sachen“ (B9).

Auf der negativen Seite stehen Schulden. Von den befragten Frauen berichtet rund die Hälfte von Verschuldungen, die jedoch oft nicht tief greifend sind, sondern vorübergehend und über persönliche Netzwerke überwunden werden (können). Die Gefahr der Verschuldung ist insbesondere in Situationen gegeben, die nicht planbar sind, wie bei Krankheiten oder bei verringerter Auftragslage, bei unerwarteten Ausgaben oder wenn eine Tätigkeit aufgegeben wird. Von Verschuldungssituationen sind insofern häufiger Personen mit schwankenden Einkommen und mithin solche in atypischen Kombinationen betroffen.

Eine der befragten Frauen, die einen freien Dienstvertrag und eine Teilzeitanstellung kombiniert, berichtet nach einem Unfall *„ziemlich ins Minus gerasselt“* (B6) zu sein. Auch ihr Lebensgefährte hat sich durch das ausbleibende Einkommen aus dem freien Dienstvertrag und dem im Krankenstand verringerten Einkommen der Teilzeitanstellung verschuldet.

„Mein Finanzplan ist auf beide aufgebaut und jeden Monat fehlt mir durch den Unfall ziemlich viel Geld aus dem freien Dienstvertrag. Ich bin finanziell in der ‚Rue de Gack‘“ (B6).

Die Sozialarbeiterin profitiert im Krankheitsfall, im Gegensatz zu Personen die nur unter freien Dienstverträgen beschäftigt sind, von der Mehrfachbeschäftigung. Sie ist jedoch gegenüber Personen in Vollzeitstellungen mit echtem Dienstvertrag benachteiligt. Insbesondere die veränderte Einkommenssituation bringt sie in finanzielle Verlegenheiten, da sie mit der schlechteren Einkommenssituation nicht klarkommt und auch keine Rücklagen geschaffen hat. *„Ich hab eigentlich immer zu viel Geld ausgegeben. Also aus Unzufriedenheit und so weiter, so nach dem Motto: man gönnt sich ja sonst nichts“* (B6).

Da ihre Ausgabenstruktur relativ gleich bleibend ist, u.a. auch weil sie ihre Kinder ihren finanziellen Engpass nicht spüren lassen will, und ihre Einnahmensituation sich verschlechtert hat, versucht sie die finanziellen Probleme zu überwinden, indem sie sich Geld ausborgt.

„Also, im Moment handle ich mich so drüber. Also für mich sind immer die Monate ohne Kinderbeihilfe eine Katastrophe – das heißt, jetzt hab ich wieder Kinderbeihilfe ein Monat gehabt und jetzt kommt wieder eines ohne und da weiß ich nicht, wie ich das mach. Ob ich mir Geld ausborge – beziehungsweise mein Mann ist auch nach meinem Unfall ziemlich ins

Minus gerasselt. Ja also, das ist halt irgendwie in dem man irgendwie Schulden macht und dann halt versucht das so bald als möglich wieder zurückzuzahlen. Das ist zähflüssig. Das legt sich ziemlich an die Rippen. Im Moment spielen wir so ein bisschen überleben in der Großstadt. Weil die Kinder doch einiges brauchen. Man kann ihnen vieles nicht vorenthalten, nur weil es einem jetzt nicht so gut geht. Sie brauchen halt dann schon viel. Jetzt sind sie zwölf und vierzehn und mir fliegt das Geld nur so bei der Tasche raus“ (B6).

Eine andere Form periodisch auftretender Schulden sind Steuerschulden und zu zahlende Versicherungsbeiträge, wenn diese nicht vorab einkalkuliert wurden. Dieses Problem stellt sich bei Werkverträgen (Steuer und Versicherungsbeiträge) und freien Dienstverträgen (Steuer). Werkvertragsnehmer/innen sind selbstständig im GSVG versichert und müssen ihre Sozialversicherungsbeiträge und die Einkommenssteuer von ihrem Werklohn selbst bezahlen. Freie Dienstnehmer/innen sind verpflichtet die Einkommensteuer selbst abzuführen.

„Wenn dann die Steuern zu bezahlen und die Versicherungen zu bezahlen sind, ist das bei mir meist mit Geldausleihen und dann das Jahr über zurück abstottern verbunden“ (B11).

Reicht das zur Verfügung stehende Geld nicht aus, so werden die darüber hinaus anfallenden Kosten zumeist bestritten, indem Geld von Bekannten, Verwandten und Freunden ausborgt wird oder der Überziehungsrahmen des eigenen Kontos ausgeschöpft wird. Für keine der Befragten ist ein Bankkredit eine Alternative. Damit wird einer tiefgehenden Verschuldenssituation vorgebeugt. Gibt es keine Rücklagen und ist es nicht möglich solche zu erwirtschaften (sei es aufgrund der zu hohen Ausgabenstruktur oder des geringen Einkommens) so ist die Finanzierung der laufenden Kosten häufig eine Gradwanderung zwischen einer möglichen Verschuldungssituation und einer gerade ausgeglichenen Bilanz.

„Wenn ich Geld brauche, geh ich zum Bankomat solange was kommt, weil das schon an der Grenze vom Überziehungsrahmen ist. Wenn es wirklich so ist, dass ich mir denke, ich brauch jetzt dringend was, damit ich die nächsten Wochen leben kann, dass ich mir entsprechendes Geld ausborge, das kommt schon vor. Also kleinere Beträge sind das dann, die ich auch bald mal wieder zurückzahlen kann Aber da zahl ich die dann wirklich in einem bestimmtem Zeitrahmen mit Frist zurück. Ich möchte aber nie zu lange irgendwem Geld schulden. Also und da bin ich strikt, da zahl ich die Raten immer pünktlich. Manchmal frag ich schon auch ob ich ein oder zwei Monate meine Raten verlängern kann“ (B15).

Freunde und Bekannte bieten dann ein Sicherheitsnetz, das nicht nur im Bereich sozialer Teilhabe wirkt, sondern, wie vorab beschrieben, auch die finanzielle Situation der Frauen absichert. Manche können dauerhaft mit finanzieller Unterstützung rechnen, greifen zu bestimmten Zeiten immer wieder auf soziale Netzwerke zurück oder mobilisieren diese nur bei außernatürlichen Ausgaben, die über die laufenden Kosten hinausgehen. Insbesondere für Kinder und deren soziale Teilhabemöglichkeiten sind die Frauen bereit solche Ressourcen verstärkt zu mobilisieren. Jedoch wird auch die Situation im privaten Umfeld Geld zu schulden ambivalent beurteilt.

„Ich finde das halt schwierig. Also ich merk schon, dass das halt dann auch so eine Geschichte ist, dass es nicht leicht ist jemanden um Geld zu bitten“ (B9).

11.4.6. Zwischenbilanz: Finanzielle Situation

Die Einkommenssituation, finanzielle Belastungen, bestehende Sicherheiten und nötige Ausgaben beschreiben Teilaspekte der finanziellen Situation. Tabelle 12 bietet einen Überblick über die Versorgungssituationen, welche über die sozialen Teilhabechancen und den Lebensstandard Aufschluss gibt. Abgebildet wird auch die Stabilität der Einkommenssituation.

Tabelle 12: Ökonomischer Spielraum mehrfach beschäftigter Akademikerinnen

		Gesichertes Einkommen	Stabile Einkommensanteile	Schwankendes Einkommen
Unterstützung durch soziale Netzwerke	punktuell	Keine	Ausborgen	Ausborgen: Gefahr von Verschuldung
	Permanent	Keine	Unterstützung Teil erwartbarer Einkommensanteile: erweiterter finanzieller Spielraum	(logisch nicht möglich, da es dann erwartbare Einkommensanteile gibt)
Sozialstaatliche Sicherheitsstruktur		Kombinationen mehrere Anstellungsverhältnisse die Pensions-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung vorsehen	Kombinationen freier Dienstverträge und Werkverträge mit einem echten Dienstvertrag. Sozialversicherungsansprüche entsprechend dem Ausmaß der Anstellung	Meist atypische Vertragskombinationen, keine sozialstaatliche Sicherheitsstrukturen über die Erwerbsarbeit
Rücklagen		Vermögen	Bei Rücklagen besteht weniger Abhängigkeit vom Arbeitsangebot, größere Autonomie in der Gestaltung der Arbeit	Polster für einkommensschwächere Zeiten
Schulden		(Kurzfristige Schulden zur Hebung des Lebensstandards)	Aufnahme weiterer Tätigkeiten zur Finanzierung des Lebensstandards. Sicherheiten für zukünftige Einkommensausfälle	Nachfrageabhängigkeit: Aufnahme weiterer Tätigkeit zur Finanzierung des Lebensunterhalts
Auskommen		Gesicherter Lebensstandard	Abhängig von Einkommenshöhe, Absicherungen, Schulden und Bedarf des Haushalt kann die unbeständige Einkommenssituation zu Finanzierungsschwierigkeiten führen	

Wie die Ausführungen gezeigt haben, sind die Handlungsmöglichkeiten der Akademikerinnen, ebenso wie die Gründe zur Mehrfachbeschäftigung von ihrer primären Versorgungslage abhängig. Zudem ist je nach Haushaltskonstellation und den damit verbundenen Bedürfnissen die Möglichkeit des Auskommens mit dem Einkommen unterschiedlich. Diese Aspekte müssen mitbedacht werden um die Aussagen der Frauen richtig interpretieren zu können.

Generell kann festgestellt werden, dass umso mehr (finanzielle) Sicherheiten bestehen, desto mehr Gestaltungsspielraum haben die Frauen auch in Bezug auf das Erwerbsleben. Daraus ergibt sich der stärkere Wunsch bei Personen mit atypischen Vertragskombinationen nach mehr Autonomie. Finanzielle Sicherheit bedeutet von marktvermittelten Unsicherheiten unabhängiger zu sein und die Beschäftigung eher frei wählen zu können. Der finanzielle Hintergrund der Herkunftsfamilie und die sozialen Netzwerke nehmen dabei auf die Einkommens- und Gestaltungsmöglichkeiten der Frauen hohen Einfluss. Sie stellen oftmals die Basis von freiwilliger Mehrfachbeschäftigung, sind jedoch auch bei unfreiwilliger Mehrfachbeschäftigung ein notwendiger Rückhalt um den jeweiligen Lebensstandard zu halten.

11.4.7. Ungewisse Zukunft

Viele der Frauen, die von Instabilität in der Erwerbsarbeit und von finanziellen Belastungen und Einkommensschwankungen berichten, beschreiben auch Zukunftsängste. Ausschlaggebend für diese ist die fehlende Handlungsperspektive, die negativ wahrgenommene Erwerbssituation zu verändern. Es gibt Unsicherheiten, die aus der Angst vor der existenziellen Gefährdung durch fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten resultieren. Diese sind ein zentraler Aspekt von Prekarität. Fehlende Zukunftsperspektiven zeigt aber auch der Wunsch nach Planbarkeit zur Schaffung stabiler und vorhersehbarer Verhältnisse im Sinne eines „*planbaren Karrieremodells*“ (B8). Dieser Wunsch reflektiert ähnliche Problemlagen, weist jedoch nicht auf prekäre Lebensverhältnisse hin. Beiden gemein ist das dahinter stehende Ideal einer langfristigen Planung und Perspektive.

Unsicherheiten dieser Art bestehen zum Beispiel bei wahrgenommener Nachfrageabhängigkeit: Die eigenen Beschäftigungsmöglichkeiten werden als von der gesellschaftlichen Entwicklung und dem gesellschaftlichen Wohlstand abhängig empfunden. Der Zwang zum Fortschritt und die Kurzlebigkeit, die aus der Sicht der Befragten der bestehenden Wirtschaftsweise eigen sind, versprechen aus ihrer Sicht einigen Wenigen durch „*Innovation und Einfallsreichtum*“ (B6) oder finanzielle Rücklagen Erfolg. Den anderen wird, wie sie meinen, ein gesicherter Platz im System, aufgrund des Fehlens dieser Ressourcen, verwehrt.

„Manche haben es geschafft – ich hab es nicht geschafft. Wenn man nicht die super trupper Idee hat, dann muss man eben so weiterwursteln wie ich.“ (B6)

Eine Veränderung im Sinne einer gesicherten Berufs- und Zukunftsaussicht empfinden die

Frauen daher als unrealistisch.

„Es wird noch schlimmer werden, das glaube ich schon. Also es ist bei uns so, dass sich in den letzten Jahren schon extrem viel verändert hat. Viele Stipendien wurden gekürzt, es sind Unterstützungen gekürzt worden, es sind Preisgelder gestrichen worden und das bekommen glaube ich alle in diesem Bereich zu spüren und das wird auch noch extremer werden. Wo man zuvor ein angemessenes Honorar bekam, ein moderates, aber angemessen, ist man im Moment schon froh, dass man eine Veranstaltung hat ohne Honorar (B12).

Eine Erwachsenenbildnerin meint, dass sie aufgrund einer wahrgenommenen Verringerung des gesellschaftlichen Wohlstands und geringerer Subventionen in ihrem Beschäftigungsfeld ihre eigene Beschäftigung als gefährdet empfindet. Sie befürchtet, dass ihre Spezialisierung aufgrund der fehlenden Nachfrage ein Nachteil für ihre zukünftigen Erwerbschancen ist.

„Also, ich hab eher Befürchtungen, dass die Leute weniger Geld haben und weniger in Kurse gehen können, dass der Kommunikationsbereich entgegen aller Weißbuchdeklarationen mit Softskills und so absolut nicht bezahlt wird. Ich mag lieber nicht drüber nachdenken, weil ich frag mich wirklich, soll ich mich umorientieren, was ich mir momentan nicht antun wollte, weil irgendwie bin ich hoch spezialisiert und ich fürchte, dass mit meinen Qualifikationen das Angebot nicht besser wird in nächster Zukunft“ (B5).

Negative Erfahrungen, wie jene von massiven Berufsumbrüchen, die einen inhaltliche Umorientierung erforderlich machen, Arbeitslosigkeit und einer als misslungen interpretierten Berufsintegration, führen häufig zu einer pessimistischen Zukunftssicht. Positive Veränderungen der Erwerbssituation erscheinen als utopische Hoffnung. Die fehlende Zukunftsperspektive und die Verunmöglichung der Planung durch kurzfristige Perspektiven sind für die betroffenen Frauen belastend.

„Dass du dir jeden Tag aufs Neue sagen musst es ist schon gut und es wird besser werden. Und man den und den Scheißjob annehmen und dies und das in Kauf nehmen und dann wird es irgendwann einmal besser werden. Also, es rennt sehr viel über die Hoffnungsschiene. Aber die Hoffnungsschiene ist sehr individualisiert und das Individualisierte macht halt aus, dass man eben dann damit alleine bleibt. Und es ist total erschreckend“ (B9).

Insbesondere Befristungen setzen einen knappen Zeithorizont, der die Zukunft instabil erscheinen lässt und den Betroffenen häufige Neuanfänge abverlangt.

„Aber es ist einfach schon eine Belastung. Ich hab überhaupt nicht den Eindruck, dass sich die Situation für mich oder für die Menschen in meinem Umfeld in nächster Zeit wesentlich verbessern wird. Eher noch verschlechtern. Also, das ist meine Befürchtung - ja“ (B3).

Pessimistische Zukunftsaussichten bedingen Orientierungslosigkeit, da Ziele nicht klar definiert werden können und somit auch nicht die Handlungsformen um diese zu erreichen.

„Ich habe so das Gefühl, ich sollte total viel lesen und ich sollte mir total viel Wissen aneignen. Aber ich weiß nicht wirklich wozu. Also es ist halt irgendwie der längerfristige Plan. Wenn du viel Wissen hast, dann wirst du einen Job finden. Aber welches Wissen? Weil ich weiß ja nicht, was gesucht wird. Ich glaub ich bin keine gute Planerin“ (B9).

11.4.8. Zeitwohlstand oder Zeitnotstand

Neben der finanziellen Situation und fehlender Beschäftigungsstabilität ist die Verfügbarkeit über Zeitressourcen, der „*Zeitwohlstand*“ (Seidel & Verwiebe 2006: 5), ein zentrales Kriterium zur Beurteilung der Lebenssituation in der Mehrfachbeschäftigung. Geringer Zeitwohlstand bedeutet, dass (1.) die Zeitstruktur und (2.) das Arbeitszeitausmaß ein geringes Maß an Selbstbestimmung aufweisen, woraus sich Belastungen, wie Stress und Überforderung, ergeben können. Stress gilt als Ausdruck einer geforderten Anpassungsleistung, welche einen negativen Effekt auf die psychische und physische Gesundheit hat. Stress entsteht aus einer „*Diskrepanz oder ein[em] Konflikt zwischen Lebensbedingungen, Zwängen und Erwartungen auf der einen Seite und individuell gegebenen Bedingungen, Fähigkeiten und Ressourcen auf der anderen*“, wenn „*dieses Missverhältnis vom Einzelnen als sein Wohlbefinden bedrohend oder beeinträchtigend erfahren wird*“ (Badura & Paff 1989, 664).

Mithin fasst die Kategorie Zeitwohlstand oder -notstand unterschiedliche Ebenen der täglichen Zeitstruktur (Arbeitszeit, Freizeit, Reproduktionszeit u.ä.) unter dem Aspekt der Zeitsouveränität. Zunächst wird dargestellt, inwieweit die Zeitorganisation der mehrfach beschäftigten Frauen als flexible gelten kann. Dieser Aspekt wird aufgrund der Kombination unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse mit mehreren Arbeitsverpflichtungen, die jeweils an einen gewissen Arbeitszeiteinsatz gebunden sind, unter dem Fokus der Vereinbarkeit speziell behandelt. Es werden die fehlenden Zeitressourcen und die individuelle Beurteilung der Arbeits- und Lebenssituation unter dem Aspekt des Zeitwohlstands herausgearbeitet. Hier wird auch das Verhältnis von materiellem Wohlstand und Zeitwohlstand genauer beleuchtet. In der Mehrfachbeschäftigung weicht insbesondere die Arbeitszeit von der hoch standardisierten und erwartbaren Arbeitszeitform des Normalarbeitsverhältnisses ab. Darin liegen Vor- und Nachteile, welche an den subjektiven Zeitbedürfnissen zu bemessen sind.

Der Normalarbeitszeit, definiert als „*einschichtige Arbeit, die während des Tages in der Zeit von Montag bis Freitag geleistet wird*“ (Seifert 2006: 9) und an vorab vereinbarte Arbeitszeiten gebunden ist, stehen flexible Arbeitszeitformen gegenüber, welche sich in Dauer, Lage und Verteilung davon unterscheiden. Je nach Beschäftigungsfeld und Kombinationsart ist die Arbeitszeit unterschiedlich stark strukturiert: So ist beispielsweise bei zu haltenden Unterrichtseinheiten die Anwesenheit zu einem bestimmten Zeitpunkt, unabhängig von der der Beschäftigung zugrunde liegenden Vertragslage erforderlich, ebenso bei Verkaufs- und Bürotätigkeiten. Koordinationstätigkeiten oder das Verfassen wissenschaftlicher Artikel setzen einen weniger punktuell ausgerichteten Tagesplan voraus. Sie sind zumeist an Fristen gebunden, woraus sich eine andere Zeitstruktur ergibt. Auch ist es möglich, dass eine Teilzeitbeschäftigung zeitlich stark strukturiert und die zweite Beschäftigung in der Zeiteinteilung variabel handhabbar ist u.ä.. Diese Überlegungen zeigen, dass Mehrfachbeschäfti-

gung zwar immer eine von der Normalarbeitszeit abweichende Struktur aufweist, jedoch nicht immer in gleicher Weise flexibel gestaltbar ist.

Hinsichtlich des Aspekts der individuellen Zeitverfügung ist die Frage bedeutend, ob die Arbeitszeitorganisation als fremdbestimmt oder selbst gewählt erfahren und mithin positiv oder negativ erlebt wird. Vorteilhaft wird ein selbstbestimmter, flexibler Arbeitszeiteinsatz beurteilt, der die Freiheit lässt zu den „*Tages- und Nachtzeiten*“ (B6) zu arbeiten, an denen es den Befragten angenehm ist (B6) und ihnen den gesteigerten Organisationsaufwand aufgrund der Notwendigkeit diverse Tätigkeiten aufeinander abzustimmen, erleichtert. Die Vorteile flexibler Zeiteinteilung sind daher oft ein Motiv zur Mehrfachbeschäftigung: Zeitliche Flexibilität bedeutet mehr Handlungsfreiheit und wird der standardisierten Arbeitszeit entgegengestellt.⁷² Eine selbstbestimmte Zeitstruktur wird als Arbeitsform mit geringer Kontrolle gegenüber reglementierter Zeiteinteilung bevorzugt. Vor allem ökonomisch abgesicherte Beschäftigte profitieren von den Freiräumen der Flexibilität: „*Ich kann mir selbst einteilen wie und wie intensiv ich arbeiten möchte*“ (B1) meint eine in unterschiedlichen Projekten beschäftigte Sozialwissenschaftlerin. Ihr Zeitplan sieht bewusst nicht nur Arbeitszeiten sondern auch genügend Freizeit und Urlaub vor. Das bietet ihr einen Ausgleich zur arbeitsintensiven Zeit. Wie variabel die Arbeitszeit ist und ob diese selbst gewählt oder fremdbestimmt ist, hängt nicht nur mit den Vertragsformen sondern auch vom Tätigkeitsfeld ab. Gerade im hoch qualifizierten Bereich ist der Arbeitseinsatz stark an Inhalten orientiert und weist damit eine besondere Form der Flexibilität auf „*Insofern ist es ein anderes Konzept auch vom Arbeitszeitmanagement, ein flexibleres*“ (B8) berichtet eine unter zwei Anstellungsverhältnissen tätige Wissenschaftlerin, die in ihrer Anstellung trotz einer dem Normalarbeitsverhältnis tendenziell ähnlichen Vertragsstruktur über eine hohe Zeitsouveränität verfügt. Im Gegensatz dazu meint eine Theaterwissenschaftlerin, die momentan keine ihrer Ausbildung adäquate Beschäftigung ausführt, dass ihre Arbeitszeiten trotz des freien Dienstvertrages sehr strikt geregelt sind, da sie von der Arbeitsnachfrage abhängig sind.

„*Das ist sehr streng abgelaufen also von dem, wann du den Anzug holst und wann du auf der Position stehen musst. Wann du dich meldest beim Chef - wann du dich abmeldest - was du in den Pausen machen darfst. Also das ist total strikt.*“ (B7)

Während beide Beschäftigungen als flexibel gelten, werden sie von der Wissenschaftlerin als tendenzielle Freiheit, von der Theaterwissenschaftlerin jedoch als fremdbestimmte, unregelmäßige Struktur wahrgenommen. Eine Problematik atypischer Verträge liegt oftmals darin, dass diese (unausgesprochene) Klauseln und Vereinbarungen bezüglich der zu leistenden Arbeitszeit zugrunde liegen, die die Werkvertragsnehmerinnen und freien Dienstnehmerinnen an Öffnungszeiten oder Betriebszeiten binden.

⁷² Vgl. Kapitel 11.1.2. dieser Arbeit, S. 74.

„Aber es sind halt nicht alle Werkverträge immer richtige Werkverträge. Sondern es ist dann manchmal doch wieder zeitgebunden und du kannst nicht wirklich frei entscheiden. Und dann wird es schwierig zu sagen wo dann meine Vorteile sind“ (B15).

Ein fremdbestimmt erlebter flexibler Tagesablauf strukturiert sich über die von außen herangetragenen Terminfixpunkte, die Auftragslage und die Wünsche der Auftraggeber/innen. Dieser Tagesablauf ist charakterisiert über die fehlende Struktur durch vorgeschriebene Öffnungszeiten, fehlende Freizeit (die dem Wochenende zugeschrieben ist) und das Fehlen eines erwartbaren Ablaufs, der idealtypisch Arbeitszeiten von neun bis fünf vorsieht und demgegenüber die restliche Zeit als „Freizeit“ verstanden wird.⁷³ Darin manifestiert sich dennoch eine neue Struktur des Tages, der letztlich über die Erwerbsarbeit festgelegt ist und eine gewisse Erwartbarkeit beinhaltet.

„Jeder Tag ist anderes. Es gibt keine Arbeitszeiten im klassischen Sinn mit Bürobeginn (...) Es gibt keine Wochenenden und es gibt keinen gleichen Ablauf, ja. Der Tag strukturiert sich eigentlich eher über die von außen herangetragenen Arbeiten. Das ist natürlich eine gewisse Struktur“ (B12).

Das unterstreicht, dass atypische Vertragslagen selten eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne von Zeitsouveränität und –wohlstand bedingen. Wenn der Arbeitseinsatz von der bestehen Auftragslage abhängig ist, wird die eigentlich freie Zeiteinteilung nach persönlichen Bedürfnissen letztlich über diese strukturiert.

„Das ist das Entgegenkommen der Chefin, dass wir arbeiten, wann wir Zeit haben. [...] Aber wir sind jetzt draufgekommen, dass wir uns alle zusammen erwartet haben es wäre mehr Arbeit als es tatsächlich ist. Also es wird, nachdem unsere Chefin uns ja immer möglichst viel zur Verfügung haben will, wird das immer so dargestellt als wäre das eh mehr und würde noch mehr werden. Aber das ist nicht so. Es ist eigentlich, nicht immer weiß ich wie viel zu tun ist. Sondern eigentlich recht mäßig“ (B10).

Die Interviewte schildert den Widerspruch zwischen den Anforderungen der Auftraggeberin, welche trotz der freien Zeiteinteilung der freien Dienstnehmer/innen eine gewisse Verfügbarkeit über deren Arbeitskraft fordert und der tatsächlichen Auftragslage, welcher dazu führt, dass sie nicht mit einer regelmäßigen Arbeitsintensität rechnen kann. Dies auch, wenn sie bereit ist regelmäßig ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Somit ergeben sich in der als positiv empfundenen flexiblen Arbeitssituation mitunter trotzdem Unsicherheiten, die in einem fehlenden Arbeitsangebot begründet liegen.

Schwierigkeiten entstehen durch die Flexibilität in der Mehrfachbeschäftigung, wenn sich die einzelnen Beschäftigungen zeitlich überschneiden. „*Terminkollisionen*“ (B14) können von den meisten Frauen gut vermieden werden, wenn Vereinbarungen mit den Arbeitsstellen getroffen werden können. Sonst kann es zum Konflikt kommen.

⁷³ Die Problematik die dieser Einteilung zugrunde liegt, dass „Freizeit“ per se als unproduktive Zeit definiert ist, dem Arbeitszeit als Erwerbsarbeitszeit gegenübersteht, wird hier nicht näher betrachtet.

„Sie sind eh kulant, aber wenn dann bei dem einen wieder etwas ist, frag ich mich schon, was soll ich denn jetzt wieder dem anderen erzählen, wie entschuldig ich mich und oft kannst du das ja dann auch nicht machen“ (B14).

Einfacher ist die Situation, wenn eine an fixe Arbeitszeiten gebundene Teilzeitanstellung mit flexibel handhabbaren Werkverträgen oder freien Dienstverträgen kombiniert wird. Dann wird die Arbeitszeit in der flexibler gestaltbaren Beschäftigung der anderen angepasst. Am wenigsten strukturiert und erwartbar ist der Tagesplan von Personen, die in zumindest einer Beschäftigung „auf Abruf“ tätig sind.⁷⁴

„Ich hab meine fixen Termine und dann bin ich so auf Abruf für einen anderen Betrieb tätig. Da lass ich dann wirklich alles fallen mehr oder weniger, was ich an dem Tag vorhatte. Also an den Tagen, wo ich kann natürlich, wenn ich keinen Unterricht habe“ (B3), erzählt eine Lehrerin, die in einem weiteren Nebenjob „schwarz“ Aushilfstätigkeiten leistet.

Die befragten Frauen, welche „auf Abruf“ tätig sind, sind beide in Bereichen beschäftigt, die ihrer Qualifikation nicht entsprechen. So berichtet auch eine junge Sozialwissenschaftlerin, die neben ihren beiden geringfügigen Anstellungen „schwarz“ beschäftigt Aushilfstätigkeiten im Handel ausführt, dass sie meist „kurzfristig“ erfahren hat *„wann ich arbeiten soll“* (B14). Problematisch am kurzfristigen Arbeitseinsatz ist, wie diese ausführt, nicht nur der daraus entstehende Stress sondern auch die ungesicherte Position, da bei häufigen Absagen aufgrund zeitlicher Engpässe die Gefahr besteht, dass die Arbeit nicht mehr angeboten wird. Die Beispiele bekräftigen, dass die Frage des Zeitwohlstands letztlich auch eine ökonomische Frage ist und in engem Zusammenhang mit den bestehenden Ressourcen steht. Der Zeit- und Leistungsdruck entsteht aus der Notwendigkeit eines zusätzlichen Einkommens.

Trotz oftmals vorteilhaft beurteilter Flexibilität wird die straffe Zeitplanung daher als negativer Aspekt der Mehrfachbeschäftigung hervorgehoben. Die Interviewten beschreiben diese als *„Balanceakt“* (B12), *„generalstabsmäßig“* (B6) ein *„Jonglieren“* (B11) mit der Zeit, Notwendigkeit Aufgaben *„dazwischen [zu] packen“* (B5) und *„mühsam“* (B14). So ergibt sich aus der Mehrfachbeschäftigung das Problem der Vereinbarkeit, insbesondere in Hinblick auf den dahinter liegenden zusätzlichen Organisationsaufwand.

„Vorteil von einer Beschäftigung ist, dass man sich weniger Gedanken machen muss wie organisiere ich die ganzen Jobs. Wie kann ich die in meinem Leben gut verteilen“ (B12).

Die Frauen klagen über geringe Zeitressourcen und einen zusätzlichen Zeitaufwand durch die Mehrfachbeschäftigung. Die durch die Kombination notwendigen Wechsel und den damit verbundenen Aufwand, sich auf immer andere Situation einzustellen, charakterisiert eine der Befragten als *„Verschwendung von Zeitressourcen“* (B9). Die Aufgabe die unterschiedlichen Tätigkeiten zeitlich aufeinander abzustimmen und die eigenen Ressourcen entsprechend zu

⁷⁴ Arbeit auf Abruf im klassischen Sinn ist im hoch qualifizierten Bereich, die wie bereits ausgeführt eher an Inhalten orientiert ist, tendenziell eine Ausnahmerecheinung. Sie ist zumeist aus der ökonomischen Notwendigkeit der Aufnahme einer weiteren Tätigkeit motiviert.

kanalisieren wird daher häufig als belastend empfunden und kann, je nach momentaner persönlicher Lebenssituation besser oder schlechter gemeistert werden. Viele der mehrfach beschäftigten Frauen beschreiben, dass sie sich durch diese Situation gehetzt fühlen.

„Ich hab immer das Gefühl, dass ich gerade wieder fünf Fristen oder Termine verpasse. Es ist so, dass ich das Gefühl habe, dass ich hinter meinen Pflichten so huhuhu hinter her hechle und nie schaffe abzuschließen oder zu sagen, das ist geschafft, das ist erledigt. Das stresst mich unterschiedlich. Manchmal muss ich nicht so viel dran denken und manchmal belastet mich das ganz fürchterlich und ich bin irrsinnig genervt davon, dass ich nichts auf die Reihe bekomme und - nicht wirklich einen Weg sehe wie sich das verbessern lässt“ (B3).

Zumeist sind Stresssituation nicht andauernd, sondern kumulieren in „Arbeitsspitzen“(B10). Diese sind auf die unregelmäßigen Beschäftigungsmöglichkeiten zurückzuführen.

„Na ja - also wie gesagt - wenn man auf diese wechselnden Jobs angewiesen ist. Dann wird es meist Zeiten geben, wo sich alles immens staut und wo einfach ein unheimlicher Zeitdruck herrscht“ (B3).

Fehlende Zeitressourcen wirken sich negativ auf die Regenerationsmöglichkeiten aus.

„Es ist mörderisch. Ich steh jeden Tag um 6 Uhr in der Früh auf, ich geh jeden Tag um Mitternacht schlafen und ich hab irrsinnig wenig Freizeit, irrsinnig wenig Zeit für meine Familie. Ich hab jetzt von Jänner bis jetzt wirklich die Siebentagewoche durchgemacht“ (B5).

Wenn aufgrund von Zeitdruck den inhaltlichen Anforderungen der Arbeit nicht entsprochen werden kann, entsteht ein Gefühl sich zu „zersprageln“(B1).

„Wie ich es erlebt habe: na als unheimlich anstrengend. Es ist einfach dieser Versuch irgendwie alles gleichzeitig nebeneinander, nebenher, perfekt und gut organisiert zu machen. Ja ein Balanceakt, der einfach nicht glücken kann, weil es nicht funktionieren kann. Ja, es geht sich einfach nicht aus“ (B12).

Die Frauen berichten, sich in solchen Situationen überfordert zu fühlen. Besonderes belastend werden andauernde Tätigkeiten und die Gleichzeitigkeit mehrerer Tätigkeiten empfunden. Das ist insbesondere bei Tätigkeiten, die auch von zu Hause ausgeführt werden können und bei inhaltsbezogenen Arbeiten der Fall. Dieser Umstand kann eine negativ empfundene Entgrenzung von Arbeitszeit- und Freizeit bewirken.

„Aber das Problem jetzt ist eher, da meine Zeit total frei einteilbar ist. hab ich in gewisser Weise fast weniger Zeit wie vorher als ich fix 20 Stunden gearbeitet hab, weil ich kann jetzt immer arbeiten“ (B2).

Flexibles Arbeiten kann somit erhöhten Leistungsdruck bedingen, da die Einteilung der Arbeitszeit den Beschäftigten selbst obliegt und nur das Ergebnis relevant ist.

„Ich wünsch mir einfach diesen Druck los zu sein, diesen permanenten immer noch mehr und noch besser und noch schneller, dass das einfach endet - ja“ (B13).

Die Befragten bemängeln insbesondere „für sich selbst“ (B5), für die eigenen Interessen abseits oder in der Berufstätigkeit zu wenig Zeit zu finden.

„Ganz allgemein formuliert bleibt neben meinem Brotjob zu wenig Zeit für die eigenen Projekte, oder für die Projekte die mich wirklich interessieren“ (B11).

Durch den alltäglichen Organisationsaufwand bei mehreren Beschäftigungen geraten die beruflichen Ziele aus dem Blickfeld. Der längerfristige Berufsplan wird von den alltäglichen Schritten „überlagert“ (B4).

„Das ist dann wieder das Problem der Mehrfachbeschäftigung, dass man dann einfach auf das ausweicht was gerade vorhanden ist und vielleicht das brach liegen lässt, wo das Interesse auch stärker da wäre da weiter noch zu Arbeiten“ (B9).

Es ergibt sich das Gefühl die eigenen Bedürfnisse immer hinten anstellt zu müssen.

„So das Sorgen für einen selber bleibt auf der Strecke. Und ich glaube das ist auch das Gefährliche an der Situation“ (B12). „Man spart an sich selbst. Die Arbeit das ist nun mal so wie es ist. Bei den Kindern kannst du auch nicht großartig sparen, also dann setzt man halt bei sich selber an so - das drückt man schon durch – nein nein das geht schon – verschiebt auf morgen und auf das nächste Jahr und das nächste Leben – aber irgendwie also da mangelt es dann. Man fühlt sich halt irgendwie wie so ein Ochse der einen Karren zieht und immer ziehen muss und weiß da kannst du nicht auslassen und es wird eh besser und die Götter haben uns eh die Hoffnung gegeben. So geht das immer irgendwie weiter“ (B6).

Wenn die Möglichkeiten der Entspannungen und Regeneration nicht bzw. in längeren Phasen nicht bestehen, empfinden die Frauen ihre Beschäftigungssituation als belastend. Insbesondere das Gefühl der fortdauernden Belastungen ohne Aussicht auf Pausen oder Veränderungen in der Stresssituation bedingt Unzufriedenheit. Diese emotionale Überforderung und Überbeanspruchung kann auch zu einer physischen Beeinträchtigung führen, die sich in kompletter Ermüdung und in „Fehlleistungen“ im Beruf äußert.

„Von dem einen raus zu kommen und in das andere rein zu gehen das erfordert irrsinnig viel Energie eigentlich. In der einen Beschäftigung sind diese Probleme und in der anderen sind diese Probleme ja und ich komm hin und tschok a ja stimmt und ich hab ja gesagt, dass ich das hohl und dass ich das bring ja und dann geht sich das eh nimmer aus und ich verträste und in der anderen ist es das gleiche, das ist teilweise, ist das ziemlich heftig.“ (B3)

Im Extremfall können sich die Überforderung und die fehlenden Zeitressourcen zur Regeneration auch in Krankheiten wie einer erhöhten Anfälligkeit für grippale Effekte u.a. äußern

„Da kommen dann so diese - die Krankheitsdinger, wo man dann irgendwie flach liegt und einfach mal Pause machen muss, weil es eh nicht anders geht. Ich hab gerade so eine Arbeitsphase hinter mir, wo ich extremst intensiv gearbeitet habe und wo ich gemerkt habe, ich schaffe das so physisch nicht mehr. Das ist Raubbau.“ (B12)

Wegen des straffen Zeitmanagements ist auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein zentrales Thema und wird als besondere Belastung durch „Zeitmangel“ thematisiert:

„Spontan hätte ich gesagt, das lässt sich gar nicht vereinbaren (...) zu besonders stressigen Zeiten gibt es einfach kein Privatleben“ (B12).

Darin tritt die Frage der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zentral hervor, die auch bei

den interviewten Frauen Doppelbelastungen über den Haushalt, die Kinderbetreuung und die Erwerbsarbeit unterstreicht. Neben der Erwerbsarbeit ist die Tagesplanung von Kindern, deren Tagesstruktur ebenfalls institutionell über die Schule geprägt ist, der zweite Struktur gebende Faktor jener Frauen, die mit minderjährigen Kindern zusammenleben.

„Dann sind sie ja in dem System drinnen - Schule und so weiter - und dann müssen sie da wieder irgendwie funktionieren. Das heißt, da gibt's wieder Verantwortlichkeiten. Dass man sehr viel für sie auch Überlegen oder Mitdenken - dass ich ihre Zeitpläne auch im Kopf hab sozusagen, damit wir da keine Fristen versäumen“ (B3).

Die Frage adäquater Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder und der „zeitlichen Arrangements“ (B12) mit den Personen, die einem am Nächsten stehen und denen gegenüber Verantwortungen wahrgenommen werden, ist daher zentral. Dabei verfolgen die befragten Frauen unterschiedliche Strategien. Eine der Befragten charakterisiert diese als die „Strategie des Verständnis“ für ihre Situation und die „Strategie der Vertröstung“ (B4). Personen, deren Zeiteinteilung schwer planbar ist, reduzieren ihre privaten sozialen Kontakte oder erhoffen von diesen mehr Flexibilität:

„Na, es müssen halt die Leute, die ich treffe flexibler sein. Das kommt halt immer wieder vor, dass man kurzfristig absagen muss, weil irgendwas im Büro ist oder dringend ansteht“ (B7).

Sie bemängeln sich auf die zeitliche Strukturen „nie verlassen“ (B4) zu können. Die Frauen präferieren es tageweise zwischen den Beschäftigungen zu wechseln und Tage zu vermeiden, an denen mehrere Beschäftigungen gleichzeitig ausgeführt werden müssen. Sie erhoffen sich dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbstätigkeiten.

„Momentan arbeite ich Montag bis Mittwoch in der einen Beschäftigung. Donnerstag, Freitag an anderen Projekten und das ist mir eigentlich die liebste Variante so zu sagen, dass ich tageweise dort arbeite, tageweise dann an anderen Projekten. Also was ich nicht so gerne hab sind Tage die dann aufgeteilt sind zwischen mehreren Projekten.“ (B11)

Ein Problem ist auch die Planung von Urlaub mit dem Partner (B4) oder Kindern. Die längerfristige Planung ist wegen Verpflichtungen gegenüber mehreren Arbeitsstellen nicht möglich. Mangelnde Zeitressourcen führen in der Wahrnehmung der Frauen dazu, dass neben der Arbeit andere Lebensbereiche nur noch „neben bei rennen“ (B13). Eine Interviewte bemängelt, dass sie in Stresssituationen ihre Pflichten gegenüber ihren Kindern vernachlässigen muss. Eine andere betont, dass sie aufgrund ihres Lebensstils als Mehrfachbeschäftigte und Alleinerzieherin, eingeschränkte Möglichkeiten hat enge soziale Kontakte aufzubauen.

„Als alleinerziehende Mutter mit dem Lebensstil, den ich führe oder den die Menschen jetzt führen, sich jetzt wirklich auf eine neue Partnerschaft einzulassen, das ist praktisch von Anfang an zum Scheitern verurteilt. Und das - das find ich wieder komplett irre, wirklich. Ich weiß gar nicht, ob ich eine neue Partnerschaft will aber ich will auf jeden Fall - also mir fehlt auf jeden Fall was, dass ich allein bin ja“ (B3).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Hoffnung durch flexibles Arbeiten in der Mehrfachbe-

schäftigung an Autonomie zu gewinnen durch Stress und zusätzlichen Organisationsaufwand konterkariert wird. Als zentrale Elemente des „Zeitwohlstands“ wurden eine selbstbestimmte Zeitstruktur, autonome Zeitorganisation und frei verfügbare Zeitressourcen ausgemacht. Bei der Zeitorganisation liegt der Fokus auf der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeiten und der Abgrenzung vom Privatleben. Der Aspekt der Zeitressourcen bzw. der Zeitengpässe ist das Ergebnis der Zeitorganisation. Die drei Kategorien werden in Tabelle 13 in Abhängigkeit von der jeweils verwirklichtbaren Freiheiten und der Zeitsouveränität zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 13: Zeitwohlstand oder -notstand in flexiblen Beschäftigungsformen

Selbstbestimmt		Fremdbestimmt
Zeitstruktur		
Flexibel	Atypische Verträge ohne Zeitvorgaben und ökonomischen Druck	Von außen herangetragene Zeitstruktur und ökonomischer Druck
Nicht flexibel	Inhaltliche Flexibilität: Qualifizierte flexible Arbeitsform	Zwei oder mehr zeitgebundene Anstellungsverhältnisse
Zeitorganisation		
Privatleben und Erwerbsleben vereinbaren	Ausgeglichenes Verhältnis von Freizeit und Arbeitszeit Ausreichende und entsprechende Unterstützungsstrukturen (z.B. Kinderbetreuung)	Neben bei rennen
Beruflich Abgrenzung	Klare Grenzen und Vereinbarungen zwischen den verschiedenen Beschäftigungen, flexible Arrangements	Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit, Überschneidungen
Strategien	Blocken	Strategie der Vertröstung Strategie des Verständnisses
Zeitressourcen		
	Genügend Zeitressourcen zur Regeneration	Zeitengpässe Stress, Verfügbarkeit Sparen an sich selbst Psychische Belastungen

Sieben zentrale Zusammenhänge werden in dieser Übersicht verdeutlicht:

1. Jene Frauen, die höhere finanzielle Ressourcen haben, können von der flexiblen Zeiteinteilung besser profitieren.
2. Flexibles Arbeiten ist nicht nur von den Verträgen, sondern auch von Arbeitsinhalten abhängig. Zeitlich gebundene Arbeiten können somit ebenfalls selbstbestimmt sein.
3. Die Möglichkeiten des Umgangs mit flexiblen Arbeitszeiten sind auch von der Abseits

der Erwerbsarbeit bestehenden Verpflichtungen und den bestehenden Unterstützungsstrukturen abhängig.

4. Ist die Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsleben schwierig, so empfinden die Frauen einen Mangel. Das Privatleben rennt „neben bei“.
5. Fremdbestimmte Arbeitszeiten führen, in Kombination mit dem ökonomischen Druck, zur Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit. Die Vereinbarung der Erwerbstätigkeiten miteinander und die Abgrenzung gegenüber dem Privatleben gestaltet sich dann schwierig. Zeitliche Überschneidungen der einzelnen Beschäftigungen zeigen sich als spezielles Problem der Mehrfachbeschäftigung.
6. Können Arbeitszeiten nicht flexibel vereinbart werden, sind die Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingeschränkt bzw. nicht vorhanden. Die Strategien der Vertröstung und des Verständnisses gehen zu Lasten des Privatlebens.
7. Fehlende Zeitressourcen resultieren hauptsächlich in einem Mangel an Zeitressourcen für einen selbst und somit in psychischer Belastung.

11.4.9. Resumée: Unterschiedliche Lebenslagentypen der Mehrfachbeschäftigung

Tabelle 14 fasst die empirisch erarbeiteten Merkmalsausprägungen der einzelnen Lebenslagendimensionen unter dem Gesichtspunkt bestehender Handlungsmöglichkeiten zusammen. Je nach Kombination der unterschiedlichen Facetten der Mehrfachbeschäftigung und dem biographischen und lebensgeschichtlichen Zusammenhang der betroffenen Frauen wird die Lebenssituation darin unterschiedlich dargestellt und werden hier zwei Extrempole beschrieben, welche auf der einen Seite die Tendenz der Prekarisierung in der Mehrfachbeschäftigung und auf der anderen Seite Autonomiegewinn über neue Erwerbsformen zum Ausdruck bringen. Entsprechend lassen sich, unterschieden nach den Gründen für die Mehrfachbeschäftigung und den bestehenden Handlungsoptionen, inhaltlich fünf Lebenslagentypen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen unterscheiden. Die Lebenslagentypen entstehen aus der Kombination der betrachteten Dimensionen. Zentraler Maßstab der Prekarität ist die „finanziellen Situation“ und die „Arbeitsmarktlage“ sowie daraus entstehende „Arbeitsbedingungen“. Freiwillige Mehrfachbeschäftigung wird insbesondere über den Zeitwohlstand (in Abhängigkeit von der finanziellen Situation) und die Motivationsgrundlage beschrieben.

Erst die Kombination unterschiedlicher Kriterien kann die Lebenslage der Frauen charakterisieren, wobei mangelnde finanzielle Absicherung und daraus entstehende Unsicherheiten bereits für sich ein starkes Merkmal von Prekarität sind. Zentral ist dahingehend auch der Haushaltskontext, welcher die Bedürfnisstruktur prägt und gleichzeitig die zur Verfügung stehenden Zeitressourcen für Erwerbsarbeit beeinflusst. Diese Dimension wird in Form von Betreuungs- und Versorgungspflichten der Frauen in der Tabelle mitberücksichtigt.

Tabelle 14: Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen

	Eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten	Subjektiver Freiheitsgewinn
Motivationslage	- Veränderungswunsch - Sicherheit	- Autonomie - Günstige Gelegenheit
strukturelle Gründe	- Alternativlosigkeit - Marktvermittelt, Finanzielle Notwendigkeit	- Unabhängigkeit und Flexibilität - Persönlichkeitsstruktur
Arbeitsmarktlage	- Atypische Kombinationen - Arbeitsplatzknappheit - Beschäftigungsinstabilität - Alternative zur Arbeitslosigkeit	- Wahlmöglichkeiten - Qualifizierte Anstellungen oder gesicherte Selbständigkeit - Stabile Beschäftigung - keine Übergangszeiten
Arbeitsbedingungen	- Schwankendes Einkommen - Nachfrageabhängigkeit - vgl. geringes Einkommen - Keine Kollektivvertragsbindung - Kein Urlaubs- und Krankengeld - Keine Interessensvertretung - Fehlende Betriebsintegration - Keine Aufstiegsmöglichkeiten - keine betriebliche Weiterbildung - unklare Kompetenzbereiche - Aushilfstätigkeiten	- Stabile Einkommenssituation - Hohes Einkommen trotz Schwankungen - Sonderzahlungen - Weiterbildung im Betrieb - Qualifizierte Arbeit/ Der Ausbildung entsprechende Arbeit
Zukunftsperspektive	- Ungewissheit	- Veränderungsmöglichkeit: - Gesicherte Kombinationen
Absicherung	- Keine/ geringe Versicherungsansprüche	- Volle Versicherungsleistungen - Rücklagen/ Ressourcen - Private/ berufliche Netzwerke
Finanzielle Situation	- Jahresdramaturgie des Einkommensverlaufs - Schulden(perioden)	- Gesichertes Auskommen
Zeitwohlstand oder -notstand	- Fremdbestimmte Zeitstruktur/ übermäßiger Beanspruchung - Entgrenzung Arbeits-/ Freizeit - ständige Verfügbarkeit - mangelnde Vereinbarkeit - keine Regeneration - Emotionaler Stress, Druck - Überforderung	- Selbstbestimmte Zeitstruktur - Ausgewogenheit zwischen Arbeitszeit und Freizeit
Betreuungs- und Versorgungspflichten von Kindern	- Keine adäquate Betreuung - Verringeres Arbeitsangebot wegen Betreuungspflichten	(Ideale Vereinbarungsmöglichkeiten von Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit) ¹

¹ Von den befragten Frauen hatte keine der Frauen die angaben, freiwillig mehrfach beschäftigt zu sein, Kinder.

Die Kombination der vorab beschriebenen Kategorien unter den Gesichtspunkten der Grundlagen der Mehrfachbeschäftigung und den diese bedingenden Motiven sowie den darin bestehenden Problemlagen ermöglicht die Charakterisierung unterschiedlicher Erwerbstypen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen:

Typ 1: Fortdauernde prekäre Mehrfachbeschäftigung mit Veränderungswunsch

Typ 2: Selbstverwirklichung in der Prekarität über fortdauernde Mehrfachbeschäftigung

Typ 3: Unsichere Mehrfachbeschäftigung mit Veränderungswunsch

Typ 4: Gesicherte Mehrfachbeschäftigung mit Aussicht auf ein normales Dienstverhältnis

Typ 5: Selbstverwirklichung über fortdauernde Mehrfachbeschäftigung als Ideal

Diese Typologie zeigt die zentralen Lebenslagendimensionen der befragten Frauen entsprechend ihrer im Interview zum Ausdruck gebrachten Relevanzstruktur. Die Erwerbstypen werden nach zwei Überlegungen gereiht: Der erste Typ entspricht Erwerbslagen, welche durch starke Unsicherheiten gekennzeichnet sind und somit Einschränkungen des Handlungsspielraums bedingen oder durch diese bedingt wurden (z.B. im Sinne eines verminderten Zugangs zu adäquaten Arbeitsplätzen). Der letztgereichte Typ 5 zeichnet sich im Gegensatz dazu durch ein hohes Maß an Selbstbestimmung und eine subjektiv erlebte Erweiterung von Handlungsspielräumen (insbesondere im Bereich des „Zeitwohlstandes“) aus. Der erste Typ ist in hohem Maß von Unsicherheit geprägt, während der letzte hinsichtlich der Erwerbsstabilität als „integriert“ (vgl. Dörre 2004, Brinkmann et.al. 2006, Castel 2000) gelten kann.

Diese Überlegung setzt die gebildete Typologie in einen Kontext mit der These der Prekariisierung. Ziel ist es dabei die unterschiedlichen Formen von Mehrfachbeschäftigung im Rahmen eines „*Kontinuums beruflich-sozialer Gefährdung*“ zu verorten. Im Folgenden werden die fünf gebildeten Typen im Detail beschrieben.

Typ 1: Fortdauernde prekäre Mehrfachbeschäftigung mit Veränderungswunsch

Diesem Typus entspricht die Lage jener Akademikerinnen, die unfreiwillig mehrere atypische Beschäftigungen, meist Werkverträge und freie Dienstverträge oder geringfügige Anstellungen kombinieren. Ihre Erwerbslage ist instabil und die Beschäftigungen sind formal nicht von Dauer.

Diese Frauen würden tendenziell ein „normales Anstellungsverhältnis“ mit entsprechenden Sicherheiten ihrer Mehrfachbeschäftigung vorziehen, konnten ein solches jedoch nicht finden. Sie sind hinsichtlich der zu verwirklichenden Erwerbs- und Lebenslagenposition meist pessimistisch. Die Mehrfachbeschäftigung ist hauptsächlich finanziell motiviert. Die Frauen kombinieren, so es keine Alternative gibt, auch Beschäftigungen welche ihrer Qualifikationsstufe nicht entsprechen. Ihre finanzielle Situation ist durch die unsichere Erwerbslage aufgrund der atypischen Kombinationen von schwankendem, oftmals vergleichsweise geringem Einkommen geprägt, das stark von der bestehenden Auftragslage abhängig ist. Gleichzeitig sind geringe Absicherungen vorhanden. Es besteht daher die Gefahr von Verschuldung.

Wegen der atypischen Vertragsgrundlagen sind die betroffenen Frauen nicht im vollen Ausmaß in das staatliche Sozialversicherungssystem eingebunden. Hieraus entstehen Unsicherheiten für die Risikofälle des Alters, der Krankheit oder der Arbeitslosigkeit, und in diesem Zusammenhang auch über das zukünftige Einkommen und den darüber zu verwirklichenden Lebensstandard. So können sich Abhängigkeiten ergeben.

Da die das Erwerbsausmaß bestimmenden Faktoren nicht selbst festgelegt werden können, wird auch die Zeitstruktur der Frauen als fremdbestimmt erlebt. Diese ist gleichzeitig hoch flexibilisiert. Daraus ergeben sich die (finanziell motivierte) Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit und Belastungen wie Stress, andauernder Druck, Probleme in der Vereinbarkeit unterschiedlicher Aufgaben und Überforderung.

Typ 2: Selbstverwirklichung in der Prekarität über fortdauernde Mehrfachbeschäftigung

Zentrales Interesse der Frauen ist die Selbstverwirklichung und Autonomie in der Erwerbsarbeit, welche durch die Kombination mit anderen Beschäftigungen neben der inhaltlich präferierten möglich ist. Sie sind die finanzielle Basis zur Ausübung des Wunschberufs.

Auch dieser Form der Mehrfachbeschäftigung liegen zumeist atypische Kombinationen zugrunde. Im Zentrum der Erwerbstätigkeit stehen die eigenen Projekte und Formen „neuer Selbständigkeit“, welche über wechselnde Tätigkeiten in Werkverträgen und freien Dienstverträgen oder befristeten Teilzeitanstellungen finanziell abgestützt werden.

Eine „normale“ Anstellungssituation wird von diesen Frauen ebenso abgelehnt wie die notwendige Mehrfachbeschäftigung. Ziel ist eine stabile Form der Solo-Selbständigkeit oder Kooperationsformen, die den eigenen Berufswünschen entsprechen.

Die finanzielle Situation der Frauen ist durch schwankende Einkommenssituationen geprägt. Fehlende soziale Absicherungen, eine arbeitsrechtliche Schlechterstellung gegenüber Anstellungsverhältnissen und eine vergleichsweise ungesicherte Position am Arbeitsmarkt sind auch bei diesen Frauen zu erwarten.

Typ 3: Unsichere Mehrfachbeschäftigung mit Veränderungswunsch

„*Unsichere Mehrfachbeschäftigung mit Veränderungswunsch*“ betrifft jene Akademikerinnen, welche unfreiwillig unterschiedliche Beschäftigungen mit atypischen Vertragsgrundlagen kombinieren. Diese würden die Sicherheiten einer „normalen Anstellung“ ihrer bestehenden Erwerbssituation vorziehen, konnten jedoch kein Anstellungsverhältnis finden. Häufig dient die Mehrfachbeschäftigung als Absicherung gegen zukünftige Unsicherheiten, z.B. wegen Befristungen.

Ihre Einkommenssituation ist aufgrund von Kombinationen mit Teilzeitanstellungen über der

Geringfügigkeit stabiler als jene von Personen, die ausschließlich Werkverträge und freie Dienstverträge kombinieren. Sie können sich finanzielle Sicherheiten erwirtschaften bzw. auf bereits bestehende Absicherungen zurückgreifen und mithin Übergangssituationen zwischen einzelnen Beschäftigungsverhältnissen besser bewältigen. Aufgrund der Teilzeitanstellung bestehen sozialrechtlich und arbeitsrechtlich geringe Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Pensionsversicherung und Krankengeld.

Typ 4: Gesicherte Mehrfachbeschäftigung mit Aussicht auf ein normales Dienstverhältnis

Als „*gesicherte Mehrfachbeschäftigung mit Aussicht auf ein normales Dienstverhältnis*“ werden Erwerbslagen von Akademikerinnen beschrieben, die vorübergehend mehrere Beschäftigungen kombinieren um ihren Berufswunsch verwirklichen zu können. Die bestehende Beschäftigung ist mit dem absehbaren Versprechen der Integration in eine fixe Anstellung entsprechender Qualifikation verbunden. In der Mehrfachbeschäftigung bestehen sozial- und arbeitsrechtliche Sicherheiten durch Teilzeitanstellungen. Die finanzielle Situation dieser Frauen ermöglicht bereits in der Mehrfachbeschäftigung die Verwirklichung eines gesicherten Lebensstandards, welcher in der versprochenen Anstellung stabilisiert werden kann.

Typ 5: Selbstverwirklichung über fortdauernde Mehrfachbeschäftigung als Ideal

Dieser Typ bezeichnet die Erwerbslage von Frauen, die ihre Qualifikationen in der Mehrfachbeschäftigung entsprechend ihren Wünschen einbringen können. Sie profitieren von der flexiblen Arbeitsform und haben genügend Sicherheiten durch finanzielle Rücklagen oder eine entsprechende Bezahlung. Atypische Kombinationen werden von diesen Frauen als eine positive, flexible Alternative zum Normalarbeitsverhältnisse erfahrenen, welche es ermöglicht unterschiedlichen Interessen in der Erwerbsarbeit nachzugehen und Synergien zwischen den unterschiedlichen Erwerbstätigkeiten optimal zu nützen. Ihre Zeitstruktur kann nach ihren Bedürfnissen flexibel organisiert werden und ermöglicht im Idealfall ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Erwähnt werden soll in diesem Zusammenhang, dass die betreffenden Personen privat unbelastet sind, d.h. keinen Betreuungspflichten nachkommen müssen. Die Übergänge zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungen können ohne finanzielle Probleme gemeistert werden. Es besteht keine unmittelbare Notwendigkeit aus finanziellen Gründen jede Arbeit anzunehmen. Die betroffenen Frauen gewinnen Autonomie durch die Möglichkeit der Wahl zwischen verschiedenen Alternativen. Eine solche Form der Mehrfachbeschäftigung kann auch das Idealbild der beruflichen Zukunft der unter Typ 2 charakterisierten Erwerbslage der prekären Selbstverwirklichung sein.

12. Perspektiven zur Entprekarisierung?

Die vorab beschriebene Typologie verdeutlicht, dass Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen unter bestimmten Umständen prekäre Lebens- und Erwerbslagen bedingt. Im Folgenden werden die Fragen nach möglichen Strategien gegen die als defizitär und instabil wahrgenommene Lebens- und Erwerbslage in der Mehrfachbeschäftigung und den vorhandenen Optionen zur Veränderung der Situation behandelt.

12.1. Handlungsoptionen

Die wahrgenommen Problemfelder in der Mehrfachbeschäftigung sind die Handlungsfelder um Veränderungen der negativen Seiten der Mehrfachbeschäftigung zu bewirken. Zu unterscheiden sind persönliche und kollektive Strategien. Persönliche Strategien zur Verbesserung der Situation setzen zumeist an der Veränderung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und den Talenten an. Sie sind in „*individualisierte*“ (B9) Handlungsstrategien, welche es erleichtern sollen sich in der bestehenden Situation zurechtzufinden. Diese sind von der Lebenssituation und den daraus entstehenden Präferenzen und Problemlagen abhängig.

Da insbesondere der hohe Organisationsaufwand in der Mehrfachbeschäftigung abgelehnt wird, stehen meist Strategien im Vordergrund, die das Haushalten mit geringen Zeitressourcen erleichtern sollen. „*Blocken*“ (B4) oder „*Termine ballen*“ (B1) ist eine mögliche Gegenstrategie des „*Arbeitszeitmanagements*“ (B11) um dem Mehraufwand entgegenzuwirken. Diese wird von den Frauen als persönliche, notwendige Kompetenz gesehen. Zeitmanagement erfordert „*Selbstdisziplin*“ (B4). Eine Befragte betont neben der Notwendigkeit der Abgrenzung jene der Schulung von „*Organisationstalenten*“ (B4) und so genannten „*Soft Skills*“.

Durch das „*Blocken*“ (B4) versuchen sich die Frauen einen geregelten Wochenablauf zu organisieren, der den nötigen Arbeitsaufwand einschätzbar macht. Vor allem Personen mit Kombinationen, denen eine fremdbestimmte, flexible Zeiteinteilung zugrunde liegt, sehen hier einen Handlungsbedarf. Das vorrangige Ziel zur Verbesserung der Erwerbs- und Lebenssituation ist dann die „*realistische Einteilung der Arbeitskapazitäten und die Beschränkung der Arbeitszeit*“ (B11). Daran ist die Hoffnung geknüpft zukünftig nicht zu viele Projekte gleichzeitig übernehmen zu müssen und diese „*überschaubar zu halten*“ (B11). Es werden Grenzen gesetzt um übermäßigen Belastungen vorzubeugen.

„*Das ich viel penetranter bin und auch da wieder dieses **nein sagen lernen** weil es fängt ja schon wieder an, dass ich bei mir irgendwie da den Punkt anlege*“ (B12).

Dem steht die Befürchtung entgegen durch Unterbrechungen die zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten in dem betreffenden Bereich zu verringern. Der Wunsch nach weniger

Arbeit wird dem Risiko der Desintegration am Arbeitsmarkt entgegen gestellt. Das reflektiert die häufig ungesicherte Position atypisch Beschäftigter am Arbeitsmarkt.

Die radikalste Grenzsetzung ist die Verringerung der Arbeitszeit durch das „Weglassen“ bestimmter Tätigkeiten. Die Erhöhung des Zeitwohlstands geht dann zu Lasten der finanziellen Ressourcen. Ob eine Arbeit „weg[ge]lassen“ (B4) werden kann, ist von den finanziellen Bedürfnissen und Möglichkeiten des Haushalts abhängig.

„Also schön wäre es natürlich, wenn ich durchhalten könnte, ein zwei Jahre ohne unter Druck stehen zu müssen – das hab ich irgendwie nicht geschafft. Und nein sagen können und nicht fast alles annehmen müssen, was so kommt“ (B15).

Zur Verbesserung ihrer finanziellen Situation streben die Frauen im Gegensatz dazu die Ausweitung von Arbeitsstunden an.

„Ich hoffe, dass ich gerade um ein paar mehr Stunden kriege. Das ich nicht so ganz so prekär dahinglebe. Und das wird sich in den nächsten Jahren, hoffe ich, möglicherweise ein bisschen verbessern“ (B3).

Wenn die finanziellen Mittel den erhofften Lebensstandard nicht ermöglicht, sind die Einkommensmöglichkeiten bedeutender. Sie erhoffen sich mehr Alternativen und einen größeren finanziellen Spielraum, der es ihnen erlaubt selbstbestimmter zu arbeiten und Aufträge auch „ablehnen“ (B15) zu können. Die finanzielle Unabhängigkeit, die im Idealfall ein selbst kontrolliertes Arbeiten ermöglicht, ist vorrangiges Ziel dieser Frauen.

Eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation erwarten die Frauen durch die Konkretisierung der Vertragsinhalte. Schriftliche Vereinbarungen sollen Konflikte vermeiden indem eine bessere Verhandlungs- und Argumentationsgrundlage gegenüber den Arbeitgeber/innen gesichert wird. Sie erwarten durch fixe Zeitvereinbarungen eine bessere Kontrolle der Zeitressourcen.

„Die Arbeitstage besser zu fixieren. Das ich sagen kann: Jeden dritten Dienstag ist es so. Das ist schwer machbar - versteh ich - aber dann würde es mir mein Mehrfachjobleben sicher erleichtern, wenn solche Sachen klarer sind und auf dem Papier festgehalten sind“ (B4).

Um langfristig eine stabile Arbeitsmarktposition einnehmen zu können, sehen die Frauen die Notwendigkeit durch Weiterbildung und Berufserfahrung ihre Chancen zu verbessern um gegen Konkurrent/innen „besser bestehen“ (B15) zu können. Zum Teil selbst finanzierte Aus- und Weiterbildungen dienen der Sicherung von zusätzlichen Standbeinen und Alternativen.

Als problematisch erweist sich die Finanzierung der Weiterbildung für Personen, die über die Anstellungen keine Möglichkeiten dazu erhalten. Auch Praktika sind eine eingeschränkte Alternative da es in bestimmten Bereichen keine Bezahlung für diese gibt.

„Also ich brauch Berufserfahrung und Berufserfahrung kann ich nur kriegen wenn ich irgendwo ein Praktikum mach. Defakto: Beratungseinrichtungen haben keine Kohle in der momentanen politischen Situation, das heißt es wird ein unbezahltes Praktikum werden. Und ich muss mir überlegen ob ich mir das leisten kann“ (B9).

Wenn die Möglichkeit einer stabilen Arbeitsmarktintegration als relativ niedrig angesehen wird, so ist Mobilität eine Strategie das Arbeitsangebot zu erhöhen, wenn sich beispielsweise *„im Ausland oder in anderen Bundesländern, was Tolles ergibt“* (B2)

12.2. Handlungsstrategien

Welche Handlungsfelder darüber hinaus wahrgenommen werden, ist abhängig von Einstellungen und Präferenzen. Es wird unterschieden in passive und aktive Handlungsstrategien.

Passive Handlungsstrategien sind solche, die in einer Situation der Enttäuschung durch die Nichtrealisierung angestrebter Ziele - wie einer fixen Anstellung – das *„sich Zurechtfinden“* (B9) - erleichtern sollen. Diese überwiegen bei jenen, die ihre Situation als *„nicht veränderbar“* (B6) beurteilen. Daraus entsteht die Notwendigkeit sich in der Situation einzurichten.

So beschreibt eine der interviewten Frauen, dass die Tatsache, dass sie keine Anstellung finden konnte *„sehr sehr schwierig für das Selbstwertgefühl“* (B9) war. Erst indem sie dieses Ziel *„loslassen“* konnte, wurde es für sie leichter mit der bestehenden Situation zurecht zu kommen: Der Selbstzweifel über die aus ihrer Sicht misslungene stabile Arbeitsmarktintegration war nicht mehr dominant. Die Situation bezeichnet sie heute als *„in sich schlüssig [...] Es ist irgendwie eh lustig wie das dann trotzdem funktioniert“* (B9).

Aktive Handlungsstrategien spiegeln politische Konzepte, die gesellschaftliche Alternativen imaginieren, oder sie beziehen sich auf die eigenen Handlungskompetenzen und –optionen, wie sie im vorigen Kapitel dargestellt wurden. Gesellschaftlichen Strategien und politischen Konzepten liegt eine Analyse struktureller Problemlagen zugrunde, denen eine politische Alternative entgegengestellt wird. Beispielhaft sind die Ideen kollektiven solidarischen Handelns oder die Notwendigkeit über Medien, Parteien und Interessensverbände wie die Gewerkschaft auf prekäre Situationen von atypisch beschäftigten Personen bzw. Mehrfachbeschäftigten aufmerksam zu machen. Ziel dessen ist es ein öffentliches Bewusstsein für die wahrgenommen Beschäftigungsprobleme zu schaffen und die Problemlagen *„sichtbar“* (B9) zu machen. Damit soll ein Impuls zur Veränderung gesetzt werden:

„Diese Forderungen, dass es einfach nicht gerechtfertigt ist Menschen so arbeiten zu lassen. Auf die kommt man erst, nachdem man bei sich selber die Latte angelegt hat und geschaut hat was man nicht alles besser machen könnte, damit die Situation einfacher ist. Aber diese Forderung ist notwendig“ (B13).

Als politische Alternative werden die Grundsicherung sowie der gleichberechtigte Einbezug atypisch beschäftigter Personen in die Sozialversicherung (z.B. über die Arbeitslosenversicherung) aufgegriffen. Bedeutung wird auch der gesellschaftlichen Umwertung von Arbeit und Beschäftigungen zugemessen, die zu einer gerechteren Bezahlung führen soll. Insbesondere die geringeren Einkommens- und Beschäftigungschancen von Frauen gegenüber

Männern mit gleichwertigen Ausbildungen werden negativ beurteilt. Sie sehen eine Möglichkeit diese im „Dialog“ (B3) über mögliche Veränderungen aufzugreifen.

Gleichzeitig wird die Möglichkeit kollektiven Handelns von vielen aufgrund international wahrgenommener „Sachzwänge“ und bestehender Ungleichheiten, dem allgemeinen Desinteresse der Bevölkerung sowie des eigenen Zeitmangels als gering angesehen.

„Wenn ich über diese Dinge nachdenke, dann denke ich einerseits ich hab eine ganz klare Vorstellung wie es sein sollte oder wie der Weg sein sollte oder was für Sachen man auch einfordern sollte, dass es sich weiterentwickelt und auf der anderen Seite, da denkst du dir wiederum - es ist so. Also irgendwie ist auch klar, wenn du dir denkst wie die Lebenssituationen rundherum sind, also jetzt im Osten und so und da – ja wo die Probleme ja wirklich ganz wo anders liegen, dann verliere ich irgendwie selber den Mut zu glauben, dass diese Dinge verwirklichtbar sind“ (B3).

Auf persönlicher Ebene stehen den kollektiven Ideen daher unmittelbare Handlungsstrategien gegenüber, welche zum einen - wie oben beschrieben - die Schaffung von Alternativen in der Mehrfachbeschäftigung betreffen und zum anderen auf die Selbständigkeit oder Anstellungsmöglichkeiten und selbständige Projekte als Alternative zur Mehrfachbeschäftigung Bezug nehmen. Die Beschäftigungsformen der Selbständigkeit und der ökonomisch abgesicherten Mehrfachbeschäftigung sollen zukünftig Chancen inhaltlich selbstbestimmten Arbeitens bieten. Über eine fixe Anstellung erhoffen sich die Frauen zukünftig Beschäftigungssicherheit.

12.3. Zusammenfassung: Umgangsweisen mit unterschiedlichen Problemlagen

Die Bedingungen, unter denen Alternativen zu der bestehenden, negativ beurteilten Lebens- und Erwerbslage entwickelt werden können, sind abhängig von den maßgeblich wahrgenommenen Problemlagen und den bestehenden finanziellen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Akademikerinnen.

Tabelle 15 zeigt die von den Interviewten genannten und entwickelten Gegenstrategien und –perspektiven und setzt diese in Bezug zu den zentralen Problemfeldern in der Mehrfachbeschäftigung. Diese Problemfelder können als Einschränkung des Handlungsspielraums in den beschriebenen Lebenslagen verstanden werden. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass die unterschiedlichen Strategien einander nicht ausschließen. Sie sind zwar durch die bestehende Lebenslage der Frauen beeinflusst, aber die Vorstellungen und Orientierungen der Frauen ergeben sich nicht deterministisch aus der bestehenden Lebenslage sondern sind auch von deren Erfahrungshintergrund und Sozialisation abhängig.

Während eine prekäre ökonomische Situation und Zeitnotstand als persönliche Probleme gelten, werden eine prekäre Arbeitsmarktlage und schlechte Arbeitsbedingungen eher als gesellschaftliche Probleme beurteilt. Erstere resultieren idealtypisch in Strategien zur Ver-

besserung der bestehenden Situation und der persönlichen Handlungskompetenzen in dem jeweils vorrangig wahrgenommenen Problemfeld. Sie sollen helfen, sich in der bestehenden Lage zu Recht zu finden. Besonders bei prekär zu beurteilenden Lebenslagen kommt es zur Kumulation von Problemen: So liegen finanzielle Probleme oft in einer prekären Arbeitsmarktlage begründet und bedingen durch die Notwendigkeit zur Mehrfachbeschäftigung Zeitnotstand. Das resultiert in einer Einschränkung der Handlungsoptionen.

Tabelle 15: Gegenstrategien und Perspektiven in der Mehrfachbeschäftigung

	Problemfelder			
	<i>geringe finanzielle Ressourcen</i>	<i>Zeitnotstand</i>	<i>prekäre Arbeitsmarktlage</i>	<i>schlechte Arbeitsbedingungen</i>
Gegenstrategie	– Zusätzliche Erwerbsarbeit	– Aufgabe einer Tätigkeit Verbesserung des Zeitmanagements	– Weiterbildung – Mobilität	– Konkretisierung der Vertragsinhalte
Perspektiven	– Fixe Anstellung	– Selbständigkeit – abgesicherte Mehrfachbeschäftigung	– Alternative Beschäftigungsformen zur Mehrfachbeschäftigung entsprechend der eigenen Präferenzen	
	Zurechtfinden		Zurechtfinden Protest, Dialog	Protest Dialog

Möglichkeiten zur Veränderung der persönlichen Situation werden nicht in der langfristigen gesellschaftlichen Perspektive, auch wenn politische Alternativen eine Perspektive der gesellschaftlichen Veränderung offerieren. Unmittelbar bietet die Anpassung an die bestehenden Anforderungen am Arbeitsmarkt über Weiterbildung, Mobilität u.ä. daher die Hoffnung auf eine reale Alternative. Darin spiegelt sich eine „Sachzwanglogik“ (B3), welche beschränkte persönliche Handlungsspielräume suggeriert.

13. Schlussfolgerungen: Freiheitsgewinn oder Gefahr der Prekarisierung?

Die Ergebnisse bestätigen, dass Mehrfachbeschäftigung eine hoch flexibilisierte, inhomogene Arbeitsform ist, die auch bei hochqualifizierten Frauen Instabilität aufweisen kann. Sie trägt die Risiken der Prekarität und das Versprechen höherer Autonomie in der Erwerbsarbeit gleichermaßen in sich. Abhängig von den sozialen und ökonomischen Ressourcen der Akademikerinnen, bedeutet die Kombination unterschiedlicher Beschäftigungen und Vertragslagen, mit Unsicherheit und Risiken konfrontiert zu sein oder die Möglichkeit einer lebens- und bedürfnisadäquateren Gestaltung von Arbeit (vgl. Betzelt & Gottschall 2005) die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch flexible Tätigkeitsformen ermöglicht. Mehrfachbeschäftigung wird von Akademikerinnen deshalb ambivalent beurteilt und hat auch zwiespältige Folgen: Mehrfachbeschäftigung verspricht Autonomiegewinn in und durch die Erwerbsarbeit, welche gerade von Akademikerinnen hoch geschätzt und gesucht wird, auf der einen Seite und führt auf der anderen Seite zu höherer Marktabhängigkeit unter zumeist kurzfristigen, instabilen und atypischen Vertragsgrundlagen.

Die diese konstituierenden oder daraus entstehenden Bedingungen können letztlich auf eine einfache Formel gebracht werden: Wenn ökonomische und soziale Sicherheiten bestehen und das finanzielle Auskommen der Betroffenen langfristig gesichert ist, eröffnet die Mehrfachbeschäftigung die Möglichkeit eigene Interessen in der Erwerbsarbeit umzusetzen und von der zeitlichen Flexibilität zu profitieren. Sie begründet dann neue Handlungsspielräume abseits der standardisierten Rahmenbedingungen, die durch das Normalarbeitsverhältnis vorgezeichnet werden. Atypische Vertragsgrundlagen sind dann die Basis neuer Selbstbestimmungsmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit. Jedoch bieten die atypischen Vertragslagen auch in diesem Fall keine oder keine ausreichende Einbindung in die sozialstaatlichen Sicherheitsnetze gegen Risiken wie Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit, welche über private Ressourcen abgesichert sein müssen. Insofern ist diese Form der Mehrfachbeschäftigung eine privilegierte, die von einigen wenigen verwirklicht werden kann oder aber letztlich zu Unsicherheiten in den Fällen der Erwerbslosigkeit, der Krankheit oder des Alters führen kann.

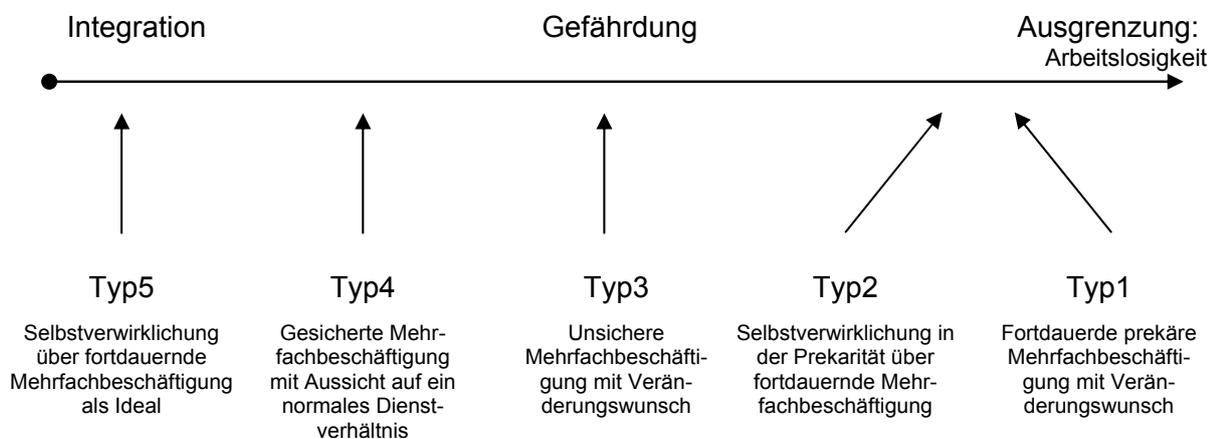
Bestehen keine finanziellen Ressourcen, welche die Instabilitäten der Mehrfachbeschäftigung langfristig absichern, so ist diese Ausdruck unsicherer Arbeits- und Lebensbedingungen, welche in einem eingeschränkten Handlungsspielraum durch fehlende Alternative von Erwerbstätigkeiten unter Anstellungsverhältnissen, die die entsprechenden Sicherheiten bieten, begründet liegt. Hier bestätigt sich für die Situation mehrfach beschäftigter Akademikerinnen die Feststellung Keller und Seiferts (2005), dass das Ausmaß von Prekarität in engem Zusammenhang mit Form und Dauer der atypischen Beschäftigungsverhältnisse steht.

Nebst dieser beiden markanten Formen von Mehrfachbeschäftigung bei Akademikerinnen, welche als am Arbeitsmarkt hoch integrierte und inhaltlich wie auch zeitlich autonome

Arbeitsformen (Typ 5) auf der einen und stark prekarisierte, ökonomisch abhängige Mehrfachbeschäftigung (Typ1) auf der anderen charakterisiert wurden, konnten weitere Formen der Mehrfachbeschäftigung festgehalten werden, die sich von diesen hinsichtlich der Motivationslage zur Mehrfachbeschäftigung, der Stabilität in der Beschäftigung und der Einkommensmöglichkeiten unterschieden.

In Bezugnahme auf das Zonenkonzept von Castel (2000) konnten somit unterschiedliche Gefährdungspotentiale durch die Erwerbsform der Mehrfachbeschäftigung beschrieben werden, die nachfolgend graphisch aufbereitet sind.

Abbildung 5: Typen von Mehrfachbeschäftigung zwischen Integration und Gefährdung



Quelle: In Anlehnung an Oschmiansky & Oschmiansky (2003) eigene Darstellung

Diese Typen von Mehrfachbeschäftigung, die jeweils ein unterschiedliches Maß an Atypisierung aufweisen, markieren entsprechend der Bereiche der existenziellen Sicherheit - gefasst über die finanzielle Situation und die soziale Absicherung-, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzsicherheit - die Zone der Gefährdung. Eine Rangfolge der unterschiedlichen Typen innerhalb der Zonen kann nur unscharf festgelegt werden, über eben diese existenzielle Sicherheit und das Maß an Freiwilligkeit andererseits. Zwischen den Zonen und Formen der Mehrfachbeschäftigung sind Übergänge denkbar. So kann durch das Wegfallen einer befristeten Teilzeitanstellung eine neue Kombinationsform in unterschiedlichen atypischen Vertragslagen entstehen. Die ursprünglich gesicherte Position wird dann prekärer. Andererseits könnte das befristete Vertragsverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergehen. Die Erwerbssituation der betroffenen Akademikerin würde somit mehr Stabilität aufweisen und tendenziell der Zone der Integration zugezählt werden.

Bezogen auf den Arbeitsmarkt weist die Mehrfachbeschäftigung sowohl einen Integrations-

als auch einen Ausschusscharakter (Quack 1993) auf. Indem Alternativen zur Arbeitslosigkeit geschaffen und Unsicherheiten von Befristungen kompensiert werden oder Mehrfachbeschäftigung als „Karrierestrategie“ zur Entwicklung eines den persönlichen Wünschen entsprechenden Karrieremodells genutzt wird, kann durch diese der Zugang zu bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes erleichtert werden.

Jedoch können langfristig bestehende Unsicherheiten einen Ausschlusscharakter aufweisen, die Frauen auf ein instabiles, stark atypisiertes Segment des (qualifizierten) Arbeitsmarktes verweist und sie den Marktmechanismen und der Konkurrenz in diesem Bereich verstärkt aussetzt. Deshalb kann die Mehrfachbeschäftigung auch als Anzeichen eines zunehmenden Drucks auf den Arbeitsmarkt in bestimmten Segmenten dieses Erwerbsbereichs gedeutet werden. Das legen auch die Befunde des AMS (Hofstätter & Sturm 2006) zu Beschäftigungschancen von Akademikerinnen in Wien nahe. Diese unterstreichen eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse und geringere Beschäftigungschancen, insbesondere in den Bereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften und in den nicht technischen Naturwissenschaften. Diese Bereiche sind in Österreich frauendominiert.

Die Schilderungen der Frauen reflektieren daher auch die Problematik eines geschlechtsspezifisch geprägten Berufsbildes, des geschlechtssegregierten Arbeitsmarktes und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung als Grundlage eines verminderten Arbeitsmarktzugangs. Von Frauen und eine mögliche Grundlage der Mehrfachbeschäftigung. So gilt die Geschlechtersegregation als Grundlage schlechter Arbeitsbedingungen in bestimmten Segmenten, wie dem Erwachsenenbildungsbereich. Wegen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Bereich der Reproduktions- und Betreuungsarbeit sind Frauen verstärkt mit den Problemen eines beschränkten Arbeitsmarktzugangs konfrontiert.

Anders als die Typologie von Sophie Rouault (2002) nahe legen würde, weisen viele der hier charakterisierten Typen Elemente der Unfreiwilligkeit auf. Unzweifelhaft ist die hier nicht betrachtete Situation weniger qualifizierter Frauen, welche Rouault als den Typus der „*proletarischen Überlebenskünstlerin*“ bezeichnet, mit der Situation von Akademikerinnen nicht vergleichbar. Die Untersuchung hat hier auch gezeigt, dass die Akademikerinnen aufgrund ihrer Erstausbildung und einem tendenziell besseren Informationsstand grundsätzlich mehr Alternativen am Arbeitsmarkt haben als weniger gut ausgebildete Frauen. Allerdings versperrt die Beschränkung der unfreiwilligen Mehrfachbeschäftigung auf das sekundäre Arbeitsmarktsegment die Sicht auf ähnliche Problemlagen im primären Segment. Die Situation von mehrfach beschäftigten Akademikerinnen ist insofern privilegiert, als die von ihnen ausgeführten Erwerbstätigkeiten in der Mehrfachbeschäftigung ihrer Ausbildung häufig entsprechen und diese auch eine Strategie ist, um dem gewählten Beruf nachzugehen. Somit wird der Arbeitsinhalt von ihnen positiv erlebt. Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen in berufsfernen Beschäftigungsbereichen weist damit einen besonders hohen Grad an Unsicherheiten auf.

Unsicherheiten bestehen aber auch in jenen Berufssparten, in denen viele Akademikerinnen tätig sind, wie dem Non-Profit-Bereich oder in der Weiterbildung.

Alternativen zur Mehrfachbeschäftigung sind gleichermaßen die Selbständigkeit wie auch das Normalarbeitsverhältnis. Beide werden ambivalent beurteilt. Das Normalarbeitsverhältnis ist im Bereich sozialer Absicherung das erstrebenswerte Ziel, hinter welchem der Wunsch nach eigenständiger Absicherung steht. Demgegenüber reflektiert die Orientierung auf die Selbständigkeit einen starken Autonomiewunsch, welcher als charakteristisch für hoch qualifizierte Tätigkeitsformen gelten kann (Eichmann 2006). Unsicherheiten werden zu Gunsten neuer Handlungsspielräume in Kauf genommen. Hoch qualifizierte mehrfach beschäftigte Frauen können von der Kombination unterschiedlicher Erwerbstätigkeiten vor allem inhaltlich profitieren. Schließlich leisten die meisten „Wissensarbeit“.

Es kann daher kein Ziel sein Wege zur gänzlichen Abschaffung der Mehrfachbeschäftigung zu skizzieren, sondern Möglichkeiten aufzuzeigen, diese so zu gestalten, dass sie für alle, nicht nur für Akademikerinnen, und nicht nur für jene, die auf die entsprechenden privaten Sicherheiten zurückgreifen können, zu einer Alternative wird, welche eine bessere Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche garantiert, Vielfältigkeit in der Arbeit bietet und das Auskommen auch im Risikofall und in Übergangszeiten sichert.

Es ist entsprechend herauszuarbeiten welche Strukturen geschaffen werden müssten, um die Unsicherheiten in der Mehrfachbeschäftigung nachhaltig abzusichern. In vielerlei Hinsicht zeigt die Mehrfachbeschäftigung die in der Literatur vorgefundenen Problemlagen atypisch beschäftigter Personen und prekärer Erwerbslagen:

- schwankendes Einkommen,
- unzureichender sozial- und arbeitsrechtlicher Schutz,
- Zeitnot und Stress,
- geringe Betriebsintegration,
- unzureichende Interessensvertretung und fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten,
- Arbeitsplatzunsicherheiten.

Lösungsansätze gegen die Unsicherheiten und die Mehrfachbelastung durch Kombination der Beschäftigungen müssen einerseits die Vereinbarkeit von Privatem und Erwerbsleben berücksichtigen und andererseits die soziale Absicherung von der Institution des „Normalarbeitsverhältnisses“ ablösen, Übergänge zwischen verschiedenen Beschäftigungen absichern, um das Arbeitsplatzrisiko zu vermindern, sowie an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Mitspracherechte atypisch beschäftigter Personen orientiert sein.

Das bedeutet zum einen eine Absicherung gegen Krankheit und Alter durch den gleichgestellten Einbezug atypischer Vertragslagen in die Sozialversicherung. Schritte in diese Richtung wurden durch die Aufrechnung der Versicherungsleistungen im ASGV bereits in Ansätzen geschaffen (vgl. Tálos 2002) Ab 1.1.2008 sollen freie Dienstnehmer/innen in die Arbeits-

losenversicherung und die Insolvenz - Entgeldsicherung einbezogen werden. Weiters ist vorgesehen, dass sie ab dem 4. Tag Krankengeld, sowie Wochengeld, bemessen nach dem Nettoeinkommen der letzten 3 Monate, erhalten sollen (www.gpa-djp.at, dl. 29.12.2007). Damit kann dem speziellen Problem längerer Übergänge zwischen unterschiedlichen Beschäftigungen (vgl. Rouault 2002, 32) vorgebeugt werden. Eine solche Lösung steht für Werkvertragsnehmer/innen noch aus.

Zudem bedarf es einer gewählten und gesetzlich verankerten Interessensvertretung um arbeitsrechtliche Anliegen und Angleichungen für atypisch beschäftigte Personen (die es z.B. im Falle des Diskriminierungsverbotes von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten gibt) abzusichern. Hier stellt sich die Problematik der Inhomogenität dieser Gruppe.

Auch müssen Diskriminierungsmechanismen qua Geschlecht, welche der traditionellen Arbeitsteilung im Reproduktionsbereich und deren Antizipation durch Arbeitgeber/innen geschuldet sind, abgebaut werden. Dazu ist eine Angleichung der Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten in jenen Berufsfeldern, die hauptsächlich atypische Vertragslagen aufweisen und in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, notwendig. Durch entsprechende Änderungen insbesondere im Bereich der Sozialversicherung könnte die Mehrfachbeschäftigung als vielseitige, flexible und autonom gestaltbare Arbeitsform nicht nur von Personen realisiert werden, die die entsprechenden finanziellen Absicherungen einbringen, sondern von einer breiteren Bevölkerungsschicht. Insbesondere die Gefahr von Armut im Alter oder bei Krankheiten könnte über den gleichberechtigten Einbezug in die Sozialversicherung, abgefangen werden.

14. Anhang

14.1. Abkürzungsverzeichnis

ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
FSVG	Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbstständig Erwerbstätiger
AZG	Arbeitszeitgesetz

14.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Mehrfachbeschäftigungsquoten europaweit nach Geschlecht 2006.....	50
Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung von Frauen und Männern in Österreich in einer und mehreren Tätigkeiten (1986-2006).....	51
Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung der Personen mit mehreren unselbständigen Beschäftigungen vergleichsweise zu Personen mit einer unselbständigen Beschäftigung nach Geschlecht zwischen 1986-2006 in Österreich.....	53
Abbildung 4: Entwicklung der Zahl selbständig Tätiger im Vergleich zu Personen mit Kombinationen von unselbständigen und selbständigen Tätigkeiten nach Geschlecht zwischen 1986-2006 in Österreich.....	56
Abbildung 5: Typen von Mehrfachbeschäftigung zwischen Integration und Gefährdung	134

Tabellen

Tabelle 1: (Des-) Integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie.....	32
Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Segmentation des österreichischen Bildungswesens im hochqualifizierten Bereich.....	45
Tabelle 3: Beschäftigungskombinationen von unselbständig mehrfach beschäftigten Frauen und Männern nach Stellung im Beruf, 2006.....	52
Tabelle 4: Mehrfach beschäftigte Freie Dienstnehmer/innen in Österreich (1.Juli 2006).....	54
Tabelle 5: Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung in Kombinationen mit geringfügigen Beschäftigungen	58
Tabelle 6: Erwerbstätige Personen nach Art der Erwerbskombination (1. Juli 2006)	59
Tabelle 7: Bildungsstruktur mehrfach beschäftigter Personen nach Geschlecht im Vergleich zu Personen mit einer Beschäftigung ¹ in Prozent	61

Tabelle 8: Mehrfachbeschäftigungsquote nach Beruf und Geschlecht 2006	61
Tabelle 9: Berufswünsche und -ansprüche	77
Tabelle 10: Gründe zur Kombination mehrerer Tätigkeiten	84
Tabelle 11: Begründungstypen zur Mehrfachbeschäftigung	84
Tabelle 12: Ökonomischer Spielraum mehrfach beschäftigter Akademikerinnen	112
Tabelle 13: Zeitwohlstand oder -notstand in flexiblen Beschäftigungsformen	122
Tabelle 14: Lebenslagen mehrfach beschäftigter Akademikerinnen	124
Tabelle 15: Gegenstrategien und Perspektiven in der Mehrfachbeschäftigung	132

14.3. Charakterisierung der Interviewpartnerinnen

B1: *Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Sozialwissenschaft), Coaching, Lehre an der Universität und berufspolitische Arbeit*, geringfügige, befristete Anstellung, freiberuflich Tätige, Projektarbeit auf Werkvertragsbasis, 42 Jahre, in Partnerschaft lebend, keine Kinder.

B2: *Projektmitarbeiterin, Tutorin, Stipendiatin (Sozialwissenschaften)* Werkverträge, befristete Teilzeitanstellung, geringfügige Anstellung, 25 Jahre, alleinlebend, keine Kinder.

B3: *Lehrerin (Naturwissenschaft) und Aushilfskraft im Kindergarten auf Abruf, Organisation diverser Kulturprojekte*, regulärer Dienstvertrag über 7 Unterrichtsstunden an unterschiedlichen Schulen (Teilzeit), Zusatzverdienst durch Aushilfstätigkeiten ohne Vertrag, Kulturprojekte, 42 Jahre, alleinerziehend, zwei Kinder im Alter von 16 und 9 Jahren.

B4: *wissenschaftliche Mitarbeiterin (Sozialwissenschaft), Lehrbeauftragte und Trainerin*, zwei reguläre, befristete Teilzeitanstellungen und Training auf Werkvertragsbasis, 40 Jahre, in Partnerschaft lebend, ein Kind von 21 Jahren und ein Stiefkind 15 Jahre, welches noch im gemeinsamen Haushalt lebt (lange Zeit alleinerziehend).

B5: *Sprach und Kommunikationstrainerin (Erwachsenenbildung), Übersetzerin, Trainer/innen- Ausbilderin*, unterschiedliche Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis, 46 Jahre, verheiratet, vier Kinder im Alter von 20, 19, 14 und 10, so wie ein Stiefkind, welches aus dem gemeinsamen Haushalt bereits ausgezogen ist.

B6: *Sozialarbeiterin und Museumspädagogin*, regulärer Dienstvertrag zu 30 Stunden und freier Dienstvertrag – Stunden nach Vereinbarung, 44 Jahre, verheiratet, zwei Kinder im Alter von 12 und 14 Jahren.

B7: *Sekretärin, Sicherheitskraft, Kulturschaffende – ausgebildete Theaterwissenschaftlerin*, freie Dienstnehmerin (geringfügig), Werkvertragstätigkeiten, befristete Teilzeitanstellung zu 20 Stunden, 37 Jahre, alleinlebend, keine Kinder.

B8: *Universitätsassistentin (Technik), Mitarbeiterin eines Forschungszentrums*, reguläre befristete Teilzeitbeschäftigung und reguläre unbefristete Teilzeitanstellung, 37 Jahre, verheiratet, keine Kinder.

B9: *Projektmitarbeiterin, Tutorin und freie Referentin einer NGO, Dissertantin (Sozialwissenschaft)*, befristete Teilzeitanstellung, geringfügig befristeter regulärer Dienstvertrag, freier Dienstvertrag, 28 Jahre, alleinlebend, keine Kinder.

B10: *Musiklehrerin und Museumspädagogin* mit einem auf zwei Jahre befristeten regulären Dienstvertrag zu 10 Unterrichtsstunden (Teilzeit) als Karenzvertretung und einem freien Dienstvertrag, rund 40 Jahre, alleinerziehend, zwei Kinder im Alter von 13 und 9 Jahren.

B11: *Filmkuratorin und Übersetzerin*, auf jeweils neun Monate befristeter freier Dienstvertrag mit Pauschalbezahlung im Ausmaß von 20-59 Stunden, freiberufliche Selbständigkeit in einem Kollektiv (Zeilenhonorar), sowie weiteren Projekte ohne Vertrag, 43 Jahre, geschieden, keine Kinder.

B12: *Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung und Kulturschaffende*, 36 Jahre, geschieden/alleinerziehend, drei Kinder im Alter von 15, 13 und 5 Jahren, diverse Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis (teilweise auf geringfügiger Vertragsbasis/ teilweise Teilzeit und nach Vereinbarung).

B13: *Koordinatorin und Lehrerin*, befristeter geringfügiger freier Dienstvertrag je 10 Monate, regulärer Dienstvertrag (Teilzeit), geringfügiger regulärer Dienstvertrag ein Jahr befristet, 40 Jahre, verheiratet getrennt lebend/ alleinerziehend, zwei Kinder (18 und 10 Jahre).

B14: *Aushilfskraft im Handel (2 Geschäfte), journalistische Tätigkeiten, Ordinationshilfe – ausgebildete Sozialwissenschaftlerin*, zwei geringfügige, unbefristete Anstellungsverhältnisse; Aushilfstätigkeiten ohne vertragliche Vereinbarung, 28 Jahre, alleinlebend, keine Kinder.

B15: *EDV-Trainerin und Webdesignerin*, 35 Jahre, freiberuflich Tätige, Werkvertragsnehmerin, alleinlebend, keine Kinder.

14.4. Verwendeter Leitfaden

Einleitung

Das Interview soll dazu dienen die Erfahrungen mehrfachgeschäftiger Frauen und die Auswirkungen ihrer Arbeitssituation auf ihre Lebenssituation darzustellen. Dazu interviewe ich Frauen, die in zwei oder mehreren Beschäftigungen stehen oder mehrere unterschiedliche Tätigkeiten gleichzeitig ausüben.

- Mich interessieren daher ihre persönliche Erfahrung mit der Mehrfachbeschäftigung und die Einschätzung ihrer Situation.
- Ich habe einige Fragen, die ihre Arbeitssituation und dessen Rahmenbedingungen betreffen, vorbereitet und möchte Sie einladen mir zu erzählen, was Ihnen dazu einfällt
- Dauer geschätzt... (→ Probeinterview)
- Abschließend möchte ich sie dann noch bitten mir einen Fragebogen auszufüllen, um die ihre Erwerbstätigkeit betreffenden Daten und ihre persönlichen Daten zu vervollständigen
- Einverständnis für Aufnahme auf Tonband – Anonymität zusichern.

1. Erzählen Sie mir bitte, wie ist es dazu gekommen, dass Sie heute mehrere Beschäfti-

gungen haben und wie hat sich Ihre Beschäftigungssituation bisher entwickelt?

Welche Gründe waren ausschlaggebend für Ihre Mehrfachbeschäftigung?

Welche Erfahrungen haben Sie bisher im Erwerbsleben gemacht?

2. Was waren Ihre ursprünglichen Vorstellungen nachdem Sie mit ihrer Ausbildung fertig waren? Wo und wie wollten Sie arbeiten? Was ist eingetreten, was nicht?

Was hat Sie positiv überrascht, was enttäuscht?

3. Wie gestaltet sich Ihr Alltag mit mehreren Erwerbstätigkeiten? Was müssen Sie da alles tun, womit sind sie konfrontiert?

Empfinden Sie Ihren Alltag als geregelt?

Gibt es Situationen oder Dinge die besonders belastend sind?

4. Worin liegen die Unterschiede wenn Sie ihre Lebensstation vor der Mehrfachbeschäftigung und heute vergleichen?

Welche Vorteile und Schwierigkeiten bringt die Mehrfachbeschäftigung mit sich?

Arbeit:

5. Ich würde gerne ihre unterschiedlichen Beschäftigungen noch mal jeden für sich betrachten. Wie geht es Ihnen in Ihrem Job als _____? Was gefällt Ihnen daran, was nicht?

→ Welche Vorteile und Nachteile hat der Job?

→ Welche Aufgaben haben Sie und wie kommen Sie mit diesen zu recht?

→ Wie empfinden Sie das Arbeitsklima?

6. Wie schauen Ihre Arbeitsbedingungen aus –also z.B. die Bezahlung und Ihre arbeits- und sozialrechtliche Situation –und wie empfinden Sie diese?

→ Welche Regelungen und Verträge liegen der Erwerbstätigkeit zugrunde?

→ Gibt es Unsicherheiten und Unregelmäßigkeiten oder ist ihre Arbeitsituation eher stabil?

→ Welche Arbeitszeitregelungen haben Sie? Welche Probleme können Sie diesbezüglich ausmachen?
(Überstunden, unbezahlte Mehrarbeit, Wochenarbeitszeit)

→ Wie sind Ihre Urlaubsansprüche geregelt??

→ Können Sie auch Fortbildungsangebote in Anspruch nehmen und welche sind das?

→ Haben sie in dem Job die Möglichkeit vorwärts zu kommen, im Sinne eines Aufstiegs?

2. Tätigkeit: Und wie sind die Arbeitsbedingungen als _____?

Vereinbarkeit:

7. Wie schaffen Sie es mehrer Erwerbstätigkeiten, das heißt Ihr Berufsleben und Ihr Privatleben, miteinander zu vereinbaren?

→ Welche Unterstützungsstrukturen wären Ihrer Meinung nach notwendig um die Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen?

8. Wofür hätten Sie gerne mehr Zeit und was bleibt auf der Stecke, weil Sie keine Zeit dafür haben?

Ökonomische Situation:

9. Wie schaut Ihre finanzielle Situation aus? Wie kommen Sie mit dem Geld das Ihnen zur Verfügung steht aus?

→ Haben Sie monatlich mit ein fixes Einkommen mit dem Sie rechnen können oder gibt es da starke Schwankungen?

→ Kommt es auch manchmal zu finanziellen Engpässen? Was bedeutet das für Sie und wie überbrücken Sie diese?

10. Was würde es für sie bedeuten einen Job zu verlieren oder krank zu werden?

→ Welche Sorgen und Ängste verbinden Sie damit?

→ Haben Sie Absicherungen und können Sie mit Unterstützung aus der Familie oder von Freunden rechnen, wenn etwas passiert?

Handlungsperspektiven:

11. Was würden Sie an ihrer Arbeitssituation gerne ändern und welche Möglichkeiten sehen Sie dazu?

12. Was glauben Sie, wie wird ihre Arbeitssituation in nächster Zukunft, also z.B. so in einem Jahr, realistischer Weise ausschauen?

13. Abschließend möchte ich sie noch zu einem Gedankenexperiment einladen: Wie stellen sie sich die ideale Situation Ihrer beruflichen Zukunft vor und was können Sie tun um dort hin zu kommen?

→ Welche Hoffnungen haben Sie?

→ Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie?

Abschluss

- Verständnisfragen: Würden Sie gerne noch etwas ergänzen?
- Fehlen mir noch Daten , Danke für das Interview

14.5. Deutsche Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Erwerbsform der Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen in Wien und Umgebung. Diese beschreibt die Kombination regelmäßiger, zeitgleicher Tätigkeiten, welche gegen Entgelt ausgeführt werden.

Im Mittelpunkt der qualitativen Untersuchung stehen die Fragen nach den Handlungsmöglichkeiten und Umgangsformen der Akademikerinnen mit der spezifischen Erwerbsform der Mehrfachbeschäftigung und jene nach den diese konstituierenden Lebenslagen.

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden fünfzehn problemzentrierte Interviews mit Akademikerinnen, die mehrere Erwerbstätigkeiten kombinieren, ausgewertet. Ergebnis der Untersuchung ist eine Typologie unterschiedlicher Erwerbs- und Lebenslagen mehrfach beschäftigter Frauen mit akademischer Ausbildung. Diese wurde in Abhängigkeit von den Grundlagen, deren Motiven zur Aufnahme mehrerer Tätigkeiten und den beschriebenen Lebenslagen gebildet. Die Darstellung bezieht sich auf das „Lebenslagenkonzept“ nach Ingeborg Nahsen (1975). Problemlagen werden als Einschränkung der Handlungsspielräume der Akademikerinnen, die Vorzüge als Erweiterung derselben und demgemäß als ein möglicher Autonomiegewinn interpretiert. Die Studie folgt entsprechend zwei Argumentationssträngen: Zum einen wird die Mehrfachbeschäftigung als alternative, atypische Erwerbsform dem Normalarbeitsverhältnis gegenübergestellt und die These aufgegriffen, dass diese der individuellen Lebensplanung und den Erwerbswünschen der Frauen besser entspricht als die hoch standardisierte Form des Normalarbeitsverhältnisses. Zum anderen wird untersucht inwieweit das Abweichen von den Normalitätsstandards in der Mehrfachbeschäftigung prekäre Lebens- und Erwerbsbedingungen fördert.

Basierend auf dem Zonenkonzept Robert Castels (2000) werden die unterschiedlichen Erwerbstypen näher an der Zone der Integration oder der Zone der Prekarität verortet und Problemlagen aber auch Vorzüge der Mehrfachbeschäftigung von Akademikerinnen herausgearbeitet.

Nebst der Analyse der Gründe für Mehrfachbeschäftigung und der Lebenslagen der mehrfach beschäftigten Akademikerinnen bietet die Arbeit eine grundsätzliche theoretische und empirische Annäherung an das Phänomen der Mehrfachbeschäftigung als atypische Beschäftigung und der damit verbundenen potentiellen Problemlagen hinsichtlich der Arbeitsmarktposition und der Beschäftigungssituation mehrfach beschäftigter Akademikerinnen. Die Entwicklungstrends in der Mehrfachbeschäftigung werden anhand der Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (Statistik Austria 1987-2006b; Haydn 1995-2007) und der Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria 2006; EUROSTAT 2007) nach Geschlecht für Österreich und Wien dargestellt.

14.6. English Abstract

The study deals with the employment form of multiple jobholding by university graduate women in Vienna and its environment. This employment form describes the combination of regular, contemporaneous, paid activities.

The qualitative investigation treats the question which employment and life circumstances are constituted by combining several jobs. Further on it is asked which options for action highly trained women have in this situation. To answer these questions fifteen problem-centered interviews with university graduate women who are multiple jobholders have been evaluated.

The result of this investigation is a typology of working conditions and life circumstances of multiple jobholding university graduate women, which is based on the description of their motivations to combine several employments and the described life circumstances.

The report refers to the "Lebenslagen Konzept" by Ingeborg Nahsen (1975). Problematic circumstances are therefore interpreted as limitation of possibilities to act; advantaged circumstances on the other hand are seen as enlargement of these possibilities and an increase in autonomy for the women.

The study follows two argumentations: On the one hand multiple jobholding is seen as alternative, atypical employment form compared to standard employment relationships, i.e. as an employment form which offers more autonomy in work and corresponds better to the individual conceptions of work/life balance than the highly standardized form of standard employment contracts. On the other hand it is examined in how far the irregularities in multiple jobholding promote precarious life and working circumstances.

Following the model of four 'zones' of social life by Robert Castel (2000) the different types of employment are situated closer to the zone of integration or to the zone of precariousness. Problems and advantages of multiple jobholding for high educated women are illustrated.

Besides the empirical analysis of reasons for multiple jobholding and of the living circumstances and working conditions of the interviewed women, the study offers a theoretical approach to the phenomenon of multiple jobholding as atypical employment form and shows possible negative effects on working conditions, labor market position and social security linked to it.

The development trends in multiple jobholding are shown on the basis of the data of the Hauptverband der Sozialversicherungsträger (STATISTIK Austria 1987-2006b; Haydn 1995-2007) and the Labor Force Survey (STATISTIK Austria 2006; EUROSTAT 2007). It focuses on the difference between women and men in Vienna and Austria.

15. Literaturverzeichnis

- Abdukadir, Gulnaz, 1992: Liquidity constraints as a cause of moonlighting. In: Applied Economics, Volume 24, Issue 12 December 1992, Economics Department, University of Florida, USA, pp. 1307 - 1310.
- Achatz, Juliane, 2005: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. 263- in: Martin Abraham und Thomas Hinz (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorie, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aglietta, Michel, 2000: Ein neues Akkumulationsregime: Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg: VSA-Verlag.
- Amirault, Thomas, 1997: Characteristics of multiple jobholders, 1995. Monthly Labor Review, March 1997, Vol. 120, No. 3, pp. 9-15, www.bls.gov, dl. 7.1.2007.
- Andreas, Hans-Jürgen; Krüger, Anne; Sedlacek, Bronia Katharina, 2005: Armut und Lebensstandard. Zur Entwicklung des notwendigen Lebensstandards der Bevölkerung 1996 bis 2003. Expertise zum 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin, <http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/A344.pdf>, dl. 25.04.2007
- Angelo, Silvia; Moritz, Ingrid; Pirklbauer, Sybille; Schlager, Christa; Woltran, Iris; Zuckerstätter, Sepp, 2006: AK Frauenbericht 1995–2005. Arbeit – Chancen – Geld. Wien: AK.
- Averett, Susan L., 2001. Moonlighting: multiple motives and gender differences. Applied Economics, Volume 33, Issue 11, September 2001, Economics Department, University of Florida, USA, pp 1391-1410.
- Badura, Bernhard & Pfaff, Holger, 1989: Stress, ein Modernisierungsrisiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41, S. 644-668.
- Betzelt, Sigrid & Gottschall, Karin 2005: Flexible Bindungen - prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. in: Kronauer & Linne (Hg.): Flexicurity. Die Bindung von Sicherheit an Flexibilität. Berlin: edition sigma, 275-294.
- Böheim, René & Taylor, Mark P., 2004: 'And in the evening she's a singer with the Band – second jobs, plight or pleasure?', Working Papers of the Institute for Social and Economic Research, paper 2004-3. Colchester: Univ. Essex. www.iser.essex.ac.uk, dl. 3.12.2006.
- Bonß, Wolfgang, 2002: Zwischen Erwerbsarbeit und Eigenarbeit. Ein Beitrag zur Debatte um die Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Heft14, Jg 11, S.5-20.
- Bourdieu, Pierre, 1987: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre et.al., 1997: Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Bourdieu, Pierre, 1998: Prekarität ist überall, in: Ders. (Hg.): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: Uni. Verlag., 92–102.
- Bourdieu, Pierre, 2000: Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic, 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum Abteilung Arbeit und Sozialpolitik.
- Bude, Heinz, 1998: Die Überflüssigen als transversale Kategorie, S. 363-382. in: Berger, P. & Vester, M. (Hg.): Alte Ungleichheiten – Neue Spaltungen, Opladen: Leske + Budrich.
- Bundeskanzleramt (BKA), Abteilung III/7 – „Verwaltungsreform, Personalentwicklung und

- Controlling“ (Hg.), 2006: Das Personal des Bundes in Zahlen 2006. Wien. http://www.austria.gv.at/Docs/2006/7/4/Kurzfolder_deutsch_2006.pdf
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), 2006: Arbeitsrecht und Arbeitsschutz. www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Arbeitsrecht/default.htm, 30.04.2007
- Candeias, Mario, 2004: Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaft 255, 46.Jg., 2004, H.3, S. 398-413.
- Castel, Robert, 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz.
- Chassé, Karl August, 1999, Soziale Arbeit und "Lebenslage". Eine Einführung in das Lebenslage-Konzept. in: Hörster, R./Treptow, R. (Hg.), Sozialpädagogische Integration. Veröffentlichungen der Kommission Sozialpädagogik, Weinheim/ München, S. 147 - 154.
- Cyba, Eva, 1998: Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, S. 37-61. in: Geissler, Birgit; Maier, Friederike; Pfau-Effinger, Birgit (Hg.innen): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: edition sigma (Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung Neue Folge, Band 6).
- Cyba, Eva, 2000: Geschlecht und soziale Ungleichheit: Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Opladen: Leske + Budrich.
- Dathe, Dietmar, 1998: Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung. Discussion Paper FS I 98 –201. Berlin: WZB.
- Dörre, Klaus, 2003, Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines „neuen Kapitalismus“. In: Ders. et.al. (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg.
- Dörre, Klaus, 2004: Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften. Heft 256/2004, Berlin, S 378- 397
- Dörre, Klaus, 2005: Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.) Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität: Berlin
- Dressel, Gert & Langreiter, Nikola, 2002: Nie Zeit, nie frei – Arbeit und Freizeit von WissenschaftlerInnen, in: Gruber, Sabine; Löffler, Klara; Thien, Klaus (Hg.): Bewegte Zeiten. Arbeit und Freizeit nach der Moderne. München: Profil Verlag, S. 121-138.
- Eichmann, Hubert, 2006: Leiden an der Autonomie? Arbeitsmotivation und Arbeitsbelastung bei Wissensarbeitern. FORBA Schriftenreihe 5/2006, www.forba.at, dl. 17.09.2007
- Esping-Andersen, Gøsta 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton: University Press.
- Flecker, Jörg,1999: "Sachzwang Flexibilisierung"? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen. FORBA Schriftenreihe 2/1999, Wien. www.forba.at, dl. 17.09.2007
- Flecker, Jörg & Kirschenhofer, Sabine, 2006: Die populistische Lücke. Umbrüche in der Arbeitswelt und Aufstieg des Rechtspopulismus am Beispiel Österreich. Wien: Sigma.
- Fleissner, Peter; Kaupa, Isabella; Miko, Katharina; Mosberger, Brigitte; Simbürger, Elisabeth; Steiner, Karin ,2002: Atypische Beschäftigung - Merkmale und Typen von Prekarität. Endbericht, Wien: Jubiläumsfonds der ÖNB
- Funder, Maria, 2004: (K)ein Ende der Geschlechterungleichheiten? Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion und Exklusion in Organisationen. S47-70. in: Dagmar Baatz; Clarissa Rudolph; Ayla Satilmis (Hg.innen: Hauptsache Arbeit? Feministische Perspekti-

- ven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Galehr, Claudia & Finder, Ruth, 1997: Zur Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen in Österreich. Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen. AMS info 12: Wien. www.ams-forschungsnetzwerk.at, 24.04.2007
- Gutknecht-Gmeiner, Maria & Wieser, Regine, 2007: Erwerbstätigkeit von Frauen in ausgewählten Berufsbereichen. Eine Kurzexpertise. AMS info 94. Wien: Communicatio. www.ams-forschungsnetzwerk.at, 24.04.2007
- Heineck, Guido & Schwarze Johannes, 2004: Fly Me to the Moon: The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK. IZA Discussion Paper No. 1358, Bonn.
- Hess, Sabine & Lenz, Romana, 2001: Das Comeback der Dienstmädchen. Zwei ethnographische Fallstudien in Deutschland und Zypern über die neunten Arbeitgeberinnen im Privathaushalt, S. 128-166 in: Dies. (Hg.innen): Geschlecht und Globalisierung. Ein kulturwissenschaftlicher Streifzug durch transnationale Räume. Königstein: Ulrike Helmer Verlag.
- Hinz, Thomas & Abrahams, Martin, 2005: Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. S.17-69. in: Martin Abraham und Thomas Hinz (Hg.):Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorie, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirschenauer, Franzisk & Wießner, Frank, 2006: Mehrfachbeschäftigung – Last oder Lust. S. 70-71. in: Leibniz-Institut für Länderkunde (Hrsg.): Nationalatlas Bundesrepublik Deutschland. Bd. 12: Leben in Deutschland. Heidelberg.
- Hofstätter, Maria & Sturm, René (Hg.Innen), 2006, AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2005 für das Bundesland Wien. Ergebnisse des AMS-Qualifikations-Barometer 2006. Wien. www.ams-forschungsnetzwerk.at, dl. 24.04.2007
- Holzinger, Elisabeth, 2001: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. AMS Report 19, Wien.
- Hradil, Stefan 1987: Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, Berndt, 1999: Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive, 6. Aufl., München: R.Oldenburger Verlag.
- Keller, Berndt & Seifert, Hartmut, 2005: Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity, in: Kronauer, M. & Linne, G.: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 127–148.
- Kirisits, Marcel, 2002: Schein und Sein der neuen Arbeitswelt : atypische Beschäftigung in der Steiermark, Graz : Kammer für Arbeiter u. Angestellte für Steiermark, <http://www.akstmk.at/download/textbausteine/Studie.doc.pdf>, dl. 20.04.2007.
- Kluge, Susann ,1999: Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter; Hacket, Anne; Trinks, Katrin; Wagner, Alexandra, 2003: Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit Münche: IFS.
- Kreimer, Margareta, 2000: Flexibilisierung und Sozialstaat: Neue Sicherungsstrategien und deren Konsequenzen für Frauen, In: Zilian, Hans Georg & Flecker, Jörg (Hg.): Soziale Sicherheit und Strukturwandel der Arbeitslosigkeit. München und Mering: Hampp Verlag, S. 137-164.
- Kühn, Thomas & Witzel, Andreas, 2000, Juni: Biographiegestaltung junger Fachkräfte in den ersten Berufsjahren – Methodologische Leitlinien und Herausforderungen im Zuge einer qualitativ-prospektiven Längsschnittstudie [24 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (On-line Journal), 1(2). <http://www.qualita->

- ive-research.net/fqs-texte/2-00/2-00kuehnwitzer-d.htm, dl. 20.03.2006
- Lamnek, Siegfried 2005: Qualitative Sozialforschung, 4.Aufl., Weinheim: Beltz Verlag.
- Laurent, C. & Mouriaux, M.-F. 1999, La multifonctionnalité agricole dans le champ de la pluri-activité. La Lettre du CEE .
- Magnin, Chantal, 2005: Prekäre Integration. Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Wien: IHS Reihe Soziologie 73.
- Mayring, Philipp, 2000, Juni: Qualitative Inhaltsanalyse [28 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(2). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00mayring-d.htm>, dl. 13.7.2007.
- Meier Kressig, Marcel, 2001: Die Lage der Lebenslagen. In: Die Kolumne zur Sozialen Arbeit. www.sozialinformatik.ch, dl. 15.01.2007.
- Minssen, Heiner, 2006: Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt: Campus Verlag.
- Mittendorfer, Knut, 1998: Persönlichkeitsstruktur und die zeitliche Irregularisierung der Arbeitswelt: Auf dem Weg zu angepassten Individuen mit Autonomieillusion in: Flecker, Jörg & Zilian, Hans Georg (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin: edition sigma Rainer Bohn Verlag, S. 223-247.
- Mühlberger, Ulrike, 2000: Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich. Wien: Braumüller.
- Nahnsen, Ingeborg, 1975: Bemerkung zum Begriff und zur Geschichte des Arbeitsschutzes, in: Osterland, Martin (Hrsg.) Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential, Frankfurt am Main [u.a.] : Europ. Verl.-Anst., S. 145 -158.
- Oechsle, Mechthild, 1995: Erwerbsorientierungen und Lebensplanung junger Frauen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Heft 1, Jg. 4, S. 7 – 23, <http://www.zeitschriftarbeit.de/docs/1-1995/oechsle.pdf>, dl. 08.06.2007
- Oschmiansky, Heidi & Oschmiansky, Frank, 2003: Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB), <http://www.wz-berlin.de/ars/ab/>, dl. 01.05.2006.
- Paxson, Christina H. & Sicherman, Nachum, 1994, The Dynamics of Dual-Job Holding and Job Mobility (December 1994). NBER Working Paper No. W4968. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=226567>, dl. 23.05.2006
- Pongratz, Hans J. & Voß, Günther, 2003 :Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin: Edition Sigma.
- Pongratz, Voß, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131-158.
- Prenner, Peter & Scheibelhofer, Elisabeth, 2001: Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 - 2000 in Österreich. Wien: IHS Reihe Soziologie 49.
- Putz, Sabine, 2007: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2006, AMS Info 96. www.ams.at, dl. 24.04.2007
- Quack, Sigrid, 1993: Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen Berlin: Edition Sigma.
- Richter, Thomas, 2006: Freier Dienstvertrag und Werkvertrag. SV Aktuell 3/ August 06, S.8-9
- Riesenfelder; Andreas, 2003: Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie Dienstverträge. www.lrsocialresearch.at, dl. 8.03.2007

- Rouault, Sophie, 2002: Multiple jobholding and path-dependent employment regimes – answering the qualification and protection needs of multiple job holders. Discussion Paper FS I 02 –201. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Rubery, Jill & Fagan, Collette 1995: Gender Segregation in Societal Context. In: Work Employment Society 9, Sage Publ.: p. 213-240
- Sainsbury, Diane (Hrsg.), 1994 : Gendering welfare states, London: SAGE Publ.
- Schneeberger, Arthur, 1998: Hochschule und Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich. Wien.
- Schneeberger, Arthur, 2006: Über die Unterschiedlichkeit beruflicher Bildung in Europa und „Übersetzungshilfen“ zur Förderung von Ausbildungs- und Arbeitsmarktmobilität, ibw-Mitteilungen, 1. Quartal 2006, http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schn_214_06_wp.pdf, dl. 27.12.2007
- Schramm, Florian, 1992: Beschäftigungsunsicherheit: wie sich die Risiken des Arbeitsmarkts auf die Beschäftigten auswirken – empirische Analyse in Ost und West. Berlin: Sigma.
- Schwarze, Johannes, 1990: Nebenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Umfang und Ursachen von Mehrfachbeschäftigung und Schattenwirtschaft. Frankfurt am Main u.a.: Campus Verlag.
- Schwenk, Otto G. (1999): Soziale Lagen in der Bundesrepublik Deutschland. Opladen.
- Schwingel, Markus, 2005: Pierre Bourdieu zur Einführung, Hamburg: Junius.
- Seidel, Nana & Verwiebe, Roland, 2006: Die Flexibilisierung von Zeit - Eine Analyse der Restrukturierung von Arbeits- und Lebenszeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Hrsg, Volume 1/2006, pp. 200-230, http://www.hamburg-review.com/fileadmin/pdf/01_02/May_2006_Text_3__Verwiebe_.pdf, dl. 15.06.2007.
- Seifert, Hartmut, 2006: Konfliktfeld Arbeitszeitpolitik Entwicklungslinien, Gestaltungsanforderungen und Perspektiven der Arbeitszeit. Düsseldorf: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04303.pdf>, dl. 6.05.2007
- Sen, Amartya, 1992, Inequality Reexamined, Oxford: Harvard Univ. Press.
- Sengenberger, Werner, 1978: Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. in: Ders. (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Sennett, Richard, 2000: Der flexible Mensch, Die Kultur des neuen Kapitalismus., 5. Aufl., München: Goldmann
- Shishko, Robert & Rostker, Bernard, 1976: The Economics of Multiple Job Holding, American Economic Review, 66(3), June 1976, pp. 298-308.
- Spreitzer, Susanne, 2006: Atypisch beschäftigt - Ihre Rechte: geringfügig Beschäftigte, freie Dienstnehmer, neue Selbständige. Arbeitsverträge, Rechte und Pflichten. Sozialversicherung und Steuern. Wien: ÖGB-Verl.
- Stinston, John, 1997: New data on multiple jobholding available from the CPS. Monthly Labor Review March 1997.
- Sussman, Deborah, 1998: Moonlighting: A growing way of life PERSPECTIVES. Summer 1998. Statistics Canada, S. 24-31.
- Tálos, Emmerich, 2000: Atypische Beschäftigung. In: Soziale Sicherheit Heft 2, 110.
- Tálos, Emmerich, 1999: Atypische Beschäftigung in Österreich. In: Ders. (Hg.) Atypische Beschäftigung: internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien: Manz
- Vester, Michael 2006: Der Kampf um soziale Gerechtigkeit. Zumutungen und Bewältigungsstrategien in der Krise des deutschen Sozialmodells. 244-293, In: Heinz Bude & Andreas

Willisch (Hg.): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, überflüssige. Hamburg: Hamburger Edition HIS.

Vogel, Berthold, 2003: Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S.53-65.

Witzel, Andreas ,2000, Januar: Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>, dl. 04.07.2006

Zajic, Barbara, 2006: Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2005. AMS info 79: Wien. www.ams-forschungsnetzwerk.at, dl. 24.04.2007

Internetquellen:

Arbeitsmarktservice Österreich: www.ams.or.at, dl. 10.5.2007

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, www.esv-sva.sozvers.at, dl. 4.3.2007

Österreichischer Gewerkschaftsbund, www.oegb.at, dl. 10.11.2007.

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter: www.bva.at, dl. 20.04.2007

Wirtschaftskammer Österreich, www.wko.at, dl. 17.1.2007

Statistische Quellen:

Statistik Austria, 2006a: Hochschulstatistik 2005/2006, Wien. http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?id=5&listid=5&detail=300, dl. 16.04.2007

Arbeitskräfteerhebung:

Statistik Austria 2006: Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien. <http://www.statistik.at/>, dl. 7.2.2007

EUROSTAT, 2007: Arbeitsmarktdaten. LFS Reihe - Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse, Beschäftigte mit zwei Erwerbstätigkeiten http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/labour/employ/lfsa/lfsa_emp2job&language=de&product=EU_MASTER_labour_market&rot=EU_MASTER_labour_market&scrollto=0, dl. 8.1.2007

Hauptverbandsdaten:

Statistik Austria, 1987: Statistisches Handbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1986. Wien, S. 150.

Statistik Austria, 1988: Statistisches Handbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1987. Wien, S. 149.

Statistik Austria, 1989: Statistisches Handbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1988. Wien, S. 121.

- Statistik Austria, 1990: Statistisches Handbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1989. Wien, S. 122.
- Statistik Austria, 1991: Statistisches Handbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1990. Wien, S. 119.
- Statistik Austria, 1992: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1991. Wien, S. 128.
- Statistik Austria, 1993: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1992. Wien, S. 124.
- Statistik Austria, 1994: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1993. Wien, S. 128.
- Statistik Austria, 1995: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1994. Wien, S. 121.
- Statistik Austria, 1997: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1995. Wien, S. 117f.
- Statistik Austria, 1998: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1997. Wien, S. 134f.
- Statistik Austria, 1999/2000: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1998. Wien, S. 169f.
- Statistik Austria, 2001: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 1999. Wien, S. 170f.
- Statistik Austria, 2002: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 2000. Wien, S. 170f.
- Statistik Austria, 2003: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 2001. Wien, S. 169f.
- Statistik Austria, 2005: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 2004. Wien, S. 187f.
- Statistik Austria, 2006b: Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich. Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mehrfachbeschäftigte Personen und beschäftigte Pensionsbezieher, Stand 1 Juli 2004. Wien, S. 201.

Personenbezogene Statistik, Sonderauswertung Hauptverbandsdaten

- Haydn, Reinhard, 1995: Personenbezogene Statistiken 1994. In: Soziale Sicherheit Heft 2, S. 87-91.
- Haydn, Reinhard, 1996: Personenbezogene Statistiken 1995. In: Soziale Sicherheit Heft 2, S. 84-89.
- Haydn, Reinhard, 1997: Personenbezogene Statistiken 1996. In: Soziale Sicherheit Heft 2, S. 783-788.
- Haydn, Reinhard, 1998: Personenbezogene Statistiken 1997. In: Soziale Sicherheit Heft 2, S. 103-108.
- Haydn, Reinhard, 1999: Personenbezogene Statistiken 1998. In: Soziale Sicherheit Heft 1, S.8-14.
- Haydn, Reinhard, 2000: Personenbezogene Statistiken 1999. In: Soziale Sicherheit Heft 1, S. 4-12.
- Haydn, Reinhard, 2001: Personenbezogene Statistiken 2000. In: Soziale Sicherheit Heft 12, S. 988-996.
- Haydn, Reinhard, 2002: Personenbezogene Statistiken 1995. In: Soziale Sicherheit Heft 12, S. 864-872.
- Haydn, Reinhard, 2003: Personenbezogene Statistiken 2002. In: Soziale Sicherheit Heft 12, 405-415.
- Haydn, Reinhard, 2005: Personenbezogene Statistiken 2004. In: Soziale Sicherheit Heft 2, S. 52-58.
- Haydn, Reinhard, 2006: Personenbezogene Statistiken 2005. In: Soziale Sicherheit Heft 2, S. 60-70.
- Haydn, Reinhard, 2007: Personenbezogene Statistiken 2006. In: Soziale Sicherheit Heft 2, S. 60-70.

Lebenslauf

- 1999 Matura AHS - Gymnasium Wien 1, Stubenbastei
- 1999 - 2008 Studium der Soziologie (Geisteswissenschaftlicher Zweig) Fächerkombination Geschichte (Zeitgeschichte/Neuzeit), Politikwissenschaft (Ideengeschichte/ Vergleichende Politikwissenschaft), Philosophie (politische Philosophie, Sozialphilosoph, Geschichte der Philosophie)
- 2000 (Feb - Jun) Auslandsaufenthalt in Frankreich (Au Pair/ Sprachkurs)
- 2000 (Nov) Interviewtätigkeit „Gallup“; Telefonumfrage
- 2001 (Sep) Interviewtätigkeit im Rahmen der aktivierenden Bewohner/innenbefragung der Basena Schöpfwerk
- 2002 (Feb – Mai) Evaluation des Lehrangebotes der VHS 11 auf gendergerechte Gestaltung
- 2003 - 2004 Presse- und Medienarbeit beim Promedia Verlag
www.mediashop.at
- 2006 (Sep – Dez) Redaktionelle und wissenschaftliche Mitarbeit sowie Layout des Berichts Till & Till-Tentschert (Hg.Innen) (2006), "Armutslagen in Wien - empirische Befunde zu Arbeit, Geld und Wohnen sowie Disparitäten nach Migrationshintergrund und Geschlecht".
http://www.armutskonferenz.at/armutslagen_in_wien_web.pdf
- 2007 (Apr – Nov) Layout und Endfertigung der Zeitschrift „Angewandte Sozialforschung 01/02 2007/2008“
- 2007 (Nov – Dez) Interviewtätigkeit im Rahmen einer Studie zur Entwicklung von Sozialindikatoren für den Strategiebericht zu sozialer Eingliederung, Im Auftrag von BMSK und Statistik Austria, Projektleitung Mag. Matthias Till, Statistik Austria
- 2007 (Okt – Dez) Praktikantin am Österreichischen Institut für Jugendforschung
www.oiej.at
- 2007- Tutorin am Institut für Soziologie der Universität Wien, Folab „Angewandte Armuts- und Sozialberichterstattung“ seit SS 2007, sowie im SS 2007 Studienassistentin der Gastprofessur von Prof. Dr. Hartmut Esser