



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Atypische Beschäftigung als Wunscharbeitsverhältnis?

Eine Untersuchung der (Brücken-)Funktion atypischer
Beschäftigung in ein Normalarbeitsverhältnis sowie der Erfahrungen
von Soziolog_innen beim Berufseinstieg

verfasst von / submitted by

Simone Fürst, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2016 / Vienna 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066/905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker

DANKSAGUNG

Mein großer Dank geht an die sechs jungen Soziolog_innen, die sich bereit erklärt haben ihre Zeit und ihre Erfahrungen, im Rahmen der Gruppendiskussionen, mit mir zu teilen.

Besonders bedanken möchte ich mich bei meinem Lebensgefährten Benjamin Wallner, der mich durch die arbeitsintensive Zeit begleitet und sehr unterstützt hat. Im Laufe meines gesamten Studiums stand er mir in schwierigen Phasen bei und feierte mit mir die Erfolge.

Meinen Eltern und meinem Bruder möchte ich dafür danken, dass sie mich in allen Dingen meines Lebens unterstützen, mir gut zureden und Anregungen geben, und vor allem, dass sie mich kurz vor Studienende auf eine lang ersehnte Reise begleitet haben, die mir erneut Kraft für die letzten Wochen bis zum Abschluss der Masterarbeit gegeben hat.

Auch meine engsten Freundinnen, Mariella Drechsler und Tamara Krutzler, haben mir stets großes Verständnis, sowie aufrichtiges Interesse an meiner Arbeit entgegengebracht und mich zudem durch regelmäßige sportliche Aktivitäten mit viel Energie versorgt. Vielen Dank für den wertvollen Rückhalt! An dieser Stelle möchte ich mich auch bei meiner langjährigen und lieb gewonnenen Studienkollegin Vera Mickstötter für ihre ausgezeichnete gemeisterte Rolle als Mitstreiterin und Diskussionspartnerin über fachbezogene Fragen bedanken.

Meinen ausdrücklichen Dank möchte ich außerdem Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker aussprechen, der mich beim Verfassen meiner Masterarbeit betreut hat. Danke für die konstruktiven Anmerkungen und die raschen Reaktionen auf meine Fragen, sowie die produktiven Besprechungstermine, für die viel Zeit eingeräumt wurde. Durch die professionelle Begleitung sehe ich den Prozess des Schreibens der Masterarbeit als sehr wertvollen abschließenden Lernprozess an, der mir viel auf meinen weiteren Lebensweg mitgeben wird. Danke für das wertschätzende Betreuungsverhältnis und die aufgebrachte Geduld.

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung.....	6
Abstract	7
Einleitung	9
Forschungsvorhaben	10
Persönlicher Zugang	11
Stand der Forschung.....	13
Lebensphase des Berufseinstiegs.....	17
Generation Praktikum?	18
Historische Entwicklung des „Normalarbeitsverhältnisses“	23
Vergleich des Normalarbeitsverhältnisses mit atypischer Beschäftigung.....	27
Fragestellung.....	44
Untersuchungsdesign und methodische Umsetzung.....	46
Quantitativer Zugang.....	46
Qualitativer Zugang	47
Quantitative Untersuchung.....	53
Momentaufnahme der Situation am österreichischen Arbeitsmarkt	54
Berechnungen zu Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses	56
Zusammenfassung der Ergebnisse zur Mobilität.....	58
Atypische Beschäftigung als Brücke in Normalarbeit?	59
Weiterführende Forschung	60
Qualitative Untersuchung	61
Homogenität unter Einbeziehung der Theorie zu sozialer Ungleichheit.....	61
Auswertung der Gruppendiskussionen.....	63
Gruppendiskussion 1.....	63

Gruppendiskussion 2.....	75
Geteilte Erfahrungsräume und Unterschiede	85
Divergierende Meinungsbilder	93
Soziolog_innen beim Berufseinstieg	93
Beantwortung der Forschungsfragen	96
Existenz einer Brückenfunktion von atypischer Beschäftigung in Normalarbeit	96
Geteilte Erfahrungsräume.....	96
Wahrnehmung der Brückenfunktion von atypischer Beschäftigung.....	97
„Wunscharbeitsverhältnis“	97
Diskussion der Ergebnisse	99
Methodenreflexion.....	99
Ergebnisdiskussion	100
Schlusswort.....	103
Literatur.....	104
Abbildungsverzeichnis.....	110
Anhang	110
Leitfaden zur Rekonstruktion der Orientierungsrahmen	111
Kurzfragebogen	112

ZUSAMMENFASSUNG

Atypische Beschäftigung ist inzwischen ein wichtiger Bestandteil fast jeder Diskussion über den Arbeitsmarkt und die stetige Entwicklung von Arbeit an sich. Die vorliegende Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt die österreichische Situation diesbezüglich, die wichtigsten Einflussfaktoren, sowie einen tiefgreifenden Einblick in die Erfahrungswelten einer bestimmten Zielgruppe mit atypischer Beschäftigung darzustellen. Im ersten Teil soll der Forschungsstand, sowie die Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes mit seinen Besonderheiten detailliert und verständlich dargestellt werden, um betreffende Erklärungen jeder und jedem Interessierten zugänglich zu machen. Im zweiten Teil wird eine empirische Untersuchung erfolgen, die eingangs eine Übersicht über die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt hinsichtlich atypischer Beschäftigung auf Basis quantitativer Berechnungen ermöglicht. Zudem, und dies macht den Hauptteil der empirischen Arbeit aus, wird eine qualitative Untersuchung mittels Gruppendiskussionsverfahren die geteilten Erfahrungsräume und Orientierungsrahmen einer speziellen Gruppe aufdecken. Hierbei handelt es sich um junge Soziolog_innen in der Phase des Berufseinstiegs, die vor allem Aufschluss über ihre Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung bieten, sowie Einblicke in deren Erwartungen und Wünsche im Hinblick auf ihr Erwerbsleben ermöglichen.

ABSTRACT

Nowadays, atypical work plays an important role in almost every discussion of the labour market and the development of labour itself. This thesis' goal is the illustration of the Austrian situation in this regard, providing an analysis of the most important factors of influence and a deep insight into the perspectives of a particular target group dealing with atypical work. In a first part, I am going to show the current state of research and the development of the Austrian labour market with all its specific characteristics in a detailed yet understandable way in order to make these explanations available for as many interested readers as possible. In a second part, I am going to conduct an empirical study based on quantitative evaluation which will provide an overview regarding the situation on the Austrian labour market in terms of atypical work. In another step – and this is the main part of this empirical thesis – a qualitative examination using a group discussion format will reveal the shared realms of experience and the frames of orientation of a particular group. This group consists of young sociologists at their entry into the labour force who mainly offer information on their experiences with atypical work, along with insights into their expectations and desires in view of their professional life.

EINLEITUNG

Das Aufkommen und vor allem die Diskussion atypischer Beschäftigung in Österreich sind relativ jung, weshalb die Datenlage und wissenschaftliche Auseinandersetzung noch in stetigem Prozess und Aufbau sind. Auch wenn die Beschäftigungsstabilität in Österreich durch Gewerkschaften und Kollektivverträge relativ hoch ist, sind vor allem im Zuge der Wirtschaftskrise immer mehr Menschen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen. (Hermann/Flecker 2009; Tálos 1985)

Ursprünglichen Ausgangspunkt für diese Masterarbeit bot der Artikel „Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte“ von Dietz, Himsel und Walwei (2013), welcher sich mit der Arbeitsmarktentwicklung bezüglich Dynamik und Struktur der Erwerbstätigkeit u. a. durch die Veränderung der Erwerbsformen in Deutschland beschäftigt. Vorrangig wird hier das vermehrte Aufkommen atypischer Beschäftigungsformen und der Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen diskutiert. Die drei Autor_innen stellen sich die Frage, ob sich der Wandel der Beschäftigungssituation in letzter Zeit beschleunigt hat oder er Teil eines längerfristigen Trends ist und welche Effekte dieser für den Arbeitsmarkt und die Erwerbspersonen hat. Später im Text wird diskutiert, wie wesentlich es ist, atypische Beschäftigung nicht nur negativ zu bewerten, sondern auch dessen mögliche Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis zu untersuchen. Dieser Anstoß lieferte die Grundlage für die quantitative Untersuchung dieser Masterarbeit.

Während Normalarbeit früher vor allem für Männer als Norm galt, bewegen sich heute die Beschäftigungsverhältnisse immer mehr hin zu möglichst flexiblen, unverbindlichen Mustern. Und dies gilt nicht nur in bestimmten Branchen, wie die bereits seit langer Zeit mit flexiblen Beschäftigungsformen arbeitenden Branchen des Baus oder des Tourismus, sondern mittlerweile für fast alle. (Tálos 1985)

Häufig werden Österreich und Deutschland in politischen, wirtschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Debatten in einen Topf geworfen, was besonders in der Diskussion um die Arbeitsmarktflexibilisierung von einigen Seiten kritisch beäugt wird. Wie zwar auch in Deutschland findet in Österreich ein Wandel der Beschäftigungsverhältnisse statt, vor allem hinsichtlich der wachsenden atypischen Beschäftigung, dennoch sollen die Hintergründe und Einflüsse in der entstehenden Masterarbeit isoliert von Deutschland betrachtet werden. Die Tren-

nung Österreichs von Deutschland ist in wissenschaftlichen Arbeiten zu diesem Thema insofern wichtig, da die Situation und die möglichen Ursachen für atypische Beschäftigung von Österreich spezifischen arbeitsrechtlichen Entwicklungen, wie Kollektivverträgen, der Sozialpartnerschaft oder Gewerkschaften unterliegen können.

Forschungsvorhaben

Ziel dieser Masterarbeit ist das Aufzeigen der Arbeitsmarktsituation in Österreich mit besonderem Fokus auf die Funktion atypischer Beschäftigungsverhältnisse aus zwei Perspektiven: einerseits durch die quantitative Analyse von Übergängen im Erwerbsverlauf innerhalb eines Jahres, andererseits durch das Aufzeigen der Erfahrungen junger Berufseinsteiger_innen mit atypischer Beschäftigung auf Basis einer qualitativen Untersuchung. Wichtig für das Verständnis des Vorhabens ist, dass es sich hierbei nicht um ein Mixed-Methods-Design im eigentlichen Sinn handelt.

Die quantitative Untersuchung liefert einen Einblick in die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt mit besonderem Fokus auf atypische Beschäftigung. Hierbei wird anhand der Analyse von Übergängen von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes, innerhalb eines Lebensjahres derselben Person, die Brückenfunktion atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Normalarbeitsverhältnisse untersucht. Der quantitative Teil leistet somit einen Beitrag zum Forschungsstand zu atypischer Beschäftigung speziell in Österreich.

Im Zuge der qualitativen Untersuchung sollen Gruppendiskussionen die Rekonstruktion geteilter Orientierungsrahmen und kollektiver Erfahrungen junger Soziolog_innen, die sich in der Phase des Berufseinstiegs befinden, ermöglichen. Das heißt, dass die Gegebenheiten und gemeinsamen Voraussetzungen der Soziolog_innen am Arbeitsmarkt, sowie deren Umgang und Erfahrungen (retrospektiv) mit Angebot und eigener Nachfrage bzw. die Ansprüche an Beschäftigungsverhältnisse geklärt werden sollen. Die Bedeutungen der Beschäftigungsverhältnisse auch im Zusammenhang mit der Einbettung in das eigene Lebensdesign, aber auch der Übergänge von einem in ein anderes Beschäftigungsverhältnis, können tiefergreifend analysiert werden. Im Rahmen der Diskussionen sollen zudem Fragen zum eigenen Einfluss auf Beschäftigungsverhältnisse geklärt werden, indem darauf eingegangen wird, welche Beschäftigungsform von Arbeitgeber_innenseite angeboten wird und wie flexibel diese dann

noch verhandelbar ist und in weiterer Folge eventuell abgewandelt wird (z.B. Arbeitszeit wird angepasst von Vollzeit auf Teilzeit oder umgekehrt).

Grundlegende Ausgangsbasis für eine möglichst detaillierte Darstellung des Forschungsthemas wird eine Aufbereitung des (empirischen) Forschungsstands sein.

Persönlicher Zugang

Meine persönliche Motivation zu diesem Thema ergibt sich einerseits aus der Beobachtung der Auswirkung der Entwicklung des Arbeitsmarkts auf die berufliche Situation jener Menschen in meinem Umfeld, andererseits aus der Neugierde, was junge Menschen denn tatsächlich diesbezüglich wollen. Ich vermute, dass der Arbeitsmarkt, so wie er heute ist, keinen Entwicklungsraum gefunden hätte, wenn nicht die gegenwärtig in den Arbeitsmarkt eintretende Generation, das „atypische Angebot“ bräuchte, um ihr Leben so leben zu können, wie sie es sich heute vorstellt. Diese Generation ist sehr heterogen und vielfältig, sowie von Multikulturalität stark geprägt. Sie umfasst neben bildungsbenachteiligten Gruppen bildungsprivilegierte Gruppen in welchen eine bestimmte Generation häufig Aufmerksamkeit auf sich zieht, nämlich die sogenannte Generation Y. Ich schließe aber nicht aus, dass diese Entwicklung auch auf die Veränderung der Weltwirtschaft und ihrer Gesellschaft an sich zurückzuführen ist. Die heute erwerbsfähige Generation umfasst viele unterschiedliche Gruppen. Nur unter anderen, jene der jungen Mittelschicht, die sich bilden, viel wissen und reisen will, die die Welt sehen, erst später oder niemals eine Familie gründen will, in Freiheit leben, flexibel sein will. Wie soll das alles mit einem „Normalarbeitsverhältnis“, also einem unbefristeten nine to five job, möglich sein? Warum kann es nicht ein unausgesprochenes individuelles Ziel sein, möglichst lange zu studieren und nebenbei einen kleinen Job zu haben, diverse Praktika zu absolvieren, nach Studienabschluss auch noch nicht gleich in den „Ernst des Lebens“ einzutauchen, sondern sich parallel zu einem Nebenjob Zeit für andere Dinge zu reservieren? Es lebt heute eine Generation in der Online-Arbeit über das Internet und ganz ohne persönlichen Kontakt zu Kolleg_innen möglich ist, auch oftmals ohne jemals ein persönliches Vorstellungsgespräch geführt zu haben. PippaJean ist ein Anbieter unter vielen, der auf seiner Homepage mit folgendem Zitat einer Mitarbeiterin wirbt: "Mit PIPPA&JEAN ist es möglich viel Geld zu verdienen, trotzdem für meine Familie da sein zu können und das mit Spaß und schönem Schmuck!" (PippaJean 2016). Brainpower Austria, ein weiterer Anbieter für Online-Arbeit von Zuhause

aus beschreibt, dass es viele Gründe gibt „weshalb es einem Menschen nicht möglich ist, einer geregelten Arbeit nachzugehen. Meist zeitlich bedingt wegen einer Doppelbelastung durch Studium oder Kinder, werden viele Erwachsene dazu gezwungen, flexibel von zuhause aus zu arbeiten. Andererseits gibt es natürlich auch arbeitswillige, welche sich freiwillig dafür entscheiden, um die Haushaltskasse zusätzlich zum 9 to 5 Job noch aufzubessern...“. (Brainpower Austria 2016) Diese Ausschnitte bieten einen groben Einblick in mögliche Ursachen für den Anstieg atypischer Beschäftigung. Zudem ist die Arbeitswelt auch einem großen gesellschaftlichen Wandel unterzogen, der sich neben der Arbeit auch auf andere Lebensbereiche der Individuen auswirkt.

Es tritt eine Generation in die Arbeitswelt ein, in der Beziehung und Ehe eine ganz neue Wertigkeit angenommen haben, in der Religion vielleicht weniger mit Kirche und Gott, als mit Krieg und globalen Konflikten in Verbindung gebracht wird, in der gesunde Ernährung und Sport permanent präsent sind und in der Familienplanung und Eigenheim einen neuen Platz in der Prioritätenliste haben. Diese Generation hat bereits so viele Lebensbereiche neu interpretiert und durch veränderte Nachfrage geprägt, wieso nicht auch jenen der Arbeit?

Auf der anderen Seite begegne ich sehr häufig Personen, unter anderem Hochschulabsolvent_innen, die eine Karriere mit einem Normalarbeitsverhältnis auf jeden Fall anstreben, aber permanente Enttäuschungen und Erlebnisse des Versagens in Kauf nehmen müssen, da sie ein Bewerbungsgespräch nach dem anderen ohne Aussicht auf eine Anstellung führen oder im unangenehmsten Fall sogar nicht einmal zu einem Gespräch eingeladen werden, sondern zum Beispiel per automatischer E-Mail-Antwort darüber informiert werden, dass sie nicht in die Zielgruppe für die ausgeschriebene Stelle passen. Viele dieser Menschen verlieren mit der Zeit den Glauben an sich selbst und auch die Hoffnung auf einen Platz am Arbeitsmarkt, was teilweise sogar zu völliger Resignation führt oder zu einem enormen Wertewandel durch den ein Job als Aushilfskellner_in oder schwarzarbeitende_r Babysitter_in plötzlich cool und oberflächlich zufriedenstellend wird. Diese Beobachtungen begründen die Motivation der Masterarbeit und die Frage nach der tatsächlichen gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation und dem eigentlich erwünschten Beschäftigungsverhältnis atypischer Arbeitnehmer_innen.

STAND DER FORSCHUNG

Im Zuge dieses Kapitels sollen die bereits bestehenden Ergebnisse zum Forschungsthema aufbereitet werden, um eine Übersicht über den Forschungsstand und einige relevante Aspekte zu erlangen. Einblicke in die Entstehung der Arbeitssoziologie als Spezialisierung innerhalb der Soziologie, die Entwicklung des Stellenwerts von Arbeit in der Gesellschaft sowie die kurze Darstellung der weitgreifenden Themenbereiche in der wissenschaftlichen Forschung zu Arbeit allgemein werden schlussendlich die Eingrenzung des Forschungsthemas für diese Masterarbeit, erklären und nachvollziehbar machen.

Arbeit ist bei jedem Menschen in irgendeiner Form ein Thema. Ob Arbeit nun einen Abschnitt im eigenen Lebenslauf füllt oder in der Familie oder in einem anderen Umfeld präsent ist, sie kann verschiedene Bedeutungen haben und auch je nach Kultur, Gesellschaft oder Land variieren. Man kann auch unter Arbeit und Erwerbsarbeit Unterschiedliches verstehen. So sind in der Soziologie diese beiden Begriffe getrennt voneinander zu sehen. Erwerbsarbeit als bezahlte Arbeit, zum Beispiel in einem Betrieb, kann der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie gegenübergestellt werden. (Flecker 2013) Dies deutet bereits auf mehrere Themenbereiche der Arbeitssoziologie hin, welche den differenzierten Zugang für diese Masterarbeit legt: im Spannungsfeld Erwerbsarbeit und Hausarbeit lassen sich neben dem Geschlechterverhältnis auch Themen wie Hierarchie, Migration, Alter und Anerkennungstheorien diskutieren. Das Thema Arbeit in der Soziologie eröffnet oftmals viele Türen zu vielfältigen Aspekten auf der Suche nach dem Wie und dem Warum für Beobachtetes. „Im Kern kreisen die arbeitssoziologischen Analysen um die Frage, wie (im Erwerbsleben) gearbeitet wird und warum gerade in dieser Form.“ (Flecker 2013, S. 47)

Arbeit in der Soziologie

Die Arbeitssoziologie entstand ursprünglich aus der Industriesoziologie, welche im Zuge der Industrialisierung einen hohen Stellenwert erreichte. Der große technische Fortschritt bewegte einige Wissenschaftler_innen, insbesondere Soziolog_innen, den gesellschaftlichen Wertewandel und den sozialen Umbruch, nicht zuletzt im Hinblick auf die Arbeitswelt, zu analysieren. Dahrendorf (1983) betitelt sogar eines seiner Werke mit der Ansicht, dass der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgehe und unter anderem Reiterer tendiert zur Annahme, dass die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit sinkt, während Freizeit und Konsum an Bedeutung

gewinnen. „Geschmack, Mode und Stil als Zentralbegriffe dieser Sinnggebung; sowie die Betonung der Freizeit gegenüber der Arbeit hat die Kategorie des Konsumenten entstehen lassen, wenn auch Ambivalenz dagegen herrscht.“ (Reiterer 2003, S. 209) Diese Bemerkung zeigt auf, dass Arbeit auf einen weiteren Lebensbereich, und zwar jenen der Freizeit, trifft. Diese beiden, ebenso wie die zuvor beschriebenen, finden nicht selbstverständlich und auch nicht unproblematisch nebeneinander Platz. Die Freizeit bzw. das „Private“ scheint gegenüber dem „Beruflichen“ an Bedeutung zu gewinnen: das ist eine Entwicklung, die auch gegenwärtig häufig diskutiert wird. „Der Rückgang der Arbeitszeit führte in den letzten Jahrzehnten zu einem Anstieg der Freizeit, was auch umfassende Auswirkungen auf deren Gestaltung und Bedeutung hat, sodass unsere Gesellschaft auch als Freizeitgesellschaft bezeichnet werden kann.“ (Stangl 2013) Dennoch ist Arbeit in der Gesellschaft ein zentrales Thema und gilt als omnipräsent. Einkommen, Status, Prestige und soziale Integration stehen mit der Erwerbsarbeit in einem engen Zusammenhang und machen diese unverzichtbar für die Zugehörigkeit zum sozialen Leben und der damit zusammenhängenden subjektiven Zufriedenheit.

Subjektivierung von Arbeit

Mit dem Stichwort der subjektiven Zufriedenheit im Zusammenhang mit Arbeit im vorigen Absatz soll auf eine wichtige Frage im Kapitel „Persönlicher Zugang“ eingegangen werden. Es kam nämlich die Frage auf, ob die derzeit in den Arbeitsmarkt eintretende oder vor kurzem eingetretene Generation, die bereits viele Lebensbereiche neu interpretiert und durch veränderte Nachfrage geprägt hat, auch jenen der Arbeit für sich neu interpretiert hat. Ausgehend von der Formulierung, die auf die Anpassung an die eigenen subjektiven Bedürfnisse in Bezug auf Arbeit anspielt, soll an dieser Stelle besonders auf Ansätze und Erklärungen der Forschung über die Subjektivierung von Arbeit eingegangen werden. Mit dem Begriff der Subjektivierung ist einerseits gemeint, dass Arbeit weniger stark standardisiert ist als früher, zum Beispiel zur Zeit der Entstehung des Normalarbeitsverhältnisses und die arbeitenden Individuen stärker gefordert sind ihre Arbeit individuell zu organisieren.

Einen wesentlichen und wichtigen Beitrag hierzu hat Martin Baethge in seinem Text „Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit“ geleistet. „In den hochentwickelten Arbeitsgesellschaften des Westens kommt es im Zuge fortschreitender gesellschaftlicher Modernisierung zu einer zunehmenden normativen Subjektivierung des unmittelbaren Arbeitsprozesses.“ (Baethge 1991, S. 6) Also stellt er zwar

die Aufweichung etablierter Ausdrucksformen und Regulationsmuster, sowie gewisse Traditionen und Muster bei der Arbeit als Beobachtung in den Fokus, sieht aber dennoch eine fortbestehende Fremdbestimmung der Arbeit als nach wie vor gegeben an.

Baethge schreibt von einer normativen Subjektivierung der Arbeitsverhältnisse und erklärt, dass er diese Bezeichnung deshalb wählt, da dieser Subjektivierungsprozess „nicht eine gezielte Anpassung der Organisation der Erwerbsarbeit an die subjektiven Bedürfnisse der Beschäftigten seitens des betrieblichen Managements bildet, sondern die Entwicklungen des Arbeitsbewusstseins der Beschäftigten, ihrer Ansprüche an Erwerbsarbeit [...]“ (a. a. O., S. 6f). Er spricht von einem aktiven Bedürfnis seitens der Arbeitnehmer_innen, die eigene Subjektivität in die Arbeit einbringen zu können und bildet demnach einige Ergebnisse der eigenen Forschung ab. Erstens hebt er hervor, dass der „neue Typus von Facharbeitern“ besonders drei Momente in den Vordergrund stellt: Spaß, Selbstverantwortung und Entfaltung eigener Qualifikation und Kompetenzerweiterung. Sie hätten einen Expertenstatus, einen Namen und keine Nummer. Er macht aber explizit darauf aufmerksam, dass sich seine Studie nicht nur auf eine bestimmte Gruppe, sondern auf ein breites Spektrum der Gesellschaft bezieht: auf männliche sowie weibliche Arbeiter_innen und Angestellte, Personen unterschiedlicher Berufsgruppen und auch auf Un- oder Angelernte. Es dominiert bei all diesen Gruppen der Wunsch nach persönlicher Entfaltung und Selbstbestimmung. „Man will sich in der Arbeit nicht wie ein Jedermann, sondern als Subjekt mit besonderen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen verhalten können und die Tätigkeit in der Dimension persönlicher Entfaltung und Selbstverwirklichung interpretieren können.“ (a. a. O., S. 8) Ein besonders herausstechendes Ergebnis ist jenes betreffend junger Erwachsener, für welche die Erwerbsarbeit in einem starken Zusammenhang mit Emotionalität, Persönlichkeitsentfaltung und Offenheit, sowie mit dem Bedürfnis nach Selbstdarstellung und –entwicklung steht. Auch führt Baethge, wenn auch nicht vordergründig, den Basisanspruch des Geldverdienens an. (a. a. O., S. 8)

Auch Maccoby hat sich mit der Frage des neuen Sozialcharakters der Arbeit beschäftigt und wird auch von Baethge zitiert. Es sei schwierig einen treffenden Begriff zwischen Hedonismus und Pflichtmoral zu finden, aber Maccoby hätte mit dem Begriff des „self-developer“ in die richtige Richtung gearbeitet. Maccoby spricht von einer neuen Generation vor allem von Angestellten in Dienstleistungsberufen, welche für voll genommen werden wollen und „sich von der Arbeit nicht auffressen lassen“ möchten. Subjektivität ist dieser Gruppe genauso

wichtig wie das eigene Privatleben und das würde auch so artikuliert werden, sogar, wenn dies den Arbeitsplatz riskiere und die Suche eines neuen bedeuten würde oder sich schlicht die Arbeitsmoral im Betrieb auf persönliche Bereiche verlagere. (a. a. O. 1991, S. 10)

Baethge macht öfters auf die Abhängigkeit seiner Thesen von den Sozialisationsbedingungen und Sozialerfahrungen aufmerksam, sowie den wesentlichen Einfluss der individuellen Neigungen, Fähigkeit und Interessen auf einen potenziellen Selbstverwirklichungswunsch im Bereich der Arbeit. (a. a. O., S. 11) Hiermit ist vermutlich gemeint, dass wenn man auf eine gewisse Art sozialisiert wurde und man bestimmte individuelle Erfahrungen gemacht hat, man aufgrund spezifischer Qualifikationen eine gewisse Verhandlungsmacht, sowie aufgrund seines sozialen Kapitals ein bestimmtes Selbstbewusstsein hat und somit größere Chancen auf die Erreichung seiner Ziele im Arbeitsbereich hat als jemand mit sozial schwachem Hintergrund. Auf die Frage, ob nun die Arbeitenden selbst oder die „realen strukturellen Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsprozessen“ die traditionellen Muster der Arbeit veränderten, kann Baethge keine konkrete Auflösung anbieten, jedoch beschreibt er einen sehr starken Wandel von einer „betriebsgesteuerten“ hin zu einer subjektgesteuerten Entwicklung am Arbeitsmarkt. Im Zuge dessen macht er auch auf die Bewegung weg von einer sozialen Identität am Arbeitsplatz aufmerksam, was durch die Konzentration auf die persönliche Identität entstand. (a. a. O., S. 16)

Baethge geht davon aus, trotz großer Schwierigkeiten ein verallgemeinertes Ergebnis zur Frage des Charakters des Arbeitsmarkts darzulegen, dass „in modernen Arbeitsprozessen durchaus Spielräume zur Entwicklung von Identität“ bestehen und ein Wandel hin zum Blick der Unternehmen auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zu beobachten ist. Die „Ansprüche der Individuen und ihre nicht befriedigten expressiven Bedürfnisse rücken ins Zentrum des Systems zweckrationalen Handelns, in das Erwerbsarbeitssystem, ein und zwingt dieses zur Revision seiner Steuerungsprinzipien und zur Modifikation seiner Organisation“ (a. a. O., S. 18)

Subjektivierende Arbeitsstrukturen bieten jedoch nicht nur Chancen, sondern ebenso auch Risiken. Steigender Leistungsdruck, Gefahren für Gesundheit und psychische Regeneration können damit in Verbindung stehen. Abwechslungsreiche und innovative Tätigkeiten erzielen Lerneffekte, können aber eben auch Stress bedeuten. Höhere Qualifikation und höhere Stellung im Beruf bedeuten auch mehr Stress und Belastung am Arbeitsplatz. Der Leistungsdruck nimmt jedoch auch insgesamt zu, zeigt sich in der Untersuchung von Trautwein-Kalms (2001).

Es zeigt sich also eine starke Zweiseitigkeit der Subjektivierung und stärkeren Individualisierung am Arbeitsmarkt, aber auf Basis Baethges Erkenntnissen, kann man von einem Einfluss der Arbeitnehmer_innen auf die Beschäftigungsverhältnisse ausgehen, auch wenn man noch nicht genau erkennen kann, wie sich dieser im Detail äußert und vor allem langfristig äußern wird. Auf jeden Fall wird ein Druck auf Unternehmer_innen beschrieben, von dem erwartet wird, dass er einen Einfluss auf die individuellen Arbeitsumstände hat.

Diese Wahrnehmung stützt auch die Annahme, die weiter vorne bezüglich des Einflusses, insbesondere der „Generation Y“, auf den Arbeitsmarkt formuliert wurde (siehe Kapitel „Persönlicher Zugang“).

Lebensphase des Berufseinstiegs

Die Entscheidung die Eingrenzung der Zielgruppe der Gruppendiskussionen unter anderem über die Lebensphase des Berufseinstiegs zu schaffen, wurde auf Basis einiger Erkenntnisse etablierter Forscher_innen gefällt. Wenn man sich durch die Literatur und Forschungsberichte zu Berufseinsteiger_innen arbeitet, zeigt sich schnell, dass hier manche Zielgruppen besonders häufig untersucht werden. Oft geht es um den Einstieg in den Lehrberuf, um die Eintrittsbedingungen in den Arbeitsmarkt für Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund und immer häufiger in den Publikationsreihen der letzten zwei bis drei Jahre sind Arbeiten über Hochschulabsolvent_innen zu finden. (vgl. Richter/Kunter/Lüdtke/Klusmann/Baumert 2011)

Zum Beispiel schreiben Flöther und Krücken (2015) über die „Generation Hochschulabschluss: vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg: Analysen aus der Absolventenforschung“ und bieten hier Erklärungsansätze zum Anstieg der Studierendenquote in Deutschland, zeigen auf, dass ein akademischer Abschluss zunehmend zur Normalität wird und dass auch Promovierte in Zukunft größere Schwierigkeiten bei der Jobsuche haben werden. Sie gehen davon aus, dass die persönlichen und beruflichen Biographien immer stärker durch diesen Wandel geprägt sind und interessieren sich für die individuellen Erfahrungen der Absolvent_innen insbesondere beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Einige Beiträge sind wie Ratgeber aufgebaut und bieten neben Statistiken und Analysen auch Hinweise und Lösungsstrategien an. Dohmen und Hesselle erstellten bereits Mitte der 90er ein „Handbuch für den Berufseinstieg nach der Uni: Tips, Trends, Analysen“, in dem sie bekannte Schwierigkeiten mit bewährten Lösungsansätzen verbinden, sowie erwartete Entwicklungen ausformulieren.

(Dohmen/Hesselle 1995) Wie man den „Berufseinstieg und Probezeit aktiv gestalten [...]“ und wie man nach dem Studium „die Grundsteine [für die eigene] Karriere“ legen kann, diskutieren Faber, Siems, Riedel und Pohl. In ihrem Buch werden einerseits Strategien für eine zum Beispiel erfolgreiche Probezeit oder ein optimiertes Selbstmanagement, aber auch Fakten zum Arbeitsmarkt und kleine Analysen der Chancen und Voraussetzungen einer Berufseinsteigerin oder eines Berufseinsteigers dargelegt. Laut ihnen gibt es bestimmte Grundbausteine, die einen Einstieg in den Beruf wesentlich vereinfachen: authentisch und über das neue Unternehmen, die Branche und den Job gut informiert sein, sowie das Networking heben sie als besonders wichtig hervor. (Faber/Siems/Riedel/Pohl 2014)

Die Eingrenzung der Forschung speziell auf die Gruppe der Soziolog_innen in der Lebensphase des Berufseinstiegs birgt aber zudem noch ein persönliches Interesse, welches auch im Zuge der Diskussionsrunden öfters angesprochen wird. In gesellschaftlichen Debatten sowie im Laufe des Studiums auf der Universität Wien werden Soziologiestudierende immer wieder mit der geringen Aussicht auf einen fachspezifischen Berufseinstieg oder mit dem hohen Risiko auf unqualifizierte Jobs oder Arbeitslosigkeit nach dem Abschluss konfrontiert. Ein mittlerweile sehr bekannter Mythos ist die ironische Zukunftsperspektive des Taxifahrens für Soziolog_innen, auf den man von Professor_innen aufmerksam gemacht wird, der auch im Zuge der Diskussion von den Teilnehmer_innen angesprochen wird, sowie die „Praktikumsfälle“ ihrer Generation.

Generation Praktikum?

Die Bezeichnung der „Generation Praktikum“ ist eine stark negativ konnotierte, denn gemeint ist damit eine Generation, die ein Praktikum nicht mehr zur Aneignung von Wissen und Erfahrung für die anschließende Berufslaufbahn absolviert, sondern auf diese Weise als billige Arbeitskraft „geködert“ wird und so den Berufseinstieg absolviert. (Eichmann/Saupe 2011, S.13) Die österreichische Rechtssituation organisiert ein Praktikum entweder als Arbeitsverhältnis oder als Ausbildungsverhältnis. Als Arbeitsverhältnis ausschließlich in atypischer Beschäftigungsform als freier Dienstvertrag oder als befristete Anstellung. (a. a. O., S. 14) Im Zuge dieser Arbeit wird die Form des „Pflichtpraktikums“ im Rahmen einer Schul- oder Hochschulausbildung ausgeklammert, da es hier nur um die Funktion eines Praktikums als Brücke oder Übergangsphase beim Berufseinstieg geht. Im zitierten FORBA-Bericht geht jedoch be-

reits bei der Beschreibung der Pflichtpraktika für Schüler_innen hervor welches Ausmaß die Ausbeutung teilweise annimmt. So werden über die Hälfte der befragten Schüler_innen über 40 Wochenstunden zu Arbeit eingeteilt, viele bis zu 70 Wochenstunden. (a. a. O., S. 23)

Im Kapitel zu Graduiertenpraktika wird festgehalten, „dass in Österreich etwa 13% eines aktuellen Jahrgangs an Hochschulabsolventen/-absolventinnen (auch) nach Studienabschluss Erfahrungen mit Praktika gemacht haben.“ (a. a. O., S. 107) Es handelt sich dabei um 70% Frauen und 30% Männer. Bezüglich der Beschäftigungsform bei der Absolvierung eines Praktikums als Hochschulabsolvent oder Hochschulabsolventin haben Eichmann und Saupe folgendes festgestellt: „Aus Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnensicht kann ein Praktikum sowohl als Dienstverhältnis als auch z.B. als Werkvertrag vergeben werden. Umgekehrt ist von befristeten Jobs, freien Dienstverträgen oder Werkverträgen mit ähnlichen Beschäftigungsbedingungen wie in einem Praktikum auszugehen, ohne dass von einer Praktikumsstelle gesprochen würde.“ (a. a. O., S. 109)

Der Ansatz, dass junge Akademiker_innen über keine Praxiserfahrungen vor dem Berufseinstieg verfügen, wird in diesen Arbeiten widerlegt: alle Befragten haben bereits berufliche Vorerfahrung vor Abschluss der Hochschule gesammelt. Der Grund dennoch ein Praktikum nach dem Abschluss zu absolvieren wurde hier häufig mit der Begründung es hätte keine Alternativen, also keine anderen Möglichkeiten in einen Job einzusteigen, gegeben. „Als Grundmotiv dafür, auch nach Studienabschluss mehr oder weniger freiwillig eine bestimmte Zeitspanne in ein Praktikum zu investieren, wird so gut wie immer der Einstieg in einen akademischen Beruf respektive die Etablierung in einer ausbildungsadäquaten längerfristigen Beschäftigung genannt. Niemand der Befragten hat vor, länger als eine bestimmte Zeit, die vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorgegeben oder selbst definiert ist, in einer Stelle als PraktikantIn zu verweilen.“ (a. a. O., S. 114)

Weitere Gründe nach dem Studium ein Praktikum zu absolvieren sind laut Eichmann und Saupe, den „Einstieg in eine bestimmte Branche und/oder dem Aufstieg aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis“ zu ermöglichen oder auch Gründe von „Ausprobieren“ bis hin zu „Kompetenzerwerb“ für einen akademischen Berufseinstieg. (a. a. O., S. 114)

Mehr als drei Viertel der Befragten haben im Zuge ihres Praktikums von prekären Arbeitsverhältnissen berichtet. „Gemessen an bestimmten Standards eines unselbständigen Normalarbeitsverhältnisses (...) ist ein auf wenige Monate befristetes Praktikum gleichsam per Definiti-

on „prekär“, daher ist dieser Vergleichsmaßstab nur eingeschränkt sinnvoll. Von prekären Arbeitsverhältnissen im Kontext eines Graduiertenpraktikums lässt sich aber zumindest dann sprechen, wenn das Einkommen bzw. der entsprechende Stundenlohn unterhalb des Mindestlohniveaus in einer Branche bleibt bzw. unterhalb der kollektivvertraglich festgelegten Einstufung für Praktikanten/Praktikantinnen.“ (a. a. O., S. 118)

Das Verhältnis zwischen Praktikant_innen, sowohl Studierende als auch Graduierte, und Anbieter_innen von Praktika ist gegenüber Normalarbeitsverhältnissen zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen durch eine ausgeprägte Asymmetrie gekennzeichnet.

In der Studie kommt heraus, dass mittlerweile eine starke Verschiebung im Verhältnis von Praktikant_innen und Arbeitgeber_innen gegenüber Normalarbeitsverhältnissen besteht. Das kann einerseits auf die schlechte rechtliche Regelung, was ein Praktikum vor allem in Hinblick auf den Ausbildungsgrad der Absolvent_innen, zurückzuführen sein. Aus Angst sich eine Chance auf weiterführende Tätigkeiten in dem Unternehmen oder ein gutes Zeugnis zu zerstören, werden zudem Missstände oder sogar Rechtsbrüche kaum angesprochen oder juristisch bekämpft. Dies zeigt sich in den Inhalten der geführten Interviews.

Soziale Ungleichheiten schaffen jedoch jenen, die über mehr finanzielles und soziales Kapital verfügen, wiederum einen Vorteil, da diejenigen mit diesen Asymmetrien leichter umgehen und diese ausgleichen können. (a. a. O.)

Interessant in diesem Zusammenhang zu beobachten war die sehr defensive Haltung der Interviewpartner_innen und die Neigung zu „Schönreden“ des Praktikums, auch wenn eigentlich anhand der Wortmeldungen und Beschreibungen klar war, dass die Erfahrungen anders einzustufen sind.

Regina Gottwald-Knoll von der Plattform „Generation Praktikum“ schreibt über aktuelle Arbeitslosenzahlen, die steigende Arbeitslosigkeit von Akademiker_innen und die Generation Praktikum. Sie fasst zusammen, dass die Arbeitssituation von Universitäts- und Fachschulabsolvent_innen immer extremer wird. Mindestens ein Viertel, meint sie unter Berufung auf die Zahlen des BMWF, der Akademiker_innen seien nach Abschluss des Studiums prekär beschäftigt. (Gottwald-Knoll 2016)

„Insgesamt 8% sind als PraktikantIn, VolontärIn oder Trainee beschäftigt, 3% gehen lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nach, 9% sind WerkvertragsnehmerInnen oder freie

DienstnehmerInnen, 4% haben ArbeiterInnenstatus oder nicht näher definierte – nicht angemeldete? – sonstige Beschäftigungsformen.“ (a. a. O.)

Zudem macht sie darauf aufmerksam, dass ca. 11% der Befragten „einer Erwerbstätigkeit ohne Bezug zum Studium nachgehen.“ Zusätzlich gab in der repräsentativen Befragung mehr als jede/r Zehnte (11%) an, einer Erwerbstätigkeit ohne Bezug zum Studium nachzugehen. Berufseinsteiger_innen sind auch in überdurchschnittlich hohem Ausmaß von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Leih- und Teilzeit-Arbeit betroffen. „Der Zusammenhang zwischen höherer Bildung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse wird immer evidenter.“ (a. a. O.)

Die Erfahrungen mit Praktika zeigen eine sehr drastische Entwicklung für junge Akademiker_innen in der Phase des Berufseinstiegs. Im Zuge der Auswertung der Gruppendiskussionen dieser Masterarbeit sollen ähnliche Einblicke in die Erfahrungen und geteilten Orientierungsrahmen der Diskutierenden mit Fokus auf atypische Beschäftigung geschaffen werden. Das Bild der Situation am Arbeitsmarkt junger Akademiker_innen beim Berufseinstieg soll somit weiter vervollständigt werden.

Grenzen von Arbeit

Es gibt sehr viele Fragen und gesellschaftliche Probleme, die im Zusammenhang mit dem Thema Arbeit diskutiert und wissenschaftlich erforscht werden. Vieles ist mittlerweile als globale und grenzüberschreitende Herausforderung zu sehen, wie zum Beispiel die auch medial breit diskutierte Frage um die Integration von Migrant_innen in den inländischen Arbeitsmarkt an sich. Hierbei darf aber nicht übersehen werden, dass sich Arbeitsmärkte von Land zu Land unterscheiden und die nationalen Maßnahmen und Lösungswege sensibel und individuell auf die Gegebenheiten angepasst werden müssen. Diese Komplexität und Ambivalenz kann auch bei dem Problem der Auslagerung von Arbeitsprozessen in das Ausland, wo Arbeitskräfte zum Beispiel zu einem niedrigeren Lohn arbeiten und so schlussendlich mehr Profit am Ende des Herstellungsprozesses entsteht, beobachtet werden. Das kann wiederum unterschiedliche Ursachen haben, oftmals ist die günstige Produktion jedoch auf die Ausbeutung sozial schwacher Menschen, oder auch Kinderarbeit zurückzuführen. Am Beispiel der Kinderarbeit können die großen internationalen Unterschiede, bezüglich der nationalen Gesetzeslage und dem Arbeitsrecht, sowie zum Thema Arbeit generell, aufgezeigt werden. In

Österreich, wie in vielen anderen europäischen Ländern ist zum Beispiel Kinderarbeit verboten (Seebauer 2010, S. 166) und weitestgehend aus der Gesellschaft verbannt. In anderen Kulturen jedoch ist Kinderarbeit für das Überleben des Familienverbandes wichtig und somit wesentlicher, sowie selbstverständlicher Bestandteil. (Schibotto 1998, S. 55 ff) Andererseits ist Kinderarbeit aber auch Ausdruck globaler Ungerechtigkeit, da hoch entwickelte und vermehrt auf den Dienstleistungssektor fokussierte Länder, die Produktion von Konsumgütern aus Kostengründen in weniger entwickelte Länder verlagern. Die Schere zwischen Arm und Reich geht auf globaler Ebene, in Bezug auf das Nord-Süd-Gefälle, durch solche Prozesse weiter auseinander, wodurch die Vormachtstellung weiter gefestigt und somit erst die Grundlage für Armut und den Überlebenskampf geschaffen wird. Aber auch in Teilen Europas gibt es Kinderarbeit, obwohl diese illegal ist und demnach nicht in den Statistiken aufscheint (Kolerus 2013). Durch Dunkelziffern solcher Art, wird die Relevanz und Intensität gesellschaftlicher Probleme oft verkannt und der Lösungs- sowie wissenschaftliche Aufarbeitungsprozess stark verspätet gestartet. Dieser kleine Exkurs sollte aufzeigen wie oft Arbeit in unterschiedlichsten Kontexten eine Rolle spielt, wie komplex und verstrickt die Strukturen von Arbeit auf der ganzen Welt sind und wie hoch der Bedarf ist, Phänomene zu hinterfragen und differenziert zu betrachten, möglichst ohne in die Falle der vorschnellen Urteilsbildung zu tappen.

Es gibt unzählige Bereiche, die bei der Auseinandersetzung mit dem großen Themenbereich rund um Arbeit auftauchen oder oftmals auch erst im wissenschaftlichen Forschungsprozess entstehen. Da die Behandlung aller wichtigen Facetten von Arbeit aller Kulturen und Länder der Welt den Rahmen der vorliegenden Arbeit definitiv sprengen würde, beschränkt sich diese auf Österreich und einen speziellen Aspekt der Arbeit: nämlich jenen der atypischen Beschäftigung. Der Zugang wird über die Arbeitssoziologie geschaffen, wodurch auch eine disziplinäre Grenze innerhalb der Soziologie gezogen wird.

Gerade jetzt, wo häufig öffentlich in den Medien zum Beispiel über die steigende Arbeitslosigkeit debattiert wird, sehen sich viele Österreicher_innen mit der Gefahr dieser konfrontiert. Nicht aber nur die Arbeitslosenrate, sondern auch die stetige Veränderung der Struktur des Arbeitsmarktes an sich, wird häufig diskutiert. Viele Faktoren werden die Situation und Möglichkeiten der Österreicher_innen am Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren prägen und verändern. Der Kampf um die Gleichstellung der Geschlechter vor allem im Hinblick auf gerechte Gehälter ist voraussichtlich noch länger nicht zu Ende, Migrant_innen und geflüchtete

Menschen erhöhen den Ansturm auf das Arbeitsmarktservice bzw. den Arbeitsmarkt an sich und die existierenden Jobangebote. Debatten rund um Bildung und Ausbildung, sowie die Überalterung der Gesellschaft sind Probleme, die noch lange nach Lösungen suchen lassen werden.

Historische Entwicklung des „Normalarbeitsverhältnisses“

Grundsätzlich ist festzustellen, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse in Österreich in den letzten Jahren deutlich zunehmen (Teitzer 2014). Zudem beschreibt unter anderem Mühlberger (2000), dass dieses Phänomen relativ jung ist. Bis Ende der 1970er Jahre herrschte in Österreich eine besonders hohe Beschäftigungsstabilität und Vollbeschäftigung bei Normalarbeitsverhältnissen, welches vorrangig für Männer als Norm galt. Vor allem im europäischen Vergleich ist dies auffällig. „Hervorzuheben ist hier [Anm.: für Österreich] die Stärke der Sozialpartner in Lohnverhandlungsprozessen und das politische Gewicht der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen auf der Ebene nationaler Politikprozesse.“ (Teitzer/Verwiebe/Fritsch 2014) Die klassischen Beschäftigungsformen befinden sich im Rahmen aktueller Veränderungen am Arbeitsmarkt, sowie durch die Wirtschaftskrise ab 2007 bzw. 2008¹, Privatisierung staatlicher Betriebe und seit dem EU-Beitritt Österreichs im Jahr 1995, im Wandel. Diese Faktoren bewirkten einen wachsenden Wettbewerb zwischen Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt. Ein Arbeitsverhältnis welches bestimmte gesellschaftlich konstruierte Normen, wie zum Beispiel Vollbeschäftigung, angemessene Bezahlung oder unbefristete Arbeitsverträge einhält, ist heute unter dem Begriff Normalarbeitsverhältnis bekannt. Für seine Entstehung gelten das hohe wirtschaftliche Wachstum, der dominierende industrielle Sektor und die vorrangig nationale Güterproduktion als Grundbausteine. Hier muss jedoch angeführt werden, dass es in Österreich auch Teile des Arbeitsmarktes gibt, die schon sehr lange mit flexiblen Beschäftigungsverhältnissen funktionieren. Dazu zählen zum Beispiel die Bau- und die Tourismusbranche. Heute ist Österreich mit geringem Wachstum, steigender Internationalisierung von Produktionsprozessen, einem Trend hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft, der Öffnung der Arbeitsmärkte und wachsender Arbeitslosigkeit, sowie einem Anstieg atypischer Beschäftigung konfrontiert.

¹ Die Weltwirtschaftskrise 2008 ist ursprünglich aus einer Finanzkrise, von der bereits 2007 vorrangig Banken und Finanzmärkte betroffen waren, entstanden. Erst ab 2008 galt diese Weltwirtschaftskrise als eine, die ebenso die Realwirtschaft beeinflusste.

Andreas Grafl erarbeitet in seiner Diplomarbeit einige Gründe für den Wandel am österreichischen Arbeitsmarkt, welchen er ebenso als steigenden Druck auf die Arbeitnehmer_innen sowie die Arbeitgeber_innen interpretiert. Einerseits nennt er den informationstechnologischen Fortschritt als Grund für die Veränderungen. Die neuen und sich ständig erneuernden „Möglichkeiten sich zu informieren und miteinander zu kommunizieren, welche die bisherigen räumlichen, zeitlichen und sozialen Strukturen der Erwerbsarbeit in Frage stellen“ (Grafl 2012, S. 7) widersprechen laut ihm dem Gedanken von Normalarbeit, da der Informationsaustausch nicht nur am oder vom Arbeitsplatz aus, sondern von überall und unterwegs möglich ist.

Ein weiterer Aspekt, ist jener von Bosch (2005), der die Schwierigkeit für die Arbeitnehmer_innen darin erkennt, dass sie angehalten sind mit diesem technologischen Wandel hinsichtlich der Qualifikationen mitzuhalten. Er meint, dass durch die große Technologisierung das angelernte berufliche und betriebliche Wissen entwertet wird. Ein weiterer Faktor, welcher den Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt anwachsen lässt, ist an der Globalisierung festzumachen: konkret an der Öffnung der (Arbeits-)Märkte durch den Abbau von Handelsbeschränkungen, um dem schwachen Wirtschaftswachstum entgegenzuwirken. Zudem beschleunigte die Privatisierung und Liberalisierung vieler staatlicher Aktivitäten, die Entwicklung des Konkurrenzdrucks (Kirisits 2002).

Mitterndorfer (2005) beschreibt, wie unter dem steigenden Konkurrenzdruck zuerst Einsparungen bei der Produktion und später bei der Arbeitskraft direkt vorgenommen wurden und so die Nachfrage nach zeitlich flexiblen und befristet Beschäftigten anstieg.

Einige Facetten der veränderten Ansprüche an den Arbeitsmarkt sind zudem gesellschaftlich bedingt. Die vormals angestrebte „Normalerwerbsbiographie“, welche eine längerfristige bis lebenslange Bindung der Arbeitnehmer_innen an einen einzigen Betrieb meint, wird durch die zunehmende Individualisierung in Frage gestellt. Zudem erlangte Bildung und Ausbildung einen immer höheren Stellenwert, die Erwerbstätigkeit von Frauen stieg kontinuierlich an, was die Auflösung des traditionellen Familienmodells und die Ausweitung des weiblichen Bildungsniveaus zum Ausgang hatte (vgl. Mitterndorfer 2005). Eine extreme Zunahme der Teilzeitbeschäftigung hat die biologisch bedingte Rolle der Frau um Zuge einer Schwangerschaft und Geburt zugrunde. Vor allem das Angebot der Kinderbetreuung und -erziehung hat hier einen großen Einfluss auf die Erwerbsarbeit von Eltern. Bosch (2005) erarbeitete hierzu einen europäischen Vergleich, welcher aufzeigt, dass die Infrastruktur für Kindererziehung starke

Auswirkungen auf die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Frauen und Männern haben. Nämlich verringert sich diese Differenz je besser die Infrastruktur in diesem Bereich ist.

Der erste große Anstieg atypischer Beschäftigung in Österreich kann ab den frühen 90er Jahren verzeichnet werden, auch wenn dieser im Vergleich zu anderen Ländern, wie zum Beispiel zu Deutschland, noch immer geringer ausfiel. Wie diese Zahlen im Detail und wie die Übergänge von atypischen in „normale“ Arbeitsverhältnisse in Österreich aussehen, soll, wie schon eingangs angesprochen, im Rahmen der quantitativen Untersuchung aufgezeigt werden.

Die Struktur des Arbeitsmarktes in Österreich verändert sich aber auch noch in weit tiefer sitzenden Punkten als den zuvor diskutierten, die auf den ersten Blick vielleicht nicht als Problem oder relevante Entwicklung erkannt werden. Die Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse in Österreich hat sich in den letzten Jahren stark beschleunigt. Die Anforderungen der Arbeitgeber_innen und die Erwartungen der Arbeitnehmer_innen haben sich weiterentwickelt. Auch die Rolle der Frau ist heute nicht mehr mit jener von vor vierzig bis fünfzig Jahren zu vergleichen, wenn sie dennoch vor allem in der feministischen Theorie viel diskutiert und ihre Rolle bzw. Position in der Gesellschaft stark kritisiert wird. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bildet die Basis des Diskurses und möglicherweise den Ursprung für die Entstehung des Begriffs „Normalarbeitsverhältnis“. Normalarbeit an sich sowie die Begrifflichkeit entstand ursprünglich aus einer Arbeitsnorm, welche vorrangig für Männer Gültigkeit beanspruchte. Vielleicht hat Weber mit seiner Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit oder Betrieb und Haushalt (1920, S. 8) den Startschuss für die Diskussion der Genderperspektive auf das Erwerbsleben der Frau geliefert, aber in weiterer Folge auch für die normative Bildung einer Arbeitsform. Sehr lange blieb die „zumeist von Frauen verrichtete unentgeltliche Arbeit [...] außerhalb des Blickfeldes“ (Böhle/Voß/Wachtler 2010, S. 303). Dieser blinde Fleck wird in der Soziologie durch die Differenzierung von Hausarbeit und Erwerbsarbeit erkannt. Andererseits besteht vielleicht jedoch die Problematik, dass durch diese Auseinandersetzung die geschlechterspezifische Ungleichheit im Bereich der Arbeit überhaupt erst konstruiert wird. Zudem wird mit dem Begriff der Hausarbeit eine Funktion beschrieben, welche unter anderem auf Basis von Marxs Werk „Die Hausarbeitsdebatte“ kritisch diskutiert wird. (vgl. Kittler 1980) Marx wird nachgesagt, er würde die von Frauen geleistete (Haus-)Arbeit ausblenden, indem er seinen Fokus zu stark auf die ökonomische Reproduktion des Kapitals lege, obwohl Frauen diese überhaupt erst durch die Produktion von Leben ermöglichen. (a. a. O. 1980) Das

weibliche Arbeitsvermögen als defizitär und gerade im Vergleich zum männlichen Arbeitsvermögen als reduziert und minderwertig zu beschreiben, wird in einigen theoretischen Ansätzen stark kritisiert. Besonders Beck-Gernsheim (1979) und Ostner (1987; 1992) machen in ihren Arbeiten zum Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens auf die einzigartigen Fähigkeiten von Frauen, wie Empathie, Fürsorglichkeit oder Geduld aufmerksam und kritisieren die weit verbreitete und traditionell etablierte Entwertung dieser Eigenschaften, die nach wie vor zu einer Degradierung und Missachtung der weiblichen Arbeitskraft führt (Beck-Gernsheim 1979, S. 166ff). Auch aktuell wird über das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern am österreichischen Arbeitsmarkt debattiert und nach Lösungen gesucht, wobei es hier in den öffentlichen Medien meistens um das Problem ungleicher Bezahlung geht. In der Soziologie wird vorrangig nach dem Ursprung der ungleichen Entwicklung und den Gründen für die benachteiligte Position der Frau gesucht. Einerseits wird die traditionelle Rolle der Frau als Hausfrau und Mutter für die Entwicklung der Position der Frau am Arbeitsmarkt hinterfragt, andererseits wird im Zuge dieser Debatte oft der Begriff des „male breadwinner model“ genannt, welcher oftmals den Grundbaustein für den Diskurs um die Entstehung des Begriffs und der Bedeutung der Normalarbeit legt. Ein Ansatz ist, dass das Normalarbeitsverhältnis in Wirklichkeit nur als „männliches Normalarbeitsverhältnis“ gesehen werden kann, da dieses auf Basis der Rolle des Mannes, als alleinigem „Familienernährer“ im Sinne von „Geldverdiener“, entstehen konnte und dies, weil sich die Frau der restlichen unbezahlten Aufgaben wie Haushalt und Kindererziehung annahm. (Pfau-Effinger 2000) Hier wird in einigen Arbeiten der Ursprung für die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt gesehen. Durch den heute noch häufigen Verbleib der Frau in der Rolle der Mutter und Hausfrau oder zumindest durch die zeitweise Unterbrechung der Arbeit bzw. des Karriereweges durch Geburt, Mutterschutz und Karenz, werden bestimmte Ungleichheiten nach wie vor beobachtet. Flecker (2013, S. 5) beschreibt, dass „Abweichungen von dieser Norm, wie sie für viele Frauen mit Familienpflichten die Regel waren [...] verminderte soziale Rechte zur Folge [hatten]“. Sowie auch die vorrangige Nutzung atypischer Beschäftigung, vor allem aber von Teilzeitarbeit, durch Frauen, trägt zur Debatte der Normalarbeit, nicht zuletzt im Sinne fehlender oder reduzierter sozialer Anerkennung, aufgrund des „nicht-vollkommenen“, also nicht „normalen“, Arbeitsverhältnisses bei. (Voswinkel/Wagner 2013) Jedoch zeigt sich auch, dass atypische Beschäftigungsformen Frauen stärker in den Arbeitsmarkt integrieren. Dies zeigt sich vor allem an den hohen Anteilen von Frauen in Teilzeitbeschäftigungen. Ein weiterer Ansatz ist die Vermutung, dass vom Normalarbeitsver-

hältnis abweichende Beschäftigungsverhältnisse auch eine Überwindung der männlichen Privilegien am Arbeitsmarkt bedeuten kann. Flecker (2016) macht aber auch darauf aufmerksam, dass der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses und der Arbeit an sich viel zu komplex und vielschichtig ist, um einer solch vereinfachten Darstellung allgemeine Gültigkeit zuzumessen. „Weder ist diese Beschäftigungsform [Anm.: Normalarbeitsverhältnis] obsolet geworden, noch zeichnet sich eine Alternative ab, welche annähernd ihre gesellschaftlichen Funktionen zu erfüllen in der Lage wäre.“ (Flecker 2016, S. 2) Die Diskussion des Normalarbeitsverhältnisses verlagert sich, wie man auch bei der Abhandlung im Zuge dieses Kapitels erkennt, relativ schnell zu einer Ungleichheitsdebatte vor allem zwischen den Geschlechtern. Das herkömmliche Normalarbeitsverhältnis baut auf Integration, Regelmäßigkeit, gewissem Verdienstniveau und gesellschaftlicher Anerkennung auf. Wenn diese Richtlinien aber zu Normen oder sozial konstruierten Bedingungen für ein Arbeitsverhältnis werden und abweichende Beschäftigungsformen diese nicht erfüllen können, bleibt die Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses voraussichtlich weiterhin bestehen.

Vergleich des Normalarbeitsverhältnisses mit atypischer Beschäftigung

Die Diskussion zur Arbeitsmarktentwicklung bewegt sich neben der Gegenüberstellung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit immer häufiger hin zu der Debatte einer komplexen Größe, nämlich jener der atypischen Beschäftigung als mögliche Vor-, Zwischen- oder Abschlussstufe einer Erwerbslaufbahn. Zum umfassenden Verständnis der Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen soll vorerst die Entstehung des Normalarbeitsverhältnisses aufbereitet werden.

Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses ist auf Mückenberger (1985) zurückzuführen und spielt auf bestimmte Normen eines Arbeitsvertrages an, wie zum Beispiel Vollanstellung und geregelte Arbeitszeiten. Unter atypischen Arbeitsverhältnissen versteht man jene, die von eben diesem „in einzelnen oder mehreren Merkmalen abweichen.“ (Dietz et al. 2014, S. 48) Konkrete Formen, die auf Basis dieser Merkmale vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, sind Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie Dienstnehmer_innen, Werkvertragsnehmer_innen bzw. Leiharbeiter_innen und befristete Arbeitsverhältnisse. An dieser Stelle anzumerken ist das hohe Aufkommen solche Beschäftigungsformen im Rahmen eines Praktikums, worauf aber später noch detaillierter eingegangen wird.

„Einerseits kann das Normalarbeitsverhältnis einen rein deskriptiven Bedeutungsgehalt aufweisen, indem es sich empirisch auf das tatsächlich typische (im Sinne des mehrheitlich vorherrschenden) Beschäftigungsmuster bezieht. Andererseits lässt sich das Normalarbeitsverhältnis als normatives Konzept verstehen, das als Orientierungsgrundlage rechtlicher Vorschriften im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts fungiert und somit wesentlich zur Verteilung von Lebenschancen beiträgt.“ (Giesecke 2006, S. 56) Die Eigenschaften eines Normalarbeitsverhältnisses sind demnach konträr zum atypischen sehr klar anhand rechtlicher Vorschriften festgelegt: Ein Normalarbeitsverhältnis muss mittels Arbeitsvertrag geregelt werden und beruht auf einer abhängigen, vollzeitigen und dauerhaften Beschäftigung (Tálos 1999, S. 417). Ein Normalarbeitsverhältnis ist unbefristet, weist eine Vollzeittätigkeit mit kontinuierlicher Arbeitszeit und festgelegtem Arbeitsort auf. Die persönliche Leistung wird regelmäßig, üblicherweise monatlich, und angemessen entlohnt. Ein eingegangenes Normalarbeitsverhältnis bietet Schutz durch das Arbeitsrecht und gewisse Absicherungen durch einen abgeschlossenen Arbeits- und Kollektivvertrag. Der Kollektivvertrag sichert den Arbeitnehmer_innen einen Mindestlohn und allgemeine Lohnerhöhungs- bzw. Urlaubs- und Krankenstandsregelungen. Zudem bietet das Normalarbeitsverhältnis eine soziale Absicherung wie eine Kranken-, Unfalls- & Pensionsversicherung und das Recht auf Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (Tálos 1999, S. 252). Es herrscht eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin.

Unterscheidungsmerkmale

Bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind die soeben genannten Eigenschaften eines Normalarbeitsverhältnisses nicht vorhanden oder weichen stark davon ab. Dennoch weichen sie auf verschiedene Art oder in unterschiedlichem Ausmaß davon ab, weshalb sie als sehr heterogen (Brehmer/Seifert 2007, S. 4) und nicht als inhaltlich klar bestimmte Kategorie beschrieben werden können (Tálos 1999). Was aber auf alle atypischen Beschäftigungsformen zutrifft, ist die relativ niedrige Absicherung, in sozialer sowie finanzieller Hinsicht. Die mangelnde oder fehlende soziale Absicherung kann ein atypisches auch schnell zu einem prekären Arbeitsverhältnis machen. Auch die Punkte zu Arbeitszeit und Arbeitsort sind sehr oft bei atypischen Beschäftigungen nicht geregelt, während sich Personen in Normalarbeitsverhältnissen ausschließlich oder zumindest weitgehend in den Räumlichkeiten des Unternehmens, für das sie tätig sind, aufhalten (Holzinger 2001).

Eine häufig herangezogene Abgrenzung der atypischen Beschäftigung vom Normalarbeitsverhältnis ist jene von Holzinger (2001, S. 7). Demnach weisen atypische Beschäftigungsformen folgende Merkmale, im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen, auf:

- geringeres oder höheres Ausmaß an Arbeitsstunden
- keine Kontinuität im Arbeitsverlauf
- Ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit
- Trennung von Vertragspartnerin oder Vertragspartner und Leistungsnehmerin oder Leistungsnehmer
- Fehlende sozialrechtliche Absicherung

Tálos, unter Mitarbeit von Mühlberger, hingegen weist zudem noch auf die zeitliche Befristung, welche vertraglich festgelegt sein kann, hin. „Von einem befristeten Arbeitsverhältnis wird gesprochen, wenn eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum beschäftigt wird oder wenn ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vorliegt.“ (Tálos 1999, S. 260).

Vorteile atypischer Beschäftigung für Arbeitgeber_innen

Atypische Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen den Arbeitgeber_innen neben niedrigeren Lohnkosten ebenso eine hohe Flexibilität ihres Unternehmens zu erreichen oder aufrecht zu erhalten (Mühlberger 2000, S. 8). Sie haben daher die Aufgabe die Produktionskosten eines Betriebs oder Unternehmens insgesamt zu senken. Das bezieht sich speziell auf Fluktuationskosten, welche mit der Anstellung und Kündigung der Beschäftigten verbunden sind, welchen durch die flexiblen Arbeitsverträge der atypischen Beschäftigungsformen weitgehend ausgewichen werden kann.

Die Flexibilität bezüglich der Dauer und des Zeitpunkts des Arbeitseinsatzes steigert die Möglichkeiten auf Marktschwankungen reagieren zu können enorm. Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung haben für die unterschiedlichen Anforderungen an Flexibilität jeweils die entsprechenden „Eigenschaften“, was die angeführte Tabelle nach Keller und Seiffert (2005, S. 131) übersichtlich darstellt.

Formen der Flexibilität		
	Intern	Extern
Numerisch	Zeitkonten	Entlassungen und Einstellungen (Kündigungsschutz)
	Beschäftigungssichernde Arbeitszeitänderungen	Leiharbeit
		Befristet Beschäftigte
Funktional	Weiterbildung	Transfergesellschaft
	Arbeitsorganisation	
Temporal	Geringfügige Beschäftigung/Mini-Jobs	
	Teilzeitarbeit	
Monetär	Tarifliche Öffnungsklauseln	Lohnkostenzuschüsse bzw. -subventionen
	Betriebliche Bündnisse	
	Geringfügige Beschäftigung/Mini-/Midi-Jobs	
	Leistungsbezogene Entgelte	

Abbildung 1: Formen der Flexibilität: Quelle Statistik Austria Mikrozensus 2004-2009

Eine flexible Anpassung an die Produktionsbedingungen kann eben auf Basis dieser vier Kategorien passieren:

- numerisch: hier geht es um die Flexibilisierung der Arbeitszeit
- funktional: Anpassung der Arbeitsorganisation
- temporal: Flexibilisierung der Einteilung der Arbeitszeit
- monetär: flexible Gestaltung des Einkommensmodus

Die Spaltenbezeichnungen intern und extern bezeichnen Folgendes: unter interner Flexibilität „sind sämtliche Strategien gemeint, die eine Anpassung des Arbeitseinsatzes an veränderte Nachfragebedingungen ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt ermöglichen. [...] Demgegenüber basiert externe Flexibilität vor allem auf der ‚traditionellen‘ Anpassung der Beschäftigtenzahl (durch Entlassungen und Einstellungen), zunehmend auch auf Befristung und Leiharbeit sowie Transfergesellschaften.“ (Keller/Seiffert 2005, S. 131)

In Zeiten wirtschaftlicher Schwankungen der Auftragslage oder in Branchen in denen die Arbeitsintensität saisonal variiert, wirken atypische Beschäftigungsverhältnisse ausgleichend. Für den kurzfristigen Einsatz oder eine kurzfristige Arbeitszeiterhöhung zum Beispiel bei Krankheit oder Unfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, für Vertretungen bei Karenzierungsmodellen oder auch bei einem plötzlich ansteigenden Arbeitspensum durch einen zeitnahen Projektabschluss oder ein technisches Problem, spielen atypische Beschäftigungsverhältnisse eine immer größere Rolle. Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen wird immer härter, somit steigt auch das Begehren der Betriebe Arbeitnehmer flexibler einzusetzen. Mittlerweile gibt es sogar schon einen eigenen Markt auf dem mit atypisch Beschäftigten

sozusagen gehandelt wird und zwar jenen der Vermittlung von Nebenjobs bzw. „Minijobs“, in der es vorrangig um Leih- oder Zeitarbeit, also Arbeitskräfteüberlassung, geht. Hier vermitteln eigene Firmen kurzfristig Mitarbeiter_innen an andere Firmen, die aufgrund oben genannter Situationen schnell und unkompliziert Zuarbeitende benötigen, die dann nach Abschluss dieser Phase wieder genauso schnell und unkompliziert verabschiedet werden können. Üblich ist diese Art der Personalvermittlung unter anderem auch in Call-Centern, im Eventmanagement oder in der Werbung. Das in diesem Bereich sehr etablierte Unternehmen namens Manpower wirbt auf seiner Homepage zum Beispiel mit den Worten „Ein unerwarteter Auftrag? Überraschende Krankheitsausfälle? Ein saisonales Auftragshoch? Sie wollen flexibel bleiben? Spezialwissen im Rahmen eines Projekteinsatzes ist gefragt? Die Lösung lautet: Arbeitskräfteüberlassung durch Manpower an Ihr Unternehmen.“ (Manpower o. A.) Aus dem Bedarf atypischer Beschäftigung seitens der Arbeitgeber_innen entstand also mittlerweile eine weitere Dimension am Arbeitsmarkt und zwar jene die sich auf atypisch Beschäftigte beschränkt. Mit Personalvermittlungen im herkömmlichen Sinn, die das Ziel einen langfristigen Arbeitsplatz zu vermitteln verfolgen, hat der oben beschriebene Zugang nicht mehr viel zu tun, denn hier stehen die Anforderungen der Arbeitgeber_innen im Vordergrund: diese geben an, was genau für welchen beschränkten Zeitraum benötigt wird und dann wird aus dem „Arbeitskräfteortiment“ die passende Arbeitskraft gesucht und für den Zeitraum demjenigen Unternehmen überlassen, worin auch die Bezeichnung „Arbeitskräfteüberlassung“ ihre Wurzeln findet. Über eine Personalvermittlungsfirma dieser Art direkt an ein Normalarbeitsverhältnis zu kommen, ist in der Regel weder Ziel solcher Firmen, noch jener Personen, die sich von diesen vermitteln lassen. Ob diese Personen jedoch grundsätzlich schon ein Normalarbeitsverhältnis anstreben und was der Hintergrund einer Bewerbung bei Manpower ist, bleibt unklar.

Formen und Faktoren atypischer Beschäftigung

Im folgenden Kapitel zu den Formen atypischer Beschäftigung werden die Bedingungen und Umstände speziell für Österreich detailliert vorgestellt, unter anderem um die rechtlichen und formellen Unterschiede innerhalb atypischer Beschäftigung aufzuzeigen.

Folgende Beschäftigungsformen können in Österreich unter atypischer Beschäftigung verstanden werden:

- Werkvertragstätigkeit
- Freie Dienstnehmer_innen
- Geringfügig Beschäftigte
- Arbeitskräfteüberlassung bzw. Leiharbeit
- Befristete Arbeitsverträge
- Teilzeitarbeit

Auch Praktika werden oft in der Diskussion zu atypischer Beschäftigung genannt. Diese sind jedoch keine explizite Beschäftigungsform, werden jedoch im Rahmen einer atypischen, zum Beispiel geringfügigen oder einer befristeten, Anstellung absolviert. Sie sind daher nicht in den Daten des Mikrozensus ausdifferenzieren. Zudem wird Teilzeitarbeit in vielen Forschungsarbeiten nicht (mehr) als atypische Beschäftigung verstanden.

Unter neuen Selbstständigen werden Vertragsarten verstanden, die ein hohes Maß an Flexibilität seitens der Arbeitnehmer_innen ermöglichen und abverlangen. Die Verantwortung der Kranken- & Sozialversicherung liegt hier nicht bei den Arbeitgeber_innen, sondern allein bei den Arbeitnehmer_innen. Werkverträge und freie Dienstverträge fallen unter den Begriff der neuen Selbstständigkeit. (WKO o. A.)

Werkvertrag

Unter einer Arbeit auf der Basis eines Werkvertrags versteht man eine Vereinbarung, die sich statt auf Arbeitszeit oder -dauer auf ein zu vollendendes Werk bezieht. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber schließen diesen vor Beginn des Arbeitsprozesses ab und vereinbaren bereits im Voraus einen Lohn für das schlussendlich vollendete Werk. Der oder die Werkvertragsarbeiter_in verpflichtet sich vertraglich für die Werkserfüllung. Abgabe- bzw. Liefertermine können auch im Rahmen dieses Vertrags festgelegt sein. Bei Nichterfüllung oder nicht vollständiger Erfüllung kann es zu Abzügen oder zu einem kompletten Lohnentfall kommen. (AK o. A. a) Eine Person, die auf Basis eines Werkvertrags arbeitet, muss sich selbst bei der Sozialversicherung melden und versichern, jedoch ist sie jedenfalls und automatisch durch den Werkvertrag am Arbeitsort unfallversichert. Die Arbeitgeber_innen haben keine Verpflichtung für Extrazahlungen. Im Krankheitsfall werden die Arbeitnehmer_innen nicht von der Krankenkasse entschädigt, sondern

müssen mit einem Entfall des Auftrags und des Verdienstes rechnen. Die Arbeitszeiten sind flexibel und durch den oder die Auftragnehmer_in selbst zu bestimmen. Ebenso der Arbeitsort und die Arbeitsmoral sind individuell gestaltbar.

Nach Fertigstellung des Werks ist das Arbeitsverhältnis automatisch beendet. Wenn erneut eine Zusammenarbeit geplant ist, müsste auch erneut ein Werkvertrag oder ein anderer Vertrag abgeschlossen werden.

Eine Tätigkeit auf Werkvertragsbasis widerspricht somit allen oben genannten Merkmalen eines Normalarbeitsverhältnisses:

- Ein Werkvertrag ist nicht unbefristet, sondern auf die Dauer der Werkserfüllung begrenzt
- Es handelt sich um keine Vollzeitätigkeit mit kontinuierlicher Arbeitszeit und festgelegtem Arbeitsort
- die persönliche Leitung wird nicht regelmäßig, sondern einmalig entlohnt
- Schutz durch das Arbeitsrecht und gewisse soziale Absicherungen durch einen abgeschlossenen Arbeits- und Kollektivvertrag sind nicht gegeben, außer der Unfallversicherung bei der Arbeit direkt
- die Arbeitnehmer_innen sind an die Arbeitgeber_innen nicht weisungsgebunden

Ein besonderes Merkmal des Werkvertrags ist, dass das Werk nicht von derselben Person erfüllt werden muss, die den Vertrag unterzeichnet hat, sondern von Dritten erbracht werden kann, die im abgeschlossenen Werkvertrag nicht erwähnt sein müssen.

Freie Dienstnehmer_innen

Der Unterschied zwischen dem freien Dienstnehmer_innen Vertrag und dem Werkvertrag wirkt relativ klein. Freie Dienstnehmer_innen können sich auch, wie Personen, die auf Werkvertrag arbeiten, von Dritten vertreten lassen und sind nicht in die Organisation des Betriebes eingebunden, sie sind also nicht persönlich an den oder die Arbeitgeber_in gebunden. (WKO o. A.) Es können eigene Arbeitsmittel verwendet werden, aber für die vereinbarte Tätigkeit wird im Gegensatz zum Werkvertrag keine Garantie auf die Werkserfüllung unterzeichnet. Freie Dienstnehmer_innen werden üblicherweise auf Stundenbasis entlohnt. Das heißt, dass auch bei Nichterfüllung des Arbeitsauftrags, solange die Dienstnehmer_innen zur Arbeit

physisch angetreten sind, eine Bezahlung unumgänglich ist. Freie Dienstnehmer_innen sind sozialversicherungspflichtig und müssen ihre Tätigkeit bei der Sozialversicherung melden. Es müssen hierfür die gleichen Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden wie bei einem normalen Arbeitsvertrag. Die Sozialversicherungsbeiträge müssen von den Arbeitgeber_innen beglichen werden, die Einkommens- und Umsatzsteuer muss von Arbeitnehmer_innenseite bezahlt werden. (AK o. A. b)

Geringfügig Beschäftigte

Unter einer geringfügigen Beschäftigung versteht man zu allererst eine Abgrenzung durch eine Gehaltsgrenze. Diese ist derzeit in Österreich auf ein Maximalgehalt von 415,72 Euro pro Monat festgelegt. (AK o. A. c) Wird diese Grenze überschritten, ist eine volle Sozialversicherung verpflichtend. Diese schließt die Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung mit ein. Ein weiteres Merkmal der geringfügigen Beschäftigung ist, dass man zumindest einen ganzen Monat beschäftigt wird, von den Arbeitgeber_innen bei der Krankenkasse gemeldet wird und in jedem Fall unfallversichert werden muss. Es können sowohl angestellte Arbeitnehmer_innen als auch freie Dienstnehmer_innen geringfügig beschäftigt sein, in beiden Fällen wird ein entsprechender Vertrag zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen abgeschlossen. Dieser Vertrag regelt unter anderem auch die rechtliche Situation der geringfügig Beschäftigten. (WKO o. A.) Diese Rechte umfassen folgende:

- 5 bzw. 6 Wochen Urlaub pro Jahr
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Pflegefreistellung
- Abfertigung
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

Arbeitskräfteüberlassung

Die Arbeitskräfteüberlassung wird auch häufig als Leiharbeit, Zeitarbeit oder Personalleasing bezeichnet. Sie hat sich vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit bewährt, um auf den schwankenden Personalbedarf reagieren zu können, wie bereits weiter oben anhand des Unternehmens Manpower dargestellt. Bei dieser Form eines Beschäftigungsverhältnisses handelt es sich wohl um die flexibelste und meist auch unsicherste Form am österreichischen

Arbeitsmarkt, wobei hier darauf hingewiesen sein muss, dass Schwarzarbeit selbstverständlich hier ausgeklammert wird und tatsächlich vollkommen ohne Vertrag und soziale Absicherung organisiert ist.

Die Besonderheit der Arbeitskräfteüberlassung ist vor allem, dass der Arbeitsvertrag nicht zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen abgeschlossen wird, sondern zwischen drei Parteien: zwischen dem oder der Arbeitskräfteüberlasser_in, dem oder der Arbeitskraftbesitzer_in und dem oder der Arbeitgeber_in, also jener Person, die die Arbeitskraftbesitzer_innen beschäftigt. (WKO o. A.)

Wroblewski widmete sich der Analyse und Erfassung der Situation von Leiharbeiter_innen in Österreich und deutete einen zu erwartenden Anstieg von Leiharbeit aufgrund der zunehmend gefragten Flexibilität seitens der Arbeitgeber_innen, aber auch der Arbeitnehmer_innen an. (2001, S. 2)

Befristete Arbeitsverträge

In Österreich können Arbeitsverträge befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Ist ein Vertrag unbefristet, kann das Arbeitsverhältnis nur auf Basis gesetzlich verankerter Richtlinien aufgelöst, also gekündigt, werden. Bei einer Befristung ist es so, dass der Vertrag nicht gekündigt werden muss, sondern nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Gültigkeitsdauer automatisch beendet ist (WKO o. A.).

Teilzeitarbeit

Wenn man sich die Entwicklung der Teilzeitarbeit in Österreich in den letzten Jahrzehnten ansieht, stößt man häufig auf Daten ab den frühen 1970ern. Teilzeitarbeit wird seitdem vorrangig von Frauen besetzt, jedoch ist eine steigende Tendenz zu männlicher Besetzung beobachtbar. Die Definition von Teilzeitarbeit variiert bei der Wochenstundenanzahl stark, jedoch gehen alle Definitionen von einer Wochenstundenanzahl unter 35 Stunden aus. Das Labour-Force-Konzept zum Beispiel zählt Beschäftigungsmodelle ab 1 Wochenarbeitsstunde bis 35 Stunden zur Teilzeitarbeit, während das Lebensunterhaltskonzept diese erst ab 12 Stunden pro Woche definiert (Tálos 1999, S. 257). Teilzeitarbeit kann auf Basis dessen, dass sie von der als Normalarbeit bezeichneten herkömmlichen Vollzeit-Arbeit abweicht, theoretisch als atypisch bezeichnet werden. Dennoch ist ein differenzierter Blick auf atypische Beschäfti-

gung wichtig, um die Facetten dieser nicht außer Acht zu lassen. Den Großteil würde bei Mitbeziehung der Teilzeitarbeit in die atypische Beschäftigung auch eben diese ausmachen, was man als Resultat auch so stehen lassen kann. Für einen tieferen Einblick in die Verteilung und Situation hinsichtlich aller anderen atypischen Beschäftigungsverhältnisse, welche weitgehend viel weniger sozialrechtliche und oftmals auch weniger finanzielle Sicherheit bieten, hilft eine Beschränkung auf eben diese in der Analyse erheblich.

Sonderrolle der Teilzeitarbeit in der Forschung

Unter Teilzeitbeschäftigung sind alle Beschäftigungsverhältnisse zu verstehen, in welchen die Arbeitnehmer_innen regelmäßig weniger als die gesetzlich festgelegte Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden, oder kollektivvertraglich anders festgelegte Wochenarbeitszeit, leisten und so keine unbefristete Vollzeitanzstellung erreichen. (Kirisits 2002, S. 63) Teilzeitbeschäftigung ist tatsächlich meist nur mehr durch die Arbeitsstunden, aber nicht durch andere Merkmale vom Normalarbeitsverhältnis zu unterscheiden. Die Ansprüche auf Leistungen und soziale Sicherheit, sowie Beitragspflichten sind mit einem Normalarbeitsverhältnis ident. Aus diesem Grund wird Teilzeitarbeit auch oft aus der Gruppe atypischer Beschäftigungsformen ausgeschlossen und als eigene Beschäftigungsform, als Sonderfall, behandelt oder sogar manchmal mit Normalarbeit in einen Topf geworfen. Im Zuge dieser Arbeit wird ein wiederum eigener Weg für den Umgang mit dieser Problematik gewählt, da je nach Fragestellung die Teilzeitarbeit in die Analyse einbezogen oder komplett exkludiert wird, um tatsächlich nur atypische Beschäftigung im Sinne von einer Abweichung in mehreren Punkten als nur jenem der Arbeitsstunden in die Berechnungen einfließen zu lassen. Die In- oder Exklusion der Teilzeitarbeit wird an jedem relevanten Punkt klar ausformuliert und begründet sein, um die Entscheidung der Auswahl nachvollziehen zu können.

Alle anderen Beschäftigungsformen werden in dieser Arbeit unter dem Begriff atypische Beschäftigung in einer Gruppe zusammengefasst und als solche in die Forschung einbezogen.

Prekäre Arbeit und prekäre atypische Arbeit

Oftmals wird auch prekäre Arbeit mit atypischer Beschäftigung in Verbindung gebracht oder im Zuge dieser diskutiert. Atypische Beschäftigung muss aber nicht zwangsläufig prekär sein oder die Lunte für ein prekäres Arbeitsverhältnis legen, dennoch kann eine atypische Beschäftigung auf Grund verschiedener Faktoren zu einer prekären Beschäftigung führen.

Prekäre Beschäftigung bietet keine oder wenig Beschäftigungssicherheit. Ein niedriges, nicht existenzsicherndes Einkommen und die mangelnde soziale Absicherung werden besonders häufig unter den Merkmalen von Prekarität vorgefunden. Prekäre Beschäftigung hat keine kollektive Vertretung und auch keinen oder einen mangelhaften Gesundheitsschutz. Die rechtlichen und sozialen Standards werden unterschritten und die soziale Verwundbarkeit sowie die Gefährdung der gesellschaftlichen Teilhabe steigen an. Tálos hebt hervor, dass nicht ein einziges Merkmal eine Arbeitssituation automatisch zu einer prekären macht, sondern es hier auf die Kombination und Menge der auftretenden Merkmale ankommt (1999, S. 279). Zudem gibt es Gruppen, die einem höheren Risiko für prekäre Arbeit ausgesetzt sind, die sich teilweise mit jenen für atypische Beschäftigung überschneiden. Dennoch muss darauf geachtet werden, dass unter atypischer Beschäftigung nicht zwingend prekäre Arbeitsverhältnisse verstanden werden, sondern schlicht eine Abweichung bestimmter Merkmale von einem Normalarbeitsverhältnis.

Abgrenzung zum Begriff „working poor“

Ein Leben in Armut trotz Erwerbstätigkeit: dieses Phänomen wird „working poor“ genannt. Selbstverständlich erfüllt dieser Zustand ein Hauptmerkmal der atypischen Beschäftigung, da der Erwerb durch die Beschäftigung nicht existenzsichernd ist und dadurch von einem Beschäftigungsverhältnis deutlich abweicht. Es muss aber festgehalten werden, dass es sich bei working poor wohl um die drastischste Form atypischer Beschäftigung handelt. Strengmann-Kuhn geht neben anderen davon aus, dass Armut wohl mit fehlender Erwerbstätigkeit in engem Zusammenhang steht (Strengmann-Kuhn 2003) und Gruppen wie Arbeitslose oder Alleinerziehende besonders betroffen sind. Lohmann zeigt auf, dass die Gefahr von working poor auch in Europa und längst nicht mehr nur, wie zuvor, in den USA herrscht (Lohmann 2007). Verwiebe und Fritsch heben in ihrer Forschung hervor, dass „Frauen, Alleinerzieher_innen und kinderreiche Familien, aber auch Beschäftigte in der Landwirtschaft und in personenbezogenen Dienstleistungen von Armut trotz Erwerbstätigkeit besonders betroffen sind.“ (a. a. O. 2011, S. 5)

Wichtig anzuführen ist auch, dass ein Normalarbeitsverhältnis nicht unbedingt vor Armut trotz Erwerbstätigkeit schützt. Verwiebe und Fritsch machen in ihren Arbeiten zum Thema „working poor“ darauf aufmerksam, dass zum Untersuchungszeitpunkt 300.000 Österreicher_innen von working poor betroffen sind. Zudem wurde im Zuge dieser Arbeit herausgefunden, dass für

„etwa sechs Prozent der Beschäftigten ein unbefristetes Normalarbeitsverhältnis im Jahr 2008 keinen armutsvermeidenden Charakter“ hat (2011, S. 15).

Personengruppen in atypischer Beschäftigung

Ebenso die Risikogruppen für prekäre Arbeit, atypische Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit finden oftmals Überschneidungen. Im hier aufbereiteten Kapitel zu Risikogruppen für atypische Beschäftigung werden diese aber bewusst ausschließlich für eben diese definiert.

Es gibt bereits zahlreiche Arbeiten zu den Risikogruppen für Arbeitslosigkeit, Prekarität am Arbeitsplatz und atypische Beschäftigungsformen. Keller und Seifert zum Beispiel beschreiben in einer Arbeit zu atypischer Beschäftigung und Flexicurity die Risikogruppen für geringfügige Beschäftigung von „Schülern, Studenten und Rentnern“ (2005, S. 137). Im Zuge dessen findet eine Eingrenzung nach Altersgruppen bzw. Abschnitt des Erwerbslebenslaufs, also am Anfang bzw. am Ende Stehende, statt, wie das auch Teitzer in seiner Arbeit zu atypischer Beschäftigung in Österreich deklariert (Teitzer 2014). Eine gewisse Kontinuität oder Ausdauer im Berufsalltag ist in beiden Fällen reduziert vorhanden, weshalb die Chance auf eine Vollzeitanstellung geringer ausfällt.

Die wohl meist genannte Risikogruppe und weltweit meist diskutierte ist jene der Frauen. Neben schlechterer Bezahlung und möglicher Notwendigkeit mehrere Arbeitsplätze parallel zu besetzen, spielt auch die Tatsache, dass vor allem Frauen am häufigsten die Kinder- und Altenbetreuung übernehmen und daneben „nur“ eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist, eine wesentliche Rolle. Pernicka und Stadler bemühen sich um eine Darstellung dieser geschlechtsspezifischen Risikogruppe mit weitgreifendem Erklärungsanspruch: „Die empirisch belegbare Dominanz von Frauen in spezifischen Arbeitsverhältnissen und Sektoren stellt nichtsdestoweniger einen wichtigen Ausgangspunkt für die Suche nach strukturellen und subjektiven Erklärungsfaktoren für Ungleichheiten dar.“ (2006, S. 4)

Eine ebenfalls sehr große und immer stärker wachsende Risikogruppe ist jene der Personen mit Migrationshintergrund. Wobei hier das wichtige Ergebnis angeführt sein soll, dass die „Schlechterstellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt z. B. über die Positionierung in bestimmten (nachteiligen) Branchen und/oder über die zu geringen Qualifikationen dieser Arbeitsmarktgruppe „vermittelt“ wird.“ (Verwiebe/Teitzer/Fritsch 2014, S. 105) Die vierte große Gruppe bildet jene, die in bestimmten Branchen tätig ist. Je nach Branche kann eine signifi-

kante Abhängigkeit von der Art des Arbeitsverhältnisses aufgezeigt werden. (Verwiebe/Teitzer/Fritsch 2014). Giesecke diskutiert auf Basis der Humankapitaltheorie in seinem Bericht zu Arbeitsmarktflexibilisierung und sozialer Ungleichheit den Einfluss von Bildung und Ausbildung auf die Chancen in ein Normalarbeitsverhältnis zu kommen und deklariert somit Personen mit niedriger Qualifikation zu einer weiteren Risikogruppe für atypische Beschäftigung. (2006, S. 88)

Besonders betroffen sind jene Branchen im Landwirtschafts- und Dienstleistungssektor und Tätigkeiten, die nur ein geringes Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau der Beschäftigten voraussetzen (Teitzer 2014, S. 279). Bergmann beschreibt, dass im Dienstleistungssektor vor allem der Handel und die Tourismusbranche einen hohen Anstieg an atypischer Beschäftigung aufweisen (2004, S. 43). Flecker macht zudem auf das besondere Risiko in der Kreativwirtschaft und in Callcenter- bzw. Paketdienstleistungen aufmerksam (2013, S. 56).

Ein Bericht von SORA (Fleissner 2002, S. 31) führt auf Basis eigens geführter Interviews mit Expert_innen unterschiedlicher Interessensvertretungen (Gewerkschaft für Privatangestellte, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Arbeitsmarktservice Österreich) folgende Risikogruppen, bereits auf Tätigkeitsfelder und Branchen reduziert sind, an:

- öffentlicher Dienst wie z.B. in Landesregierungen oder Universitäten
- Bot_innen und Übersetzer_innen
- Kleintransporter- und Taxigewerbe
- Markt- und Meinungsforschung (Interviewer_innen)
- Tele-, Onlineworking und Arbeiten zu Hause vor allem im Banken- und Versicherungssektor
- Handel, Gastgewerbe und Leiharbeiter_innen vorrangig in der Güterproduktion
- Baubranche (vor allem aber illegale Beschäftigung)
- EDV-Dienstleistungs- und Medien-/Kommunikationsbranchen
- Studentenjobs im Allgemeinen

Generell wird darauf aufmerksam gemacht, dass vorrangig jene Branchen betroffen sind, in denen „starker Konkurrenzdruck“ herrscht, wie das im oben genannten Beispiel des Taxigewerbes der Fall ist.

Es können viele Vor- und Nachteile atypischer Beschäftigung aufgezählt werden und diese überschneiden sich in den verschiedenen Arbeiten zu diesem Thema auch. Als besonders gefährlich jedoch wird der Punkt der existenziellen Sicherheit beschrieben, der bei atypischer, sowie bei prekärer oder fehlender Beschäftigung, nicht unbedingt erfüllt ist. Vor allem bei geringfügiger Beschäftigung ist meist die Existenz mit dem Gehalt nicht gesichert und setzt eine Unterstützung durch das Sozialsystem oder Angehörige voraus. Aber auch Vollzeitbeschäftigungen oder andere Arbeitsverhältnisse lassen Menschen nicht immer über das Existenzminimum gelangen. (Teitzer 2014, S. 278)

Zum Abgleich und zur Einsicht der Zahlen zu atypischer Beschäftigung wird eine Tabelle mit den Daten des Mikrozensus von 2009 (Statistik Austria 2015) eingefügt. Hier kann vor allem der geschlechtsabhängige Unterschied erneut festgestellt werden. Von ca. 1.850.000 unselbstständig erwerbstätigen Männern sind 327.000 atypisch (inklusive Teilzeit) beschäftigt, also knapp 17,5 %. Von knapp 1.685.000 unselbstständig erwerbstätigen Frauen sind 1.000.000 atypisch (inklusive Teilzeit) beschäftigt, also fast 60%.

Atypische Beschäftigung i. d. Haupttätigkeit unselbständig Erwerbstätiger		
Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung		
Gliederungsmerkmale	2009	2009
	in 1000	% von Grundgesamth.
Unselbständig Erwerbstätige insgesamt	3.532,30	100%
Teilzeit	866,2	24,52%
darunter bis 12 Wochenarbeitsstunden	156,8	4,44%
Befristung (ohne Lehre)	188	5,32%
Leih-/ Zeitarbeit	65	1,84%
Freie Dienstnehmer(in)	53,6	1,52%
Männer	1.847,60	52,31%
Teilzeit	134,3	3,80%
darunter bis 12 Wochenarbeitsstunden	37,7	1,07%
Befristung (ohne Lehre)	88,3	2,50%
Leih-/ Zeitarbeit	43,8	1,24%
Freie Dienstnehmer(in)	23,8	0,67%
Frauen	1.684,60	47,69%
Teilzeit	732	20,72%
darunter bis 12 Wochenarbeitsstunden	119,1	3,37%
Befristung (ohne Lehre)	99,7	2,82%
Leih-/ Zeitarbeit	21,1	0,60%
Freie Dienstnehmer(in)	29,8	0,84%

Abbildung 2: Atypische Beschäftigung unselbständig Erwerbstätiger: Quelle Statistik Austria Mikrozensus 2004-2009

Aus der nachfolgenden Tabelle der Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria (2009) kann man entnehmen, welche Personengruppen des Niedriglohnsektors besonders in welcher atypischen Beschäftigungsart arbeiten. Diese Daten zeigen, dass atypisch Beschäftigte im Jahr

2006 um knapp ein Viertel (23,2%) weniger Verdienst aufweisen als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis. Vergleicht man den Anteil der Niedriglohnbeschäftigung zwischen den Untergruppen, sieht man, dass atypisch Beschäftigte deutlich stärker von Niedriglöhnen betroffen sind als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis.

Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nach Beschäftigungsformen								
Verdienststrukturerhebung 2006								
Gliederungsmerkmale	Insgesamt	Normalarbeitsverhältnis	Atypische Beschäftigung	Darunter				
				ausschließlich Teilzeit	Befristung (ohne Lehre)	geringfügige Beschäftigung	Leih- und Zeitarbeit	
Insgesamt	14,1	8,7	27	23,6	27	49,4	10,2	
Männer	7,4	5,1	20,7	19,6	19	42,5	7,7	
Frauen	24,2	18,2	29,7	24,4	35,5	52,9	19,1	
Altersgruppen								
15 bis 19 Jahre	54,6	46,6	63,9	73,3	51,9	77,9	.	
20 bis 29 Jahre	20	13,9	34,7	37,4	31,3	53,5	10	
30 bis 39 Jahre	11,3	6,4	23,5	22,9	19,1	44,9	-8,8	
40 bis 49 Jahre	10,7	6	22,7	19,7	25,5	50,1	-9,8	
50 bis 59 Jahre	10,6	6,4	21,8	18,2	21,8	43,8	.	
60 und mehr Jahre	17,3	7,3	24,8	(11,5)	.	33,4	.	
Höchste abgeschlossene Bildung								
Höchstens Pflichtschulabschluss	29,4	19,8	44,3	43,1	50,5	59,4	16,9	
Lehrabschluss	11,9	7,9	25,3	23,3	29,4	49,5	(6,5)	
Berufsbildende mittlere Schulen	13	8,9	20	14,4	31,5	47,5	.	
Allgemeinbildende höhere Schulen	15,4	5,8	28,8	19,4	22,6	51,9	.	
Berufsbildende höhere Schule	7,3	4	17,3	10,1	22,5	41,8	.	
Meisterausbildung, Kollegs, Akademien	4,2	2	12,9	7	20	33,5	.	
Universität und Fachhochschule	2,9	1,1	6,3	5	(3,6)	18,9	.	
Wirtschaftstätigkeit (Abschnitte der ÖNACE 2003)								
C) Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	(2,2)	
D) Sachgütererzeugung	5,4	3,8	17,2	14,5	14,5	33,3	.	
E) Energie- und Wasserversorgung	(2,7)	
F) Bauwesen	2,9	1,8	11,2	8,9	.	22,4	.	
G) Handel	21,5	13,2	35,3	27,8	56,3	56,7	.	
H) Beherbergungs- und Gaststättenwesen	54,8	50,1	61,5	64,1	48,3	72,8	.	
I) Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13,3	11	25,4	14,9	29	56	.	
J) Kredit- und Versicherungswesen	5,7	3,1	13,9	6,1	.	56,6	.	
K) Realitätenwesen/ Unternehmensdienstleistungen	21	10,9	30,5	42,6	38,8	57,8	10,2	
M) Unterrichtswesen	8,9	4,9	11,4	10,8	(4,5)	23,6	.	
N) Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	10,2	5,6	14,1	8,1	30,8	38,1	.	
O) Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	20,8	16,1	28,9	23,2	24,5	51,2	.	

Abbildung 3: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nach Beschäftigungsformen: Quelle Statistik Austria Mikrozensus 2004-2009

Wenn eine Beschäftigungsform durch eine bestimmte Personengruppe besonders stark vertreten ist, wurde diese durch Fettdruck hervorgehoben. So kann man hier nochmals genau sehen, dass Frauen bei Teilzeitarbeit, aber auch generell bei atypischer Beschäftigung, einen besonders hohen Wert aufweisen (24,4 %). Auch ist die Zahl jener am Beginn der Erwerbslaufbahn auffällig hoch (63,9 %), sowie der Anteil jener, die atypisch beschäftigt sind und sich im Niedriglohnsektor befinden, stärker durch die Personengruppe vertreten, die sich am Ende der Erwerbslaufbahn befindet (24,8 %). Personen, mit dem hier niedrigsten Bildungsniveau weisen auch die höchste Zahl atypischer Beschäftigung auf (44,3 %). Die Gastgewerbe- und

Tourismusbranche weist mit 61,5 % einen extrem hohen Anteil atypisch Beschäftigter auf, ebenso auffällig ist die Handelsbranche mit 35,3 %. Nicht erfasst werden im Zuge dieser Tabelle jene Beschäftigte, die in Kleinstunternehmen arbeiten, sowie jene der Land- und Forstwirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung (ÖNACE 2003, Abschnitte A, B und L). Personen mit freiem Dienstvertrag sind zudem auch nicht in den oben eingefügten Daten enthalten.

Auf Basis der Erkenntnis über Risikofaktoren für atypische Beschäftigung durch die Auseinandersetzung mit relevanten und themenspezifischen theoretischen Arbeiten, sowie dem Abgleich mit den statistischen Zahlen der Verdienststrukturerhebung und des Mikrozensus der Statistik Austria, kann zusammenfassend Folgendes festgehalten werden:

Personen, die spezifische Merkmale, wie ein geringes Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau, einen Migrationshintergrund aufweisen, am Ende ihrer Erwerbslaufbahn stehen oder in den spezifischen Branchen (ebenfalls im Detail angeführt auf S. 19 unten) tätig sind, weisen ein besonders hohes Risiko für atypische Beschäftigung auf. Was in den berücksichtigten theoretischen Arbeiten hierzu jedoch kaum beachtet wird, ist die große Heterogenität innerhalb atypischer Beschäftigungsformen, welche im vorhergehenden Kapitel detailliert dargestellt wurde. Demnach weicht zum Beispiel ein Werkvertrag von einem befristeten Anstellungsverhältnis hinsichtlich seiner Eigenschaften in Bezug auf soziale Sicherheit, rechtlicher Fragen etc. sehr stark ab. Die Basis für den Entscheidungsprozess einer Person, die in Erwägung zieht sich auf ein atypisches Arbeitsverhältnis einzulassen, ist für jedes atypische Beschäftigungsverhältnis eine einzigartige und erfordert eine differenzierte Betrachtung. Daher besteht die Annahme, dass die unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen auch unterschiedliche Risikofaktoren für ebendiese aufweisen. Dies kann aber, wie aus der Theorie hervorgeht, sicherlich wiederum auf Branchen, Abschnitt der Erwerbslaufbahn, Migrationshintergrund und Bildungsniveau für jedes einzelne atypische Beschäftigungsverhältnis herunter gebrochen werden.

Anhand der vorgestellten Themenbereiche im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit in der Soziologie sollte einerseits die Reichweite der wissenschaftlichen Debatte diesbezüglich und andererseits auch die Verflechtung der unterschiedlichen Fragen und Probleme untereinander aufgezeigt werden. Es wird sich noch im Zuge der gesamten Masterarbeit herausstellen, wie verstrickt die einzelnen Bereiche ineinander sind, wenn die Erklärung für ein Phänomen am Arbeitsmarkt gesucht wird. Jeder Ansatz, ob zum Beispiel aus der Geschlechterverhältnisfor-

schung oder aus der Biografieforschung, trägt zu einem umfassenden Verständnis der Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes bei. Ziel dieser Masterarbeit ist möglichst tief in die Thematik und Problemstellung einzutauchen und Erklärungsmodelle zu schaffen, die einen Einblick und ein Verständnis der Entwicklungen und der Situation atypischer Beschäftigungsformen am österreichischen Arbeitsmarkt schaffen. Dennoch müssen bestimmte offizielle Rahmenbedingungen einer Masterarbeit eingehalten werden. Da eine lückenlose Erfassung der Problemstellung diese sprengen würde, wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit sehr fokussiert und verdichtet geforscht und zudem von der Möglichkeit einer fortsetzenden Forschung ausgegangen.

Im Zuge des vorhergehenden Kapitels wurden einige Aspekte zum Forschungsbereich über atypische Beschäftigung offengelegt, welche die Relevanz und Wichtigkeit dieser Forschungsarbeit aufzeigen sollen. Es gibt viele Lücken und vor allem für die Datenlage zu Österreich noch akuten Bedarf der Klärung verschiedener Phänomene rund um atypische Beschäftigung. Dies begründet auch das methodische Vorgehen dieser Arbeit, welche unterschiedliche Aspekte in den Blick nehmen möchte. Die diesbezüglich formulierten Forschungsfragen werden im nächsten Kapitel detailliert dargestellt.

FRAGESTELLUNG

Im Zuge der intensiven Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand wichtiger Themenbereiche zu atypischer Beschäftigung werden insgesamt vier Forschungsfragen formuliert.

Die quantitative Untersuchung baut auf den Arbeiten von Dietz, Himsel und Walwei auf, in denen bereits die Annahme entsteht, dass atypische Beschäftigung durchaus auch einen positiven Effekt, wie zum Beispiel eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis, haben kann. Es ist also eine Analyse geplant, die untersucht, wie es mit den Übergängen von atypischer Beschäftigung in ein Normalarbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres aussieht, sowie die Klärung der Frage nach der Brückenfunktion atypischer Beschäftigung anhand folgender Forschungsfrage:

1. Hat atypische Beschäftigung eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis?

Eine weitere Annahme ist, dass atypische Beschäftigung nicht vorrangig aufgrund seiner Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis ansteigt, sondern hier andere Gründe vorherrschen. Hierzu sollen Hintergründe und Erfahrungen auf qualitativer Ebene beleuchtet werden. In der Aufbereitung des Forschungsstands hat sich gezeigt, dass eine der Risikogruppen für atypische Beschäftigung jene Personen sind, die sich in der Phase des Berufseinstiegs befinden. Zudem weisen bestimmte Branchen und Bildungsniveaus besonders hohe Risiken für atypische Beschäftigung auf. Diese Ergebnisse sind die Basis für die zweite Forschungsfrage.

2. Welche Erfahrungen teilen junge Akademiker_innen der Soziologie in Bezug auf atypische Beschäftigung in der Lebensphase des Berufseinstiegs?

In Anlehnung an die quantitative Untersuchung soll auch qualitativ überprüft werden, inwiefern atypische Beschäftigung bei den Gruppendiskussionsteilnehmer_innen aktiv als Brücke zu einem Normalarbeitsverhältnis wahrgenommen wird. Daraus ergibt sich die dritte Forschungsfrage.

3. Inwiefern wird atypische Beschäftigung als Brücke zu einem Normalarbeitsverhältnis bewusst wahrgenommen?

Die vierte Forschungsfrage widmet sich besonders den Bestrebungen und Erwartungen der Diskutierenden an ihr Arbeitsverhältnis. Sie zielt auf die Klärung latenter Einflusststrukturen ab,

die im Zuge der Auseinandersetzung in der Gruppe herausgebildet werden können. Diese Forschungsfrage entsteht in Anlehnung an Baethges Subjektivierungstheorie, welche besagt, dass man sich in der Arbeit als Subjekt mit besonderen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen erleben möchte, sowie dass die persönliche Entfaltung und Selbstverwirklichung eine wesentliche Rolle spielt. In diesem Sinne zielt die vierte Forschungsfrage auf die Konkretisierung eines Wunscharbeitsverhältnisses ab und auch darauf den direkten Einfluss der Berufseinsteiger_innen auf das angebotene Arbeitsverhältnis zu beleuchten.

4. Welches Arbeitsverhältnis wird von den Diskutierenden angestrebt? Inwiefern ist die Wahl des Arbeitsverhältnisses selbst bestimmt oder durch äußere Faktoren beeinflusst bzw. welchen Einfluss hatten die befragten Personen auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses?

UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODISCHE UMSETZUNG

Nach einigen wichtigen Überlegungen, welche sich vor allem auf den Stand der Forschung beziehen, wird nun in diesem Kapitel die methodische Herangehensweise der empirischen Untersuchung vorgestellt.

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, ist eine quantitative Darstellung der derzeitigen Situation in Österreich in Bezug auf atypische Beschäftigung geplant. Hier werden bestehende Teile aus einer bereits im Februar 2015 eigens durchgeführten Forschungsarbeit herangezogen und jene für dieses Thema relevanten Daten aufbereitet und dargestellt, um einen einführenden Überblick über die österreichische Situation zu bekommen.

Für die qualitative Untersuchung, mittels Gruppendiskussionsverfahren, sollen homogene Gruppen gebildet werden, die sich alle zum gewählten Zeitpunkt im gleichen Lebensabschnitt, nämlich fünf bis acht Jahre nach Abschluss ihres Studiums mit ebenso lange zurückliegendem Eintritt in den Arbeitsmarkt, befinden. Eine weitere Einschränkung basiert auf der Studienrichtung der Soziologie, um neben einigen soziodemografischen Merkmalen ein weiteres Kriterium für die Erreichung homogener Gruppen für die Gruppendiskussionen einzubeziehen. Die soziodemografischen Kriterien beziehen sich auf den Bildungsstand der Eltern sowie das Vermögen bzw. den Besitz der Familie. Die Einschränkung auf eine bestimmte Lebensphase, nämlich jene des Berufseinstiegs, stützt sich auf Erkenntnisse der Lebens- und Erwerbsverlaufs-forschung, die das Zusammenspiel von Arbeit, Privatleben und Wohlfahrtsstaat in einer zeitlichen und auf das Individuum bezogenen Dimension untersucht.

Quantitativer Zugang

Als empirische Grundlage für die quantitative Darstellung wird der österreichische Mikrozensus herangezogen, welcher Grundinformationen zu den Bereichen Erwerbs- und Wohnungstatistik dauerhaft aktualisiert. Durch die permanente Erhebung der Daten, können wirtschaftliche und soziale Veränderungen in Österreich festgestellt werden. Zudem sind die Daten zu Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Bildung international vergleichbar. Die Erhebung durch den Mikrozensus findet quartalsweise statt, wodurch ein Vergleich der Quartale, also auch Veränderungen auf zeitlicher Ebene untersucht werden können. Pro Quartal werden rund 22.500 Haushalte in Österreich befragt. Beim Mikrozensus beenden quartalsweise ein Fünftel

der Haushalte den Befragungszyklus und ein Fünftel neuer Haushalte beginnt damit, was eine Untersuchung der Entwicklung und Veränderungen einzelner Befragten ermöglicht. (Statistik Austria 2015) Die herangezogenen Daten des Mikrozensus des Jahres 2012 und die Aggregation eines neuen Datensatzes, in dem die Daten der fünf relevanten Quartale vergleichbar gemacht werden, lassen relevante Schlüsse auf die Entwicklung und Veränderung der Arbeitsverhältnisse der Österreicher_innen innerhalb eines Jahres ziehen. In einem ersten Schritt werden anhand der Personenidentifikationsnummer Variablen gebildet, die Aussagen über den Wechsel aus einem ursprünglichen beliebigen Arbeitsverhältnis in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis, also ein Normalarbeitsverhältnis, innerhalb eines Jahres ermöglichen. Weiters soll geprüft werden, wie es mit der Mobilität aus einem atypischen Arbeitsverhältnis aussieht und wohin eine Person einer atypischen Tätigkeit wechselt, also schlussendlich ob atypische Beschäftigung eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis hat. Für diese Berechnungen werden einfache Häufigkeitsauszählungen und Kreuztabellen herangezogen. Nachdem im Zuge der quantitativen Untersuchung zwar Merkmale und statistische Verhältnisse, aber keine Hintergründe und individuellen Erfahrungen aufgezeigt werden können, ist wie im vorhergehenden Kapitel angesprochen, ein zusätzlicher qualitativer Zugang für die Bearbeitung der Fragestellungen notwendig.

Qualitativer Zugang

Für die qualitative Untersuchung, die den größeren Teil der Arbeit ausmachen wird, sollen homogene Gruppen im Rahmen von Gruppendiskussionen ihre Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung, ihre angestrebten Beschäftigungsverhältnisse und Vorstellungen in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse diskutieren.

Um die kollektiven Orientierungsmuster und Sinnzuschreibungen hinsichtlich der Wunscharbeitsverhältnisse der Diskutierenden und ihre Erfahrung mit atypischer Beschäftigung zu erfahren, wird das Gruppendiskussionsverfahren für die Erhebung als besonders geeignet eingestuft. Auf Basis der Literatur zu Gruppendiskussionsverfahren kann festgehalten werden, dass es kein allgemein bevorzugtes oder normativ-methodologisch festgelegtes Auswertungsverfahren für die Analyse von Gruppendiskussionsverfahren gibt. Je nach dem was das Ziel der Forschung ist, kommen unterschiedliche Auswertungsmethoden in Frage. Ziel dieser Masterarbeit ist die Herausarbeitung eines gemeinsamen Orientierungsrahmens und geteilten Erfah-

rungsraums der Diskutierenden. Dennoch ist eine Begrenztheit für die Beobachtung gruppendynamischer und besonders latenter Sinnstrukturen bereits vor der Untersuchung aufgrund der Forschungsfragen abzusehen. Damit ist gemeint, dass sowohl bei der Thematik, sowie bei der Gruppenzusammensetzung vorrangig auf Inhalte abgezielt wurde, was gruppendynamische Prozesse zwar nicht ausschließt, aber nicht provoziert, wie das andere Themenbereiche eher erreichen würden.

Die Inhalte werden im Zuge der Moderation der Gruppendiskussionen auf Basis einer offenen Themensammlung zur Unterstützung der Diskussion erhoben und später anhand der Themenanalyse ausgewertet. Trotz der themenanalytischen Auswertungsmethode, werden einige Elemente von Bohnsack, der die dokumentarische Methode, welche sehr stark auf latente Strukturen ausgerichtet ist, entwickelt hat, berücksichtigt und in den Analyseprozess eingebaut. Grund für die Kombination dieser beiden „Bausätze“ ist das zweigeteilte Interesse an den Inhalten der Gruppendiskussionen: einerseits gilt es klare inhaltliche Strukturen und Erfahrungen der Diskutierenden herauszuarbeiten, andererseits ist eine Annäherung an eine Typenbildung bzw. Gruppenmeinung mit den Ergebnissen geplant, welche nur auf Basis latenter Inhalte möglich ist.

Mangold beschreibt das Konzept der „Gruppenmeinung“ als eines, in welchem Meinungen in Diskussionssituationen unter den Mitgliedern der Gruppe nicht erst produziert, sondern aktualisiert werden, da sie sich in der Realität bereits im Voraus ausgebildet haben. Er versteht diese Gruppen als Großgruppen oder Milieus, was die Basis für die Entscheidung homogener Gruppen auszuwählen, gebildet hat. Homogene Gruppen deshalb, da nur so ein angestrebtes Arbeitsverhältnis für ein bestimmtes Milieu oder eine spezifische Merkmalsgruppe herausgebildet werden kann. Durch das Gruppendiskussionsverfahren kann also zu milieu- und generationsspezifischen Sinnzuschreibungen und kollektiven Orientierungsmustern vorgedrungen werden. (Mangold 1960)

Die Herausbildung einer nicht-öffentlichen Meinung definiert Pollock in seinen Arbeiten als Erkenntnisziel dieser Methode. Die Gruppendiskussion bietet einen Rahmen, in dem den Teilnehmer_innen erst im Zuge der Auseinandersetzung die latent existenten eigenen Einstellungen zu bestimmten Themen bewusstwerden. Meinungen und Einstellungen entstehen und wirken nicht isoliert, sondern in ständiger Wechselbeziehung zwischen dem Einzelnen und der einwirkenden Gesellschaft (Bohnsack 1997, S. 492).

Bohnsack gilt als ein besonders wichtiger und wesentlicher Vertreter der dokumentarischen Methode und hat einen großen Beitrag zur Arbeit mit Gruppendiskussionsverfahren geleistet. Er geht von einer Sozialität aus, die „auf Gemeinsamkeiten der Handlungspraxis, des biographischen Erlebens, des Schicksals, also der Sozialisationsgeschichte“ (Bohnsack 2000, S. 377) basiert. Gruppen, die durch gemeinsame generationsspezifische Erlebnisse miteinander verbunden sind und somit zur gleichen Generation gehören, stehen allerdings nicht immer in direkter Kommunikation miteinander, jedoch repräsentieren sie eine generations- und milieuspezifische, kollektive Erlebnisschichtung.

Auswahl der Zielgruppe

Anhand der gewonnenen Daten können Modelle für (kollektiv) angestrebte Beschäftigungsverhältnisse gebildet werden. Eine Gruppe, die sich über ihre Meinungen und Erfahrungen zu einem Thema austauscht, kann einerseits kollektive Übereinstimmungen aufweisen oder aber auch Differenzen bzw. Gegenteile. Im Zuge der Auswertung sollen die jeweiligen Erkenntnisse mit den Merkmalen im Lebenslauf der Diskutierenden in einen Vergleich gebracht werden. Das heißt, dass die Auswahl der Teilnehmer_innen auf Basis von bestimmten Merkmalen getroffen wird, um weitgehend homogene Gruppen zu erzielen, die sich im selben Lebensabschnitt mit ähnlichen Voraussetzungen befinden. So soll es möglich sein, Aussagen über Ansichten der Personen eines ähnlichen Umfelds zu treffen. Die konkreten Merkmale für die Auswahl der Teilnehmer_innen sind folgende:

- akademischer Abschluss des Master- oder Diplomstudiums Soziologie
- seit fünf bis acht Jahren nach Abschluss des Studiums berufstätig
- alle Teilnehmer_innen waren einmal oder sind derzeit atypisch beschäftigt
- eine Gruppe hat Eltern mit akademischem Abschluss, eine Gruppe hat Eltern ohne akademischem Abschluss
- es wird unterschieden nach Personen mit und ohne Besitz innerhalb der Familie (z.B. Eigentumswohnung)

Die Auswahl der Gruppendiskussionsteilnehmer_innen auf Basis einer geteilten Lebensphase, in der sie sich gerade befinden, basiert auf der Theorie der Lebensverlaufs- und Übergangsforschung. Im konkreten Fall geht es um die Phase des Berufseinstiegs nach Abschluss des Studi-

ums der Soziologie. Auch die Übergänge im Erwerbslebenslauf, welche im Rahmen dieser Masterarbeit ebenfalls beleuchtet werden, stehen im Fokus der Lebensverlaufsfor-

Lebensverlauf- und Übergangsforschung

Wie der Name schon sagt, befasst sich die Übergangsforschung mit Übergängen, durch die der Lebensverlauf von Menschen in gesellschaftlichen Ordnungen gekennzeichnet ist. Menschen werden im Laufe ihres Lebens von verschiedenen Übergängen begleitet, welche gesellschaftlich unterschiedlich organisiert werden: von einer Altersstufe zur anderen (Kindheit, Jugend, Erwachsenenstatus), von einer Tätigkeit zur anderen (Ausbildung, Beruf, Rente) oder generell von einem Lebensabschnitt zum anderen (Heirat, Umzug, beruflicher Auf- und Abstieg). (Felden 2010)

Die Theorie der Lebenslaufperspektive macht es möglich, im Prozess der Vergesellschaftung markante Punkte zu schaffen, altersspezifische Handlungsmuster bereitzustellen und der Gesellschaft eine relativ klare Setzung von Verhaltenserwartungen zu geben. (Voges 1987) Der Perspektivenwechsel hin zu einer Analyse von Lebensläufen erlaubt es nun nicht mehr einzelne Zustände zu untersuchen, sondern die Abfolge und Dauer von Zuständen, und die damit verbundenen sozialen und institutionellen Rahmenbedingungen. Die Lebensverlaufsfor-

schung bezieht sich auf die Untersuchung sozialer Prozesse, die sich über den gesamten Lebensverlauf erstrecken. Ziel ist es, das Zusammenspiel von Arbeit, Familie und Wohlfahrtsstaat in seinen zeitlichen und auf das Individuum bezogenen Dimensionen zu erforschen (Trischler 2013).

Die Lebenslaufforschung beschäftigt sich aus dem soziologischen Blick „von außen“ mit den Übergängen und Verläufen von Menschen in gesellschaftlichen Zusammenhängen und arbeitet sowohl mit quantitativen als auch mit qualitativen Methoden (Felden 2010). In der vorliegenden Arbeit bietet diese Theorie die Basis für die Auswahl eines bestimmten Lebensabschnitts in dem sich die Teilnehmer_innen der Fokusgruppen zu diesem Zeitpunkt befinden. In der Auseinandersetzung mit der Literatur und dem Forschungsstand sowie im quantitativen Teil können Merkmale im Lebenslauf bzw. der explizite Abschnitt im Lebensverlauf mit Beschäftigungsverhältnissen in Verbindung gebracht werden.

Die Begriffe „Lebenslauf“ und „Lebensverlauf“ werden häufig gleichgesetzt, können jedoch diese eine unterschiedliche Bedeutung aufweisen. Dabei wird der Lebenslauf als umfassender

und ganzheitlicher Begriff für die Entwicklungen in sämtlichen Lebensbereichen verwendet, während die Verläufe die Prozesse in den einzelnen Lebensbereichen beschreiben. Um den strukturellen und institutionellen Charakter des Lebenslaufs stärker hervorzuheben, hat Mayer den Begriff des Lebensverlaufs eingeführt (vgl. Schiener 2010).

„Verlauf“ und „Übergang“ sind ebenso zwei wichtige Begriffe, denen es einer näheren Definition bedarf. Verläufe bestehen in einzelnen Lebensbereichen aus einer Abfolge von getrennt und vollständig definierten Zuständen bestimmter Dauer und den Übergängen zwischen denselben. Mit diesen Übergängen sind oft tiefgreifende Veränderungen in der sozialen Identität oder Beziehungsstruktur, Rollen- oder Statuswechsel verbunden. Dabei zu unterscheiden sind wiederum Übergangsereignisse und Übergangsprozesse. Übergangsprozesse sind in Bezug auf den Lebensverlauf als Zustände eigener Art zu sehen und können sogar selbst aus einer Abfolge von Zuständen und Übergangsereignissen bestehen (a. a. O.).

Für die Eingrenzung der Zielgruppe für die qualitative Untersuchung wurde ein Lebensabschnitt ausgewählt, der im Hinblick auf das Sozial- sowie das Erwerbsleben ähnliche zeitliche Grenzen zur nächsten Lebensphase aufweist: jene des Berufseinstiegs. Durch den Abschluss des Studiums entsteht ein markanter Schnitt im Lebenslauf, der als besonders spannend für die Untersuchung der Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung in dieser Phase empfunden wird. Hierfür wurde festgelegt, dass die Teilnehmer_innen der Gruppendiskussionen mindestens fünf bis acht Jahre nach dem Abschluss des Soziologiestudiums berufstätig gewesen sein müssen. Demnach wurde eine Personengruppe ab Abschluss des Soziologiestudiums bis zum möglichen Beginn der Familienplanung ausgewählt.

Einfluss der Individualisierung und der Institutionen auf Erwerbslebensläufe

Aus der Perspektive der Lebenslaufforschung sind Lebensläufe zwar individuell, jedoch keinesfalls beliebig. Sie sind stark von gesellschaftlichen Institutionen geprägt. Lebensläufe beschreiben die Wege der Menschen durch das Institutionsgefüge der Gesellschaft. Die dabei eingenommenen Positionen und Rollen können als Mitgliedschaften in institutionellen Ordnungen gesehen werden. Durch die institutionelle Regelung von Beginn, Ende und Dauer dieser Mitgliedschaften, können sich empirisch regelmäßige Strukturmuster und normativ verbindliche Schemata von Lebensläufen herausbilden. Diese können ihrerseits wieder institutionellen

Charakter gewinnen, zum Beispiel als typisch „weiblicher“ oder typisch „männlicher“ Lebenslauf (a. a. O.).

Nach Becks gesellschaftlicher Analyse zunehmender Individualisierung und neuer Standardisierung sind Menschen heute stärker gefordert, sich mit häufigen Veränderungen und Wandlungen auseinanderzusetzen und mit Risiken und Unsicherheiten umzugehen. Mit dem Begriff der „Individualisierung“ charakterisiert Beck einen neuen Modus der Vergesellschaftung, der dazu führt, dass die Biographien der Menschen aus vorgegebenen Fixierungen herausgelöst, offen, entscheidungsabhängig und als Aufgabe in das Handeln des Menschen gelegt werden (Beck 1986).

Auch Kohli (2003) geht davon aus, dass im Zuge der Individualisierung Lebensläufe deinstitutionalisiert werden. Durch die enge Verknüpfung vom staatlich regulierten Normalarbeitsverhältnis und der Normalbiographie, führt eine staatliche Deregulierung zu einer De-Standardisierung des Normalarbeitsverhältnisses und folglich auch der Normalbiographie. Somit hat der Erwerbsverlauf, d.h. der Verlauf der Erwerbstätigkeit vom Eintritt in das Berufsleben bis zum Austritt am Ende der Erwerbslaufbahn in den vergangenen Jahren einen grundlegenden Wandel erlebt. Der (männliche) Normalarbeitsverlauf, mit langjähriger kontinuierlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, hat an Allgemeingültigkeit verloren (Trischler 2013).

Die Perspektive der Lebenslaufforschung hat für die Untersuchung von Arbeitsmarktprozessen in den letzten Jahrzehnten weiter an Bedeutung gewonnen. Mit zunehmender Verfügbarkeit von individuellen Längsschnittdaten und der fortschreitenden Entwicklung entsprechender Analyseverfahren, ist die Untersuchung dynamischer Entwicklungsprozesse gegenüber statischen Querschnittsbetrachtungen in den Vordergrund der soziologischen und ökonomischen Arbeitsmarktforschung getreten (Schiener 2010). Hier sei darauf hingewiesen, dass Schiener diese Aussage vorrangig für Deutschland trifft und diese nicht in gleichem Maße für Österreich gilt. Wie eingangs erwähnt ist die Datenlage in Österreich, gerade was Längsschnittdaten betrifft, noch in einem stetig wachsenden Prozess. Auch die vorliegenden Daten des Mikrozensus, die für diese Masterarbeit verwendet wurden, sind nicht als Längsschnittdaten zu sehen. Nur durch die Aggregation der Daten in den neuen Datensatz in dem die Quartalsbefragungen so behandelt werden wie Längsschnittdaten, kann von einer Annäherung an einen Längsschnitt gesprochen werden.

QUANTITATIVE UNTERSUCHUNG

Als empirische Grundlage für die quantitativen Berechnungen wird wie bereits in früheren Kapiteln beschrieben, der österreichische Mikrozensus herangezogen, dessen Rahmenbedingungen im folgenden Absatz beschrieben werden.

Im Zuge der Beschäftigung mit statistischen Zahlen zu Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit kann man in Österreich auf unterschiedliche Werte stoßen. Die nationale Arbeitslosenquote, auch Register-Arbeitslosenquote genannt, die auf den vorgemerkten Arbeitslosen und den beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfassten unselbstständig Beschäftigten basiert, kann von der internationalen, welche sich auf die Befragungsdaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nach dem international üblichen Labour Force-Konzept stützt, abweichen.

Laut Mikrozensus, welcher nach den Richtlinien des Labour Force Surveys arbeitet, gelten Personen als erwerbstätig, wenn sie in der Woche, in der sie befragt werden, mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen zum Beispiel Urlaub oder Krankheit nicht gearbeitet haben, aber in der Regel einer Beschäftigung nachgehen. Arbeitslos sind demnach nur jene Personen, die diesen Kriterien nicht entsprechen, sowie eine aktive Arbeitssuche betreiben und ab sofort zu arbeiten beginnen können. „Aufgrund der eingeschränkten Definition von Arbeitslosigkeit (sofort verfügbare Arbeitslose, Status als nicht arbeitslos, wenn in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet wurde) und tendenzieller Untererfassung von Arbeitslosen bei der Arbeitskräfteerhebung liegt die internationale Arbeitslosen-Quote in der Regel unter der nationalen Arbeitslosenquote (Register-Arbeitslosenquote).“ (MA 23 2016)

Für die vorliegende Arbeit wurden die Daten des Jahres 2012 genutzt. Durch die Aggregation eines neuen Datensatzes aus den Mikrozensusdaten ist es möglich relevante Schlüsse auf die Entwicklung und Veränderung der Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres der Österreicher_innen zu ziehen. Grundlage dafür ist der Aufbau der Befragung im Mikrozensus, welche quartalsweise, also im Abstand von 3 Monaten, stattfindet und dies über den Zeitraum von fünf Quartalen. Die Haushalte der Stichprobe werden zudem nicht jedes Quartal zur Gänze ausgetauscht, sondern alle ausgewählten Haushalte, bleiben für insgesamt fünf Quartale in der Stichprobe. Bei jedem neuen Befragungsquartal scheidet demnach jener Teil der Haushalte aus, der bereits fünfmal befragt wurde und alle drei Monate kommen zirka 4.500 neue

Haushalte zur Stichprobe hinzu. Dadurch werden jene Haushalte, die mehrere Male in der Stichprobe aufscheinen, quasi wie in einer Längsschnittstudie, über einen längeren Zeitraum, also über ein Jahr lang, beobachtet. Somit ist ein möglicher Wechsel von einem in ein anderes Arbeitsverhältnis feststellbar.

Momentaufnahme der Situation am österreichischen Arbeitsmarkt

Da diese Masterarbeit neben der Darstellung der Wechselsituationen, auch den Anspruch hat einen Beitrag zur Datenlage zu atypischer Beschäftigung explizit für Österreich zu leisten, wird zu Beginn der quantitativen Untersuchung eine Momentaufnahme des österreichischen Arbeitsmarktes dargestellt. Dafür werden anfänglich einfache Berechnungen zur Beschreibung des Datensatzes und der Stichprobe gemacht und nachfolgend weiterführende Berechnungen zu Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbssituationen, um sich der Beantwortung der Forschungsfrage: „Hat atypische Beschäftigung eine Brückenfunktion zu einem Normalarbeitsverhältnis?“ zu widmen.

Beschreibung des Datensatzes

Insgesamt wurden im Jahr 2012 genau 45.231 Personen in die Befragungen einbezogen. Von den 45.231 befragten Personen sind 48% männlich und 52% weiblich.

Geschlecht		
	N	Prozent
Männlich	21.866	48%
Weiblich	23.365	52%
Gesamt	45.231	100%

Abbildung 4: Geschlecht: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Wie zu Beginn des Kapitels „Quantitative Untersuchung“ beschrieben, weicht der Wert der Arbeitslosigkeit auf Basis des Mikrozensus von der offiziellen Arbeitslosenquote ab. Der derzeit von der Statistik Austria auf Basis entsprechender Kriterien publizierte Anteil Arbeitsloser in Österreich beträgt 5,7% für das Jahr 2015. (Statistik Austria 2016)

Die folgenden Berechnungen basieren jedoch ausschließlich auf den Daten des Mikrozensus des Jahres 2012. Demnach sind von den gesamten 45.231 befragten Personen knapp 49 % erwerbstätig, 15 % nicht erwerbsfähig, rund 2% tatsächlich arbeitslos und 34 % werden als

nicht erwerbstätig erkannt. Nicht erwerbstätig ist nicht mit arbeitslos zu vergleichen, denn hierbei handelt es sich zum Beispiel auch um Kinder unter 15 Jahren und Pensionist_innen.

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent
Erwerbstätig	22.098	48,86
Arbeitslos	851	1,88
Nicht-Erwerbsperson	15.501	34,27
Präsenz- und Zivildienstler	99	0,22
Personen unter 15 Jahren	6.682	14,77
Gesamt	45.231	100,00

Abbildung 5: Erwerbsstatus: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Für einen geschlechtsspezifischen Überblick wird in der folgenden Kreuztabelle die Variable Geschlecht mit der Variable Erwerbstätigkeit gekreuzt. Rund 54 % der Männer und 44 % der Frauen sind erwerbstätig. Der Filter umfasst alle nicht erwerbsfähigen Personen, wie zum Beispiel Kinder und Pensionist_innen.

Geschlecht * Erwerbstätigkeit Kreuztabelle					
Geschlecht		Erwerbstätigkeit			Gesamt
		Filter	Ja	Nein	
Männlich	Anzahl	3.466	11.855	6.545	21.866
	Geschlecht	15,90%	54,20%	29,90%	100,00%
	Erwerbstätigkeit	51,10%	53,60%	40,00%	48,30%
Weiblich	Anzahl	3.315	10.243	9.807	23.365
	Geschlecht	14,20%	43,80%	42,00%	100,00%
	Erwerbstätigkeit	48,90%	46,40%	60,00%	51,70%
Gesamt	Anzahl	6.781	22.098	16.352	45.231
Gesamt	%	15,00%	48,90%	36,20%	100,00%

Abbildung 6: Geschlecht und Erwerbstätigkeit: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Um die Gesamtsituation in Österreich in Bezug auf atypische Beschäftigung weitgehend aufzuzeigen zu können, werden nachfolgend Berechnungen zum Anteil aller atypisch Beschäftigten in Österreich dargelegt. Hier wird zudem auf den Unterschied zwischen atypischer Beschäftigung einerseits inklusive Teilzeitarbeit und andererseits exklusive Teilzeitarbeit eingegangen. Man sieht, dass die Differenzierung hierbei einen wesentlichen Unterschied macht. Wird die Teilzeitarbeit miteinbezogen, handelt es sich um knapp 19% atypisch Beschäftigter. Werden jene Personen, die in Teilzeit arbeiten, aber aus der Gruppe der atypisch Beschäftigten her-

ausgenommen, handelt es sich nur mehr um 7,4 % der Grundgesamtheit. Dieser Unterschied hebt wiederum hervor wie stark verbreitet Teilzeitmodelle in Österreich sind und wie klein im Verhältnis dazu der facettenreiche andere Teil atypischer Beschäftigung ist. Dieser soll aber in dieser Arbeit besonders im Fokus stehen, da die Beschäftigungsmodelle, die hier einbezogen werden, die Merkmale atypischer Beschäftigung ganz besonders stark aufweisen. Teilzeitarbeit hat hier eine Sonderstellung, wie bereits im Kapitel zum Forschungsstand dargelegt.

In der unten angeführten Tabelle werden, wie bereits oben beschrieben, alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse inklusive der Teilzeitarbeit dargestellt. Demnach sind knapp 19 % der Befragten in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis tätig.

Alle atypischen Jobs inkl. Teilzeit (Befristete, Teilzeit, freie Dienstnehmer_innen; Scheinselbstständige, neue Selbstständige)		
	N	Prozent
nicht atypisch inkl. arbeitslos	36.769	81,30%
atypisch	8.462	18,70%
Gesamt	45.231	100,00%

Abbildung 7: Alle atypischen Jobs inkl. Teilzeit: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Im Gegensatz dazu wird in der folgenden Tabelle die Teilzeitarbeit (Anm.: Teilzeitarbeit abgekürzt durch TZ) von allen anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen getrennt behandelt. Somit bleiben nur mehr 7,4 % der Befragten als atypisch Beschäftigte übrig.

Alle atypischen Jobs ohne Teilzeit (Befristete, freie Dienstnehmer_innen; Scheinselbstständige, neue Selbstständige)		
	N	Prozent
nicht atypisch inkl. arbeitslos	41.889	92,60%
atypisch ohne TZ	3.342	7,40%
Gesamt	45.231	100,00%

Abbildung 8: Alle atypischen Jobs ohne Teilzeit: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Berechnungen zu Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses

Im folgenden Kapitel soll die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Mobilität der arbeitenden Personen dargestellt werden. In den nachfolgenden Berechnungen werden die Wechsel von einem in ein anderes Beschäftigungsverhältnis aufgezeigt.

In einem ersten Schritt werden Variablen gebildet, die Aussagen über den Wechsel aus einem ursprünglichen beliebigem Arbeitsverhältnis in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis, also in ein Normalarbeitsverhältnis, ermöglichen. Diese Berechnung zeigt, dass 11,5 % der Befragten, die beim Mikrozensus befragt wurden, im Laufe der fünf Befragungsquartale, also innerhalb eines Jahres, einen Wechsel in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis aufweisen. Hier werden jedoch auch Personen berücksichtigt, die aus einer Vollzeitbeschäftigung in eine andere Vollzeitbeschäftigung übertreten.

Wechsel in Vollzeit, auch Vollzeit in Vollzeit		
	N	Prozent
Wechsel nein	40.052	88,50%
Wechsel ja	5.179	11,50%
Gesamt	45.231	100,00%

Abbildung 9: Wechsel Vollzeit, auch Vollzeit in Vollzeit: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Im zweiten Schritt wird aufgezeigt, wie viele Personen innerhalb eines Jahres aus einem atypischen Job (inklusive Teilzeit) wiederum in einen anderen atypischen Job wechselten. Hierbei handelt es sich um knapp 13% der Befragten.

Wechsel aus einem atypischen Job in atypischen Job		
	N	Prozent
Wechsel nein	39.472	87,30%
Wechsel ja	5.759	12,70%
Gesamt	45.231	100,00%

Abbildung 10: Wechsel aus atypischen Job in atypischen: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Die Berechnungen der nächsten Tabelle zeigen, wie viele Personen innerhalb eines Jahres von einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis gewechselt sind. Hierbei handelt es sich um 8,2% aller befragten Personen (Anm.: Grundgesamtheit 45.231), die von einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in eine Vollzeitbeschäftigung wechselten. Unter atypischer Beschäftigung werden im Mikrozensus, so wie auch bereits im Kapitel „Atypische Beschäftigungsformen“ beschrieben, folgende Beschäftigungsverhältnisse zusammengefasst:

- Geringfügig Beschäftigte (inkl. Praktikant_innen) gefiltert nach Arbeitsstunden pro Woche
- neue Selbstständige: freie Dienstnehmer_innen und Werkvertragsnehmer_innen (inkl. Praktikant_innen)
- befristete Arbeitsverhältnisse (inkl. Leiharbeiter_innen und Praktikant_innen) gefiltert nach Befristung
- und in den ersten Berechnungen auch Teilzeitbeschäftigung gefiltert nach Teilzeit

In der unten angeführten Tabelle zeigt sich, dass 8,2% der Befragten innerhalb eines Jahres von einer atypischen Beschäftigung in ein Normalarbeitsverhältnis wechselten.

Wechsel aus atypisch in Vollzeit		
	N	Prozent
Wechsel nein	41.542	91,80%
Wechsel ja	3.689	8,20%
Gesamt	45.231	100,00%

Abbildung 11: Wechsel aus atypisch in Vollzeit: Quelle Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen

Zusammenfassung der Ergebnisse zur Mobilität

In den ersten Berechnungen, die sich hier immer auf die Grundgesamtheit von 45.231 Befragten bezieht, wurden die unterschiedlichen Übergänge in den Lebensläufen anhand eines Wechsels des Beschäftigungsverhältnisses deutlich. 8.462 Befragte von insgesamt 45.231 sind im ersten Quartal der Befragung atypisch beschäftigt, wenn man die Teilzeitarbeit miteinbezieht. Das bedeutet, dass fast 20% aller Befragten in einem befristeten Verhältnis angestellt sind, in Teilzeit arbeiten oder neue Selbstständige sind.

Alle atypisch Beschäftigten, ohne jenen, die Teilzeit beschäftigt sind, ergeben hingegen eine Summe von 3.342 (ca. 7% der Grundgesamtheit, die 45.231 Befragten entspricht). Das heißt, dass 5.120 von den 8.462 oben erkannten atypisch Beschäftigten in einem Teilzeitverhältnis tätig sind, das sind 60 % der als atypisch beschäftigt Erfassten. Vor allem Frauen sind nach wie vor Hauptnutzerinnen der Teilzeitarbeit. Diese Zahlen bestätigen, dass das Aufkommen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen enorm ist und ein beachtlicher Teil in einem Arbeitsverhältnis mit sehr schwacher oder sogar ohne soziale oder rechtliche Absicherung tätig ist.

Insgesamt weisen 8,2% der gesamten 45.231 befragten Personen einen Wechsel aus einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (inklusive Teilzeit) in eine Vollzeitanstellung auf. Bezieht man jene, die einen Wechsel aus einer Vollzeitanstellung in eine andere Vollzeitanstellung erlebt haben mit ein, ergibt die Gesamtanzahl der Gewechselten in ein Normalarbeitsverhältnis sogar 5.179, also 11,50%. Der Anteil jener, die aber aus einem Normalarbeitsverhältnis in ein anderes Normalarbeitsverhältnis wechseln, ist im Vergleich zu den atypisch Beschäftigten, die innerhalb des Jahres einen Wechsel in ein Normalarbeitsverhältnis aufweisen relativ klein. Es handelt sich hierbei um nur knappe 3%, die aus einem normalen Beschäftigungsverhältnis in ein ebensolches wechseln. 12,7 % der befragten Grundgesamtheit (5.759 von 45.231 Personen) wechselten von einem atypischen Job wiederum in einen atypischen.

Die häufigsten Wechsel finden also innerhalb der atypischen Beschäftigungsverhältnisse statt. Knapp gefolgt sind diese dann von den Wechselsituationen aus einer Vollzeitanstellung in eine andere. Der geringste Anteil aller Wechselnden weisen jene auf, die aus einem atypischen in ein normales Arbeitsverhältnis wechseln. Dennoch handelt es sich hierbei um 8,2 %, was bedeutet, dass eine atypische Beschäftigung durchaus als Zwischenstufe bzw. als Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis gesehen werden kann.

Atypische Beschäftigung als Brücke in Normalarbeit?

Die Berechnungen zeigen die Mobilität am Arbeitsmarkt in Österreich ausgehend von atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf, wobei anzumerken ist, dass die Datenlage laufend verbessert wird und somit zukünftig noch detailreichere Berechnungen möglich sein werden.

Anhand der Berechnungen zu den unterschiedlichen Wechselsituationen der Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsmarkt, kann festgestellt werden, dass Wechsel aus einem atypischen in ein normales Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres durchaus gegeben sind. Zwar finden andere Wechselsituationen, wie zum Beispiel aus einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in ein anderes atypisches Beschäftigungsverhältnis, häufiger statt, dennoch ist der Anteil von 8,2%, die aus einem atypischen Job im besagten Zeitraum in ein Normalarbeitsverhältnis gelangen, nicht gering und definitiv aussagekräftig. Somit kann davon ausgegangen werden, dass atypische Beschäftigung in Österreich nicht zwangsläufig als „Falle“, sondern ebenso als Überbrückung zum Beispiel von Arbeitslosigkeit dient.

Weiterführende Forschung

Wie hoch die Chance ist aus einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis zu kommen, sowie welche Faktoren diese beeinflussen oder sogar erhöhen, könnte anhand einer logistischen Regression berechnet werden. Als Referenzgruppe für die Variable „atypisch beschäftigt“ würde hierbei zum Beispiel Arbeitslosigkeit herangezogen werden können, um festzustellen, ob ein atypischer Job gegenüber keinem Job die Chance auf eine unbefristete Vollzeitanzstellung erhöht. Zudem könnten Variablen zu Bildung, Alter und Erwerbslebenslauf herangezogen werden, um ein umfassendes Bild zu den Einflüssen auf die Erwerbssituation im Hinblick auf atypische Beschäftigung zu ermöglichen. Dieser Schritt wurde im Zuge dieser Masterarbeit jedoch ausgespart und für weiterführende Forschungsarbeiten nur als Gedankenmodell umrissen.

Die Gründe für die Wahl sowie die Erfahrungen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen der Befragten bleiben im Zuge der quantitativen Untersuchung ungeklärt. Das soll, wie im Kapitel zum Forschungsvorhaben bereits angekündigt, der qualitative Teil dieser Masterarbeit ermöglichen und einen Einblick in Orientierungen und Erfahrungswelten hinsichtlich der Beschäftigungssituation einer ganz bestimmten Gruppe von Akademiker_innen gewähren: junge Soziolog_innen, die sich in der Lebensphase des Berufseinstiegs befinden.

QUALITATIVE UNTERSUCHUNG

Dieses Kapitel widmet sich der detaillierten Darstellung der Durchführung und Ergebnisdarstellung der qualitativen Untersuchung. Eingangs werden methodische Vorgehensweisen und methodologische Details erklärt und am Ende werden die erzielten Ergebnisse durch eine Themenanalyse aufbereitet.

Auswahl der Diskussionsteilnehmer_innen

Basis für die Auswahl der Zielpersonen für die Fokusgruppen ist neben der theoretischen Auseinandersetzung mit Risikomeerkmalen für atypische Beschäftigung auch der Zugang der Lebensverlaufsforschung über Lebensphasen. Es werden zwei homogene Gruppen eingeladen, die jeweils aus Absolvent_innen der Soziologie, die ihren Abschluss nach 2009 gemacht haben, also demnach als Berufseinsteiger_innen gelten, bestehen. Die Eingrenzung der Teilnehmer_innen erfolgt zudem auf folgenden Linien: Die Teilnehmer_innen weisen mindestens 5 Jahre Berufserfahrung auf und waren ehemals oder sind derzeit atypisch beschäftigt. Eine Gruppe besteht aus Soziolog_innen deren Eltern ebenfalls einen akademischen Abschluss haben, jene der anderen Gruppe sollen keinen akademischen Abschluss vorweisen. Zudem wurde die Frage nach Besitz und materiellem Vermögen im Zuge der Rekrutierung geklärt, so dass in jeder Gruppe je zwei mit und ohne Besitz (der Familie) diskutieren.

Die Rekrutierung der Teilnehmer_innen erfolgte über das Schneeballverfahren über Social-Media-Kanäle wie Facebook, Twitter und direkt über Mundpropaganda auf dem Institut der Soziologie, sowie über Bekannte.

Homogenität unter Einbeziehung der Theorie zu sozialer Ungleichheit

Wie bereits beschrieben, handelt es sich bei den Teilnehmer_innen der Gruppendiskussionen um homogen zusammengestellte Gruppen. Um die Homogenität zu gewährleisten, spielt die Berücksichtigung jener Kriterien, die soziale Ungleichheiten auslösen eine wesentliche Rolle. Um hierzu Aufschluss zu erlangen, werden im Folgenden die Ansätze der Theorien zu sozialer Ungleichheit zusammengefasst.

Soziales Kapital leistet nach Claus Offe einen Beitrag zur kollektiven Wohlfahrt und trägt eine gewisse Verantwortung für Veränderungen und Schwankungen im wirtschaftlichen sowie im

politischen Sinne. (Offe/Fuchs 2001, S. 417) Ein Zuwachs an sozialem Kapital durch das Knüpfen neuer Kontakte, kann zu neuen Verbindungen und neuen Entwicklungen verhelfen, eventuell zu einem neuen Arbeitsplatz oder einer schnelleren Beförderung. Als neuestes und modernstes Messinstrument für soziales Kapital kann Social Media angeführt werden. Hier wird zum Beispiel auf Facebook anhand der Anzahl der Facebook-Freund_innen ein gewisser „sozialer Reichtum“ gemessen, auf der anderen Seite stehen Argumente, die von einer sozialen Verarmung ausgehen, da sich auf diese Weise Freundschaft auf sehr oberflächlichen Ebenen bewegt (Wampfler 2013).

Soziales Kapital bezeichnet „das Netz von Beziehungen, die dazu beitragen, dass Karrieren, Macht und Reichtum nicht nur auf individuellen Leistungen basieren, sondern auch auf herkunftsbedingten Gruppenzugehörigkeiten und anderen vorteilhaften Verbindungen im Sinne des „Vitamin-B““ (Braun 2003, S. 45)

Putnam diskutiert in einem seiner Werke, welches er gemeinsam mit Leonardi und Nanetti verfasste, die Relevanz und Stärke des sozialen Kapitals, welches für ihn folgendes umfasst: „erstens soziales Vertrauen; zweitens Normen der generalisierten Reziprozität (im Sinne von: „ich helfe dir in der Erwartung, dass du mir in der Zukunft ebenso hilfst“); und drittens Assoziationen bzw. freiwillige Vereinigungen, in denen generalisierte Reziprozitätsnormen gepflegt und soziales Vertrauen aufgebaut würden.“ (a. a. O., S. 48) Er sieht soziales Kapital als Grundbasis für gesellschaftlichen Zusammenhalt und geht davon aus, dass sich Gesellschaften mit größerem sozialen Kapital schneller und besser entwickeln, als Gesellschaften mit weniger. (Putnam/Leonardi/Nanetti 1993)

Bourdieu (1983) bezeichnet es als das Capital social, welches notwendigerweise groß sein muss, um das Wachstum sozialer Ungleichheit zu bremsen und den sozialen Zusammenhalt moderner Gesellschaften zu sichern. Soziale Ungleichheiten entstehen durch Ungleichheiten im sozialen, sowie dem kulturellen oder dem ökonomischen Kapital (Bourdieu 1986). Dass in modernen Gesellschaften das soziale Kapital als zentrale Ursache für die stetig wachsenden Ungleichheiten sind, sowie die Gesellschaft stärkere Tendenzen der Desintegration aufweist als eine der Integration, zeigt Uterwedde in seinen Arbeiten auf. (1997, S. 27) Der gesellschaftliche Zusammenhalt und die Stärkung gesellschaftlicher Strukturen kann durch das Handeln der Menschen in der alltäglichen sozialen Praxis erhalten werden (Bourdieu 1986). Putnam,

Leonardi und Nanetti gehen bei sozialem Kapital eher von einem kollektiven Gut aus, Bourdieu von einem individuellen. (Putnam/Leonardi/Nanetti 1993)

Schlussendlich kann man zusammenfassen, dass jegliche Entwicklung im Erwerbsverlauf nicht unbeeinflusst von sozialem Kapital geschieht. Der Beruf der Eltern, die finanzielle Situation der Familie, sowie der kulturelle Hintergrund spielen eine wesentliche Rolle in der Chancenbildung eines jeden Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Um diese Faktoren und wichtigen Nuancen im Lebenslauf der Teilnehmer_innen der Diskussionen zu berücksichtigen, wurden einige Merkmale im Lebenslauf im Voraus abgefragt. So konnten die homogenen Gruppen, vor allem hinsichtlich kulturellem und ökonomischem Kapital, entstehen. Von Wichtigkeit ist die Erlangung der Homogenität der Gruppen deshalb, da nur so die Erkenntnisse aus den Diskussionen auf eine Art Milieu und Gruppe mit gleichen sozialen Voraussetzungen zurückzuführen ist. Soziale Ungleichheiten an sich könnten die Grundlage für unterschiedliche Erfahrungen sein oder zumindest nicht unabhängig von den unterschiedlichen Erfahrungen der Diskutierenden gesehen und interpretiert werden. Auch der Fokus der Diskussion könnte sich bei heterogenen Gruppen hinsichtlich des Sozialkapitals vermutlich leichter auf zwischenmenschliche Differenzen oder sogar die bewusste Diskussion der Chancenungleichheit am Arbeitsmarkt aufgrund sozialer Ungleichheit verschieben. Künstlich erzielte Homogenität kann aber soziale Ungleichheiten nicht komplett eliminieren, sondern nur versuchen diese zu reduzieren bzw. aus dem Diskussionsfokus zu rücken. Bei der Interpretation des Materials wird dementsprechend dennoch Rücksicht auf diese Faktoren genommen.

Auswertung der Gruppendiskussionen

Der Einstieg in die Diskussionen umfasste eine Erläuterung des Verlaufs und Themenbereichs der Gruppendiskussion. Eine detaillierte Einführung wurde ausgespart, um die Inhalte nicht zu sehr zu beeinflussen, aber auf die Möglichkeit auf mehr Informationen im Anschluss an die Diskussion verwiesen. Bei der Angabe der Vornamen handelt es sich um Pseudonyme zur Sicherung der Anonymität der Teilnehmer_innen.

Gruppendiskussion 1

Die erste Gruppe bestand aus 3 Personen: einer 30-Jährigen (Birgit), einer 32-Jährigen (Sabine) und einem 35-Jährigen (Fabian) Soziologen bzw. Soziologin.

Birgit ist derzeit AMS-Beraterin und Vollzeit mit einem befristeten Arbeitsvertrag angestellt. Die höchst abgeschlossene Schulbildung des Vaters und der Mutter ist eine Lehre. Der Vater ist Elektriker und die Mutter kaufmännische Angestellte. Die Teilnehmerin war bereits in folgenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig: Werkvertrag, freie_r Dienstnehmer_innen-Vertrag, geringfügig beschäftigt, Teilzeit und befristet. Ihre Familie besitzt ein Haus. Sabine ist als Jobcoach tätig und Vollzeit mit einer Befristung als Vertretung für eine karenzierte Kollegin angestellt. Die höchst abgeschlossene Schulbildung des Vaters und der Mutter ist eine Lehre. Der Beruf des Vaters ist Maler und der Mutter Schneiderin. Die Teilnehmerin war bereits in folgenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig: Werkvertrag, freie_r Dienstnehmer_innen-Vertrag, geringfügig, Teilzeit und befristet beschäftigt. Ihre Familie besitzt ein Haus.

Fabian ist Sachbearbeiter im Gesundheitsbereich und hat eine unbefristete Vollzeitanzstellung. Die höchst abgeschlossene Schulbildung des Vaters ist die Matura und der Mutter eine BMS. Der Vater ist Textilchemiker und die Mutter technische Zeichnerin. Der Teilnehmer war bereits in folgenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig: Werkvertrag, freie_r Dienstnehmer_innen-Vertrag, geringfügig beschäftigt, Teilzeit und befristet. Seine Familie besitzt ein Haus.

„...nach dem Studium das erste war Praktikum in einer Marktforschung“

(GD 1, Zeile 13/14)

Die erste Wortmeldung in der Gruppe, nach der Einleitung der Moderatorin, kam von Fabian. Er beschreibt seine ersten Berufserfahrungen nach dem Studium und zeigt auf, dass es sich bei ihm, bis zu seiner jetzigen Stelle, immer um atypische Beschäftigungsverhältnisse handelte. Einerseits füllten den Beginn dieser Lebensphase Praktika, später kamen Werkverträge als Statistiker dazu, dann befristete Verträge und mittlerweile ist er unbefristet und Vollzeit angestellt.

Birgit ist nach dem Studienabschluss noch weiterhin an dem Arbeitsplatz tätig gewesen, an dem sie bereits während des Studiums Teilzeit gearbeitet hat. Im Anschluss daran war sie als freie Dienstnehmerin tätig, wo sie Aussicht auf eine Vollzeitstelle hatte, dies aber seitens des Unternehmens nie umgesetzt wurde. Zwischendurch hatte sie kurz eine unbefristete Vollzeitstelle. Danach war sie kurz selbstständig auf Werkvertragsbasis tätig und mittlerweile ist sie

Vollzeit, aber befristet angestellt. In diesem Unternehmen werden Anstellungen generell nur befristet abgeschlossen.

„Eine Karenzstelle und noch bis 2017 und wenn die zurückkommt dann Teilzeit.“

(GD 1, Zeile 51)

Sabine hat ihren Berufseinstieg nach dem Studium über einen freien Dienstnehmer_innen-Vertrag erlebt, im selben Unternehmen wurde sie im Anschluss daran unbefristet und Vollzeit angestellt. Nach Verlassen dieses Unternehmens war Sabine zuerst in Teilzeit tätig, dann geringfügig und jetzt Vollzeit als Karenzvertretung und bis 2017 befristet. Danach wird sie auf eine Teilzeitstelle reduziert. Sabine wirkt darüber nicht so unglücklich, eher aufgeklärt und bereits mit einer Lösung ausgestattet. Sie möchte sich neben der Teilzeitstelle dann zudem selbstständig als Dolmetscherin engagieren.

Die drei Diskussionsteilnehmer_innen teilen die Erfahrung nach dem Studienabschluss in einigen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen tätig gewesen zu sein, vor allem in atypischen. Fabian hat zudem direkt nach dem Studienabschluss ein Praktikum absolviert. Er erzählt von der Hoffnung, nach Abschluss des Praktikums anderweitig übernommen zu werden, es dazu jedoch nie kam, obwohl das anfangs in Aussicht gestellt wurde.

„... und dann die Hoffnung war, dass es sich dann noch ändert. Weil sie es auch in Aussicht gestellt haben.“ (GD 1, Zeile 76)

„Also eigentlich ist mir ja zugesagt worden, bei dem Dienstvertrag den ich damals unterschrieben habe, bei dem freien Dienstvertrag, ist gestanden 3 Monate frei und dann auf unbefristeter Basis, aber dann habe ich einen Kettenvertrag bekommen. Immer auf 3 Monate und da habe ich nicht mitgespielt. Also quasi immer auf drei Monate. Also das zweite mal habe ich das noch durchgehen lassen, aber wie sie mir den dritten geben wollten auf freien Dienstvertrag, dann hab ich das nicht mehr gemacht.“ (GD 1, Zeile 76-73)

Auch Birgit spricht die Aneinanderreihung von Verträgen, die Aussicht auf ein Normalarbeitsverhältnis in demselben Unternehmen an, welches dann aber nie angeboten wird. Sie hat diese Erfahrung mit der Aneinanderreihung von 3-Monats-Verträgen auf freier Dienstnehmer_innen-Basis gemacht und sich dann selbst bei der dritten Wiederholung dieses Angebots von dem Unternehmen verabschiedet. Sie spricht an, dass sie sich das nicht gefallen lassen

wollte, nie das zu bekommen, was ihr versprochen wurde und hat sich deshalb dann für eine Kündigung und Neuorientierung entschieden.

„Ja, ich war einfach froh, dass ich eine Arbeit gehabt habe. In der heutigen Zeit, also auch schon in der damaligen Zeit. (...) Also einfach ist es trotzdem nicht mit einem Soziologie Studium. Ich war einfach froh, dass ich eine Arbeit gehabt habe.

Und aus.“ (GD 1, Zeile 91-94)

Fabian und Birgit bestätigen beide, dass sie eher das Angebot, dass Ihnen bei einem Bewerbungsgespräch hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses gemacht wurde, angenommen haben, weil sie froh waren überhaupt eine Stelle zu haben. Alles Weitere würden sie eher auf sich zukommen lassen bzw. mit der Zeit versuchen zu erarbeiten.

Birgit und Sabine sind beide bereits während dem Studium in eine Branche „gerutscht“ und schildern beide die Schwierigkeiten da dann wieder heraus zu kommen. Für eine berufliche Neuorientierung, meinen beide, wird eine weitere Ausbildung benötigt. Auch der Wechsel von der Privatwirtschaft zum Beispiel auf die Universität in die Forschung wird als sehr schwierig beschrieben. Fabian hingegen hat sich nicht auf eine Branche spezialisiert, sondern auf eine Methode, um sich eine spezielle Qualifikation zu erarbeiten, die ihm mehrere Türen in mehreren Branchen öffnet.

Birgit war in einem Unternehmen 5 Jahre tätig, aber über die Hälfte der Zeit Teilzeit und erst dann unbefristet und Vollzeit angestellt.

„Und da wurde immer wieder verlängert die 2 Jahre.“ (GD 1, Zeile 157)

Fabian war in einem Unternehmen tätig, das an sich nur 7 Jahre Bestand hatte und danach mit Auslaufen einer Frist nicht mehr existiert hat und so hat er auch mit Ablauf dieser Frist, nach einigen verlängerten Zweijahres-verträgen seine Stelle verloren. Bei ihm dauerte das längste Arbeitsverhältnis somit zwei Jahre.

Sabine antwortet auf die Frage, welches Arbeitsverhältnis nach dem Studium angestrebt wurde überzeugt und selbstsicher, als gäbe es keine Alternative, dass sie eine Vollzeit-Anstellung angestrebt hat und Birgit stimmt gleich darauf überzeugt zu. Fabian ebenso.

„Na Angestellt!“

„Angestellt, Vollzeit!“

„Ja, genau wie bei mir. Ja. Ich hätte gerne Vollzeit unbefristet.“

(GD 1, Zeile 171-173, 182)

Auch wollten beide Frauen der Runde nach dem Studium in der Migrationsforschung auf der Universität Wien tätig sein, beide haben diesen Wunsch aber nach einigen Bewerbungsversuchen aufgegeben und sich anders orientiert.

„Und dann hab ich es aufgegeben.“ (GD 1, Zeile 184)

Alle haben es immer wieder versucht in die Forschung zu gelangen, aber entweder nicht geschafft und aufgegeben oder im Falle von Fabian, es drei Jahre lang versucht und dann in einem Kompromiss gelandet, der gut gepasst hat.

Es ziehen alle ein Vollzeit-Anstellungsverhältnis vor, kritisieren aber, dass nebenbei nicht viel Zeit für andere Dinge, wie zum Beispiel Familie, bleibt. Aber das Geld überzeugt dann doch dabei zu bleiben Vollzeit zu arbeiten.

„Das Geld, ja. (alle lachen) Das Geld.“ (GD 1, Zeile 221)

Es ist sehr auffällig im Zuge der Gruppendiskussion, dass Geld eine große Rolle für die Absolvent_innen spielt. Sie geben teilweise auch spezifische Gründe an, weshalb ein bestimmtes Gehalt erwartet wird: zum Beispiel ein aufgenommener Kredit für den Kauf eines Eigentumshauses oder die Gründung einer Familie.

Fabian würde aber reduzieren, wäre er schon länger in dem Betrieb tätig. Zum derzeitigen Zeitpunkt ist es laut ihm unmöglich in Elternteilzeit o.ä. zu wechseln.

*„Also ich sehe keine Nachteile, außer jetzt halt Freizeit oder so, und würde ich für Teilzeit das gleiche Geld kriegen wie für Vollzeit würde ich es machen, aber...“
(GD 1, Zeile 227)*

Hier ist die reduzierte Flexibilität aufgrund kurzer Betriebszugehörigkeit angesprochen worden. Erst nach bestimmter Dauer des Arbeitsverhältnisses könnte man sich laut Fabian mehr Freiheiten herausnehmen wie zum Beispiel die Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit für seine Familie zu haben.

Sabine sieht keine Nachteile bei einem Vollzeit-Anstellungsverhältnis, außer, wie Fabian auch, dass sie weniger Freizeit hat. Würde sie aber das gleiche Geld für Teilzeit bekommen, würde sie das machen. Man merkt erneut, dass Geld eine sehr große Rolle bei der Wahl eines Beschäftigungsverhältnisses spielt.

Der Wunsch nach mehr Flexibilität ist aber auf jeden Fall gegeben. Das erkennt man bei Birgits Anmerkung bezüglich ihrer Arbeitszeiten, die sich als sehr starr gestalten und sie sich mehr Freiheit diesbezüglich wünschen würde.

„Also ich habe sehr starre Arbeitszeiten und ich würds mir schon wünschen, dass es ein bisschen flexibler gehandhabt wird“ (GD 1, Zeile 241)

„...ich möchte Sicherheit.“ (GD 1, Zeile 249)

Auf die Frage, ob sich im Laufe der Zeit etwas diesbezüglich gewandelt hat, ob man früher vielleicht ein anderes Beschäftigungsverhältnis angestrebt hat als heute, bestätigen Birgit und Sabine, dass es ihnen sehr stark um Sicherheit ging und heute noch geht. Bei Fabian war das anders, da er sich von der Branche in der Forschung keine Vollzeit-unbefristet-Stelle erwartet hat, hat das für ihn früher auch gepasst. Er betont aber auch, dass sich das mit der Veränderung der Lebenssituation wie er Vater wurde, geändert hat und er jetzt mehr Sicherheit benötigt.

Als beste Alternative zum unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis nennt Birgit aufgrund der Tatsache sein eigener Chef zu sein und wegen der größeren Flexibilität die Selbstständigkeit. Aber aufgrund der finanziellen Situation, dass sie sich ein Haus gekauft hat, bevorzugt sie die Sicherheit eines unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses.

„Man kann es auch gut steuern auch, find ich, wenn man dran bleibt. (lacht)“

(GD 1, Zeile 297)

„Für mich ist es vollzeit-unbefristet. Weil, ich kann mir das gar nicht vorstellen von zu Hause aus zu arbeiten. Das wäre die Hölle für mich. Ich brauche Menschen um mich herum, und ich hab zum Beispiel, ich gehe auch jeden Tag ins Büro, aber es ist sehr flexibel, ich habe ur oft Außendiensttermine oder so, und es passt für mich, und ich muss mich auch mit anderen austauschen. Ich kann nicht allein zu Hause irgendwelche Auswertungen machen, keine Ahnung, das kann ich mir irgendwie

gar nicht vorstellen. (GD 1, Zeile 300-306)

Für Sabine kommt einfach nur unbefristet und Vollzeit in Frage, weil sie nicht Zuhause arbeiten will, sondern gerne einen Arbeitsplatz außerhalb und Leute um sich herum hat.

Fabian betont

„man macht interessante Sachen, kann einen wirklich guten Stundensatz verlangen“ (GD 1, Zeile 311)

wenn man selbstständig ist und Zuhause arbeitet. Aber schlussendlich war es auch nichts für ihn, weil es keine klaren Grenzen zwischen Arbeit und Privatheit gegeben hat und er immer wieder zwischendurch gearbeitet hat. Erneut wird der Fokus bei der Argumentation auf die Bezahlung gelegt.

Brüche im Laufe der Zeit bezüglich des Arbeitsverhältnisses lassen sich bei den Diskutierenden hauptsächlich am Studienabschluss festmachen oder dann später noch einmal mit einer finanziellen Investition (Hauskauf) oder Familiengründung. Es gab nach Abschluss des Studiums häufige Jobwechsel und einhergehende Wechsel des Arbeitsverhältnisses, aber sehr stark im Rahmen atypischer Beschäftigung.

Sabine beschreibt, dass für sie nach der Uni klar war, dass sie keine freien Dienstnehmer_innenverträge mehr haben wollte, weil sie mehr Sicherheit braucht:

„nach der Uni war für mich klar, na Bitte, keine freien Dienstverträge mehr. Weil das ist nämlich so unsicher und du weißt nie, dann sagt morgen der Chef jetzt brauch ich dich nicht mehr. Oder keine Ahnung.“ (GD 1, Zeile 341-342)

Dem Thema Sicherheit durch geklärte Arbeitsverhältnisse messen alle Diskussionsteilnehmer_innen durch Zustimmung zu Sabines Aussage große Bedeutung zu. Sie teilen die Meinung, dass Sicherheit diesbezüglich wichtig ist.

Fabian schildert, dass für ihn die Zeit als freier Dienstnehmer besonders was die Arbeitszeiten betrifft, sehr flexibel war.

„Dann brauchst erst um 1 aufstehen und arbeitest halt bis um 2 oder so. Und hat sich bei mir dann halt geändert mit dem Kind.“ (GD 1, Zeile 354)

Durch die Familiengründung hat sich das drastisch geändert. Der Anspruch auf Flexibilität hat sich bei Fabian ebenfalls verändert, da er durch die Vaterschaft eher auf den Aufbau von Routinen und Strukturen baut und er deshalb die geringe Flexibilität in der Vollzeitstelle nicht störend findet. Er betont sogar, dass er vom Arbeitgeber aus flexibler sein könnte, es aber von sich aus nicht ist.

*„Ich könnte ja von der Arbeit her sogar flexibler sein, als ich jetzt bin.“
(GD 1, Zeile 374-375)*

Auf die Frage welches denn ihr Wunscharbeitsverhältnis wäre, antworten die beiden Frauen in der Runde einstimmig:

„Gleiches Gehalt, weniger Stunden.“

„Und nicht 5 Tage die Woche arbeiten (gemeinsames Lachen)“.

(GD 1, Zeile 385-387)

Im Gegenzug dazu betont Fabian, dass er obwohl er weniger Freizeit als sonst hat, mit seinem Arbeitsverhältnis sehr zufrieden ist. Er meint jedoch, dass ein Arbeitstag Zuhause als „Home-Office“ sicherlich schön für ihn sein könnte.

Einigkeit ergibt sich bei dem Thema, dass lange Wochenenden durch einen Zeitausgleichstag oder Home-Office Tag sehr erholsam sind und angenehm wären im Rahmen ihres Arbeitsvertrags.

„Das wäre schon angenehm. 3 Tage Wochenende (lacht).“ (GD 1, Zeile 415)

Aber weniger als 30 Stunden würde keine_r der Teilnehmer_innen arbeiten wollen, da sich das dann wieder auf das Geld zu sehr auswirken würde. Von Sabine wird auch extra betont, dass sie sich dennoch nicht in ihrem Arbeitsverhältnis eingeschränkt fühlt:

„Also ich fühle mich jetzt nicht so eingeschränkt oder so. Aber 30 Stunden könnte ich mir auch vorstellen, weil weniger...“ (GD 1, Zeile 408)

Es folgt eine Diskussion zu den anfänglichen Perspektiven bei Beginn des Soziologiestudiums.

„...es wird was aus uns...“

„...es wird was aus uns... ich mach mir keine Gedanken. Und so 10 Jahre später ist es so pff, ja finanziell und Geld usw. Also man ist wahnsinnig pragmatisch geworden im Vergleich zu... Man ist schon sehr zurechtgehämmert von der Arbeitswelt, glaub ich.“

(GD 1, Zeile 437-442)

Fabian meint, dass wohl alle gewisse Gehaltvorstellungen und ein bestimmtes Sicherheitsgefühl gehabt haben wie sie mit dem Studium begonnen haben. Es stimmen alle zu. Aber man wäre dann überrascht worden von den Tatsachen.

Fabian bekräftigt auch noch einmal, dass er zu Beginn des Studiums nicht genau wusste worauf er sich einlässt und was auf ihn zukommen würde. Er wollte studieren und dachte, dass ihm das eine gewisse Sicherheit für später bieten würde, bis er dann vom Gegenteil überzeugt

wurde und sich immer mehr gefragt hat, was er mit diesem Studium schlussendlich eigentlich anfangen würde.

Zudem beschreibt er die unangenehme Zeit als Interviewer in der Marktforschungsbranche. Diese Erfahrung teilen alle Diskutierenden. Alle drei waren im Laufe der Zeit einmal in einem Marktforschungsinstitut tätig und das bereits während des Studiums. Die Erfahrungen sind nicht sehr positiv.

„...und dann gibt es Leute da, die dich ständig anschreien, oder so. Das macht überhaupt keinen Spaß. Das war schon, so fuhhhh.“

„Man stellt sich das ein bisschen anders vor.“

(GD 1, Zeile 466-468)

Hinzukommt die Feststellung, dass man, hätte man all diese Erfahrungen bereits am Beginn des Studiums gehabt, es wohl nicht studiert hätte.

Schlussendlich ist Fabian aber dennoch da gelandet wo er hinwollte: im Bereich der Statistik, da er sich im Laufe der Zeit die Kompetenzen aufgebaut hat, die er im Studium nicht bekommen hat.

„und nebenher sich halt dann irgendwie Kompetenzen aufbaut, dann in der Berufslaufbahn, die du halt im Studium nicht mitkriegst.“ (GD 1, Zeile 482-483)

Auch Birgit und Sabine stimmen zu, dass sie am Beginn des Studiums nicht wussten, was auf sie kommt. Es käme

„...genau...“

„... eine ganz andere Realität auf ein nieder.“

„Genau. Aber ja, die Kollegen machen natürlich viel aus.“

„Ja, auch in der Arbeit.“

(GD 1, Zeile 496-502)

Schlussendlich herrscht Einigkeit darüber, dass es bei einem Arbeitsverhältnis vor allem auf die Kollegen und Kolleginnen, sowie auf den Chef ankommt. Und Kunden, wenn man Kundenkontakt pflegt.

„Also ich habe auch die Erfahrung gemacht. Ich habe einen sehr cholerischen Chef gehabt, ähh das macht auch viel aus. Ja, also... „

„Das sind sehr wichtige Faktoren. Ja, die Kollegen und Chef. Und die Kunden bei mir halt auch noch, ich habe den ganzen Tag Kundenkontakt. Ich habe mehr Kundenkontakt, als mit den Kollegen.“

„Aber die Kunden kannst du dir ja nicht aussuchen.“

„Nein, ich kann mir meine Kunden nicht aussuchen. Aber es macht trotzdem viel aus, wie die Beziehung zu den Kunden ist. Also mir ist es schon wichtig wie die Beziehung zu meinen Kunden ist.“

(GD 1, Zeile 508-519)

In einem weiteren Diskussionsabschnitt wird über die Zukunft und über berufliche Veränderungen beim nächsten Lebensabschnitt diskutiert.

„Also, ich werde ich mein Leben lang in diesem Job bleiben. Das weiß ich jetzt schon.“ (GD 1, Zeile 526)

Birgit geht davon aus, dass sie ihr Leben lang in ihrem jetzigen Job bleiben wird. Fabian beschreibt, dass er sich solange sein Kind nicht erwachsen ist auch keine große Veränderung vorstellt, er hat aber den vorigen Jobwechsel nicht aufgrund des Kindes gemacht, sondern weil die Firma geschlossen hat, er plant jetzt unmittelbar keinen Wechsel.

„Das war auch für mich ein großer Schritt, weil ich mich selber als Wissenschaftler definiere, eigentlich, und dann jetzt halt im Staatsbetrieb ist man nicht mehr so uninahe. Das war jetzt ein zweiter persönlicher Schnitt, ein beruflicher Schnitt, und ich plane jetzt keine neuen Schnitte für die nächste Zeit.“ (GD 1, Zeile 555-558)

Birgit erwähnt noch, dass

„das Eigentum, ohne dass die Bank im Hintergrund steht“ (GD 1, Zeile 532)

eine Veränderung bedeuten könnte.

Sabine wird in zwei Jahren ihre Ausbildung zur Dolmetscherin abschließen, zu dem Zeitpunkt läuft dann auch ihre befristete Stelle aus und sie wird nur mehr Teilzeit angestellt und sonst selbstständig tätig sein.

Sabine würde jedenfalls eine Anstellung der Selbstständigkeit vorziehen, weil

„was an Steuern kommt als selbständiger Dolmetscher pflifft (herablassend). Das würde ich nicht machen wollen.“ (GD 1, Zeile 586)

Dieser Schluss steht im Widerspruch zu einer zuvor getätigten Wortmeldung. Darauf wird aber im Zuge der Diskussion nicht weiter eingegangen.

In der folgenden Diskussion geht es um die Chancen als Soziologe oder Soziologin am Arbeitsmarkt. Hier wird vor allem das Pflichtpraktikum als besondere Hilfestellung genannt. So macht man den ersten Schritt in eine Richtung, zum Beispiel Marktforschung und findet einen Job. Alle drei sind sich einig eigentlich nie besonders große Probleme gehabt zu haben irgendeine Stelle zu finden. Es geht mehr darum, ob man das findet, was man sich wirklich vorstellt.

„Aber ich bin eben lang geblieben in der Marktforschung. Weil, es hat dann immer irgendwer gesagt, du hast ja eh schon gemacht... es war halt das Telefonieren. Ganz typisch na, aber ich glaube, dass das was ganz Wichtiges ist.“

(GD 1, Zeile 614-616)

Es wird beschrieben wie man in einen Bereich hineinrutscht und aus dieser Schiene schwer wieder herauskommt.

„Ja, also man rutscht in diese Schiene rein. Es ist ja generell in der Arbeitswelt zurzeit so, dass wegen dem Arbeitsmarkt, wie wir ihn halt zurzeit haben, da rutscht man einfach in eine Schiene rein und wenn du da mal ein Jahr oder länger drin bist, da kommst du dann nimmer raus. Aber das ist in jedem Beruf zurzeit so zu beobachten. Außer du machst dann eine Ausbildung, wo du dann auch eine gewisse Praxis mitbringen musst... Also ich sehe es halt so, auch in vielen Studienrichtungen auch so. So habe ich es halt erlebt. Es ist immer die Frage wie ist es dann wirklich ist, aber so hab es ich halt erlebt.“ (GD 1, Zeile 622-629)

Sabine macht darauf aufmerksam, dass man sich sehr schwer selbst neu orientiert, wenn die Arbeitgeber_innen einem nicht die Chance geben in einen anderen Bereich als den vorigen einzusteigen. Bettina stimmt ihr hier zu.

„zum Glück kannst du ja auch rein theoretisch irgendwas Soziales machen. Sozialarbeit, irgendwas. Und ich war schon 6 Jahre in der Marktforschung und habe mich eh ständig beworben im sozialen Bereich. Es nimmt dich keiner, wenn du 6 Jahre in der Marktforschung gearbeitet hast.“ (GD 1, Zeile 631-635)

Und Fabian beschreibt eine ähnliche Wahrnehmung:

„Es ist halt sehr anstrengend dann davon wieder wegzukommen.“

(GD 1, Zeile 642)

Es war schwer für ihn

„mitzukriegen, dass ich total schlecht ausgebildet war. Es hat hinten und vorne nicht gereicht um halbwegs ordentliche Studien auf die Beine zu stellen.“ „Und das war ziemlich hart die ersten 1-2 Jahre in den Betrieb reinzukommen, in den Peer-Review-Prozess und so.“ (GD 1, Zeile 644-650)

Generell sind alle Teilnehmer_innen der Meinung, dass das Studium keine gute Vorbereitung auf das Berufsleben war und man noch einiges dazulernen musste und sich Kompetenzen von anderen Seiten holen musste. Viele Unternehmen lehnen dann ab oder kritisieren die „zu soziologische“ Arbeitsweise, wenn man in einem Marktforschungsinstitut arbeitet.

Fabian fügt hinzu:

„Ausnahmen gibt es aber auch... die holen dich ab.“ (GD 1, Zeile 684)

Ein geteiltes Bild von einer wahrscheinlichen Zukunft von Soziolog_innen ist das Berufsbild eines Taxifahrers oder einer Taxifahrerin. Im Laufe des Studiums dürfte den Studierenden immer wieder gesagt worden sein, dass viele Soziologie-Absolvent_innen im Taxi „enden“, da die Jobchancen so gering sind.

Ein nächster Punkt, in dem sich alle einig sind, ist folgender:

„Praktika sind eine Tretmühle, jede_r musste eins machen.“ (GD 1, Zeile 695)

Einige Praktika waren bezahlt, andere unbezahlt.

Ein Praktikum kommt heute aber für keinen der drei Diskutierenden mehr in Frage, außer es ist gut bezahlt und mit Aussicht auf Anstellung. Oder neben der Arbeitslosigkeit. Im Zuge einer Weiterbildung im selben Unternehmen stößt diese Option eher noch auf Verständnis.

„Aber, wenn mir jetzt jemand ein Praktikum anbietet, dann würde ich das als Frechheit empfinden.“ (GD 1, Zeile 720-721)

Sabine teilt diese Meinung:

„Also ich würde jetzt auch keines machen.“ (GD 1, Zeile 728)

„Ich mach kein Praktikum. Ich würde wahrscheinlich auch in ein Gespräch reingehen, verhandeln, aushandeln. Oder sie von meinen Kompetenzen überzeugen, warum sie mich einstellen sollten und nicht als Praktikant.“ (GD 1, Zeile 806)

Wenn für den Traumjob ein Praktikum Voraussetzung wäre, würden alle einstimmig keines machen wollen, aber „in das Bewerbungsgespräch gehen und die Bedingungen aushandeln...“

„für mich empfunden ist die Praktikumszeit vorbei. Also das ist für mich überhaupt keine Option mehr ein Praktikum zu machen.“ (GD 1, Zeile 752)

Fabian merkt an, dass es wohl eine Regel gäbe die besagt:

„wechsle nur den Job, wenn dein Gehalt um 50% steigt (leises Lachen). Und das glaub ich.“ (GD 1, Zeile 762)

Eine weitere Einigkeit ist beim Thema der Verhandlung des Beschäftigungsverhältnisses und der Rahmenbedingungen zu finden.

„Naja, ich mein verhandeln kann man immer. Die Frage ist was rauskommt, wo man sich einigen kann.“ (GD 1, Zeile 771)

Fabian merkt an, dass er bei der Verhandlung zumindest immer von dem ausgehen würde, was er im jetzigen Job zur Verfügung hat. Und Ziel der drei Diskutierenden ist auf jeden Fall eine Anstellung zu bekommen.

Bei der Frage, ob ein Praktikum oder ein anderes Beschäftigungsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis verhilft, wird davon ausgegangen, dass das von der Firma abhängt. Aber Praktika seien reine Ausbeutung,

„eine Möglichkeit von Firmen billig an gut ausgebildete Arbeitskräfte zu kommen. Und hätte ich die Verhandlungsmacht gehabt, hätte ich das nie gemacht. Für mich war das immer eine Niederlage in ein Praktikum gehen zu müssen. Sagen wir es mal so. Ich habe es gemacht, weil ich nichts Anderes hatte.“ (GD 1, Zeile 836-840)

Es wurden Niederlagen in Kauf genommen, um weiter zu kommen, in der Hoffnung auf eine folgende Anstellung. Freie Dienstverträge und Werkverträge wurden neben dem Studium eingegangen, nach Abschluss aber nur mehr mit Aussicht auf eine Anstellung oder gar nicht mehr, weil man eine Anstellung bevorzugt hat und den Glauben an die Brückenfunktion verloren hat.

Gruppendiskussion 2

Die zweite Gruppe bestand ebenfalls aus drei Personen: einer 30-jährigen (Eva), einer 31-jährigen (Jasmin) Soziologin und einem 31-jährigen (Constantin) Soziologen.

Eva ist derzeit Consultant und Vollzeit mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag angestellt. Die höchst abgeschlossene Ausbildung des Vaters ist eine berufsbildende mittlere Schule und der Mutter eine Universität. Der Vater ist Hausmann und die Mutter Ärztin. Die Teilnehmerin war bereits in folgenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig: geringfügig beschäftigt, Teilzeit und befristet. Ihre Familie besitzt ein Haus.

Jasmin ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig und arbeitet zurzeit auf Basis mehrerer atypischer Beschäftigungsformen parallel. Die höchst abgeschlossene Ausbildung des Vaters ist ein Universitätsabschluss und der Mutter ist eine BMS. Der Beruf des Vaters ist Arzt und der Mutter Diplomkrankenschwester. Die Teilnehmerin war bereits in folgenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig: Werkvertrag, freie_r Dienstnehmer_innen-Vertrag, geringfügig beschäftigt, Teilzeit und befristet. Ihre Familie besitzt ein Haus und eine Eigentumswohnung.

Constantin ist Projektleiter in der Marktforschung und hat eine unbefristete Vollzeitstellung. Die höchst abgeschlossene Schulbildung des Vaters und der Mutter ist ein Universitätsabschluss. Der Vater ist Arzt und die Mutter Lehrerin. Der Teilnehmer war bereits in folgenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig: freie_r Dienstnehmer_innen-Vertrag, geringfügig beschäftigt und befristet. Seine Familie besitzt eine Eigentumswohnung.

„...derzeit ist es so, dass ich eine andere Teilzeitanstellung hab, leider wieder befristet. Und dazu noch die geringfügige Beschäftigung und zwei bzw. demnächst drei Werkverträge.“ (GD 2, Zeile 12)

Die erste Wortmeldung auf die Frage welche Beschäftigungsverhältnisse die Teilnehmer_innen in der Vergangenheit ab Studienabschluss eingegangen sind, kam in der zweiten Gruppendiskussion von Jasmin. Nach dem Studium hat sie einen freien Dienstnehmer_innenvertrag in Teilzeitausmaß gehabt und hat dann parallel eine geringfügige Beschäftigung begonnen. Dann ist sie in eine andere befristete Teilzeitanstellung gewechselt. Auch auf Werkvertrag zu arbeiten hat sie dann begonnen. Und derzeit ist es so, dass sie eine weitere Teilzeitanstellung hat, welche wiederum befristet ist. Dazu hat sie noch eine geringfügige Beschäftigung und zwei bzw. demnächst drei Werkverträge abgeschlossen.

Constantin gibt an nach dem Studium ein Praktikum gemacht zu haben, welches nach einem halben Jahr verlängert wurde. Im Anschluss daran wurden in derselben Firma mehrere befristete Verträge für jeweils ein Jahr abgeschlossen, welche aber nicht mehr unter dem Titel eines

Praktikums liefern. Er hat nach dem Studium bewusst ein Praktikum angestrebt, um ins Ausland zu gehen, wollte dann aber wieder nach Wien und hat den Wunsch nach mehr Stabilität und Kontinuität geäußert.

„eigentlich befristet, aber es war klar, dass es in einen unbefristeten Vertrag übergeht nach dieser Traineezeit“ (GD 2, Zeile 31-32)

Eva hat gleich nach dem Studium mit einem unbefristeten Vollzeit-Vertrag begonnen zu arbeiten. Danach nahm sie eine Traineeestelle an, die befristet war. Sie betont aber, dass ihr in Aussicht gestellt wurde, dass diese im Anschluss in einen unbefristeten Vertrag übergehen und sie fix übernommen werden würde. Eva ist im Vorjahr Mutter geworden und gibt an während der Karenzzeit auf Werkvertragsbasis gearbeitet zu haben. Jetzt hat sie einen unbefristeten Teilzeit-Vertrag, den sie jederzeit auf Vollzeit aufstocken kann, wenn sie das möchte. Ihr insgesamt längstes Arbeitsverhältnis hat zweieinhalb Jahre gedauert, wobei sie bei dieser Angabe die Zeit als Trainee dazurechnet, obwohl es hier einen Bruch im Beschäftigungsverhältnis gegeben hat, den sie persönlich nicht so wahrgenommen hat. Der fixe Arbeitsplatz nach dem Traineeprogramm wurde ihr jedoch nur mündlich, nicht schriftlich zugesichert. Das zeigt wie viel Vertrauen junge Berufseinsteiger_innen in Arbeitgeber_innen entgegenbringen müssen und mit wie viel Unsicherheit sie teilweise konfrontiert werden, wenn Hoffnungen ohne schriftliche Absicherung gemacht werden.

„Nein, schriftlich war das nicht vereinbart.“ (GD 2, Zeile 58)

Constantin erzählt, dass sein längstes Beschäftigungsverhältnis ein Jahr andauerte, weil es immer für ein Jahr befristet wurde.

„Wobei das zweimal verlängert worden ist und dann wäre ich überhaupt in Fixanstellung übergegangen, wenn die Projektauftragslage nicht so schlecht gewesen wäre.“ (GD 2, Zeile 64-67)

Für Jasmin war es eine geringfügige Anstellung, die sie mittlerweile seit zwei Jahren nebenbei hat. Die Teilzeitanstellungen, führt sie aus, haben 8 Monate gedauert. Sie betont die Abhängigkeit der Beschäftigungsverhältnisse von der Auftragslage der Unternehmen bzw. die Länge der Befristungen und Befristungen überhaupt.

Sie erzählt auch, dass die Verlängerungen der befristeten Verträge nach offiziellem Auslaufen im Voraus immer nur mündlich in Aussicht gestellt wurden oder eine Fixanstellung ebenfalls nur in Aussicht gestellt wurde, falls die Auftragslage stabil genug wäre.

„zumindest Teilzeit beginnen und dann Aufstocken, weil ich eh schon gehört habe, dass es schwierig ist.“ (GD 2, Zeile 79-81)

Auf die Frage welches Beschäftigungsverhältnis denn nach dem Studium angestrebt wurde, antwortet Jasmin, dass sie sich als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschung erhofft hat zumindest Teilzeit beginnen zu können und später aufzustocken. Sie schätzte damals die Beschäftigungssituation aufgrund der Branche als eher schwierig ein. Jasmin gibt auch an, dass sie anfangs auch mit der Option eines Praktikums gerechnet hat. Aber wenn ihr eine Vollzeitstelle angeboten worden wäre, wäre es ideal gewesen. Hier zeigt sich, dass wohl der tatsächliche Wunsch eine Vollzeitstelle gewesen ist, dessen Ausformulierung sich erst mit der Zeit ergibt. Jasmin zeigt sich sehr aufgeklärt über die Möglichkeiten in ihrem Berufsfeld oder Unternehmen und scheint dadurch vieles, was nicht in ihren eigentlichen Wünschen entspricht, zu akzeptieren.

*„Ich wollte eigentlich unbedingt ein Praktikum machen im Ausland, in den USA.“
(GD 2, Zeile 90)*

Constantin erzählt, dass er nach dem Studienabschluss den Wunsch hatte ein Praktikum in den USA zu machen. Schlussendlich ist er dann in der Schweiz aufgenommen worden, obwohl es schon viele andere Länder gegeben hätte, die er der Schweiz vorgezogen hätte, wie er meint. Er wusste gar nicht wirklich was er will, nur, dass ihn die Sozialforschung interessiert.

*„Sonst gabs halt diese typischen Statistik Austria oder Marktforschungsinstitute.
Aber in den USA hätte ich halt ganz was Anderes gemacht.“ (GD 2, Zeile 100-101)*

Constantin führt weiter aus, dass er kein Interesse an den „typischen“ Praktikumsplätzen in der Marktforschung oder der Statistik Austria hatte, sondern offensichtlich etwas Spezielleres angestrebt hat. Auch die Option in die USA zu gehen scheint für ihn zudem eine Möglichkeit gewesen zu sein, sich von den herkömmlichen Optionen abzuheben.

„Also ich wollte schon eigentlich eine Vollzeitstelle direkt nach dem Studium und nicht irgendwas.“ (GD 2, Zeile 104-105)

Eva betont, dass sie nach dem Studium definitiv ein Normalarbeitsverhältnis angestrebt hat. Durch die Bezeichnung anderer Beschäftigungsformen mit „irgendwas“ zeigt sich, dass diese für sie keine Vollwertigkeit besitzen und etwas Minderwertiges darstellen.

„ich habe lauter Bewerbungen geschrieben (seufzend) (...) und es war alles ein bisschen schwierig und bei der fünfzigsten Bewerbung hat man dann echt schon einen Frustrationsgrad der schon ziemlich hoch ist. Und dann habe ich halt irgendwie über Connections von einer freien Stelle erfahren und die habe ich dann genommen. Und das war dann gleich unbefristet und 40 Stunden.“ (GD 2, Zeile 113-119)

Eva führt weiter aus, dass sich die Arbeitssuche für sie nicht sehr einfach herausgestellt hat. Sie hat einige Bewerbungsschreiben verfasst und erst über Beziehungen zu einem Unternehmen eine Vollzeitanstellung bekommen.

„Mir ist es halt immer wichtig, dass ich flexibel bleibe. Also auch bei 40 Stunden, dass ich mal sagen kann am Freitag ich komme nicht und mache dafür an einem anderen Tag mehr Stunden.“ (GD 2, Zeile 132-139)

Eva erzählt, dass sie in ihrem derzeitigen Job eigentlich für 40 Stunden gebraucht werden würde, aber sie als junge Mutter derzeit diejenige ist, die weniger Stunden verhandelt hat. Ihr war immer wichtig, dass sie möglichst flexibel ist. Bei ihrem ersten Job, führt sie weiter aus, war es eher so, dass sie den Job angenommen hat, wie er angeboten war und dann später verhandelt hat, wie zum Beispiel das Gehalt. Da war sie anfangs nicht so flexibel wie heute. Hier erkennt man welchen Einfluss Berufserfahrung auch auf die Verhandlungsbasis, das Selbstbewusstsein und das schlussendliche Ergebnis hat.

*„ich habe bei den Bewerbungen immer so viel Pech gehabt, weil ich mich nur schlecht verkauft hab können. Ich habe diese Jobs alle (stark betont) über Kontakte bekommen, allerdings über welche die ich selber geknüpft habe, weil ich über diverse Netzwerke Leute kennengelernt habe und mit ihnen geredet habe.“
(GD 2, Zeile 141-145)*

Jasmin erzählt davon, dass sie ebenfalls sehr große Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche nach dem Studium hatte und ebenfalls über Kontakte an ihre Beschäftigungen gekommen ist. Das (soziale) Netzwerken beschreibt sie als wesentliche Starthilfe in ihrer Branche.

*„Nur es war dann mit den Befristungen nicht so ein leichtes Thema bei mir.“
(GD 2, Zeile 151-152)*

Jasmin erzählt auch von einem Arbeitsvertrag, der mit Aussicht auf ein höheres Gehalt nach einem halben Jahr abgeschlossen wurde, es zu dieser Erhöhung jedoch nicht gekommen ist, da nach Ablauf der Befristung kein weiterer Vertrag angeboten wurde. Diese Erfahrung bestätigt das Muster, dass oft schlechte Einstiegsverträge mit der Hoffnung auf Verbesserung abgeschlossen werden, dies aber nie realisiert wird und Unternehmen so zumindest vorübergehend zu günstigen Konditionen qualifizierte Mitarbeiter_innen erlangen.

Jasmin meint bei ihr ist nie das Gehalt, sondern das Interesse im Vordergrund gestanden. Sie wollte an etwas arbeiten, was sie interessiert.

„Vielleicht ist das eh schlecht, aber bei ist immer mehr das Interesse im Vordergrund gestanden, dass ich weiterkommen will, in vielen neuen Projekten etwas lernen, also war das immer nachrangig. Also wenn ich genau weiß, das ist ein kleines Institut, da ist nicht so viel Geld da, dann war mir klar, dass ich viel weniger verdiene als bei der Statistik Austria. Aber das war für mich OK, weil es nicht so prioritär ist.“ (GD 2, Zeile 161-165)

Die Erwartungen an das Gehalt werden von Jasmin sogar an das Unternehmen angepasst. Dieses Phänomen ist ein sehr auffälliges im Rahmen der Gruppendiskussionen. Es ist bemerkbar, wie viel Rücksicht die jungen Akademiker_innen auf die Unternehmen nehmen und dadurch sogar selbst Einbußen in Kauf nehmen. Aber sie spricht an, dass dieser Zugang vielleicht „schlecht“ ist, zeigt sich also unsicher damit.

*„Und irgendwie bin ich auf jeden Fall jetzt halt wesentlich drunter.“
(GD 2, Zeile 181)*

Constantin meint er habe am Beginn der Arbeit bei der jetzigen Firma keine Gehaltsvorstellungen gehabt und wusste nicht, was angemessen wäre. Jetzt weiß er, dass er wesentlich unter der durchschnittlichen Gehaltslinie bezahlt wird. Darüber wurde er beim Bewerbungsgespräch nicht aufgeklärt.

Eva erzählt von einer Erfahrung bei ihrem ersten Job nach dem Studienabschluss. Da hat sie in derselben Gehaltsklasse wie ihre Vorgängerin, die einen Pflichtschulabschluss hatte, begonnen zu arbeiten und bewertet das als unangebracht auf Basis ihres Hochschulabschlusses. Sie hat dann nach einer kurzen Profilierungsphase das Gehalt neu verhandelt. Das zeugt von relativ klaren Anforderungen und Vorstellungen, sowie einem großen Selbstbewusstsein.

„Und dann, dadurch, dass ich im Finanzbereich gearbeitet habe wusste ich die ganzen Gehälter. Ich wusste wieviel meine Vorgesetzten verdient und wieviel die Firma einnimmt. Das war dann halt ein Druckmittel.“ (GD 2, Zeile 199-201)

Eva erzählt davon, dass sie durch den Einblick in die Gehälter aller Angestellten der Firma dadurch ein Druckmittel bei Gehaltsverhandlungen hatte. Generell geht Eva davon aus, dass man durch die Ausbildung und berufliche Erfahrung gewisse Druckmittel hat, die man bei Gehaltsverhandlungen einsetzen kann. Zudem betont Eva, dass es Faktoren gäbe, die eine Gehaltsverhandlung negativ beeinflussen.

„Wenn du kein Kind hast, wenn du nicht verheiratet bist, das ist ein unsicherer Faktor.“ (GD 2, Zeile 215-216)

„Also, ich fands schwierig. Ich hätte es mir leichter vorgestellt in Österreich einen Job zu finden in dem Bereich der mich interessiert. Und ich hatte nie das Gefühl, dass ich mich in den Verhandlungen so sicher fühle, dass in einer Position bin wo ich Druckmittel habe.“ (GD 2, Zeile 224-226)

Constantin erzählt von seinen Unsicherheiten bei der Arbeitssuche und der Konfrontation mit potenziellen Arbeitgeber_innen. Der Grund für diese Unsicherheiten sieht er vorrangig in der geringen Anzahl an Rückmeldungen auf seine Bewerbungsschreiben, die er verfasst und verschickt hat.

Berufserfahrung spielt seiner Meinung nach eine große Rolle. Seinen derzeitigen Job hat er bekommen, um einen Bereich aufzubauen, in dem er sich zuvor Kompetenzen angeeignet hat.

Auch Jasmin beschreibt die großen Schwierigkeiten, die sie bei der Arbeitssuche hatte und teilt Constantins Erfahrungen.

„Bei mir war es eigentlich ähnlich. Ich habe mich bei so vielen beworben. Es war dann auch schon die Einstellung: OK, es gibt 200 SoziologInnen die einen Job suchen, aber nur 50 freie Stellen. Und da hätte ich am Anfang auch so ziemlich alles angenommen was so interessant ist.“ (GD 2, Zeile 242-245)

Jasmin hat ihre Erwartungen dann etwas heruntergesetzt und hat bei Bewerbungsgesprächen nicht mehr verhandelt, sondern das angenommen, was ihr angeboten wurde. Bei einer ihrer jetzigen Stellen war sie sogar überrascht so viel zu verdienen. Das zeigt, dass das Selbstwertgefühl offensichtlich durch den harten Einstieg in den Beruf gelitten hat. Sie betont auch ihre starke Zurückhaltung bei Verhandlungen. Als bestes Arbeitsverhältnis bezeichnet Jasmin die

letzte befristete Teilzeitstelle, obwohl das ursprüngliche Versprechen der Aufstockung der Stunden nicht eingehalten wurde.

„Das hätte ja eigentlich aufgestockt werden sollen, ist es aber nicht.“

(GD 2, Zeile 255)

Sie profitierte von vielfältigen Projekten, vielfältigen Tätigkeitsbereichen, aber als Hauptgrund nennt sie das Arbeitsklima unter Kolleg_innen.

„Es sind auch jetzt irrsinnig super Leute. Aber es war halt davor dieses kleine Institut, dieser Zusammenhalt. Es hat damit angefangen, dass eine Kollegin und ich immer gemeinsam Kaffee getrunken haben zum Frühstück. Man hat gemeinsam Mittag gegessen. Es war einfach ein gestärkter Zusammenhalt. Jetzt ist es so, dass es sich ein bisschen mehr verläuft. Davor war es mehr eine Einheit.“

(GD 2, Zeile 263-267)

Constantin merkt an, dass auch er die Kolleg_innen in seiner vorigen Arbeitsstelle sehr zu schätzen wusste. Auch jetzt, obwohl er noch sehr neu in der Firma ist, berichtet er sehr positiv von den Kolleg_innen und davon, dass er das sehr angenehm findet. Hier teilt er die Meinung mit Jasmin.

Nach seiner Zeit als Praktikant, erzählt Constantin, war er in einer ganz anderen Position tätig. Er hätte mehr Einblick in die Entscheidungsstrukturen bekommen und auch die Vorteile von Flexibilität am Arbeitsplatz hebt er hervor.

Eva berichtet von den Rahmenbedingungen ihrer Firma, die sie als ideal empfindet. Vor allem die freie Zeiteinteilung, die Constantin ebenso befürwortet, hebt sie besonders positiv hervor.

„Es sind halt ein paar andere Rahmenbedingungen die nicht passen. Und darum schaue ich mich jetzt schon schön langsam nach was Anderem um.“

(GD 2, Zeile 291)

Eva meint, sie wäre mittlerweile in einer anderen Position als früher, da sie nicht ohne Alternative in das Bewerbungsgespräch geht, sondern eine Anstellung hat und sich dann nur verbessern will. Aber wenn die Rahmenbedingungen für sie nicht passen sollten, könnte sie in ihrem derzeitigen zufriedenstellenden Job bleiben und weitersuchen.

„...wenn man so in ein Bewerbungsgespräch geht, dann spürt das auch das Gegenüber“ (GD 2, Zeile 298)

Eva meint, dass es einen großen Vorteil hat, wenn man eine gewisse Sicherheit bei einem Bewerbungsgespräch ausstrahlt, weil man nicht arbeitslos ist, sondern sich nur neu orientiert. Überall wo sie sich parallel beworben hat, wäre sie angenommen worden, aber das Gehalt hat nicht gepasst, also sucht sie weiter. Früher war das anders, sagt sie, da hat sie nicht so viel Verhandlungsspielraum gespürt.

Alle Diskutierenden sind der Meinung, dass einerseits Sicherheit, andererseits ein gewisser Grad an Flexibilität optimal ist.

„Ich könnte die ganze Zeit von daheim arbeiten, ich kann im Büro arbeiten. Es ist nur Präsenz, wenn wirklich Besprechungen oder so sind. (...) Also ich teile mir das ein, wie ich will.“ (GD 2, Zeile 313-314)

Jasmin betont zudem, dass sie Weiterbildungsmöglichkeiten und die Förderung der sozialen Beziehung innerhalb der Arbeitsgemeinschaft wichtig findet.

Bezüglich der Arbeitsstunden gibt es kleine Unterschiede. Jasmin würde, wenn ein Auftrag abgeschlossen werden muss auch ausnahmsweise über 40 Stunden arbeiten, aber generell die Grenze bei 40 Stunden sehen. Constantin würde sich mit 30 Stunden an vier Tagen pro Woche am wohlsten fühlen. Diese Tage würde er dann aber gerne im Büro verbringen, weil er gerne unter Leuten ist.

„ich nehme mir vielleicht 3 Kerntage und einen kann ich dann immer noch flexibel verschieben.“ (GD 2, Zeile 351)

Constantin beschreibt als Vision seiner Arbeitszeit ein flexibles Arbeitszeitsystem von drei Kerntagen und einem weiteren Arbeitstag, den er sich beliebig dazu aussuchen kann. Auf jeden Fall möchte er unbefristet angestellt und nicht selbstständig tätig sein.

Eva hingegen hat schon generell Interesse und das Ziel sich in Zukunft selbstständig zu machen.

„Sonst, in meinem jetzigen Leben, in meiner jetzigen Lebensphase passt das vollkommen und ist es auch perfekt so wie ich es jetzt habe.“ (GD 2, Zeile 365)

Eva beschreibt ihre derzeitige Beschäftigungssituation für ihre Lebensphase als optimal. Sie arbeitet in einem sehr familienfreundlichen Unternehmen, meint sie, wo sie sehr flexibel ist.

„Ich finde die Flexibilität muss halt auf beiden Seiten irgendwie sein. Das ist aber so ein unausgesprochenes Ding jetzt gerade.“ (GD 2, Zeile 377-379)

Sie erwartet sich, wenn sie flexibel ist und zum Beispiel Überstunden macht oder am Abend von Zuhause noch Projekte abschließt, dass auch das Unternehmen im Gegenzug Flexibilität zulässt, wenn es um ihre Arbeitszeiten geht. Für ihre derzeitige Lebensphase wünscht sie sich Flexibilität und maximal 30 Wochenstunden Arbeit. Erst wenn das Kind in der Schule ist, kann sie sich wieder eine Vollzeitstelle und mehr Verantwortung vorstellen.

Jasmin möchte weiterhin Vollzeit arbeiten, sie hat keinen Kinderwunsch und deshalb möchte sie sich der Arbeit widmen, wie bisher. In ihrer Branche, betont sie erneut, sind atypische Beschäftigungsverhältnisse üblich und unbefristete Vollzeitverträge nicht existent. Sie kombiniert daher mehrere atypische Beschäftigungsformen so, dass sie auf 40 Stunden kommt und das ist ihr Ziel auch für die kommenden Jahre. Sie gibt aber an, dass sie definitiv ein Vollzeitverhältnis vorziehen würde, wenn das möglich wäre. Ausschließlich selbstständig tätig zu sein, kann sie sich nicht vorstellen.

Hier erkennt man eine gewisse Art der Anpassung an die Gegebenheiten und Möglichkeiten und einen Rückgang der eigenen Wünsche und Vorstellungen. Es ist hier also eine Anpassung der Nachfrage an das Angebot zu erkennen.

„Ich denke ich mache mal vermutlich mehrere Jahre mal 40 Stunden mal und dann schaue ich wie es sich das Gehalts entwickelt und ob ich mir 80% leisten kann.“

(GD 2, Zeile 430)

Constantin beschreibt, dass er sich an seinen Wunsch von 30 Stunden, also einer Teilzeitarbeit, erst nach einer gewissen Zeit annähern wird. Bis dahin wird er Vollzeit tätig sein. Anscheinend geht er davon aus, dass er sich in der Phase des Berufseinstiegs anpassen sollte und erst später versuchen kann sein Wunscharbeitsverhältnis zu erlangen.

Die drei Diskutierenden sind sich definitiv einig, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis haben, da sie selbst die Erfahrung oder Beobachtung gemacht haben.

„Absolut!“

„... ja ein Praktikum auch.“

„Also in dem einen Institut haben alle mit atypischen Verhältnissen begonnen. Entweder als Werkvertragsteilnehmer oder eben als befristete Teilzeit-Angestellte und sind dann fix angestellt worden.“

(GD 2, Zeile 473-485)

Eva fügt noch hinzu, dass die Beschäftigungsformen, wenn es sich um atypische handelt, im Rahmen des Bewerbungsgesprächs nicht angesprochen werden und man da oft erst zu spät erfährt, manchmal sogar erst dann, wenn man dem vorigen Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin schon gekündigt hat.

„...und dann liegt der Vertrag auf dem Tisch und du siehst das kein typischer Dienstvertrag. Und eigentlich bist du dann schon in einer Patsituation.“

(GD 2, Zeile 490-491)

Daher, sagt Eva, will sie mittlerweile zuerst den Vertrag sehen, bevor sie die alte Arbeit aufgibt.

Die Diskutierenden teilen die Meinung, dass sie bei Beginn des Studiums und auch noch nicht am Ende wussten, was sie am Arbeitsmarkt erwartet. Sie wussten zum Beispiel alle nicht, dass sie dort beruflich landen, wo sie jetzt sind. Sie waren aber zwischendurch auch in einigen Branchen oder Bereichen tätig in die sie nie wollten, aber nichts Anderes gefunden haben. Jetzt sind alle da wo sie hinwollten oder wo sie sich zumindest wohlfühlen.

Es sind sich alle einig, dass sie Unabhängigkeit nach dem Studium abgestrebt haben und sich vom Elternhaus lösen wollten. Daher haben sie alle einen gewissen Stress verspürt einen Job zu finden und beruflich weiterzuentwickeln.

Geteilte Erfahrungsräume und Unterschiede

Im folgenden Kapitel sollen nochmals die geteilten Erfahrungsräume, sowie Übereinstimmungen und Differenzen in den Meinungen bzw. Aussagen der Diskussionsteilnehmer_innen im Rahmen einer Themenanalyse zusammengefasst dargestellt werden. Im Zuge der Auswertung der Gruppendiskussionen ist auffällig, dass die Gesprächskultur sehr geordnet und respektvoll war. Es wurde den Rednerinnen und Rednern viel Zeit eingeräumt, um Gedanken auszuformulieren, wenige Wortmeldungen unterbrochen und vor allem auch selten Meinungsverschiedenheiten ausdiskutiert, sondern eher still akzeptiert. Die Herausarbeitung latenter Sinnstrukturen, hat sich dadurch besonders schwierig gezeigt, da diese durch wenig Emotionales oder Non-verbales, ohne entsprechender Aufzeichnung zum Beispiel mittels eines Beobachtungsprotokolls, schwer festzumachen sind.

Angebot versus Nachfrage

Die Diskutierenden sind sich einig, dass bei einem Bewerbungsgespräch die Konditionen, also auch das Beschäftigungsverhältnis, eher einmal angenommen werden sollten und im Anschluss, nach einer gewissen Einarbeitungszeit, dann aber noch nachverhandelt werden kann. Hier weisen die Teilnehmer_innen der Gruppen die kollektive Meinung auf genug „wert“ zu sein, um nach Profilierung in einem Unternehmen auch auf die eigenen Qualitäten hinzuweisen und selbstbewusst in einem Verhandlungsgespräch auftreten zu können. Auffällig ist die nicht abgesprochene gemeinsame Überzeugung, dass beim Bewerbungsgespräch selbst erst einmal Vorsicht und Zurückhaltung geboten sind und eigene Wünsche und Anregungen erst nach einer gewissen Absicherungsphase Platz haben. Dies ist vermutlich auf den großen Respekt der Soziolog_innen vor dem Risiko einer lang andauernden Jobsuche verbunden und dem vorläufigen Ziel „einmal den Fuß in der Tür“ zu haben und sich erst später an die persönlichen Vorstellungen, vor allem was das Gehalt betrifft, anzunähern. Laut einer Studie von SORA (2008, S.28) sucht knapp die Hälfte der frischen Hochschulabsolvent_innen drei Monate lang nach einer Stelle, ein weiteres Viertel ein halbes Jahr.

Branchenfalle

Einigkeit herrscht vor allem in der Gruppe 1 über das Phänomen, dass man aus der Branche, in der man bereits während des Studiums einschlägige Erfahrungen sammelt, später schwer wieder herauskommt. In dem hier vorliegenden Falle handelt es sich zudem um die Branche der Marktforschung, welche ein besonderes Risiko für atypische Beschäftigung aufweist (siehe auch Kapitel Personengruppen in atypischer Beschäftigung). Weiters wurde im Zuge des Austauschs der geteilten Erfahrungen in der Marktforschungsbranche der unangenehme soziale Umgang hervorgehoben: man würde „von oben angeschrien“ und nicht respektvoll behandelt werden.

Eine Neuorientierung wird einstimmig mit einer weiteren Ausbildung in Verbindung gebracht, anders wäre ein Branchenwechsel nicht möglich. Hier wird die Unsicherheit bezüglich der ausreichenden Qualifikation durch das Studium bemerkbar. Auffällig sind auch das allgemein eher geringe Selbstvertrauen in Bezug auf Jobchancen nach dem Studium, sowie der offensichtlich starke Einfluss der Wirklichkeit auf die eigenen Motive und Vorstellungen im Sinne des angesprochenen „Zurechthämmerns“ der Soziolog_innen. Es werden zwar immer wieder

Wünsche und Vorstellungen formuliert, jedoch in den Hintergrund gestellt und der Fokus auf einen sicheren Arbeitsplatz gelenkt und Anpassungen an individuelle Vorstellungen auf später verschoben. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte die Entwicklung sein, die eine weitere Untersuchung vom Institut SORA (2007) aufgedeckt hat: „Karriereplanung, wie sie vor Jahrzehnten noch möglich war, gilt heute nicht mehr. Viele AbsolventInnen haben nach dem Studium mit dem Berufseinstieg und mit ihrer existentiellen Sicherung zu kämpfen. Die berufliche Stabilisation tritt erst nach ein bis zwei Jahren, in manchen Bereichen (...) erst später ein. Mitte 30 machen sich die AkademikerInnen über ihre Karriere Gedanken.“ (a. a. O. S. 42) Diese Entwicklung könnte erklären weshalb der Fokus bei der beruflichen Verwirklichung nach Studienabschluss einige Zeit lang auf Stabilität und finanzielle Sicherheit gelegt wird. Wie bereits im Kapitel zum Forschungsstand angeführt, schreibt Regina Gottwald-Knoll unter anderem über aktuelle Arbeitslosenzahlen und die steigende Arbeitslosigkeit von Akademiker_innen. Sie fasst zusammen, dass die Arbeitssituation von Universitäts- und Fachschulabsolvent_innen immer extremer wird. Mindestens ein Viertel, meint sie unter Berufung auf die Zahlen des BMWF, der Akademiker_innen seien nach Abschluss des Studiums prekär beschäftigt. Möglicherweise resultiert aus diesem ebenso medial immer mehr verbreiteten Bild über die Chancen von Akademiker_innen am Arbeitsmarkt dann die Einstellung der jungen Soziolog_innen, eher das zu nehmen, was man kriegen kann, bevor man nichts bekommt.

Zudem werden die Ansprüche an eine erwünschte Branche, Tätigkeit oder andere Facetten, die Arbeit ausmachen, reduziert und sehr rational diskutiert.

Verweildauer in einem Arbeitsverhältnis

Alle Diskussionsteilnehmer_innen weisen eine relativ kurze Dauer des „längsten Arbeitsverhältnisses“ auf. Die maximale Dauer beträgt 2 Jahre. Zurückzuführen ist dieser Umstand auf die Befristung der Arbeitsverträge oder auch die schlechten Arbeitsbedingungen, denen nicht länger standgehalten wurde (z.B. cholerischer Chef), sowie auf ihr junges Alter, da sie sich selbst noch beim Eintritt in den Arbeitsmarkt in einer Orientierungsphase befindend sehen. Ein Bericht der Forschungseinrichtung FORBA (Eichmann/Saupe 2014) bestätigt eine generell kurze Beschäftigungsdauer vor allem junger Beschäftigter und Berufseinsteiger_innen. Männer sind generell länger in einem Beschäftigungsverhältnis tätig als Frauen.

Studienabschluss und retrospektive Erwartungshaltungen

Ein geteiltes Ziel konnte an der Berufsrichtung der drei Personen der ersten Gruppe, sowie zwei der zweiten Gruppe festgemacht werden. Alle hatten den Wunsch etwas Soziologiebezogenes in der Forschung zu finden. Hier wurde das Beispiel der Sozialforschung und im Detail die Migrationsforschung genannt. Gottwald-Knoll (2016, S.1), wie bereits im Kapitel zum Forschungsstand angeführt, macht darauf aufmerksam, dass ca. 11% der von ihr im Rahmen einer Studie befragten Akademiker_innen „einer Erwerbstätigkeit ohne Bezug zum Studium nachgehen.“ Nur eine der fünf im Zuge dieser Masterarbeit befragten Personen konnte in diesem Bereich tatsächlich Fuß fassen. Die restlichen Diskutant_innen meinten dennoch zufrieden mit dem Job, den sie jetzt stattdessen haben, zu sein, betonten aber dennoch immer wieder im Laufe der Diskussion, dass sie eigentlich etwas Anderes angestrebt haben und nach langem Versuchen aufgegeben haben. Diese Zwiespältigkeit der Aussagen lässt vermuten, dass sich die Soziolog_innen ihre aktuelle Situation auch ein wenig schönreden. Ihre Vorstellung von einem fachspezifischen Job im Bereich der Sozialforschung mit einem gewissen Einkommen wurden definitiv enttäuscht, jedoch wurden stattdessen alternative Jobs angenommen, sowie die Erwartungen des Gehalts angepasst bzw. aus Angst vor Chancenverlust bei Bewerbungsgesprächen nicht viel eingefordert, sondern abgewartet und Rahmenbedingungen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin in Kauf genommen, um nicht arbeitslos zu sein. Hier werden die Veränderung der Einstellung und die Entwicklung des Selbstwerts am Arbeitsmarkt über die Jahre offensichtlich. Der erste Kontakt mit dem Arbeitsmarkt wird noch stark zurückhaltend und vorsichtig beschrieben, wobei die aktuelle Einstellung viel selbstbewusster und verhandlungssicherer eingeschätzt wird. Heute existieren persönliche Grenzen was das Gehalt, die Arbeitsbedingungen und die zwischenmenschlichen Beziehungen betrifft, die explizit gewahrt werden wollen. Flöther und Krücken (2015, S.7) schreiben über die „Generation Hochschulabschluss“, dass ein akademischer Abschluss zunehmend zur Normalität wird und dass auch Promovierte in Zukunft größere Schwierigkeiten bei der Jobsuche haben werden.

Beide Gruppen haben sich die Zeit nach dem Abschluss des Studiums wesentlich einfacher und grundsätzlich anders vorgestellt. Die geteilte Auffassung ist, dass sie dann eine ganz andere Realität eingeholt hat und sie ihre ursprünglichen Vorstellungen mit der Zeit hinter sich gelassen haben, da sie von der Arbeitswelt zurechtgehämmert wurden. Hierbei sieht man wie

viel Einfluss das Angebot und die Rahmenbedingungen auf die tatsächlichen Bestrebungen und Vorstellungen der Absolvent_innen hatte.

Geld

Ein kollektives Meinungsbild lässt sich auch an dem finanziellen Aspekt der Arbeitsgestaltung feststellen. Fast alle merken immer wieder im Laufe der Diskussion die Wichtigkeit des ausreichenden Verdienstes an. Eine Ausnahme besteht einzig bei der Person, die tatsächlich in dem gewünschten Forschungsbereich tätig ist und das Interesse an der Arbeit vor den Verdienst stellt. Dies ist aber sicherlich auch auf die Branche zurückzuführen, in der nicht viel Stabilität und Liquidität üblich ist. Finanzielle Sicherheit ist für fünf der sechs Diskussionsteilnehmer_innen ein großes Thema, auf welches immer wieder eingegangen wird. Es ist auffällig wie stark das Finanzielle die expliziten Wünsche nach einer Arbeit oder einem Beschäftigungsverhältnis zu beeinflussen scheint. Laut dem österreichischen Rechnungshof (2014) verdienen Frauen grundsätzlich und andauernd weniger als Männer. Gehälter von Frauen werden mit bis zu 40% niedriger als jenes von Männern angegeben. Es wird jedoch auch der Verdacht geäußert, dass die hohe Zunahme an Teilzeitarbeitsmodellen zudem die Werte der Reallohnverluste verfälscht (FORBA 2014, S.110). Ein weiterer Grund für den hohen Anspruch auf stabiles Einkommen, könnte die gesellschaftlich immer weiter steigende Lebensqualität, sowie der ebenso steigende Lebensstandard sein. Diese sind laut OECD in Österreich überdurchschnittlich hoch (OECD 2016). Diesen Lebensstandard erhält man durch eine gewisse Wohnungsgröße, Luxusartikel, Sonderausgaben durch Reisen etc., die durch ein entsprechendes Einkommen gewährleistet werden müssen. Auch die Soziolog_innen der Gruppendiskussionen sprechen immer wieder davon, dass sie sich ja irgendwie „erhalten müssen“ oder werfen ein, dass sie „ja auch von was leben müssen“, meinen mit hoher Wahrscheinlichkeit aber damit keine überlebensnotwendigen Güter, wie Grundnahrungsmittel oder einen Schlafplatz, sondern Luxusgüter, wie zuvor angeführt. Eine weitere Annahme, die einmal eingeworfen wird und von den beiden anderen Diskutierenden Zustimmung erfährt, ist jene, dass man „niemals in einen Job geht in dem man weniger als davor verdient“. In der einen Gruppendiskussion wird dieser Wortmeldung zugestimmt ohne weiter darauf einzugehen, in der zweiten Gruppe wird noch angeführt, dass dieser andere Job „dann schon ziemlich was draufhaben“ muss. Damit ist vermutlich gemeint, dass der neue Arbeitsplatz dann andere Vorzüge aufweisen müsste, die

den finanziellen Aspekt dann ausgleichen, wie zum Beispiel die ebenso diskutierten modernen Arbeitszeitmodelle wie ein Home-Office-Tag pro Woche.

Sicherheit

Besonders die Frauen der ersten Runde betonen den Wunsch der Sicherheit im Arbeitsverhältnis. Hierzu werden im Detail der Wunsch einer geregelten Anstellung mit sicherem Gehalt und klarer rechtlicher Regelung genannt, was besonders in einer unbefristeten Vollzeit-Tätigkeit gesehen wird. Weniger als 30 Stunden zu arbeiten kann sich in dieser Gruppe niemand vorstellen, aber dies wiederum mit der Begründung des folglich zu geringen Verdienstes, aber auch wegen des Strukturverlustes, den besonders zwei in der Runde als unerwünscht hervorheben. Auch in der zweiten Gruppe wird von einer hohen Wochenstundenarbeitszeit ausgegangen. Mindestens 30 Stunden werden auch hier als Untergrenze genannt. Auffällig ist hier die hohe Akzeptanz der Vollzeit-Arbeit bzw. sogar die Annahme, dass unbefristete Vollzeitarbeit noch heute die Norm ist und angestrebt wird. Auch hier steht das große Sicherheitsbedürfnis im Vordergrund. Laut dem Bericht von FORBA existiert ein allgemeiner Wunsch nach Normalarbeit auch von Personen in Teilzeit (2014, S.96). 14% von allen geringfügig Beschäftigten, die im Zuge der Studie befragt wurden, gaben den Wunsch nach einem Normalarbeitsverhältnis an (a. a. O., S.41). Jedoch wird auch angemerkt, dass der Wunsch nach einem Normalarbeitsverhältnis bei jungen sowie bei alten Erwerbspersonen verhältnismäßig geringer ausfällt. Es ist dennoch davon auszugehen, dass eine Tätigkeit unter Vollzeit und mit Befristung den erwünschten oder sogar benötigten Lebensunterhalt nicht leisten würde und daher mit Unsicherheit und daraus folgend mit Ablehnung verbunden ist. Eine weitere Folge könnte dann sein, dass die individuellen Wünsche und Ansprüche immer mehr in den Hintergrund geraten, da die Sicherung der Grundbedürfnisse im Vordergrund stehen.

Flexibilität

Auch das Thema der Flexibilität wird im Zuge der Gesprächsrunden aufgegriffen. Der Gedanke an einen freien Tag pro Woche oder einen Home-Office-Tag gefällt allen Soziolog_innen besonders gut. Beobachtbar ist aber im Laufe der ersten Gruppendiskussion, dass immer wieder Gedankenexperimente in Richtung Veränderung des Arbeitsverhältnisses oder Anpassung des Arbeitsverhältnisses zugelassen werden, diese jedoch nach kurzer Zeit wieder zurückgezogen oder revidiert werden mit Meldungen wie: „Aber ich bin eigentlich eh sehr zufrieden so wie es

ist.“ Das lässt sich im Zusammenhang mit dem Wunsch nach Sicherheit als Folge von Unsicherheit interpretieren oder fast als Täuschung eines selbst mit dem Arbeitsverhältnis zufrieden zu sein. Im Forschungsbericht von FORBA (2014, S. 89) wird aufgezeigt, dass vor allem junge Beschäftigte wenig Stundenflexibilität annehmen und eher fixe Beginn- und Schlusszeiten einhalten, was die Annahme eines erhöhten Sicherheitsbedürfnisses, sowie die geringe Nutzung flexibler Arbeitsstrukturen junger Akademiker_innen unterstreicht.

(Pflicht-)Praktikum

Die Gruppe 1 ist sich einig, dass die Absolvierung eines Pflichtpraktikums im Rahmen ihres Studiums sehr hilfreich war und sie unter anderem deshalb eigentlich niemals Probleme hatten irgendeinen Job zu finden. Dazu muss angeführt werden, dass damals im Rahmen des Studienplans ein Pflichtpraktikum vorgesehen war, was im aktuellen nicht mehr der Fall ist. Heute würde aber keine_r der Teilnehmer_innen noch gerne ein Praktikum machen und das eher als Beleidigung empfinden. Dass dies als Beleidigung empfunden wird, zeugt im Gegenzug zum vorhin in Frage gestellten Selbstsicherheitsgefühl wiederum von relativ viel Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein. Hier sind leichte Widersprüche in der Meinungsbildung zu erkennen. Die Gruppe 2 strebt ausnahmslos nur mehr Karriere und Anstellungsverhältnisse an, auch wenn das für die wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschung ihrer Meinung nach aufgrund der Branche Fiktion ist.

Es zeigen sich hierbei keine klaren Linien in der Argumentation der Soziolog_innen, sowie auch Widersprüche. Es herrscht ein großes Bedürfnis nach Sicherheit und klaren Strukturen, weshalb oft die eigenen Wünsche und Vorstellungen zurückgesteckt werden. Zudem werden auch Grenzen gezogen, wenn es sich um keine karrierefördernde oder finanziell unzureichende Entwicklung handelt. Diese Grenzziehung zeigt, dass es doch gewisse Rahmenbedingungen seitens der jungen Soziolog_innen gibt, die erfüllt werden müssen.

Die bereits im Kapitel zum Forschungsstand diskutierte „Generation Praktikum“, die ein Praktikum nicht mehr zur Aneignung von Wissen und Erfahrung für die anschließende Berufslaufbahn absolviert, sondern auf diese Weise als billige Arbeitskraft „geködert“ wird und so den Berufseinstieg absolviert, ist hier offenbar so nicht mehr zu finden. (Eichmann/Saupe 2011, S.13) Die jungen Soziolog_innen bestätigen im Laufe der Diskussion immer wieder, dass sie aus dieser „Phase raus“ seien und verneinen die Option sich erneut auf ein Praktikum einzu-

lassen. Nur eine der weiblichen Teilnehmerinnen rudert einmal noch kurz zurück, aber mit dem Beisatz, dass sie das nur machen würde, wenn sich ihr dafür unmittelbar im Anschluss bessere Karrierechancen eröffnen. Also auch hier ist der Argumentationsstrang stark auf Sicherheit und Erfolg ausgerichtet.

Angebot versus Annahme

Ein besonders prägnantes Thema im Zuge beider Diskussionen ist jenes um die Frage was gewünscht wird, was vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin angeboten wird und was schlussendlich vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin angenommen wird. Hier entstehen spannende Diskrepanzen. So schildert der männliche Diskussionsteilnehmer der ersten Diskussionsrunde zum Beispiel, dass er eigentlich mehr Flexibilität seitens des Arbeitsgebenden nützen könnte, dies aber nicht tut, da er derzeit auf einen strukturierten und klaren Tagesrhythmus wert legt. Auch eine Diskutierende der zweiten Runde merkt an, dass sie eigentlich vom Arbeitgeber das Angebot hätte ihr Arbeitsmodell noch abzuändern und anzupassen, dies aber nicht nützt. Hier kann erneut das interessante Ergebnis von einer Studie von FORBA (2014, S. 89), dass junge Beschäftigte wenig Stundenflexibilität annehmen, angeführt werden. Weiters sympathisierten alle Diskussionsteilnehmer_innen mit einem freien Tag pro Woche, „ruderten“ dann aber in der folgenden Diskussion immer wieder zum „Idealbild“ der unbefristeten Vollzeitarbeit zurück.

Brückenfunktion atypischer Beschäftigung

Besonders die Teilnehmer_innen der Gruppe 2 betonen, dass atypische Beschäftigungsformen als Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis hilfreich sind. Oft wird zuerst ein atypisches Beschäftigungsverhältnis angeboten und mündlich Hoffnung auf ein unbefristetes Vollzeit-Anstellungsverhältnis gemacht. Auch wenn dieses Versprechen nicht immer eingehalten wird, sind die Diskutierenden dennoch der Meinung, dass der Vorteil bzw. die Chancenerhöhung auf ein anschließendes Normalarbeitsverhältnis überwiegen.

Die erfassten Themen bieten eine Fülle an Erkenntnissen, die zur Beantwortung der konkreten Forschungsfragen bedeutsam sind. Die Erfassung der Ergebnisse nach Themen auf Basis von geteilten Erfahrungen und Situationsbeschreibungen ermöglicht eine übersichtliche Darstellung.

Divergierende Meinungsbilder

Im Großen und Ganzen widersprechen sich die jungen Soziolog_innen gegenseitig relativ wenig. Wenn sie sich jedoch widersprechen, dann am häufigsten sich selbst. So kam es zum Beispiel oft vor, dass Dinge erst sehr positiv und unproblematisch beschrieben wurden, jedoch später dann ganz im Gegenteil doch sehr negativ und störend. Das könnte an einer gewissen benötigten Dauer der Vertrauensbildung in der Diskussionsrunde liegen oder aber auch an einer unbewussten Barriere, welche einen selbst vor der unangenehmen Wahrheit schützt. Zum Beispiel scheint es eher unangenehm zu sein zuzugeben, dass man den eigenen Vorstellungen im Arbeitsleben eigentlich nicht gerecht wird und hier eventuell ein Versagnis zugeben muss.

Differenzen zwischen den Diskutierenden, welche sehr selten und dann sehr gering auffallen, sind oftmals auf die unterschiedlichen Lebensumstände zurückzuführen. So haben zwei der sechs Teilnehmer_innen der Gruppendiskussionen bereits Kinder und eine andere Art der Verantwortung sowie andere Ansprüche an die Rahmenbedingungen einer Beschäftigung, weshalb die Soziolog_innen dann in manchen Punkten andere Prioritäten hatten oder angemerkt haben, dass sie die Ansicht des Diskussionspartners vor ein paar Jahren oder einiger Zeit noch teilten, heute aber aufgrund der veränderten Verhältnisse einen anderen Zugang pflegen.

Während der Wunsch nach Selbstverwirklichung und einem Beruf für den sie als Soziolog_innen besonders qualifiziert sind am Beginn der Erwerbslaufbahn besonders groß war, wird die aktuelle Haltung eher von dem Bedürfnis nach Sicherheit, beruflichem „Ankommen“ und Erfüllung durch eine wertvolle Tätigkeit an sich geleitet. Hier zeigt sich auch, dass jene mit Familie hauptsächlich von Sicherheit und Stabilität sprechen und die anderen Diskutierenden auch noch den Aspekt der Erfüllung durch eine besonders wertvolle, sowie angesehene Tätigkeit nicht außer Acht lassen. Auch der Karriereweg wird von den Soziolog_innen mit Familie eher als bereits bestritten wahrgenommen oder auf später verschoben, während die anderen dies als Kernthema ihres weiteren beruflichen Werdegangs kommunizieren.

Soziolog_innen beim Berufseinstieg

Bevor die Forschungsfragen sehr konzentriert und fokussiert beantwortet werden, soll versucht werden die Ergebnisse aus den Diskussionsrunden, welche im Rahmen dieser Untersu-

chung für junge Soziolog_innen herausgefunden wurden, zu einem Rahmen zusammenzufassen, welche die Erfahrungen der Diskutierenden aus der Perspektive eines geteilten Ausgangspunktes bzw. Erfahrungsraums eben dieser sehr speziell ausgewählten Zielgruppe beleuchten.

Der Zugang der Soziolog_innen zum Arbeitsmarkt lässt sich als vorerst etwas entmutigt und dann doch sehr konsequent und selbstbewusst beschreiben. Dies könnte auf die wenig motivierenden Informationen und Zukunftsaussichten, welche ihnen von Professoren und Professorinnen auf dem Institut verkündet wurden, zurückzuführen sein. Völlig entmutigt wurden sie jedoch auch nach dem ersten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt, den ersten Erfahrungen mit prekären Arbeitsbedingungen und Praktika nicht. Im Gegenteil dazu scheinen sie alle durch die eher düsteren Vorahnungen ausreichend Durchhaltevermögen gehabt zu haben, um jetzt in einer Position gelandet zu sein, mit welcher sie durchaus zufrieden sind. Sie haben zwar definitiv ihre Ansprüche und Vorstellung durch die Erfahrungen angepasst, jedoch wirkt dieser Prozess sehr aufgeklärt und sogar zufriedenstellend. Eine Besonderheit von Soziolog_innen ist die zwar auf den ersten Blick ähnlich schwierige Ausgangssituation am Arbeitsmarkt wie für andere Sozialwissenschaftler_innen, diese jedoch täuscht, da es eine sehr große Branche gibt, in der fast alle der befragten jungen Soziolog_innen bereits tätig waren und die ihren beruflichen Werdegang stark beeinflusste: die Markt- und Meinungsforschung. So konnten erste Berufserfahrungen gesammelt, sowie die Orientierungsphase am Arbeitsmarkt überbrückt werden, ohne lange in der Position des Arbeitssuchenden verweilen zu müssen. Dieser große Wirtschaftssektor kann als relativ stabil gesehen werden und scheint Arbeitslosigkeit aus den Lebensläufen der jungen Soziolog_innen komplett zu verbannen. Was dafür umso mehr gilt ist, dass dieses Tätigkeitsfeld die Erfahrungen mit atypischen Beschäftigungsformen erschuf. Alle der jungen Soziolog_innen haben bereits in der Markt- oder Meinungsforschung gearbeitet und ebenfalls alle im Rahmen dieser auf Basis eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses. Am Beginn der beruflichen Laufbahn als zufriedenstellend beschrieben, sehen sie heute die Arbeitsbedingungen als unzureichend an. Sie haben ihre Erfahrung mit atypischen, sowie auch mit prekären Arbeitsverhältnissen gesammelt und wünschen vermutlich sehr stark auch basierend auf eben diesen Erfahrungen heute ein stabiles und sicheres Arbeitsverhältnis. Flexibilität sehen sie vor allem in Bezug auf die Arbeitszeiten als attraktiven Vorteil an, würden diese jedoch nicht gegen einen stabilen Arbeitsvertrag eintauschen. Home-Office, Gleitzeit, flexibles Arbeitsstundenmodell: das sind alles Konzepte, die ihnen nicht unsympatisch sind, aber sie

betonen immer wieder die hohe Wichtigkeit von Sicherheit und vertraglich abgesicherter Stabilität, die schlussendlich über all diesen modernen Konzepten steht.

Die Diskussionen wurden soziodemografisch begründet in zwei unterschiedlichen Gruppen geführt. Eine Gruppe umfasste junge Soziolog_innen aus einem akademischen Haushalt und die zweite Gruppe bestand aus Soziolog_innen deren Eltern keine akademische Ausbildung haben. Andere Faktoren, wie materieller Besitz oder Migrationshintergrund, wurden ebenfalls berücksichtigt. Im Zuge der Gesprächsrunden konnten zwischen den Gruppen keine Unterschiede festgestellt werden, welche einen Rückschluss auf diese Merkmale erlauben.

BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN

In diesem Kapitel sollen nun die Antworten auf die Forschungsfragen dargelegt werden, in dem die Ergebnisse der quantitativen sowie der qualitativen Untersuchung zusammengefasst werden. Für eine bessere Übersicht werden die jeweiligen Forschungsfragen in einem eigenen Unterkapitel dargestellt und nochmals angeführt.

Existenz einer Brückenfunktion von atypischer Beschäftigung in Normalarbeit

1. Hat atypische Beschäftigung eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis?

Auf Basis der quantitativen Ergebnisse kann im Hinblick auf die Beantwortung der Frage, ob atypische Beschäftigung als Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis dient, folgendes aufgezeigt werden: 8,2% aller befragten Personen, bei denen ein Wechsel innerhalb eines Jahres verzeichnet werden konnte, wechselten von einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis. Das heißt, dass ein atypischer Job durchaus als unmittelbare sowie kurzfristige Vorstufe eines Normalarbeitsverhältnisses funktioniert und somit schon von einer kleinen Brückenfunktion gesprochen werden kann.

Geteilte Erfahrungsräume

2. Welche Erfahrungen teilen junge Akademiker_innen der Soziologie in Bezug auf atypische Beschäftigung in der Lebensphase des Berufseinstiegs?

Generell hat sich gezeigt, dass die Gruppendiskussionsteilnehmer_innen bereits durch die gemeinsame wissenschaftliche Disziplin und das Studium auf derselben Universität einige Erfahrungsräume teilen. Die Erfahrungen aufgrund der sehr ähnlichen Ausgangssituation nach Absolvierung des Soziologiestudiums, wie zum Beispiel der Eintritt in den österreichischen (bzw. Wiener) Arbeitsmarkt, sowie der gesellschaftliche Status von Soziolog_innen haben den Lebensabschnitt des Berufseinstiegs für alle Diskutierenden auf sehr ähnliche Weise geprägt. Alle haben einschlägige Erfahrungen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen gesammelt, viele schon im Laufe des Studiums, sowie auch in der Berufseinstiegsphase. Hier teilen einige die Meinung, dass oft auf Basis eines eingangs atypischen Beschäftigungsverhältnis Hoffnung auf ein Normalarbeitsverhältnis gemacht wird, dieses aber dann doch nie realisiert wird. Auch die Empfindung von Ausbeutung und schlechtem Umgang der Arbeitgeber_innen mit den

atypisch Beschäftigten wird geteilt, wobei hierbei auf Arbeit in weniger qualifizierten Bereichen oder bestimmten Branchen, wie der Marktforschung, hingewiesen wird. Moderne Arbeitskonzepte wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten oder Home-Office sind interessant, aber würden nicht gegen ein sicheres und stabiles Normalarbeitsverhältnis getauscht werden. Dennoch wird atypische Beschäftigung auch als Chance in ein Normalarbeitsverhältnis zu gelangen gesehen. Wenn dies nicht im selben Unternehmen umgesetzt wird, so haben sie dennoch die Erfahrung gemacht, dass ihnen die Berufserfahrung an sich Wege eröffnet hat. Zudem sehen die jungen Soziolog_innen die atypische Beschäftigung als Überbrückung von Arbeitslosigkeit.

Wahrnehmung der Brückenfunktion von atypischer Beschäftigung

3. Inwiefern wird atypische Beschäftigung als Brücke zu einem Normalarbeitsverhältnis bewusst wahrgenommen?

Die jungen Akademiker_innen sprechen die diesbezüglichen Branchenunterschiede an und betonen, dass in einschlägigen Berufen wie zum Beispiel in der Marktforschung oft zuerst ein atypisches Beschäftigungsverhältnis mit Aussicht auf ein Normalarbeitsverhältnis angeboten wird, es zu diesem dann aber nie kommt. In anderen Bereichen wurde von Beginn an ein Normalarbeitsverhältnis abgeschlossen und demnach war ein atypisches Beschäftigungsverhältnis zur Überbrückung dann nicht nötig. In der Forschung, berichtete eine der Diskutierenden, würden grundsätzlich keine unbefristeten Vollzeit-Verträge ausgestellt, sondern immer nur atypische. So gesehen hängt die Chance auf ein Normalarbeitsverhältnis generell von der Branche und fachlichen Disziplin ab. Die Teilnehmer_innen waren aber alle dennoch der Meinung, dass atypische Beschäftigung eine Brückenfunktion in Normalarbeitsverhältnis hat, da über ihre gesamte Berufseinstiegsphase auf atypische Beschäftigungsverhältnisse bei fast allen Diskutierenden Normalarbeitsverhältnisse folgten, in denen sie auch jetzt noch und voraussichtlich noch länger verweilen werden.

„Wunscharbeitsverhältnis“

4. Welches Arbeitsverhältnis wird angestrebt? Inwiefern ist die Wahl des Arbeitsverhältnisses selbst bestimmt oder durch äußere Faktoren beeinflusst bzw. welchen Einfluss hatten die befragten Personen auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses?

Besonders interessant und markant waren der große Wunsch nach Sicherheit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und die Erwartung, dass diese nur durch ein Normalarbeitsverhältnis geboten ist. Der generelle eigene Einfluss und die Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich des vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin angebotenen Beschäftigungsverhältnisses wurden nicht sehr groß eingeschätzt, aber auf Basis der eigenen Kompetenzen selbstbewusst auf die Option der nachträglichen Verhandlung nach einer Phase der Profilierung am Arbeitsplatz reagiert.

DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Im Zuge dieses Kapitels sollen eingangs die angewandten Methoden reflektiert werden, sowie die Ergebnisse, die diese Masterarbeit erzielte, abschließend diskutiert werden.

Methodenreflexion

Ein Aspekt, welcher das Ergebnis der qualitativen empirischen Untersuchung relativiert, ist der Umstand, dass die Gruppengrößen, sowie die Anzahl der durchgeführten Gruppendiskussionen, relativ klein waren. Im Rahmen dieser Masterarbeit war es nicht möglich die Untersuchung in einem größeren Ausmaß durchzuführen. Es kann jedoch die Auffassung vertreten werden, dass die Aussagen der vorliegenden Arbeit deshalb nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden und eine weitere und breitere Untersuchung die Gültigkeit der Ergebnisse ausweiten würde. Auch der Ansatz der quantitativen Untersuchung legt einen innovativen Zugang zur Erforschung des Forschungsthemas, bietet aber noch Raum für weitere Auseinandersetzungen und tiefgehende Berechnungen. Der aggregierte Datensatz bietet hierfür eine stabile und vielversprechende Basis.

Die quantitativen Berechnungen wurden dem Anspruch einen Einblick in die Übergänge von einem in ein anderes Beschäftigungsverhältnis innerhalb eines Jahres zu bekommen gerecht. Die Darstellung der österreichischen Situation hinsichtlich dieser Übergänge mit besonderem Fokus auf atypische Beschäftigung verhalf zudem zu Aufschluss über die Situation atypisch Beschäftigter sowie deren Erwerbsverlauf innerhalb eines Jahres. In weiterer Folge könnte die Klärung, ob und wenn ja, in welchen Personengruppen, atypische Beschäftigung eine Brückenfunktion in ein Normalarbeitsverhältnis hat durch eine logistische Regression geboten werden.

Im qualitativen Teil wurde mit Gruppendiskussionsverfahren gearbeitet. Diese Methode erwies sich für die betreffenden Fragestellungen als besonders spannend. Es wurde am Beginn der Untersuchung davon ausgegangen, dass im Zuge der Diskussionen viele latente Strukturen und gruppendynamische Prozesse beobachtet werden könnten. Dieser Anspruch erwies sich im Laufe der Diskussionen als problematisch, da die Teilnehmer_innen ihre Orientierung an der Moderation sehr stark zeigten und relativ wenig Bezug zueinander und den jeweiligen Wortmeldungen nahmen. Häufig wurde nach einer Wortmeldung einer Person auf die Reaktion der Moderatorin gewartet und wenn diese nicht sofort reagierte mit Blicken zu einem

Input aufgefordert. Phasenweise jedoch kam es doch zu interessanten Interaktionen und vor allem zu Zustimmungserklärungen, sowie fast Freudenbekundungen darüber sich einen Erfahrungsraum zu teilen und manch negative Erkenntnis nicht auf sich persönlich, sondern auf eine Gruppe junger Soziolog_innen beziehen zu können. Man kann daraus schließen, dass es sich bei dem qualitativen Forschungsthema um eines handelt, welches sicherlich auch mit anderen qualitativen Methoden erforscht werden kann. Es ist jedoch anzumerken, dass nur durch die Gruppendiskussionen eine Annäherung an die Herausbildung kollektiver Orientierungsrahmen und gemeinsamer Erfahrungsräume möglich ist, auch wenn es sich um ein Thema wie diesem handelt.

Zudem soll hervorgehoben werden, dass genau die Kombination mit den quantitativen Berechnungen zum Übergang der Beschäftigungsverhältnisse ein spezielles Vorwissen zu atypischer Beschäftigung ermöglichte und dann einen spannenden Tiefgang und eine hohe Fokussierung im qualitativen Teil veranlasste.

Ergebnisdiskussion

In dieser Masterarbeit wurden einige Phänomene von Arbeit, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben und für das Forschungsthema relevant erschienen, vorgestellt. Bereits im Kapitel zum Forschungsstand dreht sich eine Diskussion darum, ob Privates gegenüber Beruflichem im Laufe der Zeit wieder an Bedeutung gewinnt und ob die Schwerpunkte im Leben der Menschen neu gesetzt werden. Im Zuge der Gesprächsrunden mit den Soziolog_innen zeigt sich, dass jene, die sich zurzeit noch in der beruflichen Orientierungsphase befinden, die Einstellung teilen, dass sie, bevor sie sich auf das Private konzentrieren, ihre Karriere fokussieren möchten. Dabei geht es sehr stark um das Ziel Sicherheit durch ein Normalarbeitsverhältnis zu erlangen. Vollzeit, unbefristet und angemessenes Gehalt sind jene Normen die diesbezüglich am stärksten zum Ausdruck kommen. Erst später, in der anschließenden Lebensphase der Familiengründung wird der Fokus verstärkt auf das Private verlagert, vorausgesetzt man hat sich für die Gründung einer Familie entschieden. Das Private wandert aber niemals in den Hintergrund, sondern wird jedenfalls von den Diskutierenden betont und kommt besonders bei der Frage bezüglich bevorzugter Arbeitszeitmodelle zum Tragen. Hier wird angemerkt, dass man für den Luxus von mehr Flexibilität am Arbeitsplatz diesen niemals riskieren wolle, da sich das Unternehmen vom großen Angebot der Arbeitssuchenden jederzeit Ersatz suchen

könnte. Dieser Konkurrenzdruck wird auch bereits im Kapitel zum Forschungsstand diskutiert. Einsparungen seitens der Unternehmen unter anderem bei der Arbeitskraft lassen die Nachfrage nach zeitlich flexiblen und befristet Beschäftigten ansteigen, schreibt Mitterndorfer (2005). Das spüren auch die Teilnehmer_innen der Gruppendiskussionen und heben, aus ihrer Sicht, neben dem allgemeinen Konkurrenzdruck besonders jenen unter Soziolog_innen hervor. Dabei wird davon berichtet, dass sie nach Studienabschluss wussten sie wären „zu viele Soziolog_innen“ für verhältnismäßig „zu wenige Jobs“. Dennoch berichten die Teilnehmer_innen nie von Arbeitslosigkeit, sondern nur von mehreren atypischen Beschäftigungen. Zwei der Diskutierenden haben vor kurzem durch die Familiengründung eine neue Lebensphase begonnen und deklarieren diese selbst als neuen Abschnitt, in dem sie andere Anforderungen an ihre berufliche Situation haben als bisher. Sie streben beide Regelmäßigkeiten und Struktur an, fokussieren das Thema Freizeit bzw. Teilzeit und Flexibilität, sowie das Finanzielle. Erst in einigen Jahren, wenn die Kinder älter sind, planen sie andere Schwerpunkte in der Arbeit zu setzen.

Was ebenso allen Teilnehmer_innen gemein ist, ist der Wunsch nach persönlicher Entfaltung, Selbstbestimmung und Anerkennung. Das im Forschungsstand angeführte Zitat von Baethges bringt auch an dieser Stelle den kollektiven Orientierungsrahmen bezüglich der Anforderungen an Arbeit auf den Punkt: „Man will sich in der Arbeit nicht wie ein Jedermann, sondern als Subjekt mit besonderen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen verhalten können und die Tätigkeit in der Dimension persönlicher Entfaltung und Selbstverwirklichung interpretieren können.“ (1991, S. 8) Auch, wenn eine klare Tendenz zum Bedürfnis von Sicherheit und klaren Rahmenbedingungen herrscht, wird der Fokus auf einen selbst, seine Fähigkeiten und seine Wertigkeit nicht geschmälert. Es werden klare Verhältnisse eingefordert, der Wunsch nach Sicherheit am Arbeitsplatz manifestiert und zugleich die Aussicht auf mehr Flexibilität und die Möglichkeit, das eigene Arbeitsverhältnis mehr an die individuellen Bedürfnisse anzupassen, fokussiert.

Der Faktor der Selbstbestimmung bei der Wahl des Arbeitsverhältnisses ist mit einer zeitlichen Komponente verbunden. Die jungen Soziolog_innen teilen die Erfahrung, dass die Verhandlung, wenn sie nicht bereits beim Bewerbungsgespräch möglich ist, zumindest nach einer gewissen Zeit der Profilierung Platz hat. Wenn jedoch das Arbeitsverhältnis zu stark von ihren Vorstellungen abweicht, orientieren sie sich lieber neu, als dass sie in einem unerwünschten

atypischen Beschäftigungsverhältnis verweilen ohne Aussicht auf ihr Wunscharbeitsverhältnis zu haben.

Zusammengefasst ist festzustellen, dass die jungen Soziolog_innen mit großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind und diese auch ernst nehmen. Sie handeln bedacht und vorsichtig, riskieren wenig und bemühen sich um sichere Arbeitsverhältnisse. Dennoch, und das ist im Zuge der Gesprächsrunden besonders aufgefallen, handelt es sich um Personen, dessen Selbstbewusstsein an den Herausforderungen zu wachsen scheint und für klare Zielsetzungen sorgt. Die Klarheit bei der Ausformulierung der Vorstellungen sowie auch der Grenzen, die sie auch für ihr Gegenüber setzen, ist bezeichnend für diese Gruppen. Geduld und Flexibilität wird ihnen stets abverlangt und sie üben sich in neuen Herausforderungen ohne ihnen den Rücken zuzukehren. Es handelt sich um eine starke Gruppe junger Berufseinsteiger_innen, die aufgrund erschwerter Umstände keine Wünsche unerfüllt lassen möchte, sondern im Gegensatz dazu viele Mühen und Ausdauer auf sich nimmt, um diese trotzdem zu erreichen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden nicht zwingend negativ bewertet, sondern die positiven Effekte, wie die Brückenfunktion, ebenso erkannt und auch genutzt. Auch das Verständnis für Unternehmen und die damit verbundene Einsicht, dass nicht von allen Arbeitgeber_innen unbefristete Vollzeit-Anstellungen angeboten werden können, ist groß. Im Rahmen ihrer Chancen und Optionen scheinen sich die jungen Soziolog_innen ihren Weg zu bahnen, ohne ihre Bedürfnisse zu stark einzuschränken und mit dem absoluten Fokus mit dem Arbeitsplatz zufrieden zu sein.

Die ursprüngliche Annahme, die im Kapitel zum persönlichen Zugang vorgestellt wird, dass der Arbeitsmarkt, so wie er heute ist, keinen Entwicklungsraum gefunden hätte, wenn nicht die gegenwärtig in den Arbeitsmarkt eintretende Generation, das „atypische Angebot“ bräuchte, um ihr Leben so leben zu können, wie sie es sich heute vorstellt, sowie die Frage ob es nicht ein unausgesprochenes individuelles Ziel sein könnte, möglichst lange zu studieren und nebenbei einen kleinen Job zu haben, diverse Praktika zu absolvieren, nach Studienabschluss auch noch nicht gleich in den „Ernst des Lebens“ einzutauchen, sondern sich parallel zu einem Nebenjob Zeit für andere Dinge zu reservieren, wurde auf Basis der Erkenntnisse nicht bestätigt. Das atypische Angebot erfüllte zwar definitiv seinen Zweck für die jungen Soziolog_innen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit, sowie im Laufe ihrer Ausbildung im Sinne der Absolvierung von Praktika und Nebenjobs. Jedoch entsprechen die

Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigungsformen absolut nicht ihren Vorstellungen von einem längerfristigen Arbeitsverhältnis nach Abschluss des Studiums.

Ein weiteres Stichwort im Kapitel zum persönlichen Zugang ist jenes der „Generation Y“. Laut unterschiedlichen Merkmalsdefinitionen bzw. bestimmten soziodemografischen Merkmalen und sozialen Hintergründen (u. a. Schütz 2015) entsprechen die Teilnehmer_innen, die zu den Gruppendiskussionen eingeladen wurden, dieser Generation Y. Jener angeblich revolutionären jungen Erwachsenenkohorte, die das herkömmliche Arbeitsmarktsystem mit Forderungen provoziert. Wenn die ausgewählten Gruppen auf Basis der angeführten Merkmale tatsächlich dieser Generation Y angehören sollen, weichen sie aber dennoch absolut von den typischen Eigenschaften ab. Die hier im Zuge dieser Masterarbeit eingeladenen jungen Berufseinsteiger_innen sind anders: vorsichtig, karriereorientiert, flexibel, zielorientiert und auf eine bestimmte Weise selbstbewusst, aber dennoch sensibel auf äußere Umstände und Rahmenbedingungen.

Schlusswort

Die Ergebnisse der vorliegenden Forschung leisten ihren Beitrag dazu die sehr komplexe Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Österreich, durch Einblicke in eine sehr spezielle Zielgruppe und die tiefgehende Analyse bestehender Daten, besser zu verstehen. Neben den behandelten Aspekten eröffneten sich im Zuge der Verfassung dieser Masterarbeit laufend neue Interessensfelder, auf die im Rahmen dieser nicht weiter eingegangen wurde, welche jedoch in weiterführenden Forschungen auf ebenso interessante Ergebnisse hoffen lassen. In diesem Sinne werde ich das stetige Wachstum der Datenlage zu atypischer Beschäftigung in Österreich weiterhin mit großem Interesse verfolgen und warte gespannt auf neue Erkenntnisse.

LITERATUR

- AK Arbeiterkammer (o. A. a): Werkvertrag. Zugriff am 14.04.2016 unter:
<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsvertraege/Werkvertrag.html>
- AK Arbeiterkammer (o. A. b): Freier Dienstvertrag. Zugriff am 30.05.2016 unter:
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsvertraege/Freier_Dienstvertrag.html
- AK Arbeiterkammer (o. A. c): Was bedeutet geringfügige Beschäftigung? Zugriff am 14.04.2016 unter:
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Geringfuegige_Beschaeftigung.html
- AMS Arbeitsmarktservice; Putz, I.; Mosberger, B.; Kreiml, T.; Kaupa, I.; Denkmayr, E. (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Zugriff am 16.09.2016 unter:
http://www.abif.at/deutsch/download/Files/84_Endbericht%20Berufseinstieg%20AkademikerInnen%202008.pdf
- AMS Arbeitsmarktservice; Mosberger, B.; Salfinger, B.; Kreiml, T.; Putz, I.; Schopf, A. (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Zugriff am 16.09.2016 unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_AMS_Berufseinstieg_SORA_abif.pdf
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, Jg. 42, H. 1, S. 6-19.
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck-Gernsheim, E. (1979): Männerrolle-Frauenrolle - Aber was steht dahinter? Soziologische Perspektiven zur Arbeitsteilung und Fähigkeitsdifferenzierung zwischen den Geschlechtern. In: Eckert, R. (Hg.), *Geschlechtsrollen und Arbeitsteilung. Mann und Frau in soziologischer Sicht*. S. 165-201. München: Beck.
- Böhle, F.; Voß, G.; Wachtler, G. (2010): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer.
- Bohnsack, R. (2000): Gruppendiskussionen. In: Flick, U.; Kardorff, E. v.; Steinke, I. (Hg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. S. 369-383. Hamburg: Rowohlt.
- Bohnsack, R. (1997): Dokumentarische Methode. In: Hitzler, R.; Honer, A. (Hg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung*. S. 191-212. Opladen: Leske und Budrich.
- Bosch, G. (2005): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe: Perspektiven von Arbeitszeit und Qualifizierung*. Tagungsdokumentation zur Netzwerktagung der Kooperationsstellen Hochschulen-Gewerkschaften an der TU Braunschweig am 11. Februar 2004. S. 11-24.
- Bourdieu, P. (1984): *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bourdieu, P. (1986): The Forms of Capital. In: Richardson, J. G. (Hg.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. S. 241–258. New York: Greenwood.

Brainpower Austria (2016): Heimarbeit – Arbeiten von Zuhause aus in Österreich. Zugriff am 22.04.2016 unter:

<http://www.brainpower-austria.at/heimarbeit-arbeiten-von-zuhause-aus-in-oesterreich/>

Braun, S. (2003): Soziales Kapital, sozialer Zusammenhalt und soziale Ungleichheit: Integrationsdiskurse zwischen Hyperindividualismus und der Abdankung des Staates. In: Arbeitspapier Nr. 03/2003 der Nachwuchsgruppe im Emmy Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Universität Potsdam. S. 43-54.

Brehmer, W.; Seifert, H. (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. WSI Diskussionspapier Nr. 156. Zugriff am 20.09.2016 unter:

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_156.pdf

Dahrendorf, R. (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In: Matthes, K. (Hg.), Krise der Arbeitsgesellschaft. S. 25-37. Frankfurt am Main; New York: Campus.

Der Rechnungshof (2016): Einkommensbericht 2014. Zugriff am 07.09.2016 unter:

http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/jahre/2014/aktuelles/presse/kurzfassungen/bund/Kurzfassung_Einkommensbericht.pdf

Dietz, M.; Himsel, C.; Walwei, U. (2013): Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte. In: Breuer, H.; Schmitz-Veltin, A. (Hg.), Szenarien zur demografischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in Städten und Regionen, S. 47-68. Köln: Verband Deutscher Städtestatistiker.

Dohmen, D.; Hesselle, V. (1995): Handbuch für den Berufseinstieg nach der Uni: Tips, Trends, Analysen. Marburg: Schüren.

Eichmann, H.; Saupe, B. (2011): Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten. FORBA-Forschungsbericht 4/2011. Wien. Zugriff am 30.06.2016 unter:

http://www.forba.at/data/downloads/file/659-FB-04-2011_Praktika.pdf

Eichmann, H.; Saupe, B. (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie. Sozialpolitische Studienreihe Band 15. Wien: ÖGB.

Faber, M.; Siems, S.; Riedel, H.; Pohl, E. (2014): Berufseinstieg und Probezeit aktiv gestalten: Wie Sie nach dem Studium die Grundsteine für Ihre Karriere legen. Wiesbaden: Springer.

Felden, H. v. (2010): Übergangsforschung in qualitativer Perspektive: Theoretische und methodische Ansätze. In: Felden, H. v.; Schiener, J. (Hg.), Transitionen-Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung. S. 22-41. Wiesbaden: Springer.

Flecker, J. (2013): Arbeit. In: Flicker, E. (Hg.), Forschungs- und Anwendungsfelder der Soziologie. 2. Auflage. S. 46-61. Wien: Facultas.

Flecker, J. (2016): Normalarbeit und Prekarität. In: Griesbacher, M.; Hödl, J.; Muckenhuber, J. (Hg.), Normalarbeit - Vergangenheit oder Zukunft? Bielefeld: transcript.

- Flaissner, P.; Miko, K.; Kaupa, I.; Mosberger, B.; Simbürger, E.; Steiner, K. (2002): Atypische Beschäftigung - Merkmale und Typen von Prekarität. Endbericht von SORA. Zugriff am 02.03.2016 unter:
http://www.abif.at/deutsch/download/Files/24_AtypischeBeschaeftigung-Endbericht.pdf
- Flöther, C.; Krücken, G. (2015): Generation Hochschulabschluss: vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung. Münster; New York: Waxmann.
- Giesecke, J. (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Wiesbaden: Springer.
- Grafl, A. (2012): Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Segmentationstheoretische Erklärung und empirische Analyse der Entwicklung in Österreich. In: Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.) Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 112, Zugriff am 10. 05. 2016 unter:
<http://edoc.wien.arbeiterkammer.at/bilder/d168/MWUG112.pdf>
- Gottwald-Knoll, R. (2016): Studien/Analysen. „Generation Praktikum“ und steigende AkademikerInnen-Arbeitslosigkeit. Zugriff am 25.06.2016 unter:
<https://plattformgenerationpraktikum.wordpress.com/studien/>
- Hermann, C.; Flecker, J. (2009): Das Modell Österreich im Wandel. In: Hermann, C.; Atzmüller, R. (Hg.), Die Dynamik des "österreichischen Modells": Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem. S. 17-44. Berlin: Edition Sigma.
- Holzinger, E. (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich: Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. Wien: AMS Report.
- Keller, B.; Seifert, H. (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity. In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. S. 127-148. Berlin: Edition Sigma.
- Kittler, G. (1980): Hausarbeit. Zur Geschichte einer „Naturressource“. München: Frauenoffensive.
- Kirisits, M. (2002): Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark. Graz: Kammer für Arbeiter und Angestellte.
- Kolerus, H. (2013): Die Opfer der Arbeit. Zugriff am 24.02.2016 unter: http://www.arbeitswirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_0.a&cid=1376466244832
- Kohli, M. (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Entstaatlichung und soziale Sicherheit Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. S. 252-545. Opladen: Leske und Budrich.
- Lohmann, H. (2007): Armut von Erwerbstätigen in europäischen Wohlfahrtsstaaten. Niedriglöhne, staatliche Transfers und die Rolle der Familie. Wiesbaden: Springer.
- MA 23 Magistrat der Stadt Wien für Wirtschaft, Arbeit und Statistik (2016): Definitionen zur Arbeitsmarktstatistik. Zugriff am 14.09.2016 unter:
<https://www.wien.gv.at/statistik/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/definitionen.html>

Mangold, W. (1960): Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Aus der Arbeit des Instituts für Sozialforschung. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Manpower (o. A.): Zeitarbeit. Zugriff am 10.02.2016 unter: <https://www.manpower.at/fuer-unternehmen-was-wir-fuer-sie-tun/zeitarbeit>

Mitterndorfer, B. (2005): Motive und soziale Hintergründe für atypische Beschäftigung – Push oder Pull? Diplomarbeit. Wien: Fakultät für Sozialwissenschaften.

Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, S. 415-435 (Teil 1) und S. 457-475 (Teil 2).

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

OECD Organisation for Economic Co-operation and Development (2016): Better Life Index. Österreich. Zugriff am 08.09.2016 unter: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/austria-de/>

Offe, C.; Fuchs, S. (2001): Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In: Putnam, R. D. (Hg.), Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. S. 417-514. Gütersloh: Bertelsmann.

Ostner, I. (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Arbeiten aus dem Sonderforschungsbereich 101 der Universität München. Frankfurt am Main; New York: Campus.

Ostner, I. (1992): Zum letzten Male: Anmerkungen zum "weiblichen Arbeitsvermögen". In: Krell, G.; Osterloh, M. (Hg.), Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. S. 107-121. München: Hampp.

Pernicka, S.; Stadler, B. (2006): Atypische Beschäftigung - Frauensache? : Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 31, H. 3, S. 3-21.

Pfau-Effinger, B. (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske + Budrich.

PippaJean (2016): Einfach von zuhause Geld verdienen. Zugriff am 22.04.2016 unter: http://promo.pippajeans.com/stylecoachkarriere/?gclid=Cj0KEQjwl-e4BRCwqeWkv8TWqOoBEiQAMocb98JBmyV_3HGade_a_UP0gonuvAukkP5sGk_15oV08MaAm8l8P8HAQ

Putnam, R. D.; Leonardi, R.; Nanetti, R. (1993): Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: University Press.

Richter, D.; Kunter, M.; Lüdtke, O.; Klusmann, U.; Baumert, J. (2011): Soziale Unterstützung beim Berufseinstieg ins Lehramt. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 14, Heft 1, S. 35-59.

Schibotto, G. (1998): Wer sind die arbeitenden Jungen und Mädchen? Anmerkungen zur Orientierung in der Welt der Kinderarbeit. In: Liebel, M.; Overwien, B.; Recknagel, A. (Hg.), Arbeitende Kinder stärken. Plädoyers für einen subjektorientierten Umgang mit Kinderarbeit. Frankfurt am Main: Verlag für interkulturelle Kommunikation.

Schiener, J. (2010): Arbeitsmarkt und Berufseinstieg von Akademiker/innen. Theoretische und empirische Grundlage. In: Felden, H. v.; Schiener, J. (Hg.), Transitionen-Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung. S. 42-77. Wiesbaden: Springer

Schütz, M. (2015): Eine reine Kopfgeburt. Die "Generation Y" existiert so nicht. Frankfurter Rundschau, Jg. 71, H. 169, S. 15.

Seebauer, R. (2010): Kein Jahrhundert des Kindes: Kinderarbeit im Spannungsfeld von Schul- und Sozialgesetzgebung. Münster: LIT.

Stangl, W. (2013): Freizeit und Beruf. Zugriff am 10.05.2016 unter:
<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/BERUFSPFINDUNG/Beruf-Freizeit.shtml>

Statistik Austria (2009): Verdienststrukturerhebung 2006. Zugriff am 29.04.2016 unter:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/verdienststruktur/index.html

Statistik Austria (2015): Mikrozensus ab 2004. Zugriff am 18.10.2015 unter:
http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/

Statistik Austria (2016): Arbeitslose (internationale und nationale Definition), Nicht-Erwerbspersonen mit Arbeitswunsch. Zugriff am 14.09.2016 unter:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/index.html

Strengmann-Kuhn, W. (2003): Armut trotz Erwerbstätigkeit. Analysen und sozialpolitische Konsequenzen. Frankfurt am Main: Campus.

Tálos, E. (1985): Sozialpartnerschaft: Zur Entwicklung und Entwicklungsdynamik konzentrierter Politik in Österreich. In: Gerlich, P.; Grande, E.; Müller, W. C. (Hg.), Sozialpartnerschaft in der Krise. S. 29-39. Wien: Böhlau.

Tálos, E. (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich. Unter Mitarbeit von U. Mühlberger. In: Tálos, E. (Hg.), Atypische Beschäftigung. S. 252-284. Wien: Manz.

Teitzer, R. (2014): Immer häufiger einfach und mehrfach atypisch beschäftigt? Wirtschaftskrise und Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich. SWS-Rundschau, Jg. 54, H. 3, S. 276-296.

Teitzer, R.; Verwiebe, R.; Fritsch, N. (2014): Arbeitsmarktflexibilisierung und Niedriglohnbeschäftigung: Deutschland und Österreich im Vergleich. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 39, H. 2, S. 91-110.

Trautwein-Kalms, G. (2001): IT-Fachkräftemangel: der Mensch lebt nicht von Qualifikation allein. Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 52, H. 2, S. 94-103.

Trischler, F. (2013): Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung. Wiesbaden: Springer.

Uterwedde, H. (1997): Einführung. In: Albertin, L.; Asholt, W.; Bock, H. M.; Christadler, M.; Kolboom, I.; Kimmel, A.; Picht, R.; Uterwedde, H.; Schild, J. (Hg.), Frankreich-Jahrbuch 1996. Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Geschichte, Kultur. S. 25-33. Wiesbaden: Springer.

Verwiebe, R.; Fritsch, N.-S. (2011): Working Poor. Trotz Einkommen kein Auskommen – Trend- und Strukturanalysen für Österreich im europäischen Kontext. SWS-Rundschau, Jg. 51, H. 1., S. 5-23.

Verwiebe, R., Teitzer, R., Fritsch, N. (2014): Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. Eine Analyse von Risikogruppen und zeitlichen Veränderungen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 39, S. 91–110.

Voges, W. (1987): Sozialforschung auf der Grundlage einer Lebenslaufperspektive. Opladen: Leske und Budrich.

Voswinkel, S.; Wagner, G. (2013): Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In: Honneth, A.; Lindemann, O.; Voswinkel, S. (Hg.), Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart. S. 75–120. Frankfurt am Main; New York: Campus.

Wampfler, P. (2013): Facebook und soziales Kapital. Zugriff am 06.06.2016 unter: <https://schulesocialmedia.com/2013/09/13/facebook-und-soziales-kapital/>

Weber, M. (1920): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I. 9. Auflage (1988). Tübingen: Mohr.

WKO Wirtschaftskammer Österreich (o. A.): Arbeitsrecht. Zugriff am 14.04.2016 unter: [https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht und Sozialrecht - Channelstartseite .html](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht%20und%20Sozialrecht%20-%20Channelstartseite.html)

Wroblewski, A. (2001): Leiharbeit in Österreich: Übergangslösung oder Sackgasse? Zugriff am 19.09.2016 unter: [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/22175/ssoar-2001-wroblewski-leiharbeit in osterreich.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/22175/ssoar-2001-wroblewski-leiharbeit%20in%20osterreich.pdf?sequence=1)

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Formen der Flexibilität	30
Abbildung 2: Atypische Beschäftigung unselbstständig Erwerbstätiger	40
Abbildung 3: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nach Beschäftigungsformen	41
Abbildung 4: Geschlecht	54
Abbildung 5: Erwerbsstatus	55
Abbildung 6: Geschlecht und Erwerbstätigkeit	55
Abbildung 7: Alle atypischen Jobs inkl. Teilzeit	56
Abbildung 8: Alle atypischen Jobs ohne Teilzeit.....	56
Abbildung 9: Wechsel Vollzeit, auch Vollzeit in Vollzeit.....	57
Abbildung 10: Wechsel aus atypischen Job in atypischen	57
Abbildung 11: Wechsel aus atypisch in Vollzeit	58

ANHANG

Leitfaden

Kurzfragebogen

Leitfaden zur Rekonstruktion der Orientierungsrahmen

Vielen Dank für die Zeit und das Interesse an der Teilnahme an dieser Gruppendiskussion!

Deine Meinung interessiert mich im Rahmen meiner Masterarbeit besonders, weil du in deiner Vergangenheit ein für mein Forschungsvorhaben relevantes Beschäftigungsverhältnis aufweist. Für Auswertungszwecke würde ich den Diskussionsverlauf aufzeichnen. Die Aufnahmen werden aber selbstverständlich anonym und vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Mich interessieren:

- deine Erfahrungen mit der jeweiligen Beschäftigungsform
 - Ziele und Vorstellungen hinsichtlich der Beschäftigungsform für die Zukunft
 - bitte sei so ehrlich und offen wie möglich, es gibt kein richtig oder falsch
 - je lauter und deutlicher du sprichst, desto leichter fällt mir im Anschluss die Auswertung
-
- Könnten wir zu Beginn vielleicht einmal eine kurze Runde machen in der du dich kurz vorstellst anhand von ein paar Eckpunkten deines Lebens und deiner bisherigen beruflichen Laufbahn? Gib einfach einen kurzen Überblick über deine Ausbildung, deinen beruflichen Werdegang, ...
 - Was war denn dein erster Job und dann dein erster längerer Vollzeitjob? Wie viele unterschiedliche Arbeitsplätze hast du bisher besucht? Welche waren hier längerfristig und um welche Anstellungsarten hat es sich hier gehandelt? Warum waren Sie *atypisch* (Anm.: je nachdem das zutreffende atypische Beschäftigungsverhältnis konkret nennen) beschäftigt?
 - Welche Vor- & Nachteile haben *atypische* Beschäftigungen für Sie? (Anm.: Die verschiedenen Formen durchgehen und diskutieren lassen)
 - Welches war das bisher beste Arbeitsverhältnis für Sie und warum? Was ist Ihnen im Beschäftigungsverhältnis wichtig?
 - Wie schaut Ihre berufliche Situation derzeit aus? Sind Sie zufrieden oder planen Sie einen Wechsel?
 - Welches Beschäftigungsverhältnis streben Sie an? Welche Vorstellungen der zukünftigen Lebensabschnitte in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse haben Sie?
 - Wenn Sie ein Arbeitsverhältnis für sich erfinden könnten, welches wäre das und wie würde das aussehen?

Kurzfragebogen

Geschlecht

- weiblich
- männlich

Alter

Beruf

Bisherige Beschäftigungsverhältnisse

- Werkvertrag
- freie/r Dienstnehmer/in-Vertrag
- geringfügig beschäftigt
- Teilzeit
- befristet

derzeitiges Beschäftigungsverhältnis

- Werkvertrag
- freie/r Dienstnehmer/in-Vertrag
- geringfügig beschäftigt
- Teilzeit
- Vollzeit (ab 36 Stunden)
- befristet
- unbefristet

höchste abgeschlossene Ausbildung

- kein Abschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- berufsbildende mittlere Schule
- Matura (AHS/BHS)
- Hochschule (Universität, FH, Colleges u.ä.)

Familienstand

- Single
- in Beziehung lebend (kein gemeinsamer Haushalt)
- verheiratet/eingetragene Partnerschaft (gemeinsamer Haushalt)
- verwitwet
- geschieden

Besitz in der Familie

- Haus
- Eigentumswohnung
- Sonstiges und zwar: _____

geboren/aufgewachsen in

Beruf der Mutter

Beruf des Vaters

höchste abgeschlossene Ausbildung der Mutter

- kein Abschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- berufsbildende mittlere Schule
- Matura (AHS/BHS)
- Hochschule (Universität, FH, Colleges u.ä.)

höchste abgeschlossene Ausbildung des Vaters

- kein Abschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- berufsbildende mittlere Schule
- Matura (AHS/BHS)
- Hochschule (Universität, FH, Colleges u.ä.)

