



MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

Arm trotz Arbeit – Working Poor in Österreich

Motive und Auswirkungen von Working Poor im
Konditorgewerbe

Verfasserin

Bianca Propst, BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Politikwissenschaften

Betreuerin:

Univ.- Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sieglinde Rosenberger

DANKSAGUNG

Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle Univ.-Ass. Mag. Dr. Marcel Fink, dessen großartige Seminare mein Interesse für die Sozialpolitik geweckt haben und einen maßgeblichen Impuls bei der Entscheidung für das Thema meiner Arbeit gaben.

Des Weiteren möchte ich mich bei allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die mir Einblick in ihre Tätigkeit, ihren Arbeitsalltag und auch in die Schwierigkeiten des Berufes selbst gewährten, bedanken.

Ein ganz großes Dankeschön geht an den Experten der Gewerkschaft PRO-GE Herrn Gerhard Riess sowie Herrn Josef Angelmayer, Innungsmeister der Konditoren. Sie haben viel Zeit aufgewendet, um alle meine Fragen zu beantworten und mir mit Hintergrundwissen einen tieferen Einblick in die Problematiken des Konditorgewerbes gewährt.

Abschließend möchte ich mich bei meiner Familie und meinen Freunden für die tatkräftige Unterstützung während der nicht immer einfachen Studienzeit bedanken.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung.....	1
2	Working Poor.....	6
2.1	Working Poor in Europa.....	10
2.2	Working Poor in Österreich.....	17
2.3	Strukturen von Working Poor.....	18
3	Methodik.....	30
3.1	Material.....	30
3.2	Vorgehensweise.....	31
4	Theoretische Einbettung.....	37
5	Fallstudie.....	44
5.1	Konditorgewerbe.....	44
5.1.1	Gewerkschaftliche Organisation.....	48
5.1.2	Lohn- und Kollektivvertrag.....	55
5.2	Baugewerbe.....	61
5.2.1	Lohn- und Kollektivvertrag.....	64
6	Working Poor im Konditorgewebe – Ergebnisse.....	68
6.1	Charakteristika der Interviewpartnerinnen.....	68
6.2	Arbeitsalltag.....	69
6.3	Einkommen.....	72
6.4	Lohnabschlüsse.....	76
6.5	Gewerkschaftliche Beteiligung.....	77
6.6	Herausforderungen.....	80
7	Zusammenfassung und Ausblick.....	83
8	Verzeichnisse.....	93
8.1	Literaturverzeichnis.....	93
8.1.1	Printquellen.....	93
8.1.2	Onlinequellen.....	96

8.1.3	Interviews	100
8.2	Tabellenverzeichnis	100
9	Anhang	101
9.1	Erklärungen	101
9.1.1	Einverständniserklärung	101
9.1.2	Vertrauensschutzerklärung	102
9.2	Interviewleitfaden	103
9.2.1	Beschäftigte des Konditorgewerbes	103
9.2.2	Experte – Gewerkschaft	104
9.2.3	Experte – WKO	106
9.3	Kodierleitfaden	108
9.3.1	Beschäftigte	108
9.3.2	Experten	109

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
ECHP	European Community Household Panel
EG	Europäische Gemeinschaft
EPU	Einpersonenunternehmen
Ebd.	Ebenda
et al.	et alii
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EU-27	Die 27 Mitglieder der Europäischen Union
EU-SILC	Community Statistics on Income and Living Conditions
GBH	Gewerkschaft Bau-Holz
ggf.	gegebenenfalls
GIS	Gebühren Info Service
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Hrsg.	Herausgeber
ILO	International Labour Organisation
NGO	Non Governmental Organisation
NRP	Nationale Reformprogramme
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OMK	Offene Methode der Koordinierung
ÖNACE	Österreichische Klassifikation der wirtschaftlichen Tätigkeiten
PRO-GE	Die Produktionsgewerkschaft
S.	Seite
Std./Woche	Stunden pro Woche
u.a.	unter anderem
uvm.	und viel mehr
WG	Wohngemeinschaft
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
z.B.	zum Beispiel

„Ich will jetzt nicht was weiß ich was für ein Luxusleben leben oder so, gerade einmal so ein Standardleben, wie sich das eigentlich gehört.“

(Interviewpartnerin über ihre derzeitige Lebenssituation)

1 EINLEITUNG

In den letzten Jahren hat sich – bedingt durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 und den damit verbundenen Anstieg der Arbeitslosenzahlen – die Situation auf den Arbeitsmärkten weltweit eklatant verschärft (vgl. Europäische Kommission 2014). Das gilt auch in Österreich, wo parallel zu einem sichtbaren Zuwachs an Arbeitslosen steigende Zahlen von *Working Poor* – Erwerbsarmut – registriert wurden. Während zunehmende Arbeitslosenzahlen durch mediale Berichterstattung einem breiten Publikum zugänglich gemacht werden und in weiterer Folge einen politischen Diskurs entfachen, findet der Anstieg von Erwerbsarmen medial kaum Erwähnung und das, obwohl *Working Poor* in der Gesellschaft immer präsenter wird.

Die Zahl der Erwerbsarmen in Österreich lag 2012 bei 8,20 Prozent (298.533 Personen) der Gesamtbevölkerung, wobei nur Personen, die innerhalb des Berechnungszeitraums mindestens ein halbes Jahr erwerbstätig waren, berücksichtigt wurden. Im Vergleich zu den Jahren davor lässt sich hier ein konstanter Anstieg beobachten: 2010 lag die Quote bei fünf Prozent (181.000 Erwerbstätigen) und 2011 wurden 5,40 bzw. 7,60 Prozent¹ als Erwerbsarme identifiziert (vgl. Statistik Austria 2013a: 27).

Neben strukturellen Merkmalen und der Haushaltszusammensetzung ist vor allem niedriges Einkommen für die Möglichkeit, von Erwerbsarmut betroffen zu sein, verantwortlich. Der kollektivvertraglich festgesetzte Mindestverdienst ist in bestimmten Branchen sehr niedrig, wodurch sich die Gefahr, von Erwerbsarmut betroffen zu sein, erhöht.

Eine dieser Niedriglohnbranchen ist das Konditorgewerbe, in welchem derzeit (Stand August 2014, Wiener Einkommen) in der jeweils niedrigsten Verwendungsgruppe brutto € 1.170,73 (Angestellte) bzw. brutto € 1.142,28 (Arbeiterinnen²) ausbezahlt werden. Durch die geringen Löhne und Gehälter kann es in einigen Fällen zu existenziellen Problemen kommen, da ein Auskommen mit dem Einkommen nicht möglich ist.

Neben dem geringen Verdienst können die überschaubare Größe der Branche (ungefähr 4.900 Beschäftigte), vergleichbare Sozialstrukturen (Alter, Geschlecht etc.) von *Working Poor*-Betroffenen aus vorangegangenen Studien und den Betroffenen im Konditorgewerbe,

¹ 2011 wurde die Quote mittels zweier Verfahren errechnet: zum einen durch Befragung und zum anderen basierend auf Analysen der Verwaltungsdaten.

² Da im Konditorgewerbe hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, wird im Verlauf dieser Arbeit ausschließlich die weibliche Form verwendet. Ausgenommen sind direkte Hinweise auf Männer (z.B. männliche Interviewpartner werden als Experten bezeichnet). Dies dient einem besseren Lesefluss und lässt keinen Schluss auf Diskriminierung zu.

geringe gewerkschaftliche Beteiligung sowie bis dato fehlende Analysen der Branche als entscheidende Gründe für die Wahl des Konditorgewerbes der vorliegenden Arbeit festgehalten werden.

In Anbetracht der kontinuierlich steigenden Zahlen von Erwerbsarmut ist eine Thematisierung und Aufarbeitung dieses Phänomens unumgänglich, findet bis dato jedoch kaum statt.

Mit dem 20. Jahrhundert fand die Thematik vor allem in Amerika Eingang in die politischen bzw. sozialwissenschaftlichen Diskurse und war Anlass zahlreicher Studien (z.B. Levitan/Shapiro 1987, Newmann 1999 oder auch Duncan et al. 2007). *Working Poor* ist ein Problem, das keineswegs nur in den Vereinigten Staaten zu finden ist. In den vergangenen Jahren hat sich, wenn auch nur relativ schwach, ein Diskurs auch in Europa entwickelt. So beschäftigten sich einige Studien mit dem Thema und dessen Ausprägungen. Vor allem Wolfgang Strengmann-Kuhn (2003), Henning Lohmann/Hans-Jürgen Andreß (2010, 2011, 2012), Roland Verwiebe/Nina-Sophie Fritsch (2011a, 2011b) und Marcel Fink (2009a, 2012) sind für den deutschsprachigen Raum zu nennen, wobei Marcel Fink (2009a, 2012) und Roland Verwiebe/Nina-Sophie Fritsch (2011a, 2011b) sich auf die Situation in Österreich konzentrieren.

Mit „Arm trotz Erwerbstätigkeit. *Working Poor* in Österreich“ (ÖGB-Verlag, Hrsg. Pfeil/Sedmak, 2012) wurde das zentrale Werk geschaffen, das die Thematik umfassend aufgreift und aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert.

Weiters wurden seit den 2000er-Jahren Studien der Länder-Arbeiterkammern veröffentlicht. Vor allem die Studie „*Working Poor* in Niederösterreich“ der Niederösterreichischen Arbeiterkammer aus dem Jahr 2010 (vgl. AKNÖ 2010) sowie das Wiener Pendant dazu, „*Working Poor* in Wien“ von 2011, geben einen guten ersten Einblick in die Situation in den beiden Bundesländern (vgl. Riesfelder et al. 2011).

Neben dem Sammelband des ÖGB und den Arbeiterkammerstudien bieten in erster Linie Verwiebe/Fritsch (2011a, 2011b) eine gute Zusammenfassung der Thematik und zeigen (mögliche) Auslöser für Erwerbsarmut auf, gehen auf die europäische Perspektive ein und stellen Vergleiche mit anderen Ländern an (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011a, 2011b).

Lohmann/Andreß (2010, 2011, 2012) beleuchten zwar ebenfalls die europäische Perspektive und ziehen Vergleiche, zentrale Faktoren in den Analysen sind hier jedoch die Einkommensverteilung und die strukturellen Ausprägungen von Wohlfahrtsstaaten, wobei die Autoren die Entstehung von *Working Poor* auch institutionellen Unterschieden in den einzelnen Staaten zuschreiben (vgl. Lohmann/Andreß 2010: 1).

Sowohl Verwiebe/Fritsch (2011b) als auch Lohmann/Andreß (2010, 2011) greifen in ihren Analysen auf das Modell der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung von Gøsta Esping-Andersen (1990, 1999) zurück und orten hier Gründe für die unterschiedlichen Quoten von Erwerbsarmen in den einzelnen Staaten (vgl. Lohmann/Andreß 2010, 2011; Verwiebe/Fritsch 2011b).

Marcel Fink (2012) sieht zwar ebenfalls die Einkommensverteilung in Österreich als einen der Gründe, die zu *Working Poor* in Österreich führen können; er gibt aber auch einen Überblick über mögliche Faktoren, die zu Erwerbsarmut führen können. Weiters stehen auch von der Bundesregierung veröffentlichte Reformpakete (Reformpfade) im Fokus der Forschung zu dieser Thematik (vgl. Fink 2012: 90ff.).

Zwar beschreiben alle Autoren Strukturen, die zu Erwerbsarmut führen können, konkrete Analysen der vorwiegend betroffenen Branchen fehlen jedoch gänzlich, wodurch nicht alle Aspekte aufgegriffen werden können.

Forschungsfrage

Die vorliegende Masterarbeit baut auf diesem Umstand auf und veranschaulicht Auslöser und konkrete Problemstellungen von *Working Poor*. Um die Problematik und Zugänge besser darstellen zu können, wird im Verlauf konkret auf das Konditorgewerbe eingegangen.

Die zentralen Ziele dieser Arbeit sind die Herausarbeitung und Offenlegung der Schwierigkeiten, die sich im Umgang mit geringem Einkommen ergeben, der Strukturen von *Working Poor* und die Fragestellung, wer an *Working Poor* Interesse hat. Hierbei soll den Fragen nachgegangen werden, warum *Working Poor* im Konditorgewerbe gehäuft auftritt und worin sich dies begründet.

Konkret sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- Warum gibt es *Working Poor* im Konditorgewerbe?
- Wer hat Interesse an *Working Poor*?
- Welchen Einfluss hat gewerkschaftliche Beteiligung auf die niedrigen Löhne/Gehälter, die zu *Working Poor* führen können?
 - Können Gewerkschaften *Working Poor* entgegenwirken?

In der vorliegenden Arbeit wird davon ausgegangen, dass ein Zusammenhang zwischen einer Gewerkschafts-Nicht-Mitgliedschaft und *Working Poor* besteht. Es wird angenommen, dass Branchen mit einer größeren Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern höhere Verdienste und auch regelmäßig höhere Einkommensabschlüsse ausverhandelt bekommen. Eine große

Anzahl an Mitgliedern in einer Branche verschafft der Gewerkschaft das nötige Druckmittel (vgl. Braun 2005).

Um das Ergebnis sinnvoll einordnen zu können, wird im ersten Teil der Arbeit ein grundlegender Überblick über die wichtigsten Begriffe und deren Verwendungen gegeben. Erst wird Armut trotz Erwerbstätigkeit zugunsten richtiger Einordnung der Thematik auf europäischer Ebene betrachtet, um daran anschließend auf die Situation in Österreich einzugehen. Hier stehen vor allem die strukturellen Ausprägungen von *Working Poor* im Vordergrund, die bei den weiterführenden Analysen im empirischen Teil erneut aufgegriffen werden.

Kapitel 3 beschreibt die angewandte Methode der qualitativen Inhaltsanalyse und gibt Einblicke in das verwendete Material und die Vorgehensweise.

Im abschließenden theoretischen Teil der Masterarbeit wird auf bereits vorhandene Theorien eingegangen, deren Stärken und Schwächen werden aufgezeigt und die theoretische Grundlage dieser Arbeit wird vorgestellt.

Der zweite, sich der empirischen Analyse widmende Teil gibt einleitend einen Überblick über die Strukturen des Konditorgewerbes, um darauf basierend auf die (gewerkschaftlichen) Vertretungsorgane, sowohl seitens der Arbeitnehmerinnen als auch der Arbeitgeberinnen, einzugehen. Anschließend werden Besonderheiten der Kollektivverträge (Angestellte und Arbeiterinnen) aufgezeigt und es wird näher auf die kollektivvertraglichen Mindesteinkommen eingegangen.

Um die aus der Analyse des Konditorgewerbes gewonnen Erkenntnisse sinnvoll einordnen zu können, wurde mit einer „Kontrollgruppe“ aus einer anderen Branche gearbeitet. Aufgrund der Ähnlichkeiten in den Beschäftigtenstrukturen bei stark abweichenden Ergebnissen im Ertrag und hinsichtlich gewerkschaftlicher Beteiligung wurde das Baugewerbe als „Kontrollgruppe“ ausgewählt. (Kapitel 5)

In Kapitel 6 werden die Ergebnisse der Beschäftigteninterviews präsentiert. Eingangs werden die Befragten charakterisiert, um anschließend auf die Themen Arbeitsalltag, Erwerbseinkommen, Lohnabschlüsse, gewerkschaftliche Beteiligung und Herausforderungen einzugehen.

Im abschließenden Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews und der zuvor herausgearbeiteten Probleme von *Working Poor* in Zusammenhang gebracht und hinsichtlich

der Forschungsfragen analysiert. Den Schlusspunkt bildet ein Ausblick auf zukünftige Forschungsarbeiten zu diesem Thema.

2 WORKING POOR

Working Poor – Armut trotz Erwerbstätigkeit – bedeutet, dass trotz Arbeit kein Auskommen mit dem Einkommen möglich ist.

Wie bereits eingangs erwähnt, fand der Begriff im 20. Jahrhundert in Amerika Eingang in die politischen Diskurse und hat mittlerweile auch den europäischen Raum, wenn auch noch nicht in dem gleichen Ausmaß wie in Amerika, erreicht.

Um den Begriff der Erwerbsarmut richtig einordnen zu können, muss dieser immer im Kontext von Armut und Erwerbstätigkeit gesehen werden (vgl. Spannagel 2012: 2). Hierzu werden im ersten Schritt drei wesentliche Begriffe definiert. Erstens: Was versteht man konkret unter *Working Poor*? Zweitens: Wie ist der Begriff Armut zu verstehen? Und drittens: Was ist mit Erwerbstätigkeit gemeint? (vgl. Caritas 1998: 11)

Wie auch bei einigen anderen Begriffen gibt es bei *Working Poor* keine einheitliche Definition. *Working Poor* wird allgemein als Erwerbsarmut definiert, allerdings ist hier zwischen dem Haushaltseinkommen und dem Niedriglohneinkommen zu unterscheiden. Beim Haushaltseinkommen werden die gesamten Erträge aller erwerbstätigen Personen eines Haushalts zusammengerechnet, wobei das gesamte Nettohaushaltseinkommen nicht unter die Grenze von € 1.090,-, plus Zulagen für Kinder und andere im Haushalt lebende Personen (Stand 2012) fallen darf, um als Betroffene nicht als armutsgefährdet zu gelten (vgl. Statistik Austria 2013a: 24). Weiters können auch Niedriglohnbezieherinnen als Erwerbsarme bezeichnet werden (vgl. AKNÖ 2010).

Zwar gibt es weder Zahlen noch Daten über Haushaltseinkünfte, die mindestens eine im Konditorgewerbe beschäftigte Person ausweisen, wodurch die Erfassung des Haushaltskontextes schwierig ist, durch die geführten Interviews können hier dennoch gute Schlüsse (alleinerziehende Frau mit Kind, Alleinstehende, Single-Haushalt, Familie mit mehreren Kindern etc.) gezogen werden. Damit ist der Haushaltskontext – auch in dieser Arbeit – neben dem Niedrigeinkommen selbst der entscheidende Faktor.

Bei der Definition von Armut ergeben sich zu Beginn mehrere Probleme. Zum einen gibt es keine einheitliche Begriffsdefinition und zum anderen auch keine festgelegte Einkommensgrenze. Ebenso kann die Alltagsverwendung des Armutsbegriffes in einem wissenschaftlichen Diskurs Schwierigkeiten bereiten, da sich bestimmte Interpretationen von Armut und möglichen Ursachen bereits klischeehaft verfestigt haben (vgl. Eiffe 2009a: 67).

In Zusammenhang mit Armut wird von der Forschung zwischen primärer und sekundärer Armut unterschieden. Von primärer Armut spricht man, wenn der Verdienst eines Haushalts nicht ausreichend ist, um lebensnotwendige Güter zu bezahlen, während sekundäre Armut zwar ebenfalls bedeutet, dass das Haushaltseinkommen nicht ausreichend ist, aber mit dem Unterschied, dass dieser Haushalt „über seine Verhältnisse lebt“. Im zweiten Fall bestünde die Möglichkeit, günstigere Lebensmittel oder Bekleidung zu erwerben, wodurch ein Auskommen mit dem Einkommen möglich wäre (vgl. Ebd.: 70).

Weiters wird in der Wissenschaft zwischen dem Ressourcenansatz und dem Lebenslagenkonzept unterschieden. Der Ressourcenansatz sieht Armut als Ertragsschwäche, welche mittels einer Grenze – der Armutsgrenze – festgestellt wird (vgl. Caritas 1998: 16). Die Ressourcen werden nach ökonomischen Kriterien definiert. So gelten neben dem Verdienst auch Ersparnisse und Rücklagen als Ressource. Da jedoch kaum Daten über Rücklagen und Ersparnisse vorhanden sind, konzentriert man sich hier in erster Linie auf das Einkommen. Der Ressourcenansatz bezieht sich immer auf eine bestimmte Haushaltsgröße. So wird davon ausgegangen, dass ein Haushalt – je nach Anzahl der Mitglieder – eine bestimmte Einkommenshöhe benötigt. Liegen die zur Verfügung stehenden Einnahmen unter der vordefinierten Grenze, wird von Armut gesprochen.

Kritisiert werden kann die Festlegung der Armutsgrenze, welche bei 40 bis 60 Prozent des Medianeinkommens angesetzt ist, da sie nicht auf objektiven Kriterien basieren kann (vgl. Eiffe 2009a: 73f.).

Der zweite Ansatz, das Lebenslagenkonzept, bezieht sich in erster Linie auf die kulturelle, gesellschaftliche und politische Lebensgestaltung. So rückt das Einkommen in den Hintergrund, und Bildung, Gesundheit, Wohnsituation und Arbeit sowie die Partizipation am öffentlichen Leben treten in den Vordergrund und werden als zentrale Elemente angesehen (vgl. Caritas 1998: 18). Man betrachtet die aufgezählten Abschnitte also nicht isoliert, sondern als Teilbereiche eines Ganzen, die in einer „wechselseitigen Abhängigkeit zueinander stehen“ (Eiffe 2009a: 76). So kann eine Person zwar ein Gehalt unterhalb der Armutsgrenze beziehen, würde sich aber aufgrund ihrer Lebenssituation selbst nicht als arm bezeichnen.

Nachdem der Zugang zu Bildung und in weiterer Folge zu höherer Bildung für ein höheres Einkommen essentiell ist (vgl. Fink 2009a: 206), können diese Konzepte nicht isoliert voneinander betrachtet werden, da Bildung in ihren Ursächlichkeiten auch als Ressource zu verstehen ist.

Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich bei der Festlegung bzw. Definition von Armut. So ist es aufgrund stark divergierender Lebenslagenkonzepte nicht möglich, eine Definition bzw. Grenze festzulegen, mit der wissenschaftliche Vergleiche veranschaulicht werden können. Diese Grenzen basieren ausschließlich auf dem Ressourcenkonzept. Es ist daher einer Kombination der beiden genannten Ansätze der Vorzug gegenüber der Alleinverwendung zu geben (vgl. Caritas 1998: 17f.).

Wie bereits beschrieben, ist es schwierig, eine einheitliche Definition für den Begriff der Armut bzw. für die Armutsbemessung zu finden. Um dennoch vergleichende Armutsformmessungen durchführen zu können, kann man unterscheiden zwischen „relativen“ Kriterien in Form eines gefüllten Warenkorb, den man für das tägliche Leben benötigt, und „absoluten“ Kriterien, also einem bestimmten Einkommen (vgl. Fink 2012: 95).

Sowohl absolute als auch relative Kriterien sind als Instrumente zur Messung von Armut nicht unumstritten. So stellt sich beim Konzept des Warenkorb die Frage: Welche Güter werden wirklich für das tägliche Leben benötigt? Wie viel kosten diese Waren? Welche Qualität dürfen/sollen/müssen diese Güter haben? Neben Lebensmitteln zählen auch Bekleidung (Welche Qualität bzw. welchen Preis darf diese haben?) und Wohnen (Welchen Standard soll/muss die Wohnung haben?) sowie die grundlegende medizinische Versorgung (Medikamente, Arztbesuche etc.) zum Alltagsbedarf.

Hier wird bereits klar ersichtlich, dass es schwierig ist, eine Armutsgrenze anhand dieses Modells festzulegen. Es ergeben sich sowohl bei der Festlegung des Inhalts selbst als auch bei der Berechnung des Wertes der einzelnen Güter Schwierigkeiten, weshalb dieses Konzept in der Forschung nur unter Vorbehalt angewendet wird – anders in den USA, wo dieses Konzept seit der Veröffentlichung einer Studie aus den 1950er Jahren angewandt wird. Hier wurde ein Warenkorb mit Lebensmitteln und Preisen definiert, der regelmäßig an die Inflation angepasst wird. Dieser Faktor wird mit drei multipliziert, da der Bedarf an Lebensmitteln ein Drittel der Gesamtausgaben ausmacht. Das Konzept bleibt dennoch umstritten (vgl. Strengmann-Kuhn 2003: 26f.).

Nachdem das Modell des Warenkorb für diese Arbeit nicht von Relevanz ist, wird hier mit dem Konzept nach absoluten Kriterien gearbeitet. Auch dabei gibt es Unterscheidungen. So können zur Festlegung der Armutsgrenze das Durchschnitts- oder Medianeinkommen, aber auch der Mittelwert oder das geometrische Mittel herangezogen werden. Weiters stellt sich die Frage, auf welche Zahlen sich die Mittel-, Durchschnitts- und Medianwerte beziehen. So ist die Berechnung der Armutsgrenze sowohl für einen großen politischen Raum wie die

Europäische Union als auch für nationale sowie regionale Eingrenzungen denkbar. Sieht man sich den Raum der Europäischen Union an, so können große Einkommensunterschiede ausgemacht werden. Eine einheitliche europäische, auf Zahlen basierende Grenze für die Armutsgefährdung erscheint in Anbetracht der großen Unterschiede wenig sinnvoll, da hier einkommensärmere Länder wie Rumänien, Ungarn und südeuropäische Mitgliedsstaaten stark benachteiligt wären. Auch eine Eingrenzung auf regionaler Ebene wurde besonders in Deutschland aufgrund des starken Ost/West-Gefälles in Betracht gezogen.

Das Konzept der absoluten Zahlen verlangt die Berücksichtigung zahlreicher Gegebenheiten, bietet aber auch die Möglichkeit der Eingrenzung, (vgl. Ebd.: 28) wodurch in der vorliegenden Arbeit die Armutsgrenze bei 60 Prozent des nationalen Medianeinkommens festgelegt wird. Dies entspricht der häufigsten Form der Armutsgrenzenfestlegung (vgl. Fink 2012: 95).

Nachdem nun der Begriff der Armut und die Armutsgrenze für diese Arbeit definiert wurden, wird der Fokus auf die Erwerbstätigkeit gelegt. Auch hier gibt es mehrere Modelle, die Studien unterschiedlich ausfallen lassen. So kann bereits ab einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden (geringfügige Beschäftigung) oder mehr (Teilzeitbeschäftigung) von Erwerbstätigkeit gesprochen werden. Da in der vorliegenden Arbeit ausschließlich Normalarbeitszeitverhältnisse berücksichtigt werden, finden nur Vollzeitbeschäftigte auf Basis von 38,5 bis 39 Stunden/Woche (je nach Ausprägung in den einzelnen Kollektivverträgen) Berücksichtigung.

Nicht nur die Art, sondern auch die Dauer der Erwerbstätigkeit variieren von Studie zu Studie. So können Personen, die im abgelaufenen Kalenderjahr mindestens sechs Monate berufstätig oder als arbeitssuchend gemeldet waren, bereits als Erwerbstätige angesehen werden. Andere Ansätze fassen Erwerbstätigkeit wesentlich enger und definieren nur jene Personen, die mindestens sechs Monate lang tatsächlich einer Beschäftigung nachgegangen sind, als Erwerbstätige (vgl. Spannagel 2012: 3).

Als *Working Poor* werden daher in der vorliegenden Arbeit all jene Personen bezeichnet, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens und nicht aufgrund ihres Lebensstils als arm gelten. Des Weiteren werden nur absolute Kriterien für die Armutsdefinition berücksichtigt, d.h. die Armutsgrenze liegt bei 60 Prozent des österreichischen Medianeinkommens, gemessen an der Gesamtbevölkerung.

2.1 WORKING POOR IN EUROPA

Armut trotz Erwerbstätigkeit ist, wie bereits geschildert, kein isoliertes Problem, das nur in Amerika, südeuropäischen Staaten oder China zu finden ist. Auch in Europa gibt es seit dem Beginn des 21. Jahrhunderts wieder steigende Zahlen, die entgegen zahlreicher Prognosen auf ein neuerliches Aufkommen von *Working Poor* hindeuten. 2005 hat der Europäische Rat erstmals eine Strategie verabschiedet, durch die Erwerbsarmut eingeschränkt bzw. bekämpft werden soll (vgl. Lohmann/Andreß 2011: 178). Trotz öffentlicher Wahrnehmung dieser Problematik kam es zwischen 2005 und 2012 kaum zu entscheidenden Veränderungen. Erst ab 2012 wurde das Thema forciert und auf die Agenden der Europäischen Union gesetzt. Seitdem findet es auch in der EU-Sozialberichterstattung Erwähnung, was auf die Wichtigkeit und Aktualität des Themas hindeutet (vgl. Lohmann/Andreß 2012: 9). In weiterer Folge wurde *Working Poor* auf die Agenda der „Europa 2020“-Strategie der Europäischen Kommission gesetzt, wo als Ziel definiert wurde, die Armutsgefährdung in den nächsten zehn Jahren (als Ausgangspunkt wurde das Jahr 2008 mit 116 Millionen armuts- bzw. ausgrenzungsgefährdeten Menschen herangezogen) um 20 Prozent zu verringern (vgl. Statistik Austria 2013b: 11). Der Rat der Europäischen Union hat sich weiter das Ziel gesetzt:

„Maßnahmen zur Anhebung der Beschäftigungsquoten müssen Hand in Hand gehen mit Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeit attraktiver zu machen, die Arbeitsplatzqualität zu verbessern, das Arbeitsproduktivitätswachstum zu steigern und den Anteil der erwerbstätigen Armen zu verringern“ (Rat der Europäischen Union 2005).

Um die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie beurteilen zu können, sind die Staaten der Europäischen Union angehalten, jährliche Reformmaßnahmenkataloge zu präsentieren, in denen über Erfolge, aber auch über Schwierigkeiten bei der Umsetzung berichtet wird. Österreich hat sich in den nächsten Jahren (als Ausgangsjahr wurde 2008 festgelegt) die Reduktion um 235.000 Fälle als Ziel gesetzt (vgl. BMASK 2011: 7).

Damit das Thema *Working Poor* überhaupt Eingang in den politischen Diskurs innerhalb der EU fand, waren bis dato drei Armutsprogramme notwendig.

Das erste Armutsprogramm wurde zwischen 1975 und 1980 implementiert und zielte im Wesentlichen darauf ab, sich einen ersten Überblick bezüglich der Lage in den einzelnen Mitgliedsstaaten zu verschaffen. Die Gestaltung eines solchen Programmes wurde durch die fehlenden nationalen Konzepte zur Bekämpfung von Armut notwendig. Die Mitgliedsstaaten sahen bis zu diesem Zeitpunkt keinerlei Bedarf, sich dieser Thematik anzunehmen, da durch die wirtschaftliche Lage und den vorangegangenen ökonomischen Aufschwung Armut – und hier vor allem Erwerbsarmut – als „ausgerottet“ betrachtet wurde. Dass dies keineswegs der

Fall war, zeigten die Ergebnisse der ersten Evaluierungsrunde. So wurden innerhalb der Europäischen Gemeinschaft (EG) 11,40 Prozent der Haushalte als arm definiert. In dieser Periode wurden all jene Personen, die unter dem im jeweiligen Mitgliedsstaat üblichen Standard lebten, als arm bezeichnet. Festgelegt wurde die Grenze in den einzelnen Mitgliedsstaaten mit der Unterschreitung der 50-Prozent-Nettohaushaltsquote des jeweiligen Mitgliedsstaates. Als Ziel setzte man sich die Verstärkung des europäischen Diskurses und eine weitere Zusammenarbeit in den Bereichen Armut und Armutsbekämpfung (vgl. Eiffe 2009a: 78).

Das zweite europäische Programm zur Armutsbekämpfung fand zwischen 1986 und 1989 statt und definierte das Ziel wie folgt:

„Armut in wirksamer Weise zu bekämpfen und positive Maßnahmen zur Unterstützung der Unterprivilegierten auszuführen, sowie die besten Mittel zur Bekämpfung der Ursachen von Armut zu identifizieren und ihre Auswirkungen in der EG abzuschwächen.“ (Eiffe 2009a: 79)

Nicht nur das Ziel selbst, sondern auch der Armutsbegriff veränderte sich in dieser Zeit. So wurde im ersten Armutsprogramm noch von einer rein materiellen Armut ausgegangen, während im zweiten Programm auch das Fehlen von kulturellen und sozialen Ressourcen berücksichtigt wurde. Außerdem wurden acht Hauptgruppen für Armut definiert: Langzeitarbeitslose, junge Arbeitslose, alte Menschen, Ein-Elternfamilien, Migrantinnen der zweiten Generation, Gastarbeiterinnen, Flüchtlinge und weitere Randgruppen.

Working Poor findet im zweiten Programm keine explizite Erwähnung.

Insgesamt wurde auch in diesem Papier Wert auf die Erfassung von Daten und deren Auswertung gelegt, allerdings basiert die Erhebung nicht auf europäischer, sondern auf nationaler bzw. regionaler Ebene.

Im dritten Programm zur Armutsbekämpfung (1990-1994) wurde das Hauptaugenmerk – im Bemühen, Randgruppen mehr in den Fokus zu stellen – auf Partizipation gelegt. Wie bereits bei den beiden Vorgängermodellen wurde auch im dritten Maßnahmenpaket versucht, einheitliche Daten zu sammeln, um schließlich geeignete Maßnahmen setzen zu können. Es ging somit im Wesentlichen um eine stärkere Angleichung der Mitgliedsstaaten (vgl. Ebd.: 79f.).

Mit dem EU-Gipfel in Lissabon 2000 wurden neue Maßnahmen und Ziele, wie die Beseitigung von Armut und sozialer Ausgrenzung, definiert. Auch in diesem Paket wurde die Armutsgrenze mit 60 Prozent des nationalen Medianeinkommens berechnet. Gleichzeitig

wurde auf soziale und kulturelle Ressourcen verwiesen, die benötigt werden, um nicht als „sozial ausgegrenzt“ zu gelten, was auch in der neuen Definition von Armut zum Tragen kommt: „Die komplexen und vielschichtigen Formen der Armut und der sozialen Ausgrenzung machen den Einsatz einer breit gefächerten Politik im Rahmen dieser globalen Strategie erforderlich.“ (Rat der Europäischen Union 2000: 3)

Als Instrumente werden hier in erster Linie länderübergreifende Studien (vor allem ECHP – European Community Household Panel) eingesetzt, welche Ländervergleiche möglich machen und Armutsquoten über einen längeren Zeitraum messen können (vgl. Eiffe 2009a: 80f.).

Im Unterschied zu den vorangegangenen Armutsprogrammen, in denen es vorwiegend um das Sammeln, Aufbereiten und Archivieren von Daten ging, kann die Lissabon-Strategie als Wendepunkt betrachtet werden. So wurde erstmals der Versuch unternommen, aus den gewonnenen Daten der vorangegangenen Programme Maßnahmen gegen Armut zu entwickeln, zu denen sich die Nationalstaaten auch verpflichten sollten. Als Instrument sollte hierfür die Offene Methode der Koordinierung (OMK) angewendet werden, welche in erster Linie auf Freiwilligkeit und dem Austausch von Erfahrungen basiert. Die OMK bietet den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit, über ihre Probleme und Schwierigkeiten, aber auch über ihre Erfolge in bestimmten Bereichen zu berichten. Hierbei soll ein Austausch erfolgen, von dem alle Staaten gleichermaßen profitieren, ohne dass Sanktionen befürchtet werden müssen (vgl. Eiffe 2009b: 1).

Das Lissabon-Maßnahmenpaket 2000 fordert von den Mitgliedsstaaten weiters stärkere Einbindung der Sozialpartner und NGOs sowie eine bessere Eingliederung benachteiligter Personen auf dem Arbeitsmarkt. Da die Nationalstaaten die Kompetenzen der heiklen Sozialpolitikagenden bis dato nicht an die Europäische Union abgegeben haben, obliegt die Gesetzgebung auch weiterhin den einzelnen Mitgliedsstaaten. Gleichzeitig mit der OMK und dem Lissabon-Paket wurde ein Leitfaden geschaffen, an dem sich die EU-27 orientieren können/sollen. Darin enthalten ist die Aufstellung eines kurz-, mittel- und langfristigen Zeitplans mit genauer Festlegung der Ziele sowie die Sicherung von qualitativen und quantitativen Indikatoren, um die Vergleichbarkeit der Daten auch für die Folgejahre sicherstellen zu können. Als dritter Punkt sollen die gesetzten Ziele in nationales Recht umgewandelt und implementiert werden. Des Weiteren ist die regelmäßige Überprüfung der Weiterentwicklung der gesetzten Ziele und ein Austausch mit anderen Ländern angedacht (vgl. Ebd.: 2f.).

Nach einem Halbzeitbericht der neu bestellten Kommission 2005 wurde vom Jahr 2010 als angestrebtes Umsetzungsdatum Abstand genommen. Weiters wurde der Zielgruppenschwerpunkt hin zu in Armut lebenden Kindern und Jugendlichen verlagert. Die Neuausrichtung fokussierte seither auch auf Beschäftigung und Wachstum (vgl. Eiffe 2009a: 81).

Im Zuge der Verlagerung der Ziele wurden neue Empfehlungen für den Umgang mit Armut abgegeben, da sich in diesem Bereich seit 2000 zu wenig verändert hatte und der politische Wille zur Veränderung fehlte. So wurde eine noch stärkere Zusammenarbeit mit den nationalen Parlamenten und den Sozialpartnern gefordert, ebenso wie eine stärkere Kohärenz in nationalstaatlichen Politiken. Außerdem wurde eine Intensivierung des Dialogs über die Ziele und Forschungsschritte gefordert. 2005 wurde erstmals auf *Working Poor* eingegangen und von den Mitgliedsstaaten wurden Zahlen und Fakten zu den Wohnverhältnissen und Einkommen der Menschen gefordert, da hier, so die einstimmige Meinung des Europäischen Rats, gehandelt werden müsse (vgl. Eiffe 2009b: 4f.). Allerdings wird durch die Festlegung von bestimmten Indikatoren auch ersichtlich, dass EU-weit Erwerbstätigkeit auch weiterhin als Ausweg aus der Armut angesehen wird (vgl. Eiffe 2009a: 82f.).

Bei einem Blick auf die Ausprägungen von *Working Poor* innerhalb der europäischen Staaten wird sichtbar, dass Erwerbsarmut keineswegs ein Randthema ist, sondern sich mittlerweile (wieder) in der Gesellschaft verfestigt hat.

Seit einigen Jahren werden Vergleiche zwischen den europäischen Staaten angestellt, um zu zeigen, welche Länder höheres und welche geringeres Vorkommen von armen Erwerbstätigen aufweisen. Doch die Zahlen zur Armutsquote werden von den nationalen Statistikbehörden (in Österreich: Statistik Austria) erhoben, was zu gewissen Problemen bei der Vergleichbarkeit der Daten führt, da das Vorgehen nicht überall einheitlich ist und in manchen Fällen von den Vorgaben der Europäischen Union abweicht. Der größte Teil der Staaten greift auf Befragungen zurück, während andere (hier sind vor allem die skandinavischen Länder zu nennen) auf administrative Datenbanken zurückgreifen.

Aufgrund der Datenmenge wird mit Stichproben gearbeitet, was zusätzlichen Spielraum öffnet. So wird im Fall Deutschland angenommen, dass sowohl geringqualifizierte Personen als auch Migrantinnen in den Stichproben unterrepräsentiert sind (vgl. Lohmann/Andreß 2012: 10f.; Lohmann/Andreß 2010: 4).

Betrachtet man die Daten der EU von 2009 (publiziert im Dezember 2012), so ist zu erkennen, dass das Risiko für Armut trotz Erwerbstätigkeit in mittelost- und südeuropäischen

Ländern (ausgenommen Tschechische Republik) höher ist als in nord- und westeuropäischen Staaten. Länder, in denen Menschen vermehrt von *Working Poor* betroffen sind, sind Rumänien, Spanien, Litauen, Polen und Lettland. Am geringsten ist die Wahrscheinlichkeit in der Tschechischen Republik (3,10 Prozent), Finnland, Belgien und den Niederlanden (4,50 Prozent). In Österreich liegt die Quote bei 5,90 Prozent.

Vergleicht man jeweils die Daten seit den 1990er Jahren, ist zu beachten, dass das Material aus zwei unterschiedlichen Datenquellen stammt. Von 1994 bis 2001 wurden die Daten aus dem ECHP (European Community Household Panel), danach von EU-SILC (EU-Statistics on Income and Living Conditions) herangezogen. Die Erhebungsmodelle ähneln einander zwar grundsätzlich, allerdings ist aufgrund der abweichenden Quellen ein exakter Vergleich nicht möglich, es sind nur Rückschlüsse auf Tendenzen möglich (Anstieg oder Fall der Armutsgefährdung/*Working Poor*) (vgl. Lohmann/Andreß 2012: 12ff.).

ECHP war grundsätzlich als Panel konzipiert, was bedeutet, dass keine Veränderungen im Datenstamm der Stichproben möglich sind. Probleme hierbei ergeben sich durch die Befragten selbst, die entweder nicht weiterführend befragt werden wollten und deshalb keine Auskunft mehr gaben oder nicht mehr auffindbar waren. Hierdurch kommt es im Laufe der Studie zu einer Ausdünnung der Menge an Befragten und zu einer Reduktion der Stichprobe. Bedingt durch den Panelcharakter der Studie ist ein Langzeitvergleich, bei dem die Entwicklung der einzelnen Personen im Vordergrund steht, als positiv zu betrachten.

EU-SILC hingegen wechselt bei jeder Studie 25 Prozent der Befragten aus, wodurch ein Haushalt maximal vier Jahre lang befragt und die Stichprobendatenbank nach vier Jahren komplett durchgewechselt wird. Durch das Auswechseln der zu befragenden Haushalte kann auf der einen Seite die Gefahr für eine Ausdünnung relativ gering gehalten werden, auf der anderen Seite ist ein Langzeitvergleich, wie bei ECHP, nur schwer möglich (vgl. Heitzmann/Till-Tentschert 2009: 98).

Bei der von Lohmann/Andreß (2012) durchgeführten Untersuchung (von 1994 bis 2008) lassen sich zwischen den EU-15 Staaten (auf alle anderen Mitgliedsstaaten musste aufgrund der fehlenden Daten verzichtet werden) keine einheitlichen Trends in Bezug auf Erwerbsarmut festmachen. Auffällig ist jedoch, dass bis 2001 in den meisten südeuropäischen sowie in einigen anderen Staaten (z.B. Österreich, Großbritannien) ein signifikanter Rückgang von *Working Poor* zu beobachten ist. Um die Trends richtig fassen zu können, empfiehlt es sich, einen Blick auf die wirtschaftliche Lage der Staaten im angegebenen Zeitraum zu werfen. Zwar kann kein eindeutiger Zusammenhang festgestellt werden und die Entwicklung

auf den Arbeitsmärkten ist meist eine verspätete Folge aus vorangegangenen wirtschaftlichen Gegebenheiten, dennoch sollen die wirtschaftlichen Bedingungen nicht komplett außer Acht gelassen werden. So lässt sich für die 1990er Jahre eine durchwegs positive wirtschaftliche Entwicklung für die meisten Staaten resümieren, die sich in den Folgejahren auch auf die Arbeitsmärkte ausgewirkt hat (vgl. Lohmann/Andreß 2012: 17f.). Festhalten lässt sich somit eine Zunahme von Erwerbssarmen von 1994 bis 2001 und seit 2004 in sieben von 15 EU-Staaten, was allerdings nicht auf einen generellen Trend schließen lässt, da ein solcher, wie bereits erwähnt, nicht einheitlich festgestellt werden kann (vgl. Lohmann/Andreß 2010: 5).

Lohmann/Andreß (2010) haben die Verteilung von *Working Poor* in 20 europäischen Staaten anhand eines 5-Stufen-Modells veranschaulicht, welches zeigen soll, nach welchen Kriterien Menschen der Status „armutsgefährdet“ oder „arm“ zugesprochen wird:

	Armutquote von Erwerbstätigen nach Stufen des Einkommensverteilungsprozesses (2006) in %				
	Stufen des Erwerbsverteilungsprozesses				
	I	II	III	IV	V
Belgien	5,8	23,7	5,5	11,6	4
Dänemark	7,6	18,0	5,5	11,3	4,5
Deutschland	17,9	32,8	10,5	16,5	5,9
Finnland	11,9	30,8	9,7	14,3	4,4
Frankreich	10,9	34,9	9,9	16,8	6,0
Griechenland	-	-	-	20,7	13,7
Großbritannien	18,6	38,2	11,4	16,1	7,6
Irland	18,5	48,2	14,3	16,6	6,1
Italien	-	-	-	17,2	9,7
Luxemburg	13,1	43,9	12,8	20,6	10,3
Niederlande	13,2	31,1	6,2	10,1	4,4
Norwegen	14,5	33,7	10,1	19,9	5,5
Österreich	13,3	40,0	10,0	17,4	6,3
Polen	14,9	42,1	16,0	26,5	12,8
Portugal	-	-	-	19,6	10,4
Schweden	15,9	31,3	11,3	19,7	7,4
Slowakei	11,3	57,8	11,5	17,0	6,3
Spanien	12,4	44,5	13,6	16,7	9,9
Tschechien	7,3	41,7	9,4	14,3	3,5
Ungarn	7,6	45,0	13,6	20,5	6,9

Tabelle 1: Armutsquote von Erwerbstätigen , Quelle: Lohmann/Andreß 2010: 7 (Datenbasis EU-SILC 2006)

Stufe I zeigt den Prozentsatz all jener Personen, die mit ihrem Bruttoeinkommen nicht über die festgelegte Armutsgrenze kommen. Stufe II veranschaulicht, ob der Bedarf des jeweiligen Haushalts mit dem entsprechenden Einkommen gedeckt ist. Erst in Stufe III werden auch die übrigen Bruttohaushaltsverdienste miteingerechnet. In Stufe IV wird die Besteuerung simuliert und Stufe V weist das Nettohaushaltseinkommen aus.

Tabelle 1 zeigt, dass die Armutsquote in den angeführten Staaten zu Beginn (Stufe I) sehr unterschiedlich ausfällt und durch die Umlegung auf einen Gesamthaushalt stark ansteigt (Stufe II), ehe sie danach (Stufe III) unter Miteinbezug anderer Bruttohaushaltserträge wieder sinkt. Besonders interessant sind die Stufen IV und V, in welchen die soziale Besteuerung und das Nettoeinkommen berücksichtigt werden. Die Aufgliederung macht ersichtlich, dass Länder wie Belgien, Dänemark, Tschechien und Ungarn von Beginn an eine niedrige Armutsquote bei Erwerbstätigen haben und diese auch in Stufe V (Nettoeinkommen) am niedrigsten ist. In anderen Ländern sind die Betroffenen auf staatliche Umverteilungen angewiesen, was vor allem bei den skandinavischen Staaten sichtbar wird.

Diese verschiedenen Ausprägungen (vor und nach der Besteuerung) lassen sich auf Unterschiede in der staatlichen Umverteilung zurückführen. Markant ist außerdem, dass in einigen Staaten zwischen Stufe I und Stufe V kaum Unterschiede zu erkennen sind (z.B. Luxemburg, Polen, Ungarn) (vgl. Ebd.: 7f.).

Bei der Analyse der Daten müssen neben staatlichen Umverteilungen und Transfers auch kulturelle Unterschiede in den einzelnen Staaten berücksichtigt werden. So ist es in südeuropäischen und Teilen der mitteleuropäischen Länder üblich, dass erwachsene Nachkommen erst relativ spät aus dem elterlichen Haushalt ausziehen, was bedeutet, dass die Belastung in Stufe II und III aufgrund der Haushaltsgröße höher ist als in anderen Staaten, in denen es nicht üblich ist, dass erwachsene, erwerbstätige Nachkommen über einen längeren Zeitraum im elterlichen Haushalt leben (vgl. Lohmann/Andreß 2011: 181).

Mit den vorgestellten Daten lässt sich auf Basis von Esping-Andersens (1990,1999) vergleichender Wohlfahrtsstaatsforschung eine Einteilung in liberale, sozialdemokratische und konservative Wohlfahrtsstaaten vornehmen. Dieser Ansatz, der die institutionellen und wohlfahrtsstaatlichen Unterschiede herausarbeitet, ist einer der wichtigsten Ansätze der vergleichenden Armutsforschung (vgl. Lohmann/Andreß 2011: 181; Verwiebe/Fritsch 2011b: 7f.).

Wie beschrieben, ist die Zahl von *Working Poor* in süd- bzw. postsozialistischen Wohlfahrtsstaaten höher als in konservativen oder liberalen. Zwei Gründe können hierfür festgemacht werden: Erstens sind die Einkommen niedriger als in den übrigen Wohlfahrtsstaaten, weshalb kaum Schutz vor Armut gewährleistet ist und zweitens ist die soziale Unterstützung nur schwach ausgeprägt. Dies trifft u.a. auf Griechenland, Italien, Portugal, Spanien (südeuropäisch) sowie Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Tschechien und Slowenien (postsozialistisch) zu.

Sozialdemokratische Wohlfahrtsstaaten hingegen weisen relativ geringe Armuts- bzw. *Working Poor*-Zahlen auf, was neben ausverhandelten und somit fixierten Tarifen auch auf eine relativ gleiche Verteilung von Einkommen, funktionierende und aktive Arbeitsmarktpolitik und staatliche Umverteilungen zurückzuführen ist. Zu den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten werden Finnland, Schweden, Norwegen, Dänemark und die Niederlande gezählt.

Libérale Wohlfahrtsstaaten (Irland, Vereinigtes Königreich, Luxemburg) sind in erster Linie auf marktwirtschaftliche Absicherungen bedacht, was eine höhere Zahl an Erwerbsarmen zur Folge hat.

Als vierten Typ kann der konservative Wohlfahrtsstaat definiert werden, zu welchem neben Österreich und Deutschland auch Frankreich und Belgien zu zählen sind. Dieser Typ verfügt zwar auf der einen Seite über ein ausgeprägtes staatliches Engagement, setzt aber auf der anderen Seite verstärkt auf wirtschaftliche Komponenten, was wiederum Ungleichheiten hervorruft (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011b: 8f.).

2.2 WORKING POOR IN ÖSTERREICH

Dass *Working Poor* nicht nur in Amerika ein Problem ist, wird seit einiger Zeit auch in Europa immer sichtbarer (vgl. Ebd.: 6): Im Jahr 2012 waren alleine in Österreich knapp 300.000 Menschen (genau: 298.533) von Erwerbsarmut betroffen, was einen Anteil an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung von 8,20 Prozent bedeutet³ und seit 2010 ist ein Anstieg an Erwerbsarmen feststellbar: Waren 2010 noch fünf Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung von *Working Poor* betroffen, stieg die Zahl 2011 bereits auf 5,40 (erhoben durch direkte Befragung) bzw. 7,60 Prozent (erhoben aus Verwaltungsdaten) an (vgl. Statistik Austria 2013a: 27). Trotz der alarmierenden Zahlen wurde das Problem der Erwerbsarmut bis dato noch nicht ausreichend auf die politischen Agenden Österreichs gesetzt, was die Vermutung nahelegt, dass Armut trotz Erwerbstätigkeit noch immer als Randphänomen betrachtet wird.

Als Grund für das bis dato fehlende agenda setting kann neben der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008, die so gut wie alle politischen Debatten dominiert hat, auch die

³ Anmerkung: Die hier verwendeten Zahlen und Definitionen beziehen sich auf die im Methodenbericht EU-SILC 2012 publizierten Ergebnisse. Andere Zahlen/Ergebnisse lassen sich in Studien, die nach dem ILO-Konzept durchgeführt werden, finden. (siehe hierzu: Statistik Austria (2013): Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern.)

Annahme angeführt werden, dass Erwerbstätigkeit ausnahmslos ein Ausweg aus der Armut ist. Dass Erwerbstätigkeit auch arm machen kann, wird hier übersehen.

In diesem Zusammenhang können die Österreichischen Nationalen Reformprogramme (NRP) für die Jahre 2011 und 2012 herangezogen werden, in welchen postuliert wird, dass man Armut durch Eingliederung in den Arbeitsmarkt entgegenwirken kann und will. Für das Jahr 2012 wird zusätzlich gefordert, Arbeitsplätze für Hochqualifizierte, aber auch existenzsichernde Arbeitsstellen zu schaffen (vgl. Fink 2012: 92). In beiden Programmen wird dennoch nicht explizit auf *Working Poor* eingegangen (vgl. Ebd.: 89ff.). Bedingt durch die Tatsache, dass die „Ungleichheitsverteilung von Lebenschancen“ (Fink 2012:93) in erster Linie auf dem Arbeitsmarkt stattfindet, kommt dem Thema weitere Brisanz zu (vgl. Fink 2012: 93). Dies bedeutet somit auch, dass Personen, die von Erwerbsarmut betroffen sind, nicht richtig im Arbeitsmarkt integriert sind.

Diese fehlende Integration innerhalb des Arbeitsmarktes kann auf mehrere Veränderungen zurückgeführt werden. So hat sich der Arbeitsmarkt über die vergangenen Jahre nicht nur grundlegend in seiner Struktur, sondern auch in Bezug auf die Nachfrage verändert, was sich auf die Anforderungen gegenüber Arbeitnehmerinnen auswirkt. Dass eine Vollzeitbeschäftigung dabei fallweise nicht vor Armut schützt, ist einer dieser Effekte (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011a: 158; Verwiebe/Fritsch 2011b: 6).

Für die vorliegende Arbeit werden die aktuellen Zahlen der EU-SILC Studie von 2012 verwendet. Hierbei gelten alle Haushalte (Ein- oder Mehrpersonenhaushalte) als arm, die das äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen⁴ von 60 Prozent des Medians unterschreiten. Für Österreich waren das im Jahr 2012, gerechnet auf einen Einpersonenhaushalt, € 1.090,-. Für jedes nicht erwerbstätige Kind, das in diesem Haushalt lebt, kommen pro Monat netto € 327,- und für jede weitere erwachsene Person € 545,- hinzu (vgl. Statistik Austria 2013a: 24).

2.3 STRUKTUREN VON WORKING POOR

Wie bereits erwähnt, kann *Working Poor* auch auf strukturelle Veränderungen der Gesellschaft zurückgeführt werden. Hierfür können mehrere Faktoren ausgemacht werden: der Wandel der Wirtschaftsstruktur, die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, der Wandel der

⁴ Als Nettoäquivalenzeinkommen wird das benötigte Haushaltseinkommen bezeichnet. Hierbei wird allen in einem Haushalt lebenden Personen ein Faktor zugewiesen. Der ersten erwerbstätigen Person der Faktor 1, für jede weitere erwerbstätige Person (ab 15 Jahren) wird der Faktor um 0,70, für jedes Kind unter 15 Jahren um 0,50 erweitert. Man geht davon aus, dass ein Haushalt über ein gesamtes Einkommen verfügt, welches für gemeinsame Ausgaben zur Verfügung steht, um hier, bedingt durch die Zusammenlegung mehrerer Haushalte, Kosten zu sparen. (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011b: 8)

Haushaltsstruktur und der sozialstaatlichen Rahmenbedingungen sowie der Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt, wobei alle Veränderungen in einem engen Kontext zueinander zu sehen sind.

Von den Nachteilen des Wandels der Wirtschaftsstruktur sind vor allem unqualifizierte Arbeitskräfte betroffen. Durch technologische Neuerungen und den vermehrten Einsatz von Maschinen, gerade in den ehemaligen Hauptarbeitsstätten von unqualifizierten Arbeitskräften, den Fabriken, werden kaum noch ungelernte Arbeitskräfte benötigt, da diese einfach und zumeist auch kostensparend durch Maschinen ersetzt werden. Einhergehend mit den Veränderungen der Wirtschaftsstruktur ist auch die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu sehen. Durch den Wegfall der Fabriksarbeit ist ein großer Zuwachs im Dienstleistungssektor zu spüren, in welchem Geringqualifizierte vermehrt tätig werden. Die große Anzahl an potentiellen Arbeitskräften erlaubt es den Arbeitgeberinnen, die Gehälter niedrig zu halten. Arbeitskräfte in diesem Bereich sind einfach und schnell austauschbar. Steigende Beschäftigtenzahlen in Niedriglohnbranchen sind die Folge.

Außerdem vermutet Spannagel (2012) einen Bedeutungsverlust der Gewerkschaften, die sich nur mehr schwer durchsetzen können und stetig an Relevanz verlieren. Als Beispiel wird die Situation von Arbeitssuchenden genannt, welche alle Jobs – egal, ob sie dafür über- oder unterqualifiziert sind – annehmen müssen, auch wenn diese in Niedriglohnbranchen angesiedelt sind. Hierbei werden arbeitslose Arme zu arbeitenden Armen gemacht.

Die Veränderung der Haushaltsstruktur meint, dass unter anderem eine steigende Anzahl von Single-Haushalten für die wachsende Zahl an Erwerbsarmen verantwortlich gemacht werden kann (vgl. Spannagel 2012: 5); gleichzeitig spielt auch die Haushaltszusammensetzung eine große Rolle, denn je mehr arbeitssuchende Personen in einem Haushalt auf Erwerbstätige treffen, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, von Erwerbsarmut betroffen zu sein.

Sinkende sozialstaatliche Leistungen bei gleichzeitiger Zugängerschwerern können ebenso festgehalten werden. In den vergangenen Jahren lässt sich quer durch Europa und auch in Österreich ein kontinuierlicher Abbau der sozialstaatlichen Leistungen beobachten, der vor allem für armutsgefährdete Menschen drastische Folgen hat. Arme Erwerbstätige, egal in welchem Haushaltskontext sie leben, sind von dem Leistungsrückgang besonders stark betroffen, wenn ihr niedriges Einkommen die einzige Einnahmequelle im Haushalt darstellt (vgl. Ebd.: 4ff.).

Weiters brachte auch der Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt und hier vor allem in den Dienstleistungsbereichen bzw. generell in Niedriglohnbereichen und im Segment der

Teilzeitbeschäftigung große Veränderungen mit sich (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011b: 10). So legt der Befund von Lohmann/Andreß (2011) nahe, dass arbeitende Frauen in Österreich häufiger von Armut betroffen sind als Männer, wobei es hier große Unterschiede innerhalb Europas gibt. In Italien sind Frauen seltener von Armut betroffen als Männer, während in Estland oder Deutschland, wie in Österreich auch, Frauen stärker von Armut betroffen sind als Männer. Lohmann/Andreß (2011) stellten bei ihren Untersuchungen einen Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeits- und Armutsquote von Frauen fest. In anderen Worten: Je mehr Frauen einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, desto höher ist auch die Frauenarmutsquote. Allerdings sind „Frauen *insgesamt* jedoch keineswegs überproportional von Armut betroffen“ (Lohmann/Andreß 2011: 183f.). Diesem vermeintlichen Widerspruch wird zugrunde gelegt, dass Frauen seltener die Hauptverdienerinnen in einem Haushalt sind, sondern ihre Einkünfte nur Zusatzeinkommen darstellen (vgl. Lohmann/Andreß 2011: 184). Somit lässt sich festhalten, dass 54 Prozent der *Working Poor* – im Haushaltskontext – Männer sind und 46 Prozent Frauen (vgl. Riesenfelder et al. 2011: 11).

Für Österreich lässt sich dennoch der Schluss ziehen, dass, wie Verwiebe/Fritsch (2011a) aufzeigen, Frauen häufiger von Erwerbsarmut betroffen sind als Männer. Als Gründe können hierfür vor allem die Beschäftigung in Niedriglohnbereichen sowie die geschlechterspezifischen Gehaltsunterschiede ausgemacht werden (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011a: 158), die gerade in Österreich stark ausgeprägt sind (vgl. Geisberger 2013: 548).

Im Folgenden werden weitere Faktoren, die für *Working Poor* verantwortlich sein können, aufgezeigt und näher analysiert, um im Anschluss einen Vergleich mit dem Konditorgewerbe ziehen zu können.

Neben den grundlegenden Veränderungen der Wirtschaftsstruktur, des Arbeitsmarktes und der sozialstaatlichen Rahmenbedingungen können weitere strukturelle Merkmale von Erwerbsarmut ausgemacht werden: Zum einen das Niedrigeinkommen, welches ein Leben oberhalb der Armutsgrenze nicht ermöglicht, und, wie Lohmann/Andreß (2011) bereits aufgezeigt haben, damit einhergehend die Besteuerung der Einkommen, zum anderen die Anzahl der zu versorgenden Personen im Haushalt (alleinstehend, Kinder, Partnerin etc.).

Aber auch die Beschäftigungsart, Qualifikationen, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens sind entscheidend, ob jemand gefährdet ist, erwerbsarm zu werden, oder nicht.

Working Poor kann allerdings nicht als isoliertes Problem betrachtet werden. Erwerbsarmut tritt meist dann auf, wenn mehrere Problemlagen kumulieren, was einen Ausstieg schwer möglich macht (vgl. AKNÖ 2010: 4).

Niedriglöhne und Working Poor

Erwerbsarmut und Niedriglöhne werden grundsätzlich getrennt analysiert, müssen aber dennoch auch zusammen betrachtet werden. Zwar sind nicht alle Arbeitnehmerinnen, die Niedriglöhne beziehen, von *Working Poor* betroffen, sieht man sich jedoch nur die Einkommen durch Erwerbstätigkeit an, ist Erwerbsarmut in einem konkreten Zusammenhang mit Niedriglöhnen zu sehen (vgl. Lohmann/Andreas: 2012: 9).

Niedriglöhne sind mittlerweile auch in Österreich wieder omnipräsent. Der starke wirtschaftliche Aufschwung und das Wirtschaftswachstum in der Wiederaufbauphase nach dem Zweiten Weltkrieg sorgten dafür, dass Vollbeschäftigung in Österreich vorherrschte und Niedriglöhne bis in die 1980er Jahre weitgehend verhindert werden konnten. Die sozialpartnerschaftliche Ausprägung des österreichischen Systems hat in Form von Lohn- und Gehaltsverhandlungen durch Arbeitnehmerinnenvertretungen dazu beigetragen, dass die Einkommen eine bestimmte Untergrenze nicht unterschritten. In den vergangenen 30 Jahren hat sich dieser Trend allerdings verändert und es konnte eine stetig steigende Anzahl an Niedriglohnbeschäftigten verzeichnet werden (vgl. Fritsch/Teitzer/Verwiebe 2014: 92).

Aber auch der verstärkte Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt (vgl. Geisberger 2013: 544), Privatisierungen, Liberalisierungen und der EU-Beitritt Österreichs haben den arbeitsmarktpolitischen Wandel Österreichs herbeigeführt (vgl. Fritsch et al. 2014: 92).

Die hier vorliegenden Daten stammen aus der alle vier Jahre durchgeführten Verdienststrukturerhebung 2010, welche zuletzt im Juli 2013 publiziert wurde. Abgefragt wurden hierfür im Oktober 2010 11.160 österreichische Unternehmen, die mehr als 200.000 unselbstständige Arbeiternehmerinnen, egal welcher Beschäftigungsart sie nachgehen (ausgenommen Lehrlinge), repräsentieren.

Als Niedriglöhne in Österreich gelten alle Bruttomonatseinkommen, die bei einer Vollzeitbeschäftigung (40 Std./Woche) eine Grenze von rund € 1.495,-⁵ nicht übersteigen. Im europäischen Vergleich ist ein Bruttomonatsverdienst von € 1.476,- bzw. ein Bruttostundenlohn von € 8,52 angesetzt. Um eine Vergleichbarkeit zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung möglich zu machen bzw. dies zu vereinfachen, werden die Zahlen als

⁵ Berechnung: € 8,64 Stundenbruttolohn x 173 (Teiler bei 40 Stunden/Woche) = € 1.494,72

Bruttostundenlohn verwendet. Somit liegt die Grenze in Österreich bei € 8,64 (vgl. Geisberger 2013: 544f.). Festgehalten werden kann auch, dass Österreich im Vergleich der EU-27 beim Anteil der Niedriglohnbeschäftigten im unteren Drittel zu finden ist und mit 15 Prozent auch unter dem EU-27 Durchschnitt von 17 Prozent liegt. Schlusslichter mit mehr als 27 Prozent Niedriglohnbeschäftigten sind Lettland und Litauen, gefolgt von Rumänien und Polen mit jeweils mehr als 24 bzw. 25 Prozent. Schweden (2,50 Prozent), Finnland (5,90 Prozent) und Frankreich (6,10 Prozent) sind die Länder mit den geringsten Niedriglohnanteilen innerhalb der Europäischen Union.

Auch in Bezug auf die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne liegt Österreich mit € 12,96 über dem EU-27 Durchschnitt (€ 11,93). Die höchsten Bruttostundenlöhne werden in Dänemark mit knapp € 25,- (€ 24,97), gefolgt von Irland (€ 18,25) und Luxemburg (€ 17,83), bezahlt. Schlusslichter sind hier Litauen (€ 2,69), Bulgarien (€ 1,52) und Rumänien (€ 1,96).

Zu den beeinflussbaren Faktoren von Niedriglohnszenarien gehören neben Bildung auch Alter, Geschlecht, Beschäftigungsform, Branchenzugehörigkeit des Unternehmens, Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen sowie Staatsbürgerschaft.

Ein sicherer und gut entlohnter Arbeitsplatz ist unumgänglich mit einer guten Ausbildung in Verbindung zu setzen. Dies spiegelt sich auch in den vorliegenden Daten wider. So sind Pflichtschulabsolventinnen mit rund 35 Prozent mehr als zehnmal so häufig von Niedriglohnsituationen betroffen wie Absolventinnen von tertiären Bildungseinrichtungen (Universität, Fachhochschule) mit 3,20 Prozent. 12,40 Prozent der Absolventinnen von sekundären Bildungseinrichtungen, wie Maturantinnen, sind von Niedriglöhnen betroffen (vgl. Ebd.: 546f.). Hierbei gilt es allerdings, auch noch zwischen den sekundären Bildungseinrichtungen zu unterscheiden. Absolventinnen von berufsbildenden höheren Schulen (BHS) sind seltener von Niedriglöhnen betroffen als Absolventinnen allgemein bildender höheren Schulen (AHS) (vgl. Ebd.: 552).

Dass in Österreich im EU-Vergleich eine enorme Schieflage im Bereich der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern herrscht, ist nicht neu und mittlerweile durch zahlreiche Studien belegt. Diese Einkommensungleichheit spiegelt sich auch bei den Niedriglöhnen wider. So sind Frauen mit 24,80 Prozent dreimal so häufig von Niedriglöhnen betroffen wie Männer (8,20 Prozent). Diese Zahlen lassen sich auch auf die Beschäftigungsform umlegen: Hier sind Frauen bei Normalbeschäftigungsformen (38,5 bzw. 40 Std./Woche) bei gleicher Arbeitszeit schlechter entlohnt als Männer. Besonders sichtbar ist die Zahl bei Normalarbeitszeitverhältnissen: Hier sind mehr als 18 Prozent der Frauen knapp 6 Prozent

Männern gegenüberzustellen. Im Bereich der atypischen Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitkräfte, Saisonarbeiterinnen, geringfügig Beschäftigte etc.) relativieren sich diese Zahlen etwas, dennoch sind Frauen mit 29,40 Prozent auch hier öfter Niedriglohnbezieherinnen als Männer (23 Prozent) (vgl. Ebd.: 548). Frauen haben somit ein doppelt so hohes Risiko, zu Niedriglöhnen beschäftigt zu sein, wie Männer, wobei dies nicht nur auf die Beschäftigung in weiblich dominierten Berufen zutrifft.

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern zwischen 15 und 29 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit, von Niedriglöhnen betroffen zu sein, am höchsten. Dies kann dahingehend analysiert werden, dass in dieser Gruppe vor allem Berufseinsteigerinnen zu finden sind, welche über keinerlei spezifische Qualifikationen (Kapital) verfügen, was sich in einem niedrigen Einstiegsgehalt niederschlägt (vgl. Fritsch et al. 2014: 102f.). Im Unterschied zu Frauen sinkt bei Männern die Gefahr von Niedriglöhnen mit dem Alter (eine Ausnahme bildet hier die Altersschicht 50+). Bei Frauen hingegen sinkt der Wert zwar bei den 30- bis 39-Jährigen, danach beginnt dieser allerdings wieder zu steigen. Dieser – man möchte vielleicht auf den ersten Blick annehmen: untypische – Verlauf lässt sich mit dem Wiedereinstieg vieler Frauen nach der Karenz erklären. Oftmals finden Frauen nach der Auszeit keinen Weg zurück in ihre alte, gut entlohnte Position und müssen daher weniger anspruchsvollen Tätigkeiten nachgehen, was sich auch im Einkommen niederschlägt. Männer hingegen können sich im Verlauf immer weiter steigern und das Risiko für Niedriglöhne sinkt langfristig gegen vier Prozent (vgl. Geisberger 2013: 551).

Wie bereits erwähnt, ist auch die Branchenzugehörigkeit des Unternehmens ausschlaggebend für das Phänomen Niedriglöhne. Basierend auf den Zahlen der Normalarbeitszeitverhältnisse sind im Bereich „Beherbergung und Gastronomie“ mehr als 54 Prozent der ausgezahlten Löhne zu den Niedriglöhnen zu zählen. Aber auch Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudereinigung, Reinigungen allgemein, Frisör- und Kosmetiksalons sowie Solarien zählen zu den Niedriglohngewerben. Ebenfalls erwähnt werden muss der Bereich Handel, in dem vor allem der Einzelhandel hervorzuheben ist. Auch hier ist eine große Anzahl an Niedriglohnbezieherinnen beschäftigt, wobei sich das Problem durch die große Anzahl an atypisch Beschäftigten zusätzlich verstärkt.

Auf den ersten Blick sind im Wirtschaftssektor „Herstellung von Waren“ nur wenige Personen mit Niedriglöhnen konfrontiert, da hier nur eine Quote von 5,50 Prozent für den gesamten Bereich und 3,90 Prozent für Normalarbeitszeitbeschäftigte vorliegt. Allerdings muss man diese Sparte in weiblich und männlich dominierte Teilbranchen splitten, da es hier

zu großen Unterschieden kommt. Besonders die Bereiche „Herstellung von Bekleidung“ und „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln“ (zu welchem auch das Konditorgewerbe zu zählen ist), in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind, liegen mit Quoten von 38,70 bzw. 22,80 Prozent über dem Schnitt von 5,50 Prozent, während die „Herstellung von Metallerzeugnissen“ vor allem männlich dominiert ist und die Quote hier bei 1,40 Prozent und somit eindeutig unter dem Durchschnitt liegt.

Neben dem Bereich J „Information und Kommunikation“ mit 1,30 Prozent sind in Abschnitt F „Bau“ mit 2,70 Prozent Niedriglohnbeschäftigten und nur 1,60 Prozent mit Normalarbeitszeitverhältnissen die wenigsten Niedriglohnbezieherinnen zu finden. Zwar steigt die Anzahl bei atypisch Beschäftigten auch hier auf 10,60 und bei Teilzeitbeschäftigten auf 8,20 Prozent, dennoch beziehen Beschäftigte aus diesem Bereich, im Gegensatz zu anderen Branchen, nur selten Niedriglöhne (vgl. Ebd.: 554), was einen direkten Zusammenhang zwischen der Branchenzugehörigkeit und Niedriglöhnen sichtbar macht (vgl. Fritsch et al. 2014: 104).

Des Weiteren kann die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit für geringe Löhne verantwortlich sein. Mehr als 31 Prozent der unselbstständig Beschäftigten (atypische Beschäftigung und Normalarbeitszeit werden hier zusammengefasst) erhalten einen Bruttostundenlohn unter € 8,64. Je länger Mitarbeiterinnen in einem Unternehmen tätig sind, desto stärker sinkt das Risiko von Niedriglöhnen, wobei der Trend bei Normalarbeitszeitverhältnissen stärker zu beobachten ist als bei atypisch Beschäftigten. Auch hier bleibt festzuhalten, dass Frauen bei zwanzigjähriger Firmenzugehörigkeit immer noch einem größeren Risiko ausgesetzt sind, Niedriglöhne zu erhalten (3,80 Prozent) als Männer (0,60 Prozent) (vgl. Geisberger 2013: 555).

Das mit dem Alter sinkende Risiko, von Niedriglöhnen betroffen zu sein, kann auch mit dem steigenden Kapital (=Wissen) begründet werden. Arbeitnehmerinnen verfügen am Beginn des Arbeitslebens über wenig Kapital, welches im Laufe des Berufslebens zunimmt, jedoch nach Jahren und Jahrzehnten nicht mehr so wertvoll ist, da die veränderten arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten sowie der technische Wandel sich zum Nachteil der Arbeitnehmerin entwickeln können, was wieder vermehrt zu Niedriglöhnen führt (vgl. Fritsch et al. 2014: 102f.).

Neben den bisher aufgezählten Faktoren für Niedriglöhne darf die Staatsbürgerschaft nicht außer Acht gelassen werden, wobei Geisberger (2013) und Fritsch et al. (2014) zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Geisberger (2013) argumentiert, dass nicht-

österreichische Staatsbürgerinnen stärker von Niedriglöhnen betroffen sind als österreichische (13 Prozent vs. 28,60 Prozent). Allerdings gibt es auch innerhalb der Ausländerinnengruppen große Unterschiede. Besonders stark betroffen sind Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei mit 32,10 bzw. 33,60 Prozent.

Auch in Bezug auf das Geschlecht lassen sich hier große Differenzen ausmachen. Wie bereits erwähnt, sind Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Österreich mit 24 Prozent überdurchschnittlich ausgeprägt, bei nicht-österreichischen Staatsbürgerinnen verstärkt sich dieser Effekt nochmals. So sind 76,20 Prozent der türkischen Frauen, aber nur 17,70 Prozent der türkischen Männer von Niedriglöhnen betroffen. Auch Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind mit knapp 60 Prozent gegenüber 33 Prozent der Männer stark benachteiligt (vgl. Geisberger 2013: 555f.). Fritsch et al. (2014) sehen den Faktor Migration alleine nicht als ausschlaggebend für ein verstärktes Aufkommen von Niedriglöhnen, sondern weisen auf den Zusammenhang der jeweiligen Positionierung, Ausbildung und Qualifikationen sowie Branchenzugehörigkeit des Unternehmens hin (vgl. Fritsch et al. 2014: 105).

Zusammenfassend lässt sich für die Niedriglohnbeschäftigung in Österreich Folgendes festhalten: Zum einen sind in allen Bereichen Frauen gegenüber Männern stärker betroffen, also häufiger zu Niedriglöhnen beschäftigt. Des Weiteren ist neben der Schulausbildung auch das Alter ausschlaggebend, da vor allem unter 30-Jährige mit geringen Qualifikationen bzw. niedriger Ausbildung (Pflichtschulabschluss) zu Niedriglöhnen arbeiten müssen. Ein für die vorliegende Arbeit besonders wichtiger Aspekt scheint die Branchenzugehörigkeit des Unternehmens zu sein. So sind hier vor allem Betriebe der Branchen Handel, Beherbergung und Gastronomie sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen betroffen. Der Blick in die Tiefe zeigt, dass, obwohl der Bereich „Herstellung von Waren“ grundsätzlich nicht als Niedriglohnbereich gilt, sich auch hier Unterkategorien abzeichnen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind und dass diese höhere Quoten von Niedriglohnbezieherinnen aufweisen, als auf den ersten Blick erkennbar ist.

Lohmann/Andreß (2011) weisen dennoch daraufhin, dass Niedriglöhne nicht zwangsläufig zu Armut führen. Ist der Niedriglohn in einem Haushalt allerdings die einzige Einkommensquelle aus Erwerbstätigkeit, lassen sich Armut und daraus resultierend *Working Poor* nicht vermeiden (vgl. Lohmann/Andreß 2011: 185).

Haushaltsgröße

Der aufgezeigte Anstieg von Erwerbssarmen kann somit nicht nur als Anstieg von niedrigem Verdienst gesehen, sondern muss auch im Kontext der Haushaltsgröße betrachtet werden. So

hat sich die Haushaltsgröße und deren Zusammensetzung in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Durch den Anstieg der Zahl von Single-Haushalten steigt auch die Anzahl von *Working Poor* und somit jener Menschen, die mit ihrem Einkommen bei einer Vollzeitbeschäftigung unter die Armutsgrenze von € 1.090,- netto pro Monat fallen (vgl. Lohmann/Andreß 2012: 20; Spannagel 2012: 5; Verwiebe/Fritsch 2011b: 12).

Neben den Einpersonenhaushalten sind auch Alleinerzieherinnen mit Kindern und Haushalte mit mehr als zwei Kindern stärker von Erwerbsarmut betroffen als alle anderen Haushaltstypen (vgl. Statistik Austria 2013a: 26).

Hierbei ist festzuhalten, dass das Einkommen in gewissen Fällen für eine Person alleine reichen würde, dass es aber schwierig werden kann, über die definierte Armutsgrenze zu gelangen, sobald eine zweite Person (wie z.B. ein Kind oder eine arbeitslose Person) mitversorgt werden muss (vgl. Statistik Austria 2013b: 53, 57).

Vorrangig Frauen sind hiervon betroffen und vor allem dann, wenn diese die einzigen Erwerbstätigen in einem Haushalt sind. Frauen verdienen immer noch weniger als Männer und sind vermehrt in schlechter bezahlten Branchen tätig. (Sind sowohl die Frau als auch der Mann in einem Haushalt erwerbstätig, ist ein Unterschreiten der Armutsgrenze seltener möglich; ebenso, wenn der Mann Alleinverdiener ist.) Ist die Frau Alleinverdienerin in einem Haushalt und müssen auch Kinder in erwerbstätigem Alter mitfinanziert werden, ist die Gefahr, von Armut betroffen zu sein, größer (vgl. Spannagel 2012: 4).

Beschäftigungsart

Dass *Working Poor* vor allem Menschen betrifft, die in Teilzeitverhältnissen beschäftigt sind, kann hier nicht festgehalten werden, da diese Menschen in den meisten Fällen in Haushalten zusammen mit weiteren erwerbstätigen Personen leben, wodurch die Armutsgrenze von € 1.090,- netto pro Monat/Haushalt (für eine Person) nicht unterschritten wird.

Im Jahr 2012 entfielen von allen Betroffenen von *Working Poor* 53,10 Prozent auf Vollzeitbeschäftigte. In absoluten Zahlen bedeutet das 158.394 Personen. Auch hier ist ein Anstieg in absoluten Zahlen zum Jahr 2011 festzustellen, auch wenn in diesem Jahr wieder zwischen Befragungen und Verwaltungsdaten unterschieden werden muss (Befragungen: 46,50 Prozent oder 91.963 Personen, Verwaltungsdaten: 55,6 Prozent oder 145.623 Personen) (vgl. Statistik Austria 2013a: 27). 2006 waren bereits sechs Prozent der österreichischen Vollzeitbeschäftigten, gemessen am Haushaltseinkommen, als Erwerbsarme zu identifizieren.

Bezieht man sich nur auf das Gehalt und lässt die Haushaltsgröße außer Betracht, so ergibt sich ein anderes Bild, da in diesem Fall vor allem Beschäftigte aus atypischen Verhältnissen von *Working Poor* betroffen sind (vgl. Fink 2009a: 206f.). Die häufigste Form bilden hier Inhaberinnen von befristeten Dienstverträgen (vgl. Riesenfelder 2011: 35).

Qualifikationen

Als ein weiterer wesentlicher Faktor können geringe Qualifikationen genannt werden, denn je höher die Ausbildung ist, desto geringer wird die Gefahr, trotz Erwerbstätigkeit armutsgefährdet zu sein (vgl. Fink 2009a: 206). So sind Personen mit einem Pflichtschulabschluss öfter von Erwerbsarmut betroffen als andere. An zweiter Stelle folgen Personen mit Matura (zehn Prozent). Inhaberinnen eines Lehr- oder Universitätsabschlusses sind mit sieben Prozent seltener betroffen (vgl. Statistik Austria 2013b: 59).

In Bezug auf das Berufsleben heißt das, dass die Gefahr für Hilfsarbeiterinnen, als *Working Poor* zu gelten, ähnlich wie bei Niedriglohnbeschäftigten doppelt so hoch ist wie für Facharbeiterinnen und fast fünfmal so hoch wie für Personen in höher oder hochqualifizierten Tätigkeiten (vgl. Fink 2009a: 207).

Alter

Neben den Qualifikationen ist auch das Alter entscheidend. Vor allem junge Menschen, zumeist Berufseinsteigerinnen, sind von geringen Löhnen betroffen. Im Altersverlauf nimmt das Einkommen zu und die Gefahr von Erwerbsarmut nimmt – im Gegensatz zur Gefahr, von Niedriglöhnen betroffen sein, die mit dem Alter wieder steigt – ab (vgl. Statistik Austria 2013b: 58; Verwiebe/Fritsch 2011a: 151).

Unternehmensgröße

Weiters sind Personen, die in kleineren Unternehmen arbeiten, anfälliger für *Working Poor*. Als Grund hierfür nennen Verwiebe/Fritsch (2011a) die schwache Marktstellung von kleinen Unternehmen, welche versuchen, durch geringe Gehälter einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen, um ihre Waren/Güter/Dienstleistungen günstiger anbieten zu können. In großen Unternehmen wird zumeist nach Kollektivvertrag bezahlt, welcher das Ziel hat, Erwerbsarmut zu verhindern (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011a: 152), was allerdings nicht immer gelingt.

Aber auch die gewerkschaftliche Organisation spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle. So sind größere Betriebe besser organisiert (durch Betriebsrätinnen) als kleinere Unternehmen, in denen es meistens gar keine gewählten Betriebsrätinnen gibt, die sich für die Mitarbeiterinnen einsetzen (vgl. Patner/Neumann 2013: 3). Berücksichtigt werden muss hier, dass die

Gründung eines Betriebsrates erst ab fünf familienfremden und stimmberechtigten Mitarbeiterinnen möglich ist (vgl. WKO 2014).

Branchenzugehörigkeit

Ein für diese Arbeit im weiteren Verlauf besonders wichtiger Faktor ist die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen (vgl. Fink 2009a: 205). Eine grobe Unterscheidung lässt sich hierbei nach produzierenden Betrieben, Personen- bzw. Dienstleistungsunternehmen sowie dem Industrie- und Agrarsektor vornehmen. Vor allem in der Landwirtschaft lassen sich vermehrt atypische Beschäftigungsverhältnisse (keine Vollzeitbeschäftigungen, sondern saisonbezogene Arbeitsstellen) finden, welche schlecht entlohnt werden.

Niedrige Gehälter werden auch in Dienstleistungsbetrieben bezahlt, während in produktionsnahen Unternehmen (ausgenommen der Textilindustrie), bedingt durch technische Neuerungen und damit verbundenen Auftragssteigerungen, höhere Löhne ausgezahlt werden (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011b: 11f.).

In diesem Zusammenhang muss auch wieder zwischen den Geschlechtern unterschieden werden. Vor allem Produktionsbetriebe können als Männerdomäne angesehen werden, während Dienstleistungsbetriebe eher weiblich dominiert sind. Besonders bezüglich der Branchenzugehörigkeit lassen sich, wie bereits dargestellt, Unterschiede ausmachen. Der starke Zusammenhang zwischen *Working Poor* und der betrachteten Branche der Betriebe kann allerdings erst in den vergangenen Jahren, bedingt durch die anhaltende Deindustrialisierung, beobachtet werden. So gab es früher auch für gering qualifizierte Kräfte Arbeitsplätze in der Industrie, die zumeist auf Vollzeitbeschäftigungen basierten. Durch die fortschreitende Deindustrialisierung (große Fabriken, die unqualifizierte Arbeitskräfte angestellt haben, gehen zurück) werden diese Arbeitskräfte nicht mehr benötigt und finden auch in anderen Branchen (wie z.B. im Dienstleistungssektor) keine Verwendung bzw. keine Arbeitsstelle (vgl. Fink 2009a: 205).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass vor allem junge Personen bzw. hauptsächlich Frauen von *Working Poor* betroffen sind, welche über einen Pflichtschulabschluss verfügen und somit als gering qualifiziert gelten. Weiters kommt Niedriglohnbranchen, die vor allem im Dienstleistungssektor, aber auch in Teilen des produzierenden Gewerbes und im Gastgewerbe sowie sonstigen Branchen (wie Reinigung, Frisör etc.) niedrige Löhne bezahlen, eine übergeordnete Rolle zu. Wiederum ist der Haushaltskontext entscheidend, ob eine Person in die Erwerbsarmut rutscht oder nicht. Alle hier aufgezeigten Kriterien zeigen, dass Armut

nicht mit Erwerbstätigkeit zu bekämpfen ist, solange ein Auskommen mit einem Einkommen auf Vollzeitbasis nicht möglich ist.

3 METHODIK

Zentrales Element und Hauptteil dieser Arbeit ist der empirische Teil, welcher in erster Linie auf Leitfadeninterviews beruht, die im Rahmen dieser Masterarbeit im Juli 2014 geführt wurden. Die zentralen Fragestellungen dieser Arbeit lauten:

- Warum gibt es *Working Poor* im Konditorgewerbe?
- Wer hat Interesse an *Working Poor*?
- Welchen Einfluss hat gewerkschaftliche Beteiligung auf die niedrigen Löhne, die zu *Working Poor* führen können?
 - Können Gewerkschaften *Working Poor* entgegenwirken?

Die Vorgehensweise sowie die Auswahl des Materials werden im nächsten Abschnitt näher erläutert.

3.1 MATERIAL

Die vorliegende Arbeit kombiniert verschiedene Materialien, um ein bestmögliches Ergebnis zu erhalten. Es werden die veröffentlichten Zahlen aus dem Methodenbericht EU-SILC 2012 herangezogen, welcher aufgrund des einheitlichen Aufbaus auch innerhalb der Europäischen Union als Grundlage verwendet wird. Durch die Verwendung des gleichen Schemas über mehrere Jahre hinweg ergeben sich vergleichsfähige Ergebnisse. Weiters werden Folgebefragungen mit denselben Personen zum Zweck der Weiterentwicklung dieser Menschen durchgeführt, um auch hier Schlüsse ziehen zu können (vgl. Statistik Austria 2013b: 12). Kombiniert werden die Stichprobenbefragungen von EU-SILC mit den Verwaltungsdaten des jeweiligen Landes, wodurch sich in Teilbereichen deutliche Unterschiede ergeben, wie im Jahr 2011, als Verwaltungsdaten und Befragungen getrennt aufgelistet wurden (vgl. Statistik Austria 2013a: 24). Um verzerrungsfreie Daten zu erhalten, werden die erhobenen Stichproben mittels eines Hochrechnungsverfahrens, welches soziodemografische Elemente beinhaltet, die für die Studie notwendig sind, einbezogen (vgl. Statistik Austria 2013b: 12).

Neben dem EU-SILC Bericht werden auch die Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiterinnen des Konditorgewerbes (und des Baugewerbes) als Primärliteratur herangezogen. Zusätzlich wird auf Ergebnisse der Statistik Austria und der Online-Plattform Statcube sowie auf publizierte Sekundärliteratur zurückgegriffen.

Um einen tieferen Einblick in die Situation im Konditorgewerbe zu erhalten, wurden sowohl Interviews mit Experten als auch mit Beschäftigten geführt.

Die Experteninterviews wurden mit Gerhard Riess als Vertreter der Arbeiterinnen der Gewerkschaft PRO-GE und mit Josef Angelmayer (Innungsmeister der Wiener Konditoren) als Vertreter der Wirtschaftskammer geführt. Außerdem wurde eine schriftliche Stellungnahme von Herbert Aufner, Vertreter der Gewerkschaft Bau-Holz, eingeholt.

Die Leitfadeninterviews mit ausgewählten Betroffenen (zwei Angestellte und sieben Arbeiterinnen) wurden anonym geführt, anschließend transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

3.2 VORGEHENSWEISE

Aufgrund der Fragestellung der vorliegenden Arbeit wurde die qualitative Methode, und hier im Besonderen die Durchführung von Interviews und die anschließende Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse, als geeignete Methode erachtet.

Die empirische Sozialforschung ermöglicht die grundlegende Unterscheidung zwischen qualitativem und quantitativem Forschungsansatz. Während die quantitative Forschung in Verbindung mit einem deduktiven und theorietestenden Verfahren, bei dem durch standardisierte Datenerhebungen (Fragebögen) nach Zusammenhängen gesucht wird, versucht die qualitative Methode mit einem induktiven und theoriegenerierenden Zugang ihre Forschungsfragen zu beantworten (vgl. Gläser/Laudel 2010: 26). Das zentrale Unterscheidungsmerkmal ist jenes der Datenerhebung: Während quantitative Ansätze mit Zahlen arbeiten, generieren qualitative Zugänge ihre Daten aus Texten (Interviews, Beobachtungen etc.) (vgl. Schirmer 2009: 75).

Nachdem sich die vorliegende Arbeit auf einen qualitativen Forschungsansatz stützt, wird eine nähere Beschreibung quantitativer Forschungsstrukturen hier ausgespart und auf die Eckpfeiler der qualitativen Forschung – Offenheit, Zweifel und Reflexivität – eingegangen.

Offenheit als zentraler Aspekt meint, dass die Forscherin ihrer Forschungsfrage aufnahmewillig gegenübersteht. Deutlich wird dies vor allem dann, wenn durch die Vorurteilslosigkeit der Forscherin bis dato unbeachtete Aspekte aufgeworfen werden, die zu neuen Erkenntnissen führen oder der gesamten Forschung eine neue Tendenz bzw. einen neuen Blickwinkel ermöglichen. Offenheit kann aber auch in Bezug auf die Befragten gesehen werden, die in gewissen Situationen mehr Informationen preisgeben, als sie ursprünglich wollten oder in anderen (quantitativen) Erhebungen getan hätten.

Ein zweiter zentraler Aspekt ist jener des Zweifels und der Reflexivität. Generell sollte jede Forscherin mit einem gewissen Maß an (gesundem) Zweifel ausgestattet sein. Vor allem in

Interviewsituationen ist ein „prinzipieller Zweifel“ gegenüber den Befragten angebracht. In anderen Situationen wiederum ist „künstliche Dummheit“ von Vorteil, um weiterführende Informationen zu generieren (vgl. Ebd.: 78f.).

Bei den qualitativen Methoden der Sozialwissenschaften wird neben der Diskursanalyse die auch hier verwendete Befragung als häufigste Ausprägung genannt, wobei die Interviews nach verschiedenen Systemen durchgeführt werden können. Neben Einzel-, Gruppen- und Experteninterviews können auch Gruppendiskussionen von Interesse sein. Die Hauptziele eines Interviews können ein tieferer Einblick in die Thematik, die Bestätigung der eigenen Hypothese sowie das Erlangen von biografischen Informationen und die Erkenntnis neuer Aspekte sein.

Neben der Unterscheidung nach Interviewpartnerinnen wird auch zwischen den Interview-Arten selbst differenziert. So kann eine Befragung offen, im Sinne von nur leicht strukturiert und in erster Linie auf die Ausführungen der Interviewpartnerin bedacht, sein. Auf der anderen Seite gibt es die Möglichkeit eines stark strukturierten Interviews, wie es bei standardisierten Fragebögen der Fall ist. Hierbei sind die Antwortmöglichkeiten vorgegeben und eine Abweichung von diesen ist in den meisten Fällen nicht gewünscht. Qualitative Interviews wenden hauptsächlich die erstgenannte Variante an, denn die persönliche und subjektive Einschätzung der Befragten und die daraus resultierenden Ergebnisse gehören zu den Hauptzielen (vgl. Ebd.: 180f.).

In dieser Arbeit kommen zweierlei Arten von Interviews zur Anwendung: zum einen Experteninterviews und zum anderen halbstandardisierte Leitfadeninterviews mit Beschäftigten aus dem Konditorgewerbe.

Zu Beginn der Experteninterviews stellt sich die Frage, wer eine Expertin ist. So kann eine Automechanikerin eine Expertin für ein bestimmtes Fahrzeugmodell sein, also jemand, der sich Wissen über ein bestimmtes Thema angeeignet hat. Expertinnen werden durch die Interviewerin als solche definiert. Sie sind aber niemals das „Objekt“, sondern immer Mittel zum Zweck: Wissen soll angeeignet werden, um dieses später wissenschaftlich zu verwenden bzw. Hintergründe zu beleuchten (vgl. Gläser/Laudel 2010: 12).

In der vorliegenden Arbeit werden als Expertinnen jene Personen erachtet, die aktiv an der Ausgestaltung des Kollektivvertrages für alle Beschäftigten im Konditorgewerbe (sowohl Arbeiterinnen als auch Angestellte) teilgenommen haben und dadurch über Insiderwissen verfügen. Die Ziele dieser Expertinneninterviews sind ein besserer Einblick in die Strukturen des Konditorgewerbes, die Herausarbeitung von eventuell bis dato nicht bekannten

Akteurinnen, das bessere Verständnis der Interessen bzw. Standpunkte der durch die Expertinnen vertretenen Organisationen sowie das Herausarbeiten der Motive für das Handeln der jeweiligen Organisation (vgl. Schirmer 2009: 193f.).

Der zweite Teil der Interviews wird mittels halbstandardisierten Leitfadeninterviews geführt, welche sich an im Konditorgewerbe beschäftigte Personen wenden. Hierbei werden sieben Arbeiterinnen und zwei Angestellte befragt, um eine subjektive Einschätzung zu erhalten. Die Interviews werden systematisch aufgebaut und in mehrere Abschnitte gegliedert, um auf der einen Seite Antworten auf alle relevanten Fragen zu erhalten und auf der anderen Seite die Interviewpartnerinnen bis zu einem gewissen Grad auch frei erzählen lassen zu können. Das Ziel dieser Interviews ist es, die subjektive Einschätzung der Interviewten herauszuarbeiten, um diese bei der anschließenden Inhaltsanalyse verwerten zu können (vgl. Ebd.: 186ff.).

Die Interviewfragen, sowohl für die Expertinnen- als auch für die halbstandardisierten Leitfadeninterviews mit den Betroffenen, wurden auf Basis bereits publizierter Forschungsergebnisse und statistischer Daten ausgearbeitet und unterliegen den Kriterien der qualitativen Methode.

Um die erhobenen Daten sinnvoll fassen zu können, müssen diese mittels Analyseverfahren aufbereitet werden. Als geeignete Methode kann hier die qualitative Inhaltsanalyse genannt werden, die zum Ziel hat, die gewonnenen Daten in einen verwertbaren Kontext zu bringen, um konkrete Aussagen treffen zu können.

„Die qualitative Inhaltsanalyse stellt also einen Ansatz empirischer, methodisch kontrollierter Auswertung auch größerer Textcorpora dar, wobei das Material, in seinen Kommunikationszusammenhang eingebettet, nach inhaltsanalytischen Regeln ausgewertet wird, ohne dabei in vorschnelle Quantifizierungen zu verfallen.“ (Mayring 2000)

Auch bei Inhaltsanalysen wird zwischen qualitativen und quantitativen Ansätzen unterschieden, wobei letztgenannte vorrangig das Herausarbeiten von Häufigkeiten betreffen. Bei der qualitativen Analyse kommt es vielmehr auf den Kontext der Inhalte an, wobei gleichzeitig eine gewollte Unschärfe entsteht. Die Schwierigkeit besteht darin, die analysierten Daten in einen verwertbaren Kontext zu bringen, auch wenn diese widersprüchliche Annahmen und Standpunkte enthalten (vgl. Gläser/Laudel 2010: 43). Die qualitative Inhaltsanalyse bietet die Möglichkeit, tiefer in die Materie einzutauchen. Ein geeignetes Verfahren ist hier die hermeneutische Analyse der Exploration, welche die Einteilung in Kategorien, zum Beispiel Themengebiete, vorschlägt (vgl. Schirmer 2009: 266).

Bei der Analyse selbst kann zwischen einem deduktiven, also theoriegeleiteten, und einem induktiven Reduktionsprozess unterschieden werden. Im Gegensatz zum erstgenannten

Ansatz geht das induktive Verfahren davon aus, dass zuerst das Material gesichtet werden muss, um eine Einteilung in Kategorien möglich zu machen, welche sich stark an der Fragestellung selbst orientiert. Erst während der Analyse selbst werden die Kategorien entwickelt bzw. fertiggestellt. Nach maximal 50 Prozent des Materials sollte eine Überprüfung der zuvor festgelegten Kategorien vorgenommen werden. Ein späteres Zurückgreifen auf die Fälle und eine Präzisierung der Kategorien ist zu jedem Zeitpunkt möglich.

Deduktive Ansätze sind hingegen stärker an der verwendeten Theorie orientiert und leiten Kategorien zum Teil bereits von dieser ab. Das Ziel einer deduktiven Vorgehensweise ist die Anwendung der zuvor erstellten, methodisch abgesicherten Kriterien an ausgewählten Textstellen. D.h., dass im Vorfeld Definitionen und Kodierregelungen auf Grundlage der Theorie erstellt werden. Während der Analyse selbst sollen nur mehr geringfügige Anpassungen erfolgen (vgl. Mayring 2000).

Generell ist zu beachten, dass sowohl induktive als auch deduktive Zugänge gleichermaßen gewählt werden, d.h. es sollen sowohl theoriegeleitete als auch selbst definierte Kategorien in die Analyse einbezogen werden (vgl. Schirmer 2009: 268).

Nachdem im ersten Teil des Kapitels ein grundlegender Überblick über die empirische Sozialforschung gegeben wurde, soll nun die Vorgehensweise bei der Datenerhebung näher erläutert werden.

Zu Beginn wurde mittels Daten der Statistik Austria (bereits publizierten Forschungsberichten unterschiedlicher Organisationen und Berichten von Forscherinnen) ein Überblick über die Thematik von *Working Poor* gewonnen und anschließend durch grundlegende Daten aus dem Konditorgewerbe erweitert.

Nachdem die Einarbeitung in das Thema abgeschlossen war, wurden mittels der angeeigneten Informationen drei unterschiedliche Fragebögen erstellt: einer für beschäftigte Personen, einer für den Experten der Gewerkschaft und einer für den Experten der Wirtschaftskammer, wobei die Fragebögen der Gewerkschaft bzw. Wirtschaftskammer grundsätzlich ident sind und nur in wenigen Fragestellungen voneinander abweichen.

Alle Interviews mit Beschäftigten fanden im Juli 2014 an deren Arbeitsstätten statt und dauerten zwischen 25 und 45 Minuten, wobei die schriftliche Transkription einen Umfang von 85 Seiten lieferte. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde darauf geachtet, dass sowohl Arbeiterinnen als auch Angestellte befragt wurden. Außerdem wurden sowohl

Mitarbeiterinnen großer als auch kleiner Betriebe, Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Gewerkschaftsmitglieder aus Betrieben mit und ohne Betriebsrätin interviewt.

Zwischen den Beschäftigteninterviews wurden auch die Experteninterviews, einmal mit dem Experten der Gewerkschaft PRO-GE und zum anderen mit dem Vertreter der Wirtschaftskammer Wien, geführt. Der Umfang der Transkription beläuft sich auf 43 Seiten, wobei die Interviews zwischen 35 und 80 Minuten dauerten.

Die Transkription erfolgte spätestens zwei Tage nach den Interviews, um die Situationen bestmöglich und unmittelbar festhalten zu können. Bei der schriftlichen Wiedergabe der Interviews wurde darauf geachtet, den Gesprächsablauf in seinen Grundzügen nicht zu verändern und auch Unterbrechungen wurden vermerkt. Dialekte wurden ins Hochdeutsche übersetzt, da dies für die Analyse kein beeinflussendes Kriterium darstellt. Unvollständige und abgebrochene Sätze wurden nicht vervollständigt ebenso wenig wurden grammatikalische Fehler berücksichtigt.

Alle Interviews erfolgten während der Arbeitszeit der Interviewten und hatten einen identen Ablauf, wobei zwischen Experten- und Beschäftigteninterviews unterschieden werden muss:

Zu Beginn der Beschäftigteninterviews wurden Thema und Grund der Befragung erklärt und um Offenheit bei der Beantwortung der Fragen gebeten. Anschließend wurden einige allgemeine Daten, wie Alter, Betriebszugehörigkeit, Geschlecht etc. abgefragt, die auf dem vorgefertigten Fragenkatalog eingetragen wurden. Danach wurde Grundsätzliches zu Betrieb, Betriebsklima, Arbeitsalltag und Tätigkeit abgefragt.

Im zweiten Teil wurde auf das Einkommen, auf die Zufriedenheit und das Auskommen damit eingegangen und es wurde nach eventuellen Schwierigkeiten gefragt. Auch der Haushaltskontext wurde in diesem Zusammenhang erfasst. Nach dem Wissensstand um die Lohnpolitik im Konditorgewerbe wurde nach vermuteten Gründen für die niedrige Bezahlung gefragt.

Im abschließenden Teil wurde nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, Gründen dafür bzw. dagegen sowie nach der grundsätzlichen Einstellung, der Informationslage und dem Wissensstand zur Institution „Gewerkschaft“ gefragt. Zuletzt wurde nach einer möglichen Betriebsrätin und ggf. nach deren Auftreten und den Leistungen für die Mitarbeiterinnen gefragt.

Nach dem offiziellen Ende des Interviews wurde einige Minuten Smalltalk geführt und erneut versichert, dass die Daten anonym und vertraulich behandelt werden.

Wie bei den Betroffeneninterviews wurde auch bei den Experteninterviews mit einigen grundlegenden Informationsabfragen begonnen; hier jedoch auf Basis numerischer Fakten, wie Unternehmensanzahl, Unternehmensgröße, Mitarbeiterinnenanzahl. Anschließend wurde auf die gewerkschaftliche Organisation und die Anzahl der Betriebsrätinnen im Konditorgewerbe eingegangen. Im dritten Abschnitt wurden Informationen zu den Lohnverhandlungen und den erzielten Abschlüssen erfragt. Der letzte und größte Teil beschäftigte sich mit dem ausverhandelten Kollektivvertrag der Konditorinnen, und hier im Besonderen mit den ausverhandelten Löhnen und Gehältern und der Frage nach den Gründen für die niedrigen Ausprägungen.

Abschließend wurde die gewerkschaftliche Organisation und deren Zusammenhang mit niedrigen Einkommen erfragt.

Im Anschluss an die Interviews wurde auch hier noch etwas Smalltalk geführt und versichert, dass die Daten nur so verwendet werden, wie im Vorfeld genannt.

4 THEORETISCHE EINBETTUNG

Die theoretischen Überlegungen dieser Arbeit basieren auf einer Kombination verschiedener Ansätze sowie weiterführenden Ergänzungen und Abänderungen. Die Schwierigkeit dabei ist, die Anwendbarkeit der Theorie auf alle entscheidenden Faktoren, die zu Erwerbsarmut im Konditorgewerbe führen, zu berücksichtigen.

Der Großteil der wissenschaftlichen Forschung zu *Working Poor* stützt sich auf den von Katz/Murphy (1992) vorgestellten ökonomischen skilled-biased technological change (SBTC) Ansatz, welcher bei der Bearbeitung der Thematik nahezu überall Verwendung findet.

Der SBTC geht davon aus, dass, bedingt durch ein verstärktes Aufkommen moderner Technologien, der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften steigt und umgekehrt jener an gering qualifizierten sinkt. Als hochqualifiziert werden nicht ausschließlich Hochschulabsolventinnen, sondern vor allem Personen mit besonderen fachspezifischen Fähigkeiten (= skills) bezeichnet (vgl. Giesecke/Verwiebe 2009: 531ff.). Der SBTC-Ansatz unterscheidet zwischen intensivem und extensivem technischem Fortschritt. Intensiver Fortschritt meint die Steigerung der Arbeitseffizienz von qualifizierten Mitarbeiterinnen. Extensiv hingegen bedeutet, dass Arbeiten, die zuvor von unqualifizierten Kräften erledigt wurden, durch den technischen Wandel schneller von qualifiziertem Personal übernommen werden können, was ungelernete Kräfte „überflüssig“ macht (vgl. Kohnz/Erber 2000: 15).

Mit dem technischen Wandel einhergehend ist die Lohnungleichheit zwischen den Branchen einer der zentralen Faktoren für einen generellen Strukturwandel der Gesellschaft. So werden Lohnunterschiede in Bezug auf die je nach Gewerbe unterschiedlich ausfallenden Humankapitalausstattungen gesehen. Das bedeutet, dass die Bezahlung in Branchen, in denen vermehrt hochqualifizierte Personen tätig sind, weiter steigt, während umgekehrt das Einkommen in Branchen mit weniger qualifizierten weiter sinkt.

Vor allem auch die wachsende Nachfrage nach nicht-manuellen Skills (z.B. Management, Beratung, Marketing, PR etc.) und die sinkende Nachfrage nach manuellen Fertigkeiten (handwerkliche Fähigkeiten) führen zu Lohnungleichheiten zwischen den Branchen (vgl. Giesecke/Verwiebe 2009: 531ff.).

Giesecke/Verwiebe (2009) sehen im SBTC eine zu starke Konzentration auf die Ökonomie und fordern daher einen stärkeren Einbezug sozialwissenschaftlicher Erklärungsansätze. Die Autoren sehen vor allem im strukturellen Erklärungsansatz des offenen und geschlossenen Positionssystems von Aage B. Sørensen (1983, 2000) eine geeignete theoretische Einbettung.

Hierbei geht es weniger um das Konzept von Nachfrage und Angebot, sondern um die Positionierung der Berufsklasse innerhalb der Gesellschaft. Der Ausschluss anderer bzw. die Abhaltung anderer Gruppen, eine bestimmte Position zu erlangen, stehen hier im Vordergrund. Das bedeutet wiederum, dass bestimmte Gruppen abgehalten werden bzw. durch Ausschluss nicht in der Lage sind, Renten zu generieren. Diese Ausschließungen sind auch auf Mitgliedsorganisationen zurückzuführen, die einen exkludierenden Charakter allen Nicht-Mitgliedern gegenüber aufweisen. Lohnerhöhungen fallen niedriger aus, da Gewerkschaften kein Druckmittel haben, und großen Betrieben kommt dadurch ein immer größerer Vorteil zugute, was auch negative Folgen für Mitarbeiterinnen in kleinen Betrieben hat (vgl. Ebd.: 534).

Die Probleme dieser beiden theoretischen Überlegungen sind die Anwendbarkeit auf die Gegebenheiten im Konditorgewerbe und die fehlende Berücksichtigung zentraler Faktoren, die für *Working Poor* in diesem Gewerbe verantwortlich sind.

Kohnz/Erber (2000) stellen weitere Faktoren für Lohnspreizung dar, wobei Lohnungleichheit zwischen den Branchen gemeint ist. Zu den zentralen Faktoren zählen technischer Fortschritt, Humankapital, Erwerbsbeteiligung von Frauen, Grad der Zentralisierung von Lohnverhandlungen und Mindestlöhne (vgl. Kohnz/Erber 2000: 12).

Faktoren, die die Marktwirtschaft nachhaltig beeinflussen, z.B. technologischer Fortschritt oder neue Migrationsströmungen, werden als marktbestimmende Faktoren bezeichnet, wobei hier weiter zwischen Nachfrage- und Angebotsseite unterschieden wird.

Besonders hervorzuheben ist der intersektorale Strukturwandel, der Veränderungen bestimmter Branchen in der gesamtwirtschaftlichen Position betrachtet. Dieser Strukturwandel ist auf den technologischen Wandel in Form eines verstärkten Maschineneinsatzes zurückzuführen. Der Wandel ist deutlich in der Änderung der Beschäftigtenstruktur von „qualifiziert“ hin zu „unqualifiziert“ zu bemerken. Branchen, in welchen früher vor allem qualifiziertes Personal beschäftigt war, haben sich zu Branchen, in denen vorwiegend unqualifizierte Personen tätig sind, verändert. Die Gesamtstruktur der Branche hat sich somit gewandelt. Durch die nun gestiegene Anzahl an gering Qualifizierten haben sich auch die Einkommen verändert und sind dementsprechend niedriger als in anderen Branchen.

Der Einsatz von gering qualifiziertem Personal ist allerdings nur dort möglich, wo die Produktion der Güter kein höheres Wissen erfordert. So ist vor allem die Textilbranche, in der keine speziellen Skills der einzelnen unqualifizierten Arbeitskräfte notwendig sind, eines

dieser Gewerbe, in denen ein radikaler Strukturwandel stattgefunden hat: von der gelernten Näherin zur ungelerten Fließbandarbeiterin in einem großen Unternehmen.

Durch die hohen Lohnkosten in Österreich ist es für viele Unternehmen günstiger, im Ausland zu produzieren, was zweierlei Auswirkungen hat: Erstens kommt es innerhalb Österreichs zu einem Überschuss an unqualifizierten Arbeitskräften und zweitens wächst die Lohnungleichheit zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften weiter.

Qualifikationsintensive Betriebe, die das Wissen erfahrener Mitarbeiterinnen benötigen, welche in erster Linie in Industriestaaten zu finden sind, bleiben in Österreich; weniger qualifikationsintensive Unternehmen hingegen wandern ab. Der Bedarf an unqualifizierten Arbeitskräften in Österreich sinkt, womit ein Lohnverfall einhergeht (vgl. Ebd.: 14).

Auf der Angebotsseite kann vor allem die Auswirkung der Migrationsströmungen auf die Entwicklung von *Working Poor* konstatiert werden. So sind Migrantinnen in der Regel – außer sie werden durch spezielle Programme von der Europäischen Union („Blue Card“) angeworben – gering qualifiziert, und speziell die fehlenden Sprachkenntnisse stellen ein Problem dar. Durch Zuwanderung unqualifizierter Arbeitskräfte kommt es auf dem Arbeitsmarkt wieder zu Überschüssen. Die Löhne sinken weiter (vgl. Ebd.: 16).

Die bisher genannten Ansätze bieten bis dato nur unzureichende Informationen in Bezug auf die Einschätzung von geringem Einkommen und die Ursachen dafür, daher werden diese um Arbeitsmarkttheorien und um einen systemtheoretischen Ansatz der Inklusion und Exklusion von Gewerkschaftsmitgliedern ergänzt, die die Entwicklungen von Löhnen zu erklären versuchen.

Als ein Beispiel für die Arbeitsmarkttheorien kann die Effizienztheorie gesehen werden. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiterinnen ihr Arbeitspensum selbstständig steuern können, ohne dass die Chefin dies unbedingt bemerkt. Um die Mitarbeiterinnen zu höherer Leistung zu animieren, wird die Bezahlung angehoben (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014). Im Umkehrschluss bedeutet das, dass, sobald eine Steigerung der Mitarbeiterinnenproduktivität nicht mehr möglich ist (z.B. bei Handarbeit, welcher hinsichtlich Produktivitätssteigerung ein natürliches Limit gesetzt ist), die Löhne auch nicht weiter steigen werden. Wendet man die Effizienztheorie auf das Konditorgewerbe an, lassen sich die geringen Einkommen mit der nicht vorhandenen Möglichkeit einer Produktivitätssteigerung, bedingt durch die begrenzte Kapazität der handwerklichen Herstellung, erklären.

Anknüpfend an die Effizienztheorie kann in diesem Fall die neoklassische Grenzproduktivitätstheorie hilfreich sein, niedrige Löhne zu erklären. Das Grenzprodukt der Arbeit beschreibt den zusätzlichen Output, der durch den Einsatz zusätzlicher Arbeitskraft entsteht (vgl. Universität Erlangen-Nürnberg).

Es wird davon ausgegangen, dass, um eine notwendige Menge an Produkten herstellen zu können, eine gewisse Anzahl an Personen benötigt wird. Ist eine bestimmte Anzahl an Arbeitskräften unerlässlich, um eine gewünschte Menge zu produzieren (wie in Handwerksbetrieben), müssen die Löhne gesenkt werden, um den gewünschten Ertrag zu erzielen.

Arbeitseinsatz (Personen)	Produktionsergebnis (in Stück)	Grenzprodukt der Arbeit	Wertgrenzprodukt der Arbeit	Lohnsatz	Grenzwert
0	0				
1	100	100	200	100	200
2	180	80	160	100	60
3	240	60	120	100	20
4	280	40	70	100	-30

Tabelle 2: Auswirkungen des Arbeitseinsatzes auf den Grenzwert.

Quelle: [http://www.bwl.uni-](http://www.bwl.uni-kiel.de/Ordnung/downloads/einf_vwl_ws07_WS0708/kapitel_18__arbeitsmarktoekonomik.pdf)

[kiel.de/Ordnung/downloads/einf_vwl_ws07_WS0708/kapitel_18__arbeitsmarktoekonomik.pdf](http://www.bwl.uni-kiel.de/Ordnung/downloads/einf_vwl_ws07_WS0708/kapitel_18__arbeitsmarktoekonomik.pdf), teilweise eigene Adaptierung des Beispiels

Das Beispiel zeigt in vereinfachter Darstellung, wie viele Mitarbeiterinnen sich ein Betrieb leisten kann, um bei einem bestimmten Produktionsziel einen Grenzwert zu erwirtschaften.

Der Arbeitseinsatz zeigt die Anzahl der Beschäftigten, die eine gewisse Stückmenge (Produktionsergebnis) herstellen können. Das Grenzprodukt der Arbeit beschreibt die Steigerung der Produktivität, wenn der Faktor Arbeitseinsatz (in diesem Fall die Zahl der Mitarbeiterinnen) erhöht wird, wobei davon ausgegangen wird, dass durch eine zusätzliche Arbeitskraft der Ertrag nicht verdoppelt werden kann. In diesem Beispiel wird angenommen, dass ein Stück der hergestellten Ware im Verkauf € 2,- kostet. Das Wertgrenzprodukt der Arbeit ist das Grenzprodukt der Arbeit mit dem Faktor zwei (= Stückpreis) multipliziert. Das Ergebnis abzüglich der für jede Mitarbeiterin gleichbleibenden Lohnkosten ergibt den Grenzwert. Ab der vierten Mitarbeiterin ist der Grenzwert negativ, d.h. ein Unternehmen wird nur drei Mitarbeiterinnen beschäftigen (vgl. Universität Erlangen-Nürnberg).

Um eine bestimmte Menge (Produktionsergebnis) herstellen zu können und den Grenzwert dennoch positiv zu halten, müssen die Lohnkosten gesenkt werden:

Arbeitseinsatz (Personen)	Produktionsergebnis (in Stück)	Grenzprodukt der Arbeit	Wertgrenzprodukt der Arbeit	Lohnsatz	Grenzgewinn
0	0				
1	100	100	200	60	140
2	180	80	160	60	100
3	240	60	120	60	60
4	280	40	70	60	10

Tabelle 3: Auswirkungen des Arbeitseinsatzes auf den Grenzgewinn bei verändertem Lohn.

Quelle: http://www.bwl.uni-kiel.de/Ordnung/downloads/einf_vwl_ws07_WS0708/kapitel_18__arbeitsmarktoekonomik.pdf, teilweise

eigene Adaptierung des Beispiels

Im zweiten Beispiel wurden die Lohnkosten von € 100,- auf € 60,- gesenkt, wodurch eine vierte Mitarbeiterin beschäftigt werden kann (vgl. Universität Erlangen-Nürnberg).

Die beiden Beispiele lassen sich gut auf handwerkliche Betriebe umlegen und können erklären, warum Löhne in gewissen Branchen niedrig sind, nämlich dann, wenn Handarbeit die einzige Möglichkeit zur Herstellung bestimmter Produkte ist.

Ergänzt werden kann der Ansatz um die Frage nach der Notwendigkeit für Kundinnen, ein bestimmtes Produkt zu kaufen. Manche Waren sind für Konsumentinnen nicht absolut notwendig, sondern Luxusgüter (vgl. Kohnz/Erber 2000: 15). Ist der Preis für ein Luxusgut zu hoch, werden die Kundinnen dieses nicht mehr kaufen. Deshalb darf der Preis eine Obergrenze nicht überschreiten, wodurch, wie in den beiden Beispielen dargestellt, Einkommen geringer ausfallen müssen.

Die Erklärung niedriger Löhne und somit für *Working Poor* liegt, wie die Grenzproduktivitätstheorie zeigt, im Zusammenhang der Notwendigkeit einer hohen Zahl von Arbeitskräften zur Herstellung der Produkte und der Bereitschaft der Kundinnen, einen entsprechenden Preis zu bezahlen.

Zwar können arbeitsmarktheoretische Ansätze einen ersten Erklärungsansatz bieten, dennoch müssen marktwirtschaftliche Ansätze gerade in korporatistischen Systemen auch immer in Zusammenhang mit den Interessensverbänden gesehen werden.

So machen Ebbinghaus et al. (2009) nicht nur Löhne und Gehälter von marktwirtschaftlichen Faktoren, sondern auch von der Höhe der gewerkschaftlichen Zugehörigkeit abhängig.

Gewerkschaften verhandeln im Interesse ihrer Mitglieder neben höheren Lohnabschlüssen auch bessere Arbeitsbedingungen aus. Die bei den Verhandlungen berücksichtigten Interessen sind jene der eigenen Mitglieder, wodurch es zu einer Inklusion dieser und einer Exklusion aller Nicht-Mitglieder kommt (vgl. Ebbinghaus et al. 2009: 2).

Um die Art und den Rahmen der In- bzw. Exklusion sichtbar zu machen, entwickelte Weiß (2006) vier Dimensionen: Fremdexklusion, Selbstexklusion, Fremdinklusion, Selbstinklusion.

Fremdexklusion meint, dass Gewerkschaften selbst bestimmte soziale Gruppen, wie Frauen, atypisch Beschäftigte, gering Qualifizierte und Arbeitslose, ausschließen und sich vor allem um die Interessen ihrer Stammmitglieder (männliche vollzeitbeschäftigte Arbeiter) kümmern. Für die Exkludierten ergeben sich zwei Möglichkeiten, um dennoch gehört zu werden: Entweder sie erheben ihre Stimme gegenüber der Gewerkschaft oder sie versuchen sich selbst zu organisieren und so auf sich aufmerksam zu machen (vgl. Ebd.: 4). Durch die kaum vorhandene Organisation innerhalb der Branche selbst ist eine Repräsentation nach außen allerdings äußerst schwierig.

Im Gegensatz zur Fremdexklusion meint Selbstexklusion, dass Personen sich selbst gegen eine Mitgliedschaft entscheiden, was immer dann geschieht, wenn entweder der Kosten-Nutzen-Faktor nicht mehr im Gleichgewicht ist oder wenn die ausverhandelten „Kollektivgüter“ auch ohne einer Gewerkschaftsmitgliedschaft in Anspruch genommen werden können (vgl. Ebd.: 4).

Von Fremdinklusion wird dann gesprochen, wenn Pflichtmitgliedschaften eingegangen werden müssen, um eine bestimmte Arbeitsstelle zu erhalten (z.B. „closed shops“ in Großbritannien).

Abschließend kann die Selbstinklusion genannt werden, die auf einer freiwilligen Mitgliedschaft basiert. Entscheidender Grund für eine Mitgliedschaft ist neben der eigenen Überzeugung auch das soziale Umfeld, denn je mehr Gewerkschaftsmitglieder sich im Familien- oder Bekanntenkreis sowie am Arbeitsplatz befinden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts (vgl. Ebd.: 5).

Von vorrangigem Interesse für diese Arbeit ist die Dimension der Fremdexklusion, da strukturelle Übereinstimmungen zwischen den exkludierten Gruppen und der Beschäftigtenstruktur im Konditorgewerbe festgestellt werden können.

Eine theoretische Einbettung von Erwerbsarmut ist, wie in diesem Abschnitt gezeigt wurde, schwierig – vor allem dann, wenn ein Ansatz auf eine bestimmte Branche umgelegt werden soll. So findet zwar der SBTC immer wieder Erwähnung und kann sicher in einigen Bereichen als Erklärung für *Working Poor* verstanden werden, für diese Arbeit jedoch scheint der Ansatz ungeeignet, da sich das Konditorgewerbe technisch kaum verändert hat.

Die vorrangige theoretische Einbettung für diese Arbeit ist eine Kombination der neoklassischen Grenzproduktivitätstheorie mit dem Inklusions-/Exklusionsansatz.

5 FALLSTUDIE

Nachdem im ersten Teil der Arbeit ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand, *Working Poor* und die Strukturen der Erwerbsarmut gegeben wurde, werden im nächsten Abschnitt einleitend ein Überblick über das Konditorgewerbe und dessen Strukturen sowie Einblicke in die Lohnverhandlungen und die gewerkschaftliche Organisation dargelegt. Analog dazu werden diese Aspekte anhand des Baugewerbes aufgezeigt, um später die Unterschiede zwischen diesen Branchen herausarbeiten zu können.

5.1 KONDITORGEWERBE

Das österreichische Konditorgewerbe ist seit 2010 dem österreichischen Lebensmittelgewerbe zugeordnet und bildet hier, neben Müller-, Bäcker-, Fleischer-, Nahrungsmittel- und Genussgewerbe, eine eigene Einheit. Nach ÖNACE 2008 ist das Konditorgewerbe Abschnitt C „Herstellung von Waren“ und weiter der Kategorie „Herstellung von Back- und Teigwaren“ zugeordnet. Die genaue Beschreibung „Herstellung von Zuckerbäcker- und Konditorwaren“ ist mit der Kennzahl C 10.71-2 versehen (vgl. Statistik Austria 2013c).

Innerhalb des Lebensmittelgewerbes nimmt das Konditorgewerbe, gemessen an der Anzahl der Unternehmen, nach Bäckern (45,50 Prozent), Fleischern (28 Prozent) und Nahrungs- und Genussmittelgewerbe-Betrieben (12,10 Prozent) die viertstärkste Position (10,10 Prozent) ein. Die kleinste Gruppe bilden die Müller und Mischfutterhersteller (4,30 Prozent).

Die Zahl der dem Konditorgewerbe zugehörigen Unternehmen ist in Österreich seit 2005 um knapp 17 Prozent (genau 16,90 Prozent) zurückgegangen: von 349 im Jahr 2005 auf 290 Unternehmen im Dezember 2012, womit die Fachbereichsgruppe Konditorgewerbe mit dem allgemeinen Rückgangstrend des Lebensmittelgewerbes von durchschnittlich 16,30 Prozent gleichauf liegt (vgl. KMU Forschung Austria 2013). Dieser Trend lässt sich in allen Bundesländern außer Wien beobachten und in Bezug auf den klassischen Konditoreibetrieb sehen.

In Wien gibt es seit einigen Jahren gegenläufige Tendenzen, da ein verstärktes Aufkommen von Einpersonen-Unternehmen (EPU) zu beobachten ist. EPU sind meist nur als Nischengewerbe angemeldet, d.h. sie dürfen nicht die gesamte Palette an Konditorware (von Torten über Plundergebäck hin zu Eis) anbieten, sondern nur einen Teilbereich daraus (z.B. Cupcakes). Der Vorteil dieser Unternehmensart ist, dass keine Meisterprüfung notwendig ist, um den Betrieb gründen zu können, sondern lediglich ein Nachweis über Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Lebensmitteln sowie hinsichtlich der hygienischen Vorschriften und der Zubereitung des speziellen Nischenprodukts. Durch die relativ geringen

Anforderungen ist es unkompliziert, eine Lizenz zu erwerben und sich selbstständig zu machen, was gerade in Wien an den steigenden Unternehmenszahlen eindeutig zu sehen ist (vgl. Angelmayer 2014).

Der Rückgang an Konditoreien in den Bundesländern lässt sich einerseits mit dem steigenden Konkurrenzkampf innerhalb der Branche, aber auch im Zusammenhang mit dem Lebensmittelhandel allgemein sehen. In den vergangenen Jahren haben immer mehr Supermarktketten eigene Frischkonditoreien in Niederlassungen integriert, die industriell vorgefertigte Konditorware aufbereiten und diese dadurch günstiger anbieten können als klassische Konditoreien, in denen handgefertigt wird. Andererseits ist auch das Nicht-Weiterführen bereits etablierter Betriebe ein Grund für die sinkenden Unternehmenszahlen in Österreich. Kleine Familienbetriebe werden nach Pensionsantritt der Eltern tendenziell nicht mehr von der nächsten Generation übernommen und sperren zu (vgl. Riess 2014).

Zwar hat sich, wie bereits aufgezeigt, die Anzahl der Unternehmen innerhalb des Konditorgewerbes in den Bundesländern verringert, die Anzahl der Mitarbeiterinnen ist jedoch über die Jahre hinweg gestiegen. Waren 2005 4.173 Mitarbeiterinnen voll- oder teilzeitbeschäftigt⁶, wurden im Dezember 2012 4.887 Mitarbeiterinnen gemeldet, was eine Steigerung um mehr als 17 Prozent bedeutet. Somit lässt sich der Schluss ziehen, dass die Zahl der Unternehmen zwar allgemein gesunken ist, bestehende hingegen merklich gewachsen sind. Dies kann auch mit den Daten der durchschnittlichen Anzahl von Mitarbeiterinnen untermauert werden: So hatte 2005 ein Unternehmen im Durchschnitt zwölf Mitarbeiterinnen, die Zahl erhöhte sich im Jahr 2012 auf 16,90 Beschäftigte, was einem Anstieg um mehr als 40 Prozent entspricht (vgl. KMU Forschung Austria 2013).

Dennoch muss eine Trennung zwischen der Größe der Unternehmen vorgenommen werden. So haben Schätzungen zufolge 80 bis 85 Prozent der Betriebe ein oder maximal zwei Angestellte, womit große Betriebe (über 40 Mitarbeiterinnen) die Ausnahme bleiben (vgl. Angelmayer 2014).

⁶ Geringfügig Beschäftigte sind in den Daten der Wirtschaftskammer Österreich nicht berücksichtigt.

Beschäftigtenstatus Konditorgewerbe

	Angestellte	Arbeiter	Lehrling	Insgesamt	Angestellte	Arbeiter	Lehrling	Insgesamt
2005	631	3.154	388	4.173	15,12	75,58	9,30	100
2006	602	2.972	363	3.937	15,29	75,49	9,22	100
2007	607	3.028	386	4.021	15,10	75,30	9,60	100
2008	628	3.136	384	4.148	15,14	75,60	9,26	100
2009	615	3.122	385	4.122	14,92	75,74	9,34	100
2011	718	3.697	373	4.788	15,00	77,21	7,79	100
2012	745	3.767	375	4.887	15,24	77,08	7,67	100
	Angaben in absoluten Zahlen				Angaben in %			

Tabelle 4: Beschäftigte nach Status im Konditorgewerbe

Quelle: KMU Forschung Austria: Beschäftigtenstatistik 2005-2012. URL:

https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Konditoren_2013.pdf, Prozentangaben: eigene Berechnung

Tabelle 4 zeigt die Veränderung der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2005 bis 2012, wobei keine Daten für das Jahr 2010 verfügbar sind. Eindeutig zu erkennen ist, dass sich das Verhältnis zwischen Angestellten und Arbeiterinnen sowie Lehrlingen nicht verändert hat. Im Bereich der Angestellten ist der Anteil konstant zwischen knapp 15 und 15,29 Prozent geblieben. Auch in den anderen Gruppen ist die Anzahl über die Jahre gesehen ohne signifikante Veränderung, jedoch ist sowohl bei den absoluten Zahlen als auch bei der prozentuellen Verteilung ein Rückgang an Lehrlingen zu bemerken. So waren 2005 noch 9,30 Prozent aller Beschäftigten im Konditorgewerbe Lehrlinge, im Jahr 2005 waren es nur mehr 7,67 Prozent. Parallel hierzu ist der Anteil an Arbeiterinnen von 75,58 auf 77,08 Prozent gestiegen.

Analog zur Mitarbeiterinnenentwicklung hat sich auch der Unternehmensumsatz vervielfacht. Lag dieser im Jahr 2005 bei 277 Mio. Euro, hat sich dieser bis 2012 auf 415 Mio. Euro nahezu verdoppelt (vgl. KMU Forschung Austria 2013).

Die geschlechterspezifische Aufteilung ergibt eine signifikante Mehrzahl weiblicher Arbeitskräfte, die mit ungefähr 75 Prozent beziffert wird (vgl. Angelmayer 2014). Die weibliche Dominanz im Konditorgewerbe hat allerdings keine Tradition: Zu Beginn des 19. Jahrhunderts durften ausschließlich Männer den Beruf des Zuckerbäckers ausüben, Frauen war der Zugang zu dieser Branche verwehrt. Speziell seit Beginn der industriellen Fertigung und dem damit einhergehenden Aufkommen einfacher Tätigkeiten, die schnell angelernt werden konnten, wandelte sich das Bild von einem Männerberuf hin zu einem frauendominierten (vgl. Pellar/Riess 1992: 128f.). Gerhard Riess (2014), Experte der Gewerkschaft PRO-GE, erklärt die stetige Zunahme an weiblichen Arbeitskräften im Konditorgewerbe mit der Bereitschaft der Frauen, für einen relativ geringen Lohn zu arbeiten (vgl. Riess 2014). Der Trend des stetig steigenden Frauenanteils im Konditorgewerbe ist auch

bei den Lehrlingen feststellbar. So sind 75 Prozent aller Lehrlinge weiblich und der Trend setzt sich weiter fort (vgl. Angelmayer 2014).

Wie bereits aufgezeigt, befinden sich 77 Prozent der Arbeitnehmerinnen in einem Arbeiterverhältnis und 15 Prozent in Angestelltenverhältnissen. Mehr als 80 Prozent aller Arbeiterinnen sind den Lohnkategorien 1a (Konditorengesellen ab dem 5. Gesellenjahr) und 3 (Qualifizierte Arbeiterinnen) zugeordnet (vgl. PRO-GE 2014b), welche somit 2012 ein monatliches Bruttoeinkommen von € 1.721,77 bzw. € 1.327,65 erhalten haben (vgl. Kollektivvertrag Konditoren 2012). Generell zählt das Konditorgewerbe in Bezug auf die kollektivvertraglichen Mindesteinkommen zu jenen Branchen, in denen am schlechtesten entlohnt wird.

Im Zusammenhang mit dem Verdienst sind auch die Qualifikationen der Beschäftigten, gekoppelt an die Betriebsgröße, zu sehen, da es diesbezüglich zu signifikanten Unterschieden kommt. In kleinen und mittleren Betrieben sind hauptsächlich Facharbeiterinnen und Gesellinnen tätig, während in großen Betrieben vor allem unqualifiziertes bzw. angeleitetes Personal ohne Tendenzen zur Weiterbildung/Fachausbildung beschäftigt ist, wodurch es in den vergangenen Jahren zu einem Fachkräftemangel gekommen ist (vgl. Angelmayer 2014; Riess 2014).

Die gewerkschaftliche Organisation im Konditorgewerbe ist mit ungefähr 800 Gewerkschaftsmitgliedern (etwa 21 Prozent) der Gewerkschaft PRO-GE (Arbeiterinnenvertretung) schwach und auch die Anzahl der Betriebsrätinnen (sieben in ganz Österreich) fällt sehr gering aus. Auch hier muss zwischen kleinen und großen Betrieben unterschieden werden: Der Großteil der im Konditorgewerbe angesiedelten kleinen Betriebe (Ein- oder Zweipersonenbetriebe) wählen keine Betriebsrätinnen, während große Unternehmen der Branche (z.B. Altmann und Kühne, Aida, Demel, Heiner) über gewählte Betriebsrätinnen verfügen (vgl. Riess 2014).

Für die Strukturen des Konditorgewerbes lässt sich somit zusammenfassend festhalten, dass die Anzahl der Unternehmen über die Jahre hinweg abgenommen, die Mitarbeiterinnenzahlen hingegen stetig zugenommen haben (eine Ausnahme bildet hier Wien, wo auch die Anzahl der Unternehmen in den letzten Jahren zugenommen hat). Die Beschäftigtenstruktur zeigt in erster Linie eine weiblich dominierte Branche, in der in kleinen Betrieben vor allem Gesellinnen und qualifizierte Arbeiterinnen beschäftigt sind, während in großen Betrieben hauptsächlich ungelernetes Personal tätig ist. Das Einkommensniveau hat sich über die Jahre

nicht verändert und ist traditionell niedrig, ebenso wie die gewerkschaftliche Beteiligung, die bei nur 21 Prozent liegt.

5.1.1 GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISATION

Um die gewerkschaftliche Beteiligung bzw. die Lohn- und Kollektivvertragsverhandlungen im Konditorgewerbe richtig einschätzen zu können, wird an dieser Stelle ein Überblick über die Entwicklung der Gewerkschaften, deren Strukturen und Mitgliederzahlen gegeben, um anschließend auf die Lohn- und Kollektivvertragsverhandlungen einzugehen.

Die sozialpartnerschaftliche Ausprägung im politischen System Österreichs ist, entgegen der in der österreichischen Bevölkerung verbreiteten Meinung, keine Einzigartigkeit, denn auch Schweden, die Niederlande und Norwegen setzen auf den sozialpartnerschaftlichen Dialog (vgl. Tálos 2009: 426), wobei die beteiligten Parteien über einen Grundkonsens verfügen und gemeinsame Ziele zu bestimmten Fragen von Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum definiert haben (vgl. Karhofer/Tálos 2000: 392).

Das erklärte Ziel zu Beginn der Sozialpartnerschaft war es, den ökonomischen Wiederaufbau voranzutreiben und zu unterstützen, und in weiterer Folge auch die Preis-, Lohn- und Sozialpolitik zu koordinieren. Ende der 1950er bzw. zu Beginn der 1960er-Jahre hatte sich die Sozialpartnerschaft in Österreich verfestigt. Die Ziele, die ökonomisch schwierigen Zeiten zu überwinden und Stabilität zu schaffen sowie die massiven Arbeitsmarktprobleme zu beseitigen, blieben weiterhin aufrecht (vgl. Tálos 2009: 428ff.).

Ständige Vertreter waren und sind die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmerinnen und die Wirtschaftskammer als Vertretung der Unternehmen, was durch die Pflichtmitgliedschaft bei der Arbeiterkammer (Arbeitnehmerinnen) einerseits und bei der Wirtschaftskammer (Arbeitgeberinnen) andererseits, verankert ist. Die Arbeiterkammer tritt in dieser Konstellation in gewisser Weise als Vertretung der Gewerkschaften auf (vgl. Karhofer/Tálos 2000: 390).

Österreich verfügt über das umfassendste Kammersystem Europas, welches mit besonders weitreichenden Mitbestimmungsmöglichkeiten ausgestattet ist. Es zeichnet sich nicht nur durch die Pflichtmitgliedschaft, sondern auch durch die umfassenden Kompetenzen in zahlreichen Fragen der Politik aus (vgl. Ebd.: 382f.). Mit der Neugründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) nach dem Zweiten Weltkrieg fand eine Umstrukturierung und Neuausrichtung statt. Der ÖGB fungiert seither als „Dachverband“, dem zahlreiche Einzelgewerkschaften unterstellt sind, wobei der Begriff des „Dachverbandes“ nicht im Sinne eines rechtlichen Begriffes verstanden werden darf. „Rein

rechtlich ist der ÖGB somit kein Dachverband autonomer Fachgewerkschaften, sondern selbst *die* Gewerkschaft mit Teilorganisationen“ (Karlhofer 2009: 463).

Nach aktuellen Zahlen des ÖGBs (Stand Juli 2014) gibt es sieben Teilgewerkschaften, die sich wie folgt aufteilen: GPA-djp (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier), GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst), GdG-KMSfB (Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, Sport, freie Berufe), GBH (Gewerkschaft Bau-Holz), vida (Verkehrs- und Dienstleistungs-Gewerkschaft), GPF (Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten) sowie die Gewerkschaft PRO-GE (Produktionsgewerkschaft) (vgl. ÖGB 2012).

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die Gewerkschaft für Privatangestellte, da diese alle Angestellten in privaten Unternehmen vertritt, sowie die Arbeiterinnenvertretungen PRO-GE (für das Konditorgewerbe) und die GBH (für das Baugewerbe) von Bedeutung sein. Alle anderen Gewerkschaften werden im Verlauf nicht berücksichtigt.

Die mittlerweile langjährige Tradition der Sozialpartnerschaft beginnt mit der Errichtung der Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen 1957, welche für beide Parteien (Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen) sicherstellt, dass die ausverhandelten Neuerungen auf beiden Seiten im Sinne der Verhandlungen auch umgesetzt werden (vgl. Karlhofer 2009: 474). Die Sozialpartnerschaft hat sich auch, aber nicht nur, durch den EU-Beitritt verändert. So ist deren Einfluss merklich gesunken und auch die Paritätische Kommission hat heute nur noch die Funktion eines Austausches über bestimmte Wirtschaftsthemen, was regelmäßiges Zusammentreffen nicht mehr notwendig macht.

Der verringerte Einfluss der Sozialpartner, besser der Arbeiterinnenvertretungen, ist hauptsächlich zu Gunsten der Regierung ausgefallen, die vor allem während der ÖVP-FPÖ-Regierung 2000 die Einflussmöglichkeiten der AK, aber auch der Gewerkschaften allgemein, stark eingrenzte. Die Kompetenzen bzw. Einflussmöglichkeiten der Wirtschaftskammer hingegen blieben weitgehend unangetastet (vgl. Karlhofer/Tálos 2000: 395ff.).

Das Ziel aller Gewerkschaften, unabhängig von ihrer Größe und in welchem Stadium der Partizipationsmöglichkeit sie sich befinden, ist es, eine möglichst große Mitgliederzahl zu erlangen, um Druckmittel für oder gegen bestimmte Forderungen zu generieren; denn je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto stärker ist sie selbst (vgl. PRO-GE 2014a: I). Die Mitgliederzahlen der vergangenen Jahrzehnte weisen jedoch nicht daraufhin, dass die Wichtigkeit eines Gewerkschaftsbeitrittes erfolgreich zu den potentiellen Mitgliedern transportiert worden wäre: Zwischen 1900 und 2003 konnte keine der damals noch 13

Teilgewerkschaften einen Mitgliederzuwachs verbuchen. Alle Gewerkschaften, ausgenommen jene der Gemeindebediensteten, haben einen zum Teil sehr drastischen Rückgang an Mitgliederzahlen zu verzeichnen (z.B. Agrar-Nahrung: minus 35 Prozent), was mitunter ein Grund für die zahlreichen Zusammenlegungen einzelner Teilgewerkschaften gewesen sein dürfte. Dieser Trend lässt sich aber nicht nur für Österreich, sondern für fast alle europäischen Staaten festmachen (vgl. Karlhofer 2009: 464). Vor allem die geänderten Beschäftigungsformen (weg von den traditionellen Industriebetrieben hin zu atypischen Arbeitsverhältnissen in Niedriglohnbranchen) hatten und haben drastische Auswirkungen auf die Gewerkschaften und lassen den Schluss zu, dass diese mit der veränderten Arbeitsmarktsituation nicht Schritt gehalten haben und sich deshalb von einem Fixpunkt der österreichischen Arbeitnehmerinnen hin zu einer Organisation mit loser Mitgliederstruktur verändert haben (vgl. Karlhofer/Tálos 2000: 385).

Dieser Befund ist jedoch nicht auf alle Branchen anwendbar: In Branchen, die nach wie vor traditionelle Beschäftigungsstrukturen aufweisen, verfügen Gewerkschaften auch heute über hohe Mitgliederzahlen, beispielweise bis zu 90 Prozent in der Bauindustrie (vgl. Aufner 2014).

Ferdinand Karlhofer (2009) macht in erster Linie Alter, Geschlecht, Berufsposition sowie Betriebsgröße für die Zugehörigkeitsbereitschaft zu einer Gewerkschaft verantwortlich: Arbeitnehmerinnen in Klein- und Mittelbetrieben sind seltener Gewerkschaftsmitglieder als Angestellte großer Konzerne (vgl. Karlhofer 2009: 465). Des Weiteren sind Männer eher als Frauen geneigt, sich gewerkschaftlich zu organisieren und somit zu beteiligen. In Zahlen ausgedrückt: 68,30 Prozent der Männer stehen 31,70 Prozent der Frauen gegenüber (vgl. Karlhofer/Tálos 2000: 386), wobei die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Frauen in Österreich bei 23,90 Prozent liegt. Ebbinghaus/Göbel/Koos (2009) führen dies darauf zurück, dass Frauen überproportional in schwach organisierten Branchen beschäftigt sind und dass die gewerkschaftlichen Positionen eher dem männlichen Vollzeitbeschäftigten entsprechen als der teilzeitbeschäftigten Frau (vgl. Ebbinghaus et al. 2009: 10ff.). Außerdem sind Frauen generell seltener bereit, sich politisch zu engagieren (vgl. Westle 2001: 141).

Neben Frauen sind auch Migrantinnen seltener gewerkschaftlich organisiert (vgl. Schmalstieg: 2007: 2). Junge Arbeitnehmerinnen zeigen sich neben karenzierten Frauen und älteren, sich kurz vor dem Pensionsantritt befindenden Arbeitnehmerinnen (vgl. Ebbinghaus et al. 2009: 12) ebenso wie Geringqualifizierte einer Mitgliedschaft gegenüber eher abgeneigt. Weiters minimiert die immer größer werdende Gruppe der atypisch Beschäftigten

(Saisonarbeiterinnen, Teilzeitkräfte, Leiharbeiterinnen etc.) die Aussichten auf ein Mitgliederwachstum drastisch (vgl. Ebbinghaus et al. 2009: 8; Karlhofer 2009: 465).

Arbeiterinnen und öffentlich Bedienstete sind häufiger gewerkschaftlich organisiert als Angestellte: Je 39,40 Prozent der Arbeiterinnen und öffentlich Bediensteten stehen 21,20 Prozent der Angestellten gegenüber (vgl. Karlhofer/Tálos 2000: 386).

Ebbinghaus et al. (2009) machen außerdem den sozialen Kontext für eine Mitgliedschaft verantwortlich. Befindet sich im Freundes- und Familienkreis sowie am Arbeitsplatz selbst eine große Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit eines Beitritts (vgl. Ebbinghaus et al. 2009: 5).

Neben den strukturellen Merkmalen ist auch die betriebliche Vertretung in Form einer Betriebsrätin zu nennen. In Unternehmen mit Betriebsrätinnen sind zum einen deutlich mehr Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt und zum anderen ist eine Mitgliederakquise erheblich einfacher (vgl. Ebd.: 14).

Finanzierung

Die Finanzierung der Gewerkschaften erfolgt in erster Linie über die Mitgliedsbeiträge, die von den einzelnen Gewerkschaften selbstständig eingehoben werden. Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des monatlichen Bruttoeinkommens bis zu einer monatlichen Höchstgrenze von € 29,80, wobei Provisionen und Zulagen eingerechnet, aber auch Karenz, Altersteilzeit und Kündigungsabfertigungen berücksichtigt werden (vgl. GPA-djp 2014). Als weitere Einnahmequellen sind vor allem Subventionen oder sonstige Erträge zu nennen, welche weniger als 30 Prozent der gesamten Einnahmen ausmachen (vgl. Karlhofer 2009: 467).

Gerade in Niedriglohnbereichen und hier im Besonderen in frauendominierten Gewerben sind gewerkschaftliche Vertretungen kaum ausgeprägt. Schmalstieg (2007) analysiert für die USA, dass mangelnde Mitgliedsbeiträge aus manchen Branchen eine gewerkschaftliche Vertretung aufgrund der fehlenden Finanzierung nicht möglich machen. In anderen Worten: Die Einnahmen der Mitgliedsbeiträge decken die Kosten für die Vertretung dieser Branchen nicht ab (vgl. Schmalstieg 2007: 2).

Neben der Mitgliedschaft selbst sind für die Gewerkschaften auch die Vertreterinnen auf betrieblicher Ebene in Form von gewählten Betriebsrätinnen bedeutend. Die Gewerkschaft erhält dadurch ständige Präsenz in den Betrieben und eine Ansprechpartnerin für alle arbeitsrechtlichen Belange steht vor Ort zur Verfügung. Bedingt durch überbetrieblich

vorgefasste Kollektivverträge, die für manche Betriebe in der ausverhandelten Form nicht ohne Modifikationen zu übernehmen sind, kommt es vermehrt zu Betriebsvereinbarungen, die zwischen den Betriebsrätinnen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen abgeschlossen werden. Hierdurch kommt es, wie Karlhofer (2009) feststellt, zu einer „Aushöhlung“ des Kollektivvertragssystems und in weiterer Folge zu einer Schwächung der Gewerkschaften (vgl. Karlhofer 2009: 473).

Auf der anderen Seite der Verhandlungen sind zumeist Vertreterinnen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) zu finden, welche als Vertretung der Unternehmen angesehen wird. Neben der Wirtschaftskammer ist auch die „Vereinigung der Österreichischen Industrie“, kurz „Industriellenvereinigung“, zu nennen. Es könnten noch zahlreiche branchenspezifische Verbände aufgelistet werden, die jedoch nicht in einem großen Dachverband organisiert sind (vgl. Fink 2009b: 443ff.). Hier wird die Einzigartigkeit des österreichischen Kammernsystems sichtbar: Die Wirtschaftskammer ist die einzige Kammer in Europa, die Kollektivverträge ausverhandeln kann und darf (vgl. Karlhofer/Tálos 2000: 390). Mitglieder sind zu einem hohen Prozentsatz in Österreich ansässige privatwirtschaftliche Unternehmen, welche, ebenso wie deren Arbeitnehmerinnen, eine Pflichtmitgliedschaft eingehen müssen. Im internationalen Vergleich mit anderen Verbänden ist die WKO mit der Kompetenz, Lohn- und Gehaltverhandlungen zu führen, ausgestattet. Konkret werden die Tarifverhandlungen nicht von der Wirtschaftskammer selbst, sondern von den einzelnen Fachgruppen der WKO ausverhandelt.

Sowohl die Wirtschaftskammer als auch die verhandelnden Gewerkschaften haben sich eindeutig zur Sozialpartnerschaft bekannt, die über eine bloße Kompromissfindung innerhalb bestimmter Themenbereiche hinausgeht und die Ausarbeitung neuer Programme beinhaltet (vgl. Fink 2009b: 449ff.).

Neben den aktuellen Sozialstrukturen ist die Branchenentwicklung bei der Analyse zu berücksichtigen, da Gründe für die niedrigen Einkommen bereits in der Vergangenheit zu finden sein können.

Die Geschichte der (gewerkschaftlichen) Organisation im Konditorgewerbe geht auf das 19. Jahrhundert zurück. 1862 formierte sich der Fachverband der Konditorengelhilfen Wien als einer der ersten Fachverbände überhaupt. Da politische Vertretungen per Gesetz verboten waren, deklarierte sich der Verein in erster Linie auf „Selbsthilfe“ ausgerichtet und unpolitisch. Das Ziel war es, aus eigener Kraft bessere Arbeits- und Wohnbedingungen durchzusetzen und generell ein besseres soziales Leben sicherzustellen. Dreißig Jahre später

(1891/1892) wurde die „Gewerkschaft der Zuckerbäcker, Lebzelter, Schokolademacher usw. und deren männliche und weibliche Hilfsarbeiter Niederösterreichs“ formiert. Vor allem die schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen der Konditorengesellen können als Auslöser für die relativ früh entstandene Vereinigung gesehen werden. So waren Arbeitstage mit 14 oder 16 Stunden keine Seltenheit, und auch die Wohnsituation kann aus heutiger Sicht als unmenschlich bezeichnet werden. Oft war kein eigener Schlafraum vorhanden, weshalb die Gesellen in Arbeitsräumen oder in Abstellkammern logierten. Bedingt durch die schlechten Arbeits- und Wohnverhältnisse und die kaum vorhandenen Waschmöglichkeiten waren Krankheiten ein ständiges Problem (vgl. Pellar/Riess 1992: 10f.). Trotz der offensichtlich schlechten Lage und dem Bestreben nach Veränderung verringerte sich die Mitgliederanzahl in den Folgejahren von 111 Gründungsmitgliedern auf 93 Ende 1892 (vgl. Ebd.: 99).

1914 folgte ein Zusammenschluss der Zuckerbäcker mit den Bäckerarbeitern, und ab 1917 auch mit den Konservenarbeitern. Diese auf den ersten Blick ungewöhnliche Vereinigung lässt sich mit der Herstellung von Marmelade durch Zuckerbäcker erklären, die bestrebt waren, Marmelade zu konservieren.

1920 wurde der Fachverband der Zuckerwaren in den Zentralverband aufgenommen. Bis 1991 wurden im Fachverband immer wieder kleinere Änderungen vorgenommen, um schließlich 1991 als Fachgruppe 6 „Süßwaren- und Konservenarbeiter, Zuckerbäcker, Zuckerarbeiter“ mit der Gewerkschaft Agrar, Nahrung und Genuss zusammengefasst zu werden (vgl. Ebd.: 52ff.).

Das Zuckerbäckergewerbe durchlebte aber nicht nur Veränderungen im Bereich der gewerkschaftlichen Organisation, auch die Sozialstruktur des Gewerbes veränderte sich drastisch. So wurden im 19. Jahrhundert fast ausschließlich unverheiratete, männliche Gesellen beschäftigt. Bedingt durch den Verlust der Arbeit im Falle einer Heirat mussten sich zahlreiche Gesellen selbstständig machen und konzentrierten sich auf die Erzeugung einzelner Produkte, wodurch traditionelle Konditoreien in finanzielle Schwierigkeiten gerieten.

Aber auch maschinelle Herstellungsmöglichkeiten erlaubten die Entlassung zahlreicher Arbeiter und ermöglichten eine kostengünstigere Produktion mit weniger Fachkräften. Um gegen die billigere Fabrikware bestehen zu können, stellten Zuckerbäcker kaum noch Gesellen, sondern günstigere Lehrlinge oder Gehilfen ein, die einen geringeren Stundenlohn erhielten.

Eine besonders drastische Veränderung lässt sich auch bei der Verteilung von männlichen und weiblichen Arbeitskräften beobachten. 1889 beschäftigten die Unternehmen 545 Männer und

109 Frauen. 1909 standen 1.198 Männer 1.352 Frauen gegenüber. Der Frauenanteil hat sich somit innerhalb kürzester Zeit massiv erhöht. Bedingt durch den verstärkten Einsatz von Maschinen wurden Arbeitskräfte zunehmend überflüssig. Das Verhältnis von Frauen zu Männern blieb von hier weiterhin bestehen und rückte Frauen stärker in den Fokus. Die geringe Entlohnung machte die Situation auch für Frauen schwer akzeptierbar und so wanderten viele Arbeitskräfte in andere Bereiche, wie z.B. die Industrie ab, da dort höhere Löhne erzielt wurden und werden (vgl. Ebd.: 128f.). Bis heute hat sich dieser Trend nicht entscheidend geändert.

Neben Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur können auch Änderungen bei der gewerkschaftlichen Vertretung, bedingt durch zahlreiche Fusionen in den vergangenen 20 Jahren, festgehalten werden. Als gewerkschaftliche Vertretung für alle Beschäftigten im Konditorgewerbe können heute die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier mit dem Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung und Genuss für alle Angestellten (vgl. Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorgewerbe) sowie die Gewerkschaft PRO-GE für alle Arbeiterinnen festgemacht werden. Die unternehmerische Vertretung wird von der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe und hier im Besonderen dem Bundesverband der Konditoren übernommen (vgl. Kollektivvertrag Konditoren 2012).

Die heutige GPA wurde 1945 als Gewerkschaft der Angestellten der Privatwirtschaft (GAP) gegründet und 1962 in „Gewerkschaft der Privatangestellten“ umbenannt. 2006 erfolgte die Fusion mit der Gewerkschaft für Druck, Journalismus und Papier (DJP), welche seit diesem Zeitpunkt auch in den Namen der Gewerkschaft (GPA-djp) eingegliedert wurde. Die GPA-djp ist heute die mitgliederstärkste Angestelltengewerkschaft Österreichs und tritt für alle Angestellten, Lehrlinge, Schülerinnen, Studierende, Pensionistinnen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Journalistinnen und Angestellte im grafischen Gewerbe und der Industrie für Papier und Pappe ein. Des Weiteren werden auch atypisch Beschäftigte und Karenzbezieherinnen vertreten. Mit jährlich 160 ausverhandelten Kollektivverträgen ist die GPA die größte gewerkschaftliche Angestelltenvertretung Österreichs, wobei die Vertretung der einzelnen Branchen in 26 Wirtschaftsbereichen organisiert ist, die von Bergwerk/Eisen/Gießerei über Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss hin zu Sparkassen und ORF faktisch alle Branchen Österreichs abdeckt (vgl. GPA-djp 2014).

Die größte Gewerkschaft der Arbeiterinnen ist die PRO-GE, welche im November 2009 aus einer Fusion der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) und der Gewerkschaft der

Chemiearbeiter (GdC) hervorging. Die PRO-GE ist seitdem die größte Arbeiterinnengewerkschaft Österreichs und verhandelt jährlich rund 140 Kollektivverträge und dazugehörige Lohnabschlüsse aus. Die PRO-GE vertritt Arbeiterinnen in den Branchen Metall, Bergbau, Energieversorgung, Chemie, Papier, Glas, Mineralöl, Textil, Bekleidung, Leder, Nahrung, Genuss, Arbeitskräfteüberlassung, Abfall- und Abwasserwirtschaft sowie Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft.

Neben der Vertretung bei Lohn/Gehalts- und Kollektivvertragsverhandlungen, Beratungen zu arbeitsrechtlichen Fragen und vergünstigten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, stehen den Gewerkschaftsmitgliedern noch eine Reihe weiterer Vergünstigungen zur Verfügung. So erhalten Mitglieder in ausgewählten Orten besonders vorteilhafte Konditionen bei Urlaubsquartieren, verbilligten Eintritt für Freizeit- und Kulturveranstaltungen uvm. Die Gewerkschaften versuchen so, ein breites Bonus-Angebot für Mitglieder zu schaffen, um sich potenziellen Mitgliedern möglichst attraktiv zu präsentieren (vgl. PRO-GE 2009).

5.1.2 LOHN- UND KOLLEKTIVVERTRAG

Eine der zentralen Aufgaben im Tätigkeitsbereich der Gewerkschaften ist die Ausverhandlung von Lohn- und Kollektivverträgen.

Die tariflichen Bestimmungen der einzelnen Branchen werden in Österreich in den allermeisten Fällen durch die jeweils ausverhandelten Kollektivverträge geregelt. Die Ausverhandlungen obliegen meist auf der einen Seite den jeweils zuständigen Gewerkschaften und auf der anderen Seite der Wirtschaftskammer.

Nach wie vor wird bei den Kollektivverträgen zwischen Arbeiterinnen und Angestellten unterschieden, was sich u.a. in der Höhe der Sozialversicherungsabgabe niederschlägt. Der aktuell gültige Kollektivvertrag für Arbeiterinnen im Konditorgewerbe in der Fassung vom 1.1.2012 wurde zwischen der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe (Berufsverband der Konditoren) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (Gewerkschaft PRO-GE) ausverhandelt und ist seit 1.1.2012 in Kraft. Der Kollektivvertrag ist für alle Arbeiterinnen, gewerblichen Lehrlinge sowie Ladnerinnen und Verkaufshilfskräfte gültig, die in Betrieben arbeiten, welche den Zuckerbäckern zugeordnet sind und sich im Bundesgebiet befinden. Nicht anwendbar ist dieser Kollektivvertrag für Angestellte sowie kaufmännische Lehrlinge (vgl. Kollektivvertrag Konditoren 2012); für diese Beschäftigungsgruppe kommt ein eigener Kollektivvertrag zum Tragen, der ausschließlich Angestellte berücksichtigt. Abgeschlossen wurde der Angestellten-Kollektivvertrag wieder zwischen der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe (Berufsverband der Konditorinnen) und dem Österreichischen

Gewerkschaftsbund, allerdings diesmal mit der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrungsmittel und Genuss (vgl. Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorgewerbe 2012).

Die Gespräche zwischen der Wirtschaftskammer und der Gewerkschaft PRO-GE als Vertretung für die Arbeiterinnen der Branche werden über das ganze Jahr verteilt, nach Bundesländern aufgegliedert und einzeln verhandelt, wobei Wien die wichtigste Verhandlungsrunde bildet, da hier die meisten Betriebe angesiedelt sind.

Als Vorbereitung auf die Zusammenkunft werden seitens der Gewerkschaft in Absprache mit den Betriebsrätinnen zunächst zentrale Forderungen formuliert, die der Gewerkschaft als besonders wichtig erscheinen. Eine exakte Festlegung der Höhe des Abschlusses wird hier allerdings nicht vorgenommen. Nachdem ein erstes Gespräch mit der Wirtschaftskammer stattgefunden hat, wird verhandelt. Zumeist erfolgt der Abschluss bereits nach der ersten Runde, eine Ausnahme bildete 2014 das Burgenland, wo drei Anläufe bis zum Abschluss notwendig waren.

Die Aufspaltung nach Bundesländern wird von beiden Seiten, sowohl von der Gewerkschaft als auch von der Wirtschaftskammer, positiv beurteilt. Durch diese Trennung ist es möglich, die Löhne unterschiedlich auszuverhandeln. So sind die Wiener Löhne, bedingt durch die größte gewerkschaftliche Organisation, am höchsten. Würde ein bundesweiter Abschluss stattfinden, würde sich dies negativ auf die Wiener Löhne auswirken (vgl. Riess 2014). Die Wirtschaftskammer sieht durch die getrennten Verhandlungen auch den Vorteil, dass man auf einzelne saisonbedingte Besonderheiten der Bundesländer eingehen kann, da diese abweichende Grundvoraussetzungen und Bedürfnisse aufweisen (vgl. Angelmayer 2014).

Grundsätzlich wird sowohl von der Gewerkschaft als auch von der Wirtschaftskammer ein gutes Gesprächsklima bei den Verhandlungen konstatiert, das unter anderem auf die überschaubare Größe der Gesprächsrunden und auf die regelmäßige Zusammenarbeit zurückzuführen ist, die Vertrautheit mit den Anliegen und Problemen der jeweiligen Partner bedingt (vgl. Angelmayer 2014; Riess 2014).

Dennoch werden die Lohnverhandlungen, vor allem aus der Sicht der WKO, als durchaus schwierig beschrieben, da jede Lohnerhöhung zusätzliche finanzielle Belastungen für die Unternehmen bedeutet. Vor allem kleineren Produzenten bereitet dies große Schwierigkeiten, wodurch sich für manche Unternehmen die Frage der Wirtschaftlichkeit stellt und diese langfristig von Schließungen bedroht sind. Befriedigende Abschlüsse sind aufgrund der hohen Lohnquote von 50 Prozent im Konditorgewerbe schwer zu erzielen (vgl. Angelmayer 2014).

Um einen besseren Einblick in die Kollektivverträge und die Einkommen zu erhalten, wird im Folgenden ein Überblick über die aktuellen Fassungen gegeben.

Kollektivvertragliche Bestimmungen

Die gesetzliche Normalarbeitszeit liegt bei 38,5 Stunden pro Woche. Um alle betrieblichen Erfordernisse abdecken zu können, beginnt die Arbeitswoche grundsätzlich montags um 00:00 Uhr. Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf fünf oder sechs Tage verteilt werden, dies kann je nach Bedarf auch innerhalb des Betriebes (z.B. unterschiedliche Abteilungen) variieren. Die Normalarbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche nicht über- und 37 Stunden nicht unterschreiten, wobei eine Umschichtung der Arbeitszeiten innerhalb eines Durchschnittszeitraums von 26 Wochen möglich ist; allerdings darf auch hier die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden.

Überstunden gelten dann als Überstunden, wenn sie die tägliche Normalarbeitszeit, die betrieblich festgelegt und im jeweiligen Arbeitsvertrag ersichtlich ist, übersteigen. Erfolgt eine Umverteilung der Normalarbeitszeit, wie im obigen Abschnitt geschildert, gelten Überstunden erst ab einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

Zur Berechnung von Überstunden oder anderen Zuschlägen (z.B. für Feiertags-, Sonntags- oder Nachtarbeit) ist der Überstundenteiler von 1/167 anzuwenden.

Werden Normalüberstunden zwischen 20 und 22 Uhr oder zwischen 4 und 6 Uhr geleistet, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, bei Normalüberstunden zwischen 22 und 4 Uhr wird ein Zuschlag von 75 Prozent fällig. Für geleistete Überstundenarbeit gilt zwischen 20 und 4 Uhr ein Zuschlag von 125 Prozent und in der Zeit von 4 bis 6 Uhr ein Zuschlag von 100 Prozent.

Sonntagsarbeit wird in den ersten acht Sonntagsstunden mit einem Zuschlag von 100 Prozent vergütet, darüber hinaus gehende Stunden sowie für Sonntagnachtstunden von 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 150 Prozent. Von 20 bis 4 Uhr ist sonntags ein Zuschlag von 175 Prozent zu entrichten. Für Feiertagsarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für Sonntagsarbeit, jedoch mit dem Zusatz, dass verrichtete Überstunden mit 200 Prozent Zuschlag verrechnet werden.

Kollektivvertraglich geregelt ist auch die Ausbezahlung eines Urlaubszuschusses sowie einer Weihnachtsremuneration jeweils in Form eines Monatsgehalts.

Generell werden die ersten vier Wochen der Betriebszugehörigkeit als Probemonat festgelegt, in denen sowohl die Arbeitgeberin als auch die Arbeitnehmerin ohne Angabe von Gründen das Dienstverhältnis lösen kann. Wird das Dienstverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt

gelöst, in dem die Dienstnehmerin das erste Arbeitsjahr noch nicht vollendet hat, ist eine Kündigungsfrist von einer Woche, zwischen dem zweiten und dem vierten Arbeitsjahr von zwei Wochen und ab dem fünften Arbeitsjahr von drei Wochen festgelegt (vgl. Kollektivvertrag Konditoren 2012), wobei man davon ausgehen kann, dass diese Frist in den betrieblichen Vereinbarungen, je nach Notwendigkeit für das Unternehmen, auch anders festgelegt sein kann.

Die Höhe der Monatslöhne wird in einem separat ausverhandelten Lohnvertrag geregelt, der, im Gegensatz zu den Kollektivverträgen, im Normalfall jährlich erneuert bzw. angehoben und für alle Bundesländer separat ausverhandelt wird.

Der Kollektivvertrag regelt auch die Tätigkeiten innerhalb der einzelnen Lohnkategorien. In §19 wird explizit darauf hingewiesen, dass Ladnerinnen nur für einfachste Tätigkeiten herangezogen werden dürfen (Botengänge, Reinigungs- und Verpackungsarbeiten etc.). Zwar ist auch der Einsatz als Verkaufshilfe oder KassiererIn zulässig, jedoch trägt die Ladnerin keine Verantwortung und darf für etwaige Fehler nicht zur Rechenschaft gezogen werden. So sind ausschließlich die Entgegennahme von Geld und der Verkauf von Waren, ohne Erfordernis von Fachwissen, erlaubt. Verwaltung oder Buchführung sowie Verrechnungen und Warenempfang oder administrative Abwicklung entziehen sich der Verantwortung der Ladnerinnen, wodurch sie bei etwaigen Fehlern nicht zur Rechenschaft gezogen werden können.

Hervorzuheben ist die Gleichstellung zwischen Kündigung, Austritt und Entlassung: Hier heißt es in §3 Absatz 9, es „gebühren bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit für zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenlohn.“ (Kollektivvertrag Konditoren 2012)

Um weiterhin eine vergleichsfähige Basis mit den Zahlen des EU-SILC Berichts zu haben, wird auch in weiterer Folge auf die Löhne/Gehälter aus dem Jahr 2012 und nur aus dem Bundesland Wien zurückgegriffen.

Wie bereits erläutert, verhandeln die Konditoren (Arbeiterinnen) nicht österreichweit einheitlich, sondern nach Bundesländern getrennt, was u.a. unterschiedliche Geltungszeiträume und Lohnerhöhungen bedeutet. Die jeweils neue gültige Fassung tritt in Oberösterreich im Februar in Kraft, in Wien im April und in den weiteren Bundesländern gestaffelt bis in den November (z.B. Tirol). Bedingt durch die uneinheitlichen Geltungstermine und die sich daraus ergebende unterschiedlich einwirkende Inflation (durch einen variierenden Berechnungszeitraum) fallen die jährlichen Lohnerhöhungen

unterschiedlich aus. So wurden 2012 Lohnerhöhungen zwischen drei Prozent in Tirol und 3,50 Prozent in Wien, Burgenland, Oberösterreich und Kärnten ausverhandelt. Ausschlaggebend ist die Berechnung der Inflation der letzten zwölf Monate, die zwischen Februar 2011 und Februar 2012 höher ausgefallen ist als zwischen Juli 2011 und Juli 2012, wodurch sich die deutlichen Unterschiede zwischen den Abschlüssen erklären lassen (vgl. Riess 2014).

An dieser Stelle soll kein Vergleich der Einkommen von Arbeiterinnen und Angestellten erfolgen, da dies aufgrund der unterschiedlichen Ausprägungen bzw. Festlegungen sowie der Anzahl der Verwendungsgruppen (Arbeiterinnen werden in fünf Lohnkategorien und Angestellte in sechs Verwendungsgruppen eingeteilt), kaum möglich ist (vgl. Kollektivvertrag Konditoren 2012; Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorgewerbe 2012).

Arbeiterinnen werden in Serviererinnen und Ladnerinnen (5), Arbeiterinnen (4), Qualifizierte Arbeiterinnen (3), Professionistinnen, Kraftfahrerinnen (2) und Konditorinnen (1) eingeteilt, wobei in Lohnkategorie 1 und 5 eine weitere Einteilung nach Berufsjahren erfolgt. Lehrlinge erhalten eine Lehrlingsentschädigung, die nach den drei Lehrjahren gestaffelt ist (€ 434,- im ersten Jahr, € 576,- im zweiten und € 719,- im dritten Lehrjahr).

Der Einstiegslohn für Arbeiterinnen in der untersten Lohnkategorie beträgt im ersten Jahr brutto € 1.088,84 (netto ungefähr € 923,34⁷) und kann unter Berücksichtigung „besonderer Berufserfahrung“ auf brutto € 1.222,44 (netto ungefähr € 1.027,43) angehoben werden. In der zweiten Lohnkategorie „Arbeiterinnen“ wird ein Mindestgehalt von brutto € 1.242,48 (netto ungefähr € 1.038,22) ausbezahlt, wobei Arbeiterinnen nach drei Jahren automatisch von dieser Lohnkategorie in die nächste Stufe vorrücken und als „Qualifizierte Arbeiterinnen“ (Lohnkategorie 3) einen monatlichen Bruttolohn von € 1.327,65 (netto ungefähr € 1.075,65) erhalten. In Lohnkategorie 2 „Professionistinnen und Kraftfahrerinnen“ ist ein monatlicher Bruttolohn von € 1.476,28 (netto ungefähr € 1.145,37) vorgesehen, und in der höchsten Lohngruppe „Konditorinnen“ ist für ausgelernte Kräfte ein Bruttoeinkommen von mindestens € 1.721,77 (netto ungefähr € 1.263,51) angesetzt (vgl. Kollektivvertrag Konditoren 2012).

Anhand der Mindestbruttolöhne und der für den Vergleich errechneten Nettolöhne wird ersichtlich, dass alle Arbeitnehmerinnen, die sich in den Lohnkategorien 5 bis 3 befinden und

⁷ Die Nettobezüge wurden mittels Brutto-Netto-Rechner der AK unter Berücksichtigung des Beschäftigungsverhältnisses (Angestellte/Arbeiterin), aber ohne sonstige Abzüge (Freibetrag, Pendlerpauschale etc.) errechnet. Quelle: <https://bruttonetto.arbeiterkammer.at/>

keine Überbezahlung erhalten, eine Bezahlung unterhalb der Armutsgrenze, welche 2012 bei € 1.090,- netto lag, beziehen.

Es ist hinlänglich bekannt, dass Angestellte ein höheres Einkommen beziehen als Arbeiterinnen. Dies gilt auch für das Konditorgewerbe. Wie eingangs erwähnt, wird im Kollektivvertrag der Angestellten im Konditorgewerbe zwischen sechs Verwendungsgruppen und weiteren drei Meisterklassen unterschieden.

Verwendungsgruppe I, der Angestellte zugeordnet werden, die einfachste mechanische Arbeiten bzw. Hilfsarbeiten verrichten, erhalten in den ersten beiden Jahren brutto € 1.108,90 (netto ungefähr € 941,79), in den Folgejahren um brutto ungefähr € 43,- bzw. € 32,- mehr. In Verwendungsgruppe II, der alle Personen zugeordnet sind, die einfachste, aber nicht mechanische Arbeiten erledigen, erhalten die Angestellten im niedrigsten Verwendungsgruppenjahr brutto € 1.250,47 (netto ungefähr € 1.035,62). Angestellte, die Arbeiten nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen selbstständig durchführen, gehören der Verwendungsgruppe III an und erhalten in der niedrigsten Stufe (im ersten und zweiten Jahr) brutto € 1.563,70 (netto ungefähr € 1.182,70). In der vierten Gruppe sind mindestens € 1.962,78 (netto ungefähr € 1.390,32) zu entrichten, Verwendungsgruppe V legt brutto € 2.451,44 (netto ungefähr € 1.644,55) fest und in der höchsten Verwendungsgruppe VI sind brutto € 3.459,66 bzw. netto ungefähr € 2.119,72 auszubezahlen.

Lehrlinge im kaufmännischen Bereich haben eine vierjährige Lehrzeit, die mit € 435,65 (erstes Lehrjahr), € 600,57 (zweites), € 745,01 (drittes) und € 1.024,11 (viertes Lehrjahr) zu entschädigen ist.

Des Weiteren gibt es die Einteilung in drei Meisterklassen, wobei die niedrigste Klasse (Verwendungsgruppe MI) ein Einstiegsgehalt von brutto € 1.491,68 (netto ungefähr € 1.154,70) festlegt. Eine weitere Darstellung wird an dieser Stelle ausgespart, da diese Berufsgruppe keine Relevanz für die weitere Betrachtung hat.

Im Gegensatz zu den Arbeiterinnen liegen bei den Angestellten „nur“ die Gehälter der ersten beiden Verwendungsgruppen unterhalb der Armutsgrenze von netto € 1.090,-. Angestellte, die der ersten Verwendungsgruppe zugeordnet sind, erhalten über die gesamte Dauer der Zugehörigkeit ein Gehalt unterhalb der Armutsgrenze, da nach vier Jahren € 1.223,36 brutto bzw. € 1.028,94 netto bezahlt werden. In der zweiten Verwendungsgruppe kann ab dem vierten Jahr mit einem Einkommen über der Armutsgrenze gerechnet werden; hier werden € 1.406,98 brutto bzw. ungefähr € 1.110,10 netto bezahlt (vgl. Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorgewerbe 2012). Interessant ist, dass in der Lohntafel

der Arbeiterinnen keine Vorrückung nach einer bestimmten Anzahl an Jahren, wie bei den Angestellten, vorgesehen ist.

5.2 BAUGEWERBE

Um die Daten des Konditorgewerbes besser einordnen und die Frage nach den Auswirkungen einer gewerkschaftlichen Beteiligung auf die Lohnabschlüsse und die Höhe des Mindestgehalts beantworten zu können, werden in diesem Kapitel die Strukturen des Baugewerbes näher untersucht. Für diese Arbeit von Interesse sind in erster Linie die Einkommensunterschiede zwischen den beiden genannten Gewerben.

Nach ÖNACE 2008 ist das Baugewerbe Abschnitt F „Bau“ zugeordnet, wobei es hier noch Unterteilungen in Hochbau, Tiefbau (die als Bauhauptgewerbe bezeichnet werden) und vorbereitende Baustellenarbeiten gibt (z.B. Dachdecker⁸, Zimmerer, Pflasterer, Platten- und Fliesenleger, Maler, Steinmetz etc., die als Baunebengewerbe bezeichnet werden), die sich ihrerseits noch weiter in Untergruppen teilen (vgl. Statistik Austria 2013c). Der Begriff „Baugewerbe“ bezeichnet eigentlich zwei Bereiche: das „echte“ Baugewerbe auf der einen Seite und die Bauindustrie auf der anderen Seite. Unterschieden werden diese beiden Gruppen durch die Anzahl der Mitarbeiter. Dem Baugewerbe sind alle Klein- und Mittelbetriebe zugeordnet, während Bauindustrie große Betriebe meint. Gesplittete Zahlen von Baugewerbe und -industrie liegen kaum vor, da die Grenze zwischen diesen beiden Gruppen fließend ist und einige Bereiche Überschneidungen aufweisen (vgl. Aufer 2014).

Im gesamten Bauwesen waren im Mai 2014 9.545 Unternehmen mit 124.809 unselbstständigen Mitarbeitern gemeldet, wobei anzumerken ist, dass die Beschäftigtenzahlen saisonal stark schwanken und im Winter eine geringere Zahl von Beschäftigten zu verzeichnen ist. Die Bauindustrie hat im Durchschnitt 199 Beschäftigte pro Betrieb, während im Baugewerbe pro Unternehmen im Durchschnitt 14,60 Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis sind (vgl. BUAK 2014b).

Die gesamte Baubranche erwirtschaftete im Jahr 2011 mehr als 40,50 Milliarden Euro, was einen Umsatzrückgang im Vergleich zu 2008 bedeutet (2008: € 40,56 Milliarden) (vgl. Statecube 2014). Der Großteil des Umsatzes wurde von Kleinunternehmen erwirtschaftet. So sind mehr als 81 Prozent aller Unternehmen Kleinunternehmen, die zwischen einem und neun Mitarbeiter beschäftigen. Knapp elf Prozent der Betriebe beschäftigen zwischen zehn und

⁸ Da im Baugewerbe überwiegend Männer beschäftigt sind, wird an dieser Stelle auf die weibliche Schreibweise verzichtet und ausschließlich die männliche verwendet, außer es sind explizit Frauen gemeint.

19 Mitarbeiter, ungefähr sechs Prozent der Unternehmen haben zwischen 20 und 49 Angestellte oder Arbeiter, und nur rund zwei Prozent der Betriebe beschäftigen 50 bis 249 Mitarbeiter. Nur 0,20 Prozent der Unternehmen im Baugewerbe haben mehr als 250 Beschäftigte (vgl. Statistik Austria 2013c):

	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Arbeiter	5.052	194.197	199.249	2,54	97,46	100
Angestellte	25.413	38.398	63.811	39,83	60,17	100
Gesamt	30.465	232.595	263.060	11,58	88,42	100
	Angaben in absoluten Zahlen			Angaben in %		

Tabelle 5: Beschäftigte nach Status im Baugewerbe
 Quelle: Herbert Aufner, prozentuelle Berechnung: eigene

Die geschlechterspezifische Untersuchung zeigt eindeutig, dass hauptsächlich Männer im Baugewerbe beschäftigt sind. Frauen sind mit 2,50 Prozent bei den Arbeitern eindeutig unterrepräsentiert. Zwar findet sich eine Unterrepräsentation von Frauen auch bei den Angestelltenverhältnissen, hier liegt der Unterschied bei rund zwanzig Prozent. Insgesamt machen Frauen somit einen Anteil von 11,58 Prozent aller Beschäftigten im Baugewerbe aus. Man kann hier folglich von einem männerdominierten Gewerbe sprechen.

Auch im Bereich der Lehrlinge setzt sich dieser Trend fort: Im Oktober 2013 waren insgesamt 6.980 Lehrlinge in den unterschiedlichen Teilbereichen des Baugewerbes gemeldet. Nur 43 davon waren weiblich, was einem Anteil von 0,62 Prozent entspricht. Auch in den Jahren davor war der Frauenanteil bei Lehrlingen gering: 2012 waren 0,51 Prozent weibliche Lehrlinge gemeldet und 2006 nur 0,42 Prozent. Somit lässt sich zwar eine kontinuierliche Steigerung feststellen, in absoluten Zahlen gesehen wurden in den vergangenen acht Jahren jedoch nur elf Lehrlingsstellen mehr mit Frauen besetzt (vgl. BUAK 2013c).

Eindeutig feststellbar ist auch der Unterschied in der Entwicklung zwischen Arbeiter- und Angestelltenverhältnissen. Ähnlich wie im Konditorgewerbe sind mehr als 75 Prozent der Beschäftigten in einem Arbeits- und knapp über 24 Prozent in einem Angestelltenverhältnis (vgl. Aufner 2014).

Sieht man sich die Altersstruktur der Beschäftigten an, lässt sich folgendes festhalten: Die Gruppe der unter 18-Jährigen macht mit 5,08 Prozent (Stand 2013) nach der Gruppe der 65plus (1,20 Prozent) den geringsten Anteil aus. 24,73 Prozent der Beschäftigten sind zwischen 19 bis 30 Jahre alt, gefolgt von den 31- bis 40-Jährigen mit 23,44 Prozent. Die größte Gruppe bei Arbeitern bilden 41- bis 50-Jährige mit 27,05 Prozent, und der Altersklasse

51 bis 60 sind 18,39 Prozent zugeordnet (vgl. BUAk 2013a). Im Vergleich zu den Vorjahren lässt sich im Baugewerbe eine Verschiebung hin zu älteren Arbeitern feststellen.

Bei der Berufskategoriezugehörigkeit ist es zwischen 2006 und 2013 nur zu geringfügigen Veränderungen gekommen, weshalb an dieser Stelle nur ein Überblick über den aktuellen Stand gegeben wird. Im Jahr 2013 waren 38,40 Prozent aller Arbeitnehmer im Baugewerbe der Kategorie „Hilfsarbeiter“ zugeordnet. Diese Kategorie umfasst sowohl angelernte Arbeiter, als auch Hilfsarbeiter und sonstiges Hilfspersonal. Angelernte Hilfsarbeiter bilden die größte Gruppe mit 20,50 Prozent, gefolgt von den Hilfsarbeitern (17,20 Prozent) und dem sonstigen Hilfspersonal (0,70 Prozent). Die größte Berufsgruppe innerhalb des Baugewerbes ist jene der Facharbeiter (44,20 Prozent). Vorarbeiter und Vizepoliere machen mit 7,60 Prozent bzw. 3,50 Prozent den geringsten Anteil der Berufsgruppen aus. Lehrlinge werden, wie auch im Konditorgewerbe, getrennt betrachtet und machen 6,20 Prozent aus (vgl. BUAk 2013b).

Nachdem bereits eine geschlechterspezifische Aufteilung vorgenommen und in Alters- sowie Berufsgruppen gegliedert wurde, folgt nun ein Überblick über die Ausländeranteile im Baugewerbe.

Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien stellen mit 10,73 Prozent die größte ausländische Gruppe an Arbeitskräften dar, gefolgt von Menschen aus Polen (3,80 Prozent) und der Türkei (3,13 Prozent). Auf alle anderen Nationalitäten entfallen nur geringe prozentuale Anteile. Den größten Anteil mit 69,16 Prozent stellen somit österreichische Staatsbürger, denen 30,84 Prozent ausländische Arbeitskräfte gegenüber stehen (vgl. BUAk 2014a).

Sieht man sich die gewerkschaftliche Beteiligung an, muss wiederum zwischen der Bauindustrie und dem Baugewerbe unterschieden werden. Während in der Bauindustrie die Beteiligung mit ungefähr 90 Prozent sehr hoch ist, liegt sie im Baugewerbe mit rund 60 Prozent zwar merklich darunter, kann aber immer noch viele Mitglieder verzeichnen. Insgesamt werden die Beschäftigten des Baugewerbes und der Bauindustrie von 3.057 Betriebsräten vertreten (vgl. Aufner 2014).

Zusammenfassend lässt sich für das Baugewerbe festhalten, dass vor allem Männer einer Beschäftigung im Baugewerbe nachgehen und Frauen nur knapp elf Prozent ausmachen, was sich auch in der Gruppe der Lehrlinge abzeichnet. Des Weiteren steigt die Zahl der Beschäftigten über 65 weiter an, wohingegen die Zahl der jungen Arbeiter immer geringer wird. Markant ist die Aufteilung in zwei Gruppen: Facharbeiter mit Lehrabschluss und Hilfsarbeiter ohne Fachausbildung. Unerwartet ist, dass der Großteil die österreichische

Staatsbürgerschaft besitzt und der Anteil an ausländischen Beschäftigten nur knapp 30 Prozent ausmacht.

5.2.1 LOHN- UND KOLLEKTIVVERTRAG

Wie auch im Konditorgewerbe werden die Kollektivverträge im Baugewerbe für Angestellte und Arbeiterinnen getrennt ausverhandelt. Die Interessen für die Unternehmer wird bei beiden Kollektivverträgen von der Bundesinnung Bau mit dem Fachverband der Bauindustrie vertreten. Die Angestellten im Baugewerbe werden von der Gewerkschaft für Privatangestellte durch den Wirtschaftsbereich Bau und Wohnbau vertreten (vgl. Kollektivvertrag der Angestellten der Baugewerbe und Bauindustrie 2014). Der Kollektivvertrag gilt für alle Angestellten von im Bundesgebiet Österreich ansässigen Unternehmen, die den Branchen Bau oder Baugewerbe zugeordnet sind. Inkludiert sind hierbei auch Bürokaufleute, bautechnische Zeichner und Informationstechnologie-Informatiker sowie Informationstechnologie-Techniker. Nicht berücksichtigt werden Geschäftsführer sowie Volontäre.

Der Kollektivvertrag der Angestellten des Baugewerbes beruft sich bei der Arbeitszeit auf die geltende Regelung für Arbeiter, legt jedoch fest, dass eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten werden darf. Geregelt ist, dass sowohl der 24. als auch der 31. Dezember als arbeitsfreie Tage gelten, wobei die Fortbezahlung des Gehalts bestehen bleibt. An Samstagen endet die Arbeit spätestens um 13 Uhr. Die maximale tägliche Arbeitszeit wird mit zehn Stunden festgesetzt und kann flexibel aufgeteilt werden, sodass auch eine Viertageweche möglich ist.

Wie auch im Konditorgewerbe kann die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden angehoben werden, die Mehrarbeit ist dann in Zeitausgleich, welcher in ganzen Tagen erfolgen muss, abzugelten. Besonders hervorgehoben wird, dass Überstunden ausdrücklich angeordnet werden müssen und nur Einarbeitungen aufgrund von nicht witterungsbedingten Verzögerungen nicht als Überstunden zu betrachten sind. Zwischen 20 und 5 Uhr geleistete Arbeiten werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent berechnet und Arbeit an Sonntagen mit 100 Prozent. Grundsätzlich sind alle gesetzlichen Feiertage arbeitsfrei; wird dennoch gearbeitet, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, zwischen 20 und 5 Uhr ein Zuschlag von 100 Prozent. Der Überstundenteiler ist mit 1/146 festgelegt. Neben der Höhe des Normalgehalts ist auch die Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, die jeweils ein Monatsgehalt betragen, fixiert.

Der Kollektivvertrag der Angestellten des Baugewerbes gibt fünf Beschäftigungsgruppen für kaufmännische und technische Angestellte (A1-A5) sowie jeweils drei Verwendungsgruppen für Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere vor. In die erste Verwendungsgruppe (A1) fallen jene Kräfte, die in erster Linie einfache und mechanische Arbeiten erledigen. Hierzu zählen vor allem Hilfskräfte (vgl. Kollektivvertrag für Angestellte im Baugewerbe 2014). Das Mindestbruttogehalt für Hilfskräfte betrug im Jahr 2012⁹ € 1.489 (netto ungefähr € 1.153,29). Der Verwendungsgruppe A2 „Gehilfen“ werden alle Personen zugeordnet, die Arbeiten nach Anweisung verrichten, die nicht nur schematisch oder mechanisch sind. Das monatliche Bruttoentgelt lag bei € 1.767,-¹⁰. Fachkräfte in A3 arbeiten in erster Linie selbstständig nach gesetzlichen Vorgaben und wurden 2012 mit € 2.265 brutto/Monat entlohnt. Die Verwendungsgruppe A4 umfasst alle Fachkräfte in gehobener Stellung, wobei im Kollektivvertrag eine explizite Ausdrucksweise und der korrekte Umgang mit externen Firmen sowie der geübte Umgang mit Mitarbeitern verlangt werden. Entlohnt wurde diese Gruppe mit € 3.226,-. In Kategorie A5 sind „Bauleiter von Großbaustellen und Leiter selbstständiger Abteilungen“ einzuordnen. Das vorgesehene Bruttogehalt lag bei € 4.550,-.

In den getrennten Meister- und Poliergruppen (jeweils M1/P1, M2/P2, OM/HP) wird in der niedrigsten Stufe ein Mindestgehalt von € 2.643,- bezahlt (vgl. KV Angestellte Bauindustrie/Baugewerbe 2012).

Sieht man sich die Löhne innerhalb der Arbeiterkategorie im Baugewerbe an, so können hier kaum Unterschiede ausgemacht werden. In der niedrigsten Verwendungsklasse (V, sonstiges Hilfspersonal) wurde 2012 ein Bruttomonatslohn von € 1.654,32 ausbezahlt, der wieder eindeutig über jenem der Hilfsarbeiterinnen im Konditorgewerbe liegt. Angehörige der Verwendungsgruppe IV (Bauhilfsarbeiter) werden mit € 1.623,81 entlohnt. Angelernte Bauarbeiter (Verwendungsgruppe III) erhalten mindestens € 1.900,10, Facharbeiter € 2.118,75 und in der höchsten Stufe (Vizepolier) werden mindestens € 2.391,65 bezahlt (vgl. Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2012, Lohntafel).

Die Unterschiede der Verdienste im Baugewerbe im Gegensatz zu jenen im Konditorgewerbe sind unverkennbar: Während im Konditorgewerbe bei Arbeiterinnen drei und bei Angestellten zwei Verwendungsgruppen unterhalb der definierten Einkommensarmutsgrenze liegen, findet sich im Baugewerbe keine einzige Verwendungsgruppe, weder bei Angestellten noch bei

⁹ Um auch weiterhin vergleichbare Daten zu erhalten, werden auch an dieser Stelle die Einkommen aus dem Jahr 2012 wiedergegeben.

¹⁰ Auf eine Umrechnung auf Nettobeträge wird ab hier verzichtet, da zu erkennen ist, dass die Gehälter die Armutsgrenze von netto € 1.090,- übersteigen.

Arbeitern, unterhalb dieser Grenze. Des Weiteren ist anzumerken, dass der Kollektivvertrag des Baugewerbes besonders bei der Einstufung in einzelne Verwendungsgruppen deutlich mehr Details festlegt. So ist hier genau definiert, welche Qualifikationen (Schulabschlüsse, bestimmte Ausbildungen etc.) für die jeweilige Position vorhanden sein müssen, wodurch eine falsche Einstufung zu Lasten der Arbeitnehmer aufgrund der Überprüfbarkeit kaum möglich ist. Im Konditorgewerbe werden zwar einige exemplarische Tätigkeitsbereiche der jeweiligen Verwendungsgruppen aufgelistet, eine eindeutige Zuordnung von Kräften in eine der Verwendungsgruppen ist jedoch fallweise schwierig.

Gewerkschaftliche Vertretung

Wie auch bei den Konditorinnen ist auf der einen Seite die Bundesinnung als unternehmerische Interessenvertretung zu nennen, welche durch die Abteilung Bau mit dem Fachverband der Bauindustrie bei den Kollektivvertragsverhandlungen vertreten wird. Die Interessenvertretung für die Arbeitnehmer des Baugewerbes übernimmt für alle Angestellten die Gewerkschaft für Privatangestellte und im Besonderen der Wirtschaftsbereich Bau und Wohnbau. Für alle Arbeiter, die innerhalb der Baubranche den überwiegenden Teil der Beschäftigten ausmachen, ist die Gewerkschaft Bau-Holz zuständig, welcher, bedingt durch die überwiegende Anzahl an Arbeitern, eine übergeordnete Rolle zukommt.

Die Gewerkschaft Bau-Holz hat ihren Ursprung in der Mitte des 19. Jahrhunderts als Vorläuferorganisation der heutigen GBH. Unmittelbar nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs formierte sich die Gewerkschaft schnell und der ehemalige Vorstand der GBH, Johann Böhm, wurde bei der Wiederherstellung des ÖGBs zum neuen Präsidenten bestellt. Heute zählt die Gewerkschaft Bau-Holz mehr als 120.000 Mitglieder, für welche jährlich Lohnabschlüsse ausverhandelt werden (vgl. GBH 2010).

Zusammenfassend lassen sich drei zentrale Faktoren bei der Analyse des Baugewerbes festmachen: a) Die absolute Männerdominanz in der gesamten Branche und hier vor allem bei Arbeitern mit einer Quote von knapp 97,50 Prozent, b) die extrem hohe gewerkschaftliche Beteiligung mit 90 Prozent in der Bauindustrie und 60 Prozent im Baugewerbe und c) die hohen Einkommen in allen Lohnkategorien.

In den Bereichen der Qualifikationen, Umsatzerwirtschaftung von kleinen Unternehmen und dem Verhältnis von Angestellten zu Arbeitern lassen sich ähnliche Strukturen wie im Konditorgewerbe festmachen. So sind sowohl im Konditorgewerbe als auch in der Baubranche vor allem Fachkräfte tätig. In beiden Branchen sind es vor allem kleine Betriebe, die den Großteil der Unternehmen ausmachen. So sind im Konditorgewerbe 80 bis 85 Prozent

kleine Betriebe und in der Baubranche 81 Prozent. Ähnlich ist auch das Verhältnis zwischen Arbeiterinnen und Angestellten mit jeweils 75 Prozent Arbeiterinnen/Arbeiter und knapp 25 Prozent Angestellten.

Erkennbare Unterschiede lassen sich, wie aufgezeigt, in den Bereichen Frauen- bzw. Männerdominanz, Einkommen und gewerkschaftliche Beteiligung feststellen, was die Vermutung nahelegt, dass vor allem die Faktoren Geschlecht und gewerkschaftliche Beteiligung für die Höhe der Löhne und Gehälter ausschlaggebend sind.

6 WORKING POOR IM KONDITORGEWEBE – ERGEBNISSE

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln ein Überblick über *Working Poor*, dessen Strukturen und Ausprägungen sowie über das Konditorgewerbe und die Kontrollgruppe des Baugewerbes gegeben wurde, werden im Folgenden die Ergebnisse der Interviews aufbereitet.

6.1 CHARAKTERISTIKA DER INTERVIEWPARTNERINNEN

Wie in Kapitel 3.2 (Vorgehensweise) beschrieben, wurden insgesamt neun Interviews mit Beschäftigten aus dem Konditorgewerbe geführt. Die Themen der Interviews umfassten neben einem Einblick in den Arbeitsalltag auch das Einkommen und die gewerkschaftliche Beteiligung sowie das Wissen um Gewerkschaften und Betriebsräte im Allgemeinen. Von den neun befragten Beschäftigten waren acht weiblich und einer männlich, die Experteninterviews wurden ausschließlich mit Männern geführt.

Die Mehrheit der Befragten (fünf) war zwischen 20 und 25 Jahre alt, eine Person unter 20, zwei zwischen 30 und 40 und eine Person knapp 60 Jahre alt.

Die höchsten abgeschlossenen Ausbildungen der Interviewpartnerinnen waren unterschiedlich und spiegeln sich nicht in deren Tätigkeit wider. So hatten drei Personen einen Lehrabschluss, zwei davon als Konditorinnen, und eine Interviewpartnerin verfügte zusätzlich über eine Kochlehre; vier Befragte hatten eine Handelsschule oder eine gleichwertige Ausbildung in einer Hotelfachschule absolviert; und zwei Personen hatten maturiert.

Alle Befragten, bis auf eine, waren Vollzeit in ihren Betrieben angestellt, wobei die Teilzeitkraft im Schnitt 30 Stunden/Woche arbeitet. Von den neun Befragten befanden sich sieben in einem Arbeiter- und zwei in einem Angestelltenverhältnis.

Die Anzahl der Berufsjahre, wie auch das Alter, waren unterschiedlich, wobei niemand weniger als drei Jahre Berufserfahrung aufwies. Insgesamt waren zwei Befragte seit drei Jahren berufstätig, je zwei Personen fünf bzw. sechs Jahre, eine Person seit ungefähr zehn Jahren, eine weitere seit 15 und eine seit 40 Jahren.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist überraschend ähnlich, so sind fünf Befragte seit drei Jahren im Unternehmen tätig, eine Person seit fünf Jahren, eine weitere seit sechs und eine seit bereits 15 Jahren.

Im Bereich der spezifischen Tätigkeiten wurde darauf Wert gelegt, möglichst unterschiedliche Aufgabenbereiche abzudecken. So waren zwei der Befragten Lehrlinge (unmittelbar vor dem

Lehrabschluss), zwei Gesellinnen, eine Meisterin, zwei Hilfsarbeiterinnen und zwei Verkäuferinnen.

Die Einkommen der Befragten lagen aktuell zwischen € 1.400,- und rund € 1.600,- brutto/Monat, wobei während der Befragung nicht direkt nach dem Verdienst gefragt wurde. Durch die Angaben zur Einstufung und eventueller Überbezahlung lassen sich die Löhne und Gehälter jedoch gut einschätzen.

Die Befragten wurden hinsichtlich der Betriebsgröße ausgewählt, so ist eine Person in einem kleinen Unternehmen tätig, eine weitere in einem mittelständischen Betrieb und die restlichen sieben in großen Betrieben, wobei es sich hier um unterschiedliche Unternehmen handelte.

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Interviews anhand der Themen Arbeitsalltag, Einkommen, Lohnabschlüsse und Gewerkschaft beschrieben.

6.2 ARBEITSALLTAG

Bedingt durch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche gestaltet sich der jeweilige Alltag sehr unterschiedlich. So umfasst die Zuständigkeit der Verkäuferinnen neben dem Verkaufen der Ware auch Bürotätigkeiten, die Organisation von Kundenwünschen und die Reinigung der Filiale.

Hilfsarbeiterinnen in der Produktion werden dort eingesetzt, wo gerade jemand gebraucht wird; einen festen Arbeitsplatz oder eine fixe Tätigkeit gibt es hier nicht, weshalb Grundkenntnisse aller Bereiche notwendig sind.

Konditorinnen bzw. Lehrlinge haben, ebenso wie Hilfsarbeiterinnen, festgelegte Arbeitstage und auch einen fixen Arbeitsablauf. So werden morgens als erstes die Frühwaren produziert, um diese schnellstmöglich ausliefern zu können. Anschließend werden Tortenböden vorbereitet und nachmittags Bestellungen bearbeitet. Der Arbeitsablauf ist im Prinzip in allen Konditoreien gleich, die Größe der Unternehmen spielt aber in Bezug auf die Arbeitsteilung eine Rolle. So sind die einzelnen Stationen der Herstellung in großen Betrieben in Posten eingeteilt, wobei jedem Posten eine bestimmte Anzahl an Mitarbeiterinnen zugeteilt ist. Auch innerhalb der Konditorinnen-Tätigkeit gibt es unterschiedliche Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeitsfelder. So ist die ausgebildete Konditormeisterin für einen bestimmten Posten zuständig und hat eine Gesellin und einen Lehrling unterstellt. Eine Gesellin wird entweder als Springerin eingesetzt, d.h. sie arbeitet überall dort, wo jemand benötigt wird, oder aber hat einen fix zugeteilten Arbeitsplatz. Lehrlinge absolvieren während ihrer Ausbildung alle

Positionen und haben nach ihrer Lehrzeit Kenntnisse in sämtlichen Bereichen. Fixe Zuteilungen gibt es für sie in keinem Unternehmen.

So unterschiedlich die Tätigkeiten auch sind, die Saisonen sind sowohl bei Verkäuferinnen und Hilfsarbeiterinnen als auch bei Konditorinnen gleich und ebenso die Tatsache, dass während der Saison von September bis Dezember Überstunden geleistet werden müssen, die je nach Betrieb anders abgegolten werden. Bei Verkäuferinnen sind Mehr- oder Überstunden nur während der Saison von September bis Dezember und vor Ostern vorgesehen, in dieser Zeit gibt es auch keine freien Tage, da alle Verkäuferinnen täglich anwesend sein müssen. Während der Sommermonate, in denen weniger zu tun ist, werden diese Überstunden wieder abgebaut. Auch bei den Hilfsarbeiterinnen sind Überstunden während der Saison vorgeschrieben, allerdings ist dies eine halbe Stunde oder Stunde pro Tag, welche während der Saison in Form von Schichtarbeit (bis maximal 20 Uhr) geleistet wird. Da die Schichtarbeit pro Person nur einmal im Monat fällig wird, wird dies von den Befragten nicht als Nachteil oder Schwierigkeit empfunden. Als Ausgleich für die Überstunden werden freie Tage zu Weihnachten, Ostern und Pfingsten sowie drei oder vier Wochen am Stück während der Sommermonate gewährt. Durch diese freien Tage bleibt viel Zeit für Familie und Kinder, was als positiv empfunden wurde.

Auch bei den Konditorinnen wird zwischen Saison und Nicht-Saison unterschieden. Der normale Arbeitstag beginnt zwischen 6.00 und 7.00 Uhr und dauert, je nach Betrieb, bis 12.45 oder 15.00 Uhr, wobei eine Sechstageswoche möglich ist. Eine Befragte gibt an, während der Saison auch von 6.30 bis 18.00 Uhr zu arbeiten. Im Sommer hingegen kann es vorkommen, dass um 11.00 Uhr Dienstende ist, was positiv aufgenommen wird. Dadurch eventuell anfallende Minusstunden werden im Winter wieder eingearbeitet. Die Vergütung der Überstunden fällt je nach Betrieb unterschiedlich aus. So werden bei drei der neun Befragten Überstunden ausbezahlt, zwei Lehrlinge dürfen offiziell keine Überstunden machen, wobei diese, wenn doch welche geleistet wurden, in einem der Betriebe durch eine zusätzliche Urlaubswoche abgegolten werden. In den anderen Fällen wird für die Mehr- oder Überstunden Zeitausgleich gegeben.

Die Unterschiedlichkeit des Arbeitsalltags spiegelt sich auch in den Arbeitszeiten wider, die abweichend geregelt sind. Während sich Verkäuferinnen an die Öffnungszeiten der Filiale und wechselnde Dienstpläne anpassen müssen, sind die Arbeitszeiten für Hilfsarbeiterinnen und Konditorinnen fix festgelegt. Die Arbeitszeiten der Verkäuferinnen werden als

familienfeindlich beschrieben, da auch Sonntagsarbeit möglich ist und es Filialen gibt, die lange Öffnungszeiten (bis 21 Uhr) haben.

Neben den klassischen Saisonen wie Weihnachten, Ostern, Muttertag und Vatertag werden „neue“ Feiertage wie Halloween und St. Patricks Day immer stärker wahrgenommen, indem spezielle Kreationen für diese Anlässe produziert werden. Zwar kann man generell im Konditorgewerbe von einer Saisonbranche sprechen, die Auswirkung auf die Arbeitszeit sind aber stark vom Unternehmen abhängig und von der Tätigkeit, die ausgeübt wird. So spricht eine Befragte davon, dass es für sie keine typische Hauptgeschäftszeit gibt, da zwar im Frühling und Sommer generell weniger zu tun ist, aber gerade in dieser Zeit vermehrt Sonderbestellungen zu bearbeiten sind, wodurch nicht von einem Sommerloch gesprochen werden kann.

Die Mehrheit der Interviewten fand, dass die derzeit ausgeübte Position zum eigenen Charakter passt und den Fähigkeiten entspricht. Besonders die Flexibilität und die notwendige Kreativität wurden von den Befragten als Vorteil des Berufs der Konditorin hervorgehoben. Durch ein Aushelfen der Konditorinnen an anderen Positionen wird Abwechslung in den Arbeitsalltag gebracht.

In fünf Fällen sind Aufstiegschancen vorhanden, was als Vorteil gesehen wurde. So gibt es für Verkäuferinnen die Möglichkeit, eine eigene Filiale zu übernehmen und somit mehr Verantwortung, aber auch eine finanzielle Verbesserung durch eine Filialleiterzulage zu erzielen. Eine Verkäuferin gab an, in absehbarer Zukunft die Stelle einer Filialleiterin zu übernehmen und freute sich über mehr Verantwortung, aber auch über ein höheres Einkommen. Eine Befragte meinte, dass die Möglichkeit bestehe, nach der Lehrzeit vom Betrieb übernommen zu werden, und eine weitere Interviewte sah den Aufstieg zur Postenführerin als Aufstiegschance, wobei die Meisterprüfung hierfür notwendig wäre, welche mittelfristig abgelegt werden soll. Eine weitere Interviewpartnerin sah zwar grundsätzlich Aufstiegschancen im Betrieb, ebenfalls durch das Ablegen der Meisterprüfung, hat konkrete Aufstiegschancen aber nicht näher beschrieben. Vier Befragte gaben an, keinerlei Aufstiegschancen in ihrem derzeitigen Betrieb zu haben, wobei das für drei Betroffene in Ordnung war, da entweder mehr Verantwortung nicht gewünscht wurde oder ein Betriebswechsel bzw. Pensionsantritt unmittelbar bevor stand. Lediglich eine Befragte sah die fehlenden Aufstiegschancen negativ.

Neben den eben beschriebenen Vorteilen sahen die Befragten in den jeweiligen Tätigkeiten durchaus auch Nachteile. So ist es in einem Fall nicht immer möglich, dass die Pause von

einer halben Stunde, die nach sechs Stunden Arbeitszeit gesetzlich vorgeschrieben ist, gehalten wird. Diese halbe Stunde wird in den meisten Fällen auch nicht vergütet, wodurch für die Arbeitnehmerin das Gefühl der unfairen Behandlung entsteht. Auch ist die Zufriedenheit mit der Arbeit selbst von den jeweiligen Arbeitszeiten abhängig, da manche Arbeitszeiten familienfeindlich sind, wodurch das Privatleben, vor allem in der Saison, in der fünf Wochen lang an sechs Tagen gearbeitet wird, stark leidet.

Als weitere Nachteile wurden Stress und das Fehlen gegenseitiger Hilfestellung angegeben. Die Befragten konstatierten einen täglichen Wettlauf gegen die Zeit und dass gegenseitige Hilfe nicht immer vorhanden sei. Vor allem auch die schlechten oder gar nicht vorhandenen Deutschkenntnisse wurden von einer Befragten hervorgehoben, da ohne richtige Verständigung eine reibungslose Produktion nicht möglich ist.

Fünf von neun Befragten sind einem Arbeitswechsel nicht abgeneigt bzw. haben diesbezüglich bereits konkrete Pläne. Die Gründe hierfür sind vielseitig: So hat eine Befragte das Gefühl der Unterforderung in ihrer derzeitigen Tätigkeit und kann sich nicht vorstellen, diese bis zur Pension auszuüben, weshalb in absehbarer Zukunft ein Wechsel in eine andere Branche erfolgen soll. Eine weitere Befragte gab an, aktiv auf Arbeitssuche in einer anderen Branche zu sein, was in erster Linie mit dem geringen Einkommen begründet wurde. Aber auch die eintönige Arbeit der Konditorin wurde von einer Person als Grund für einen bevorstehenden Jobwechsel angegeben. Hierbei wird ein Wechsel in die Patisserie angestrebt, da dort ein attraktiveres Umfeld herrscht und mehr Abwechslung gegeben ist. Neben den bisher genannten Gründen wurden auch Weiterbildung und das Aufbauen eines zweiten Standbeins als Gründe für einen angestrebten Jobwechsel genannt.

Vier Befragte hatten kein Interesse an einem Arbeitsplatzwechsel, da die günstigen Arbeitszeiten, die Zeit für die Familie erlauben, sowie die bevorstehende Pensionierung einer anderen Befragten einen Wechsel der Tätigkeit nicht notwendig machten. Aufgrund der guten Arbeitsbedingungen und familienfreundlichen Arbeitszeiten wird trotz höherer Bezahlung in anderen Branchen keine Veränderung angestrebt. Weiters wurde angegeben, dass ein Wechsel in eine andere Branche definitiv ausgeschlossen werden kann, da der Beruf der Konditorin aus Überzeugung ausgeübt wird. Auch schlechtere Arbeitsbedingungen in anderen Branchen sind ein Grund für das Verbleiben in der aktuellen Position.

6.3 EINKOMMEN

Wie in Kapitel 5.1.2 (Lohn- und Kollektivvertrag) ersichtlich, sind die Mindestlöhne und Gehälter im Konditorgewerbe sehr gering. Im Folgenden wird anhand der Interviews mit den

Beschäftigten aufgezeigt, wie und in welchem Haushaltskontext die Personen leben, wie zufrieden sie mit ihrem Einkommen sind und wie gut sie mit diesem auskommen. Gleichzeitig werden auch mögliche Schwierigkeiten aufgezeigt.

Vier von neun Befragten leben in Einzelhaushalten. Zwei Personen haben in ihrem Haushalt einen Zweitverdiener, der in einem Fall der Freund und im zweiten Fall der Ehemann ist. Eine der beiden Personen hat auch eine vierjährige Tochter, eine weitere hat insgesamt drei Kinder, wobei der älteste Sohn derzeit arbeitssuchend ist und nicht zum Haushaltseinkommen beitragen kann. Zwei weitere Befragte leben ebenfalls in Partnerhaushalten, einmal ist es der Ehemann, einmal der Freund. Der Ehemann der Interviewten ist derzeit arbeitssuchend und somit ist das Gehalt der Frau das einzige Haushaltseinkommen aus Erwerbstätigkeit. Die andere Befragte lebt ebenfalls mit ihrem Partner in einem Haushalt, da dieser aber Student ist, ist auch hier der Verdienst der Interviewten die einzige Einkommensquelle des Haushalts. Eine weitere Person lebt in einer Wohngemeinschaft (WG) und teilt sich die Wohnkosten mit drei Mitbewohnerinnen.

Weiterführend wurde nach der Zufriedenheit mit der Bezahlung, dem allgemeinen Auskommen damit und der Möglichkeit einer Gehaltserhöhung gefragt.

Vier Interviewpartnerinnen sehen generell eine Unterbezahlung von handwerklichen Berufen, und hier vor allem im Konditorgewerbe und haben auch selbst das Gefühl, dass sie unterbezahlt sind. Dies wurde mit der teils körperlich schweren Arbeit und einem beträchtlichen Arbeitspensum begründet.

Innerhalb des Betriebes wurde bei fünf Befragten eine faire Bezahlung gegenüber anderen Mitarbeiterinnen gesehen, da man für seine Leistung das gleiche verdient wie andere auch. Eine Arbeitnehmerin argumentierte das Gefühl der fairen Bezahlung damit, dass sich andere Kolleginnen beschwert hätten, wäre die Bezahlung nicht fair. Drei andere Interviewte gaben wiederum an, sich unfair bezahlt zu fühlen, da dieselben Tätigkeiten wie von anderen Kolleginnen ausgeübt werden, die Bezahlung jedoch niedriger sei. Eine dieser Interviewten sieht zwar die gleiche Entlohnung gegenüber anderen Kolleginnen gegeben, die erbrachte Arbeitsleistung wird allerdings nicht als gleich empfunden.

Eine Betroffene wünschte sich die Anrechnung von Hotelfachschulausbildungen an die Lehrzeit bzw. an die Bezahlung, da bereits mehr Erfahrung vorhanden sei als bei Lehrlingen, was ein vergleichsweise höheres Einkommen rechtfertigen würde.

Besonders interessant ist, dass acht von neun Befragten noch nie eine Gehaltserhöhung gefordert hatten. Eine einzige Person hat nach einer solchen gefragt und diese auch erhalten.

Als Gründe für die bis dato noch nicht geforderten Gehaltserhöhungen nannten zwei Befragte die „Peinlichkeit“ der Frage selbst und begründeten dies damit, dass andere Kolleginnen auch nicht mehr leisten und es somit keinen Grund für eine Gehalterhöhung geben würde. Eine weitere Person gab an, dass man zuvor schon wisse, dass diese abgelehnt würde, was ein Nachfragen überflüssig mache; und bei einer dritten Person wird bei Fragen nach Gehaltserhöhungen grundsätzlich mit der Anmerkung argumentiert, man verdiene mehr als genug, obwohl nach Kollektivvertrag bezahlt wird. Auch das Gefühl der fairen Bezahlung ist ein Grund für das Nicht-Fragen nach einer Gehaltserhöhung.

Vier von neun Befragten gaben an, dass ihr Betrieb grundsätzlich auch zu Überbezahlungen bereit ist. In den anderen fünf Fällen wird eine Überbezahlung generell abgelehnt.

Positiv hervorgehoben wurden die Zuschläge, die vor allem für Samstagarbeit und bei zeitigem Dienstbeginn (in einem der Betriebe wird samstags um 4.00 Uhr begonnen) bezahlt werden. Diese wirken sich spürbar und positiv auf das Einkommen aus.

Die Bezahlung allgemein war vor allem in den Berufsschulen ein Thema, wo die Löhne noch offen miteinander verglichen wurden. In den Betrieben selbst gaben alle Befragten an, unter Kollegen nicht über den Lohn zu sprechen.

Ein grundsätzliches Auskommen mit dem Einkommen wurde von den meisten Befragten zwar zugestanden, Schwierigkeiten damit haben aber sechs von neun, wobei eine Interviewte nur aufgrund der Wohnsituation (Eigentumswohnung, Wegfall der Miete) mit dem Verdienst auskommt.

Ein Großteil der Befragten muss aufgrund des Einkommens auf einiges verzichten. So sind vor allem Urlaube und Autos für drei Befragte nicht leistbar. Urlaubsreisen sind, wenn überhaupt, maximal einmal im Jahr möglich, wobei dafür unter dem Jahr auf Luxusgüter verzichtet werden muss. Drei Befragte können sich Urlaubsreisen überhaupt nicht leisten, da eine von ihnen ihre Kinder finanziell unterstützen muss und für eine weitere Person die Anzahl der mitzunehmenden Familienmitglieder entscheidend ist, da eine Reise für alle Mitglieder nicht leistbar ist. Eine dritte Person hat keine Möglichkeit, Geld auf die Seite zu legen und kann somit auch nicht für einen Urlaub sparen. Auch Freizeitaktivitäten während des Jahres wie Ausgehen oder Restaurantbesuche mit Freunden sind für vier Beschäftigte mit Schwierigkeiten verbunden.

Für eine Person sind kleinere Anschaffungen wie z.B. Sportbekleidung nicht leistbar, ohne über mehrere Monate dafür zu sparen. In diesem Fall werden auch nur die billigsten und notwendigsten Grundnahrungsmittel gekauft, um bis zum Monatsende auszukommen.

Die Möglichkeit, Geld auf die Seite zu legen, ist für eine der Betroffenen völlig ausgeschlossen, da das gesamte monatliche Einkommen zur Lebenserhaltung aufgebraucht wird. Für drei Befragte ist Sparen zwar schwierig, aber möglich, und wird praktiziert. Vier Befragte gaben an, damit keine Probleme zu haben, wobei eine dieser Personen in einer WG lebt und die Fixkosten somit relativ gering sind. Würde diese Person alleine wohnen, würde der Verdienst nur knapp reichen. So ist Verzicht allerdings nicht notwendig, ebenso wie bei zwei weiteren Befragten, die finanziell durch die Eltern unterstützt werden. Das eigene Einkommen reicht in beiden Fällen nicht, um die Dinge des täglichen Lebens anzuschaffen und die Wohnkosten zu decken.

Für fünf Befragte ist die Anschaffung von größeren notwendigen Dingen, z.B. der Ersatz für ein defektes Haushaltsgerät, mit erheblichen Problemen verbunden. Eine Interviewte gab an, dies mit ihrem „Notgroschen“ bezahlen zu können, eine weitere müsste auf das nächste Gehalt warten und eine dritte würde die Anschaffung in Raten bezahlen müssen. Zwei Befragte werden ganzjährig finanziell von den Eltern unterstützt und eine weitere gab an, bei größeren Investitionen auf finanzielle Hilfe der Eltern angewiesen zu sein. Mit dem eigenen Lohn wären große, notwendige Anschaffungen in allen drei Fällen nicht möglich.

Neben Schwierigkeiten und Nachteilen im eigenen Tätigkeitsbereich haben einige Befragte auch ihre Eindrücke über die Schwierigkeiten der Branche selbst wiedergegeben.

Das größte Problem wurde in erster Linie am Unverständnis der Kundinnen für die hohen Produktpreise festgemacht. So sind Kunden nicht bereit, in einer Konditorei drei Euro für ein Stück Plundergebäck zu bezahlen, wenn dieses bei den großen Bäckereiketten wie Der Mann, Ströck, Ankerbrot etc. günstiger erhältlich ist. Die Kundinnen sehen den Arbeitsaufwand und die dahintersteckende Handarbeit für die Herstellung eines Stückes nicht. So wird der Arbeitsaufwand bei Torten von den Kundinnen zumeist stark unterschätzt. Eine Befragte schätzte den Arbeitsaufwand nur für die Dekorarbeit für eine Hochzeitstorte für 100 Personen auf zirka drei Stunden. Zubereitung des Teiges und der Torte selbst sind hier allerdings noch nicht eingerechnet. Dass neben den Rohstoffen auch die Arbeitszeit in das Produkt eingerechnet werden muss, wird von den Konsumentinnen häufig nur schwer verstanden bzw. akzeptiert. Auch Preiserhöhungen stoßen bei den Kundinnen auf Unverständnis. Die ständig steigenden Rohstoffpreise müssen bis zu einem gewissen Grad auch an die Kundinnen weitergegeben werden, da ein Betrieb die Differenz nicht „schlucken“ kann. Allen Befragten war allerdings durchaus bewusst, dass sich nicht jeder Mensch ein Stück Torte oder Kuchen in Konditorqualität leisten kann oder will. Das Publikum an sich wurde von einer Betroffenen

ebenso als entscheidender Faktor für die schwierige Lage im Konditorgewerbe ausgemacht: Konditoreien zählen vor allem ältere Personen zu ihren Stammkunden, da diese die Qualität und Handarbeit zu schätzen wissen und bereit sind, höhere Preise zu akzeptieren.

Zwei Befragte sahen auch fehlende Werbung als einen entscheidenden Punkt für die finanziellen Schwierigkeiten mancher Betriebe. Kleinere Konditoreien befinden sich häufig versteckt in Seitengassen, wodurch diese für Neukundinnen nicht einfach zu entdecken sind. Wird keine Werbung gemacht, wissen potentielle Neukunden gar nichts von der Existenz des Betriebs und gehen somit als Kundin verloren.

Vier Befragte sahen die Ursachen für die niedrige Bezahlung genau in den oben angeführten Gründen. Das Produkt darf nicht zu teuer sein, da die Konsumentin die Torte sonst bei einem billigeren Anbieter kauft; zu billig darf sie aber auch nicht sein, da neben den Betriebserhaltungskosten auch die Rohstoffe und die Arbeitszeit berechnet werden müssen. Die Befragten schlussfolgerten, dass deshalb die Löhne für Mitarbeiterinnen niedrig gehalten werden bzw. niedrig gehalten werden müssen, was für die Beschäftigten problematisch sein kann.

6.4 LOHNABSCHLÜSSE

Neben dem Arbeitsalltag und dem Einkommen wurde auch nach dem Wissensstand rund um die jährlich stattfindenden Lohnabschlüsse gefragt.

Die Mehrheit der Befragten, nämlich fünf der neun, setzen sich mit den jährlichen Lohnabschlüssen auseinander und verfolgen diese mit. Ein Informationsaustausch erfolgt bei drei Beschäftigten in erster Linie im Betrieb selbst, da hier die Betriebsrätin über die Abschlüsse informiert. In Betrieben ohne Betriebsrätin werden die Informationen in Eigeninitiative von der Homepage der Wirtschaftskammer geholt und Lehrlinge werden in der Berufsschule über die neuen Lohnabschlüsse in Kenntnis gesetzt.

Nur eine Befragte gab an, sich sehr für die Lohnverhandlungen zu interessieren, da diese einen selbst betreffen und sie der Meinung ist, dass man sich über so etwas informieren sollte. Für den Rest der Befragten wird das Ergebnis der Lohnverhandlungen erst mit dem Jännergehalt (Angestellte) bzw. Aprillohn (Arbeiterinnen in Wien) auf dem Gehalts- bzw. Lohnzettel sichtbar.

Eine der Interviewpartnerinnen informiert sich zwar nicht über die Lohnverhandlungen, bei Bedarf werden aber relevante Punkte im Kollektivvertrag nachgelesen.

Wissen über die grundsätzliche Lohnpolitik in der Branche ist bei der Mehrheit der Befragten nicht vorhanden. Nur vier Personen wussten über das geringe Grundentgelt in der Branche Bescheid, dennoch waren sich fast alle Interviewpartnerinnen durchaus bewusst, dass in anderen Branchen (z.B. im Handel, in der Autoindustrie oder im Baugewerbe) mehr bezahlt wird, da man Vergleiche im Bekanntenkreis zieht. Die 2014 ausgehandelte Lohnerhöhung von 2,15 Prozent wurde angesichts des niedrigen Grundgehalts von einer Befragten als zu gering angesehen.

Am Ausgang der Lohnverhandlungen hatte eine der Personen gar kein Interesse, eine weitere Arbeitnehmerin gab an, dass sie selber kein Interesse an den Lohnverhandlungen habe, einige ihrer Kolleginnen sich darüber aber regelmäßig informieren und diese Informationen dann im Betrieb weitergeben würden. Die Meinungen und Interpretationen der Kolleginnen werden übernommen.

6.5 GEWERKSCHAFTLICHE BETEILIGUNG

Der abschließende Teil der Befragung umfasste die Themen Gewerkschaftsmitgliedschaft, Wissen über Gewerkschaftstätigkeit und Betriebsrätinnen.

Acht der neun Befragten sind keine Gewerkschaftsmitglieder, wobei ein jetziges Nicht-Mitglied vor 20 Jahren bei der Gewerkschaft war. Dies wurde vom damaligen Betrieb unterstützt und so gut wie alle Mitarbeiterinnen waren auch Gewerkschaftsmitglieder. Im Zuge des Betriebswechsels wurde die Mitgliedschaft beendet. Ein neuerlicher Beitritt wäre nur dann denkbar, wenn die Mehrheit der jetzigen Kolleginnen auch beitreten würde.

Jene Person, die aktuell Gewerkschaftsmitglied ist, war dies erst seit wenigen Wochen und sieht die Mitgliedschaft als Schutz bei Problemen, falls in Zukunft welche auftreten sollten. Die Interviewte gab an, sich beruhigter zu fühlen, da sie wisse, dass im Notfall jemand da sei, der sie vertrete. Weiters war sie der Meinung, dass mehr Personen beitreten sollten, damit die Gewerkschaft bessere Druckmittel hat und so höhere Lohnabschlüsse erzielen kann.

Auf der anderen Seite sind die Gründe für eine Nicht-Mitgliedschaft unterschiedlich. So gab eine Befragte an, keinerlei Informationen über eine mögliche Mitgliedschaft erhalten zu haben, eine andere sieht keine Notwendigkeit zu einem Beitritt, da es keinerlei Probleme mit der Arbeitgeberin gibt. Die Weitergabe von Informationen durch die Betriebsrätin ist für eine der Befragten ausreichend, weshalb keine Notwendigkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft gesehen wird. Vier Befragte haben überhaupt noch nie darüber nachgedacht und haben auch keinerlei Wissen über die Funktion einer Gewerkschaft. Für eine andere Befragte stellt sich die Frage nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht, da sie sich durch eine Nicht-

Mitgliedschaft in keiner Weise benachteiligt fühlt und dadurch die Notwendigkeit eines Beitritts nicht gesehen wird. Vor allem die Frage nach den Tätigkeits-/Wirkungsfeldern einer Gewerkschaft und somit auch der Sinnhaftigkeit und dem Nutzen eines Beitritts stellt sich für die meisten Befragten nicht.

Das prinzipielle Wissen um die Vertretung der Arbeiterinnen und Angestellten durch die jeweilige Gewerkschaft war bei sechs der neun Beschäftigten vorhanden. Alle anderen hatten kein Wissen über ihre Vertretung. Unterschieden werden kann hier zwischen jenen Personen, die eine Lehre im Konditorgewerbe absolviert und denjenigen, die keine Konditorlehre abgeschlossen haben. Ehemalige und aktive Lehrlinge, die ihre Lehrzeit in Österreich absolvieren bzw. absolviert haben, wissen im Gegensatz zu den Nicht-Lehrlingen über die gewerkschaftliche Vertretung Bescheid, dennoch besteht für keine dieser Personen Interesse an einer Mitgliedschaft.

Alle Interviewten, mit Ausnahme des aktiven Gewerkschaftsmitglieds, meinten, dass zuerst Informationen eingeholt werden müssten, bevor überhaupt über eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nachgedacht wird. Eine Befragte sah die Notwendigkeit, diese Informationen auch in den nicht-deutschen Muttersprachen der Beschäftigten anzubieten, da sprachliche Schwierigkeiten eines der Hauptprobleme in einem Betrieb sind. Das fehlende Wissen über die Tätigkeitsbereiche der Gewerkschaft ist für die meisten Befragten der ausschlaggebende Grund für eine Nicht-Mitgliedschaft, wobei eine Interviewte sich erinnert, dass in der Lehrzeit Weiterbildungsmöglichkeiten von Seiten der Gewerkschaft angeboten wurden. Ob diese auch nach der Lehrzeit und ohne Mitgliedschaft in Anspruch genommen werden können, war ihr allerdings nicht bekannt.

Die Interviewten waren sich durchwegs einig, dass mehr Information zu mehr Interesse führen könnte und in Folge auch zu einem Beitritt.

Als wesentlicher Faktor ist für die Mehrheit der Befragten die Unkenntnis hinsichtlich der Wirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften entscheidend für eine Nicht-Mitgliedschaft. Die Skepsis zweier Befragter beruht auf der Annahme, dass sich die Mehrheit der Belegschaft nicht anschließen würde, und vier Befragte meinten, eine Person alleine könne nichts verändern. Eine Interviewte vermutete, dass sich am Status Quo der Arbeitsbedingungen durch eine Mitgliedschaft nichts ändern würde. Eine andere hingegen war der Meinung, dass mehr Mitglieder innerhalb der Branche zu einer Art Druckmittel führen könnten, wodurch etwas bewegt werden könnte.

Eine Interviewte sah das Problem in der grundsätzlich geringen Arbeiterinnenzahl in der gesamten Branche, wodurch sich geringe Mitgliederzahlen ergeben würden.

Ein Zusammenhang zwischen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft und höheren Lohnabschlüssen bzw. höheren Löhnen wurde von vier Befragten gesehen.

Wie bei den meisten Vereinen ist auch bei Gewerkschaften ein Mitgliedsbeitrag in Höhe von einem Prozent des monatlichen Bruttoeinkommens bis zu einer Höchstgrenze von € 29,80 zu entrichten.

Für fünf der neun Befragten würde der Mitgliedsbeitrag keine finanzielle Belastung bedeuten. Drei Befragte gaben an, durch den Mitgliedsbeitrag auf etwas anderes verzichten zu müssen, wobei dies grundsätzlich gerne getan wird, wenn dies für sinnvoll erachtet wird. Eine Person meinte, ein finanzielles Problem mit der Entrichtung des Mitgliedsbeitrags zu haben, da dieser Betrag an anderer Stelle fehle.

Die Gewerkschaften selbst werden als etwas Positives aufgefasst, das auch als eine Art Schutz fungieren kann und in anderen Branchen durchaus Erfolg hat. Einer der Gründe für die positive Auffassung von Gewerkschaften sind die Betriebsrätinnen, die als Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen zur Verfügung stehen (sollen).

In zwei der vier betrachteten Betriebe gibt es eine gewählte Betriebsrätin. Wissen über das Vorhandensein einer Betriebsrätin bestand zwar, jedoch ging eine Befragte fälschlicherweise davon aus, dass der Betrieb über eine gewählte Betriebsrätin verfüge.

Auffällig ist, dass in Betrieben, in den es keine Betriebsrätin gibt, das Wissen über das Nicht-Bestehen einer solchen nicht vorhanden war. Die Befragten waren sich nicht sicher, ob es eine solche gibt oder nicht. Ebenso wurde die Notwendigkeit einer Betriebsrätin in Betrieben ohne Betriebsrätin nicht gesehen, da Probleme direkt mit der Vorgesetzten besprochen werden, aber auch eine Beschäftigte in einem Betrieb mit Betriebsrätin sah die Notwendigkeit einer solchen nicht. Zwar werden Informationen über Verhandlungen weitergeleitet, beim Auftreten von echten Problemen werden diese jedoch ausschließlich mit der Chefin direkt besprochen. In einem anderen Betrieb ist das Verhältnis zwischen Betriebsrätin und Beschäftigten durchwegs positiv und bei Fragen kann sie weiterhelfen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass nur eine der Befragten Gewerkschaftsmitglied ist und die restlichen acht Befragten einer Mitgliedschaft aufgrund mangelnder Information kritisch gegenüber stehen, da vor allem die Wirkungsmöglichkeiten einer Mitgliedschaft nicht gesehen werden. Auch das Wissen über die Funktion von

Betriebsrätinnen ist in den meisten Fällen nicht vorhanden oder die Position wird als nicht notwendig erachtet.

6.6 HERAUSFORDERUNGEN

Neben den bisher aufgezeigten Aspekten wurden die vorherrschenden Schwierigkeiten im Konditorgewerbe vor allem von den Experten aufgezeigt, was es bei der Analyse noch zu berücksichtigen gilt.

Auch die Experten gestanden sehr niedrige Einkommen innerhalb der Branche ein, was sie in erster Linie auf die Faktoren Produktivität und Lohnquote zurückführten. Wie bereits erwähnt, ist die Lohnquote im Konditorgewerbe mit 50 Prozent enorm hoch. Die Produktivität der Betriebe kann aber trotz höherer Löhne nicht gesteigert werden, da die Herstellung Handarbeit erfordert. Vor allem kleine Unternehmen stehen diesbezüglich unter Druck, da sie mit großen Industrieunternehmen, die mehr und dadurch auch günstiger produzieren, nicht mithalten können.

Weiters wurde von den Experten betont, dass eine Unterteilung in die Gruppe kleine und große Betriebe notwendig sei, da die Produktivität der Unternehmen verschiedener Größenordnungen nicht vergleichbar sei. Die Löhne sind dennoch ident.

Die Zunahme an Doppelkonzessionen (Konditor- und Bäckergewerbe) der großen Bäckereiketten ist für kleine Betriebe ein ernstes Problem, da die Kunden selbst keinen Unterschied in der Produktpalette zwischen Bäckereien und Konditoreien erkennen. Entscheidend ist auch hier wieder die eklatant höhere Produktivität der Betriebe mit maschineller Produktion, die den direkten Vergleich unmöglich macht (vgl. Riess 2014).

Die geringen Einkommen im Konditorgewerbe wurden auch von den Experten gesehen, die verschiedene Strategien vorstellten, um eine Bezahlung zu ermöglichen, mit dem auch ein Auskommen gegeben ist. Erstens ist die Unterteilung in kleine und große Betriebe denkbar, wobei große Betriebe ab einer bestimmten Mitarbeiterinnenzahl in den Bereich „Industrie“ fallen, was höhere Löhne für die Mitarbeiterinnen ergibt. Zweitens ist eine Anhebung der untersten Gehälter möglich. Hier müsste die derzeitige Einkommensspreizung nach oben hin reduziert werden, um die Lohnkosten für einen Betrieb trotz Anhebung der unteren Einkommen beizubehalten.

Bezüglich des Niedriglohnempfindens wurde zur Vermeidung von *Working Poor* vorgeschlagen, mehreren Jobs nachzugehen (in Form von zwei oder drei Teilzeitjobs) (vgl. Angelmayer 2014), und empfohlen, mit einer zweiten Person zusammenzuleben, die ebenfalls

über ein Einkommen verfügt, wobei das Zusammenleben z.B. in Form einer Partnerschaft, in einer WG oder im elterlichen Haushalt erfolgen kann (vgl. Riess 2014).

Zu kritisieren ist hier an beiden Ansätzen, dass diese das Problem von *Working Poor* nur bedingt lösen. Vollzeitbeschäftigung sollte das Auskommen auch in einem Singlehaushalt ohne größere Nachteile ermöglichen.

Der Forderung des ÖGB nach € 1.500,- brutto Mindestgehalt standen beide Experten kritisch gegenüber. Der ÖGB übersehe hier, dass dies für das Konditorgewerbe nicht anwendbar sei, da es zu massiven Problemen für die Betriebe führen würde. Waren müssten, um diese Gehälter möglich zu machen, deutlich teurer angeboten werden, was langfristig zur Schließung (hauptsächlich) kleiner Betriebe führen würde, da die Konsumenten nicht mehr bereit seien, höhere Preise in Kauf zu nehmen (vgl. Angelmayer 2014; Riess 2014).

Generell werden dem Konditorgewerbe in Österreich Ansehen und hoher Standard eingeräumt, was auch an der Nachfrage nach österreichischen Fachkräften im Ausland zu sehen ist. Eine Anpassung der Rahmenbedingungen an die wirtschaftlichen Gegebenheiten der heutigen Zeit, auch im Bereich der Bezahlung, ist das Ziel der österreichischen Politik der nächsten Jahre (vgl. Angelmayer 2014).

Die Anhebung der Einkommen muss auch eines der erklärten Ziele der Gewerkschaften sein, was mit der verstärkten Anwerbung von Mitgliedern einhergeht, denn eine hohe gewerkschaftliche Beteiligung bedeutet im Endeffekt positive Auswirkungen auf die Bezahlung und umgekehrt, was am Beispiel Tirol besonders dramatisch zu Tage tritt: Gewerkschaftsmitgliedschaft ist hier so gut wie nicht vorhanden, und auch die Löhne sind österreichweit in Tirol am geringsten. So verdient eine ausgebildete Konditorin 2013 mit fünf Berufsjahren in Tirol um € 200,- weniger als eine Kollegin mit gleicher Ausbildung und nur vier Jahren Berufserfahrung in Wien (vgl. Riess 2014).

Die Gründe für die geringe Beteiligung sah die Gewerkschaft selbst in fehlender gewerkschaftlicher Tradition des Gewerbes. Durch eine höhere Beteiligung wären immerhin bessere Lohnabschlüsse möglich, trotzdem erfolgt ein Beitritt zur Gewerkschaft – wenn überhaupt – meist nur dann, wenn es Probleme mit dem Unternehmen gibt, wobei Betroffene in solchen Fällen eher aus den Unternehmen ausscheiden. Auch als erwartete Auswirkung nach positiv ausverhandelten Forderungen bleibt ein Zuwachs an Mitgliedschaften aus.

Des Weiteren wird angegeben, dass Gewerkschaften selbst in der Öffentlichkeit als positiv gewertet werden bzw. keine Feindseligkeit vorhanden ist. Der globale Trend zum Ausstieg aus den Gewerkschaften wird dem gesellschaftlichen Wandel zugeschrieben, der zwar auf

Veränderung abzielt, diese aber – so scheint es – nicht in den Gewerkschaften sieht (vgl. Riess 2014).

7 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Im vorangegangenen Ergebniskapitel wurde aufgezeigt, wie der Arbeitsalltag der Befragten aussieht, welche Schwierigkeiten sich aufgrund des geringen Einkommens ergeben und welchen Wissensstand sie zu den Lohnverhandlungen und Gewerkschaften aufweisen bzw. ob sie Gewerkschaftsmitglieder sind.

Dabei hat sich ergeben, dass der Großteil der Befragten mit den Arbeitsbedingungen und dem Umfeld zufrieden ist und die ausgeübte Tätigkeit in acht von neun Fällen als zur Person passend empfunden wird. Lediglich eine Befragte fühlte sich unterfordert und zwei Interviewte fanden die ausgeübte Tätigkeit eintönig. Da die Interviewpartnerinnen unterschiedliche Tätigkeiten in den jeweiligen Unternehmen ausüben, variierte die subjektive Zufriedenheit in Bezug auf die Arbeitszeiten. Das Verkaufspersonal sieht diese erwartungsgemäß negativ, da die Öffnungszeiten oftmals familienfeindlich sind, während sowohl Hilfsarbeiterinnen als auch Konditorinnen die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeiten hervorheben und diese als positiv bewerten.

Sowohl die Experten als auch die Beschäftigten selbst sehen das Konditorgewerbe als eine Saisonbranche, die zur Weihnachtszeit besonders stark gefordert ist, weshalb von allen Befragten in dieser Zeit Überstunden zu leisten sind, die – abhängig vom Betrieb – unterschiedlich abgegolten werden.

In der Mehrheit der Betriebe werden Aufstiegschancen gesehen, die je nach Unternehmen und Tätigkeit ein Filialleiterinnenposten oder eine fixe Postenübernahme nach Ablegen der Meisterprüfung sein können. Unter neun Betroffenen sehen nur die Hilfsarbeiterinnen und eine Konditorin in ihren Betrieben und in ihren Tätigkeitsfeldern keine weiteren Aufstiegschancen, wobei dies für die Hilfsarbeiterinnen kein Problem darstellt.

Auch die Frage nach der einkommensbedingten Gestaltung des Alltags spielt eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang muss der Haushaltskontext betrachtet werden. So führen vier Personen einen Singlehaushalt, eine lebt in einer WG und vier weitere in Zwei- oder Mehrpersonenhaushalten, wobei nur bei zweien davon auch der Partner über ein Einkommen verfügt. In den anderen beiden Fällen stellt der Verdienst der Interviewpartnerinnen das gesamte Haushaltseinkommen aus Erwerbstätigkeit dar, wodurch es zu beträchtlichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten kommt.

Zwei der Befragten, eine in einem Singlehaushalt lebende und eine, die mit einem Partner ohne eigenes Gehalt lebt, werden regelmäßig von den Eltern unterstützt, da das eigene Haushaltseinkommen die Lebenshaltungskosten nicht deckt, obwohl eine dieser Personen

als Wohnungseigentümerin mietfrei wohnt. Eine weitere Befragte gab an, bei finanziellen Engpässen auf Unterstützung der Eltern zählen zu können.

Zwar kommen alle Befragten mit ihren Einkommen aus, Schwierigkeiten in Form von Verzicht oder Probleme bei größeren Investitionen wie Urlaub oder Autos haben aber bis auf drei alle. Auf die Frage nach Überbezahlung geben nur zwei Personen an, eine solche zu erhalten.

Wie aus der vorliegenden Arbeit ersichtlich ist, wird oft fälschlicherweise davon ausgegangen, dass Mitarbeiterinnen nach Leistung bezahlt werden und auch dementsprechend bei guter Arbeit eine Überbezahlung möglich ist. In der Realität ist nur die Hälfte der Betriebe zu einer Überbezahlung bereit. In den anderen Betrieben wird auch nach langjähriger Firmenzugehörigkeit nach Mindestkollektivvertrag entlohnt.

Interessant ist, dass trotz der geringen Bezahlung bislang nur eine der befragten Personen eine Gehaltserhöhung verlangt hatte (und diese auch bekam); die Mehrheit fühlt sich im Vergleich zu anderen Kolleginnen fair bezahlt und forderte deshalb noch nie eine Erhöhung. Grundsätzlich unterbezahlt fühlten sich hingegen vier von neun.

Als Grund für die geringen Einkommen wurden hohe Produktionskosten und mangelnde Anerkennung von Handarbeit, die teurer ist als industrielle Herstellungsverfahren, genannt. Auch wurden die eigenen Personal- und andere betriebliche Kosten erwähnt, die an die Kundinnen weitergegeben werden müssen. Ein weiterer Aspekt für die niedrige Bezahlung wird in den geringen Arbeitnehmerinnenzahlen in der Branche selbst gesehen, die für eine öffentliche Wahrnehmung nicht ausreichend ist.

Weiters war das Desinteresse an den jährlichen Lohnabschlüssen in Anbetracht der geringen Bezahlung überraschend. Nur fünf der neun Befragten interessieren sich überhaupt für die Thematik, alle anderen freuen sich einfach über mehr Geld, egal wie der Abschluss ausfallen mag. So ist ein grundsätzliches Bewusstsein über die Einkommenssituation der Branche nur bei vier Personen vorhanden, obwohl die meisten definitiv wissen, dass in anderen Gewerben besser bezahlt wird.

Dass höhere Lohnabschlüsse auf hohe gewerkschaftliche Beteiligung zurückzuführen sind, wird von vier Betroffenen gesehen, dennoch ist nur eine Person Gewerkschaftsmitglied. Zweifel an Sinnhaftigkeit und Wirkungsmöglichkeit der Gewerkschaften sowie Informationsmangel sind Argumente gegen einen Beitritt. Zusätzlich wird in zwei Fällen auch nicht an eine erfolgreiche Mobilisierung der Belegschaft geglaubt, die zu vermehrten Beitritten und somit zu einer Druckerhöhung bei Verhandlungen führen würde.

Abschließend wurde nach dem Vorhandensein einer Betriebsrätin im Unternehmen gefragt, was für die Hälfte der Betriebe zutrifft. Die Notwendigkeit einer Betriebsrätin wurde jedoch explizit nur von einer Person erwähnt, eine andere wiederum war der Meinung, dass diese nicht benötigt wird, da echte Probleme mit der Chefin besprochen werden.

Während allen Gesprächen war zwar auf der einen Seite Unzufriedenheit bzw. Resignation in Bezug auf den niedrigen Verdienst zu spüren, jedoch wurde von allen Befragten, vor allem von den ausgebildeten Konditorinnen, angegeben, dass der Beruf nicht aufgrund des Einkommens, sondern aus Überzeugung und bei den Hilfskräften aus Freude an der Arbeit ausgeübt wird.

Strukturanalyse – Working Poor im Konditorgewerbe

Kapitel 5 und 6 gaben neben einem grundlegenden Überblick über das Konditorgewerbe auch Einblick in Arbeitsalltag und Einkommenssituation der Beschäftigten. Anhand der gewonnenen Informationen konnten sowohl strukturelle Parallelen als auch Abweichungen zu bis dato veröffentlichten Strukturanalysen von *Working Poor* festgestellt werden.

Festgehalten werden kann eine Überzahl an weiblichen Beschäftigten (mehr als 75 Prozent) sowie an Personen in einem Arbeiterinnenverhältnis (77 Prozent). Klar ersichtlich ist auch, dass das Konditorgewerbe als Niedriglohnbranche zu identifizieren ist. Zur Verteilung der Beschäftigungsarten sind zwar keine Zahlen vorhanden, durch die geführten Interviews mit Beschäftigten und Experten lässt sich für den Bereich Produktion jedoch vermuten, dass hauptsächlich Vollzeitkräfte tätig sind, während in anderen Bereichen, wie Büro oder Verkauf, verhältnismäßig mehr Teilzeitkräfte zu finden sind.

Übereinstimmende Forschungsergebnisse konnten in vorangegangenen Analysen und in der vorliegenden Arbeit in Bezug auf die Haushaltszusammensetzung, die Art des Beschäftigungsverhältnisses und die verstärkte Betroffenheit von Frauen und Migrantinnen festgestellt werden.

So zeigen Analysen von Spannagel (2012), Verwiebe/Fritsch (2011b) und der Statistik Austria (2013a, 2013b), dass neben Familien mit mehreren Kindern vor allem Alleinerzieherinnen und Singlehaushalte verstärkt von Erwerbsarmut betroffen sind (vgl. Spannagel 2012: 5; Statistik Austria 2013a: 26; Verwiebe/Fritsch 2011b: 12). Aber auch für Beschäftigte, die mit einer weiteren, nicht erwerbstätigen Person in einem Haushalt leben, erhöht sich die Gefahr von Erwerbsarmut (vgl. Statistik Austria 2013b: 53, 57).

Einhergehend mit der Kategorie „Haushaltszusammensetzung“ muss auch die Beschäftigungsart betrachtet werden. Sowohl in dieser Arbeit als auch in den von Verwiebe/Fritsch (2011b) veröffentlichten Ergebnissen wird ersichtlich, dass eine Vollzeitbeschäftigung keineswegs vor Armut schützt (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011b: 158). Dieser Befund liegt in der Tatsache begründet, dass die Einkommen in den niedrigsten Verwendungsgruppen (sowohl bei Arbeiterinnen als auch bei Angestellten) unterhalb der Armutsgrenze liegen. Der Schutz vor Armut ist durch eine Vollzeitbeschäftigung im Konditorgewerbe somit nicht gegeben.

Ein für diese Arbeit besonders wichtiger Faktor ist die Erwerbsarmut von Frauen. Wie bereits in Kapitel 2.3 aufgezeigt, führen verschiedene Analysen hier zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während Verwiebe/Fritsch (2011a) von einer stärkeren Betroffenheit von Frauen gegenüber Männern ausgehen (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011a: 151), kommen Lohmann/Andreß (2011) sowie Riesfelder et al. (2011) zu abweichenden Ergebnissen, da Frauen seltener Hauptverdiener sind als Männer, wodurch der geringe Verdienst von Frauen durch ein höheres Einkommen ihrer Partner ausgeglichen wird (vgl. Lohmann/Andreß 2011: 184; Riesfelder et al. 2011: 14).

Forschungsergebnisse aus den Interviews und der Strukturanalyse des Konditorgewerbes schließen sich der Analyse von Verwiebe/Fritsch (2011a) an, denn Frauen im Konditorgewerbe sind vermehrt von *Working Poor* betroffen als Männer. Dieser Umstand lässt sich in erster Linie auf eine sehr hohe Frauenquote in der Branche zurückführen und ist, wie Riesfelder et al. (2011) und Verwiebe/Fritsch (2011a) offenlegen, einer der ausschlaggebenden Gründe für niedrige Einkommen in einem Gewerbe (vgl. Riesfelder et al. 2011: 33; Verwiebe/Fritsch 2011a: 161).

Ähnliches lässt sich auch für den Faktor Migration festhalten. Da keine Zahlen über Personen mit Migrationshintergrund im Konditorgewerbe verfügbar sind, beruht diese Analyse auf Einschätzungen der Experten und Beschäftigten. Personen mit Migrationshintergrund sind, wie auch die Strukturanalysen von Fritsch et al. (2014) und Geisberger (2013) zeigen, vorwiegend in angelernten Tätigkeiten in großen Unternehmen zu finden (vgl. Fritsch et al. 2014: 105; Geisberger 2013: 555f.). Es lässt sich daher ein ähnlicher Befund wie in der Kategorie „Frauenbetroffenheit“ erkennen: Auch hier können im Vergleich zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund keine signifikanten Einkommensunterschiede festgestellt werden (gleiches gilt für den Einkommensvergleich Frauen – Männer). Die Tatsache, dass gerade in großen Betrieben ein großer Teil der

Beschäftigten über einen Migrationshintergrund verfügt, führt zu geringen, teilweise existenzgefährdenden Löhnen innerhalb der Branche.

Es lässt sich somit schlussfolgern, dass der Umstand, dass eine im Gegensatz zu anderen Branchen überproportional hohe Anzahl an Frauen und Migrantinnen (hier vor allem in großen Betrieben) tätig ist, eindeutig negative Auswirkungen auf das Lohnniveau der gesamten Branche hat.

Als Gründe für eine überproportionale Frauenbeschäftigung in einem Gewerbe werden neben einem großen Angebot an Teilzeitarbeitsverhältnissen, welche Kinderbetreuung ermöglicht (vgl. Eardley 1998: 5) auch geringe Anforderungen der Branche an die Beschäftigten selbst festgemacht. So werden typische Frauenberufe in der Gesellschaft als weniger anspruchsvoll erachtet als traditionelle Männerberufe. Weiters sind bestimmte frauendominierte Arbeitsbereiche (z.B. Dienstleistung, Gastronomie) marktbestimmenden Faktoren untergeordnet, welche zusätzlich Druck auf die bereits niedrigen Einkommen ausüben (vgl. Universität Duisburg-Essen 2013).

Für Migrantinnen lassen sich zusätzlich fehlende Deutschkenntnisse und nicht angerechnete, im Ausland erworbene Qualifikationen als Grund für eine Beschäftigung in einer Niedriglohnbranche festhalten, was dazu führt, dass Migrantinnen für ihre Jobs überqualifiziert sind (vgl. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 397).

Neben soeben aufgezeigten identen Befunden konnten in den Bereichen Qualifikation und Alter zum Teil abweichende Ergebnisse analysiert werden. Arbeiten von Marcel Fink (2009a) und Studien der Statistik Austria (2013b) zeigen: Je höher der Ausbildungsgrad ist, desto geringer ist die Gefahr, von *Working Poor* betroffen zu sein. Personen mit Lehr- oder Universitätsabschluss sind hierbei seltener von Erwerbsarmut betroffen als Maturantinnen oder Pflichtschulabsolventinnen (vgl. Fink 2009a: 207; Statistik Austria 2013b: 59).

Für das Konditorgewerbe lässt sich jedoch festhalten, dass neben gering qualifizierten Beschäftigten, die in erster Linie angelernte Tätigkeiten ausüben, auch Facharbeiterinnen (= Konditorinnen) in den ersten zwei Gesellinnenjahren Einkommen unterhalb der Armutsgrenze beziehen. Eine Differenzierung zwischen qualifizierten und unqualifizierten Beschäftigten lässt sich bei Arbeiterinnen erst nach zwei Berufsjahren vornehmen, da Facharbeiterinnen erst ab dem dritten Gesellenjahr eine Bezahlung oberhalb der Armutsgrenze erhalten.

Höher qualifizierte Personen (z.B. mit Hochschulabschluss), die in Angestelltenverhältnissen tätig sind, sind seltener von *Working Poor* betroffen, da alle Gehälter von Angestellten höher

angesetzt sind und ab Verwendungsgruppe III oberhalb der vordefinierten Armutsgrenze liegen (vgl. Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorgewerbe 2012).

Es lässt sich somit festhalten, dass in den ersten beiden Berufsjahren sowohl Facharbeiterinnen (Gesellinnen), die zum Teil über Matura verfügen, als auch unqualifizierte Arbeiterinnen gleichermaßen der Gefahr ausgesetzt sind, von Erwerbsarmut betroffen zu sein.

Teilweise abweichende Befunde können auch in der Kategorie Alter konstatiert werden. Verwiebe/Fritsch (2011a) gehen davon aus, dass mit zunehmendem Alter die Gefahr von *Working Poor* abnimmt, weil der Verdienst im Laufe der Jahre steigt (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011a: 151). Da im Konditorgewerbe in den meisten Betrieben nach Mindestkollektivvertrag entlohnt wird, in welchem für Arbeiterinnen nur ein einziger „Einkommenssprung“ vorgesehen ist (im Sinne von Steigerung nach einer bestimmten Anzahl von Beschäftigungsjahren im Betrieb), ist eine Steigerung des Lohns fast ausschließlich durch die jährlich ausverhandelte Inflationsanpassung gegeben (Die einzige Steigerung findet nach drei Jahren mit dem Sprung von „Arbeiterin“ zu „Qualifizierte Arbeiterin“ statt.) (vgl. Kollektivvertrag Konditoren 2012).

Anders verhält es sich bei Angestellten, die bis zu sechs Gehaltssprünge (zwölf Verwendungsgruppenjahre) erzielen können (vgl. Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorgewerbe 2012), wodurch steigendes Einkommen die Gefahr von Erwerbsarmut minimiert.

Das Alter alleine hat im Konditorgewerbe somit hinsichtlich *Working Poor* einen nur teilweise senkenden Gefährdungscharakter.

Neben identen und leicht abweichenden Ergebnissen zu bis dato publizierten Strukturanalysen konnten auch gegensätzliche Ergebnisse festgestellt werden.

Vorangegangene Forschungsergebnisse von Verwiebe/Fritsch (2011a) lassen darauf schließen, dass die Gefahr für Erwerbsarmut mit zunehmender Größe des Betriebs abnimmt (vgl. Verwiebe/Fritsch 2011a: 152). Ergebnisse in der vorliegenden Studie weisen allerdings darauf hin, dass dieser Ansatz nicht auf das Konditorgewerbe anwendbar ist. Ein Unterschied in der Höhe der Einkommen aufgrund der Betriebsgröße konnte nicht festgestellt werden. Sowohl in kleinen als auch in großen Unternehmen wird meist nach Kollektivvertrag entlohnt. Abweichungen lassen sich nicht auf die Betriebsgröße zurückführen.

Zusammenfassend lassen sich als vorrangige strukturelle Gründe für eine erhöhte Gefahr, im Konditorgewerbe von Erwerbsarmut betroffen zu sein, neben der Haushaltskonstellation auch

die Art des Arbeitsverhältnisses (Arbeiterin/Angestellte) festmachen, wobei Arbeiterinnen häufiger von Erwerbsarmut betroffen sind als Angestellte. Des Weiteren sind fallweise Alter und Qualifikation für eine verstärkte Armutsgefährdung feststellbar, wobei auch hier die Art des Arbeitsverhältnisses eine entscheidende Rolle spielt. Im Widerspruch zu früheren Publikationen hat die Betriebsgröße im Konditorgewerbe keine Auswirkungen, die vermehrt zu *Working Poor* führen könnten.

Vergleicht man in weiterer Folge die Strukturen des Konditorgewerbes mit jenen der Baubranche, lassen sich bis auf die Frauendominanz im Konditorgewerbe und die Männerdominanz in der Baubranche auf den ersten Blick keine Unterschiede in den Grundstrukturen feststellen. In beiden Gewerben wird hauptsächlich vollzeitbeschäftigt, es finden sich Ähnlichkeiten bei den Qualifikationen der Arbeitnehmerinnen und Unternehmensgrößen, wobei in beiden Gewerben kleine Betriebe rund 80 Prozent ausmachen.

Die Frage nach den ausschlaggebenden Gründen für die dennoch so deutlichen Einkommensunterschiede zwischen den Vergleichsbranchen stellt sich hier weiterhin, weshalb neben den genannten Strukturen auch gewerkschaftliche Beteiligung sowie betriebswirtschaftliche Faktoren analysiert werden müssen.

Sowohl die Auswertung der Interviews als auch die Zahlen der Gewerkschaften belegen, dass die Gewerkschaftsbeteiligung im Konditorgewerbe mit 21 Prozent sehr gering ist, während die 60- bis 90-prozentige Beteiligung innerhalb der Baubranche ein eindeutiges Bekenntnis zur Gewerkschaft ist.

Die Gründe für eine Nicht-Mitgliedschaft sind vielfältig und umfassen neben fehlendem Vertrauen in die Gewerkschaften selbst auch mangelnden Glauben an die Möglichkeit von Veränderung. Vor allem in Branchen, in denen die gewerkschaftliche Beteiligung traditionell nicht hoch ist, ist es schwierig, Mitglieder zu akquirieren. Schmalstieg (2007) formuliert die Schwierigkeit, neue Mitglieder von der Sinnhaftigkeit eines Beitritts zu überzeugen, wie folgt:

„Das ist das Schwierigste, die Leute davon zu überzeugen, dass sie gemeinsam etwas ausrichten können und sie Schritt für Schritt darauf vorzubereiten.“ (Schmalstieg 2007: 2)

Die Beschäftigten sehen sich selbst nicht als stark genug, um etwas verändern zu können. Auch ein Wir-Gefühl kann nicht ausgemacht werden (vgl. Schmalstieg 2007: 2). Beide Argumente wurden auch bei den Interviews vorgebracht, wobei zwei Personen explizit darauf hinwiesen, dass sie nicht an eine Mobilisierung der Belegschaft glauben.

Dass eine Gewerkschaft positiven Einfluss auf Verdienste haben kann, zeigt sich in der Baubranche, in der trotz nahezu identer Sozial- und Gewerbestruktur ein höheres

Mindesteinkommen vorgeschrieben ist. Berücksichtigt werden müssen hier allerdings die strukturellen Unterschiede der Branchen (Geschlechterverteilung, Anzahl der Betriebsrätinnen und Gewerkschaftstradition).

Sieht man sich die strukturellen Veränderungen der beiden Gewerbe näher an und versucht man, diese anhand der vier Dimensionen der vorgestellten Inklusions-/Exklusionstheorie von Weiß (2006) einzuordnen, können Beschäftigte aus dem Konditorgewerbe als Fremdexkludierte identifiziert werden: Fehlende gewerkschaftliche Tradition, überproportionale Beschäftigung von Frauen bei gleichzeitiger Aussparung von frauenspezifischen Themen sowie die geringe Anzahl von Betriebsrätinnen lassen die Einordnung in diese Kategorie zu, während Beschäftigte des Baugewerbes eindeutig dem traditionellen Gewerkschaftsmitglied entsprechen und somit Selbstinkludierte sind.

Der in Kapitel 5.1.1 beschriebene Mitgliederrückgang der Gewerkschaften bei gleichzeitigem Anstieg der Zahlen an Niedriglohnbezieherinnen kann als Indiz für einen Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Einkommenshöhe gesehen werden.

Die geringe Zahl an Betriebsrätinnen im Konditorgewerbe unterstreicht die eingeschränkte Bedeutung der Gewerkschaft zusätzlich und macht eine Verbreitung von Informationen zu arbeitsrechtlichen Änderungen und Neuerungen sowie zu erzielten Lohnabschlüssen schwierig. Berücksichtigt werden muss hier, dass 80 Prozent der Betriebe nur ein oder zwei Mitarbeiterinnen beschäftigten, weshalb hier keine Betriebsrätinnen gewählt werden können. Dennoch fehlen auch in großen Unternehmen (Kurkonditorei Oberlaa, Confiserie Heindl) gewählte Betriebsrätinnen.

Die geringe gewerkschaftliche Beteiligung in einer Branche kann, neben den strukturellen Gegebenheiten, als ein zusätzlicher Auslöser für geringe Löhne gesehen werden.

Ein weiterer entscheidender Faktor, der sowohl von den Experten als auch von den Interviewpartnerinnen genannt wurde, ist die Lohnquote. Von Seiten der Gewerkschaft wird für das Baugewerbe eine Lohnquote von drei bis vier Prozent geschätzt, die einer 50 prozentigen Quote im Konditorgewerbe gegenübersteht (vgl. Riess 2014).

Dass in der Baubranche deshalb höhere Löhne und Gehälter einfacher ausverhandelt werden können, scheint plausibel; empirische Untersuchungen zu diesem Thema fehlen bis dato jedoch, wodurch eine Analyse dazu an dieser Stelle ausgespart werden muss.

Weiters wurde von den Beschäftigten und Experten der Preisdruck auf die Branche als Grund für die geringen Löhne genannt. Hierbei wurde darauf hingewiesen, dass ein Produkt einen

bestimmten Preis nicht übersteigen darf, damit es noch gekauft wird. Das „Magische Dreieck der Preispolitik“ gibt hier einen erklärenden Überblick: Um den Preis für ein Produkt festlegen zu können, sollten drei Faktoren berücksichtigt werden: Erstens muss der Verkaufspreis die Produktionskosten decken, zweitens müssen die Preise der Konkurrenz beobachtet und ggf. darauf reagiert werden und drittens muss die Kaufbereitschaft der Kundinnen in der Kalkulation berücksichtigt werden, denn eine Kundin ist nur bis zu einem gewissen oberen Preislimit bereit, ein Produkt zu kaufen (vgl. Rohrberg/Schug 2010: 136).

Letztgenannter Punkt gibt also eine Obergrenze für den Verkaufspreis vor (vgl. Ebd.: 138). Da sich das Konditorgewerbe durch eine hohe Quote an handwerklicher Arbeit auszeichnet, wird – um eine bestimmte Menge herstellen zu können – eine gewisse Anzahl an Arbeiterinnen benötigt, weshalb die Löhne der Beschäftigten niedrig sein müssen (= Neoklassische Grenzproduktivitätstheorie).

Einhergehend mit der in Kapitel 4 vorgestellten neoklassischen Grenzproduktivitätstheorie lassen sich die geringen Einkommen im Konditorgewerbe besser einordnen und die Problematik der Branche wird sichtbar.

Zusammenfassend lassen sich somit vier entscheidende Faktoren für *Working Poor* im Konditorgewerbe festhalten:

Erstens können bestimmte soziale Strukturen zu einer erhöhten Gefahr führen, von Erwerbsarmut betroffen zu sein, wobei es aufgrund der Besonderheiten im Konditorgewerbe zu Abweichungen zwischen vorangegangenen, allgemeinen *Working Poor*-Analysen und der Analyse der vorliegenden Arbeit gekommen ist.

Zweitens ist durch die geringe gewerkschaftliche Beteiligung kein Druckmittel vorhanden, welches bei Lohnverhandlungen eingesetzt werden kann, um höhere Einkommen durchzusetzen. Beschäftigte des Konditorgewerbes werden von den Gewerkschaften selbst exkludiert, was potenziellen Mitgliedern den Beitritt erschwert.

Drittens sind die niedrigen Löhne auch auf die Besonderheiten der Branche (überwiegend handwerkliche Tätigkeiten) zurückzuführen, wobei durch die potentiellen Konsumentinnen preisliche Höchstgrenzen gesetzt sind, was wiederum eine geringe Bezahlung der Arbeiterinnen notwendig macht.

Viertens kann ein Zusammenhang zwischen niedrigen Löhnen und einer Überrepräsentation von Frauen gesehen werden, welche somit auch negative Auswirkungen auf die Einkommen im Konditorgewerbe hat.

Alle aufgezählten Faktoren zeigen die Folgen des Einwirkens marktwirtschaftlicher Gegebenheiten auf sozialpolitische Szenarien, aber auch die Wichtigkeit der Gewerkschaften.

Die vorliegende Masterarbeit zeigt, dass es *Working Poor* im Konditorgewerbe gibt, welche strukturellen Abweichungen es zu bis dato publizierten Allgemeinbefunden zu dieser Thematik gibt und macht deutlich, dass das Interesse an niedrigen Löhnen bei den Konsumentinnen liegt. Außerdem konnte ein Zusammenhang zwischen einer hohen gewerkschaftlichen Beteiligung und höherer Bezahlung sowie eine Verbindung zwischen einer hohen Frauenquote und geringer Entlohnung sichtbar gemacht werden.

Alle bis dato beschriebenen Ergebnisse zeigen, dass *Working Poor* ein reales Problem ist, was für zukünftige Studien die Fragen aufwirft, ob und wie sich *Working Poor* generell und somit auch im Konditorgewerbe vermeiden lässt, denn der Zweck eines Einkommens ist es, die persönlichen Bedürfnisse ohne anderweitige Hilfe wie familiäre Zuwendungen finanzieren zu können. Das Auskommen mit dem eigenen Einkommen (auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung) muss möglich sein bzw. möglich gemacht werden.

Wie eingangs erwähnt, fehlt es gerade in Österreich noch an der Erforschung des Themas. Zwar wurden in den vergangenen Jahren Studien der Länderarbeiterkammern publiziert, dennoch ist das Thema in Anbetracht der steigenden *Working Poor*-Zahlen dringend weiter ins Blickfeld zu rücken. Neben der alleinigen Erforschung des Themas muss in der Praxis die Beseitigung von Erwerbsarmut im Zusammenhang mit Vollzeitbeschäftigung das Ziel sein, das es umzusetzen gilt. Ein Auskommen mit dem Einkommen muss möglich sein!

8 VERZEICHNISSE

8.1 LITERATURVERZEICHNIS

8.1.1 PRINTQUELLEN

- BMASK (2011): Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich. Ergebnisse aus EU-SILC 2010. BMASK, Wien 2011.
- Caritas (1998): Trotz Einkommen kein Auskommen - Working Poor in der Schweiz. Ein Positionspapier der Caritas Schweiz. Caritas Verlag, Luzern, 1998.
- Eiffe, Franz F. (2009a): Konzepte der Armut im europäischen Kontext. Ein geschichtlicher Überblick. In: Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/ Schenk Marin (Hrsg.): Handbuch für Armut in Österreich. Studienverlag Innsbruck, 2009, S. 67-90.
- Eiffe, Franz F. (2009b). Die EU im Lichte von Armut und Sozialer Ausgrenzung. Eine kurze Geschichte der Armutspolitik in der EU. Kontraste 3, April, 2009, S. 11-15.
- Fink, Marcel (2012): Working Poor als Problem sozialpolitischer Steuerung: Herausforderungen, strategische Ansätze und Determinanten politischer Reform(blockad)en. In: Pfeil, J. Walter/Sedmak, Clemens (Hrsg.): Arm trotz Erwerbstätigkeit. Working Poor in Österreich. OGB-Verlag Wien, 2012, S. 89-114.
- Fink, Marcel (2009a): Erwerbslosigkeit, Prekarität (Working Poor) und soziale Ungleichheit/ Armut. In: Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/ Schenk Marin (Hrsg.): Handbuch für Armut in Österreich. Studienverlag Innsbruck, 2009, S.198-210.
- Fink, Marcel (2009b): Unternehmerverbände. In: Dachs et al. (Hrsg.): Politik in Österreich. Das Handbuch, Man Wien, 2009, S. 443-461.
- Fritsch, Nina-Sophie/Teitzer, Roland/Verwiebe, Roland (2014): Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. Eine Analyse von Risikogruppen und zeitlichen Veränderungen. ÖSZ 39, 2014, S. 91-110.
- Geisberger, Tamara (2013): Ausmaß und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2010. Statistische Nachrichten 7/2013, S. 544-558.
- Giesecke, Johannes/ Verwiebe, Roland (2009): Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. Berliner Journal für Soziologie, 2009/18, S. 531-555.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Auflage, VS- Verlag Wiesbaden.

- Heitzmann, Karin/Till-Tentschert, Ursula (2009): Armutsgefährdung und manifestierte Armut in Österreich. In: Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/Schenk Martin (Hrsg.) Handbuch für Armut in Österreich. Studienverlag Innsbruck, 2009, S. 91-111.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich (2010): Working Poor in Niederösterreich. Ergebnisse. Wien.
- Karlhofer, Ferdinand (2009): Arbeitnehmerorganisationen. In: Dachs et al. (Hrsg.) Politik in Österreich. Das Handbuch, Manz Wien, S. 462-479.
- Karlhofer, Ferdinand/Tálos, Emmerich (2000): Sozialpartnerschaft unter Druck. Trends und Szenarien. In: Pelinka, Anton/Plasser, Fritz/Meixner, Wolfgang (Hrsg.): Die Zukunft der österreichischen Demokratie. Trends, Prognosen und Szenarien. (Schriftreihe des Zentrums für angewandte Politikforschung, Band 22, Signum Verlag Wien, S 381-402.
- Kohnz, Simone/Erber, Georg (2000): Lohnspreizung und Arbeitslosigkeit: theoretische Erklärungsansätze und Stand empirischer Forschung, DIW-Diskussionspapiere, No. 194.
- Kollektivvertrag Konditoren (ZuckerbäckerInnen) Österreich. In der Fassung vom 1.1.2012 (2012), Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE Wien, 2012.
- Lohmann, Henning/Andreß, Hans-Jürgen (2012): Arm trotz Erwerbstätigkeit - europäische Perspektiven. In: Pfeil, J. Walter/Sedmak, Clemens (Hrsg.): Arm trotz Erwerbstätigkeit. Working Poor in Österreich. OGB-Verlag, Wien , 2012, S. 9-24.
- Lohmann, Henning/Andreß, Hans-Jürgen (2011): Autonomie oder Armut? Zur Sicherung gleicher Chancen materieller Wohlfahrt durch Erwerbstätigkeit, WSI Mitteilungen 4/2011, S. 178-187.
- Lohmann, Henning/Andreß, Hans-Jürgen (2010): Armut von Erwerbstätigen in Europa: Ausmaß, Struktur und Entwicklungen, In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Unsichere Zeiten – Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Wiesbaden.
- Lohnvertrag Konditoren (ZuckerbäckerInnen) Wien April 2014. Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE, Wien, 2014.
- Patner, Jürgen/Neumann, Harald- Matthias (2013): Arm trotz Arbeit – wie kann das sein? Hans Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

- Pellar, Brigitte/Riess, Gerhard (1992): Geschichte – nicht ohne uns. Die ersten 100 Jahre Gewerkschaft Agrar, Nahrung, Genuss. Mohl-Verlag, Wien.
- PRO-GE (2014a): Lohnvertrag Konditoren (Zuckerbäcker) Wien, April 2014, PRO-GE, Wien.
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Matt, Ina (2011): Working Poor in Wien. Bestandsaufnahme von SozialhilfebezieherInnen mit parallelem Erwerbseinkommen. AK, Wien.
- Rohrberg, Andrea/Schug, Alexander (2010): Die Ideenmacher. Lustvolles Gründen in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Transcript-Verlag, Bielefeld.
- Stadler, Bettina/Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am Österreichischen Arbeitsmarkt. Statistische Nachrichten 5/2011, S. 383-399.
- Statistik Austria (2013a): Methodenbericht EU-SILC 2012. Statistik Austria, Wien.
- Statistik Austria (2013b): Studie zu Armut und sozialen Eingliederung in den Bundesländern. Wien.
- Statistik Austria (2013c): Bauunternehmen (ÖNACE 2008 Abschnitt F) – ausgewählte Strukturmerkmale 2011 nach Beschäftigtengrößenklassen. In: Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2011.
- Schirmer, Dominique (Hrsg.) (2009): Empirische Methoden der Sozialforschung. Grundlagen und Techniken, UTB-Verlag/Wilhelm Fink, Paderborn.
- Spannagel, Dorothee (2012): Working Poor – Erwerbsarmut als Herausforderung für das Europäische Sozialmodell. In: VdK (Hrsg.): „EURO“: Rettet eine Sozial-Union Europa? VdK. S. 101-108.
- Strengmann-Kuhn, Wolfgang (2003): Armut trotz Erwerbstätigkeit. Analysen und sozialpolitische Konsequenzen. Campus Verlag. Frankfurt/Main.
- Tálos, Emmerich (2009): Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende? In: Dachs et al. (Hrsg.): Politik in Österreich. Das Handbuch, Manz Wien, S. 425-442.
- Verwiebe, Roland/Fritsch, Nina-Sophie (2011a): Working poor in Österreich. Verliert das Normalarbeitszeitverhältnis seinen armutsvermeidenden Charakter? In: Verwiebe, Roland (Hrsg.) Armut in Österreich: Bestandsaufnahme, Trends, Risikogruppen. Braumüller Verlag Wien, S. 149-167.

Verwiebe, Roland/Fritsch, Nina-Sophie (2011b): Working Poor: Trotz Einkommen kein Auskommen - Trend und Strukturanalysen für Österreich im europäischen Kontext. SWS-Rundschau, Heft 1/2011, S. 5-23.

Westle, Bettina (2001): Politische Partizipation und Geschlecht. In: Koch, Achim/Wasmer, Martina/Schmidt, Peter (Hrsg.): Politische Partizipation in der Bundesrepublik Deutschland. Empirische Befunde und theoretische Erklärungen, Opladen: Leske/Budrich 2001, S. 131-168.

8.1.2 ONLINEQUELLEN

Braun, Julius (2005): Gewerkschaften tragen zu mehr Einkommensgleichheit bei und nützen der Volkswirtschaft – Das belegt jetzt u.a. auch eine Studie der Weltbank. URL: http://www.sloebgld.at/gewe/download/Bericht_JB_2.pdf, entnommen am 20.10.2014

BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (2014a): Inländer/Ausländer 2004-2014, URL: https://www.buak.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Inl%25C3%25A4nderInnen_Ausl%25C3%25A4nderInnen.pdf%22&blobkey=id&root=BUAK&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1132731872595, entnommen am 28.6.2014

BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (2014b): Betriebe und Arbeiter 2014, URL: https://www.buak.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Betriebe_und_Arbeitnehmer_2014.pdf%22&blobkey=id&root=BUAK&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1394104156386, entnommen am 31.7.2014

BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (2013a): Altersstruktur der Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt ab 2006, URL: https://www.buak.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22ArbeitnehmerInnen_nach_Alter_ab_2006.pdf%22&blobkey=id&root=B

UAK&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1192029260579,
entnommen am 28.6.2014

BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (2013b): Arbeitnehmer nach
Beschäftigungsgruppen, URL:

https://www.buak.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Arbeitnehmer_nach_Besch%25C3%25A4ftigungsgruppen.pdf%22&blobkey=id&root=BUAK&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1227275564969, entnommen am 28.6.2014

BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (2013c): Lehrlinge nach Betriebsarten
und Bundesländern, URL:

<https://www.buak.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Lehrlinge.pdf%22&blobkey=id&root=BUAK&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1132731872598>, entnommen am 28.6.2014

Eardley, Tony (1998): Working and Poor? Low pay and income in Australia. URL:
<http://www.crr.unsw.edu.au/media/File/Dp91.pdf>, entnommen am 4.10.2014

Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia/Koos, Sebastian (2009): Inklusions- und
Exklusionsmechanismen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft im europäischen Vergleich.
URL: http://lsoz3.sowi.uni-mannheim.de/mitarbeiter/ebbinghaus/publications/pdf/ebbinghaus_et_al_2009/ebbinghaus_et_al_2009.pdf, entnommen am 12.9.2014

Europäische Kommission (2014): Investitionen in Beschäftigung und Wachstum. Förderung
von Entwicklung und guter Governance in den Regionen und Städten der EU. URL:
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion6/light_6cr_de.pdf, entnommen am 2.11.2014

Gabler Wirtschaftslexikon (2014): Arbeitsmarkttheorien, URL:

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeitsmarkttheorien.html?referenceKeywordName=Effizienzlohntheorien>, entnommen am 3.8.2014

- GBH – Gewerkschaft Bau Holz (2010): http://www.bauholz.at/servlet/ContentServer?pagename=D01/Page/D01_Index&n=D01_0, entnommen am 7.7.2014
- GPA-djp (2014): GPA-djp-Mitgliedsbeitrag 2014, URL: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_0/home, entnommen am 4.7.2014
- KMU Forschung Austria (2013): Zahlen, Daten, Fakten - Das österreichische Lebensmittelgewerbe 2013. Internetgrafiken: Konditoren, URL: https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Lebensmittelgewerbe/Konditoren_2013.pdf, entnommen am 6.7.2014
- Kollektivvertrag Bauindustrie/Baugewerbe (2012): Erhöhung, URL: https://www.wko.at/Content.Node/branchen/w/Geschaeftsstelle-Bau/Gehaltstafel_2012.pdf, entnommen am 7.7.2014
- Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe (2012), Lohnstafel, URL: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Kollektivvertraege/-KV-Struktur-/Sparte-Gewerbe-und-Handwerk/Geschaeftsstelle-Bau/Lohn--und-Gehaltstafeln/RS016-Blg1-Lohnstafel-Gehaltstafel-CW-171.pdf>, entnommen am 7.7.2014
- Kollektivvertrag der Angestellten der Baugewerbe und Bauindustrie vom 28. September 1948 in der Fassung vom 1. Mai 2014, URL: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Kollektivvertraege/-KV-Struktur-/Sparte-Industrie/Bauindustrie/Rahmenkollektivvertraege/KV_Bau_Angestellter_16_04_2014.pdf, entnommen am 7.7.2014
- Kollektivvertrag für die Angestellten im österreichischen Konditorgewerbe (Zuckerbäckergewerbe) (2012), URL: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Kollektivvertraege/-KV-Struktur-/Sparte-Gewerbe-und-Handwerk/Lebensmittelgewerbe/Rahmenkollektivvertraege/RS110_2011_RKV_Konditoren_2012_B1_RKV.pdf, entnommen am 7.7.2014
- Mayring, Philipp (2000). Qualitative Inhaltsanalyse [28 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(2), Art. 20, URL:

<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2383>, entnommen am 19.7.2014

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2012): Gewerkschaften, URL:

http://www.oegb.at/cms/S06/S06_4/gewerkschaften, entnommen am 1.7.2014

PRO-GE (2009): URL:

http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/P01_Index&n=P01_0, entnommen am 6.7.2014

PRO-GE (2014b): KV Abschluss Konditoren Wien, URL:

http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_8.4.9.a&cid=1300206014252, entnommen am 1.8.2014

Rat der Europäischen Union (2005): Entscheidung des Rats vom 12. Juli 2005 über die über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, URL:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32005D0600>, entnommen am 20.7.2014

Rat der Europäischen Union (2000): Bekämpfung der Armut und der sozialen Ausgrenzung.

URL: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_de.pdf, entnommen am 8.7.2014

Schmalstieg, Catharina (2007): Gewerkschaftliche Handlungsstrategien im Niedriglohnsektor der USA – Grenzen und Möglichkeiten der Übertragbarkeit. In: Friedrich Schiller

Universität Jena 1.2.2007, URL: [http://www.soziologie.uni-](http://www.soziologie.uni-jena.de/soziologie_multimedia/Downloads/LSDoerre/C_Schmalstieg_USA_G-p-766.pdf)

[jena.de/soziologie_multimedia/Downloads/LSDoerre/C_Schmalstieg_USA_G-p-766.pdf](http://www.soziologie.uni-jena.de/soziologie_multimedia/Downloads/LSDoerre/C_Schmalstieg_USA_G-p-766.pdf), entnommen am 8.7.2014

Statecube – Statistische Datenbank von Statistik Austria (2014): 08 Baugewerbe, URL:

<http://sdb.statistik.at/superwebguest/login.do?guest=guest&db=dewatlas8>, entnommen am 28.6.2014

Universität Duisburg-Essen (2013): Bruttomonatsverdienste in ausgewählten Hoch- und

Niedriglohnbranchen 2013 URL: [\[Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII22.pdf\]\(http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII22.pdf\), entnommen am 4.10.2014](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-</p></div><div data-bbox=)

[Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII22.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII22.pdf), entnommen am 4.10.2014

Universität Erlangen-Nürnberg. Institut für Wirtschaftswissenschaften (NN): Teil VI:

Arbeitsmarktökonomie, URL: [http://www.bwl.uni-](http://www.bwl.uni-erlangen.de/lehre/2013/10/11/Arbeitsmarkt%20oekonomie.pdf)

kiel.de/Ordnung/downloads/einf_vwl_ws07_WS0708/kapitel_18__arbeitsmarktoekonomik.pdf, entnommen am 6.8.2014

WKO (2014): Betriebsrat. Begriff – Aufgaben – Errichtung – Größe, URL:

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Betriebsrat---Betriebsvereinbarung---Kollektivvertrag/Betriebsrat.html>, entnommen am 13.8.2014

8.1.3 INTERVIEWS

Angelmayer, Josef (2014) Working Poor im Konditorgewerbe, Interview mit dem Innungsmeister der Wiener Konditoren der WKO, Wien, 25.7.2014, durchgeführt von Propst, B.

Aufner, Herbert (2014) Statistische Anfragen zum Baugewerbe, Gewerkschaft Bau-Holz, schriftliche Auskunft, 22.7.2014

Riess, Gerhard (2014), Working Poor im Konditorgewerbe, Interview mit dem Sekretär der Gewerkschaft PRO-GE, Wien, 15.7.2014, durchgeführt von Propst, B.

8.2 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Armutsquote von Erwerbstätigen.....	15
Tabelle 2: Auswirkungen des Arbeitseinsatzes auf den Grenzgewinn.	40
Tabelle 3: Auswirkungen des Arbeitseinsatzes auf den Grenzgewinn bei verändertem Lohn.	41
Tabelle 4: Beschäftigte nach Status im Konditorgewerbe	46
Tabelle 5: Beschäftigte nach Status im Baugewerbe	62

9 ANHANG

9.1 ERKLÄRUNGEN

9.1.1 EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG

Universität Wien
Fakultät für Sozialwissenschaften
Institut für Politikwissenschaften
Bianca Propst, BA (Betreuerin: Univ.-Prof. Drⁱⁿ Sieglinde Rosenberger)



Einverständniserklärung

Hiermit bestätige ich,, dass das amgeführte Gespräch zwischen Frau Bianca Propst und mir, im Rahmen der Masterarbeit „Working Poor – Fallstudie am Beispiel des Konditorgewerbes“ aufgezeichnet wird und im Rahmen der Abschlussarbeit, auch schriftlich, in Form einer Transkription und anschließenden Analyse verwendet werden darf. Nach Abschluss der Arbeit müssen alle Tonaufnahmen unwiderruflich gelöscht werden.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass kleine, anonymisierte Ausschnitte des Gesprächs verwendet werden dürfen. Diese Verwendung bezieht sich auf Berichterstattungen und Publikationen im Rahmen der obigen Masterarbeit für Ausbildungs-, Lehr- und Forschungszwecke, wobei alle persönlichen Daten und Aussagen, die eindeutige Rückschlüsse auf die Person möglich machen, anonymisiert bzw. unkenntlich gemacht werden müssen.

Ich stimme zu, dass meinen persönlichen Daten während der Dauer des Forschungsprojekts, unter Einhaltung der Datenschutzbedingungen, aufbewahrt werden dürfen und nach Beendigung des Projekts umgehend gelöscht werden.

Ich habe zu Beginn des Gesprächs eine Vertrauensschutzklärung erhalten und wurde darüber informiert, dass ich mein Einverständnis jederzeit unter a0901574@unet.univie.ac.at widerrufen kann.

.....
Ort/ Datum

.....
Unterschrift

9.1.2 VERTRAUENSSCHUTZERKLÄRUNG

Universität Wien
 Fakultät für Sozialwissenschaften
 Institut für Politikwissenschaften
 Bianca Propst, BA (Betreuerin: Univ.-Prof. Drⁱⁿ Sieglinde Rosenberger)



Vertrauensschutzerklärung

Die Erhebung der Daten für die Masterarbeit „Working Poor – Fallstudie am Beispiel des Konditorgewerbes“ werden auf Basis des Datenschutzgesetzes erhoben.

Die Beteiligung an der Masterarbeit, in Form eines persönlichen Gesprächs, ist freiwillig und durch Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile.

Sowohl die Aufzeichnung des Gesprächs, als auch die schriftliche Aufzeichnung, Auswertung und spätere Verwendung jeglicher Art, bedarf es Ihrer Zustimmung, wobei ein Widerruf jederzeit schriftlich, per E-Mail _____ möglich ist.

Folgende Zugeständnisse werden von Seiten der Forscherin zu Ihrer Sicherheit gemacht:

1. Alle Daten und Informationen werden streng vertraulich behandelt und eine Weitergabe der Tonbandaufnahme oder schriftlichen Auswertungen an Dritte ist nicht gestattet.
2. Die Tonaufnahme, welche während dem Gespräch stattfindet, wird nach dem Gespräch transkribiert und anschließend, unter Einhaltung einer methodisch korrekten Vorgehensweise, ausgewertet. Sowohl bei der Transkription als auch bei der anschließenden Analyse können keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden. Transkription und Analyse sind ausschließlich für das Projektteam zugänglich und dürfen nur in einem wissenschaftlichen Kontext verwendet werden. Die Tonbandaufnahme wird nach Beendigung der Forschungsarbeit unwiderruflich gelöscht.
3. Kleine, anonymisierte Ausschnitte des Gesprächs dürfen im Rahmen der obigen Masterarbeit verwendet werden. Die Verwendung bezieht sich auf Berichterstattungen und Publikationen für Ausbildungs-, Lehr- und Forschungszwecke, wobei alle persönlichen Daten und Aussagen, die eindeutige Rückschlüsse auf die Person möglich machen, anonymisiert bzw. unkenntlich gemacht werden.
4. Persönliche Kontaktdaten (Name, eventuell Telefonnummer) werden bis zur Beendigung der Forschungsarbeit aufbewahrt, um die Kontaktaufnahme bei etwaigen Rückfragen zu ermöglichen und nach dem Ende unwiderruflich gelöscht. Einzig die unterschriebene Einverständniserklärung liegt auch nach Beendigung der Masterarbeit zur Einsicht auf, wobei darauf hingewiesen wird, dass auch während der Dauer der Forschungsarbeit keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person bzw. Zusammenhänge möglich sind.

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe an meiner Masterarbeit. Bei Fragen können Sie sich gerne an Bianca Propst wenden

.....
 Ort, Datum

.....
 Unterschrift Interviewerin

9.2 INTERVIEWLEITFADEN

9.2.1 BESCHÄFTIGTE DES KONDITORGEWERBES

Gesprächsvorbereitung

Zu Beginn möchte ich mich nochmals ganz herzlich für die Zeit, die Sie sich nehmen, um mir ein Interview zu geben, bedanken. Dieses Interview wird für meine Masterarbeit, die sich grundsätzlich mit dem Konditorgewerbe beschäftigt, benötigt. Gerne können Sie bei Ihren Antworten sehr ausführlich sein, so kann ich bessere Rückschlüsse auf Ihren Arbeitsalltag ziehen, was für die Auswertung der Arbeit hilfreich ist.

Alle Antworten werden selbstverständlich absolut vertraulich und anonym gehalten, d.h. die Ergebnisse können nicht mit Ihnen in Verbindung gebracht werden.

Um das Gespräch nachher transkribieren zu können, würde ich das Gespräch gerne mittels Tonbandgerät aufnehmen, wenn das für Sie in Ordnung ist?

Vorbereitung

Erhebung grundlegender Daten

- männlich/weiblich
- Alter
- Höchste abgeschlossene Ausbildung
- Vollzeit/Teilzeit
- Anzahl der Berufsjahre in der Branche generell bzw. Arbeitsjahre insgesamt
- Arbeiter/Angestellter

Beginn der Tonaufnahme

Unternehmen

- Seit wann sind Sie im Unternehmen beschäftigt?
- Welche Position nehmen Sie im Unternehmen ein? (Beschreibung der Tätigkeit bzw. des Arbeitsalltags)
- Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen? (mit dem Umfeld: den Kollegen, den Abteilungsleitern, Chefs/Geschäftsführung, Arbeitszeiten/Saisonarbeit)
- Haben Sie schon einmal überlegt bzw. überlegen Sie, sich eine Arbeitsstelle in einem anderen Gewerbe zu suchen?
 - a. Wenn ja, was sind die Gründe dafür?
- Finden Sie, dass Ihre Position zu Ihnen passt? Sind Sie damit zufrieden?
- Haben Sie Aufstiegschancen?

Einkommen

- Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Einkommen?
- Wie gut kommen Sie mit Ihrem Einkommen aus? (Haben Sie am Monatsende Probleme, wenn plötzlich größere Ausgaben anfallen?)
- Wäre es Ihnen möglich, unerwartete hohe Ausgaben, wie z.B. Waschmaschine oder Kühlschrank defekt problemlos zu tätigen? (Nur auf Ihr Einkommen bezogen.)
- Müssen Sie aufgrund Ihres Gehalts auf etwas verzichten? (Urlaub, Auto, Gesundheit, etc.)
- Können Sie auch am Wochenende einmal irgendwohin gehen? Essen gehen, mit Freunden etwas trinken? Ist dies finanziell für Sie möglich?
- Finden Sie grundsätzlich, dass Sie fair bezahlt werden?
- Haben Sie schon einmal eine Gehaltserhöhung gefordert? (Wie wurde mit dieser Forderung umgegangen?)
 - a. Wenn nein: Warum nicht?

- Gibt es außer Ihnen weitere Personen, die von Ihrem Einkommen leben müssen oder haben Sie einen Zweitverdiener im Haushalt?

Lohnverhandlungen

- Verfolgen Sie die Lohnabschlüsse für Ihren Bereich jährlich mit?
 - a. Wenn ja, sind Sie damit zufrieden oder haben Sie sich mehr erwartet?
 - b. Wenn nein, warum nicht?
- Wissen Sie über die grundsätzliche Lohnpolitik in Ihrer Branche Bescheid? (Sind die Löhne/Gehälter eher hoch/niedrig?)
 - a. Wenn ja, welche Gründe sehen Sie selber für die niedrigen Löhne in Ihrer Branche?
 - b. Wenn nein, ist es nicht von Interesse für Sie?

Gewerkschaft

- Sind Sie Gewerkschaftsmitglied?
 - Ja/Nein, warum und seit wann?
- Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, Mitglied bei der Gewerkschaft zu werden?
 - a. Wenn ja, warum haben Sie es bis jetzt nicht getan?
 - b. Wenn nein, warum besteht für Sie kein Interesse?
- Wissen Sie, welche Gewerkschaft Sie grundsätzlich vertreten würde?
- Spielt die Höhe des Mitgliedbeitrags eine Rolle für Sie? (1 Prozent vom Bruttomonatslohn) Wäre es für Sie möglich, diesen problemlos zu errichten?
- Denken Sie, dass Sie die Gewerkschaft gut vertritt/ vertreten würde?
- In anderen Gewerben, z.B. im Baugewerbe gibt es eine sehr starke Gewerkschaft, die sich gut für ihre Mitglieder einsetzt und auch regelmäßig höhere Lohnabschlüsse erzielt. Denken Sie, dass der Zusammenhang zwischen Gewerkschaft und Lohnerhöhungen eine Rolle spielt?

Betriebsrat

- Wissen Sie, ob es einen gewählten Betriebsrat in Ihrem Unternehmen gibt?
 - a. Wenn ja, haben Sie mit diesem Kontakt?

Beendigung der Tonaufnahme

Abschließend wurde noch Smalltalk geführt und erneut Dank ausgesprochen. Auf Wunsch wird die fertige Masterarbeit gerne zugeschickt.

9.2.2 EXPERTE – GEWERKSCHAFT

Gesprächsvorbereitung

Zu Beginn möchte ich mich nochmals ganz herzlich für die Zeit, die Sie sich nehmen, um mir ein Interview zu geben, bedanken. Dieses Interview wird für meine Masterarbeit, die sich grundsätzlich mit dem Konditorgewerbe beschäftigt, benötigt.

Um das Gespräch nachher transkribieren zu können, würde ich das Gespräch gerne mittels Tonbandgerät aufnehmen, wenn das für Sie in Ordnung ist?

Beginn der Tonaufnahme

Konditorgewerbe allgemein

- Das Konditorgewerbe zählt mit knapp 4.900 Beschäftigten zu den kleineren Gewerben Österreichs. Die Zahl der Unternehmen ist in den letzten Jahren gesunken, die Mitarbeiterzahlen sind jedoch stetig gestiegen. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für diesen Trend?
- Durchschnittliche Mitarbeiterzahl in den Unternehmen (Voll- und Teilzeit)?

- Studien haben festgestellt, dass im Bereich der „Herstellung von Waren“ und hier im Besonderen im Bereich der Lebensmittel ein deutlich höherer Frauenanteil zu finden ist. Können Sie dies anhand Ihrer Zahlen auch für das Konditorgewerbe bestätigen? Bzw. gibt es Kenntnisse über die geschlechterspezifische Aufteilung?
- Können Sie mir Informationen über das zahlenmäßige Verhältnis von Arbeiter/zu Angestellte im Konditorgewerbe geben?
Wie hoch ist der Anteil an ungelernten Mitarbeiterinnen und wie hoch der Anteil an angelernten bzw. gelernten?
- Auf der Homepage der PRO-GE ist zu lesen, dass 80 Prozent der Arbeiterin Lohnkategorie 1a und 3 zugeordnet sind. Das bedeutet, dass es sich hierbei um Konditoren und qualifizierte ArbeiterInnen handelt, richtig?
- Wie viele Gewerkschaftsmitglieder hat der Konditorbereich?
- Wie viele Unternehmen haben gewählte Betriebsräte? (Gewählte Betriebsräte sind das Bindeglied zwischen Gewerkschaft und Arbeitnehmer. Fehlt der Betriebsrat, so fehlt auch das Bindeglied und die Gewerkschaft ist für die Arbeitnehmer nicht greifbar → keine neuen Mitglieder → die Gewerkschaft wird schwächer)
- Ich habe bereits Interviews mit Beschäftigten aus dem Konditorgewerbe geführt, die nicht wussten, ob sie einen Betriebsrat haben oder nicht und ob sie eine Gewerkschaft haben. Die Informationslage ist somit sehr schlecht. Müsste hier nicht eine bessere Aufklärung erfolgen, um an die Beschäftigten dieser Betriebe heranzukommen?

Lohnverhandlungen

- Wie hoch waren die Erhöhungen der KV-Abschlüsse 2013 und 2014?
- Wie würden Sie die Position der Gewerkschaft gegenüber jener der WKO bei den KV-Verhandlungen beurteilen?
- Können Sie mir grundsätzlichen Einblick in den Ablauf der Verhandlungsrunden geben?
- Wie würden Sie die Gesprächsbasis zwischen der WKO und den Gewerkschaften in Bezug auf bestimmte Forderungen beider Seiten bezeichnen? Würden Sie sagen, dass hier grundsätzlich ein Konsens besteht oder dass es viele Unterschiede zwischen den Parteien gibt?

Kollektivvertrag

- Besonders auffällig ist – im Vergleich zu anderen Branchen – das geringe Einkommen im Konditorgewerbe. Sowohl Angestellte, als auch ArbeiterInnen werden sehr niedrig entlohnt, was man auch an den für 2014 ausverhandelten Gehältern sieht: In Verwendungsgruppe I liegt das Bruttomonatsgehalt bei € 1.170,73 (netto ungefähr € 994,30) und somit weit unter der Armutsgrenze, die 2012 bei € 1090,- angesetzt war und heute (da zwei Jahre später) noch höher sein dürfte, wobei bis dato noch keine aktuellen Zahlen veröffentlicht wurden. Gibt es Bestrebungen, die Mindestgehälter an die Armutsgrenze anzupassen bzw. gibt es aus Ihrer Perspektive eine grundsätzliche Notwendigkeit in dieser Hinsicht?
- Selbst in den Verwendungsgruppen II (z.B. Verkäuferinnen) und III (selbstständig Arbeitende) sind die Einkommen unterhalb der Armutsgrenze angesetzt. Verkäuferinnen, die in Verwendungsgruppe II zu finden sind: Das monatliche Bruttoeinkommen beträgt € 1.317,61 (netto ungefähr € 1071,-) bei einer Vollzeitbeschäftigung von 38,5 Stunden/Woche. Wenn man sich die Mietpreise, Lebensmittelkosten, Gas-/Strompreise etc. ansieht, ist ein Auskommen mit diesem Gehalt kaum möglich.
Teilen Sie diese Meinung?
 - a. Wenn ja: Was wird von Seiten der Gewerkschaft unternommen, damit ein Auskomme mit dem Einkommen möglich wird?

- Der Standard hat 2013 über unterschiedliche Mindesteinkommen der Kollektivverträge berichtet. Daraus geht hervor, dass 2012 16 Kollektivverträge unterhalb der geforderten Mindesteinkommensgrenze von € 1.300,- brutto/Monat liegen. Dazu zählt auch der Bereich der Konditoren, der grundsätzlich dem Niedriglohnssektor zugeordnet werden kann. Der Gewerkschaft müsste es doch ein Anliegen sein, Niedriglöhne und damit die Tatsache, dass Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit in Armut leben und dadurch Hilfe vom Staat benötigen, um leben zu können, zu vermeiden. Sehen Sie das auch so?
- Es entsteht der Eindruck, dass das Konditorgewerbe, da es so klein ist, stiefmütterlich behandelt wird, was sich nachteilig auf die Einkommen auswirkt. Sehen Sie die geringe Größe der Branche als einen Grund, weshalb die Einkommen sehr niedrig sind?
Welche anderen Gründe sind hierfür ausschlaggebend?

Gewerkschaftliche Beteiligung

- Denken Sie, dass die geringe gewerkschaftliche Beteiligung ein Grund für die geringen Löhne/Gehälter ist oder würden Sie andere Ursachen hierfür festmachen?
 - b. Aus Gesprächen mit Beschäftigten im Konditorgewerbe ist hervorgegangen, dass der Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des Bruttoeinkommens durchaus eine Belastung für die Angestellten darstellt und einer der Gründe ist, warum keine Gewerkschaftsmitgliedschaft besteht.
 - Wenn ja, welche Maßnahmen werden gesetzt, um eine höhere Mitgliederbeteiligung zu erhalten?

Möchten Sie noch abschließend etwas hinzufügen? Kommentare oder Anregungen?

Beendigung der Tonaufnahme

Abschließend wurde noch Smalltalk geführt und erneut Dank ausgesprochen. Bei Interesse wird die fertige Masterarbeit gerne zugeschickt.

9.2.3 EXPERTE – WKO

Gesprächsvorbereitung

Zu Beginn möchte ich mich nochmals ganz herzlich für die Zeit, die Sie sich nehmen, um mir ein Interview zu geben, bedanken. Dieses Interview wird für meine Masterarbeit, die sich grundsätzlich mit dem Konditorgewerbe beschäftigt, benötigt.

Um das Gespräch im Anschluss transkribieren zu können, würde ich das Gespräch gerne mittels Tonbandgerät aufnehmen, wenn das für Sie in Ordnung ist?

Beginn der Tonaufnahme

Konditorgewerbe allgemein

- Das Konditorgewerbe zählt mit knapp 4.900 Beschäftigten zu den kleineren Gewerben Österreichs. Die Zahl der Unternehmen ist in den letzten Jahren gesunken, die Mitarbeiterzahlen sind jedoch stetig gestiegen. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für diesen Trend?
- Können Sie mir Einblicke in die Personalstruktur des Konditorgewerbes geben? (Frauenanteil, Verteilung ArbeiterInnen/Angestellte)

Lohnverhandlungen

- Wie würden Sie die Position der WKO bei den Lohnverhandlungen im Konditorgewerbe bezeichnen?
- Wie würden Sie die Gesprächsbasis zwischen der WKO und den Gewerkschaften in Bezug auf bestimmte Forderungen beider Seiten bezeichnen? Würden Sie sagen, dass

hier grundsätzlich ein Konsens besteht oder dass es auseinanderstrebende Interessen zwischen den Parteien gibt?

Kollektivvertrag

- Auffällig ist das vergleichsweise geringe Einkommen im Konditorgewerbe. Sowohl Angestellte, als auch ArbeiterInnen werden sehr niedrig entlohnt, wie die für 2014 ausverhandelten Gehälter zeigen: In Verwendungsgruppe I liegt das Bruttomonatsgehalt bei € 1.170,73 (Netto ungefähr € 994,30) und somit weit unter der Armutsgrenze, die 2012 bei € 1090,- angesetzt war und heute (da 2 Jahre später) noch höher sein dürfte, wobei bis dato noch keine aktuellen Zahlen veröffentlicht wurden. Gibt es Bestrebungen, die Mindestgehälter an die Armutsgrenze anzupassen bzw. gibt es aus Ihrer Perspektive eine grundsätzliche Notwendigkeit in dieser Hinsicht?
- Selbst in den Verwendungsgruppen II (z.B. Verkäuferinnen) und III (selbstständig Arbeitende) sind die Einkommen unterhalb der Armutsgrenze angesetzt. Verkäuferinnen, die in Verwendungsgruppe II zu finden sind: Das monatliche Bruttoeinkommen beträgt € 1.317,61 (Netto ungefähr € 1071,-) bei einer Vollzeitbeschäftigung von 38,5 Stunden/Woche. Wenn man sich die Mietpreise, Lebensmittelkosten, Strom/Gas, etc. ansieht, ist ein Auskommen mit diesem Gehalt bei einem Alleinverdiener/einer Alleinverdienerin (ohne Partner/ohne Kinder) kaum möglich. Wie ist Ihre Meinung dazu?
- Was wird von Seiten der WKO unternommen, damit ein Auskommen mit dem Einkommen möglich wird?
- Können Sie mir grundsätzlich eine Einschätzung geben, warum, Ihrer Meinung nach, die Einkommen so gering sind?
- Der Standard hat 2013 über unterschiedliche Mindesteinkommen der Kollektivverträge berichtet. Daraus geht hervor, dass 2012 16 Kollektivverträge unterhalb der geforderten Mindesteinkommensgrenze von € 1.300,- brutto/Monat liegen. Dazu zählt auch der Bereich der Konditoren, der grundsätzlich als dem Niedriglohnssektor zugehörig bezeichnet werden kann. Der Gewerkschaft müsste es doch ein Anliegen sein, Niedriglöhne und damit die Tatsache, dass Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit in Armut leben und dadurch Hilfe vom Staat benötigen, um leben zu können, zu vermeiden. Sehen Sie das auch so?
- Es entsteht der Eindruck, dass das Konditorgewerbe, da es so klein ist, stiefmütterlich behandelt wird, was sich auch als Nachteil auf die Einkommen auswirkt. Sehen Sie die geringe Größe der Branche als einen Grund, weshalb die Einkommen sehr niedrig sind?
- Es wird häufig postuliert, dass ein höheres Einkommen direkt in die Wirtschaft reinvestiert wird. Ist dies kein Grund, einen höheren Gehaltsabschluss anzustreben?

Welche Rolle spielt es, dass es sich hier vor allem um Frauen handelt?

Möchten Sie abschließend noch etwas hinzufügen? Kommentare oder Anregungen?

Beendigung der Tonaufnahme

Abschließend wurde noch Smalltalk geführt und erneute Danksagung. Bei Interesse wird die fertige Masterarbeit gerne zugeschickt.

9.3 KODIERLEITFADEN

9.3.1 BESCHÄFTIGTE

Kodiername	Erläuterung
Arbeitsbedingungen	
Arbeitsalltag	Informationen zum Arbeitsalltag, Tätigkeiten, Position etc.
Vorteile	Vorteile der ausgeübten Tätigkeit
Nachteile	Nachteile der ausgeübten Tätigkeit
Arbeitszeiten	Informationen zu den Arbeitszeiten
Arbeitssuche	Informationen, ob eine aktive Arbeitssuche stattfindet
Branche	Informationen zur Branche allgemein
Einkommen	
Entlohnung	Zufriedenheit, Höhe
Schwierigkeiten	Welche Schwierigkeiten sich mit dem Einkommen ergeben
Haushaltskontext	Hinweis auf andere, im Haushalt lebende Personen (Kinder, andere Erwerbstätige etc.)
Lohnabschlüsse	
Wissensstand	Wissensstand zu den Lohn- und Gehaltsverhandlungen
Interesse	grundsätzliches Interesse an Lohn- und Gehaltsabschlüssen, Mitverfolgung
Gewerkschaft	
Gewerkschaftsmitgliedschaft	Auskunft, ob eine Gewerkschaftsmitgliedschaft vorliegt; an die Gewerkschaftsmitgliedschaft gebundene Wünsche
Informationslage	Aktueller Wissensstand um die Tätigkeiten der Gewerkschaft
Mitgliedsbeitrag	Probleme, die sich mit dem Mitgliedsbeitrag ergeben
Wirkung	Informationen über die Einwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften
Betriebsrat	Informationen über den Betriebsrat

9.3.2 EXPERTEN

Kodiername	Erläuterung
Betriebliche Informationen	
Informationen	Informationen zu Betriebsgröße, geschlechterspezifische Aufteilung, Verhältnis Arbeiterinne/Angestellte
Schwierigkeiten	Welche Schwierigkeiten sich innerhalb der Betriebe ergeben
Einkommen	
Einkommen	Grundsätzliche Informationen zum Einkommen
Kollektivvertrag	Bestandteile des Kollektivvertrages
Working Poor	Ausprägungen von Working Poor
Herausforderungen	Welche Herausforderungen sich für Betriebe bei der Entlohnung ergeben
Haushaltskontext	Hinweis auf Haushaltsgröße und Zusammenstellung
Lohnverhandlungen	
Abschluss	Informationen zu den Abschlüssen
Verhandlungen	Informationen zu den Verhandlungen
Gewerkschaft	
Gewerkschaftsmitgliedschaft	Informationen über Mitgliederstrukturen
Informationslage	Informationslage über Gewerkschaften
Tradition	Verhältnis von Tradition und Gewerkschaft zueinander
Wahrnehmung	Einschätzung der Wahrnehmung von Gewerkschaften in der Öffentlichkeit
Betriebsräte	Informationen über Betriebsräte

KURZFASSUNG

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit den Ausprägungen und Strukturen von *Working Poor* (Erwerbsarmut) in Österreich.

Trotz steigender Zahlen von Erwerbssarmen findet das Thema medial bis dato wenig Beachtung; wissenschaftliche Publikationen dazu liegen in Österreich kaum vor. Auf diesem Umstand baut die vorliegende Arbeit auf und untersucht Strukturen und Gründe von *Working Poor* am Fallbeispiel des Konditorgewerbes. Neben kollektivvertraglichen Mindesteinkommen unterhalb der Armutsgrenze, einem hohen Frauenanteil, einer geringen gewerkschaftlichen Beteiligung und der überschaubaren Größe der Branche (knapp 4.900 Beschäftigte) prädestiniert sich die Branche hinsichtlich einer *Working Poor*-Analyse.

Die Herausarbeitung von Gründen, die zu *Working Poor* im Konditorgewerbe führen können, sowie der Umgang mit den niedrigen Einkommen und den daraus resultierenden Alltagsproblemen sind die zentralen Aspekte der Arbeit. Das grundlegende Interesse an Erwerbsarmut sowie der Einfluss gewerkschaftlicher Beteiligung stehen dabei im Fokus.

Um die Gründe für das Auftreten von *Working Poor* im Konditorgewerbe auszuloten, aber auch um der Frage nach einem Interesse daran nachzugehen, wurden zwei Experteninterviews und neun Interviews mit Arbeitnehmerinnen aus dem Konditorgewerbe jeweils in Form eines qualitativen Leitfadenterviews geführt und diese Gespräche anschließend mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Das Ergebnis zeigt, dass es Unterschiede zwischen den bislang veröffentlichten Strukturanalysen und jener dieser Arbeit gibt. Während *Working Poor* im Konditorgewerbe im Kontext von Haushaltszusammensetzung und Arbeitsverhältnis (ArbeiterIn/AngestellteR) und weniger im Zusammenhang mit Qualifikation, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit zu sehen ist, beeinflussen auch marktwirtschaftliche Faktoren Löhne und Gehälter negativ, wodurch eine Basis für Erwerbsarmut entsteht. Von zentraler Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch die hohe Frauenquote einerseits und die geringe gewerkschaftliche Beteiligung in der Branche, die nachweislich negative Auswirkungen auf das Einkommen hat.

Um ein Auskommen mit dem Einkommen allen Vollzeitbeschäftigten möglich zu machen, sind sowohl Gewerkschaft als auch Politik angehalten, sich des Problems anzunehmen und dieses gemeinsam zu lösen.

ABSTRACT

The present master thesis deals with the forms and structures of poverty within the working class, those affected also known as *working poor*.

Until now, the topic has received little media attention in Austria and despite the rising number of poor workers, publications on this subject are scarce. The present thesis builds on these deficiencies and examines the structures and reasons for in-work-poverty in the framework of a case study in the confectionery industry. This industry is adequate for an analysis of in-work-poverty considering the collectively agreed minimum wage lying below the poverty threshold, a very high percentage of female workers, limited union membership and the convenient size of the industry (approx. 4.900 employees).

The key aspects of the thesis are the investigation of the causes of in-work-poverty in the confectionery industry and coping strategies for dealing with low income and managing the subsequent everyday issues and problems. The fundamental concern with the *working poor* and the effect of union membership will be the focus of this thesis.

In order to examine the reasons of the incidence of in-work-poverty among confectioners and explore the interest therein, two expert interviews and nine interviews of employees of the confectionery industry, each in the form of professional semi-structured interviews, were conducted and subsequently evaluated by means of a professional content analysis.

The results show that the structure analyses published so far and those carried out in the present thesis differ substantially. Whereas in-work-poverty in the confectionery industry is to be viewed in the context of household composition and employment contract (laborer/employee) rather than in connection with qualifications, age and company service, market factors also have a negative effect on wages and salaries – thus creating a basis for *working poor*. In this context, the high female quota on the one hand and the low union membership (which is proven to have negative effects on income) on the other hand, play a fundamental role.

In order to assure that all full time employees come to terms with their income, unions as well as politicians are encouraged to address this issue and solve the problem jointly.

LEBENS LAUF

BIANCA PROPST

PERSÖNLICHE ANGABEN

Nationalität: Österreich
Geburtsort: Wien
Akademischer Titel: BA (Bachelor of Arts)

AUSBILDUNG

Seit 10/2012 Masterstudium Politikwissenschaften, Schwerpunkte:
„Österreichische Politik“, „EU und Europäisierung“,
Universität Wien, 1010 Wien

08/2012 Abschluss Bachelorstudium Politikwissenschaften,
Thema der Bachelorarbeit:
„Das Österreichische Wahlsystem – eine richtige Wahl?“

10/2009-08/2012 Bachelorstudium Politikwissenschaften, Schwerpunkte:
„Österreichische Politik“, „Europäische Union und
Europäisierung“,
Universität Wien, 1010 Wien

06/2009 mündliche und schriftliche Reife- und Diplomprüfung

09/2004-06/2009 Höhere Bundeslehranstalt für Tourismus und wirtschaftliche
Berufe, Ausbildungsschwerpunkt: Kulturtouristik und
Eventmanagement, Bergheidengasse 5-19, 1130 Wien

09/2000-06/2004 Bundesrealgymnasium Franklinstraße 26, 1210 Wien

09/1996-06/2000 Volksschule Ostmarkgasse 30, 1210 Wien

BERUFSERFAHRUNG

Seit 03/2012 **Marketingassistentin** und **Leiterin des CMR-Systems**,
Walter Heindl Ges.m.b.H., Willendorfer Gasse 2-8, 1230
Wien

08/2011-03/2012 **Verkaufsberaterin** (11,5h/Woche), Walter Heindl
Ges.m.b.H, Willendorfer Gasse 2-8, 1230 Wien

10/2009-07/2011 **Verkaufsberaterin** TeNo Store Wien (11,5h/Woche),
Habsburgergasse 6-8, 1010 Wien

08/2009 – 10/2009 **Gästebetreuerin** (20h/Woche), Kursalon Hübner,
Johannesgasse 33, 1010 Wien

03/2008-09/2008 **Verkäuferin** (11,5h/Woche), Pittarello SCS, Vösendorf

06/2007-09/2007 **Praktikum Rezeption**, Gartenhotel Altmannsdorf,
Hoffingergasse 26, 1120 Wien

08/2006 **Praktikum Kochassistentin**, Bundessportzentrum Südstadt

ZUSÄTZLICHE QUALIFIKATIONEN

- Englisch Sprachzertifikate (Niveau C1)
- Spanisch Sprachzertifikate (Niveau B2)
- Sehr gute MS Office Kenntnisse