

Prekarität und Erwerbsarmut im Fokus –

Entwicklungen in Vorarlberg von 2008 bis 2018





Die AK hat die Aufgabe, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten und zu fördern. So steht es im AK-Gesetz.

Wir vertreten die Anliegen unserer Mitglieder nicht nur mit Dienstleistungen. Wir achten auch darauf, dass die Gesetze für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer passen, und setzen uns in politischen Prozessen für sie ein.

Dabei ist es auch sehr wichtig, an die Zukunft zu denken. Dies erfordert den Blick auf jene Menschen, die tagtäglich einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Wirtschaftsentwicklung Vorarlbergs leisten, aber oft wegen prekärer Beschäftigung an der Armutsgrenze arbeiten. Arbeit soll Perspektiven eröffnen und nicht Ängste über die persönliche Zukunft erzeugen.

Die vorliegende Studie zeigt einmal mehr die ernüchternde Tatsache, dass die Risikogruppen für Prekarität und Erwerbsarmut in den letzten zehn Jahren unverändert geblieben sind. Sich damit einfach nur abzufinden, wäre nicht nur wirtschaftspolitisch falsch, sondern auch gesellschaftspolitisch unfair. Auf lange Sicht gesehen gilt es, Altersarmut und Altersprekarität einzudämmen und zu verhindern. Damit das gelingt, müssen bereits zu Beginn des Arbeitslebens entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, die Risiken erkennen und berücksichtigen.

Die AK Vorarlberg hat bereits in ihrem Positionspapier „Schaffa in Vorarlberg“ festgestellt, dass notwendige Diagnoseinstrumente eingerichtet werden müssen, um auf Arbeitsmarkteffekte von Entwicklungen wie beispielsweise der Digitalisierung entsprechend reagieren zu können.

Damit neue Ideen auf den Weg gebracht werden können, sind wissenschaftlich fundierte Grundlagen notwendig. Diese Grundlagen und Fakten bietet diese Publikation ausreichend. Darüber hinaus hat die Autorin auch Handlungsfelder für Maßnahmen erarbeitet, die wir als AK für entsprechende Empfehlungen und Forderungen aufgegriffen haben. Wir werden uns dafür stark machen und einsetzen, dass die Empfehlungen und Forderungen bei den politisch Verantwortlichen die notwendige Resonanz finden und umgesetzt werden.


Rainer Keckeis
AK-Direktor


Hubert Hämmerle
AK-Präsident

Impressum

© AK Vorarlberg
Widnau 2–4, 6800 Feldkirch

Feldkirch, November 2018
Fotos: Miro Kuzmanovic, Georg Alfare
Grafische Gestaltung: Christine Branner
Druck: Thurnher Druckerei GmbH
ISBN 978-3-902898-08-1

Abschluss der Literaturrecherchen und der Interviews: 31. Juli 2018
Statistische Mitarbeit: Gerhard Ouschan
Statistische Auswertungen: Martin Häfele
Lektorat: Kurt Greussing
Korrekturat: Klaudia Häusle

Dr.ⁱⁿ Eva Häfele

Nach dem Studium der Ostasienwissenschaften in Wien und Beijing langjährige berufliche Tätigkeit in China, in den USA und im europäischen Ausland. Selbständige Sozialwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Frauenforschung sowie Sozial- und Kulturwissenschaft. Im Auftrag der AK Vorarlberg Verfasserin der Studie „Wiedereinstieg in den Beruf“ (2011), Ko-Autorin von „Schicksal Prekarität?“ (2008), „Arm trotz Arbeit“ (2010) und „Endstation Bildungsabbruch?“ (2013), Autorin von „Europäisch, jung, mobil – Neue Zuwanderung nach Vorarlberg 2008 bis 2014“ (2015) sowie „Talent-Scout – Learning by Doing – Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Lern- und Arbeitsprojekts für junge Flüchtlinge“ (2017).

Kurzfassung

Die vorliegende Studie nimmt die Entwicklungen von Prekarität und Erwerbsarmut in Vorarlberg im Zeitraum 2008 bis 2018 in den Blick. Sie ist damit eine Folgeuntersuchung zu den beiden Studien im Auftrag der AK Vorarlberg „Schicksal Prekarität? Maßnahmen für Vorarlberg“ aus dem Jahr 2008 und „Arm trotz Arbeit. Working Poor (Erwerbsarme) in Vorarlberg“ aus dem Jahr 2010.

Prekäre Beschäftigungen gehen in vielen Fällen mit Phasen der Erwerbsarmut einher, nämlich dann, wenn sie nicht genügend zum Haushaltseinkommen beisteuern, um dieses über die Armutsgefährdungsschwelle zu heben.

In diesem Zeitraum der vergangenen zehn Jahre sind neue Entwicklungen des Arbeitsmarktes infolge von Zuwanderung aus den EU-Staaten und seit 2015 auch von Geflüchteten spürbar geworden. Digitalisierung und Automatisierung haben zugenommen und werden in den nächsten Jahren verstärkt sowohl in den Produktions- als auch in den Dienstleistungsbranchen in Erscheinung treten.

Prekarität in Form atypischer Beschäftigungen ist in ihren unterschiedlichen Ausprägungen generell gewachsen. Dies gilt vor allem für die Beschäftigung von Frauen in Teilzeit. Deren gestiegene Zahl ist die größte quantitative Veränderung innerhalb der zehn Jahre.

Geringfügig Beschäftigte haben leicht abgenommen, aber neue Erwerbsformen wie Crowdwor-king und Sharing-Plattformen nehmen zu. Bei den selbständig Erwerbstätigen geht das zahlenmäßige Wachstum vor allem auf die Ein-Personen-Unternehmen zurück – hier wiederum in besonderem Maß auf die von Frauen gegründeten Unternehmen und ganz konkret auf die wachsende Zahl der selbständigen Personenbetreuerinnen.

Bei den Arbeitskräfteüberlassungen kann in Vorarlberg eine Zunahme der Personen aus dem EWR-Ausland festgestellt werden, auch die Zahl der ausländischen Beschäftigten nach der EU-Entsenderichtlinie steigt kontinuierlich an.

Risikogruppen für Prekarität und Erwerbsarmut haben sich qualitativ in den letzten zehn Jahren nicht verändert. Es sind nach wie vor Beschäftigte in Niedriglohnbranchen sowie Geringqualifizierte mit maximal Pflichtschulabschluss. Sie haben das größte Risiko, immer wieder arbeitslos zu werden beziehungsweise in eine dauerhafte Langzeiterwerbslosigkeit zu geraten. Um dem gegen-zusteuern, ist der zweite Arbeitsmarkt zur Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ein unverzichtbares Instrument geworden. Dies zeigt sich in der Zunahme der Eintritte in Projekte des zweiten Arbeitsmarktes bis Anfang 2017, wobei ein vorläufiger Rückgang der Eintritte auf Grund guter konjunktureller Entwicklung folgte.

Aus der Darstellung der verschiedenen Formen von Prekarität und Erwerbsarmut sowie der statistischen Erfassung ihres Umfangs werden im abschließenden Teil der Studie Handlungsfelder

für Maßnahmen identifiziert. Hier haben auch Expertinnen- und Experteninterviews wertvolle Einsichten geliefert. Die Arbeiterkammer Vorarlberg formuliert am Schluss die aus ihrer Sicht wichtigsten Forderungen, um Prekarität und Erwerbsarmut in Vorarlberg wirkungsvoll zu begegnen.

Inhalt

1	Einleitung	9
2	Aufbau des Forschungsberichtes	13
3	Methodik und Daten	17
4	Begriffsklärung: Prekarität, atypische Beschäftigung und Erwerbsarmut	21
5	Diskurs zur Prekarität und Erwerbsarmut	27
6	Digitalisierung und Automatisierung: Folgen für den Arbeitsmarkt	33
6.1	Neue Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung	34
6.2	Industrie 4.0	35
6.3	Auswirkungen der Automatisierung und Digitalisierung auf die Beschäftigung	35
6.4	Das digitale Prekariat	38
6.5	Der Digitalisierungsdiskurs in Vorarlberg	39
7	Arbeitsmigration aus den EU-Staaten	41
8	Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten	47
9	Daten zum Vorarlberger Arbeitsmarkt	51
9.1	Erwerbstätige in Vorarlberg	52
9.2	Einkommen in Vorarlberg	54
9.3	Erwerbsarme („Working Poor“) in Vorarlberg	58
9.3.1	Vorarlberger Armutsbericht 2013	59
9.3.2	Entwicklung der Erwerbsarmut von 2008 bis 2017	60
9.3.3	Bedarfsorientierte Mindestsicherung	62
9.4	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung	66
9.4.1	Teilzeitbeschäftigung im Überblick	67
9.4.2	Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht	68
9.5	Geringfügig Beschäftigte – ein wachsendes Segment?	74
9.5.1	Geringfügig Beschäftigte – Daten und Fakten	75
9.5.2	Geringfügige Beschäftigung – noch immer eine Frauensache?	76
9.6	Befristete Beschäftigungen	79
9.6.1	Praktika und Volontariate	79
9.6.2	Erwerbstätige Studierende	80
9.7	Selbständig Erwerbstätige	82
9.7.1	Selbständig Erwerbstätige in Vorarlberg	82
9.7.2	Neue Selbständige	85
9.7.3	Freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer	85

Inhalt

9.8	Neue Beschäftigungsentwicklungen: Automatisierung und Gig-Economy	86
9.9	Arbeitskräfteüberlassung als Prekaritätsfaktor	89
9.10	Beschäftigte nach der EU-Entsenderichtlinie	92
10	Arbeitslosigkeit als dynamisierender Faktor	95
11	Gefährdung durch Prekarität und Erwerbsarmut	103
11.1	Niedriglohnbranchen und Niedriglohngruppen	104
11.1.1	Gesetzlicher Mindestlohn	107
11.2	Geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen	108
11.3	Dequalifizierung als Weg in die Prekarität und Erwerbsarmut	110
12	Auffangbecken zweiter Arbeitsmarkt	113
12.1	Strukturdaten des zweiten Arbeitsmarktes 2009 bis 2017	115
13	Handlungsfelder für Maßnahmen	121
13.1	Handlungsfeld: Arbeitsmarkt	122
13.2	Handlungsfeld: Auswirkungen der Automatisierung und Digitalisierung	123
13.3	Handlungsfeld: Verschuldung, Grundsicherung und Referenzbudgets	125
13.4	Handlungsfeld: Bildung und weitere Qualifizierung	127
13.5	Handlungsfeld: Information und Kommunikation	128
13.6	Handlungsfeld: Integrierte Politikfelder	129
13.7	Handlungsfeld: Forum für die Herausforderungen der Zukunft	131
14	Forderungen und Empfehlungen der AK Vorarlberg	133
15	Literatur	137

1 Einleitung

Zehn Jahre nach der Veröffentlichung der Studie „Schicksal Prekarität? Maßnahmen für Vorarlberg“ aus dem Jahr 2008 und der Studie „Arm trotz Arbeit. Working Poor (Erwerbsarme) in Vorarlberg“, die 2010 publiziert wurde, wird nun in der vorliegenden Publikation eine Aktualisierung der Daten und Fakten für Vorarlberg vorgenommen.

Gleichzeitig sollen aktuelle gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Diskurse dargestellt werden. Das erfolgt durch eine Skizze der laufenden Prekaritäts- und Working-Poor-Debatte im deutschsprachigen Raum sowie des öffentlichen Diskurses in Vorarlberg, der seit 2011 durch die Vorarlberger Armutskonferenz maßgeblich geprägt wurde. Auch durch die jährliche Präsentation von EU-SILC-Daten zur Armutsgefährdung ist die Armutsberichterstattung in den Print- und Online-Medien zu einem Standardthema geworden. Einen weiteren Anstoß erhielt die Debatte durch den Vorarlberger Armutsbericht aus dem Jahr 2013.

Weiters werden die Zusammenhänge zwischen aktueller und in Zukunft drohender Prekarität und Erwerbsarmut infolge von Digitalisierung und Automatisierung beschrieben und Bezüge zur Situation in Vorarlberg hergestellt. Auch die Veränderungen auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt infolge von Zuwanderung aus EU-Ländern und aus Drittstaaten werden in Blick genommen.

Darauf aufbauend werden Handlungsfelder mit Maßnahmenvorschlägen für die betroffenen Personengruppen entwickelt. Hier haben auch Interviews mit Expertinnen und Experten in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern zu substanziellen Anregungen geführt.

Dank

Die Arbeiterkammer Vorarlberg stand, wie schon bei den früheren Studien, mit fachlicher Begleitung durch Direktor-Stellvertreter Gerhard Ouschan, in seiner Funktion als Leiter des Bereichs Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, zur Seite. Weiters konnte auf die Expertise von Fachpersonen der AK Vorarlberg, der Beschäftigungsprojekte, des Arbeitsmarktservice, der sozialen Träger, der Gewerkschaft sowie öffentlicher Einrichtungen im Rahmen von ausführlichen Interviews zurückgegriffen werden.

Ihnen gilt ein besonderer Dank für viele Stunden kompetenter Gespräche und für bereitwillig geteilte Einsichten und Erfahrungen. Durch deren Fachwissen konnten konkrete Realitätsbezüge hergestellt werden, die vor allem in die Darstellung der Handlungsfelder für Maßnahmen eingeflossen sind.

2 Aufbau des Forschungsberichtes

Der vorliegende Forschungsbericht, der die Entwicklungen bei prekären Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsarmut in Vorarlberg im Zeitraum 2008 bis 2018 aufzeigt, beschreibt eingangs gerahmt den methodischen Zugang und die verwendeten Datenquellen.

Im nächsten Kapitel werden die Begriffe, die für das Forschungsfeld wesentlich sind, erläutert. Im nächsten Schritt wird der Diskurs zu Prekarität und Erwerbsarmut im deutschsprachigen Raum aufgegriffen und es werden die wichtigsten Diskursstränge dargestellt.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt und auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt sind Thema der folgenden beiden Kapitel. Den sich bereits 2008 abzeichnenden Entwicklungen der Automatisierung und Digitalisierung, den sogenannten Crowdfunding-Plattformen und der Gig-Economy wird breiter Raum gewidmet. Nicht weniger relevant für den Arbeitsmarkt in Vorarlberg waren die Veränderungen, die sich europaweit nach der Finanz- und Wirtschaftskrise abzeichneten. Das Auslaufen der EU-Übergangsregelungen in den Jahren 2011 und 2014 führte zu einer verstärkten Arbeitsmigration aus ost- und südosteuropäischen Staaten. Ab 2015 kamen vermehrt Geflüchtete nach Vorarlberg, deren Arbeitsmarktintegration eine neue Herausforderung darstellte.

Der Hauptteil der vorliegenden Studie bezieht sich auf die Entwicklungen, die sich im Zeitraum von 2008 bis 2018 in den arbeitsmarktrelevanten Bereichen in Vorarlberg zeigen. Diese werden mittels Zeitreihen statistischer Daten und Zahlenvergleichen erläutert. Dabei werden folgende Arbeitsformen beziehungsweise Arbeitsverhältnisse behandelt, in denen Prekarität und/oder Erwerbsarmut fassbar wird:

- ▶ Erwerbsarmut oder „Working Poor“
- ▶ Teilzeitbeschäftigung
- ▶ geringfügige Beschäftigung
- ▶ befristete Beschäftigung
- ▶ selbständig Erwerbstätige
- ▶ Auswirkung der Automatisierung und Digitalisierung auf die Beschäftigung
- ▶ Arbeitskräfteüberlassung aus dem In- und Ausland
- ▶ Auswirkungen der EU-Entsenderichtlinie.

Die Gefährdung durch Prekarität und Erwerbsarmut wird in einem nächsten Kapitel anhand konkreter Felder – Niedriglohnbeschäftigung, geringqualifizierter Beschäftigung und Dequalifizierung sowie dem zweiten Arbeitsmarkt – exemplarisch beschrieben.

Der abschließende Schritt der Untersuchung besteht in der Beschreibung von Handlungsfeldern und dazugehörigen Maßnahmenvorschlägen, die durch die Interviews mit Expertinnen und Experten von Arbeiterkammer, AMS, Institut für Sozialdienste, weiteren Personen aus dem Sozialbereich sowie dem ÖGB gewonnen worden sind.

In der Bibliografie sind alle verwendeten Publikationen und Webseiten angeführt.

3 Methodik und Daten

Das vorliegende Forschungsprojekt zu Prekarität und Erwerbsarmut basiert auf einem Mehrmethodenmix, in dem verschiedene Verfahren angewandt werden – leitfragenbasierte Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Präsentation von Daten zu den verschiedenen (atypischen) Erwerbsformen und zur Erwerbsarmut in Vorarlberg. Ergänzend dazu wurde eine umfangreiche Literatur- und Webrecherche durchgeführt.

In einem ersten Schritt wurde die Frage geklärt, wie groß die zu untersuchende Gruppe der (atypisch) Beschäftigten und der Erwerbsarmen in Vorarlberg überhaupt ist und wie sie sich im Zeitraum 2008 bis 2018 entwickelt hat. Dazu wurden die Daten der Landesstatistik Vorarlberg und der Statistik Austria zur Entwicklung der Vorarlberger Erwerbstätigen ausgewertet.

Für die arbeitsmarktrelevanten Analysen wurden Daten des vierteljährlichen Mikrozensus und der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria herangezogen, weiters Daten des österreichischen Arbeitsmarktservice und der Online-Datenbank BALI (Beschäftigung – Arbeitsmarkt – LeistungsbezieherInnen – Informationen) des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Bei den Daten des Arbeitsmarktservice und bei jenen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger handelt es sich um Vollerhebungen.

Die Auswertung der Mikrozensusdaten der Statistik Austria erfolgte mittels STAT-Cube. Bei diesen Zahlen handelt es sich um hochgerechnete Werte, die aus den Rohdaten des Mikrozensus gewonnen werden.

Weiters wurden Daten der Wirtschaftskammer Österreich sowie der Statistikabteilung des Landes Vorarlberg ausgewertet.

Die Daten zur sozialen Lage in Vorarlberg sind dem Vorarlberger Armutsbericht, den Auswertungen der EU-SILC-Erhebungen (Statistik Austria 2018e) und dem Bericht „Kennzahlen zur sozialen Lage in Vorarlberg“ (Landesstelle für Statistik 2018b) entnommen. Die Zahlen zu den Sozialökonomischen Betrieben in Vorarlberg wurden von der Statistikabteilung des Arbeitsmarktservice Vorarlberg zur Verfügung gestellt.

In leitfadengestützten Interviews mit zehn Expertinnen und Experten wurden Fragen zu relevanten Entwicklungen im Zeitraum 2008 bis 2018, zu zukünftigen Herausforderungen und zu Handlungsfeldern für mögliche Maßnahmen behandelt.

Begriffsklärung: Prekarität, atypische Beschäftigung und Erwerbsarmut

4 Begriffsklärung: Prekarität, atypische Beschäftigung und Erwerbsarmut

Die Begriffe „Prekarität“, „Prekarisierung“, „Prekariat“, „prekär“ verweisen auf einen tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt, der zu einem wachsenden Anteil sogenannter „atypischer“ gegenüber „normalen“ Arbeitsverhältnissen geführt hat. Prekarität bezeichnet die strukturell unsichere Lage eines Menschen, Prekariat das soziale Feld bzw. die soziale Schicht der „Prekären“ und Prekarisierung den Prozess, der Prekarität bewirkt.

Es handelt sich um eine fundamentale Veränderung des gesellschaftlichen Lebens und des Arbeitens, durch welche die „Flexibilisierung“ und Unterhöhlung sozialer Absicherung zunehmend gegenüber beruflicher Stabilität und sozialer Sicherung an Gewicht gewinnt. Durch Digitalisierung, Automatisierung und den Einsatz künstlicher Intelligenz wird diese Entwicklung der Flexibilisierung, also der Unsicherheit von Arbeitsverhältnissen mit mangelnder sozialer Absicherung, noch verstärkt.

Das Normalarbeitsverhältnis

Ein „normales“ Arbeitsverhältnis ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- ▶ unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit entsprechender Entlohnung
- ▶ Vorhandensein sozial- und arbeitsrechtlicher Ansprüche und Absicherungen
- ▶ regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit
- ▶ Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis
- ▶ Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
- ▶ betriebliche Einbindung (Schönbauer 2003: 12; Keller/Seifert 2006: 235).

Prekäre Arbeitsverhältnisse

Nach einer Definition der ILO, der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (www.ilo.org), liegt eine prekäre Beschäftigung dann vor, wenn der Erwerbsstatus nur eine geringe Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitssituation gewährt, der arbeitsrechtliche Schutz lediglich teilweise gegeben ist und die Chancen auf eine materielle Existenzsicherung durch die betreffende Arbeit eher schlecht sind.

Kategorien der Prekarität

Basierend auf den zahlreichen nationalen und internationalen Untersuchungen zu prekären (meist als atypisch bezeichneten) Beschäftigungsverhältnissen bzw. zur Prekarität können folgende Kategorien festgestellt werden, anhand derer Prekarität bestimmt wird:

- ▶ fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes
- ▶ geringeres oder höheres Stundenausmaß als bei einem Normalarbeitsverhältnis
- ▶ ungewöhnliche Lage des Arbeitsplatzes
- ▶ diskontinuierlicher Arbeitseinsatz
- ▶ permanent außerbetrieblicher Arbeitseinsatz
- ▶ Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn (wie etwa im Falle der Leiharbeit)
- ▶ fehlende sozialrechtliche (Ab-)Sicherung (zitiert aus Holzinger 2001: 7).

Weitere Faktoren, die in wissenschaftlichen Studien genannt werden, sind mangelnde oder fehlende Integration in die (Arbeits-)Gesellschaft, Statusunsicherheit und fehlende Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.

Prekaritätsformen und Prekaritätsdynamiken

Generell können mehrere Formen von Prekaritätsverhältnissen unterschieden werden:

1. Akute Prekarität: Hier erfassen wir alle jene Erwerbstätigen, auf die eines oder mehrere der oben erwähnten Prekaritätskriterien zutreffen.
2. Prekaritätsgefährdung: Diese liegt bei Erwerbslebensläufen vor, die zwar im Moment nicht prekär sind, bei denen aber im Hinblick auf die weitere Entwicklung (Alter, psychische und physische Konstitution, technologische und konjunkturelle Veränderungen) Prekaritätslagen absehbar sind.
3. Prekaritätspotenzial: Hier erfassen wir Erwerbslebensläufe, die weder akut prekär noch längerfristig prekaritätsgefährdet sind, wo aber durch eine unabsehbare Veränderung der Lebensumstände (zum Beispiel Tod eines Partners, Scheidung) eine Prekaritätsgefährdung oder eine akute Prekarität eintreten kann.

Um Prekaritätsgefährdung und Prekaritätspotenzial näher zu bestimmen, spielen sogenannte „prekaritätsdynamische Faktoren“ eine wichtige Rolle. Dies sind Faktoren im Lebenslauf, die Prekarität auslösen können oder ihren Eintritt wahrscheinlicher machen. In Ergänzung zur strukturellen und sozialstatistischen Analysen von prekären Beschäftigungsverhältnissen ist es wichtig, einen Blick auf solche Prekaritätsdynamiken zu werfen, die im Berufslebenslauf entstehen können.

Auslösende Faktoren sind beispielsweise Alter, Geschlecht, Ausgangsqualifikation, Kontinuität und Diskontinuität des Beschäftigungsverlaufes, Episoden von Arbeitslosigkeit, beruflicher Qualifikationsverlauf (positiv wie negativ), Branchenzugehörigkeit und die Einkommensklasse.

Eine Kombination solcher Merkmale und deren Häufung lassen Rückschlüsse auf soziale Gruppen zu, die im Erwerbsverlauf mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Prekaritätsdynamik aufweisen werden – wenn nicht rechtzeitig präventive Maßnahmen zur Änderung dieser Merkmale vorgenommen werden, soweit diese beeinflussbar sind.

Atypische Beschäftigung

Nach wie vor ist zwischen atypischer Beschäftigung (dazu zählen befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung, freie DienstnehmerInnen, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden oder Zeitarbeitsverhältnisse, Leiharbeit, Saisonarbeit, Praktika) und prekärer Beschäftigung zu unterscheiden. Nicht jede atypische Beschäftigung ist gleichzeitig prekär. In vielen Fällen geht jedoch eine prekäre Beschäftigung mit einer atypischen einher. Die beiden Formen werden in dieser Studie deshalb zusammen betrachtet.

Auch EinzelunternehmerInnen, freie Mitarbeitende (Freelancer) oder neue Selbständige können prekäre Arbeit verrichten. Ebenso sind häufig der Niedriglohnbereich oder gering qualifizierte Personen sowie auch berufstätige Studentinnen und Studenten von Prekarität betroffen.

In der nachfolgenden Untersuchung (Kapitel 9) werden folgende prekaritätsgefährdete Beschäftigungstypen statistisch erfasst und die entsprechenden Prekaritätsdynamiken beschrieben:

- ▶ Teilzeitbeschäftigung (Kapitel 9.4)
- ▶ geringfügige Beschäftigung (Kapitel 9.5)
- ▶ befristete Beschäftigungen (Kapitel 9.6)
- ▶ selbständig Erwerbstätige (Einzelunternehmen und Ein-Personen-Unternehmen) (Kapitel 9.7)
- ▶ Crowdfunding und Gig-Economy (Kapitel 9.8)
- ▶ Arbeitskräfteüberlassung (Kapitel 9.9)
- ▶ Beschäftigte nach der EU-Entsenderichtlinie (Kapitel 9.10).

Erwerbsarmut

Im Rahmen dieser Untersuchung soll auch auf die Entwicklung und den aktuellen Stand der Erwerbsarmut in Vorarlberg eingegangen werden. Erwerbsarmut wurde in der AK-Studie „Arm trotz Arbeit – Working Poor (Erwerbsarme) in Vorarlberg“ aus dem Jahr 2010 beschrieben. Die Darstellung erfolgte mittels statistischer Daten aus EU-SILC zu Vorarlberg sowie auf der Grundlage sozioökonomischer Merkmale betroffener Personengruppen (Ein-Eltern-Haushalte, Un- und Geringqualifizierte, nach Einkommen, Erwerbsausmaß sowie Beschäftigungsstatus bzw. Arbeitslosigkeit).

Wie bereits festgehalten, besteht ein enger Zusammenhang zwischen prekären Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsarmut. Faktoren, die Prekarität begünstigen, führen in der Regel auch zu langfristig geringen Gesamteinkommen und begünstigen somit Erwerbsarmut (Häfele/Greussing 2010: 13).

Als erwerbsarm gelten Haushalte, die trotz Erwerbstätigkeit eines oder mehrerer ihrer Mitglieder armutsgefährdet sind. Nach der geltenden EUROSTAT-Definition müssen diese armutsgefährdeten Personen im Erwerbسالter (18-64 Jahre) im Referenzjahr mehr als sechs Monate Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt gewesen sein.

Individuelle „Erwerbsarmut“ bedeutet nach diesem Konzept deshalb eben nicht, dass eine Person per se ein derart niedriges (Vollzeit-)Erwerbseinkommen hat, dass sie nicht über die Armutsgefährdungsschwelle hinauskommt. Sondern es bedeutet, dass diese Person – unabhängig von ihrem Erwerbseinkommen – in einem Haushalt lebt, dessen Gesamteinkommen (aus sämtlichen Quellen), auf alle seine Mitglieder bezogen, nicht aus der Armutsgefährdung herausführt (Häfele/Greussing 2010: 37).

5 Diskurs zur Prekarität und Erwerbsarmut

Ein kurzer Überblick über den aktuellen Diskurs zu Prekarität und Erwerbsarmut stellt einen Rahmen für die Analyse der Vorarlberger Verhältnisse zur Verfügung. Dabei werden vor allem Themen der Digitalisierung und sozialen Sicherheit, des Outsourcing und der Projektwirtschaft, des Crowdfunding und der Gig-Economy aufgegriffen. Die Darstellung konzentriert sich auf jene Aspekte, die für die Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen relevant sind.

International

Inzwischen konzentriert sich die Diskussion zu Prekarität und Erwerbsarmut in den USA auf die Entstehung eines digitalen Prekariats. Vor allem im Silicon Valley wächst der Ruf nach einem allgemeinen bedingungslosen Grundeinkommen (universal basic income), das die Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung, aber vor allem der künstlichen Intelligenz, die in mehr und mehr Bereiche eindringt und Tätigkeiten automatisiert, im Hinblick auf Arbeitslosigkeit abfedern und abfangen soll. Facebook-Gründer Mark Zuckerberg sprach sich 2017 bei einer Rede an der Harvard-Universität für ein bedingungsloses Grundeinkommen aus, ebenso der Technik-Visionär Elon Musk (Tod 2017).

Deutschland

Im Jahr 2009 erschien die diskursbestimmende Publikation von Robert Castel und Klaus Dörre als Herausgebern unter dem Titel „Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts“, in der sich WissenschaftlerInnen mit den Begrifflichkeiten, Ursachen und Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt befassen (Castel/Dörre 2009).

Die Reformen des deutschen Sozialsystems und des Arbeitsmarktes, die unter dem Begriff „Agenda 2010“ oder „Hartz IV-Reformen“ gefasst werden, führten dazu, dass in Deutschland die Arbeits- und Lebensbedingungen für sozial schwächere Bevölkerungsgruppen härter geworden sind. Stichworte sind Mini-Jobber (geringfügige Beschäftigung), Multi-Jobber (Personen mit mehreren, meist schlecht bezahlten Erwerbstätigkeiten) oder die sogenannten „1-Euro-Jobs“, eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme zur Wiedereingliederung.

Inzwischen ist in Deutschland die Debatte um geeignete Maßnahmen für Langzeiterwerbslose (zu denen durchaus auch jüngere Menschen und nicht nur Ältere gehören) anlässlich der Bildung einer schwarz-roten Koalitionsregierung neu aufgeflammt. Das Hartz-Arbeitsmarktprogramm hat sich nämlich hauptsächlich auf Kurzeitarbeitslose orientiert und Langzeiterwerbslose – insbesondere Geringqualifizierte oder Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen – nur unzureichend berücksichtigt. Deren Zahl ist zwar in den letzten Jahren konstant geblieben, doch war eine zunehmende Verfestigung der langen Arbeitslosigkeit feststellbar.

In Deutschland wird ebenso wie in anderen europäischen Staaten eine intensive Debatte zu den Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung geführt. Die Prekarisierungstendenzen im Gefolge der Automatisierung stellen die Gewerkschaften vor große Herausforderungen. Es ist deshalb nicht überraschend, dass sich der Deutsche Gewerkschaftsbund intensiv damit befasst (DGB 2018).

Mit dem Thema Robotik und Automatisierung und deren Auswirkung auf den deutschen Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Branchen befassen sich auch renommierte Forschungseinrichtungen wie die Fraunhofer-Gesellschaft (Beckert et al. 2016). Die Autoren konstatieren eine Polarisierung des Arbeitsmarkts – nämlich der Beschäftigung und der Löhne – durch die technologischen Entwicklungen (Beckert et al. 2016: 140 ff.). Auch die Bertelsmann-Stiftung befasste sich in einer 2016 veröffentlichten Studie mit Digitalisierung und Beschäftigung und entwickelte Szenarien für den deutschen Arbeitsmarkt (Landmann/Heumann 2016).

Schweiz

In der Schweiz wurde das Thema Prekarität unter anderem in einem Diskussionspapier des Staatssekretariats für Wirtschaft im Jahr 2014 aufgegriffen. In dem Papier werden atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse zugewanderter Personen untersucht, wobei der Fokus auf Personen gelegt wird, die sich nur kurz in der Schweiz aufhalten. Die Untersuchungsergebnisse, basierend auf den Daten der Schweizer Arbeitskräfteerhebung, zeigen, dass Personen aus Latein- und Zentralamerika sehr stark, Zugewanderte aus Nord- und Nordwesteuropa hingegen sogar seltener als Schweizer Staatsangehörige von Prekarität betroffen sind (Lindt 2014).

Die Folgen der Digitalisierung für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen sind weiteres Thema eines Berichts des Bundesrates im Jahr 2017, in dem die Chancen und Risiken für den Wirtschaftsstandort und für den Arbeitsmarkt Schweiz analysiert und Handlungsfelder definiert werden.

Der unternehmernahe Thinktank Avenir Suisse veröffentlichte ebenfalls 2017 die Studie „Wenn die Roboter kommen“. Darin beschreiben die beiden Autoren, dass die Digitalisierung kein plötzliches Ereignis ist, sondern eine stetige Entwicklung darstellt. Sie stellen in der Schweiz nur schwache Anzeichen für die Entstehung eines digitalen Prekariats mit befristeten Stellen und Crowdworking (siehe Kapitel 6.4) oder Telearbeit fest. Sie plädieren für Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und kontinuierliche Weiterbildung. Außerdem fordern sie Reformen der Sozialversicherung – Abdeckung von unregelmäßigen Arbeitsverhältnissen – und des Arbeitsrechts wie flexible Jahresarbeitszeiten. Den größten Bedarf identifizieren sie jedoch im Bildungssystem, sowohl in der dualen Ausbildung als auch im schulischen Regelsystem (Adler/Salvi 2017).

Österreich

Die medienwirksam wichtigste Stimme der Prekären und Erwerbsarmen in Österreich ist inzwischen die „Armutskonferenz Österreich“ geworden, die seit 1995 als Netzwerk von rund 40 Organisationen Daten und Fakten zu Armut und sozialer Ausgrenzung zur Debatte stellt. Armut auf Grund prekärer Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsarmut sind zentrale Themen der Armutskonferenz (www.armutskonferenz.at).

Auch die jährlich von der Statistik Austria veröffentlichten EU-SILC-Berichte zu Armutsgefährdung und sozialer Ausgrenzung sind starke Diskurstreiber. Weiters hat die bundesweite Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung (bMS) am 1. September 2010 immer wieder zu medialer Auseinandersetzung mit sozialen Fragen der Existenzsicherung und der Armutsgefährdung geführt.

Auf wissenschaftlicher Ebene beschäftigt sich der österreichische Soziologe Jörg Flecker prominent mit diesem Thema. Er konstatiert im Hinblick auf Prekarität eine hohe Betroffenheit unter Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, eine Fragmentierung von Arbeitsbeziehungen und vor allem auch eine fehlende politische Repräsentanz der betroffenen Personen (Flecker 2013).

Die Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung auf den österreichischen Arbeitsmarkt wurden in einer Untersuchung des Instituts für Höhere Studien (Nagl/Titelbach/Valkova 2017) analysiert, die auf branchenspezifische Automatisierungsrisiken verweist. Österreich war auch in ein europaweites Forschungsprojekt zu Crowdwork und Sharing-Plattformen eingebunden (Huws et al. 2017). Diese Studien wurden in den Medien stark rezipiert.

Seit Antritt der neuen Bundesregierung 2017 spielen im öffentlichen Diskurs die restriktive Reform der bedarfsorientierten Mindestsicherung, das Leistungsvolumen für Asylwerbende oder die Indexierung von Familienbeihilfen für im Ausland lebende Kinder eine Rolle.

Vorarlberg

Die AK Vorarlberg nimmt medial und politisch laufend zu den Herausforderungen der Prekarisierung für strukturell benachteiligte Gruppen Stellung. In ihrer aktuellen Publikation „Schaffa in Vorarlberg – Handlungsschwerpunkte und Positionen“ greift sie unter anderem die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen für strukturell benachteiligte Gruppen, Fragen des Arbeitsschutzes, die Gefahren der Prekarisierung für Arbeitslose und Niedrigqualifizierte oder die schlechte Lohnentwicklung bei prekären Beschäftigungsverhältnissen auf. In diesem Zusammenhang werden jeweils konkrete Forderungen im Hinblick auf atypische Beschäftigung und Prekarisierungsgefährdung formuliert (AK Vorarlberg 2018).

Seit ihrer Gründung 2011 hat sich die Armutskonferenz Vorarlberg als weiterer Akteur etabliert, der armutsbezogene Themen medienwirksam aufgreift und dadurch inzwischen auch eine Art Themenführerschaft zu Fragen von Armut, Armutsgefährdung, Prekarisierung und Erwerbsarmut in Vorarlberg übernommen hat.

Ein wichtiger Anstoß für den öffentlichen Diskurs war der 2013 veröffentlichte Armutsbericht Vorarlberg. Im Februar 2011 hatte der Vorarlberger Landtag in einem Beschluss die Landesregierung aufgefordert, „dem Vorarlberger Landtag einen Vorarlberger Armutsbericht mit aussagekräftigen Daten für das Bundesland als faktische Grundlage der Sozialpolitik des Landes vorzulegen“ (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013: 13). Diesem Beschluss war eine Entscheidung aller neun Bundesländer vorausgegangen, die Statistik Austria zu beauftragen, bundesländerspezifische Armutsberichte zu erstellen.

Diese vorarlbergsspezifische „Studie zu Armut und sozialer Eingliederung 2013“ (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013) basierte grundsätzlich auf den Ergebnissen der quantitativen „Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern“, die im April 2013 von der Statistik Austria veröffentlicht wurde. Die Vorarlberg-Ausgabe dieser Studie der Statistik Austria wurde mit zwei qualitativen Erhebungen zu Armut und prekären Lebenslagen sowie mit einer Aufstellung der Maßnahmen zur Armutsprävention in Vorarlberg ergänzt.

Die auch in Vorarlberger Städten und Dörfern sichtbar gewordene Armutsmigration, vor allem aus Rumänien, hat ab 2014 zu starker öffentlicher Aufmerksamkeit geführt. Im Zentrum der Diskussion stand der Umgang mit bettelnden Menschen und deren Abweisung beziehungsweise Bestrafung. Der Zuzug geflüchteter Menschen aus Kriegs- und Krisenregionen ab dem Jahr 2015 hat dem öffentlichen Armutsdiskurs ein weiteres Thema hinzugefügt.

Digitalisierung und Automatisierung: Folgen für den Arbeitsmarkt

6 Digitalisierung und Automatisierung: Folgen für den Arbeitsmarkt

Auf mögliche Folgen der Automatisierung für die Beschäftigung wurde in der AK-Vorarlberg-Studie zu Prekarität von 2008 bereits hingewiesen. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz im Sinne der Industrie 4.0 – also Automatisierung durch selbstlernende und selbststeuernde Systeme – sind damals noch keine Themen gewesen. Das erste iPhone der Firma Apple, sozusagen der Türöffner für die Digitalisierung der Berufs- und Lebenswelt, war von Steve Jobs erst im Jänner 2007 der Öffentlichkeit präsentiert worden.

Allerdings waren damals grundlegende Tendenzen einer Rationalisierung der Arbeitswelt erkennbar, die dann durch die Digitalisierung eine mächtige Verstärkung erfahren haben: Flexibilisierung der Beschäftigung, Variabilisierung der Beschäftigungszeiten und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen. Flexibilisierung der Beschäftigung bedeutet eine Erodierung des stabilen Normalarbeitsverhältnisses durch atypische Beschäftigungsformen; Variabilisierung der Beschäftigungszeiten ist deren zeitnahe Anpassung an saisonale und konjunkturelle Schwankungen; Beschäftigungsfähigkeit bedeutet die Zurichtung der Arbeitskraft auf eigenverantwortliche Entscheidungen und Selbststeuerung (Schultheis 2007: 62-64).

6.1 Neue Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung

In den vergangenen zehn Jahren hat die massive Veränderung der Arbeitswelt, die bereits damals konstatiert wurde, weitere Fortschritte in Richtung Digitalisierung, Automatisierung, Globalisierung und damit zusammenhängend Flexibilisierung gemacht. Der Klassiker in der Diskussion um das massiv wachsende Potenzial der Rationalisierung durch digitale Automatisierung und selbstgesteuerte Produktionssysteme ist die Untersuchung von Brynjolfsson and McAfee „The Second Machine Age“ von 2011.

Prekäre Arbeitsverhältnisse haben inzwischen noch stärker um sich gegriffen, besonders deshalb, weil die Normalarbeitsverhältnisse weiter erodiert sind und neue Arbeitsformen wie globales Crowdfunding – ein Phänomen digitaler Arbeitsweise, bei der Unternehmen Aufträge mittels webbasierter Plattformen international vergeben – für eine wachsende Zahl von Menschen zur Normalität geworden sind. Die Stichworte Crowd-Sourcing, Gig-Economy, digitale Tagelöhner oder digitales Prekariat beschreiben diesen neuen Arbeitsmarkt und die entsprechenden Arbeitsverhältnisse.

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Diskussionsstränge zu diesem Thema, das mit dem Begriff Industrie 4.0 assoziiert wird, zusammengefasst.

6.2 Industrie 4.0

Während die bisherigen Stufen der industriellen Entwicklung durch mechanische Produktion mittels Wasser oder Dampf (Industrie 1.0), sodann durch arbeitsteilige Massenproduktion mittels Elektrizität (Industrie 2.0) und schließlich durch Teilautomatisierung mittels Informationstechnologie und elektronischer Datenverarbeitung (Industrie 3.0) gekennzeichnet waren, bezeichnet Industrie 4.0 ein Produktionsumfeld, das aus intelligenten, sich selbst steuernden Systemen besteht, die menschliche Arbeitskraft in hohem Maße ersetzen und/oder zu weitgehend neuen Qualifikationsanforderungen führen (Holtgrewe et al. 2015: 6; Herkommer 2017; Kuba 2017).

Allerdings ist fraglich, ob Industrie 4.0 tatsächlich eine neue technisch-industrielle Revolution darstellt oder ob es sich lediglich um eine Erweiterung von bereits bestehenden Produktionssystemen handelt. Auf jeden Fall ruft die laufende Entwicklung ein großes Interesse an der Frage hervor, wie die Auswirkungen auf die Beschäftigung gestaltet sein werden.

6.3 Auswirkungen der Automatisierung und Digitalisierung auf die Beschäftigung

Ein Klassiker, der sich mit den beschäftigungsrelevanten Thematiken der neuen digitalisierten und automatisierten Arbeitswelt befasste, war die 2013 publizierte Untersuchung der Autoren Carl B. Frey und Michael A. Osborne der Universität Oxford. Anhand eines Überblicks über 702 Berufsfelder kamen die Autoren zu dem Schluss, dass 47 % der Arbeitskräfte in den USA durch Computerisierung bedroht seien (Frey/Osborne 2013: 1).

Beschäftigung vs. Aufgaben

Nun ist allerdings kritisch gegen diese Schätzung eingewandt worden, dass die Autoren Beschäftigungsfelder (occupations) und nicht Aufgabenfelder (tasks) in den Fokus genommen haben. Denn legt man das Augenmerk mit einem wesentlich differenzierteren Blick auf Aufgabenfelder, so ergeben sich merklich niedrigere Prozentsätze der von Digitalisierung und Automatisierung betroffenen Arbeitskräfte. Zu diesem Schluss kam eine Studie von Melanie Arntz u.a., die den möglichen Jobverlust in OECD-Ländern untersuchte: Sie kam für die USA auf nur 9 % – und nicht auf alarmierende 47 % wie Frey/Osborne. Für Österreich wurde eine Quote von 12 % automatisierbarer Jobs eruiert (Arntz 2016: 8). Der grundlegende Unterschied zwischen diesen beiden Herangehensweisen besteht darin, dass beim „occupation oriented approach“ Berufsfelder flächendeckend kalkuliert werden, während bei einem „task oriented approach“ jene Aufgaben herausgefiltert werden, die jetzt oder in absehbarer Zeit tatsächlich automatisierbar sind.

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind allerdings erheblich und den folgenden Faktoren geschuldet: allgemeine Unterschiede in der Arbeitsplatzorganisation, bereits vorgenommene Investitionen in die Automatisierung sowie unterschiedliche Bildungs- und Ausbildungsniveaus (Arntz 2016: 8). Da Österreich einen relativ hohen Anteil an gering- und mittelqualifizierten Arbeitskräften aufweist, hat es einen verhältnismäßig hohen Anteil an durch Automatisierung gefährdeten Tätigkeiten (Arntz 2016: 17, 34).

Arbeitsmarkt zwischen Polarisierung und Verschiebung

Im Zusammenhang dieser Studie sind es die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und mögliche Prekarisierungseffekte, die besonders interessieren. Die großräumigen Untersuchungen zu den Vereinigten Staaten (Osborne/Frey 2013), Deutschland (Zika et al. 2018, Arntz 2018), Schweiz (Adler/Salvi 2017) und Österreich (Holtgrewe et al. 2015) kommen zu sehr unterschiedlichen Schlussfolgerungen im Hinblick auf Arbeitsmarkteffekte. Sie reichen von der Prognose, dass fast jeder zweite Arbeitsplatz infolge digitaler Rationalisierung wegfällt, bis zu dem Ergebnis, dass es de facto zu keinen oder nur geringen Arbeitsplatzverlusten, jedoch zu deutlichen Verschiebungen innerhalb der Branchen und der Qualifikationsniveaus kommen wird.

Unter dem Gesichtspunkt der Qualifikation der Erwerbstätigen oszillieren die Prognosen zwischen der Vorstellung einer allgemeinen Höherqualifizierung der gesamten ArbeitnehmerInnenenschaft (up-skilling) einerseits und einer Polarisierung des Beschäftigtenspektrums andererseits. Dabei ist das sogenannte „Polarisierungs-Modell“ gut nachvollziehbar, wonach sich die Qualifikationsanforderungen auf der einen Seite im hochqualifizierten kognitiven Bereich verdichten und andererseits bei nicht-automatisierbaren Hilfstätigkeiten konzentrieren werden. In diesem Fall würde der Bereich mittlerer Qualifikationen die gravierendsten Änderungen erfahren, das heißt, durch den Verlust von Tätigkeitsfeldern berührt werden. Daraus ergeben sich zwei Szenarien: die Notwendigkeit einer Höherqualifikation im Zusammenhang mit Ausrichtung und Überwachung hochtechnologischer Systeme oder der Zunahme nicht rationalisierbarer Hilfsarbeit in einem wachsenden Dienstleistungsbereich wie in den Pflege- und Gesundheitsberufen oder der Bildung.

Verlust oder Wachstum?

Die Prognosen für Deutschland weisen eine große Spannbreite auf und sind wenig verlässlich, vor allem dann, wenn sie keine Zeiträume angeben, innerhalb derer sich der Beschäftigungswandel vollziehen soll. So rechnet die Fraunhofer-Gesellschaft mit 1,5 Millionen neuen Arbeitsplätzen in Deutschland durch vernetzte Produktion, die Boston Consulting Group mit 390.000 innerhalb der nächsten zehn Jahre (Holtgrewe et al. 2015: 18). Arntz u. a. kommen auf einen bisher bereits eingetretenen Beschäftigungsverlust durch technologischen Wandel im Zuge

von Industrie 3.0 von 5 %, aber gleichzeitig zu einer Kompensation von 6 %, sodass die Digitalisierung von 2011 bis 2016 sogar ein Arbeitsplatzwachstum von einem Prozent bewirkt hätte (Arntz et al. 2018).

Eine österreichspezifische Studie des Instituts für Höhere Studien, die die Arbeitsplätze nach Wirtschaftszweigen und Tätigkeitsprofilen genauer unter die Lupe nimmt, kommt zum Ergebnis, dass 9 % beziehungsweise rund 360 000 der Beschäftigten mit einer hohen Wahrscheinlichkeit wegrationalisiert werden können. Dabei sind Hilfsarbeitskräfte, HandwerkerInnen, MaschinenbedienerInnen und Dienstleistende besonders betroffen. Am wenigsten sind AkademikerInnen und Führungskräfte betroffen, während der Großteil der Beschäftigten (das sind rund 80 %) mit einem mittleren Automatisierungsrisiko von 30 bis 70 % zu rechnen haben (Nagl et al. 2017: 23).

Das entspricht im Hinblick auf die Hochrisikogruppen in etwa den Ergebnissen von 12 % bei Arntz et al. auf der Basis eines tätigkeitsbasierten Ansatzes, ist aber weit entfernt von jenen 54 % an Hochrisikobeschäftigten, wie sie die Studie von Bowles (2014) unter der Annahme einer Automatisierung ganzer Berufsgruppen kalkuliert (Nagl et al. 2017: 6-7).

Insgesamt darf man das Fazit ziehen, dass weder eine alarmistische Konstruktion von Hochrisikogruppen noch eine optimistische Erwartung eines Nettozuwachses der Beschäftigung begründet sind. Es ist vielmehr mit einer beschleunigten Weiterentwicklung bisheriger Automatisierungstrends zu rechnen, die Arbeitsplatzverluste bewirken werden, welche ohne Um- und Höherqualifizierung nicht kompensierbar sein werden, während auf der anderen Seite mit Arbeitsplatzzuwachsen in neuen stark IT (Informationstechnologie)- und KI (Künstliche Intelligenz)-basierten Tätigkeitsfeldern zu rechnen ist. Eine Prognose dieses Prozesses für Vorarlberg, die die spezielle Wirtschaftsstruktur und Branchenverteilung berücksichtigt, steht noch aus, wäre aber für eine aktive Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik äußerst wünschenswert.

Deindustrialisierung

Die OECD macht mit ihrem „Employment Outlook 2017“ auf eine Entwicklung aufmerksam, die mit Industrie 4.0 parallel geht – die Deindustrialisierung hochentwickelter Volkswirtschaften. Es lässt sich nämlich feststellen, dass in diesen Ländern der Anteil produzierender Betriebe an der Gesamtwirtschaft seit Jahren abnimmt, während die Dienstleistungen kontinuierlich wachsen. Daraus ergibt sich ein Verlust durchschnittlich qualifizierter Jobs in Fertigungsbereichen, während die Zahl hochqualifizierter Stellen, aber auch niedrigqualifizierter zunimmt.

Auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ist dieser Effekt von allen OECD-Ländern am stärksten. Der Anteil von durchschnittlich qualifizierten Arbeitsplätzen ist seit 1995 um mehr als 16 %

zurückgegangen, während niedrigqualifizierte Beschäftigungen einen leichten Anstieg um 3 % und hochqualifizierte einen um 14 % verzeichnen (OECD 2017).

6.4 Das digitale Prekariat

Über das sogenannte „digitale Prekariat“ ist in den vergangenen Jahren im wachsenden Maße geforscht und geschrieben worden. Von den Arbeitnehmervertretungen wurde das Thema auch sozialpolitisch aufgenommen, da die herkömmlichen Methoden zur Regelung arbeitsrechtlicher Verhältnisse bei internetbasierten Tätigkeiten oft nicht durchsetzbar sind.

Eröffnet wurde die wissenschaftliche ebenso wie die politische Debatte zum digitalen Prekariat durch den inzwischen klassischen Aufsatz von Ursula Huws im „Socialist Register“ 2001 unter dem Titel „The Making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World“. Dort prägte Huws auch als Erste den Begriff des „Cybertariat“, also der prekär durch das Internet Beschäftigten (Huws 2001). Für den von ihr analysierten Sachverhalt ist allerdings der Begriff des „digitalen“ oder „Cyber-Prekariats“ eingängiger, sodass dieser in der vorliegenden Studie weiter verwendet wird.

In einem umfassenden empirischen Projekt haben sich 2016 Huws und andere der Frage gewidmet, in welchem Umfang arbeitsrelevante Prozesse, etwa die Arbeitssuche oder die Durchführung konkreter Berufstätigkeiten, durch das Internet erledigt werden. In dieses Projekt war auch Österreich mit der Arbeiterkammer Wien (Kuba 2018) einbezogen. Hier betrug die Zahl der erwerbsfähigen Erwachsenen in Österreich, die mehr als die Hälfte ihres Einkommens durch „Crowdwork“ oder durch „Plattform-Arbeit“ verdienen, 2,3 % der Befragten; für die Niederlande betrug der Prozentsatz 1,6, für Italien 5,1, für Deutschland 2,5, für Schweden und Großbritannien 2,7 und für die Schweiz 3,5 Prozent (Huws et al. 2017: 10).

Die größte dieser Plattformen ist Amazons Mechanical Turk. Weitere Beispiele sind clickworker.de, mit derzeit über einer Million registrierter MitarbeiterInnen, die sogenannte Microjobs auf Honorarbasis erledigen, sodann Freelancer, Upwork oder MyHammer. Dabei werden von Unternehmen Projekte ausgeschrieben, die in individuell bearbeitbare Pakete aufgeteilt sind und von Interessierten online und zuhause erledigt werden können. Fast alle Branchen nutzen inzwischen Crowdwork, auch für komplexere Aufgabenstellungen (Arbeiterkammer 2018).

In diesem Zusammenhang ist auch von „Gig-Economy“ die Rede, was an den Jargon der Musikszene erinnert, wo MusikerInnen sich von Auftritt zu Auftritt (Gigs) durchschlagen. Dabei handelt es sich nicht nur um internetbasierte Tätigkeiten, sondern grundsätzlich um unterschiedliche Formen selbständiger oder scheinselfständiger Gelegenheitsarbeit. Dazu zählen u. a. Uber-Fahrer, Fahrradboten oder AirBnB-VermieterInnen. In allen diesen Fällen handelt es sich um eine Auslagerung von Beschäftigungen, die mit einem Bedeutungsverlust

überlieferter Arbeitsvertragskonzepte einhergeht. Dies betrifft auch die relativ schlechte Bezahlung vieler dieser Tätigkeiten. Da zudem in den Honoraren keine Sozialabgaben inkludiert sind, hat dies negative Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme zum einen und auf den individuellen Schutz im Fall von Krankheit oder Arbeitslosigkeit zum anderen.

Die Individualisierung aller dieser Tätigkeiten führt zu einem äußerst geringen Grad der gewerkschaftlichen Organisierbarkeit. Der wachsende Bedeutungsverlust kollektiver Interessenvertretungen für diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen macht diese sozial- und lohnpolitisch äußerst verwundbar. Sie haben ein hohes Risiko des Ableitens in Prekarität und Erwerbsarmut.

6.5 Der Digitalisierungsdiskurs in Vorarlberg

Unter dem Titel „vorarl<bytes – Digitale Agenda Vorarlberg“ präsentierte die Vorarlberger Landesregierung im April 2018 ein „Arbeitsprogramm zur Forcierung der digitalen Transformation“ in Vorarlberg (Land Vorarlberg 2018). Auch in Vorarlberg hat die Automatisierung und Digitalisierung schon längst begonnen. Die exportorientierten Industriebetriebe stehen unter einem globalen Wettbewerbsdruck, ihre Wertschöpfungsketten zu digitalisieren und Produktionsprozesse zu automatisieren.

Die Arbeiterkammer Vorarlberg greift die Herausforderungen durch Automatisierung und Digitalisierung in einer eigenen Publikation unter dem Titel „Schaffa in Vorarlberg“ (AK Vorarlberg 2018) auf. Sie bezeichnet die Digitalisierung neben der demografischen Entwicklung als wichtigste Herausforderung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vorarlbergs. Die Aufmerksamkeit der AK gilt vor allem einer arbeitnehmerorientierten Gestaltung der von der Digitalisierung betroffenen Arbeitsplätze. Sie setzt sich darum für eine verstärkte Diagnostik und Prognose des Kompetenzbedarfs in Unternehmen ein, um zeitgerechte Weiterbildung und Vermittlung im Falle mittelfristig abbaubarer Arbeitsplätze zu ermöglichen (AK Vorarlberg 2018: 25-26).

Die Industriellenvereinigungen Vorarlberg, Tirol und Salzburg machen in einer aktuellen Untersuchung durch das Economica Institut für Wirtschaftsforschung darauf aufmerksam, dass speziell in Vorarlberg die Industrie der tragende Sektor (38,3 %) ist und im Hinblick auf die Bruttowertschöpfung noch weit vor dem Tourismus (7,2 %), aber auch vor Handel und Verkehr (17,6 %) rangiert. Dieser Befund ist insofern wichtig, als Vorarlberg eben keine klassische Dienstleistungsgesellschaft geworden ist, sondern strukturell nach wie vor auf Industrie und Gewerbe mit einem entsprechenden Bedarf an spezifisch qualifizierten Arbeitskräften angewiesen ist (IV 2018).

7 Arbeitsmigration aus den EU-Staaten

Ein wichtiger Faktor, der sich auf die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen auswirkt, ist die Struktur der Beschäftigung. Hier spielen Fragen der Arbeitsmigration – sowohl der EU-Binnenmigration als auch der Migration aus Drittstaaten – eine wichtige Rolle.

In den vergangenen Jahren haben zwei bedeutende Treiber die arbeitsmarktbezogenen Mobilitätsmuster innerhalb der Europäischen Union und damit auch in Vorarlberg beeinflusst:

1. die Erweiterungen der EU-Mitgliedsstaaten seit 2004 auf insgesamt 28 Staaten
2. die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 auf die Arbeitsmärkte.

Nach der ersten Osterweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 – mit dem Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta und Zypern – und der zweiten Osterweiterung 2007 mit dem Beitritt Bulgariens und Rumäniens sowie mit dem Beitritt Kroatiens am 1. Juli 2013 hatten sich Österreich und Deutschland einen maximal siebenjährigen Schutz ihrer Arbeitsmärkte ausbedungen. Nach dem Auslaufen dieser jeweils siebenjährigen Übergangsregelungen, die den Arbeitsmarkt vor der Zuwanderung aus den neuen Mitgliedsländern abgeschirmt hatten, stieg ab 2011 beziehungsweise 2014 die Zuwanderung aus einigen dieser Staaten (Polen, Slowakei, Ungarn, Rumänien und Bulgarien) nach Österreich und damit auch nach Vorarlberg merkbar an.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise wiederum hat vor allem in den südeuropäischen Staaten, von Griechenland über Italien und Spanien bis nach Portugal, eine hohe Arbeitslosigkeit gerade auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgelöst. Da vor allem Italien und Spanien bereits eine erhebliche Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien gehabt hatten, führte der neuerliche durch Arbeitslosigkeit bedingte Wanderungsdruck zu einer Neuorientierung der Migrationsbewegungen nach Mitteleuropa (Häfele 2015: 72-74).

Das Basisjahr 2013 für die Berechnung der Zunahme der Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist deshalb sinnvoll gewählt, weil eben 2014 die siebenjährige Übergangsregelung für Bulgarien und Rumänien endete und Arbeitskräfte mit ihren Familien aus diesen beiden Staaten frei zuwandern konnten.



10 JAHRE
CARIA TEX

Tabelle: Vorarlberger Wohnbevölkerung (mit Hauptwohnsitz) mit österreichischer und nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit von 2013 bis 2017 (jeweils Stichtag 31. Dezember) – absolut und Zuwachs in Prozent seit 2013

Staatsangehörigkeit	2013	2014	2015	2016	2017	Zuwachs 2013 – 2017
Österreich	322.122	322.443	322.517	323.340	323.945	0,6 %
Ausländer	54.843	57.178	62.456	66.230	68.595	25,1 %
Gesamtbevölkerung	376.965	379.621	384.973	389.570	392.540	4,1 %
Anteil Ausländer	14,5 %	15,1 %	16,2 %	17,0 %	17,5 %	

Die nachfolgende Tabelle zeigt die absolute und relative Zunahme der Zahl von Bürgerinnen und Bürgern einzelner Staaten seit 2013. Deutschland stellt den Großteil, einige ost- und südost-europäische Staaten wie Ungarn und Rumänien wachsen jedoch (freilich auf einer niederen Ausgangsbasis) beträchtlich.

Tabelle: Vorarlberger Wohnbevölkerung (mit Hauptwohnsitz) aus ausgewählten EU-Staaten von 2013 bis 2017 (Stichtag 31. Dezember) – absolut und Zuwachs in Prozent seit 2013

Staatsangehörigkeit	2013	2014	2015	2016	2017	Zuwachs 2013 – 2017
Bulgarien	342	456	592	754	906	164,9 %
Deutschland	14.885	15.450	15.872	16.472	17.046	14,5 %
Italien	1.277	1.416	1.521	1.623	1.743	36,5 %
Kroatien (EU-Mitglied seit 2013)	1.879	2.098	2.298	2.506	2.649	41,0 %
Polen	677	764	868	973	1.045	54,4 %
Rumänien	854	1.158	1.521	1.902	2.275	166,4 %
Ungarn	1.229	1.645	2.046	2.359	2.614	112,7 %
Slowakei	642	810	918	993	1.078	67,9 %
Andere EU-Staaten	3.145	3.403	3.554	3.727	3.879	23,3 %

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Bevölkerungswachstum in Vorarlberg in den vergangenen Jahren im Wesentlichen dem Zuzug aus EU-Mitgliedsstaaten geschuldet ist. Auch wenn die klassischen „Gastarbeiter“ aus der Türkei und Ex-Jugoslawien immer noch einen signifikanten Teil der Wohnbevölkerung und der Erwerbstätigen ausmachen und obwohl deutsche StaatsbürgerInnen inzwischen die größte Gruppe der Zugewanderten bilden, ist ein wachsender Zuzug aus den EU-Staaten Ost- und Südosteuropas zu erkennen.

Notreisende aus neuen EU-Staaten

Ein weiterer Aspekt der Migration aus den EU-Staaten Ost- und Südosteuropas ist die sogenannte „Armutsmigration“ beziehungsweise die Migration von Notreisenden. Europäische Staaten mit einem hohen Anteil armutsbetroffener Personen sind Rumänien, Bulgarien, Ungarn und Lettland (Eurostat 2018). Auch diese Wanderungsbewegung hat mit der 2011 und 2014 auslaufenden Übergangsregelung zu tun, die die Freizügigkeit der Arbeitsmigration eingeschränkt hatte.

In Vorarlberg wurde diese Form der Migration sicht- und spürbar, indem sich Frauen und Männer der Bevölkerungsgruppe der Roma aus Rumänien in Vorarlberg zeitweilig niederließen, um hier u. a. durch Betteln Erwerbsquellen zu erschließen.

Eine detaillierte Untersuchung aus der Sicht von Notreisenden, die sich in Vorarlberg aufhalten, wurde 2016 im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung von Erika Geser-Engleitner vorgelegt (Geser-Engleitner 2016).

Soweit Notreisende im Baugewerbe, in der Reinigungsbranche oder durch Gelegenheitsdienstleistungen Arbeit fanden, handelt es sich um prekäre Beschäftigungen, weil die sozialen Umstände, besonders fehlende Unterkünfte, nur sporadische Erwerbsverhältnisse erlaubten.

8 Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Eine zahlenmäßig betrachtet weit kleinere Gruppe von Personen ist seit 2015 im Vorarlberger Arbeitsmarkt angekommen: Geflüchtete aus den Kriegs- und Krisenregionen Asiens. Der starke Zuzug von Fluchtmigrantinnen und -migranten im Jahr 2015 stellte das Land Vorarlberg vor neue integrationspolitische Herausforderungen. Um die Bleibeberechtigten, denen der Arbeitsmarkt ohne Beschränkung offensteht, möglichst rasch zu integrieren, hat die Vorarlberger Landesregierung 2016 einen eigenen Flüchtlingskoordinator ernannt, der unter anderem auch Maßnahmen für eine rasche Arbeitsmarktintegration begleitet.

Er erstellt einen monatlichen Bericht zur Situation der Geflüchteten und zu deren Arbeitsmarktintegration. Die nachfolgenden Zahlenangaben sind dem Bericht für Dezember 2017 entnommen.

Bis zur Arbeitsaufnahme erhalten Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Österreich die sogenannte bedarfsorientierte Mindestsicherung. Dabei handelt es sich um eine Geldleistung, die generell Menschen unterstützt, die für ihren Lebensunterhalt nicht mehr aufkommen können. Der Geldbetrag wird jährlich neu festgelegt und wird dann gewährt, wenn die finanzielle Absicherung durch Einkommen, Leistungen aus der Sozialversicherung oder Vermögen nicht mehr vorhanden ist. Im Dezember 2017 bezogen in Vorarlberg 3 591 Bleibeberechtigte die bedarfsorientierte Mindestsicherung; die Beziehenden lebten in 1 347 Bedarfsgemeinschaften (Strini 2018: 2).

Zum Verständnis der Arbeitsmarktsituation der Bleibeberechtigten ist Folgendes zu sagen: Sie können sich beim Arbeitsmarktservice Vorarlberg vormerken lassen, wenn zumindest Deutsch-Sprachniveau A1 vorhanden ist. Mit 31. Dezember 2017 wurden 1 605 beschäftigungsfähige Männer gezählt, davon waren 845 beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt. Das entspricht 52 % der beschäftigungsfähigen Männer. 647 der Vorgemerkten oder 77 % wiesen keine Ausbildung auf (Strini 2018: 6).

Von 1 007 beschäftigungsfähigen Frauen hingegen waren nur 239 oder 23,7 % beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt (Strini 2018: 5). 171 Frauen oder 72 % wiesen keine Ausbildung auf (Strini 2018: 6). Es ist also knapp die Hälfte der beschäftigungsfähigen Männer, aber nur ein Viertel der beschäftigungsfähigen Frauen beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt.

Im Zeitraum Januar bis Dezember 2017 hatten 828 vorgemerkte bleibeberechtigte Personen eine Arbeit aufgenommen. Im gleichen Zeitraum 2016 sind dies 524 Personen gewesen (Strini 2018: 7).

Die Registerarbeitslosigkeit von bleibeberechtigten Personen ausgewählter Herkunftsländer zeigt Folgendes: Personen aus Syrien wiesen eine Arbeitslosigkeit von 47 % auf, gefolgt von Personen aus dem Irak mit 43 %. Die schon länger im Land befindlichen Menschen aus der Russischen Föderation, de facto großteils Tschetscheninnen und Tschetschenen, wiesen eine Arbeitslosenquote von 35 % auf (Strini 2018: 7).

Pilotprojekt „Talent-Scout – Learning by Doing“

Unter den geflüchteten Personen war auch eine große Gruppe Jugendlicher und junger Erwachsener. Hier galt es, bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu helfen und notwendige Qualifizierungen zu ermöglichen. Mit Ende des Jahres 2016 waren in der Altersgruppe der 15- bis 20-Jährigen aus Krisen- und Kriegsregionen rund 900 Personen in Vorarlberg wohnhaft. Diesen Jugendlichen steht ein regulärer Schulbesuch in einer österreichischen Pflichtschule nicht mehr offen, sodass sie eigener Bildungsmaßnahmen bedürfen, um den Pflichtschulabschluss zu erreichen und den Weg in eine Lehre oder eine weiterführende Schule zu betreten.

Die AK Vorarlberg übernahm hierbei die Initiative, um ein großangelegtes Modellprojekt zur Arbeitsmarktintegration dieser Jugendlichen zu schaffen und zu finanzieren. Es war in Österreich eines der ersten Programme, die sich dieser Altersgruppe junger Geflüchteter widmeten. Von Januar 2016 bis Februar 2017 haben insgesamt 176 Jugendliche am entsprechenden Programm namens „Talent-Scout“, das auch österreichweit für Beachtung sorgte, teilgenommen. Umgesetzt wurde das Projekt vom Sozialökonomischen Betrieb INTEGRA Vorarlberg.

Dieses Pilotprojekt wurde im Auftrag der AK Vorarlberg während der gesamten Laufzeit wissenschaftlich begleitet und die Ergebnisse wurden in einer Publikation veröffentlicht (Häfele 2017).

9 Daten zum Vorarlberger Arbeitsmarkt

Der Weg in Prekarität und Erwerbsarmut ist durch verschiedene soziodemografische Parameter wie Erwerbsausmaß, Qualifikationsniveau, Phasen der Arbeitslosigkeit, Arbeit in Branchen mit Niedrigeinkommen oder Migrationshintergrund gekennzeichnet. In diesem Kapitel werden die entsprechenden Daten aufbereitet und jeweils auf die Risiken für Prekarität und Erwerbsarmut überprüft. Eingangs erfolgt eine statistische Darstellung der Vorarlberger Erwerbstätigen.

9.1 Erwerbstätige in Vorarlberg

Um den relativen und den absoluten Anteil prekär Beschäftigter zu ermessen, ist ein Blick auf die Gesamtbeschäftigtenzahlen und deren Entwicklung seit 2008 – also dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise – in Vorarlberg erforderlich. Dabei wird deutlich, dass sowohl die Zahlen der unselbständig als auch die der selbständig Erwerbstätigen nach der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 bis 2009 ein konstantes Wachstum zu verzeichnen haben. Die nachfolgenden Tabellen und Zahlen der unselbständig Beschäftigten basieren auf einer freien Abfrage des Datenbanksystems BALI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Diese Zahlen können von anderen Datenquellen leicht abweichen.

Während die unselbständig Beschäftigten im Jahre 2009 einen krisenbedingten Rückgang aufwiesen, ist bei den Selbständigen im selben Jahr ein leichter Anstieg zu verzeichnen, der auch in der Folgezeit anhält. Es liegt nahe, dass dieser Anstieg von ehemals unselbständig Erwerbstätigen ausgelöst wurde, die in der Selbständigkeit eine Alternative zur manifesten oder drohenden Arbeitslosigkeit sahen.

Tabelle: Erwerbstätige in Vorarlberg 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Zunahme 2008–2017
Unselbst. Erwerbstätige	144.177	142.363	144.267	147.561	149.597	151.564	153.957	156.504	159.247	162.343	12,6 %
Selbständig Erwerbstätige	15.976	16.325	16.798	17.041	17.306	17.618	17.923	17.929	18.237	18.609	16,5 %
Gesamt Erwerbstätige	160.153	158.688	161.065	164.602	166.903	169.182	171.880	174.433	177.484	180.952	13,0 %

Tabelle: Erwerbstätige Männer in Vorarlberg 2008 und 2017 (Jahresdurchschnitte)

Erwerbstätige Männer	2008	2017	Zunahme 2008–2017
Unselbständig Erwerbstätige	80.014	87.109	8,9 %
Selbständig Erwerbstätige	11.040	11.310	2,4 %
Gesamt Männer	91.054	98.419	8,1 %

Die Zahl unselbständig erwerbstätiger Männer nahm zwischen 2008 und 2017 um 8,9 % zu, bei den Selbständigen betrug der Zuwachs nur 2,4 %.

Ein ganz anderes Bild ergibt sich bei den Frauen: Die Zahl der unselbständig erwerbstätigen Frauen nahm in zehn Jahren um 17,3 % zu; die selbständig erwerbstätigen Frauen hingegen wuchsen um 47,9 %. Diese Zunahme bei den Selbständigen geht auf das Konto der Personenbetreuerinnen, deren Beschäftigung durch gesetzliche Vorkehrungen ab 1.7.2007 als Selbständige wie auch als Unselbständige legalisiert wurde (siehe Kapitel 9.7).

Tabelle: Erwerbstätige Frauen in Vorarlberg 2008 und 2017 (Jahresdurchschnitte)

Erwerbstätige Frauen	2008	2017	Zunahme 2008–2017
Unselbständig Erwerbstätige	64.163	75.234	17,3 %
Selbständig Erwerbstätige	4.936	7.299	47,9 %
Gesamt Frauen	69.099	82.533	19,4 %

Die folgenden Tabellen und Grafiken zeigen die Entwicklung der unselbständig beschäftigten Frauen und Männer in Vorarlberg. Die Zahlen der unselbständig Beschäftigten basieren auf einer freien Abfrage des Datenbanksystems BALI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Sie umfassen auch die freien Dienstverträge, nicht aber die geringfügig Beschäftigten. Diese Zahlen können somit von anderen Datenquellen abweichen.

Auffällig ist an der nachfolgenden Tabelle der starke Anstieg der Zahl der unselbständig beschäftigten Frauen. Der Anstieg ist fast ausschließlich auf die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.

Tabelle: Vorarlberg: Unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte)

Unselbständig	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Zunahme 2008–2017
Männer	80.014	78.002	78.870	80.362	81.008	81.850	82.857	84.041	85.541	87.109	8,9 %
Frauen	64.163	64.361	65.397	67.199	68.589	69.714	71.100	72.463	73.706	75.234	17,3 %
Gesamt	144.177	142.363	144.267	147.561	149.597	151.564	153.957	156.504	159.247	162.343	12,6 %

Auf die Struktur dieses Wachstums, das vornehmlich durch Teilzeitbeschäftigung geprägt ist, wird im Kapitel 9.4 eingegangen.

9.2 Einkommen in Vorarlberg

Um Prekarität und Erwerbsarmut in ihren Kontext zu stellen, ist ein Blick auf die verschiedenen Gruppen der Vorarlberger Einkommensbezieherinnen und -bezieher erforderlich. Die entsprechenden Daten liefert die Statistik Austria mit ihren verschiedenen Erhebungen, in denen Daten des Mikrozensus, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie der Finanzverwaltung verarbeitet werden.

Tabelle: Nettomonatseinkommen unselbständig Erwerbstätiger nach Geschlecht – Österreich und Vorarlberg im Vergleich (Jahresdurchschnitt 2016)

Bundesland	Unselbständig Erwerbstätige ¹⁾ in 1.000	Arithmetisches Mittel	10 %	Quartile			90 %
				25 %	50 % (Median)	75 %	
verdienen weniger oder gleich viel als ... EUR							
Frauen und Männer							
Vorarlberg	173,9	2.166	771	1.317	2.025	2.764	3.538
Österreich	3.573,5	2.158	767	1.365	1.974	2.657	3.572
Frauen							
Vorarlberg	80,2	1.627	539	992	1.523	2.111	2.757
Österreich	1.690,4	1.748	602	1.100	1.595	2.202	2.923
Männer							
Vorarlberg	93,7	2.627	1.151	1.890	2.467	3.175	4.040
Österreich	1.883,0	2.526	1.065	1.765	2.270	3.010	4.110

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen, und Lohnsteuer-/HV-Daten. Erstellt am 19.12.2017. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. – Einkommen inkl. 13. und 14. Monatsgehalt. – Lohnsteuer-/HV-Daten: Vollerhebung, Mikrozensus: hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6 % Stichprobe.

¹⁾ Ohne Personen in Elternkarenz (mit aufrehtem Dienstverhältnis) und ohne Personen mit freiem Dienstvertrag.

Die Tabelle der Nettomonatseinkommen zeigt, dass in Vorarlberg das untere Viertel der unselbständig Erwerbstätigen maximal € 1.317,- pro Monat (Jahreszwölftel) bezieht. Vorarlberg liegt damit etwas unter dem gesamtösterreichischen Wert. Ein völlig anderes Bild entsteht, wenn nicht die Gesamtwerte, sondern die Werte für Männer und Frauen getrennt betrachtet werden: Während bei Männern das untere Viertel maximal € 1.890,- bezieht, sind es bei den Frauen nur € 992,-. Männer liegen damit über dem gesamtösterreichischen Wert und Frauen erheblich darunter.

Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist zu einem Teil der viel höheren Teilzeitquote der Frauen geschuldet. Die Vorarlberger Frauen des unteren Viertels liegen mit ihren Einkommen um 10 Prozent unter den österreichischen Fraueneinkommen.

Tabelle: Durchschnittliche Jahreseinkünfte der ausschließlich selbständig
Erwerbstätigen 2013 – Österreich und Vorarlberg im Vergleich

Bundesland	Anzahl der Personen	Jahreseinkünfte vor Steuern				Nettojahreseinkünfte			
		25 %	50 %	75 %	Arithme- tisches Mittel	25 %	50 %	75 %	Arithme- tisches Mittel
Frauen und Männer									
Vorarlberg	16.489	4.848	14.187	37.734	30.523	4.350	13.149	27.782	19.197
Österreich	319.611	4.737	11.889	27.964	25.233	4.679	11.672	22.228	17.139
Frauen									
Vorarlberg	6.158	3.203	7.825	15.519	15.481	2.909	7.771	14.110	11.089
Österreich	118.112	3.225	8.137	16.536	15.802	3.197	8.175	14.883	11.639
Männer									
Vorarlberg	10.331	8.002	23.418	49.573	39.489	7.268	19.225	34.492	24.030
Österreich	201.499	6.418	15.671	35.387	30.762	6.323	14.324	26.601	20.363

Quelle: Statistik Austria, 2016. Einkommensteuerdaten.

Ein ähnliches Bild wie bei den unselbständig Erwerbstätigen zeigt sich bei den Nettajahreseinkünften der ausschließlich selbständig Erwerbstätigen. Auch hier liegen die unteren Einkommensviertel der Vorarlberger Frauen erheblich unter dem österreichischen Wert und erst recht unter dem der Männer.

Tabelle: Jahreseinkommen der PensionistInnen 2015 – Österreich und Vorarlberg im Vergleich

	Anzahl der Personen	Bruttojahreseinkommen			Nettojahreseinkommen				
		25 %	50 %	75 %	25 %	50 %	75 %		
		... beziehen weniger als ... Euro		Arithmetisches Mittel	... beziehen weniger als ... Euro		Arithmetisches Mittel		
Frauen und Männer									
Vorarlberg	83.684	10.510	17.351	28.357	20.834	9.934	15.7012	2.571	16.992
Österreich	2.089.127	12.212	19.834	30.471	23.255	11.589	17.345	23.753	18.688
Frauen									
Vorarlberg	45.849	8.454	13.189	20.589	15.898	8.017	12.486	17.811	13.710
Österreich	1.153.968	10.941	15.377	24.596	19.045	10.367	14.415	20.270	15.907
Männer									
Vorarlberg	37.835	14.641	25.105	35.132	26.816	13.809	20.580	26.589	20.968
Österreich	935.159	17.258	25.828	35.252	28.450	15.646	20.933	26.575	22.120

Quelle: Statistik Austria, 2016. Lohnsteuer- und Hauptverbands-Daten.

Die Nettojahreseinkommen der Vorarlberger Pensionistinnen und Pensionisten sind ein deutlicher Spiegel der Erwerbslebensläufe. Während das untere Viertel der Vorarlberger Pensionisten im Jahr bis zu € 13.809,- bezieht, sind es bei den Frauen nur € 8.017,-.

Die Zahlen des unteren Viertels der EinkommensbezieherInnen wurden deshalb gewählt, weil sie ein Indikator für Armutsgefährdung und Erwerbsarmut sind. Bei den Pensionistinnen und Pensionisten zeigt sich die starke Tendenz zur Altersprekarität.

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen in Vorarlberg, die vornehmlich der Teilzeitbeschäftigung geschuldet ist, spiegelt sich auch im Jahreseinkommen der Frauen wieder. Beschränkt man den Vergleich der Jahreseinkommen auf die Vollzeitbeschäftigten, dann lagen die mittleren Bruttojahreseinkommen der Frauen um 15,9 % unter jenen der Männer. 2006 lag dieser Unterschied in Österreich noch bei 21,6 %.

Für Österreich hat die Statistik Austria den Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den Gender-Pay-Gap untersucht (Basis waren Einkommensdaten aus dem Jahr 2014). Berücksichtigt wurden

Merkmale wie Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit oder Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße. Mit diesen Merkmalen konnte weniger als die Hälfte des Gender-Pay-Gaps erklärt werden. Die über Jahre niedrigeren Einkommen und damit auch die geringeren Beiträge zur Sozialversicherung haben laut Statistik Austria nicht nur niedrige Pensionen, sondern auch andere soziale Risiken wie die hohe Armutsgefährdung von alleinerziehenden Haushalten sowie alleinlebenden Pensionistinnen zur Folge (Statistik Austria 2018c).

9.3 Erwerbsarme („Working Poor“) in Vorarlberg

Seit 2003 werden in Österreich, wie auch in anderen Staaten der Europäischen Union, jährlich die EU-SILC-Erhebungen durchgeführt. SILC ist die Abkürzung für „Community Statistics on Income and Living Conditions“, das bedeutet „Gemeinschaftsstatistiken über Einkommen und Lebensbedingungen“. Aktuelle Zahlen zu den Einkommenslagen von Haushalten werden jährlich von Statistik Austria publiziert: Daten zu Einkommenshöhen, -quellen und -verteilung, wobei zusätzlich Daten zur Wohnsituation, zu Ausgaben für das Wohnen, zur Ausstattung der Haushalte, zur Beschäftigungssituation der Haushaltsmitglieder, zu Migrationshintergrund, aber auch Alter, Bildung, Gesundheit, Lebenszufriedenheit usw. erhoben werden. In ganz Österreich nehmen jährlich über 6 000 Haushalte an dieser Erhebung teil (Statistik Austria 2009: 24).

Erwerbsarmut nach EU-SILC

Das Thema „Working Poor“ wird in den EU-SILC-Untersuchungen im Rahmen der Entstehungszusammenhänge von Armut dargestellt. Drei Faktoren, die das Armutsrisiko beeinflussen, werden analysiert: Erwerbsarbeit, familiäre Lebensverhältnisse (Zusammensetzung des Haushalts) sowie staatliche Sozialleistungen. Für erwerbsarme Haushalte und Personen sind alle drei Faktoren relevant.

Zur statistischen Messung von Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit Armutsgefährdung hat die Europäische Statistikbehörde EUROSTAT bereits 2003 den Indikator „Armutsgefährdung erwerbstätiger Personen“ entwickelt. Dieser beruht wie alle EU-SILC-Armutsgefährdungsmessungen auf dem äquivalisierten (d. h. nach Personen bedarfsgewichteten) Haushaltseinkommen und bezieht sich speziell auf Haushalte mit erwerbstätigen Mitgliedern von 18 bis 64 Jahren. Als erwerbstätig gilt ein Haushaltsmitglied dann, wenn es im letzten Kalenderjahr als Haupttätigkeit mehr als sechs Monate in einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung stand (Knittler/Heuberger 2018: 228).

Prekäre Beschäftigungsverläufe sind häufig mit dem Thema der Erwerbsarmut verknüpft. Faktoren, die Prekarität begünstigen, können auch zu Erwerbsarmut führen.

9.3.1 Vorarlberger Armutsbericht 2013

Die vorarlbergsspezifische „Studie zu Armut und sozialer Eingliederung 2013“ (Mai 2013) basiert grundsätzlich auf den Ergebnissen der quantitativen „Studie zu Armut und sozialer Eingliederung in den Bundesländern“, die im April 2013 von der Statistik Austria veröffentlicht wurde. Die Vorarlberg-Ausgabe dieser Studie der Statistik Austria wurde mit zwei qualitativen Erhebungen zu Armut und prekären Lebenslagen sowie mit einer wenig aussagekräftigen Aufstellung der Maßnahmen zur Armutsprävention in Vorarlberg ergänzt.

Für die Erhebung wurden vorarlbergweit 1 100 Haushalte befragt, das sind viermal so viele wie bei der jährlichen EU-SILC-Erhebung. Damit war eine empirisch wesentlich bessere Datengrundlage als bei den bisherigen EU-SILC-Erhebungen vorhanden (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013: 7).

Die armutsgefährdeten gesellschaftlichen Gruppen

Zu den armutsgefährdeten gesellschaftlichen Gruppen in Vorarlberg zählen die Ein-Eltern-Haushalte, die im Übrigen hauptsächlich von Frauen geführt werden. 63 % – also zwei Drittel dieser Haushalte – sind armutsgefährdet. Eine weitere große Gruppe sind die Mehrpersonenhaushalte mit mindestens drei Kindern; hier ist jeder vierte Haushalt (25 %) armutsgefährdet (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013: 52).

Kinder und Jugendliche bis 19 Jahre sind österreichweit generell stark armuts- und ausgrenzungsgefährdet. In Vorarlberg lag die Armutsgefährdungsquote von Kindern und Jugendlichen bei 19 %, dies entspricht dem österreichischen Anteil. Ein großer Teil dieser Jugendlichen lebt in Ein-Eltern-Haushalten oder in Haushalten mit mindestens drei Kindern (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013: 115).

Auch Frauen über 65 Jahren gehören mit einer Armutsgefährdungsquote von 22 % zu den größeren Risikogruppen (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013: 113). Diese Gruppe wird in den kommenden Jahren sicherlich noch anwachsen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus den 1960er-Jahren in den Ruhestand gehen und mit niedrigen Pensionen rechnen müssen.

Erwerbsarmut in Vorarlberg

9 % der Vorarlberger Erwerbstätigen wurden in der Publikation als sogenannte „Working Poor“ oder Erwerbsarme klassifiziert. Ihr Haushalt ist trotz der Erwerbstätigkeit eines oder mehrerer Mitglieder armutsgefährdet. Das Einkommen dieser Erwerbstätigen reicht also nicht aus, um den Haushalt aus der Armutsgefährdung herauszuholen.

Nur Wien mit 15 % liegt hier noch vor Vorarlberg. Das Risiko der Erwerbsarmut ist für jüngere Personen (18- bis 39-Jährige) und ältere Erwerbstätige (50- bis 64-Jährige) sowie Personen mit maximal Pflichtabschluss höher als bei anderen (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013: 77-80; 117).

9.3.2 Entwicklung der Erwerbsarmut von 2008 bis 2017

Die folgenden Zahlenangaben sind dem Trendtabellenband EU-SILC 2008 bis 2017 entnommen (Statistik Austria 2018f). Sie stellen eine Zusammenfassung der wichtigsten Daten der EU-SILC-Erhebungen dar.

Armutsgefährdungsquote

Im Zeitraum von 2008 bis 2017 schwankte in Vorarlberg der Erwartungswert der Armutsgefährdungsquote zwischen 11 % (im Jahr 2011) und 19 % (im Jahr 2015). In den vergangenen beiden Jahren lag er bei rund 18 %. Seit 2012 beträgt der gesamtösterreichische Wert 14 %. Bei diesem sogenannten „Erwartungswert“ ist allerdings zu berücksichtigen, dass für Vorarlberg eine statistische Schwankungsbreite (Konfidenzintervall mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit) von rund 5 Prozentpunkten auf- und abwärts besteht.

Working Poor

Die nachfolgende Tabelle liefert einen Überblick über die österreichweite Entwicklung der Zahl von Erwerbstätigen, die in einem armutsgefährdeten Haushalt leben. Es zeigt sich, dass es sich hierbei um rund 8 % der Erwerbstätigen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren handelt. Dabei sind Männer etwas mehr betroffen als Frauen.

Für Vorarlberg stellt die Statistik Austria im Rahmen von EU-SILC keine eigene Auswertung der „Working Poor“ zur Verfügung.

Tabelle: "Working Poor" in Österreich nach Eurostat-Definition 2008 bis 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Insgesamt										
Anzahl in 1.000	308	301	270	274	299	291	266	297	313	300
Quote in %	8,5	8,2	7,5	7,6	8,2	7,9	7,2	8,0	8,0	8,0
Männer										
Anzahl in 1.000	186	182	159	168	179	162	162	174	180	170
Quote in %	9,1	9,0	7,9	8,4	8,8	8,1	7,9	8,0	9,0	8,0
Frauen										
Anzahl in 1.000	122	119	111	107	119	129	104	123	133	131
Quote in %	7,8	7,3	6,9	6,6	7,3	7,8	6,3	7,0	8,0	7,0

Erwerbsleben: Indikatoren zu Armut in Vorarlberg

Der jährlich publizierte Bericht mit den Kennzahlen zur sozialen Lage in Vorarlberg führt auch erwerbsbezogene Quoten an, die wichtige Indikatoren für die Armutsgefährdung darstellen. Diese Zahlen sind den EU-SILC-Erhebungen der Statistik Austria entnommen. Es handelt sich um:

- ▶ Quote für keine oder sehr niedrige Erwerbsintensität der 18- bis 59-Jährigen
- ▶ Quote der Personen mit Haushaltserwerbseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle
- ▶ Quote der Unselbständigen mit niedrigem Stundenlohn.

Diese Quoten ermöglichen eine statistische Annäherung an die Zahl der erwerbsarmen Haushalte beziehungsweise der Personen mit einem geringen Erwerbseinkommen in Vorarlberg.

Tabelle: Indikatoren zur Armutsgefährdung in Vorarlberg (jeweils Dreijahresdurchschnitte)

Indikatoren	2011–2013	2012–2014	2013–2015	2014–2016	2015–2017
Quote für keine oder sehr niedrige Erwerbsintensität der 18- bis 59-Jährigen	16,3	15,1	15,1	14,4	14,4
Quote der Personen mit Haushaltserwerbseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle	24,2	21,4	21,9	21,8	26,4
Quote der Unselbständigen mit niedrigem Stundenlohn	12,7	11,7	13,3	11,8	12,4

9.3.3 Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Der Bezug von „bedarfsorientierter Mindestsicherung“ (früher Sozialhilfe) ist ein wichtiger Indikator für Erwerbsarmut und prekäre Erwerbslebensläufe.

Die bedarfsorientierte Mindestsicherung (bMS), die am 1. September 2010 eingeführt wurde, sollte die je nach Bundesland unterschiedliche geregelte Sozialhilfe ersetzen. Seit dem 1.1.2017 gibt es keine bundesweite Übereinkunft mehr, und die Mindestsicherung wird wieder ausschließlich auf Länderebene geregelt.

Anspruchsberechtigte sind neben den österreichischen StaatsbürgerInnen auch Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte (nicht in allen Bundesländern gültig), weiters EU- und EWR-BürgerInnen, die sich als ArbeitnehmerInnen in Österreich befinden oder länger als fünf Jahre in Österreich wohnen, sowie Drittstaatsangehörige, die bereits länger als fünf Jahre in Österreich leben.

Die bMS besteht generell aus einer Bargeldleistung und einer unentgeltlichen Krankenversicherung. In den Bundesländern teilt sie sich in zwei große Bereiche auf:

- ▶ die sogenannte „offene Sozialhilfe“ bzw. Mindestsicherung, die an Privathaushalte geleistet wird, und
- ▶ die sogenannte „stationäre Sozialhilfe“, bei der es vornehmlich um die Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen in Heimen geht, wenn die BewohnerInnen die Kosten aus ihren eigenen Mitteln nicht selbst zur Gänze tragen können.

In Vorarlberg werden beide Bereiche im Mindestsicherungsgesetz geregelt. Seit 2016 haben fast alle Bundesländer die entsprechenden Gesetzgebungen zur Mindestsicherung mehrmals abgeändert, sodass es wieder sehr unterschiedliche Regelungen pro Bundesland gibt (Vorarlberger Landtag 2017).

Erwerbsarmut und Prekaritätsgefährdung der BezieherInnen der Mindestsicherung

Die Mindestsicherung spielt wie alle sozialen Transferleistungen eine wichtige Rolle, damit Haushalte über die Armutgefährdungsschwelle gehoben werden. Die Auswirkungen auf die Armutgefährdung vor und nach sozialen Transfers werden jährlich im Rahmen der EU-SILC-Erhebungen erfasst. Für das Jahr 2017 werden für Vorarlberg die folgenden Zahlen vorgelegt: Vor Sozialleistungen wären 122 000 VorarlbergerInnen von 388 000 armutgefährdet, das entspricht 32 % der Bevölkerung; nach sozialen Transfers reduziert sich diese Zahl auf rund 70 000 Armutgefährdete, das entspricht dem Anteil der armutgefährdeten Bevölkerung von 18 % (Statistik Austria 2018e: 73).

Die Mindestsicherung schafft somit eine Brücke, um aus Notsituationen heraus wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Personen mit einem regulären Erwerbseinkommen, die auf Grund ihrer Haushaltszusammensetzung eine Mindestsicherung erhalten, sind als sogenannte Aufstocker klassisch Erwerbsarme.

MindestsicherungsbezieherInnen bleiben durchschnittlich nicht mehr als ein halbes Jahr im Bezug (2017: 6,4 Monate). Die Mindestsicherung ist also keineswegs jene „soziale Hängematte“, als die sie im populistischen Diskurs oft gesehen wird. Dies gilt erst recht für jene, die die Mindestsicherung zur Aufstockung eines Erwerbseinkommens oder einer Arbeitslosenunterstützung brauchen, um den minimalen Lebensunterhalt zu bestreiten.

Bezieherinnen und Bezieher der Mindestsicherung in Vorarlberg

Personen, die ihren Lebensunterhalt einschließlich ihrer Wohnkosten nicht selbst und auch nicht durch Dritte bestreiten können, und deren Einkommen unter dem jeweiligen Mindestsicherungssatz liegen sowie kein verwertbares Vermögen besitzen, erhalten die Mindestsicherung. Bedarfsgemeinschaften entsprechen in der Regel einem Haushalt. Alle nachfolgenden Zahlenangaben sind dem Bericht „Kennzahlen zur sozialen Lage in Vorarlberg 2016/2017“ entnommen (Landesstelle für Statistik 2018b: 30).

Tabelle: BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung 2011 bis 2017 in Vorarlberg

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Zunahme 2011 – 2017
Personen in Haushalten	8.171	8.583	9.523	10.289	11.611	13.078	13.623	66,7 %
Bedarfsgemeinschaften	3.789	3.948	4.382	4.786	5.383	6.053	6.080	60,5 %

2017 waren die größten Gruppen unter den Bedarfsgemeinschaften, die eine Geldleistung aus der Mindestsicherung bezogen haben, Haushalte mit alleinstehenden Personen (51 % der Bedarfsgemeinschaften), Haushalte von Alleinerziehenden (20 %) und Haushalte von Paaren mit minderjährigen Kindern (16 %).

Tabelle: BezieherInnen der Mindestsicherung nach Staatsbürgerschaft 2011 bis 2017 in Vorarlberg

Staatsbürgerschaft	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Österreich	5.215	5.416	5.929	6.308	6.476	6.270	5.870
EU-Mitgliedstaaten	383	452	598	785	843	691	1.017
Andere	2.573	2.715	2.996	3.196	4.292	6.117	6.736
davon Konventionsflüchtlinge, subsidiär Schutzberechtigte	1.064	1.127	1.263	1.438	2.205	3.827	4.685
Gesamt	8.171	8.583	9.523	10.289	11.611	13.078	13.623

2017 hatten 43 % der BezieherInnen die österreichische Staatsbürgerschaft. 57 % waren ausländische StaatsbürgerInnen; deren Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt 17 %. 34,4 % der BezieherInnen waren Konventionsflüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte. Deren Zahl hat sich gegenüber 2015 mehr als verdoppelt (Landesstelle für Statistik 2018b: 33).

Die nachfolgende Aufstellung zu den Geldleistungen bezieht sich auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs außerhalb stationärer Einrichtungen sowie Krankenhilfe (vor allem Krankenversicherungsbeiträge); allfällige Rückflüsse aus den Kostenersätzen sind in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt.

Tabelle: Geldleistungen der Mindestsicherung 2012 bis 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Zunahme 2012–2017
Ausgaben in Mio. €	16,8	19,3	22,0	27,1	34,3	35,5	111 %

Im Zeitraum von 2012 bis 2017 sind die Ausgaben für die Mindestsicherung um 111 % angestiegen, haben sich also mehr als verdoppelt, wobei der höchste Anstieg zwischen von 2015 bis 2016 lag. Dies ist auf die Zunahme der bleibeberechtigten Geflüchteten in diesem Zeitraum zurückzuführen (Statistik Austria 2017c).

Aufstocker in der Mindestsicherung

Unter den BezieherInnen der Mindestsicherung gibt es Bedarfsgemeinschaften, also Haushalte, die trotz eines Erwerbseinkommens oder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung auf den Bezug der Mindestsicherung angewiesen sind. Man spricht hier von sogenannten Aufstockern.

Tabelle: Vorarlberg – Bedarfsgemeinschaften mit Bezug von Geldleistungen aus der Mindestsicherung trotz Erwerbseinkommen 2011 bis 2017 (jeweils im Monat Oktober des Jahres)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Zunahme 2011 – 2017
Bedarfsgemeinschaften	3.789	3.948	4.382	4.786	5.383	6.053	6.080	60,5 %
davon "Aufstocker"	568	592	719	943	1.017	1.156	1.076	89,4 %
Anteil der Aufstocker	15,2 %	15,0 %	16,4 %	19,7 %	18,9 %	19,1 %	17,7 %	

Im Zeitraum 2011 bis 2016 ist die Zahl der „Aufstocker“ – also der Bedarfsgemeinschaften mit einem Erwerbseinkommen oder einem Einkommen aus der Arbeitslosenversicherung, das jedoch durch Geldleistungen der Mindestsicherung aufgestockt werden muss – kontinuierlich gewachsen. 2017 ist diese Zahl wahrscheinlich auf Grund der guten Wirtschaftskonjunktur etwas zurückgegangen.

Derzeit (Juli 2018) liegt eine bundesweit einheitliche Vorlage zur Neuregelung der bedarfsorientierten Mindestsicherung zur Begutachtung auf.

9.4 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung als Prekaritätsfaktor und als Weg in die Erwerbsarmut

Teilzeitbeschäftigung ist zwar eine atypische Form der Beschäftigung, per se aber noch nicht eine prekäre. Für sich allein genommen ist daher eine Teilzeitbeschäftigung weder ein Indikator für Erwerbsarmut noch für Prekarität. Denn sie kann Elemente enthalten, die sie zu einer stabilen Beschäftigungsform machen, nicht anders als eine übliche Vollzeitbeschäftigung.

Allerdings kann Teilzeitarbeit zu individueller oder haushaltsbezogener Erwerbsarmut führen. Die individuelle Armutsgefährdung tritt durch ein geringes Stundenausmaß und geringen Verdienst ein. Wird in einem Haushalt nur eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, wie dies bei Haushalten mit alleinerziehenden Elternteilen fast immer der Fall ist, dann kann das äquivalisierte (nach Personen bedarfsgewichtete) Haushaltseinkommen sehr rasch unter die Armutsgefährdungsschwelle sinken. Der Haushalt gilt damit als erwerbsarm, auch wenn das individuelle Einkommen über der Armutsgefährdungsschwelle liegen mag.

Wie die Zahlen für Vorarlberg zeigen, ist Teilzeitbeschäftigung eine frauentypische Beschäftigungsform, die zudem oft in Niedriglohnbranchen auftritt.

Eine weitere Folge von Teilzeit- im Vergleich mit einer Vollzeitbeschäftigung ist die Verringerung von innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten. Das führt nicht nur zu einem pensionsrelevanten niedrigeren Lebensinkommen, sondern auch zu einer Dequalifizierung. Da Leitungsfunktionen üblicherweise mit Vollzeitkräften besetzt werden, können selbst gut qualifizierte Frauen, die in Teilzeitbeschäftigung arbeiten wollen oder müssen, sehr oft keine qualifikationsangemessene Stellung und Entlohnung finden. Denn „Führung in Teilzeit“ ist selbst in größeren Vorarlberger Unternehmen bisher kein Thema.

Eine über Jahre dauernde Teilzeitbeschäftigung hat zur Folge, dass auch geringere Beiträge in die Sozialversicherung einbezahlt werden. Karenzzeiten und Teilzeitbeschäftigung führen zu einem niedrigeren Ruhestandsbezug, der in die Altersprekarität mündet. Wie gering die Ruhestandsbezüge Vorarlberger Frauen ausfallen, wird im Kapitel 9.2 dargestellt.

9.4.1 Teilzeitbeschäftigung im Überblick

Mehr als ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeiten in Vorarlberg wie in ganz Österreich Teilzeit – mit steigender Tendenz. Dabei ist erwähnenswert, dass auch die Wirtschafts- und Finanzkrise nach 2008 diesen Aufwärtstrend nicht verändert hat. Die folgenden Zahlen für Teilzeitbeschäftigung basieren auf der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria und wurden von STATcube – Statistische Datenbank der Statistik Austria abgerufen. In diesen Zahlen der Arbeitskräfteerhebung sind bei Teilzeitbeschäftigten die geringfügig Beschäftigten mit aufgenommen.

Tabelle: Vorarlberg und Österreich im Vergleich – Teilzeitquoten von 2008 bis 2017 gesamt

Jahr	Vorarlberg	Österreich
2008	23,5 %	23,3 %
2009	25,0 %	24,7 %
2010	26,1 %	25,1 %
2011	26,2 %	25,3 %
2012	27,1 %	26,0 %
2013	27,8 %	26,7 %
2014	28,6 %	27,7 %
2015	27,4 %	28,2 %
2016	28,5 %	28,9 %
2017	28,2 %	29,1 %

In Vorarlberg ist im Zeitraum 2008 bis 2017 die Teilzeitquote mehr oder weniger im Gleichschritt mit der gesamtösterreichischen angestiegen. Sie liegt derzeit bei über einem Viertel der unselbständig Beschäftigten.

9.4.2 Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

Allerdings ergeben sich erhebliche Unterschiede, sobald die Zahlen nach Geschlecht differenziert werden. Die an sich schon in viel geringerem Ausmaß als Frauen teilzeitarbeitenden Männer liegen in Vorarlberg noch unter dem österreichischen Durchschnitt, während die Frauen deutlich darüber liegen.

Wie die nachfolgenden Zahlen für Vorarlberg zeigen, hat die Teilzeitbeschäftigung unter den weiblichen Erwerbstätigen in den vergangenen zehn Jahren sehr stark zugenommen und dadurch zum starken Wachstum der Arbeitsplätze beigetragen.

Über die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen arbeitet 2017 in Vorarlberg Teilzeit. Zwischen 2008 und 2017 ist die Teilzeitquote bei den Vorarlberger Frauen von 45,2 % auf 51,3 % angestiegen, das ist ein Anstieg von rund sechs Prozentpunkten. In Österreich betrug der Anstieg ebenfalls etwas über sechs Prozentpunkte.

Tabelle: Vorarlberg und Österreich im Vergleich – Teilzeitquoten der Frauen von 2008 bis 2017

Jahr	Vorarlberg	Österreich
2008	45,2 %	42,1 %
2009	46,9 %	43,6 %
2010	49,7 %	44,2 %
2011	49,9 %	44,4 %
2012	50,4 %	45,5 %
2013	50,8 %	46,0 %
2014	52,2 %	47,3 %
2015	49,9 %	47,8 %
2016	51,3 %	48,1 %
2017	51,3 %	48,4 %

Auch die Männer in Vorarlberg verzeichnen seit 2008 einen leichten Anstieg der Teilzeitquote von 5,1 auf 7,6 %, während die gesamtösterreichische Teilzeitquote der Männer von 6,6 % auf 11 % gestiegen ist.

Tabelle: Vorarlberg und Österreich im Vergleich – Teilzeitquoten der Männer von 2008 bis 2017

Jahr	Vorarlberg	Österreich
2008	5,1 %	6,6 %
2009	5,5 %	7,4 %
2010	5,4 %	7,5 %
2011	5,5 %	7,5 %
2012	6,2 %	7,8 %
2013	7,0 %	8,7 %
2014	6,9 %	9,2 %
2015	6,9 %	9,8 %
2016	7,8 %	10,7 %
2017	7,6 %	11,0 %

Teilzeitquoten bei Frauen nach Altersgruppen

In den beiden weiblichen Altersgruppen 35 bis 44 Jahre und 45 bis 54 Jahre ist die Teilzeitquote zwischen 2008 und 2017, von einem bereits hohen Niveau ausgehend, jeweils signifikant angestiegen: von 59,8 % auf 65,4 % beziehungsweise von 51,3 % auf 60,3 %.

Bei den 55- bis 64-jährigen Frauen stagnierte sie in diesem Zeitraum auf einem hohen Niveau von rund zwei Dritteln der unselbständig erwerbstätigen Frauen. Ebenfalls einen Anstieg verzeichnete die Teilzeitquote der 20- bis 24-jährigen Frauen, nämlich von 15,9 % auf 19,3 %.

Lediglich in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen, nämlich von 36,8 % auf 32,4 %.

Tabelle: Teilzeitquoten der Frauen in Vorarlberg nach Altersgruppen von 2008 bis 2017

Jahr	20 bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre
2008	15,85 %	36,84 %	59,82 %	51,31 %	62,50 %
2009	16,47 %	38,66 %	57,08 %	56,57 %	60,34 %
2010	16,46 %	40,00 %	61,78 %	60,00 %	57,97 %
2011	19,23 %	37,97 %	60,91 %	60,83 %	58,82 %
2012	22,62 %	38,86 %	59,47 %	61,26 %	63,89 %
2013	17,44 %	36,68 %	62,67 %	61,04 %	62,50 %
2014	18,82 %	37,44 %	66,04 %	58,82 %	66,67 %
2015	22,22 %	33,49 %	66,67 %	56,20 %	66,30 %
2016	23,60 %	32,54 %	65,73 %	61,13 %	66,06 %
2017	19,28 %	32,37 %	65,40 %	60,32 %	62,61 %

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen nach Anzahl der Kinder im Vergleich

Bei einem Vergleich von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen Vorarlbergs nach ihrer jeweiligen Kinderzahl ergeben sich einige augenscheinliche Unterschiede:

- ▶ Rund 60 % der vollzeitbeschäftigten Frauen haben im Haushalt keine Kinder; ihr Anteil ist von 2008 auf 2017 sogar noch angestiegen, nämlich von 58,0 % auf 64,1 %.
- ▶ Schon mit einem Kind beträgt der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen nur mehr konstant rund 20 %.
- ▶ Die Vollzeitbeschäftigungsquote sinkt mit der Zahl der Kinder, vor allem bei drei und mehr Kindern.

Daten zum Vorarlberger Arbeitsmarkt

Tabelle: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Anzahl ihrer Kinder in Vorarlberg 2008 bis 2017

Jahr	Kein Kind	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 und mehr Kinder	
2008	58,0 %	21,5 %	13,6 %	4,7 %	2,2 %	100,0 %
2009	56,5 %	23,6 %	13,4 %	5,1 %	1,3 %	100,0 %
2010	57,4 %	21,8 %	14,5 %	5,3 %	1,0 %	100,0 %
2011	62,2 %	18,6 %	12,7 %	4,9 %	1,6 %	100,0 %
2012	59,5 %	19,3 %	14,0 %	5,9 %	1,2 %	100,0 %
2013	62,3 %	20,7 %	13,2 %	3,0 %	0,9 %	100,0 %
2014	63,3 %	19,1 %	13,0 %	3,7 %	0,9 %	100,0 %
2015	61,8 %	21,1 %	12,7 %	3,8 %	0,6 %	100,0 %
2016	60,5 %	21,6 %	12,1 %	4,3 %	1,4 %	100,0 %
2017	64,1 %	19,1 %	11,9 %	3,8 %	1,2 %	100,0 %

Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen Vorarlbergs hat der Großteil, nämlich drei Viertel, für ein oder mehrere Kinder zu sorgen. Allerdings arbeitet auch rund ein Viertel der Frauen ohne Kinder in Teilzeit. Es fällt auf, dass die Zahl teilzeitarbeitender Frauen mit zwei Kindern im Zeitraum von 2008 bis 2017 relativ geringer wurde.

Tabelle: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Anzahl ihrer Kinder in Vorarlberg 2008 bis 2017

Jahr	Kein Kind	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 und mehr Kinder	
2008	22,0 %	25,1 %	39,0 %	11,3 %	2,6 %	100,0 %
2009	21,0 %	24,6 %	39,2 %	12,3 %	2,8 %	100,0 %
2010	23,6 %	27,2 %	34,4 %	12,8 %	2,1 %	100,0 %
2011	21,2 %	29,0 %	36,5 %	11,1 %	2,1 %	100,0 %
2012	23,6 %	27,3 %	35,2 %	11,9 %	2,0 %	100,0 %
2013	24,5 %	27,9 %	32,8 %	12,7 %	2,0 %	100,0 %
2014	25,9 %	25,4 %	34,2 %	12,2 %	2,3 %	100,0 %
2015	26,3 %	28,0 %	32,9 %	11,8 %	0,9 %	100,0 %
2016	27,0 %	28,2 %	31,1 %	12,4 %	1,4 %	100,0 %
2017	25,9 %	28,4 %	32,5 %	11,4 %	1,8 %	100,0 %

Teilzeitbeschäftigung nach Stundenausmaß

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigung aller Personen in Vorarlberg unter der Perspektive des Stundenausmaßes, so ist seit 2008 die Zahl der Beschäftigten mit einem höheren Stundenausmaß am deutlichsten gestiegen. Die Steigerung bei einem Stundenausmaß von 12 bis 24 Stunden von 2008 bis 2017 beträgt rund ein Drittel (31,5 %); beim Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Stunden beträgt sie zwei Drittel (66,4 %); beim Teilzeitausmaß bis zu 11 Stunden liegt sie bei 11,1 %.

Tabelle: Teilzeitbeschäftigte gesamt nach Stundenausmaß in Vorarlberg 2008 bis 2017

Jahr	Bis 11 Stunden	12 bis 24 Stunden	25 bis 35 Stunden
2008	9.900	16.500	10.700
2009	10.200	18.300	11.000
2010	10.600	19.400	11.700
2011	10.200	20.200	12.300
2012	11.200	20.200	13.400
2013	11.400	20.800	14.200
2014	11.400	22.200	14.900
2015	11.500	22.200	13.500
2016	10.700	22.800	17.500
2017	11.000	21.700	17.800

Divergenzen zwischen der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten und jener von Männern und Frauen sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

Berücksichtigt man lediglich die Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, so wird auch dort die überproportionale Zunahme in den höheren Stundensegmenten deutlich. Die Steigerung bei einem Stundenausmaß von 12 bis 24 Stunden von 2008 bis 2017 beträgt rund ein Drittel (32,5 %); beim Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Stunden beträgt sie über die Hälfte (54,4 %); beim Teilzeitausmaß bis zu 11 Stunden ist sie mit zwischenzeitlichen Steigerungen zwischen 2008 und 2017 gleich geblieben.

Daten zum Vorarlberger Arbeitsmarkt

Tabelle: Teilzeitbeschäftigte Frauen nach Stundenausmaß in Vorarlberg 2008 bis 2017

Jahr	Bis 11 Stunden	12 bis 24 Stunden	25 bis 35 Stunden
2008	8.400	15.100	10.300
2009	9.000	16.400	10.900
2010	8.800	17.900	11.200
2011	8.700	18.500	11.400
2012	9.500	18.700	12.600
2013	9.600	18.700	13.100
2014	9.500	20.300	13.700
2015	9.300	20.000	13.000
2016	8.500	20.900	15.400
2017	8.400	20.000	15.900

Bei den Männern zeigt sich ein anderes Bild. Zum einen sind die Zahlen der teilzeitbeschäftigten Männer im Vergleich zu den Frauen sehr gering. Zum anderen ist die Zunahme der Beschäftigten in den Stundenausmaßen von Jahr zu Jahr sehr uneinheitlich. Die Veränderung bei einem Stundenausmaß bis zu 11 Stunden liegt von 2008 bis 2017 bei 85,7 %; von 12 bis 24 Stunden beträgt sie 13,3 %; beim Stundenausmaß zwischen 25 und 35 Stunden liegt beinahe eine Verdoppelung vor (94,7 %). Die signifikanteste Erhöhung fand bei den Männern 2016 und 2017 statt.

Tabelle: Teilzeitbeschäftigte Männer nach Stundenausmaß in Vorarlberg 2008 bis 2017

Jahr	Bis 11 Stunden	12 bis 24 Stunden	25 bis 35 Stunden
2008	1.400	1.500	1.900
2009	1.300	1.900	2.100
2010	1.700	1.500	2.000
2011	1.500	1.800	2.200
2012	1.700	1.600	2.300
2013	1.800	2.100	2.600
2014	1.900	2.000	2.700
2015	2.300	2.100	2.300
2016	2.200	1.900	3.900
2017	2.600	1.700	3.700

9.5 Geringfügig Beschäftigte – ein wachsendes Segment?

Prekarität und Erwerbsarmut bei geringfügig Beschäftigten

Für sich allein genommen ist eine geringfügige Beschäftigung weder ein Indikator für Erwerbsarmut noch für Prekarität. Denn wenn eine Person geringfügig entlohnt wird, kann das Einkommen anderer Haushaltsmitglieder die gesamte Haushaltspopulation gut oberhalb der Armutsgefährdungsschwelle platzieren.

Auch wenn jemand mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kumuliert oder eine weitere Teil- oder Vollzeittätigkeit ausübt – was in den zur Verfügung stehenden Statistiken nicht ersichtlich ist –, kann die Armutsgefährdungsschwelle durchaus überschritten werden. Auch ist eine geringfügige Beschäftigung nicht notwendigerweise prekär, wenn ihr ein stabiles Arbeitsverhältnis zugrunde liegt.

Doch sind bei geringfügig Beschäftigten prekaritäts- und erwerbsarmutsfördernde Faktoren nicht zu übersehen:

- ▶ überwiegend Hilfstätigkeiten
- ▶ geringe Qualifikationserfordernisse
- ▶ keine Aufstiegsmöglichkeiten, da in der betrieblichen Arbeitsorganisation randständig
- ▶ individuelle Armutsgefährdung durch geringen Verdienst
- ▶ Prekarität im Lebenslauf vor allem nach Beendigung der Erwerbstätigkeit durch Altersarbeitslosigkeit und geringen Ruhestandsbezug
- ▶ Altersprekarität.

Hilfskraft vs. Fachkraft

Es ist also davon auszugehen, dass geringfügige Beschäftigungen mehrheitlich prekär, da rascher durch Arbeitslosigkeit gefährdet sind, weil randständige Hilfstätigkeiten bei schwächelnder Konjunktur von den Unternehmen als erste abgebaut werden. Wenn Unternehmen auf Grund der Auftragslage zu Einsparungen und zum Abbau von Personal gezwungen sind, dann trifft es in der Regel als erste niedrigqualifizierte Beschäftigte. Das scheint auf den ersten Blick unlogisch, da die FacharbeiterInnen auf Grund ihrer hohen Löhne ein wesentliches größeres Einsparungspotenzial bieten würden. Doch stehen deren Kündigung arbeitsorganisatorische Gegebenheiten im Weg. Während die Tätigkeit einer Hilfskraft bei einem eingeschränkten Betrieb von einer Facharbeiterkraft übernommen werden kann, funktioniert dies umgekehrt nicht: Eine Hilfskraft kann in der Regel keine Facharbeitertätigkeit ausüben, sodass sie als erstes entbehrlich wird.

9.5.1 Geringfügig Beschäftigte – Daten und Fakten

Die Datengrundlage für geringfügig Beschäftigte sind die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Es handelt sich also um eine monatlich aktualisierte Vollerhebung. Im Folgenden stammen alle Grundlagenzahlen aus BALI, einem Online-Datenbankabfragesystem des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt dann als geringfügig, wenn das Entgelt einen jährlich angepassten Betrag nicht übersteigt. Mehrfach geringfügig beschäftigte DienstnehmerInnen haben Anspruch auf Krankengeld und Wochengeld, sobald ihr gesamtes Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. 2017 wurde die tägliche Geringfügigkeitsgrenze aufgehoben; seit damals ist nur die monatliche Geringfügigkeitsgrenze maßgeblich. Im Jahre 2018 beträgt diese monatliche Geringfügigkeitsgrenze € 438,05; 2009 lag sie noch bei € 357,74.

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich anderen unselbständig Beschäftigten gleichgestellt. Die Unterschiede liegen im sozialrechtlichen Bereich. So sind die BezieherInnen nur unfallversichert, sie haben jedoch die Möglichkeit einer freiwilligen Kranken- und Pensionsversicherung im Rahmen des ASVG.

Die nachstehenden Zahlen der Erwerbstätigen Vorarlbergs umfassen die unselbständig Erwerbstätigen – in dieser Zahl sind auch die Freien Dienstnehmer enthalten – und die selbständig Erwerbstätigen. Geringfügig Beschäftigte machen zwar keinen großen, doch einen bemerkenswerten Teil aller Erwerbstätigen aus.

Tabelle: Vorarlberg: Geringfügig Beschäftigte im Verhältnis zu den Erwerbstätigen 2008 und 2017

	Gesamt Erwerbstätige	Geringfügig Beschäftigte	Anteil in %
2008	160.153	15.651	9,8 %
2017	180.952	16.004	8,8 %
Zunahme in %	13,0 %	2,3 %	

Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamterwerbstätigen nahm im Verlauf von zehn Jahren von 9,8 auf 8,8 % ab.

Tabelle: Vorarlberg: Geringfügig beschäftigte Männer im Verhältnis zu erwerbstätigen Männern
2008 und 2017

	Erwerbstätige Männer	Geringfügig beschäftigte Männer	Anteil in %
2008	91.054	4.168	4,6 %
2017	98.419	5.052	5,1 %
Zunahme 2008–2017	8,1 %	21,2 %	

Bei den Männern ist in diesem Zeitraum eine leichte Zunahme von 0,5 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle: Vorarlberg: Geringfügig beschäftigte Frauen im Verhältnis zu erwerbstätigen Frauen
2008 und 2017

	Erwerbstätige Frauen	Geringfügig beschäftigte Frauen	Anteil in %
2008	69.099	11.483	16,6 %
2017	82.533	10.952	13,3 %
Zunahme 2008–2017	19,4 %	-4,6 %	

Während der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen im Zeitraum zwischen 2008 und 2017 um 3,3 Prozentpunkte abnahm, hat die Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen in diesem Zeitraum um knapp ein Fünftel zugenommen, nämlich um 19,4 %. Es ist davon auszugehen, dass ein Teil der Frauen, wie die Daten zu den Teilzeitbeschäftigten zeigen, eine Teilzeitbeschäftigung statt einer geringfügigen Beschäftigung aufgenommen hat.

9.5.2 Geringfügige Beschäftigung – noch immer eine Frauensache?

Die geringfügige Beschäftigung war seit ihrer Einführung eine vornehmlich von Frauen genutzte Beschäftigungsform. Sie kann als ArbeiterIn, Angestellte oder freie DienstnehmerIn erfolgen. Eine geringfügige Beschäftigung kann auch neben dem Bezug der Notstandshilfe ausgeübt werden.

Tabelle: Geringfügig Beschäftigte in Österreich 2008 und 2017 (Jahresdurchschnitte)

	2008	2017	Zunahme 2008 – 2017
Männer	89.796	131.606	46,6 %
Frauen	183.299	216.785	18,3 %
Gesamt	273.095	348.391	27,6 %

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass geringfügige Beschäftigung von 2008 bis 2017 österreichweit erheblich gewachsen ist, wobei die Zunahme bei den Männern mit 41 810 stärker ausgefallen ist als bei den Frauen mit 33 486 Personen. Wenn sich diese Tendenz fortsetzt, so wird in näherer Zukunft Geschlechterparität erreicht werden.

Tabelle: Vorarlberg: Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht von 2008 bis 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Männer	4.168	4.530	4.710	4.731	4.811	4.771	4.810	4.888	4.927	5.052
Frauen	11.483	11.680	11.647	11.727	11.689	11.467	11.346	11.223	11.021	10.952
Gesamt	15.651	16.210	16.357	16.458	16.500	16.238	16.156	16.111	15.948	16.004

Während in Österreich die Zahlen geringfügig Beschäftigter sowohl bei Männern als auch bei Frauen erheblich zugenommen haben, stagnierte de facto deren Zahl in Vorarlberg. Über den Zeitraum von zehn Jahren seit 2008 bis 2017 war bei den Männern eine 20-prozentige Zunahme festzustellen – wobei sie rund ein Drittel (31,6 %) der Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten erreichen –, während die Zahl der Frauen sogar leicht abnahm, nämlich um knapp fünf Prozent.

Tabelle: Vorarlberg: Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht an der Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten von 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anteil Männer	27 %	28 %	29 %	29 %	29 %	29 %	30 %	30 %	31 %	32 %
Anteil Frauen	73 %	72 %	71 %	71 %	71 %	71 %	70 %	70 %	69 %	68 %

Aus der obigen Tabelle ist ersichtlich, dass in Vorarlberg der Anteil der Männer an den geringfügig Beschäftigten im Verlauf von zehn Jahren langsam, aber signifikant zugenommen hat (von 27 % auf 32 %), während sich der der Frauen von 73 % auf 68 % verringerte. Geringfügige Beschäftigung ist also etwas weniger zur Frauensache und etwas mehr zur Männersache geworden.

Geringfügig Beschäftigte in den Alterskohorten

Im Zeitraum von 2008 bis 2017 ist bei den geringfügig beschäftigten Männern die stärkste Zunahme bei den unter 19-Jährigen und den über 65-Jährigen festzustellen.

Bei den Frauen sind die größten Zuwächse bei den unter 19-Jährigen und den über 60-Jährigen zu verzeichnen, während die absolute Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 50 Jahren durchgehend zurückgegangen ist.

Den größten Rückgang verzeichneten die Altersgruppen der 35- bis 39-Jährigen mit 31,4 % und der 40- bis 44-Jährigen mit 37,2 %.

Im Österreichvergleich ist auffällig, dass bei den Männern starke Zuwächse bei den 20- bis 29-Jährigen und dann bei den 65-Jährigen und Älteren festzustellen sind; bei den Frauen sind die stärksten Zuwächse bei den bis zu 29-Jährigen sowie den 60-Jährigen und Älteren zu verzeichnen.

Geringfügige Beschäftigung in den Branchen

Branchenschwerpunkte von geringfügig Beschäftigten sind generell mit jeweils über 10 % Anteil der geringfügig Beschäftigten:

- ▶ Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- ▶ Beherbergung und Gastronomie
- ▶ Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

Bei den Männern liegen die Schwerpunkte auf der Herstellung von Waren sowie auf Verkehr und Lagerei. Die Zahl der geringfügig beschäftigten Männer ist von 2008 bis 2017 besonders in der Branche „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ angestiegen.

Bei den Frauen fallen die Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens mit rund 10 % ins Gewicht. Außerdem stieg die Zahl in der Branche „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ ab 2010 an, während der Branchenbereich „Private Haushalte, Herstellung von

Waren und Dienstleistungen von privaten Haushalten“ seit 2010 kontinuierlich abnahm. Zwischen 2008 und 2017 ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen der Anteil der geringfügig Beschäftigten in der Branche Beherbergung und Gastronomie gewachsen.

9.6 Befristete Beschäftigungen

Bei zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um eine Sammelkategorie. Solche Beschäftigungen können nach unterschiedlichen Vertragsverhältnissen abgeschlossen werden. Es handelt sich um atypische Formen, die zusätzlich per se prekär sind. Die Befristungen wirken sich vor allem auf das Lebenseinkommen und damit auf die zu erwartende Pension aus. Altersprekarität kann eine der Folgen davon sein.

Saisonarbeit

Zahlreiche Branchen setzen SaisonarbeiterInnen ein. In Vorarlberg gehören der Tourismus, die Bauwirtschaft sowie die Land- und Forstwirtschaft zu den wichtigsten Arbeitgebern saisonal Beschäftigter. Drittstaatsangehörige benötigen eine Beschäftigungsbewilligung, wobei zwischen Stammsaisonarbeitskraft und Kontingentbewilligung unterschieden wird. Die Kontingentbewilligungen für Drittstaatsangehörige sind in der Regel mit maximal sechs Monaten befristet. So werden beispielsweise Bewilligungen für ErntehelferInnen für höchstens sechs Wochen erteilt. Die saisonalen Tätigkeiten in den Branchen sind kollektivvertraglich geregelt.

Für die Sommersaison 2018 wurden für gesamt Österreich vom zuständigen Sozialministerium insgesamt 720 Saisoniers aus Nicht-EU-Staaten bewilligt, 2017 waren es 731 Personen.

9.6.1 Praktika und Volontariate

SchülerInnen sowie StudentInnen an Universitäten und Fachhochschulen haben die Möglichkeit, im Rahmen von Praktika Einblicke in das Arbeitsleben zu gewinnen. Praktika können als reguläres Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis (Volontariat) stattfinden, wobei unterschiedliche Rechtsfolgen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zum Tragen kommen.

Eine im Auftrag des Sozialministeriums durchgeführte Studie aus dem Jahr 2011 untersuchte die Situation von PraktikantInnen in Österreich und erhob auch entsprechende Zahlen. Auslösend für diese Untersuchung war, dass Praktika oft gering oder gar nicht entlohnt werden, eine Umgehung eines regulären Dienstverhältnisses darstellen können und somit zu prekären Beschäftigungsbedingungen ohne sozialrechtliche Absicherung führen können. Die Autoren unterscheiden

deshalb zwischen sogenannten Pflichtpraktika und Praktika während der Phase des Berufseinstiegs (Eichmann/Saupe 2011: 7).

Unter dem Begriff „Generation Praktikum“ wird auf Praktika Bezug genommen, die nach dem Studienabschluss absolviert werden, wenn ein direkter Weg in ein reguläres Arbeitsverhältnis nicht möglich ist. Für Österreich stellt eine Erhebung der Plattform „Generation Praktikum“ eine erste quantitative Datenquelle dar, die aber empirisch nicht sehr gut abgesichert ist (Schopf/Ringler 2007).

Die Ad-hoc-Module der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria aus den Jahren 2000, 2009 und 2016 zum Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt erfassten alle Befragten im Alter zwischen 15 und 34 Jahren. Die Autoren verweisen allerdings auf die eingeschränkte Vergleichbarkeit der jeweiligen Module, da die Fragen unterschiedlich gestellt wurden (Statistik Austria 2017b: 41).

Österreichweit haben 2016 6 % (das entspricht 82.000 Personen) der jungen Erwachsenen dieser Alterskohorte nach Abschluss ihrer Ausbildung ein oder auch mehrere Praktika gemacht: Bei Frauen waren es 7 %, bei Männern 4 % (Statistik Austria 2017b: 16).

Bei jungen Erwachsenen mit Universitätsabschluss waren es 13 %, bei jungen Erwachsenen mit Matura als höchster abgeschlossener Ausbildung absolvierten 8 % ein Praktikum (Statistik Austria 2017b: 48). Mehr als ein Drittel (37 %) der Praktika erfolgte unbezahlt, 27 % wurden nur geringfügig entlohnt (Statistik Austria 2017b: 48-49).

Unter den 96.600 jungen Menschen (15- bis 34-Jährige) in Vorarlberg, die während ihrer Ausbildung gearbeitet haben, haben 15 800 (das entspricht 16,3 %) eine unbezahlte Arbeit gehabt, davon haben 7 300 (46,2 %) ein unbezahltes Praktikum absolviert und 8 800 (55,6 %) eine ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt (Statistik Austria 2017b: 105).

9.6.2 Erwerbstätige Studierende

Studentinnen und Studenten, die während oder neben ihrer Studientätigkeit erwerbstätig sind, werden in der vorliegenden Untersuchung als eigenständige Gruppe behandelt. Auf Grund einer längeren Phase der Erwerbslosigkeit oder geringerer Erwerbsausmaße gibt es entsprechende Auswirkungen auf einen späteren Ruhebezug.

Die folgenden Daten sind der Studierenden-Sozialerhebung 2015 (Zaussinger et al. 2016) sowie dem dazugehörigen Tabellenband entnommen. Nachfolgend eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse:

- ▶ 40 % der Studierenden in Österreich waren während des Semesters erwerbstätig, bezeichnen sich aber als Studierende; 21 % sehen sich als Erwerbstätige, die auch noch studieren.
 - 54 % der Vorarlberger StudentInnen waren gelegentlich oder regelmäßig erwerbstätig (Zaussinger et al. 2016: 227).
 - Jeweils 3 % der Vorarlberger Studierenden bezeichneten sich als hauptsächlich Studierende oder in erster Linie Erwerbstätige (Zaussinger et al. 2016: 253)
- ▶ Das Erwerbsausmaß lag 2015 durchschnittlich bei 19,9 Stunden pro Woche; 11 % der Studierenden gingen einer Vollzeitbeschäftigung nach.
 - 22 % der Vorarlberger Studierenden waren bis zu 10 Wochenstunden erwerbstätig; 12 % waren 10 bis 20 Wochenstunden und 10 % waren mehr als 35 Wochenstunden beschäftigt (Zaussinger et al. 2016: 235)
- ▶ Jüngere Studierende waren häufiger in unterschiedlichen Gelegenheitsjobs tätig, auch ihre Erwerbsquote ist niedriger: 36 % der Studierenden unter 21 Jahren. Im Vergleich dazu waren von den über 30-Jährigen 76 % erwerbstätig.
- ▶ Bis zu einem Alter von 28 Jahren waren Frauen häufiger erwerbstätig als männliche Studenten.
- ▶ Erwerbstätige Studierende verdienen durchschnittlich € 780 im Monat (bei einem Erwerbsausmaß von 20 Wochenstunden). Frauen sind häufiger in den geringeren Einkommensklassen vertreten.
- ▶ Umgerechnet auf alle Studierenden (inklusive der Nicht-Erwerbstätigen) betragen die durchschnittlichen Einkommen € 470 aus einer Erwerbstätigkeit und damit 40 % der gesamten Geldeinnahmen der Studierenden. Für ein Fünftel ist das Erwerbseinkommen die wichtigste Einnahmequelle (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2016: 60-63).

Im Hinblick auf die Absolvierung von Praktika zeigte sich bei den Studierenden das folgende Bild:

- ▶ Im Untersuchungszeitraum 2015 gaben 25 % der Studierenden an, ein verpflichtendes Praktikum absolviert zu haben; 21 % haben ein freiwilliges Praktikum gemacht. Die zuletzt absolvierten Praktika dauerten durchschnittlich drei Monate.
 - 18 % der Vorarlberger Studierenden haben mindestens ein Pflichtpraktikum absolviert und 23 % mindestens ein freiwilliges Praktikum; 8 % haben beide Praktikumsformen absolviert (Zaussinger et al. 2016: 280).
- ▶ Mit zunehmender Studiendauer steigt auch die Anzahl der Studierenden mit Praktikums-erfahrung (bis zum fünften Studienjahr steigt sie auf 60 %).
- ▶ Studierende aus Oberschicht-Familien (51 %) weisen häufiger Praktika auf als StudentInnen aus der Unterschicht (44 %).
- ▶ Der Anteil der sozialversicherten Praktika (über der Geringfügigkeitsgrenze) lag bei 39 % der gesamten Praktika. Frauen sind deutlich seltener pflichtversichert.

- ▶ In 55 % der Praktika haben die Studierenden eine Geldleistung erhalten. Pflichtpraktika wurden weniger bezahlt als freiwillige Praktika.
- ▶ Studierende an Fachhochschulen absolvieren häufiger ein bezahltes Pflichtpraktikum oder auch ein freiwilliges Praktikum. Die Entlohnung wird als angemessen bezeichnet.
- ▶ Frauen werden seltener für Praktikumstätigkeiten bezahlt und erhalten laut Eigenangaben auch seltener dafür eine angemessene Bezahlung (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2016: 65-66).

9.7 Selbständig Erwerbstätige

Bei den selbständig Erwerbstätigen sind die Höhe des Einkommens und die Stabilität der jeweiligen Branche für mögliche Prekaritätsgefährdungen entscheidend. Relevant ist auch, ob die Selbständigkeit freiwillig gewählt wurde – etwa in Kreativberufen – oder ob sie beispielsweise durch Outsourcing oder als Alternative zur Arbeitslosigkeit erzwungen wurde.

Innerhalb der Selbständigen kann zwischen neuen und „alten“ Selbständigen (letztere mit Gewerbeschein) sowie freien DienstnehmerInnen, die einkommenssteuerpflichtig sind, unterschieden werden.

Bei der Untersuchung von Prekaritätslagen und Erwerbsarmut sind die folgenden Gruppen relevant:

- ▶ alte Selbständige (mit Gewerbeschein): Ein-Personen-Unternehmen
- ▶ neue Selbständige
- ▶ Einkommensteuerpflichtige freie DienstnehmerInnen.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat eine Untersuchung über die sogenannten Solo-Selbständigen – dazu zählen alle Ein-Personen-Unternehmen, die neuen Selbständigen und die FreiberuflerInnen – in Auftrag gegeben. In einem Zwischenbericht werden für Vorarlberg 9 905 Solo-Selbständige genannt; davon sind 69,2 % männlich und 30,8 % weiblich (Konrad 2018: 87). Die Publikation wird erst nach Fertigstellung der vorliegenden Untersuchung erscheinen.

9.7.1 Selbständig Erwerbstätige in Vorarlberg

Wie bei den unselbständig Erwerbstätigen ist auch bei den Selbständigen das quantitative Wachstum überwiegend den Frauen geschuldet. Bei diesen wiederum sind es die Einzelunternehmen beziehungsweise die Ein-Personen-Unternehmen (EPU) und hier die Personenbetreuerinnen, die

das Gros des Zuwachses ausmachen. Im Folgenden stammen alle Grundlagenzahlen, wenn nicht anders angegeben, aus BALL, einem Online-Datenbankabfragesystem des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Tabelle: Selbständige nach Geschlecht 2008 und 2017 in Österreich (Jahresdurchschnitte)

	2008	2017	Zunahme 2008–2017
Männer	258.997	275.130	6,2 %
Frauen	157.011	206.064	31,6 %
Gesamt	416.008	481.194	15,7 %

Betrachtet man die Zahlen für Vorarlberg, so zeichnet sich eine vergleichbare Tendenz ab wie im gesamten Bundesgebiet. Einer geringen Zunahme der Selbständigen bei den Männern steht ein massives Wachstum der Zahlen bei den Frauen gegenüber. Auch hier geht das Wachstum in erster Linie auf die Hereinnahme der selbständigen Personenbetreuerinnen in die Pflichtversicherung seit 2007 zurück.

Tabelle: Vorarlberg: Selbständige nach Geschlecht 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Zunahme 2008–2017
Männer	11.040	10.975	11.126	11.087	11.016	11.002	11.077	11.122	11.241	11.310	2,4 %
Frauen	4.936	5.350	5.672	5.954	6.290	6.616	6.846	6.807	6.996	7.299	47,9 %
Gesamt	15.976	16.325	16.798	17.041	17.306	17.618	17.923	17.929	18.237	18.609	16,5 %

Im Zehnjahresschritt gab es bei der Branchenverteilung der Selbständigen lediglich eine signifikante Veränderung, nämlich in der Branche „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“, in der die selbständigen Personenbetreuerinnen enthalten sind. Dort ist eine Steigerung von 995 Personen auf 3 225 zu verzeichnen, also ein Wachstum von 224 %.

Gründungen von Einzelunternehmen und Ein-Personen-Unternehmen

2008 wurden in Vorarlberg insgesamt 1 726 neue Unternehmen gegründet. Die Vorarlberger Wirtschaftskamm erzählte dabei 510 Neugründungen von Einzelunternehmen (von natürlichen Personen gegründete Unternehmen) durch Männer und 1.065 durch Frauen. Beides zusammen entsprach 61,7 % der gesamten 1 726 Neugründungen von Unternehmen im Jahr 2008 (Wirtschaftskammer Österreich, Stabsstelle Statistik 2018).

2007 hatte die entsprechende Zahl bei Männern noch 470 und bei Frauen 327 Einzelunternehmen gelautet. Bei den Frauen war also eine massive Zunahme festzustellen. Sie verdankte sich der Legalisierung der Beschäftigungsverhältnisse der Personenbetreuerinnen, die ab diesem Jahr in der Gewerbeordnung geregelt wurden, was zu diesem sprunghaften Anstieg 2008 führte. Im Jahr 2009 ging die Zahl der Neugründungen auf 474 und bei Frauen um fast die Hälfte auf 548 zurück.

In der Folge stagnierte die Zahl der neugegründeten Einzelunternehmen bei den Männern um 450, 2017 lag sie dann bei 466. Bei den Frauen war eine Stagnation auf höherem Niveau um 700 Neugründungen pro Jahr festzustellen, im Jahr 2017 wurden von den Frauen 723 Einzelunternehmen neu gegründet (Wirtschaftskammer Österreich, Stabsstelle Statistik 2018).

Zu den Ein-Personen-Unternehmen (EPU) zählen nach Definition der Wirtschaftskammer Österreich Unternehmen, die keine festangestellten Mitarbeitenden haben. Der Anteil an Ein-Personen-Unternehmen in Vorarlberg liegt bei 52 % aller Unternehmen. Im gesamten Bundesgebiet ist der Anteil mit 57,3 % etwas höher.

Die drei Fachgruppen mit dem höchsten EPU-Anteil österreichweit sind: Personenbetreuung und -beratung mit einem Anteil von 98,4 %; der Direktvertrieb mit einem Anteil von 93,0 % und die persönlichen Dienstleister mit 85,5 % (Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung Junge Wirtschaft 2018).

Zuwachs durch die selbständigen Personenbetreuerinnen

Der Frauenanteil bei den Neugründungen von Einzelunternehmen und Ein-Personen-Unternehmen hat sich innerhalb der letzten 20 Jahre massiv verändert. Lag er 1993 noch bei 22,5 %, so erhöhte er sich 2003 schon auf 34,6 % und liegt seit 2011 Jahr für Jahr konstant bei rund 60 %. In diesen 60 % sind auch die selbständigen Personenbetreuerinnen (eine gewerbliche Dienstleistung) inkludiert, die seit 2008 zu einem stark steigenden Frauenanteil bei den Unternehmensgründungen beigetragen haben. (Wirtschaftskammer Österreich 2018).

Nachdem Betreuungspersonen in der 24-Stunden-Betreuung jahrelang illegal beschäftigt gewesen waren, kam es 2007 zu einer Reform der 24-Stunden-Betreuung, die im Hausbetreuungsgesetz geregelt wurde und am 1. Juli 2007 in Kraft trat. Die persönliche Betreuung war damit als eigenständiges Berufsfeld mit spezifischen Tätigkeitsinhalten festgelegt. Die Personenbetreuerinnen konnten von diesem Zeitpunkt an sowohl als unselbständig Beschäftigte als auch als selbständig Tätige arbeiten. Auf diese Weise wurde auch die Leistbarkeit für die Betroffenen weitestgehend gesichert. Die Legalisierung hat dazu geführt, dass dieses Modell vorwiegend von selbständigen Personenbetreuerinnen in Anspruch genommen wurde (Österle 2014: 280).

9.7.2 Neue Selbständige

Im Gegensatz zu den klassischen Selbständigen sind die „neuen“ Selbständigen keine InhaberInnen von Gewerbescheinen. Sie arbeiten meist auf Werksvertragsbasis und erzielen aus ihrer betrieblichen Tätigkeit steuerrechtlich Einkünfte aus selbständiger Arbeit.

Die neuen Selbständigen umfassen alle freiberuflich tätigen WirtschaftstreuherInnen, DentistInnen, JournalistInnen, TierärztInnen und KünstlerInnen; außerdem AutorInnen, Vortragende, Sachverständige, Aufsichtsräte, JournalistInnen, PsychotherapeutInnen, WissenschaftlerInnen, in Turn- und Sportberufen Tätige, solche in Musik- und Unterhaltungsberufen, HandelsvertreterInnen, Selbständige im EDV-Bereich sowie in Bank- und Versicherungsberufen.

Auch Personen, die Gesundheitsberufe wie Mitarbeiterin von mobilen Pflege- und Betreuungsdiensten, Hebamme oder KrankenpflegerIn selbständig ausüben, werden dazugezählt.

Die Erfassung der neuen Selbständigen erfolgt seit der Novelle der Sozialgesetzgebung im November 2017, somit erst mit dem Jahr 2018. Aus diesem Grund stehen noch keine aktuellen Zahlen zur Verfügung.

9.7.3 Freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

Eine eigene Form prekariätsgefährdeter Beschäftigung sind die freien DienstnehmerInnen. Seit 1. Jänner 1998 sind sie in die ASVG-Pflichtversicherung eingebunden. Daher fallen für den Arbeitgeber anteilig Pensions- und Krankenversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur Arbeitslosenversicherung.

Die Unterscheidung zwischen neuen Selbständigen und freien DienstnehmerInnen gestaltet sich manchmal schwierig. Von den echten DienstnehmerInnen unterscheiden sie sich durch die freie Wahl der Arbeitszeit, fehlende Weisungsgebundenheit, den selbstbestimmten Beschäftigungsort, die eigenen Arbeitsmitteln und die Vertretungsmöglichkeit. Sie sind jedoch einkommenssteuer-

pflichtig und müssen unter Umständen auch die Umsatzsteuer bezahlen. Freie Dienstverträge finden sich in unterschiedlichen Berufsgruppen – von KonsulentInnen, RedakteurInnen, BuchhalterInnen bis zu Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind.

Wie die Zahlen der freien Dienstverträge österreichweit zeigen, sind sie sowohl bei Frauen als auch bei Männern im Zeitraum 2008 bis 2017 um 41 % zurückgegangen.

Tabelle: Freie Dienstverträge nach Geschlecht in Österreich 2008 und 2017 (Jahresdurchschnitte)

	2008	2017	Abnahme 2008–2017
Männer	12.156	7.122	- 41 %
Frauen	13.210	7.818	- 41 %
Gesamt	25.366	14.940	- 41 %

In Vorarlberg jedoch haben im Vergleich zu Österreich die freien Dienstverträge bei Frauen von einem niedrigen Niveau ausgehend um rund 50 % zugenommen.

Tabelle: Vorarlberg – freie Dienstverträge nach Geschlecht 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Zunahme 2008–2017
Männer	103	113	99	91	101	114	105	104	112	111	7,8 %
Frauen	219	241	274	288	296	314	331	360	381	370	68,9 %
Gesamt	322	354	373	379	397	428	436	464	493	481	49,4 %

Worauf diese Zunahme besonders bei den Frauen zurückzuführen ist, bleibt gegenwärtig unklar.

9.8 Neue Beschäftigungsentwicklungen: Automatisierung und Gig-Economy

Da für die neuen Arbeitsmarktentwicklungen aufgrund von Digitalisierung und Automatisierung in Vorarlberg noch keine Zahlen erhoben worden sind, werden hier die Ergebnisse österreichweiter Studien auf Vorarlberg umgelegt. Dies gilt auch für die Beschäftigungseffekte der sogenannten Gig-Economy (siehe Kapitel 6.4).

Automatisierungsrisiko von Beschäftigten

Bezieht man die österreichweiten Zahlen der durch die Automatisierung betroffenen Risikogruppen der IHS-Studie (Nagl et al. 2017) auf die größten Beschäftigungsgruppen in Vorarlberg, so zeigt sich das folgende Bild. Die Tabelle zeigt die Anteile der tätigkeitsbasierten Risikogruppen für Automatisierung und die Wahrscheinlichkeit der Automatisierung nach Wirtschaftsklassen.

Tabelle: Risikogruppen durch Automatisierung nach Wirtschaftsklassen in Vorarlberg (Nagl et al. 2017: 22 und Landesstelle für Statistik 2018a: 20)

Bezeichnung nach ÖNACE 2008	Risikogruppen							
	Gesamt	gering		mittel		hoch		
Insgesamt	162.343							
davon in Wirtschaftsklassen eingereiht	158.441							
C Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren	43.165	9 %	3.885	76 %	32.805	16 %	6.906	
F Baugewerbe/Bau	10.880	3 %	326	80 %	8.704	18 %	1.958	
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22.317	5 %	1.116	81 %	18.077	14 %	3.124	
H Verkehr und Lagerei	7.598	5 %	380	86 %	6.534	9 %	684	
I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	10.992	0 %	-	85 %	9.343	15 %	1.649	
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.636	14 %	649	84 %	3.894	2 %	93	
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4.855	17 %	825	82 %	3.981	2 %	97	
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6.866	4 %	275	72 %	4.944	23 %	1.579	
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, P Sozialversicherung/Erziehung und Unterricht/ Q Gesundheits- und Sozialwesen	36.327	17 %	6.176	81 %	29.425	2 %	727	
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3.176	4 %	127	72 %	2.287	23 %	730	

Das größte Automatisierungspotenzial innerhalb der wichtigsten Wirtschaftsklassen liegt im mittleren Bereich. Hier sind vor allem auch Branchen betroffen, in denen sehr viele Frauen meistens in Teilzeit beschäftigt sind.

Gig-Economy und Crowdfunding in Vorarlberg

Die sogenannte „Gig-Economy“ in Großbritannien, Schweden, Deutschland, Österreich, den Niederlanden, der Schweiz und Italien wurde in einer großangelegten Studie im Detail untersucht (Huws et al. 2017). Der österreichische Partner – die Arbeiterkammer Wien – veröffentlichte in weiterer Folge einen Detailbericht zu Österreich.

Unter Gig-Economy versteht man die Übernahme kleinerer Aufgaben durch Freischaffende; Crowdfunding bezeichnet das Auslagern interner Teilaufgaben weltweit an Freischaffende, die ihre Dienste über Crowdfunding-Plattformen anbieten. Beispielhaft für die Gig-Economy stehen Fahrradboten, Uber- oder Blabla-Car-FahrerInnen, AirBnB-VermieterInnen und Personen, die als Crowdfunder über die sogenannten „Share-Economy“-Plattformen wie Clickworker, Freelancer, Mechanical Turk, Upwork oder Haushaltshilfe²⁴ und MyHammer ihre Dienstleistungen anbieten.

In Österreich wurden zu diesem Thema im April 2016 insgesamt 2 003 Personen zwischen 18 und 65 Jahren online befragt (Huws/Joyce 2016: 3). Davon haben 451 Personen (das entspricht 23 %) angegeben, dass sie online bezahlte Crowdfunder gefunden haben (Huws/Joyce. 2016: 6).

Für Vorarlberg wurde ein Anteil von 4 % der in der österreichischen Gig-Economy tätigen Personen zugrunde gelegt; das entspricht dem Bevölkerungsanteil (Huws/Joyce 2016: 6). Nachfolgend werden die wichtigsten Zahlen zur Crowdfunding-Szene in Österreich kurz zusammengefasst:

- ▶ 57 % der Crowdfunder sind Männer und 43 % sind Frauen.
- ▶ Die Alterskohorten der Crowdfunder sind breit gestreut: 18 % sind zwischen 18 und 24 Jahren, noch rund 13 % zwischen 55 und 65 Jahren alt.
- ▶ 5 % der Befragten übernehmen mindestens einmal pro Woche bezahlte Aufträge, 9 % gaben an, dass sie einmal monatlich bezahlte Aufträge durchführen.
- ▶ Für eine Minderheit von 2 % stellt Crowdfunder die einzige Einnahmequelle dar, rund zwei Drittel bestreiten damit weniger als die Hälfte ihres Einkommens.
- ▶ Fast die Hälfte der Befragten verdient mit Crowdfunder weniger als € 18.000,- pro Jahr; weitere 43 % verdienen zwischen € 18.000,- und € 36.000,- im Jahr; nur 3 % erzielen damit ein Einkommen über € 60.000,-.
- ▶ Viele Crowdfunder arbeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und auf mehreren Plattformen; rund ein Drittel übt Crowdfunder von zuhause aus.

- ▶ Die Vielfalt der Tätigkeiten reicht von hochspezialisierten IT- und Kreativleistungen bis zu persönlichen Dienstleistungen wie Reinigungstätigkeiten und Botengängen. 74 % nennen Bürotätigkeiten, Clickwork oder kleinere Aufgaben; 62 % arbeiten mit dem eigenen Computer im IT- und Kreativbereich. Knapp die Hälfte arbeitet gelegentlich in privaten Haushalten oder übernimmt Taxifahrten und Transporte.
- ▶ Mehr als ein Drittel der Befragten waren auch selber Kundinnen und Kunden von anderen Crowdworkern (Huws/Joyce 2016: 3–7).

9.9 Arbeitskräfteüberlassung als Prekaritätsfaktor

Gefährdung durch Prekarität und Erwerbsarmut

Beschäftigte im System der Arbeitskräfteüberlassung mögen aktuell ein ausreichendes Einkommen haben, sind jedoch auf Grund der atypischen Beschäftigung in hohem Maße prekaritätsgefährdet. Sie sind eine Verschubmasse der Konjunktur, was sich vor allem in einer hohen Gefährdung durch Arbeitslosigkeit und Altersprekarität manifestiert.

Bis zur gesetzlichen Regelung der „Leiharbeit“ lag das Flexibilisierungsrisiko ausschließlich bei den ArbeitnehmerInnen. Eine erste Entschärfung erfolgte durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz vom 23.3.1988 und dann die Novellierung 2012, wodurch LeiharbeiterInnen gegenüber der Stammebelegschaft im Hinblick auf betriebliche Sozialleistungen, Arbeitszeit und Urlaub gleichgestellt wurden. 2002 kam es zum Abschluss eines Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.

Eine aktuelle Untersuchung aus dem Jahr 2017 zeigt, dass Leiharbeit vor allem bei jüngeren ArbeitnehmerInnen bis 24 Jahre den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Eine Verfestigung dieser Erwerbsform ist dann vorhanden, wenn im fortgeschrittenen Erwerbsalter nur Leiharbeit ausgeübt wird. Dies betrifft 11 % der 35- bis 49-Jährigen und rund 7 % der über 50-Jährigen; die Brückenfunktion sinkt also mit steigendem Alter (Riesenfelder et al. 2018: 73, 14).

Prekäre Beschäftigungsverläufe, die sich zwischen Leiharbeit, Übernahme und Rückkehr auf den Arbeitsmarkt abspielen, sind im Vergleich zur Zeit vor den gesetzlichen Regelungen zwar weniger geworden, aber immer noch vorhanden, wie Interviews mit BetriebsrätInnen und Betroffenen aus der aktuellen Studie zeigen (Riesenfelder et al. 2018: 164). Eine geringe Kontinuität von Beschäftigungsverhältnissen, ein geringes Ausmaß an Erwerbsintegration und ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko werden in einer aktuellen Studie zur Arbeitskräfteüberlassung als zentrale Merkmale der Prekarität bezeichnet (Riesenfelder et al. 2018: 13 f.).

Die Arbeitsbelastung wird von vielen Betroffenen als sehr hoch beschrieben. Damit einher geht eine geringe Arbeitszufriedenheit, ebenso fehlen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. 54 % der befragten Personen würden eine reguläre Beschäftigung stark bevorzugen (Riesenfelder et al. 2018: 14 f.).

Überlassene Arbeitskräfte in Vorarlberger Unternehmen

Die Erhebungen der Statistik Austria zur Arbeitskräfteüberlassung weisen für Vorarlberg im Zeitraum von 2014 bis 2017 die nachfolgenden Zahlen aus (Statistik Austria 2018a, b). Die Angaben beziehen sich also auf überlassene Arbeitskräfte, die in Vorarlberg beschäftigt sind:

Tabelle: Überlassene Arbeitskräfte in Vorarlberger Unternehmen 2014 bis 2017 (Jahresdurchschnittsbestand im Erhebungszeitraum 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Erhebungsjahres)

	Erhebung 2014	Erhebung 2015	Erhebung 2016	Erhebung 2017
Vorarlberg gesamt	1.999	2.480	2.384	2.554
Vorarlberg Männer	1.586	1.906	2.010	2.207
Anteil Männer in %	79 %	77 %	84 %	86 %
Vorarlberg Frauen	413	574	374	347
Anteil Frauen in %	21 %	23 %	16 %	14 %

Die Gesamtzahl entspricht durchschnittlich 1,6 % der Vorarlberger ArbeiterInnen und Angestellten. Der Anteil der Männer hat sich in diesem Zeitraum deutlich erhöht, während jener der Frauen entsprechend zurückgegangen ist.

Überlassungen aus dem EWR-Ausland

Im Erhebungszeitraum 2016 bis 2017 lag der Durchschnittsjahresbestand der aus dem EWR-Ausland überlassenen Arbeitskräfte nach Bundesland des beschäftigenden Unternehmens bei 3.602 Personen, davon waren 88,3 % Männer. Von diesen 3.602 überlassenen Arbeitskräften waren 20 % oder 738 Personen in einem Vorarlberger Betrieb beschäftigt. Damit lag Vorarlberg vor Kärnten und Wien mit jeweils 15 % der aus dem EWR-Ausland überlassenen Arbeitskräfte (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz 2017).



Arbeitsbereiche und Tätigkeitsniveaus der Arbeitskräfteüberlassung

Die Arbeitsbereiche und Tätigkeitsniveaus umfassen sowohl einfache Hilfstätigkeiten als auch hochqualifizierte Arbeit auf FacharbeiterInnenniveau und darüber hinaus. Der Anteil der ArbeiterInnen ist im Vergleich zu den regulären Beschäftigungsverhältnissen sehr hoch: Im Jahr 2016 lag er bei 84 % aller LeiharbeiterInnen, bei den regulären Beschäftigungsverhältnissen hingegen lag er bei rund 39 % (Riesenfelder et al. 2018: 71 f.).

Im Jahr 2017 waren österreichweit 74 % der Überlassungen in Unternehmen der Sparten Gewerbe, Handwerk und Industrie zu verzeichnen. Spitzenreiter waren die Fachverbände Maschinen, Metallwaren, Gießindustrie, Nichteisen-(NE-)Metallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Fahrzeugindustrie (Statistik Austria 2018a, b).

9.10 Beschäftigte nach der EU-Entsenderichtlinie

Eine Sonderform atypischer und oft prekärer Arbeit betrifft die sogenannten Entsendungen im EU-Raum. Die EU-Entsenderichtlinie regelt seit 1996 die grenzüberschreitenden Arbeitsaufträge innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten. Arbeitnehmerinnen und -nehmer sind dann entsendet, wenn sie vorübergehend für ihr Unternehmen in einem anderen EU-Land Aufträge durchführen. Entsandte ArbeitnehmerInnen sind rechtmäßig in einem Mitgliedsstaat beschäftigt, sie werden nicht in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes integriert, sondern bleiben im sozialen Sicherungssystem des Herkunftslandes.

Insofern stellen sie also einen Sonderfall dar, weil mögliche Prekaritätsfolgen ihrer Berufslebensläufe ausschließlich im Herkunftsland zum Tragen kommen. Auch wenn keine Detailzahlen zu Vorarlberg publiziert sind, kommt das Phänomen der entsandten Arbeitskräfte hier zur Sprache, weil es sich österreichweit doch um signifikante Zahlen handelt.

EU-weit lag Österreich im Jahr 2016 mit 120 150 Personen in Hinblick auf die Aufnahme entsandter ArbeitnehmerInnen an vierter Stelle – seit 2010 ein Anstieg von 101,5 %. In diesem Jahr 2016 wurden 75 132 ÖsterreicherInnen in andere Mitgliedsstaaten entsandt, hier liegt Österreich an 10. Stelle der entsendenden Staaten. Ein Blick auf die Herkunftsländer zeigt, dass Slowenien mit 37,6 % an der Spitze liegt, gefolgt von Deutschland mit 25,1 %, Slowakei mit 10,2 % und Ungarn mit 9,9 %. Österreich entsandte 56,2 % nach Deutschland und 9,5 % in die Schweiz, gefolgt von Italien und Frankreich.

Im Jahr 2016 waren 55,9 % der nach Österreich entsendeten Personen im Baugewerbe tätig, 18,1 % im Bereich Bildung, 16,9 % in der Industrie (ohne Bau) und 8,7 % in anderen Dienstleistungsbereichen. Aus Österreich entsendete Personen waren ebenfalls mehrheitlich im Baugewerbe tätig (48,7 %), gefolgt von der Industrie mit 23,9 %, anderen Dienstleistungen mit 10,5 % und Bildung mit 9,2 % (European Commission 2018).

2015 gab es in der EU rund 2,05 Millionen entsandte ArbeitnehmerInnen (posted workers), eine Zunahme von 41,3 % seit 2010. EU-weit entfallen auf das Baugewerbe 35,9 % aller Entsendungen, gefolgt von der Industrie mit 21,8 %, dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen mit 13,5 % und Unternehmensdienstleistungen mit 10,3 %. Die entsandten ArbeitnehmerInnen konzentrieren sich daher auf Deutschland, Frankreich, Belgien und Österreich; die meisten entsandten Personen kamen aus Luxemburg, Slowenien, der Slowakei, Kroatien, Portugal und Polen. Mehr als die Hälfte der Entsendungen findet zwischen Nachbarländern statt. (European Commission 2016).

2017 wurde von den Sozial- und ArbeitsministerInnen der EU-Staaten eine Reform der Entsenderichtlinie beschlossen, in der in den Mitgliedsstaaten das Prinzip „gleicher Lohn am gleichen Ort“ gelten soll. Damit soll Lohndumping vorgebeugt werden, da in den EU-Ländern sehr unterschiedliche Lohnniveaus herrschen. Entsendungen sollen auch zeitlich auf 18 Monate beschränkt werden (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2017: 130).

10 Arbeitslosigkeit als dynamisierender Faktor

Prekäre Erwerbslebensläufe sind oft von Phasen der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Besonders gefährdet von Arbeitslosigkeit sind Menschen mit niedrigen oder fehlenden Bildungsabschlüssen sowie Berufstätige in Branchen, für die saisonale Arbeitslosigkeit typisch ist – etwa Tourismus, Bau oder Landwirtschaft. Auch alterstypische Arbeitslosigkeit, oft in Verbindung mit gesundheitlichen Einschränkungen, spielt eine Rolle.

Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen wird unter Berücksichtigung sozioökonomischer und soziodemografischer Aspekte dargestellt. Das Auftreten verschiedener soziodemografischer Merkmale, hier insbesondere wieder höchste abgeschlossene Bildung, Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter, kann einzeln oder gebündelt wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit bewirken.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit 2008 bis 2017

Im Zehnjahresschritt von 2008 bis 2017 ist die durchschnittliche Jahreszahl der Arbeitslosen insgesamt um 60,2 % angestiegen; der Anstieg bei den Männern lag mit 62,3 % etwas über diesem Gesamtwert, der der Frauen mit 57,5 % etwas darunter. Das verweist auf die wachsende Sockelarbeitslosigkeit seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009.

Tabelle: Arbeitslose nach Geschlecht in Österreich 2008 und 2017 (Jahresdurchschnitte)

	2008	2017	Zuwachs 2008–2017
Männer	118.809	192.827	62,3 %
Frauen	93.442	147.150	57,5 %
Gesamt	212.251	339.977	60,2 %

Geht man spezieller auf die Entwicklung in Vorarlberg ein, so ergibt sich folgendes Bild:

- ▶ Das Jahr 2009 verzeichnet gegenüber 2008 einen massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit um 32,6 % – eindeutig eine Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008/2009.
- ▶ Bei Männern stieg die Arbeitslosigkeit um 42,1 %, bei den Frauen um 23,0 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Krise die Produktionsbetriebe, in denen traditionell mehr Männer beschäftigt sind, stärker erfasste als die Dienstleistungsbranchen mit ihrem hohen Frauenanteil.
- ▶ Anschließend ging die Arbeitslosigkeit zurück, ohne jedoch das Ausgangsniveau von 2008 zu erreichen, und pendelte sodann um die Zahl von 10 000 Personen.

Tabelle: Arbeitslose in Vorarlberg nach Geschlecht 2008 bis 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Männer	4.227	6.006	5.439	4.460	4.616	4.893	5.208	5.516	5.417	5.383
Frauen	4.194	5.160	4.893	4.244	4.228	4.437	4.618	4.727	4.650	4.576
Gesamt	8.421	11.166	10.332	8.704	8.844	9.330	9.826	10.243	10.067	9.959

Höchste abgeschlossene Ausbildung

Eine besondere Risikogruppe unter den Arbeitslosen stellen die Personen mit maximal Pflichtschulabschluss dar. Nach einem sprunghaften Anstieg im Jahre 2009 kam es zu einem raschen Rückgang, der jedoch nicht mehr das Niveau von 2008 erreichte.

Auffällig ist der relative Anstieg von Arbeitslosen mit akademischer Ausbildung. Ihre Zahl stieg von 2008 bis 2017 von 198 auf 494 Personen an, dies entspricht einem Anstieg um das Eineinhalbfache.

Tabelle: Arbeitslose gesamt nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Vorarlberg 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte im Zeitverlauf)

Männer und Frauen	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Keine abgeschlossene										
Schule	737	991	901	756	796	804	854	899	893	810
Pflichtschule	3.498	4.669	4.081	3.413	3.497	3.609	3.784	3.879	3.894	3.850
Lehrausbildung	2.839	3.867	3.648	3.084	3.090	3.310	3.460	3.624	3.461	3.433
Mittlere Ausbildung	586	682	679	569	563	601	587	616	582	574
Höhere Schule	465	581	605	503	512	564	619	656	657	689
Akademische										
Ausbildung	198	250	278	259	265	341	409	446	478	494
Ungeklärt	100	127	140	121	121	103	112	124	102	111

Wie bei der Gesamtzahl der Arbeitslosen war auch bei Männern mit maximal Pflichtschulabschluss der Anstieg von 2008 auf 2009 mit 42,0 % stärker als bei den Frauen mit 25,1 %. Es gilt also auch bei Niedrigqualifizierten, dass Arbeitnehmer in der Produktion stärker betroffen waren als Arbeitnehmerinnen in den eher frauenspezifischen Branchen des Handels und der Dienstleistungen.

Tabelle: Arbeitslose Männer nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Vorarlberg 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte im Zeitverlauf)

Männer	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Keine abgeschlossene										
Schule	395	548	488	411	424	428	457	486	480	443
Pflichtschule	1.750	2.497	2.147	1.746	1.824	1.905	2.011	2.086	2.111	2.123
Lehrausbildung	1.580	2.281	2.118	1.751	1.810	1.930	2.032	2.172	2.063	2.029
Mittlere Ausbildung	161	207	203	158	168	175	182	205	192	185
Höhere Schule	201	265	265	219	222	249	277	295	293	314
Akademische										
Ausbildung	95	141	144	122	117	163	198	217	236	238
Ungeklärt	46	68	74	53	51	44	50	56	42	52

Tabelle: Arbeitslose Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Vorarlberg 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte im Zeitverlauf)

Frauen	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Keine abgeschlossene										
Schule	342	443	413	345	372	376	397	413	413	367
Pflichtschule	1.748	2.172	1.934	1.667	1.673	1.704	1.773	1.793	1.783	1.727
Lehrausbildung	1.259	1.586	1.530	1.333	1.280	1.380	1.428	1.452	1.398	1.404
Mittlere Ausbildung	425	475	476	411	395	426	405	411	390	389
Höhere Schule	264	316	340	284	290	315	342	361	364	375
Akademische										
Ausbildung	103	109	134	137	148	178	211	229	242	256
Ungeklärt	54	59	66	68	70	59	62	68	60	59

Arbeitslosigkeit und Alter

Eine Detailberechnung der Arbeitslosen nach Alterskohorten zeigt, dass im Verlauf der zehn Jahre der Anteil der 50- bis 59-Jährigen an den gesamten Arbeitslosen von 18,1 % auf 25,4 % gestiegen ist, während der Anteil der 20 bis 29-Jährigen von 26,5 % auf 23,9 % gesunken ist.

Daraus kann man schließen, dass der wirtschaftliche Wandel das Problem des Alters als Prekari-tätsfaktor verschärft hat.

Tabelle: Arbeitslose nach Alter in Vorarlberg 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte im Zeitverlauf)

Gesamt Arbeitslose	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
bis 19 Jahre	410	475	404	349	357	305	291	292	282	273
20 - 24 Jahre	1.132	1.493	1.337	1.124	1.152	1.169	1.195	1.222	1.164	1.123
25 - 29 Jahre	1.103	1.532	1.423	1.162	1.175	1.205	1.237	1.274	1.278	1.252
30 - 34 Jahre	968	1.275	1.213	1.039	1.077	1.184	1.217	1.260	1.189	1.203
35 - 39 Jahre	1.015	1.317	1.213	979	982	1.028	1.065	1.108	1.064	1.060
40 - 44 Jahre	1.102	1.446	1.268	1.031	1.037	1.077	1.138	1.122	1.070	1.009
45 - 49 Jahre	980	1.391	1.326	1.106	1.099	1.131	1.202	1.223	1.133	1.090
50 - 54 Jahre	849	1.177	1.134	971	968	1.114	1.207	1.296	1.287	1.303
55 - 59 Jahre	678	853	820	731	761	855	986	1.090	1.188	1.223
60 - 64 Jahre	178	204	189	207	233	258	285	350	404	420
65 Jahre und älter	6	4	5	5	4	4	5	6	9	5

Arbeitslose nach Staatsbürgerschaft

Betrachtet man die Arbeitslosen unter dem Gesichtspunkt ihrer Staatsangehörigkeit, so ist eine relative Zunahme der Zahl der Ausländerinnen und Ausländer augenfällig. Dies bedeutet aber kein gesteigertes Risiko der Arbeitslosigkeit, weil der Anteil ausländischer Beschäftigter insgesamt gewachsen ist.

Während die Zahl der österreichischen StaatsbürgerInnen zwischen 2013 (dem Jahr vor der vollständigen Freizügigkeit von Arbeitskräften aus Rumänien und Bulgarien) und 2017 nur um 0,6 % gewachsen ist, nahm die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer um 25,1 % zu.

Vergleicht man den Anstieg der Bevölkerung mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft seit 2013 und jenen der ausländischen Arbeitslosen ebenfalls seit 2013, so entsprechen die beiden

Werte einander im Großen und Ganzen: Ein 25,1-prozentiger Anstieg der ausländischen Bevölkerung steht einem 28,7-prozentigen Anstieg der ausländischen Arbeitslosen gegenüber.

Tabelle: Arbeitslose nach inländischer und ausländischer Staatsbürgerschaft in Vorarlberg 2008 bis 2017 (Jahresdurchschnitte im Zeitverlauf)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Inländer	6.419	8.371	7.828	6.568	6.574	6.815	7.020	7.211	6.940	6.722
Ausländer	2.002	2.795	2.503	2.135	2.271	2.515	2.807	3.032	3.127	3.237
Gesamt	8.421	11.166	10.331	8.703	8.845	9.330	9.827	10.243	10.067	9.959



11 Gefährdung durch Prekarität und Erwerbsarmut

Das folgende Kapitel zeigt exemplarisch drei Varianten, um von Prekarität und/oder Erwerbsarmut gefährdet zu sein:

- ▶ Erwerbstätige in Branchen mit geringen Bruttostundenverdiensten und spezifische Gruppen von NiedriglohnempfängerInnen
- ▶ spezifische Gruppen von Geringqualifizierten und HilfsarbeiterInnen
- ▶ dequalifiziert Erwerbstätige.

Diese Gruppen weisen jeweils bestimmte Risiken auf, die akut oder im weiteren Berufslebenslauf zu prekären Beschäftigungsverhältnissen und zu Erwerbsarmut führen können.

11.1 Niedriglohnbranchen und Niedriglohngruppen

Für die Bestimmung von Niedriglohnbranchen und soziodemografisch definierten Niedriglohngruppen können die alle vier Jahre vorgenommenen Verdienststrukturerhebungen der Statistik Austria herangezogen werden. Für einen aktuellen Vergleich stehen derzeit die Jahre 2010 und 2014 zur Verfügung.

Ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit gilt dann als „niedrig“, wenn es zwei Drittel oder weniger des Medianeinkommens ausmacht. 2014 lag der Schwellenwert in Österreich bei € 9,40 Bruttostundenverdienst (Csoka 2017: 32). Frauen und Teilzeitbeschäftigte sind häufiger von niedriger Entlohnung betroffen als Männer und Vollzeitbeschäftigte (Csoka 2017: 39).

Mit 1. Juli 2018 wurden Niedrigeinkommen vom Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit.

Branchen mit geringen Bruttoverdiensten

Wesentlich zur Bestimmung von Prekarität und Erwerbsarmut sind die Branchen mit den geringsten Bruttostundenverdiensten. Alle im Folgenden angeführten Bruttostundenverdienste sind Medianwerte, das heißt Werte, die genau auf die Mitte der jeweiligen Gruppe zutreffen. Sie sind in der nachstehenden Tabelle verzeichnet.

Tabelle: Vergleich der Bruttostundenverdienste 2010 und 2014 (Geisberger 2016: 738)

Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008)	Bruttostunden- verdienst 2010	Bruttostunden- verdienst 2014	Veränderung real (inflationsbereinigt)
	Median in Euro		in %
Beherbergung und Gastronomie	7,89	8,67	0,1
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	10,00	11,00	0,3
Handel	11,07	12,32	1,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	11,29	11,92	-3,7
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	11,53	12,78	1,1

Um die Bruttoverdienste in diesen Branchen einordnen zu können, werden zum Vergleich die beiden höchst entlohnenden Branchen, nämlich Energieversorgung (2014: € 22,60) und Finanz- und Versicherungsleistungen (2014: € 20,40), herangezogen.

Es zeigt sich, dass die am schlechtesten entlohnende Branche, nämlich Beherbergung und Gastronomie, mit € 8,67 im Jahr 2014 nur rund 40 % des Medians des Bruttostundenverdienstes in der Energieversorgung bezahlte. Im Mai 2018 wurde in der Beherbergung und Gastronomie der kollektivvertragliche Mindestlohn auf monatlich € 1.500,- brutto angehoben.

Vergleicht man in einem nächsten Schritt die Zahl der beschäftigten Männer und Frauen in den einzelnen Wirtschaftsklassen beziehungsweise Branchen, wird deutlich, dass Vorarlberger Frauen überproportional – nämlich fast zu einem Drittel – in den Wirtschaftsklassen mit geringen Bruttostundenverdiensten beschäftigt sind, während dies bei Männern auf nicht einmal ein Fünftel zutrifft.

Tabelle: Beschäftigte in Vorarlberg nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht 2014 und 2017

Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008)	Beschäftigte 2014				Beschäftigte 2017			
	Männer	in % der gesamt- besch. Männer	Frauen	in % der gesamt- besch. Frauen	Männer	in % der gesamt- besch. Männer	Frauen	in % der gesamt- besch. Frauen
Beschäftigte in Wirtschafts- klassen eingereiht	82.435		67.384		86.798		71.643	
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	8.721	10,5 %	12.583	18,7 %	9.122	10,5 %	13.195	18,4 %
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4.141	5,0 %	6.496	9,6 %	4.573	5,3 %	6.419	9,0 %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3.260	3,4 %	2.678	4 %	3.799	4,4 %	3.067	4,3 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	783	0,9 %	652	1,0 %	766	0,9 %	674	0,9 %
Wasserversorgung und Abfall- entsorgung	643	0,8 %	127	0,2 %	623	0,7 %	129	0,2 %

Stellung im Beruf

Nach der Stellung im Beruf verdienten 2014 ArbeiterInnen mit € 12,17 um rund ein Viertel weniger als Angestellte mit einem Bruttostundenlohn von € 16,19. Am geringsten waren die Bruttostundenlöhne von geringfügig Beschäftigten mit € 9,19, die somit 43,2 % unter denen der Angestellten lagen (Geisberger 2016: 745).

Bruttostundenverdienste nach Geschlecht im Vergleich

Die Bruttostundenverdienste weiblicher Angestellter lagen in Österreich 2014 mit € 13,98 um mehr als ein Viertel (27,8 %) unter jenen der männlichen Kollegen mit € 19,35. Arbeiterinnen bezogen einen Bruttostundenlohn von € 9,26, die Männer hingegen € 13,23, was eine Differenz von 30 % ausmacht. Nur bei den geringfügig Beschäftigten fiel der Unterschied zwischen Frauen und Männern mit 2,6 % deutlich geringer aus: Frauen verdienten € 9,12 und Männer € 9,37 (Geisberger 2016: 745).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Normalbeschäftigung

In den im Rahmen der Verdienststrukturerhebung untersuchten Wirtschafts- und Beschäftigungsklassen waren in Österreich im Jahr 2014 mehr als die Hälfte der Frauen (57 %), aber weniger als ein Fünftel der Männer (19 %) atypisch beschäftigt.

Atypisch Beschäftigte verdienten mit € 11,79 brutto pro Stunde gegenüber einer Entlohnung im Normalarbeitsverhältnis von € 14,99 um 21,4 % weniger. Betrachtet man speziell die Teilzeit- und befristet Beschäftigten, so lagen deren Bruttostundenverdienste mit € 12,35 beziehungsweise € 12,31 um rund 18 % unter den entsprechenden Werten eines Normalarbeitsverhältnisses.

Die am stärksten benachteiligte Gruppe von atypisch Beschäftigten waren die geringfügig Beschäftigten. Sie verdienten um 38,7 % weniger als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis (Geisberger 2016: 746).

Staatsangehörigkeit

Eine weitere Differenzierung der Bruttostundenverdienste ergibt sich nach der Staatsangehörigkeit der Erwerbstätigen. Während Beschäftigte aus den EU-15-Staaten nur geringfügig weniger als ihre österreichischen KollegInnen verdienten, waren 2014 Beschäftigte aus den neuen Beitrittsländern mit € 10,54 um 27,1 % schlechter entlohnt.

Mit einem Bruttostundenverdienst von nur € 8,31 standen türkische Frauen am untersten Ende der Lohnskala. Sie verdienten um 34,6 % weniger als Österreicherinnen und um 31 % weniger als türkische Männer (Geisberger 2016: 748 f.).

11.1.1 Gesetzlicher Mindestlohn

Eine wichtige präventive Maßnahme gegen Erwerbsarmut wäre ein gesetzlicher Mindestlohn. In Deutschland wurde dieser am 1. Januar 2015 eingeführt. Die Grundlage dafür ist das Mindestlohngesetz. Derzeit liegt der Mindestlohn pro Stunde bei € 8,84 (brutto); der Monatslohn wird aber im Gegensatz zu Österreich meist nur zwölfmal im Jahr ausbezahlt.

In Österreich wird der Mindestlohn beziehungsweise das Mindestgehalt für die Beschäftigten in den Kollektivverträgen, in einigen Fällen auch in den Mindestlohntarifen geregelt. In vielen Branchen legt der Kollektivvertrag auch einen bestimmten Mindestlohn fest, der derzeit meistens bei € 1.500 brutto liegt.

Der Gesetzgeber sieht nach einer Einigung unter den Sozialpartnern vor, dass ein gesetzlicher Mindestlohn in der Höhe von € 1.500 brutto für alle ArbeitnehmerInnen bis 2020 eingeführt werden soll. Nach wie vor gibt es Diskussionen, die sich um die Höhe des Mindestlohnes drehen. So fordert der ÖGB einen Mindestlohn von € 1.700,- brutto. Ein Argument der Arbeitgeberseite, das gegen eine Erhöhung auf € 1.700,- angeführt wird, ist, dass es in Österreich – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern – in den kollektivvertraglich geregelten Branchen zwei jährliche Sonderzahlungen gibt.

11.2 Geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen

Die Gefährdung durch Prekarität und Erwerbsarmut der geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen, das sind Berufstätige mit maximal Pflichtschulabschluss, ist entsprechend signifikant. Mit Ausnahme weniger Branchen wie Bau, Maschinenbau oder Metallbearbeitung sind sie niedrig entlohnt. Vor allem in der Reinigung und in Beherbergungsbetrieben, beides eine Domäne von Frauen, werden Erwerbstätige gering entlohnt. Die AK Vorarlberg hat sich in einer eigenen Forschungspublikation „Endstation Bildungsabbruch? Zweite Chance Bildung. Lernwege für Niedrigqualifizierte in Vorarlberg“ mit der Situation der Niedrigqualifizierten beschäftigt (Häfele/Greussing 2013). Die vom Institut für Höhere Studien im Auftrag der AK Vorarlberg durchgeführte Untersuchung zu bildungs- und arbeitsmarktfernen Jugendlichen in Vorarlberg verwies auf die prekären Erwerbslebensläufe dieser Zielgruppe (Kuschej et al. 2017).

Wie Zahlen der Arbeitslosenstatistik zeigen, sind Geringqualifizierte – nicht nur in den erwähnten Branchen – von häufigen Episoden der Arbeitslosigkeit betroffen.

Die folgende Aufstellung des Bildungsstandregisters, das von der Statistik Austria erstellt wird, zeigt die Zahlen des Jahres 2015 (Statistik Austria 2017a):

Tabelle: Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, Vorarlberg und Österreich nach Geschlecht 2015

	Insgesamt		Höchste abgeschlossene Ausbildung						
		Allgemeinbildende Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Akademie	Hochschule
Insgesamt									
Österreich	4.813.087	916.457	1.649.414	726.896	275.621	406.327	37.120	122.344	678.908
Österreich in %	100 %	19,0 %	34,3 %	15,1 %	5,7 %	8,4 %	0,8 %	2,5 %	14,1 %
Vorarlberg	210.786	47.865	73.299	35.828	8.535	15.026	1.705	6.017	22.511
Vorarlberg in %	100 %	22,7 %	34,8 %	17,0 %	4,0 %	7,1 %	0,8 %	2,9 %	10,7 %
Männer									
Österreich	2.406.048	379.977	1.005.236	299.399	127.255	210.709	13.147	29.646	340.679
Österreich in %	100 %	15,8 %	41,8 %	12,4 %	5,3 %	8,8 %	0,5 %	1,2 %	14,2 %
Vorarlberg	105.590	20.666	43.225	15.332	3.794	7.539	632	1.899	12.503
Vorarlberg in %	100 %	19,6 %	40,9 %	4,5 %	3,6 %	7,1 %	0,6 %	1,8 %	11,8 %
Frauen									
Österreich	2.407.039	536.480	644.178	427.497	148.366	195.618	23.973	92.698	338.229
Österreich in %	100 %	22,3 %	26,8 %	17,8 %	6,2 %	8,1 %	1,0 %	3,9 %	14,1 %
Vorarlberg	105.196	27.199	30.074	20.496	4.741	7.487	1.073	4.118	10.008
Vorarlberg in %	100 %	25,9 %	28,6 %	19,5 %	4,5 %	7,1 %	1,0 %	3,9 %	9,5 %

Die Vorarlberg-Werte für Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss liegen also deutlich über den gesamtösterreichischen Werten:

- ▶ Betrachtet man alle Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (diese Zahl enthält auch die Personen ohne Pflichtschulabschluss), so liegt der österreichische Wert bei 19 %, während es in Vorarlberg 22,7 % der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren sind.
- ▶ Bei den Männern liegt der Österreich-Wert bei 15,8 %, während es in Vorarlberg 19,6 % sind.
- ▶ Bei den Frauen liegen die entsprechenden Werte bei 22,3, % in Österreich und 25,9 % in Vorarlberg.

Eine der Ursachen für diese Unterschiede zwischen Österreich- und Vorarlbergwerten ist der relativ hohe Anteil an Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die als „GastarbeiterInnen“ in Branchen mit geringen Qualifikationsanforderungen beschäftigt wurden. Auch wenn die Werte der nachfolgenden Generationen besser geworden sind, liegen sie auf Grund der sozialen Herkunftsmilieus doch noch über jenen der nicht-migrantischen Bevölkerung.

Wie eine aktuelle Untersuchung des Soziologen August Gächter im Auftrag von okay.zusammen leben – Projektstelle für Zuwanderung und Integration zeigt, sinkt der Anteil von Jugendlichen mit maximal Pflichtschulabschluss, deren Eltern im Ausland geboren sind, signifikant. Bei den 15- bis 24-Jährigen mit Eltern aus der Türkei sank der Anteil zwischen 2008 und 2016 um rund 20 Prozentpunkte. Bei Jugendlichen, deren Eltern aus Bosnien oder Serbien stammen, sank der Anteil mit geringer Bildung um 9 Prozentpunkte (Gächter 2017: 8).

11.3 Dequalifizierung als Weg in die Prekarität und Erwerbsarmut

Neben Niedrigqualifizierten auf Grund mangelnder Ausbildung gibt es eine größere Gruppe von Personen, die durch Dequalifizierung zu „strukturell Niedrigqualifizierten“ geworden sind. Sie sind also nicht formell niedrigqualifiziert, wohl aber faktisch. Eine solche Dequalifizierung hat, wie aus Interviews mit Betroffenen hervorgeht, unterschiedliche Ursachen:

- ▶ Aufnahme einer Tätigkeit unterhalb des erreichten Ausbildungsniveaus auf Grund gegenwärtig besserer Verdienstmöglichkeiten;
- ▶ Aufnahme einer Anlern- oder Hilfstätigkeit auf Grund einer Fehlqualifikation, da eine erworbene Qualifikation oder Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nicht mehr nachgefragt wird. Dazu gehören akademische Fehlqualifikationen ebenso wie Berufe, die dem technischen Fortschritt zum Opfer gefallen sind.
- ▶ In diesen Bereich fallen auch Niedrigqualifizierte, deren im Ausland erworbene Berufsabschlüsse oder Qualifikationen nicht anerkannt sind.
- ▶ Schließlich gibt es die Gruppe jener BerufsrückkehrerInnen, deren Qualifikationen durch die lange Erwerbsunterbrechung nicht mehr den aktuellen Anforderungen entsprechen. Die lange Erwerbsferne wirkt im erlernten Beruf als Blockade und zwingt zur Aufnahme einer geringer qualifizierten Tätigkeit.

Es gibt allerdings eine ganz besondere Gruppe, die beim Blick auf die Perspektiven niedrigqualifizierter Arbeit kaum berücksichtigt wird: nämlich Personen, die über einen Abschluss einer weiterführenden Ausbildung verfügen (Lehre, Matura oder Universitäts- bzw. FH-Abschluss), jedoch in angelernten Tätigkeiten oder als HilfsarbeiterInnen beschäftigt sind. Manche Branchen – etwa die Systemgastronomie, aber auch das Reinigungsgewerbe – suchen ganz gezielt nach solchen Kräften, die dann in höheren Positionen, zum Beispiel als Schichtführende, aber immer noch unterhalb der Ebene ausgebildeter Facharbeit eingesetzt werden. Formal gesehen handelt es sich also um eine Beschäftigung unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus. Aus der umgekehrten Perspektive jedoch bedeuten solche Beschäftigungsverhältnisse eine Qualifikationsanreicherung des Segments der Hilfstätigkeit und der angelernten Arbeit. Mit dem weiteren Verschwinden starrer Grenzen zwischen niedrigqualifizierter Arbeit und Facharbeit werden wir zunehmend solche „vollqualifizierten“ HilfsarbeiterInnen vorfinden.

Die Statistik der unselbständig Erwerbstätigen nach ihrer höchsten abgeschlossenen Schulbildung und ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit ergibt für Österreich für die Jahre 2011 und 2016 folgendes Bild (Statistik Austria 2018d):

- ▶ Mehr als drei Viertel der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss übt eine berufliche Tätigkeit auf dem Niveau einer Hilfs- oder angelernten Tätigkeit aus. Der Prozentsatz hat sich im Zeitraum 2011 bis 2016 faktisch nicht verändert.
- ▶ Auffällig ist allerdings, dass über ein Viertel der Personen – Frauen wie Männer –, die einen Lehrabschluss aufweisen, aktuell eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit ausübt.
- ▶ Selbst bei BMS/AHS/BHS-Absolventinnen treffen wir erhebliche Prozentsätze von Personen an, die ebenfalls auf diesem Niveau tätig sind. Die Größenordnungen sind hier seit 2011 sogar leicht angestiegen.
- ▶ Bei Personen mit einer Ausbildung oberhalb des Pflichtschulabschlusses liegt somit eine funktionale Dequalifizierung vor, da sie auf einem Niveau arbeiten, das unterhalb ihrer Qualifikation liegt.

Die geringqualifizierte Beschäftigung stellt allerdings prekäre Erwerbsverhältnisse her, weil diese Personen im Falle von Branchenkrisen und Automatisierungsfortschritten ihre Beschäftigung schneller als andere verlieren werden.

12 Auffangbecken zweiter Arbeitsmarkt

Seit Mitte der 1990er Jahre richtet sich die Arbeitsmarktpolitik der meisten europäischen Staaten im Umgang mit Arbeitslosigkeit am Leitparadigma der sogenannten Aktivierung aus. Dies steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel von der wohlfahrtsstaatlichen Versorgungsidee hin zu einem aktivierenden „Welfare to Work“ oder „Workfare“ genannten Leitgedanken. Das bedeutet: Soziale Transfers sollen an Erwerbstätigkeit gekoppelt werden. Dieser Paradigmenwechsel hat die Entwicklung eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors und damit eines „zweiten Arbeitsmarktes“ stark vorange-
trieben.

Im Zentrum der „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ beziehungsweise der Gestaltung eines „zweiten Arbeitsmarktes“ steht die Überlegung, dass die Eigenverantwortung und Befähigung von (langzeit)arbeitslosen Menschen deren Chancen für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erhöhen soll (OECD 2005: 174).

Ein wichtiges Merkmal dieser Aktivierungsangebote ist, dass alle LeistungsempfängerInnen nach einer bestimmten Dauer des Bezugs von Sozialleistungen verpflichtend an diesen Angeboten teilnehmen müssen, wobei länderspezifische Unterschiede bestehen. Die wichtigsten Zielgruppen in den europäischen Ländern sind meist arbeitslose Jugendliche und Langzeiterwerbslose (Fromm/Sproß 2008: 3).

Auf Grund der Natur der öffentlichen Förderungen handelt es sich bei den Erwerbsarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt im Wesentlichen um Transitarbeitsplätze. Eine Ausnahme stellt das Integrations-Leasing dar, bei welchem Arbeitnehmer direkt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. In diesem Fall trägt die Leasingfirma, finanziert durch die öffentliche Hand, gegenüber dem kooperierenden Unternehmer arbeitsrechtliche Risiken, vor allem in Hinblick auf die Abwicklung von Kündigungen, sowie einen Lohnanteil in der Einstiegsphase.

Prekaritätsdynamiken und Erwerbsarmut

Die wesentlichen Faktoren der Herbeiführung von Prekarität und Erwerbsarmut sind gut absehbar: niedriger Bildungsabschluss, Beschäftigung als Hilfs- oder Anlernkraft, dies oft in Niedriglohnbranchen, wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit, Langzeitbeschäftigungslosigkeit sowie alters- oder gesundheitsbedingte Erwerbslosigkeit. In allen diesen Fällen sollte der öffentlich geförderte zweite Arbeitsmarkt für Beschäftigung sorgen. Allerdings stehen Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt in der Regel meist nur für sechs bis zwölf Monate zur Verfügung, sodass nach dieser Zeit ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt sein sollte.

Dieser Übergang erfolgt jedoch oft entweder nicht oder nur kurzfristig. Dadurch werden die beschriebenen Dynamiken und eine langfristig anhaltende Erwerbsarmut noch verstärkt.

12.1 Strukturdaten des zweiten Arbeitsmarktes 2009 bis 2017

Die folgenden Daten wurden von der Statistikabteilung des Arbeitsmarktservice Vorarlberg zur Verfügung gestellt. Sie decken den Zeitraum 2009 bis 2017 ab.

Sozialökonomische Betriebe in Vorarlberg

In Vorarlberg ist der zweite Arbeitsmarkt in Form sogenannter Sozialökonomischer Betriebe (SÖBs) organisiert: Es handelt sich dabei um AQUA-Mühle Vorarlberg gGmbH, carla – ein Projekt der Caritas, Dornbirner Jugendwerkstätten, Integra Vorarlberg gGmbH und Kaplan Bonetti Arbeitsprojekte. Vor 2015/2016 wurden diese Betriebe als gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) bezeichnet.

Die in diesem Arbeitsmarkt tätigen Personen werden durch das Arbeitsmarktservice zugewiesen und erhalten zuerst ein circa sechs Wochen dauerndes Arbeitstraining im Betrieb. Anschließend werden sie als sogenannte Transitarbeitskraft für durchschnittlich sechs Monate eingestellt. Sodann sollte ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt möglich sein.

In den statistischen Auswertungen wird allerdings kein Unterschied zwischen Arbeitstraining und Transitarbeitsverhältnis gemacht. Die nachfolgenden Summen sind daher immer eine Kombination aus den Personen mit Arbeitstraining und den Transitarbeitskräften.

Tabelle: Gesamtzahl der Eintritte in SÖBs und GBPs pro Jahr von 2009 bis 2017

	Frauen	Männer	Gesamt
2009	411	307	718
2010	385	299	684
2011	876	699	1.575
2012	838	846	1.684
2013	850	986	1.836
2014	846	866	1.712
2015	854	861	1.715
2016	1.028	1.047	2.075
2017	883	916	1.799

Die Gesamtzahl der Eintritte in Vorarlberger Beschäftigungsprojekte beziehungsweise SÖBs zeigt eine signifikante Steigerung zwischen 2010 und 2011, wo sich die Zahl der Eintritte mehr als verdoppelt hat. Es war dies eine mittelfristige Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 und 2009. Ein weiterer Anstieg ereignete sich von 2015 auf 2016; dies kann auf die steigende Zahl der bleibeberechtigten geflüchteten Menschen, die nach Vorarlberg kamen, zurückgeführt werden. Seit 2017 gehen die Zahlen infolge der guten wirtschaftlichen Konjunktur wieder zurück.

Eintritte von Personen mit Migrationshintergrund

In der nachfolgenden Auswertung sind Migrantinnen und Migranten der ersten und der zweiten Generation (in beiden Fällen unabhängig von der aktuellen Staatsbürgerschaft, auch der österreichischen) berücksichtigt.

Tabelle: Gesamtzahl der Eintritte von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund in SÖBs und GBPs von 2009 bis 2017

	Frauen	Männer	Summe	Anteil in % an Gesamteintritten
2009	206	133	339	47 %
2010	166	126	292	43 %
2011	384	294	678	43 %
2012	406	380	786	47 %
2013	441	430	871	47 %
2014	446	401	847	49 %
2015	463	396	859	50 %
2016	534	419	953	46 %
2017	460	406	866	48 %

Migrantischstämmige Personen machen also rund die Hälfte der Eintritte aus. In allen Jahren arbeiten etwas mehr Frauen als Männer mit Migrationshintergrund in einem solchen Betrieb.

Eintritte nach Alterskohorten

Die Eintritte nach unterschiedlichen Altersgruppen zeigen ein sehr differenziertes Bild. Bis 2017 waren die größte Alterskohorte die 40- bis 60-Jährigen. Bei allen Altersgruppen ist die größte Steigerung von 2010 auf 2011 zu verzeichnen. Die Zahlen der Eintritte haben sich in diesem einjährigen Zeitraum bis auf das Dreifache erhöht.

Tabelle: Eintritte in SÖBs und GBPs nach Alter von 2009 bis 2017

Alterskohorten	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
>= 15 bis < 20 Jahre	75	61	154	140	138	131	94	102	96
>= 20 bis < 25 Jahre	93	96	167	162	165	103	80	124	125
>= 25 bis < 30 Jahre	81	88	129	160	178	156	173	166	141
>= 30 bis < 35 Jahre	78	56	154	157	180	187	172	175	167
>= 35 bis < 40 Jahre	105	73	213	133	160	143	147	217	152
>= 40 bis < 45 Jahre	85	72	170	181	233	235	241	237	192
>= 45 bis < 50 Jahre	88	105	242	240	237	203	250	259	214
>= 50 bis < 55 Jahre	82	81	202	287	310	321	306	391	312
>= 55 bis < 60 Jahre	29	46	115	185	187	197	213	334	321
>= 60 bis < 65 Jahre	2	6	29	39	48	36	38	69	76
>= 65 Jahre	0	0	0	0	0	0	1	1	3
Summe	718	684	1.575	1.684	1.836	1.712	1.715	2.075	1.799

Eintritte nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Bei den angeführten höchsten Ausbildungsabschlüssen ist zu bemerken, dass der entsprechende Beruf nicht ausgeübt worden sein muss – wenn zum Beispiel jemand nach abgeschlossener Lehre in eine andere Branche wechselt und dort eine Anlern­tätigkeit ausübt.

Tabelle: Eintritte in SÖBs und GBPs nach höchster abgeschlossener Ausbildung von 2009 bis 2017

Anzahl Eintritte	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Akademische Ausbildung	3	2	15	10	8	17	34	46	36
Höhere Ausbildung	16	13	44	23	42	47	64	101	54
Mittlere Ausbildung	24	29	69	62	54	68	56	73	71
Lehrausbildung	148	156	379	360	386	356	395	506	450
Pflichtschulausbildung	516	477	1.051	1.203	1.319	1.205	1.151	1.329	1.172
Ungeklärt	11	7	17	26	27	19	15	20	16
Gesamt	718	684	1.575	1.684	1.836	1.712	1.715	2.075	1.799
Pflichtschul- ausbildung in %	71,9 %	69,7 %	66,7 %	71,4 %	71,8 %	70,4 %	67,1 %	64,0 %	65,1 %

Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg sind Personen mit maximal Pflichtschulabschluss mit rund zwei Dritteln die größte Gruppe. Die nächstgrößere Gruppe sind Personen mit Lehrabschluss.

Langzeitbeschäftigungslose in den Sozialökonomischen Betrieben

Da auch bei längeren Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit durch Schulungen sich an der Beschäftigungssituation der betroffenen Person zunächst nichts grundsätzlich ändert, wird mit der Langzeitbeschäftigungslosigkeit eine weiter gefasste Kennzahl ermittelt, um eine langanhaltende Arbeitslosigkeit zu messen.

Für die Erfassung werden Episoden von sechs unterschiedlichen Vormerkstatus zu einem „Geschäftsfall“ zusammengefasst; dieser wird erst bei einer Unterbrechung von mehr als 62 Tagen beendet. Als langzeitbeschäftigungslos gilt eine Person, wenn sie zum Stichtag eine Geschäftsfalldauer von mehr als 365 Tagen hatte, wobei die Unterbrechungen nicht mitgerechnet werden.

Auffangbecken zweiter Arbeitsmarkt

Tabelle: Anzahl der Eintritte in SÖBs/GBPs von 2009 bis 2017 – Langzeitbeschäftigungslosigkeit (LZBL)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	mit LZBL	336	310	768	485	473	528	544	638	624
	keine LZBL	75	75	108	353	377	318	310	390	259
Gesamt		411	385	876	838	850	846	854	1.028	883
Männer	mit LZBL	257	256	593	491	569	521	580	731	677
	keine LZBL	50	43	106	355	417	345	281	316	239
Gesamt		307	299	699	846	986	866	861	1.047	916
Frauen und Männer										
	mit LZBL	593	566	1.361	976	1.042	1.049	1.124	1.369	1.301
	keine LZBL	125	118	214	708	794	663	591	706	498
Gesamt		718	684	1.575	1.684	1.836	1.712	1.715	2.075	1.799
Anteil der LZBL in %		82,6 %	82,7 %	86,4 %	58,0 %	56,8 %	61,3 %	65,5 %	66,0 %	72,3 %

Der Anteil der Eintritte von Langzeitbeschäftigungslosen liegt aktuell bei mehr als zwei Dritteln.

13 Handlungsfelder für Maßnahmen

Sowohl bei Prekarität als auch bei Erwerbsarmut trifft eine Vielzahl von Faktoren aufeinander, die sich gegenseitig verstärken können: Ausbildung, Erwerbssituation, Erwerbsintensität, die Branche, der individuelle Informationsstand über Arbeits- und Sozialgesetzgebung sowie die Zusammensetzung des Haushaltes. Deshalb sind auch die Handlungsfelder und die daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Minderung von Prekarität und Erwerbsarmut auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt:

- ▶ auf der Arbeitsmarktebene
- ▶ auf der sozialpolitischen Ebene
- ▶ auf der bildungspolitischen und Qualifikationsebene
- ▶ auf der Informationsebene.

13.1 Handlungsfeld: Arbeitsmarkt

Schaffung eines stabilen zweiten Arbeitsmarktes

Vor allem die Frage der Langzeiterwerbslosigkeit sollte neu in den Blick genommen werden. Die allseits diskutierte Industrie 4.0, die einen massiven Digitalisierungs- und Automatisierungsschub bringen wird, mag zwar à la longue neue Arbeitsplätze schaffen, die vernichteten Arbeitsplätze jedoch werden nicht durch einfache Umschulungsmaßnahmen kompensiert werden können. Das trifft besonders auf jene Risikogruppen zu, die grundsätzlich infolge von Qualifikationsdefiziten auch in Zeiten der Hochkonjunktur und sinkender Erwerbslosenzahlen Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Unterstützung langfristiger Arbeitsloser durch sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollte daher mittelfristig angegangen werden. Die Stärkung der Sozialökonomischen Betriebe und der Aufbau eines zweiten Arbeitsmarktes wären ein Schritt in die richtige Richtung. Denn auch die andernfalls von der Industrie 4.0 Ausgesteuerten brauchen auf einem zweiten Arbeitsmarkt eine langfristige Perspektive für ihre Zukunft. Das Ziel sollte daher die Einrichtung eines stabilen zweiten Arbeitsmarktes bis zur Pensionierung sein. Die Zielgruppe sind ältere oder gesundheitlich beeinträchtigte, aber durchaus leistungsfähige Arbeitnehmer/innen.

Existenzsichernde Unterstützung für arbeitslose Menschen

Es ist davon auszugehen, dass die derzeitige Bundesregierung im Rahmen ihrer Arbeitsmarktpolitik Änderungen beim Bezug des Arbeitslosengeldes plant und auch die Abschaffung der Notstandshilfe und eine Überführung in die Mindestsicherung mittelfristig realisieren wird. Diese Maßnahmen können zu einer Verschuldungs- und Armutgefährdungsspirale führen. Unter den

Klientinnen und Klienten der Schuldenberatungen gibt es einen überproportional hohen Anteil arbeitsloser Menschen, denn vor allem eine längere Phase der Arbeitslosigkeit ist ein Auslöser für Überschuldung.

In den meisten Fällen handelt es sich um geringerqualifizierte Personen, die auf Grund der derzeit herrschenden Hochkonjunktur gute Chancen auf einen Arbeitsplatz haben. Bei einer Verschlechterung der Konjunktur kann sich die Arbeitsmarktsituation für gering qualifizierte Menschen jedoch wieder rasch ändern.

13.2 Handlungsfeld: Auswirkungen der Automatisierung und Digitalisierung

Dass die Automatisierung und die Digitalisierung nicht nur zur Entstehung neuer Erwerbsformen geführt haben, sondern auch Auswirkungen auf bestehende Tätigkeitsfelder und ganze Branchen haben wird, ist unbestritten. Es gilt also, einerseits entsprechende Regelungen zur sozialen Absicherung dieser Selbständigen zu entwickeln und andererseits begleitende Maßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplatz oder Tätigkeitsbereich durch diese technologischen Prozesse gefährdet ist, zu schaffen.

Monitoring und Folgeabschätzung für Automatisierung und Digitalisierungsprozesse

Wie die Daten zu den Zahlen der Personen, die in Vorarlberg in der Gig-Economy tätig sind, belegen, ist die Größenordnung noch überschaubar und bietet daher ein optimales Gelegenheitsfenster, um abgesicherte und nachvollziehbare Daten zu den Auswirkungen dieser technologischen Entwicklungen zu erhalten.

In den Expertengesprächen wurden u.a. die folgenden Handlungsfelder genannt, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend relevant sind:

- ▶ Qualifikation und Qualifizierungsmaßnahmen
- ▶ Arbeitsplatz und Tätigkeitsbereiche (Arbeitszeitmodelle, Arbeitsgesetze, Datenschutz etc.)
- ▶ Einsatz digitaler Werkzeuge auf dem Arbeitsmarkt (beispielsweise Matching von BewerberInnen und Unternehmen, digitale Bewertungen von Bewerbungen)
- ▶ Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene.

In einem ersten Schritt können branchenübergreifende Gesprächsforen, die die Interessen und Anliegen der ArbeitnehmerInnen im Fokus haben, geschaffen werden, die auf allen Policy-Ebenen zu relevanten Themen wie Qualifizierung, technische Entwicklung, Arbeitszeitmodelle oder Kontrollstrukturen konkrete Vorschläge erarbeiten.

Soziale Absicherung der Crowdworker

Personen, die als Crowdworker tätig sind oder in der sogenannten Gig-Economy eine Beschäftigung haben, brauchen auch entsprechende soziale Absicherungen gegen Krankheit, Erwerbslosigkeit, für Zeiten der Betreuung oder Pflege sowie vor allem gegen die Altersprekarität. Dafür ist ein neues Arbeitsrecht für die (Online-)Selbständigen erforderlich, um der neuen Erwerbsarmut oder einer lebenslangen Prekarität rechtzeitig und nachhaltig vorzubeugen. (AK Vorarlberg 2018: 34).

Dafür sollten sich Vertretungsinstitutionen – sowohl Gewerkschaften als auch Arbeiterkammern – aktiv einsetzen. So hat sich die Gewerkschaft der Privatangestellten schon früh um die Mitgliedschaft von Ein-Personen-Unternehmen, Studierenden, PraktikantInnen und neuen Selbständigen geöffnet.

Gesetzliche Fassung der Online-Plattformen als Arbeitsagenturen mit festgelegten Pflichten gegenüber den KlientInnen

Gegenwärtig werden Arbeitsvermittlungsplattformen wie andere Internet-Plattformen, etwa Online-Foren, behandelt: nämlich als bloße Durchleiter im Sinne der E-Commerce-Richtlinie der Europäischen Union. Sie übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte, sondern betrachten sich als bloße Vermittler. Würde man diese arbeitsvermittelnden Plattformen jedoch als Agenturen ähnlich wie eine Arbeitskräfteüberlassungsfirma klassifizieren, so wären die Kunden zeitweilig Beschäftigte, auf die die Vorkehrungen des Arbeitsrechtes und gegebenenfalls der Kollektivverträge zuträfen (Huws 2017: 11-12).

Diagnostik und Prognose des Kompetenzbedarfs auf betrieblicher Ebene

Wie die AK Vorarlberg in ihrem Positionspapier „Schaffa in Vorarlberg“ feststellt, braucht es für eine entsprechende Reaktion auf die Arbeitsmarkteffekte der Automatisierung und Digitalisierung ein verbessertes Diagnoseinstrumentarium, um die gefährdeten Tätigkeiten und Arbeitsbereiche rechtzeitig zu identifizieren. Darauf aufbauend können ArbeitnehmerInnen rechtzeitig weiterqualifiziert oder in andere Bereiche vermittelt werden. Diese Herausforderung kann nur in Zusammenarbeit aller Stakeholder bewältigt werden (AK Vorarlberg 2018: 26).

Allerdings sind die Herausforderungen derzeit je nach Branche sehr unterschiedlich. Denn wie aus den ExpertInneninterviews hervorging, ist beispielsweise die metallverarbeitende Industrie immer anspruchsvoller geworden. Während vor zehn Jahren Hilfspersonal zur Maschinenbedienung ohne besondere Vorkenntnisse noch relativ leicht Arbeit fand, sind heute Kenntnisse in der Bedienung von computergesteuerten Anlagen unabdingbar. Im Handel wiederum sind solche Kenntnisse

derzeit noch weit weniger nötig, sodass geringerqualifizierte Personen vor allem in Zeiten guter Konjunktur einen Arbeitsplatz finden.

13.3 Handlungsfeld: Verschuldung, Grundsicherung und Referenzbudgets

Seit 2008 haben in diesem Handlungsbereich größere Reformen stattgefunden, die sich positiv auf Fragen der Überschuldung und Existenzsicherung auswirken.

Die Novelle vom 1.11.2017 schuf eine neue gesetzliche Grundlage für den Privatkonkurs: Wegfall der zehnpromzentigen Mindestquote und Entschuldung über fünf Jahre. Auch ehemalige Selbständige mit sehr hohen Schulden, Pensionistinnen mit Mindestpension und Alleinerziehende können einen Privatkonkurs beantragen. Der Druck, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, hat sich verschärft. Durch diese Neuerung ist der Schuldenberatung auch die Aufgabe zugefallen, die KlientInnen darauf aufmerksam zu machen, dass sie sich beim Arbeitsmarktservice melden beziehungsweise eine Erwerbstätigkeit aufnehmen müssen.

Banken und die Anbieter von Mobiltelefonen sind gegenüber Jugendlichen inzwischen vorsichtiger geworden und haben dadurch einen Beitrag zur Vermeidung einer frühen Verschuldung geleistet.

Basiskonto für alle

Seit September 2016 ist auf Grund einer EU-Richtlinie ein Basiskonto für alle unabhängig von ihrer Einkommenssituation zugänglich. In Vorarlberg gibt es für diese Zielgruppe ein Abkommen mit den Banken, da es im Gegensatz zu anderen Bundesländern keine sogenannte „Zweite Bank“ (Sozialschiene der Ersten Bank) gibt. Die „Zweite Bank“ bietet auch eine Unfall- und Haushaltsversicherung sowie einmal pro Jahr eine Rechtsberatung.

Das Basiskonto ist eine wichtige Maßnahme, um Wohnungslosigkeit zu vermeiden und die existenzsichernden Überweisungen (Miete, Betriebskosten) zu gewährleisten.

Erhöhung des Existenzminimums bei Pfändungen

Die Pfändungsgrenze von alleinstehenden Person liegt derzeit bei ca. 910 Euro; in Deutschland bereits bei 1.100 Euro. Eine Erhöhung der Pfändungsgrenze bei Kindern (derzeit pro Kind 140 Euro) sollte an die deutsche Regelung angepasst werden. Noch besser wäre die Schweizer Regelung, dort werden Auto und Miete berücksichtigt.

Überschuldungsgefährdung bei NiedriglohnbezieherInnen und unregelmäßigen Einkommen

Zu den Branchen mit Niedriglöhnen zählen unter anderem der Friseurberuf, das Gastgewerbe, Security-Firmen, Reinigungsgewerbe und andere Branchen, die wenig qualifizierte Tätigkeiten anbieten. In diesen Bezugsgruppen ist auf Grund der geringen Einkommen die Überschuldungsgefährdung besonders hoch. Ein weiterer Faktor, der die Überschuldungsdynamik beschleunigt, ist ein unregelmäßiges Einkommen, sowohl was die Höhe als auch die Dauer anbelangt. Besonders bei jungen Erwachsenen gibt es einen klassischen Einstieg in die Verschuldung, wenn das Mobiltelefon, ein Führerschein und das Auto bezahlt werden müssen, ohne dass ein stabiles Einkommen auch eine längerfristige Bedienung von Konsumkrediten ermöglicht. In diesem Zusammenhang hat die Schuldenberatung des Instituts für Sozialdienste auch darauf hingewiesen, dass das Mobiltelefon für viele junge Menschen inzwischen auch zum Bezahlmedium geworden ist, das die Hemmschwelle zum Geldausgeben signifikant absenkt.

Leistbares Wohnen

Das „leistbare Wohnen“ stellt für Erwerbsarme und Menschen mit prekären Beschäftigungen, verbunden mit einem geringen oder unregelmäßigen Einkommen, eine große Herausforderung dar. Dieser Umstand wurde in fast allen Expertengesprächen – von der Schuldenberatung, der Wohnungslosenhilfe bis zur Mindestsicherung – hervorgehoben. Besonders junge Menschen in der Phase des Existenzaufbaus und der Familiengründung sind von hohen Wohnkosten betroffen. Die AK Vorarlberg fordert als eine von mehreren Maßnahmen die Ausweitung des sozialen Wohnbaus und eine Stärkung seiner sozialen Treffsicherheit (AK Vorarlberg 2018: 58).

Gute Grundsicherung

Da die Bundesregierung derzeit eine bundesweite Neufestsetzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung durchzusetzen versucht, ist die weitere Entwicklung gegenwärtig nicht absehbar. Grundsätzlich muss aber die Forderung nach einer guten Grundsicherung mit entsprechender sozialer Treffsicherheit erhoben werden, damit ein Abgleiten in Armut, speziell auch Erwerbsarmut, verhindert wird.

Referenzbudgets der österreichischen Schuldenberatungen

Die Arbeiterkammer Vorarlberg hat zusammen mit der Vorarlberger Armutskonferenz an der Erstellung eines sogenannten Referenzbudgets zur Festlegung des Existenzminimums für

Armutsgefährdete mitgewirkt. Diese Referenzbudgets beinhalten Warenkörbe für verschiedene Haushaltstypen. Die Referenzbudgets bilden grundlegende Lebenshaltungskosten ab, die zur Abdeckung der tatsächlichen Bedürfnisse notwendig sind und eine angemessene Beteiligung an einem zeitgemäßen gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Im Gegensatz zu den Armutsgefährdungsberechnungen nach EU-SILC, die sich an prozentuellen Unterschreitungen des Medianeinkommens orientieren, werden in den Referenzbudgets Ausgaben angeführt, die für ein existenzsicherndes Leben unverzichtbar sind. Die Zahlen der Referenzbudgets liegen für alle Haushaltstypen jeweils höher als die entsprechenden Armutsgefährdungsschwellen nach EU-SILC.

13.4 Handlungsfeld: Bildung und weitere Qualifizierung

Je besser die berufliche Grundqualifizierung und die weitere Ausbildung, desto höher die Chance, eine stabile Erwerbskarriere zu haben.

Weiterqualifikation von niedrigqualifizierten jungen Erwachsenen

Der Übergang von der Schule in den Beruf oder eine berufliche Ausbildung ist eine sensible Phase. Die gesetzliche Ausbildungspflicht bis 18 Jahre gilt seit Juli 2017, die Sanktionen traten mit 1. Juli 2018 in Kraft. Dies gilt für alle Jugendlichen, die die Pflichtschule 2016/17 und danach abschließen. Damit wurde ein wichtiger Schritt gesetzt, um die Zahl der Jugendlichen, die keinen über die Pflichtschule hinausreichenden Abschluss haben, zu reduzieren.

In Vorarlberg gibt es laut einer Studie des IHS im Auftrag der AK Vorarlberg rund 6 000 Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung haben (Kuschej et al. 2017). Die StudienautorInnen ziehen den Schluss: „Je prekärer das Ausbildungsniveau, desto prekärer die Arbeitsmarktchancen“ (Kuschej et al. 2017: 6).

Die Studie beschreibt auch eine Reihe von Präventionsmaßnahmen, die sich an die jugendlichen Risikogruppen richten. Neben der generellen Vermeidung eines frühen Bildungsabbruchs werden vor allem kompensatorische Maßnahmen nach der Schule und arbeitsmarktfördernde Maßnahmen auf betrieblicher Ebene vorgeschlagen (Kuschej et al. 2017: 6-11).

Konkrete Maßnahmenvorschläge für die Weiterqualifizierung niedrigqualifizierter Jugendlicher und junger Erwachsener auf betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Ebene wurden 2013 in der AK Studie „Endstation Bildungsabbruch“ entwickelt (Häfele/Greussing 2013: 148-179).

Um die Arbeitsmarktintegration benachteiligter und eher bildungsferner Personengruppen insgesamt zu verbessern, sind zielgruppengenaue Bildungsangebote, Teilqualifizierungen oder das Nachholen von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen erforderlich (AK Vorarlberg 2018: 29).

Auch in den Gesprächen mit den ExpertInnen wurde darauf verwiesen, dass es vor allem für geringqualifizierte Personen vermehrt auch innerbetriebliche Qualifizierungsangebote braucht, um prekären Beschäftigungsverhältnissen zu begegnen und eine dauerhafte berufliche Perspektive zu entwickeln.

Kompetenzbilanzierung und Formalisierung von praktischen informellen Qualifikationen

Gerade geringqualifizierte Menschen verfügen häufig über jahrelange Berufserfahrung und haben zahlreiche praktische Fertigkeiten und Wissen erworben. Um diese nachvollziehbar darzustellen, ist eine Kompetenzbilanzierung erforderlich. Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) erlaubt zwar eine Einordnung formal erworbener Bildungsabschlüsse, derzeit können jedoch Qualifikationen, die im Laufe der praktischen Berufsausübung erworben wurden, nicht formalisiert dargestellt werden. Die Schaffung eines Zertifizierungsrahmens für informell erworbene Fähigkeiten wäre ein wichtiger erster Schritt (AK Vorarlberg 2018: 22 f.). Nicht formalisierte Fähigkeiten und nicht formalisiertes Wissen wirken sich auch negativ auf Gehaltsverhandlungen aus.

LeiharbeiterInnen in die berufliche Weiterbildung einbinden

Wie eine aktuelle Studie zur Arbeitskräfteüberlassung festhält, ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, welche in der Arbeitszeit stattfindet und durch den Überlasserbetrieb finanziert wird, nur in sehr geringem Ausmaß vorhanden. Nur 8 % der befragten LeiharbeiterInnen hatten an einer solchen beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Hier zeigen sich auch große Unterschiede im Hinblick auf das berufliche Tätigkeitsniveau. Der Nutzen der Weiterbildungen wurde hingegen von allen als sehr hoch bewertet (Riesenfelder et al. 2018: 15-16)

13.5 Handlungsfeld: Information und Kommunikation

In diesem Handlungsfeld ergeben sich abhängig von der jeweiligen Zielgruppe unterschiedliche Informationskanäle und Informationsinhalte.

LeiharbeiterInnen über Betriebsräte informieren

Die bereits mehrfach zitierte Studie, in der LeiharbeiterInnen befragt wurde, verwies deutlich auf ein hohes Wissensdefizit über Aufgabe und Funktionen des Betriebsrates. Fast die Hälfte der Befragten wusste nicht, ob es im Überlasserbetrieb überhaupt einen Betriebsrat gab; über die Betriebsräte im Beschäftigtenbetrieb zeigten sich die LeiharbeiterInnen besser informiert.

Deutliche Unterschiede zwischen Betrieben mit oder ohne Betriebsräte zeigten sich auch bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt. Betriebsräte spielen auch eine wichtige Rolle für die Einhaltung arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Normen in den Überlasser- und in den Beschäftigtenbetrieben. Weiters informieren sie über Möglichkeiten der Weiterbildung (Riesenfelder et al. 2018: 15).

Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung?

In den ExpertInneninterviews wurde darauf verwiesen, dass für viele KlientInnen der Unterschied zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und einer geringfügigen Tätigkeit nicht klar war. Im Falle einer geringfügigen Tätigkeit waren beispielsweise die arbeitsrechtlichen oder kollektivvertraglichen Ansprüche nicht allen Interessentinnen bekannt. Daraus resultierende Nachforderungen der Gebietskrankenkassen bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen können sehr rasch in eine Überschuldung führen. Auch die Tatsache, dass eine geringfügige Tätigkeit sowie auch mehrere parallele geringfügige Beschäftigungen nicht zu einem Anspruch auf Arbeitslosengeld führen, ist nicht Allgemeinwissen.

Seit die Gebietskrankenkasse in einem Schreiben über die freiwillige Weiterversicherung informiert, nehmen mehr geringfügig Beschäftigte diese Möglichkeit wahr. Denn obwohl geringfügige Beschäftigungen bei Frauen in den vergangenen Jahren zurückgegangen sind, ist es wichtig, sie darauf hinzuweisen, dass sie nicht pensionsversichert sind und sich dies auf spätere Pensionszahlungen auswirken wird.

13.6 Handlungsfeld: Integrierte Politikfelder

Lohnpolitik

Die Durchsetzung von adäquaten und vor allem existenzsichernden Löhnen im nicht organisierten Bereich spielt vor allem im Hinblick auf das voraussichtliche Wachstum dieses Segmentes infolge einer weiteren Vereinzelung durch digitale Plattformen und Out-Sourcing eine zentrale Rolle. Die Verhandlungsbasis isoliert arbeitender Personen, vor allem wenn ihre Qualifikationen nicht

den Marktanforderungen entsprechen, ist geschwächt. Eine neue Interessenvertretung könnte Gehaltsverhandlungen für den nichtorganisierten Bereich übernehmen, die Digitalisierung bietet dafür neue Chancen.

Vor allem angesichts der hohen Wohn- und Lebenshaltungskosten in Vorarlberg fordert die Gewerkschaft einen Mindestmonatslohn von € 1.700 brutto.

Reduzierung des Gender-Pay-Gap

Bei einem Einkommensvergleich der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer liegen die Bruttojahreseinkommen der Frauen um 15,9 % unter jenen der Männer, 2006 betrug die Einkommensdifferenz noch 21,6 % (siehe Kapitel 9.2). Um diesen Einkommensunterschied nachhaltig zu verringern ist ein Maßnahmenbündel erforderlich, das von der Berufsorientierung über die finanzielle Aufwertung von Berufen mit einem hohen Frauenanteil bis zur Präsenz von Frauen in leitenden und damit besser bezahlten Positionen reicht. In einem Positionspapier der AK Vorarlberg werden Forderungen gestellt, die dem Gender-Pay-Gap entgegenwirken (AK Vorarlberg, 2018: 47-48).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Um eine tatsächliche berufliche Wahlfreiheit für Frauen und Männer – unabhängig von externen Rahmenbedingungen –, zu schaffen, sind ganz unterschiedliche Ansätze nötig: ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung mit längeren Öffnungszeiten und weniger Schließtagen, eine Unternehmenskultur, die es unterstützt, dass Männer und Frauen ohne Karriere- oder Gehaltseinbußen Betreuungspflichten wahrnehmen können, sowie ein neuer gesellschaftlicher Blick auf die Wertigkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit.

Verbesserung der beschäftigungsbezogenen Rahmenbedingungen für Ein-Eltern-Haushalte

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich für Ein-Eltern-Haushalte, die großteils von Frauen geführt werden, in verschärfter Form. Sie weisen mit 30 % die höchste Armutsgefährdungsquote auf und zählen damit überproportional zu den erwerbsarmen Haushalten (siehe Kapitel 9.3.1). Die Daten des „Wiedereinstiegsmonitoring Vorarlberg“ zeigen deutlich, dass der berufliche Wiedereinstieg für Alleinerzieherinnen im Vergleich zu den Zwei-Eltern-Haushalten schwieriger ist: Sie steigen später ein und können diesen Rückstand auch über einen längeren Zeitraum hinweg nicht wieder einholen (Riesenfelder/Danzer 2015: 22 f.).

In einer österreichweiten Studie zur Situation der Alleinerzieherinnen wurde festgestellt, dass Alleinerzieherinnen ein deutlich erhöhtes Risiko aufweisen, arbeitslos zu werden: Alleinerziehende Mütter waren doppelt so häufig arbeitslos wie Frauen aus Zwei-Eltern-Haushalten. Das Risiko wurde durch eine fehlende Berufsausbildung noch gesteigert; ebenso waren junge Alleinerziehende zwischen 20 und 24 Jahren vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen (Zartler/Beham/Kromer 2011: 81-82).

Reduktion der Altersarmut und Altersprekarität

Seit Jahren weisen alleinlebende Pensionistinnen ein hohes Risiko der Armutgefährdung auf. Hier werden Jahre ohne sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit oder eine Teilzeitbeschäftigung schlagend.

Die Möglichkeit des sogenannten Pensionssplittings, das es Paaren mit gemeinsamen Kindern erlaubt, die Pensionsbeiträge zwischen beiden Elternteilen aufzuteilen, wird in Vorarlberg nur von wenigen wahrgenommen. Im Zeitraum 2010 bis 2017 gab es hierzulande nur 105 Anträge auf Pensionssplitting. Trotzdem schneidet Vorarlberg im Bundesländervergleich gut ab. In Wien wurden in diesem Zeitraum gerade einmal 55 Anträge gestellt. In Deutschland und in der Schweiz ist das Pensionssplitting verpflichtend (ORF 2018).

Auch die Überschuldung älterer Personen ist in den vergangenen Jahren häufiger geworden. Die Schuldenberatung des Instituts für Sozialdienste stellt bei den über 60-Jährigen die größte Steigerung sowohl in absoluten Zahlen als auch anteilmäßig fest. Der Unterschied zwischen Erwerbseinkommen und Alterspension kann vor allem bei außerordentlichen Belastungen, zum Beispiel bei einer Trennung oder Scheidung oder einer teuren Anschaffung, sehr rasch zu einer Überschuldung führen.

13.7 Handlungsfeld: Forum für die Herausforderungen der Zukunft

Dialog zwischen Politik, Interessenvertretungen, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen

Um die anstehenden Herausforderungen, die in der vorliegenden Studie und in den skizzierten Handlungsfeldern beschrieben wurden, zu bewältigen, ist ein breiter Dialog zwischen allen Beteiligten nötig. Dabei müssen die Herausforderungen sachkundig und offen benannt werden. Das kann mittels eines „Forums“ geschehen, das ähnlich wie der Beschäftigungspakt Vorarlberg alle Stakeholder an einen Tisch bringt.

Forderungen und Empfehlungen der AK Vorarlberg
Verfasser: AK Vorarlberg

14 Forderungen und Empfehlungen der AK Vorarlberg

Verfasser: AK Vorarlberg

Einbeziehung von mehrfach geringfügig Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung

Im Studienzeitraum hat die Anzahl der geringfügig Beschäftigten österreichweit um 27,6 Prozent zugenommen. Rund die Hälfte dieser Personen weisen weitere Versicherungsverhältnisse auf. Viele mehrfach geringfügig Beschäftigte, die die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, sind zwar kranken- und pensionsversichert, jedoch nicht arbeitslosenversichert. Für den Fall der Arbeitslosigkeit erwerben sie damit keine Leistungsansprüche.

Empfehlung und Forderung: Mehrfach geringfügig Beschäftigte müssen in die Arbeitslosenversicherung miteinbezogen werden, sollte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen pro Monat ein Entgelt erzielt werden, welches über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (2018: 438,05 Euro brutto). Personen mit nur einem Beschäftigungsverhältnis unter einem Einkommen von 1.648,- Euro brutto (Stand: Juli 2018) haben keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu leisten. Durch die Umsetzung dieser Forderung würde eine Gleichstellung mehrfach geringfügig Beschäftigter erreicht.

Verpflichtendes Pensionssplitting

Mit steigendem Alter klafft die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen stärker auseinander. Die Pensionsschere öffnet sich doppelt so weit wie die Einkommensschere – trotz Ausgleichszulage. Verknüpft mit der lebenslangen Durchrechnung der Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung ergibt das für viele Frauen eine deutlich niedrigere Pension und führt sehr oft zu Altersarmut. Während sich die Einkommensschere langsam schließt, geht die Pensionsschere zwischen den Geschlechtern weiter auseinander. Dies ist sozial- und gesellschaftspolitisch bedenklich und ungerecht.

Empfehlung und Forderung: Für die ersten sieben Lebensjahre des Kindes wird ein verpflichtendes Pensionssplitting wirksam. Grundlage für die Bemessung ist die Summe der Bezüge beider Eltern. Für die Dauer des Pensionssplittings werden die Teilpensionsgutschriften zu jeweils 50 Prozent auf die Pensionskonten der Eltern übertragen. Für weitere Kinder bzw. weitere Partnerschaften werden die Berechnungsgrundlagen entsprechend der Situation der Partnerschaften angepasst berechnet.

Mindestlohn von 1.700,- Euro

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes, insbesondere die Verbreitung atypischer und oft zugleich prekärer Beschäftigung, ist eine Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik. Viele prekäre Arbeitsverhältnisse finden sich in den Niedriglohnbranchen. Insbesondere Frauen sind davon stark betroffen. Von 84 600 Arbeitnehmerinnen in Vorarlberg arbeiten mehr als 43 400 in Teilzeit – über 51 Prozent. Gerade hier würde ein höherer Mindestlohn auch für Teilzeitbeschäftigte eine Verbesserung der Lebenssituation mit sich bringen. 40 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, weil sie ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Nur ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen wünschen keine Vollzeitstelle.

Empfehlung und Forderung: Schrittweise Anhebung des Mindestlohns auf 1.700,- Euro brutto bei Vollzeit in allen Branchen.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine aktuelle, repräsentative Umfrage der AK Vorarlberg zeigt, dass insbesondere für alleinerziehende, berufstätige Frauen das Kinderbetreuungsangebot oft nicht ihrer Lebens- und Familiensituation entspricht. 48 Prozent der Vorarlberger Familien bezeichnen die Betreuungszeiten für ihre familiäre Situation als unzureichend, bei den Alleinerziehenden sind es 72 Prozent. 76 Prozent der Alleinerziehenden sind durch die Betreuungskosten finanziell belastet. Diese Kumulation von Herausforderungen für Alleinerziehende mit Betreuungspflichten für Kinder ist speziell in den ersten sieben Lebensjahren der Kinder für die ganze Familie oft ein Kampf ums wirtschaftliche Überleben. Immerhin 22 Prozent der Haushalte mit Kindern bis sieben Jahre sind alleinerziehend.

Empfehlung und Forderung: Verbesserung der Öffnungszeiten (der Betreuungseinrichtungen) sowie Ausweitung der Betreuungsangebote während der Ferien. Diese Maßnahmen würden insbesondere für Alleinerziehende eine massive Erleichterung bedeuten, wodurch Frauen sich überhaupt bzw. in einem höheren Ausmaß am Arbeitsmarkt beteiligen können. Eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit (in Vollzeit oder höherer Teilzeit) schützt Frauen bzw. Familien unmittelbar vor Prekarität und verhilft zu höheren Haushaltseinkommen. Die Armutsgefährdung wird verringert und die Lebenseinkommen werden erhöht. Die besseren Einkommensverläufe resultieren damit auch zu armutsfesten sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen im Fall von Krankheit, Unfall und Alter.

15 Literatur

Adler, Tibère; Salvi, Marco (2017): Wenn die Roboter kommen. Den Arbeitsmarkt für die Digitalisierung vorbereiten. Avenir Suisse. Zürich

Amt der Vorarlberger Landesregierung (Hg.) (2013): Studien zu Armut und sozialer Eingliederung 2013. Bregenz

Arbeiterkammer (2018): Crowdwork: Digitale Akkordarbeit. www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeit_digital/Crowdwork.html

Arbeiterkammer Vorarlberg (2018): Schaffa in Vorarlberg. Handlungsschwerpunkte und Positionen. Feldkirch

Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration

Working Papers, No. 189, OECD Publishing. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>

Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2018): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Mannheim

Beckert, Bernd; Buschak, Daniela; Graf, Birgit et al. (2016): Automatisierung und Robotik-Systeme. Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 11-2016. Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung. Karlsruhe

Bertschek, Irene; Ohnemus, Jörg; Viète, Steffen (2015): Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern. Endbericht zur Kurzexpertise. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim

Bologna, Sergio (2006): Die Zerstörung der neuen Mittelschichten. Graz

Bowles, Jeremy (2014): The Computerisation of European Jobs – who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment? <http://bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs/>

Brynjolfsson, Erik; McAfee, Andrew (2011): The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York und London

Literatur

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2017): Jahresdurchschnittsbestand der aus dem EWR-Ausland überlassenen Arbeitskräfte nach Bundesland des beschäftigenden Unternehmens. AÜG Statistik: Ergebnisse für den Erhebungszeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017. Wien
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2016): Bericht: Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2016. Wien
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Campus Verlag. Frankfurt am Main
- Csoka, Bettina (2017): Fakten zu Niedrigeinkommen und Mindestlohn. In: WISO 40. Jg., Nr. 3, S. 32–47
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2018): Digitalisierung – Arbeitswelt 4.0. www.dgb.de/schwerpunkt/digitalisierung/
- Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard (2011): Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen. Wien
- European Commission (2016): Posted Workers in the EU. Brüssel
- European Commission (2018): Country Factsheet: Posted Workers in Austria 2016. Brüssel
- Eurostat (2018): Income and Living Conditions. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/main-tables>
- Flecker, Jörg (2013): Prekarisierung betrifft uns alle. Science ORF <https://sciencev2.orf.at/stories/1726446/index.html>
- Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A. (2016): The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford
- Fromm, Sabine; Sproß, Cornelia (2008): Aktivierende Arbeitsmarktpolitik: Wie wirken Programme für erwerbsfähige Hilfeempfänger in anderen Ländern? IAB-Kurzbericht Nr. 04/2008. Nürnberg
- Gächter, August (2017): Entwicklung der Integration von aus dem Ausland zugezogener Bevölkerung und ihrer Kinder in Vorarlberg. Wien. <https://www.okay-line.at/file/656/integration-in-vlbg-gachter.pdf>

- Geisberger, Tamara (2016): Verdienststrukturerhebung 2014. Hauptergebnisse zur Entwicklung und Struktur der Löhne und Gehälter im Produktions- und Dienstleistungsbereich. In: Statistische Nachrichten 10/2016. Wien, S. 736-749
- Geser-Engleitner, Erika (2016): Bettelnde Notreisende in Vorarlberg. Eine empirische Untersuchung. Dornbirn
- Greussing Kurt; Häfele, Eva (2008): Schicksal Prekarität? Maßnahmen für Vorarlberg. Feldkirch
- Häfele, Eva (2015): Europäisch, jung, mobil – Neue Zuwanderung nach Vorarlberg 2008 bis 2014. Feldkirch
- Häfele, Eva (2017): „Talent-Scout – Learning by doing“. Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Lern- und Arbeitsprojekts für junge Flüchtlinge. Feldkirch
- Häfele, Eva; Greussing, Kurt (2010): Arm trotz Arbeit. Working Poor (Erwerbsarme) in Vorarlberg. Feldkirch
- Häfele, Eva; Greussing, Kurt (2013): Endstation Bildungsabbruch? Zweite Chance Bildung. Lernwege für Niedrigqualifizierte in Vorarlberg. Feldkirch
- Herkommer, Fridolin (2017): Industrie 4.0. AK Policy Paper Nr. 3. Wien
- Holtgrewe, Ursula; Riesenecker-Caba, Thomas; Flecker, Jörg (2015): „Industrie 4.0“ – eine arbeitssoziologische Einschätzung. Endbericht für die AK Wien. Wien
- Holzinger, Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. Wien
- Huws, Ursula (2001): The Making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World. In: Socialist Register 2001, Vol. 37. London, S. 1–23
- Huws, Ursula; Joyce, Simon (2016): Österreichs Crowdsworkszene. Wie geht es Menschen, die über Online-Plattformen arbeiten? Wien
- Huws, Ursula; Spencer, Neil H.; Syrdal, Dag S.; Holts, Kaire (2017): Work in the European Gig Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy. Brüssel-Hertfordshire

- IV – Industriellenvereinigung Vorarlberg (2018): Wie stark ist die Westachse wirklich? Stark aufgrund der Industrie. Presseinformation zur Studie des Economica-Instituts für Wirtschaftsforschung (9.4.2018)
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. Düsseldorf
- Knittler, Käthe; Heuberger, Richard (2018): Armut und Erwerbsarmut – ein neuer Indikator. In: Statistische Nachrichten 3/2018. Wien, S. 226–241
- Konrad, Edith (2018): Die Solo-Selbständigen in Österreich. Eine Bestandsaufnahme. In: WISO 41. Jg., Nr. 1, S. 81–110
- Kuba, Sylvia (2017): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung. AK Policy Paper Nr. 7. Wien
- Kuba, Sylvia (Hg.) (2018): Überall ist Zukunft. Die Gesellschaft im digitalen Zeitalter gestalten. ÖGB-Verlag. Wien
- Kuschej, Hermann; Steiner, Mario; Titelbach, Gerlinde (2017): Bildungs- und arbeitsmarktferne Jugendliche in Vorarlberg. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Vorarlberg. Wien
- Land Vorarlberg (2018): vorarl<bytes - Digitale Agenda Vorarlberg. <https://vorarlbytes.at>
- Landesstelle für Statistik, Amt der Vorarlberger Landesregierung (2015): Vorarlberger Arbeitsmarkt Dezember 2015. Bregenz
- Landesstelle für Statistik, Amt der Vorarlberger Landesregierung (2018a): Vorarlberger Arbeitsmarkt Mai 2018. Bregenz
- Landesstelle für Statistik, Amt der Vorarlberger Landesregierung (2018b): Kennzahlen zur sozialen Lage in Vorarlberg 2016/2017. Bregenz
- Landmann, Juliane; Heumann, Stefan (Hg.) (2016): Auf dem Weg zum Arbeitsmarkt 4.0? Mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beschäftigung in Deutschland bis 2030. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh
- Lindt, Silvana (2014): Prekarität und Migration. Eine Analyse atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von zugewanderten Personen in der Schweiz mit Fokus auf KurzaufenthalterInnen. DP Diskussionspapier Staatssekretariat für Wirtschaft. Direktion für Wirtschaftspolitik (DP). Bern

Nagl, Wolfgang; Titelbach, Gerlinde; Valkova, Katharina (2017): Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien

OECD (2005): OECD Employment Outlook 2005. Paris

OECD (2017): OECD Employment Outlook 2017. Paris

ORF-Österreichischer Rundfunk (2018): Pensionssplitting wird wenig genutzt. Beitrag vom 10.8.2018. vorarlberg.orf.at/news/stories/2929437/

Österle, August (2014): Pflege und Pflegepolitik in Europa zwischen Familie, Staat und Markt. In: Bohmann, Gerda; Hofbauer, Johanna; Schüle, Johann August (Hg.): Sozioökonomische Perspektiven. Texte zum Verhältnis von Gesellschaft und Ökonomie. Wien, S. 261–288

Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2015): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2012 in Vorarlberg. Wien

Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa; Wetzel, Petra (2018): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen. Sozialpolitische Studienreihe, Band 24. Wien

Schönbauer, Ulrich et al. (2003): Atypisch beschäftigt – typisch für die Arbeit der Zukunft, Wien

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

Schultheis, Franz (2007): Der Lohn der Angst, in: Gazareth, Pascal; Juhasz, Anne; Magnin, Chantal (Hg.): Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Konstanz, S. 59–73

Sozialministerium (2017): Jahresdurchschnittsbestand der aus dem EWR-Ausland überlassenen Arbeitskräfte nach Bundesland des beschäftigenden Unternehmens. AÜG-Statistik: Ergebnisse für den Erhebungszeitraum 1.7.2016 bis 30.6.2017. Wien

Statistik Austria (2009): Standard-Dokumentation. Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zu EU-SILC 2007. Wien

Statistik Austria (2017a): Bildungsstandregister 2015 (erstellt am 10.6.2017)

Statistik Austria (2017b): Junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2016. Wien

Statistik Austria (2017c): Statistik der Bedarfsorientierten Mindestsicherung. Erstellt am 2.8.2017

Statistik Austria (2018a): Erhebung Arbeitskräfteüberlassung 2014–2017. Stand vom 30.4.2018

Statistik Austria (2018b): Erhebung Arbeitskräfteüberlassung und Beschäftigung von aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräften. Erstellt am 30.4.2018

Statistik Austria (2018c): Internationaler Frauentag 2018: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, oft in Teilzeit; Lohnunterschied trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt (Pressemitteilung 11.733-044/18). Wien.
www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/116346.html

Statistik Austria (2018d): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst; Erwerbstätige nach dem ILO-Konzept.
www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/043907.html

Statistik Austria (2018e): Tabellenband EU-SILC 2017. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Wien

Statistik Austria (2018f): Trendtabellenband EU-SILC 2008–2017. Wien

Strini, Anton (Flüchtlingskoordinator der Vorarlberger Landesregierung) (2018): Management-Summary Flüchtlingswesen Dezember 2017. Bericht vom 15.1.2018. Bregenz (unveröff.)

Tod, Christian (2017): Zuckerberg tritt für ein bedingungsloses Grundeinkommen ein. In: Standard, 31.5.2017. <https://derstandard.at/2000058398650/Zuckerberg-tritt-fuer-ein-bedingungsloses-Grundeinkommen-ein>

Vorarlberger Landtag (2017): Bericht zur Regierungsvorlage. Beilage 22/2017 – Teil B: Bericht www.vorarlberg.at/pdf/beilage22_b.pdf

Wirtschaftskammer Österreich (2018): Mitgliederstatistik. www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/mitgliederstatistik-detaildaten.html

Wirtschaftskammer Österreich, Junge Wirtschaft, Gründerservice, Frau in der Wirtschaft (2018): EPU-Factsheet 2018. Wien

Wirtschaftskammer Österreich, Stabsstelle Statistik (2018): Unternehmensgründungen 1993-2017. Vorläufige Ergebnisse. Wien

Zartler, Ulrike; Beham, Martina; Kromer, Ingrid et al. (2011): Alleinerziehende in Österreich. Lebensbedingungen und Armutsrisiken. Wien

Zaussinger, Sarah; Unger, Martin; Thaler, Bianca et al. (2016): Studierenden-Sozialerhebung 2015. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Band 3: Tabellenband. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien

Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias et al. (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035. In: IAB Kurzbericht 9/2018 – Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.



Interessenvertretung für Arbeitnehmer/innen

Widnau 2–4, 6800 Feldkirch

Telefon 050/258-0

Fax 050/258-1001

kontakt@ak-vorarlberg.at

www.ak-vorarlberg.at

ISBN 978-3-902898-08-1