

PREKÄRE ARBEIT IM BUNDESLAND SALZBURG

ENTWICKLUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN
EINE EXPERTISE

Kleinkindbetreuung

Bildungsplanung

Tourismus

Arbeitswelt

Home Office

Bildung

erweiterter Arbeitsmarkt

Digitalisierung

Schulfinanzierung

Universitätspraktika

Arbeitszeitverkürzung

Ganztagsschule mobile Betreuung & Pflege
neue Erwerbsformen



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Die Arbeitswelt modern denken – prekäre Arbeit verhindern

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

Diesen breiten Auftrag erfüllen wir auf sehr vielfältige Art und Weise. Die Arbeiterkammer berät im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Wenn nötig zieht sie für ihre Mitglieder vor Gericht. Unser Konsumentenschutz und Aktionen wie der AK/ÖGB-Steuerlöscher helfen den Menschen ganz konkret.

Unsere Interessenvertretung ist aber weit mehr als nur Dienstleistung. Wir achten auch darauf, dass die Gesetze für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer passen und wirken in politischen Prozessen mit.

Dabei denken wir an das Morgen: Unsere Expertinnen und Experten entwickeln Konzepte und Ideen, wie die Zukunft im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich gestaltet werden kann.

Ein wesentlicher Bereich dabei ist, noch mehr prekäre Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Arbeitswelt modern denken heißt für uns, gute Arbeit für alle möglich zu machen. Das ist unsere Expertise. Das wollen wir mit den Entscheidungstragenden diskutieren.

Denn um neue Ideen auf den Weg zu bringen und verfahrenere Positionen zu verlassen braucht es einen Stein des Anstoßes. Ihn wollen wir mit diesem Paper liefern.

Wir freuen uns auf eine lebhafte Auseinandersetzung!

Mag.ª Cornelia Schmidjell
AK-Direktor-Stellvertreterin

Siegfried Pichler
AK-Präsident

PREKÄRE ARBEIT IM BUNDESLAND SALZBURG

ENTWICKLUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN
EINE EXPERTISE

Projektteam

Cornelia Schmidjell (Projektleitung)
Willi Bischofer, Stefan Bogner, Hilla Lindhuber,
Florian Preisig, Sabine Stadler, Eva Stöckl,
Tobias Hinterseer, Bernd Wimmer, Julian Millonigg, Gerda
Klingenbrunner, Ines Grössenberger (alle AK Salzburg),
Patrick Androschin (ÖGB Salzburg)

wissenschaftliche Begleitung Birgit Buchinger (Solution)

November 2017

Inhalt

Einleitend	7
Teil A) Bildung	9
Ausbauoffensive Elementarbildungsplätze für Kleinkinder	10
Ausbau Ganztagschule im Bundesland Salzburg	12
Schulen gerecht finanzieren – das AK-Chancen-Index-Modell	14
Praktika im Rahmen der tertiären Ausbildung als fairer Einstieg in die Berufswelt	17
Strukturierte Bildungsplanung und „Bildungszentren“ zur Reduktion von Prekaritätsrisiken	20
Teil B) Arbeitswelt	22
Verbindliche Rahmenbedingungen für Home Office als Maßnahme für mehr Flexibilisierung im Interesse der Beschäftigten	23
Bessere Entlohnung und mehr ganzjährige Beschäftigung zur Reduktion von Prekaritätsrisiken im Tourismus	26
Arbeitszeitverkürzung – Pilotprojekt für die Langzeitpflege	28
Ausbauoffensive mobile Betreuungs- und Pflegedienste	31
Etablierung eines guten erweiterten Arbeitsmarktes	33
Teil C) Dienstleistungen	37
Verbesserte Kontrolle und interne Spezialisierung zur Reduktion von Prekaritätsrisiken durch Digitalisierung	38
Beratung- und Unterstützungsangebot für Neue Selbstständige	41
Prekarisierung – mehr als atypisch	44
Ausblick	49

Einleitend

Birgit Buchinger, Cornelia Schmidjell

Zu Jahresbeginn 2017 wurde in der AK Salzburg ein Projekt mit dem Ziel gestartet, durch abteilungsübergreifendes Zusammenarbeiten von Expertinnen und Experten unter wissenschaftlicher Begleitung handlungsleitende Maßnahmen für „gute Arbeit“ im Bundesland Salzburg zu entwickeln. Dies vor dem Hintergrund des rasanten Strukturwandels der Arbeitswelt und festgemacht am Begriff der Prekarisierung.

Vieles lässt uns annehmen, dass der Trend zu neuen Arbeitsformen und prekärer Arbeit anhält und die „klassische Arbeit“ unter Druck setzt. Ungeachtet der Unschärfe der zugrundeliegenden Begriffe beschleunigt sich der Wandel der Arbeitswelt und damit auch der Druck auf die davon abgeleitete soziale Sicherheit. Veränderte Arbeitswelten werden auf die öffentlichen Haushalte durchschlagen, solange unser Abgabensystem nahezu ausschließlich an den Faktor (abhängige) Arbeit gekoppelt ist.

Es ist für die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von vorrangigem Interesse, auf diese Entwicklungen Einfluss zu nehmen und sowohl in der Grundlagenarbeit als auch in der Dienstleistung negativen Entwicklungstrends/einer Erosion von Standards und Arbeitnehmerrechten gegenzusteuern bzw. Handlungsoptionen für eine andere Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialpolitik aufzuzeigen.

Wie schon angesprochen: Nicht nur die Digitalisierung, sondern insbesondere auch die weiter fortschreitende Globalisierung und die neoliberal geprägte Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaften in großen Teilen der Welt wirken auch in regionale Arbeitswelten hinein. Einfluss geht von einer fortschreitenden internationalen Arbeitsteilung (z.B. Verlagerung vor allem geringqualifizierter Tätigkeiten), zunehmender Ungleichheit (z.B. als Auslöser globaler Migration) und fortschreitender Deregulierung (z.B. durch Erosion von Arbeitnehmerrechten) aus. Auch bei diesen Megatrends differieren die Einschätzungen der Auswirkungen beträchtlich.

Sowohl im großen als auch im regionalen Kontext braucht es komplexe Gestaltung unter Mitwirkung/Federführung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung (Arbeiterkammer, Betriebsrätinnen und -räte sowie Gewerkschaften) und die Entwicklung von diversen Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen, um die Prekarisierungsgefahren zu bekämpfen und um existenzsichernde Arbeit für alle zu ermöglichen.

Aus der Dimension dieser Umwälzungen folgt, dass die Analyse dieser Veränderungen und die Entwicklung von Gestaltungsstrategien eine die Potentiale einer Länderkammer überschreitende Aufgabe ist. Dennoch wurden ausgehend von der Vorstellung guter Arbeit und vor dem Hintergrund der fortlaufenden Prekarisierung 12 konkrete Handlungsansätze für Salzburg formuliert. Sie sind fragmentarisch: Zum einen, weil sie – um dem Totschlagargument der Unfinanzierbarkeit zu begegnen – volkswirtschaftliche Nutzenberechnungen beinhalten, die nur Schätzungen sein können. Zum anderen aber, weil in den einzelnen Maßnahmenvorschlägen Erwerbsarbeit, Bildung und Sorgearbeit durchaus unterschiedlich bewertet werden und kritisiert werden kann, dass die Vorschläge nicht fundamental genug sind, um der Prekarisierung tatsächlich Einhalt zu gebieten.

Dennoch:

Die Vorstellung handlungsleitender Maßnahmen soll die Diskussion darüber beleben, dass arbeitsweltliche Entwicklungen gestaltbar sind. Und dass auch jenseits der viel zitierten Sachzwanglogik aus unserer Sicht positive „short wins“ erzielbar sind. Im folgenden Papier sind die Kurzfassungen der vorgeschlagenen Maßnahmen zusammengefasst. Die Langversionen, die unter anderem ausführliche Ist-Analysen des Status quo im jeweiligen Handlungsfeld beinhalten, können in einer eigenen Publikation nachgelesen werden. (Prekäre Arbeit im Bundesland Salzburg, Langfassung))

Gute Arbeit im Sinn von nicht nur individuell, sondern auch gesellschaftlich sinnvoll, sehen wir vor allem in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit. Denn in diesen Sektoren werden – öffentliche Bereitstellung und Finanzierung vorausgesetzt – unmittelbar menschliche Grundbedürfnisse jenseits von Profitlogik befriedigt. Zugleich ermöglicht ein Ausbau dieser Daseinsvorsorge allen Menschen, ihr Leben und ihre Arbeit „freier“ insofern zu gestalten, als nicht Sorgepflichten sie einschränken. Dies betrifft vor allem Frauen. Um nicht falsch verstanden zu werden: Jede Form privater Zuwendung und Unterstützung soll möglich sein; diese soll aber auf freie Entscheidung und insofern unter Bedingungen echter Wahlfreiheit erfolgen können, als ein qualitativ hochwertiges Angebot an öffentlichen Betreuungsleistungen – sohin bezahlter Care-Arbeit – alternativ zur Verfügung steht.

Wir gehen davon aus, dass in einer arbeitsteiligen Gesellschaft Care-Arbeit aus guten Gründen außerhalb des familiären Verbundes erbracht werden kann und soll. Dies nicht nur deshalb, weil auch in diesem Sektor hohe Professionalität nutzstiftend ist, sondern weil eine Vergesellschaftung dieser Arbeit – auch wiederum verstanden als öffentliche Daseinsvorsorge – der Singularisierung von Lebensformen Rechnung trägt. Denn die Familie – verstanden als unterschiedlichste Erscheinungsformen menschlichen Zusammenlebens – soll und kann nicht mehr die Funktion als Ort einziger sozialer Fürsorge erfüllen.

Unseren Ansätzen liegt ein Bildungsverständnis zu Grunde, das Bildung als Fähigkeit und Befähigung zu angemessenem Verstehen der Welt einschließlich der Fähigkeit zu Kritik versteht. Wenn daher ein Ausbau von Bildungsangeboten skizziert wird, ist dieses weite Verständnis implizit enthalten und ist eine Engführung auf die bloße Vermittlung von arbeitsmarktbezogenen Fertigkeiten nicht gewollt. Bildungsinhalte und Arbeitsbedingungen der in diesem Sektor Beschäftigten müssen daher im Sinn dieses weiten Bildungsbegriffes weiterentwickelt werden.

Zusammengefasst: Die Beschäftigung in den Sektoren Bildung, Soziales und Gesundheit braucht eine Aufwertung von der Entlohnung bis zu allen anderen Arbeitsbedingungen, damit nicht eben dort eine Prekarisierung von Arbeitsbedingungen voranschreitet.

Es geht uns darum, Gegenstrategien zur Krise der Arbeitsgesellschaft und der gesellschaftlichen Verunsicherung zu finden. Dazu braucht es viel an Diskurs und Netzwerke mit sozialen Bewegungen und kritischer Wissenschaft.

TEIL A) BILDUNG

Ausbauoffensive Elementarbildungsplätze für Kleinkinder

Florian Preisig, Eva Stöckl

I Ist-Situation

Trotz des laufenden Ausbaus des Angebots an elementaren Bildungseinrichtungen gibt es gerade im Bereich der Kleinkindbetreuung erhebliche Defizite: Mit einer institutionellen Betreuungsquote von 19,1 Prozent liegt Salzburg nicht nur hinter dem Bundesschnitt von 25,5 Prozent, sondern auch hinter dem Barcelona-Ziel, nach dem bereits im Jahr 2010 für 33 Prozent der unter 3-Jährigen ein institutioneller Betreuungsplatz zur Verfügung gestellt hätten werden müssen.

Derzeit erfüllen in Salzburg lediglich 36,7 Prozent der Krabbelgruppen und 46,8 Prozent der alters-erweiterten Gruppen die VIF-Kriterien (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf).

Die Zahl der unter 3-jährigen Kinder in Salzburg lag in den letzten 15 Jahren konstant bei rund 21.500, 2025 werden es rund 23.000 sein.

II Zielsetzung und Begründung

Im Jahr 2025 liegt die institutionelle Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder im Bundesland Salzburg bei 50 Prozent.

Damit wird Prekarität in mehrfacher Hinsicht bekämpft:

- Unmittelbare Bekämpfung der Prekarität von Frauenerwerbstätigkeit (signifikanter Zusammenhang zwischen einem qualitätsvollem Ausbau der Kinderbetreuung mit der Erwerbstätigkeitsquote und der Erwerbsintensität von Frauen)
- Schaffung neuer Arbeitsplätze für ein Arbeitskräftepotential, das infolge der Digitalisierung möglicherweise in anderen Sektoren nicht mehr beschäftigt wird; dadurch Verhinderung zusätzlicher Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigungsverhältnisse.
- Elementare Bildungseinrichtungen fungieren als Bildungsträger, wodurch für Kleinkinder der sozialen Vererbung von Bildungsdefiziten stärker entgegengewirkt wird, sodass in geringerem Umfang der sozioökonomische Hintergrund Prekaritätsrisiken für die spätere Bildungs- und vor allem Berufslaufbahn folgen lässt.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Um die Zielsetzung erreichen zu können, braucht es **bis zum Jahr 2025 forcierte Investitionen in den Ausbau an elementaren Bildungseinrichtungen**, einerseits durch Adaptierungen bestehender Einrichtungen zu mehr Gruppen und andererseits durch Investitionen in neue Einrichtungen, insbesondere auch in Regionen, in denen es bislang kein bis wenig Angebot gibt.

Konkret: Um das Ziel von rund 8.600 Kinderbetreuungsplätzen in institutionellen Bildungseinrichtungen zu erreichen, braucht die öffentliche Hand insgesamt zusätzlich rund 34 Millionen Euro im Jahr. Diese 34 Millionen Euro entsprechen rund 1,1 Prozent des Landesbudgets. Damit könnte die öffentliche Hand folgende Effekte erzielen:

1. 5.700 zusätzliche Plätze in elementaren Bildungseinrichtungen für unter 3-Jährige
2. 47 zusätzliche Kinderbetreuungseinrichtungen (+19,7 Prozent)
3. 540 neue Gruppen (+138,8 Prozent)
4. 2.700 zusätzliche Arbeitsplätze
5. Der Ausbau des Angebots für unter 3-Jährige schafft direkt und indirekt neue Beschäftigung, Beschäftigungseffekte in den Einrichtungen selbst sowie in der Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur (Bau, Personal, Bildungsbereich, ...):
 - + in der Kinderbetreuung direkt 2.400 neue Beschäftigungsverhältnisse
 - + indirekt 300 neue Beschäftigungsverhältnisse
 - + weitere rund 700 dauerhafte Arbeitsplätze durch konsuminduzierte Effekte der direkten Beschäftigung.
6. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
7. Eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit (in Vollzeit oder höherer Teilzeit) führt für die Frauen bzw. Familien unmittelbar zur Vermeidung von Prekarität, zu höheren Haushaltseinkommen, einer Verringerung der Armutsgefährdung, einer Erhöhung der Lebenseinkommen sowie besseren Einkommensverläufen und damit zu armutsfesten sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen im Fall von Krankheit, Unfall und Alter.
8. Fiskalische Effekte
9. Der Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg führt langfristig zu Mehreinnahmen vor allem aus der gestiegenen Beschäftigung (Steuern, Sozialversicherung und Lohnsummenabgaben) sowie zu Einsparungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung, die die angefallenen Investitionskosten in Summe übersteigen.

Fazit

Die Berechnungen für Salzburg zeigen:

- Es könnte die Arbeitslosigkeit um bis zu **900 Personen** gesenkt werden.
- **Mittelfristig übersteigen auf gesamtstaatlicher Ebene betrachtet die Rückflüsse die Ausgaben deutlich und es entsteht ein positiver Saldo.**

Durch:

- Zusätzliche Kaufkraft
- Zusätzliche Steuern und Abgaben
- Weniger Ausgaben für Arbeitslosigkeit

Ausbau Ganztagsschule im Bundesland Salzburg

Sabine Stadler, Hilla Lindhuber, Franz Fuchs-Weigl

I Ist-Situation

Seit dem Schuljahr 1994/95 können alle Pflichtschulen im Rahmen der Schulautonomie ganztägig geführt werden. Verantwortlich für die Einrichtung einer ganztägigen Schule ist der Schulerhalter – bei Volksschule und NMS ist das die Gemeinde, bei AHS (Unterstufe) der Bund.

Grundsätzlich kann zwischen zwei unterschiedlichen Formen der Betreuung unterschieden werden: Getrennte Abfolge von Unterrichtsteil und Betreuungsteil sowie die verschränkte Form (Unterrichts-, Lern- und Freizeiten wechseln sich den ganzen Tag über ab). Im Bundesland Salzburg spielt die verschränkte Schulform eine noch untergeordnete Rolle.

Die meisten Schulen, die als ganztägige Schulform geführt werden, befinden sich in der Stadt Salzburg.

II Zielsetzung und Begründung

Im Jahr 2025 ist die Ganztagsschule im Bundesland Salzburg zu 100 Prozent in der Stadt Salzburg und zu 50 Prozent in den Bezirken ausgebaut.

Die ganztägige Schule ist auszubauen, um den Schulalltag im Wechsel zwischen Lernen, Übung und Freizeit neu zu gestalten. Bis 2025 ist eine Umstellung aller Pflichtschulen und Unterstufe AHS zu Ganztagsschulen in der Stadt Salzburg und mindestens der Hälfte dieser Schulen in den Bezirken anzustreben.

Der Bedarf an ganztägigen Schulformen für Kinder im Pflichtschulalter steigt stark an. Eltern wünschen sich ein qualitatives Angebot. Ein dichtes Angebotsnetz bewirkt eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eröffnet auch in pädagogischer Hinsicht viele neue Chancen.

Die Schulkostenstudie 2016 der AK Salzburg ergab, dass eine kostenfreie ganztägige Schule auch ganz wesentlich den Druck auf die Schulkosten vermindern würde.

Die ganztägige Schule ermöglicht fachlich betreute Lernzeiten gepaart mit Freizeitaktivitäten. Ziel ist es, Schule so zu gestalten, dass alle Teilhabenden davon profitieren.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Eine Schule, die Schülerinnen und Schüler ins Zentrum ihres Interesses rückt, braucht dafür Zeit, qualifiziertes Personal und entsprechende Räumlichkeiten. Ausreichende Infrastruktur für Bewegung und den Einsatz von unterschiedlichen Lehr- und Lernmethoden sowie ausgebildetes Personal (Logopädinnen und Logopäden, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Förderlehrerinnen und Förderlehrer etc.) muss in guter Qualität für die Ganztageschule zur Verfügung stehen.

Der Bund stellt im Rahmen des Bildungsinvestitionsgesetzes 2017 in den Jahren von 2017 bis 2025 eine Summe von 750 Mio. Euro für den weiteren Ausbau von ganztägigen Schulformen an Pflichtschulen zur Verfügung. Für das Bundesland Salzburg stehen davon rund 19 Mio. Euro zur Verfügung.

Folgende Maßnahmen tragen zum Ausbau der Ganztagsschule im Bundesland Salzburg bei:

- **Schaffung von Gesetzlichen Grundlagen:** Rechtsanspruch auf ganztägige Betreuung an Schulen bis zum 14. Lebensjahr für jedes einzelne Kind ohne Mindestteilnehmerzahlen und Beschränkungen sowie mit verpflichtender Schulanwesenheit von Lehrkräften auch an den Nachmittagen
- **Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung** der Bevölkerung mit dem Ziel, die positive Zustimmung weiter auszubauen
- **Best Practice Beispiele** vor den Vorhang holen durch Pressearbeit oder im Rahmen von Veranstaltungen
- **Konstruktiver Dialog** mit Lehrkräften, beispielsweise durch Veranstaltungen nach Vorbild AK-Wien: Speed-Dating und Erfahrungsaustausch von Ganztagsschulen im Bundesland
- **Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie die Gemeinden** mit ins Boot holen
- **Wissenschaftliche Begleitung** durch sozialwissenschaftliche Studien (international vergleichbar, langfristig).

Effekte

Die Ganztagsschule vermindert das Risiko von prekärer Arbeit durch die

- Erhöhung der Chancen auf Bildungsaufstieg
- Schaffung von Gendergerechtigkeit durch Verringerung der Care-Arbeit durch Mütter, die derzeit die Hauptlast der Halbtageschule tragen
- Entlastung von berufstätigen Eltern
- Entlastung von Eltern mit Migrationshintergrund
- Verringerung der Kosten für die Nachmittagsbetreuung sowie für Nachhilfe
- Verringerung von Schulabbrüchen und Klassenwiederholungen.

Fazit

Die derzeit vorherrschende Schulform, sprich die Halbtageschule, lagert wichtige Lernprozesse aus ins Elternhaus und tradiert damit ökonomische Stellung und Ungleichheit. Mütter und Väter, die diesem Anspruch zeitlich oder inhaltlich nicht gewachsen sind, können in diesem Modell ihr Kind nicht so unterstützen wie es die Halbtageschule verlangt. Damit geht es bei der Frage, ob Halbtags- oder Ganztageschule um Chancengerechtigkeit. Einerseits für Eltern, vor allem Mütter und unweigerlich auch für deren Kinder.

Schulen gerecht finanzieren – das AK-Chancen-Index-Modell

Sabine Stadler, Hilla Lindhuber

I Ist-Situation

Die Qualität einer Schule hängt von verschiedenen Faktoren ab: Ausstattung des Schulgebäudes, Stadtteil bzw. Gemeinde, in der die Schule steht, Qualifikation der Lehrkräfte, Organisation des Unterrichts, Kultur der Zusammenarbeit innerhalb und mit Partnern außerhalb der Schule sowie soziale Zusammensetzung der Schulklassen.

Die derzeitigen Finanzierungsmodelle (Bundesfinanzierungsmodell und Pflichtschulfinanzierungsmodell) nehmen auf diese Faktoren zu wenig Rücksicht.

In Österreich gelingt es dem Schulsystem wesentlich weniger als anderswo, die unterschiedliche soziale Herkunft der Schülerinnen und Schüler bei den Lernergebnissen auszugleichen. Haben die Eltern nach der Pflichtschule keinen weiteren Abschluss gemacht, schließen nur 6 Prozent ihrer Kinder eine Hochschule ab, bei einem Lehrabschluss werden nur 11 Prozent der Kinder Akademikerinnen und Akademiker, bei einer Matura 37 Prozent und bei einem Hochschulabschluss 54 Prozent.

II Zielsetzung und Begründung

Durch die Einführung des AK-Chancen-Index-Modells werden Salzburger Schulen im Jahr 2025 entsprechend ihrer Aufgaben und Herausforderungen personell aufgestockt sein.

Die Lernbedingungen, die Kinder an österreichischen und Salzburger Schulen vorfinden, sind nicht an ihre Bedürfnisse angepasst: Die Grundlage für den Lernerfolg hängt sehr häufig an der Unterstützung der Eltern. Gerade Eltern, die selbst kaum schulische Erfahrungen gesammelt haben und über niedrige Bildungsabschlüsse verfügen, stellt dies vor große Herausforderungen. Und so kommt es, dass Schulkinder, deren Eltern maximal Pflichtschule abgeschlossen haben, gegenüber Akademikerkindern nach 8 Jahren um 27 Lernmonate zurückliegen. Um diesen ungleichen Voraussetzungen gerecht zu werden und gleiche Chancen für alle Schülerinnen und Schüler gewährleisten zu können, braucht es mitunter ein Finanzierungsmodell, das diese Rahmenbedingungen berücksichtigt.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

- **Inkrafttreten der chancenindexbasierten Schulfinanzierung per Verordnung durch das zuständige Ministerium.**
- **Ausbau der Ganztagschule**, um die zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.
- **Festlegung von Bildungsstandards:** Schülerinnen und Schüler erfüllen die Schulpflicht nicht mit dem Erreichen eines bestimmten Alters, sondern mit dem Erreichen von festgelegten Mindestkompetenzen.
- **Schule neu denken:** Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit in der Bevölkerung und im schulischen Denken. Kinder und ihre Bedürfnisse stehen im Zentrum.
- **Stakeholder einbinden:**
 - Eltern beispielsweise über gezielte Elternarbeit (Workshops, Vorträge)
 - Jugendzentren, Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter
 - Sportangebote in der Umgebung beispielsweise über die Landessportorganisation Salzburg zu Schulpartnern vernetzen
- **Pädagogische Hochschulen als Partnerinnen** für die Schulstandorte/Schulcluster etablieren, vor allem für die Erstellung und Umsetzung der Entwicklungspläne sowie schulinterne Fortbildungen und Teamentwicklungsprozesse.

Folgende Effekte ergeben sich durch die Umsetzung:

Kosteneffekte

- Es erfolgt eine einheitliche, transparente und gerechte Schulfinanzierung. Ressourcen werden den Anforderungen und Rahmenbedingungen der Schulstandorte/Schulcluster angepasst.
- Der Ausbau der pädagogischen Arbeit in der Schule würde ein zusätzliches Beschäftigungsvolumen in den Volksschulen von rund 12 Prozent mehr Vollzeitäquivalenten (3.100 VZÄ) und rund 10 Prozent mehr (2.400 VZÄ) in den Neuen Mittelschulen bedeuten. Damit ergibt sich **österreichweit ein zusätzlicher Finanzbedarf von geschätzten 300 Millionen Euro pro Jahr.**
- Eine chancenindexbasierte Schule ermöglicht die Erfüllung der Bildungsstandards im Rahmen der Pflichtschulzeit. Damit **verringert sich in der Folge der Aufwand für das nachträgliche Ausgleichen dieser Schwächen im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen** für NEETs und Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher durch Nachholen des Pflichtschulabschlusses, Jugendcoaching, Produktionsschule, ...
- Eltern werden entlastet: Kinder werden in der Schule pädagogisch ganzheitlich betreut. **Kosten für Nachhilfe und Nachmittagsbetreuung fallen weg.**

Weitere Effekte

- Eltern und ihre Möglichkeiten finden Berücksichtigung im Schulsystem. Eltern können in die Projekte integriert werden und sich gemeinsam mit ihren Kindern weiterentwickeln.
- Schulen werden mit **multiprofessionellen Teams** ausgestattet: Neben Lehrkräften sind Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Psychologinnen und Psychologen vor Ort. Auch weitere Berufe sind möglich wie beispielsweise Theaterpädagoginnen und Theaterpädagogen für mehrwöchige Theaterprojekte.

- Durch mehr Personal gibt es auch gute Unterstützung für stressbehaftete Situationen, sowohl auf Seiten der Kinder als auch seitens des Lehrpersonals. Es ist davon auszugehen, dass die **psychischen und physischen Belastungen** sinken, Schulpsychologinnen und Schulpsychologen vor Ort können schnell auf Konflikte oder Mobbingfälle reagieren.
- Fokus der Schulen auf die Talente ihrer Kinder schafft gute Voraussetzungen für die spätere Berufswegentscheidung, sprich Jugendliche treffen mit höherer Sicherheit die für sie **geeignete Berufswahl**.
- Eine inklusive Schule vermindert **Risikoschülerinnen und Risikoschüler** und damit Schulabbrüche und Klassenwiederholungen.
- Chancen auf Bildungsaufstieg werden größer, **Bildung wird nicht mehr so stark vererbt**.
- Durch die **Berücksichtigung des Schulumfeldes** werden Übergänge erleichtert (beispielsweise vom Kindergarten in die Volksschule) und die ganzheitliche Einbindung der Schulkinder in die regionalen Strukturen rund um die Schule verbessert. Die Kommunikation mit den Eltern wird verstärkt.

Fazit

In welcher Schule die Kinder welche Lernchancen haben, lässt sich aufgrund der sozialen Zusammensetzung der Schülerinnen und Schüler bestimmen. Der Grund: Schülerinnen und Schüler erbringen laut aktueller Forschung bessere Schulleistungen, wenn sie in sozial gut durchmischten Klassen- oder Schulgemeinschaften sind. Eine Konzentration schlechter gestellter Schülerinnen und Schüler verschlechtert die Lernergebnisse deutlich. Eine Hochrechnung der Bevölkerungsdaten durch die AK Wien Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten zeigt: Jede sechste Schule in Österreich hat kein Lernumfeld, in dem sie jedes Talent ausreichend fördern kann. In solche Schulen gehen überdurchschnittlich viele Kinder, deren Eltern nach der Pflichtschule keinen Abschluss mehr gemacht haben – das verschlechtert ihre Lernchancen. Trotzdem werden die Mittel an die Schulen fast ausschließlich nach der Zahl ihrer Schülerinnen und Schüler verteilt.

Im Bundesland Salzburg sind derzeit 8 Prozent der Schulstandorte hochbelastet, sprich in diese Schulen sitzen überdurchschnittlich viele Kinder mit sehr hohem Förderbedarf. Um die Potentiale dieser Kinder (nicht nur im Defizitbereich) ausschöpfen zu können, brauchen diese Schulen mehr Personal – mehr Lehrkräfte, mehr Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter oder mehr Psychologinnen und Psychologen. Weil alle Kinder das Gleiche erreichen können, wenn man sie entsprechend abholt und begleitet.

Praktika im Rahmen der tertiären Ausbildung als fairer Einstieg in die Berufswelt

Sabine Stadler, Hilla Lindhuber, Stephanie Posch

I Ist-Situation

Praktika sind eine Chance für Studierende: Sie haben die Möglichkeit, ihr an der Hochschule erworbenes Wissen praktisch anzuwenden und zu verfestigen, zugleich werden wichtige Brücken in die Arbeitswelt gebildet und Netzwerke aufgebaut. Ein gutes Praktikum kann der Beginn einer soliden Erwerbskarriere sein. Problematisch wird es allerdings dann, wenn Praktika nicht zum Berufseinstieg, sondern zur Dauerschleife werden oder unbezahlte Praktika junge Menschen in die Prekarität drängen.

Nicht selten sind junge Menschen gezwungen, ihr Auskommen durch mehrere Jobs parallel abzusichern. In besonderem Ausmaß betrifft dieses Phänomen Kreativ- und Sozialberufe und Felder wie Medien oder NGOs. Die ökonomischen und sozialen Verhältnisse, in denen junge Menschen leben, bestimmen ihre gesellschaftlichen Teilhabechancen insgesamt. Der Übergang von der Jugend ins Erwachsenenalter wird durch anhaltend prekäre Verhältnisse erschwert.

II Zielsetzung und Begründung

Im Jahr 2025 trägt die Hälfte aller Praktikumsplätze im Bundesland Salzburg das Gütesiegel Praktikum als anerkanntes Qualitätssiegel für faire Praktikumsverträge im Rahmen von Pflichtpraktika bei tertiären Ausbildungen.

Im Rahmen der Qualitätsoffensive Praktikum erhält ein Drittel der Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten finanzielle Unterstützung aus einem Fördertopf.

Um Prekaritätsrisiken von Praktika einzudämmen, braucht es 2 Zugänge. Einerseits die Festlegung und Kommunikation von klaren Qualitätskriterien durch die Interessenvertretungen und andererseits die Förderung von qualitätsvollen Praktika in Kleinbetrieben im Rahmen einer „Qualitätsoffensive Praktikum“ durch einen öffentlichen Topf, um Studierenden die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen praktisch anzuwenden und dabei auf soliden finanziellen Beinen zu stehen.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

- **Installierung Gütesiegel Praktikum als gemeinsames Projekt zwischen AK, WKS, Gewerkschaft und ÖH Salzburg:** gemeinsamer Web-Auftritt, jährliche Veranstaltung und Verleihung Gütesiegel.
- **Qualitätsoffensive Praktikum:** Einrichtung eines „PraktikantInnen-Fördertopfes“ durch das Wissenschaftsministerium für Praktika in Kleinbetrieben und Start-ups, damit diese Unternehmen die Betreuungskosten leichter übernehmen können.
- Beide Vertragsteile, sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch Praktikantinnen und Praktikanten profitieren wechselseitig von einem **klar geregelten Praktikum:** motivierte Praktikantinnen und Praktikanten, Lerneffekte auf beiden Seiten und die Chance auf gut qualifizierte zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Praktikantinnen und Praktikanten, die für ihre Tätigkeit im Rahmen des Praktikums eine Vergütung in Höhe des Mindestlohns oder höher erhalten und in Vollzeit arbeiten, können mit diesem Einkommen ihren **Lebensunterhalt** bestreiten.
- **Fiskalische Effekte** ergeben sich im Wesentlichen aus zusätzlichen Steuereinnahmen, (höheren) Sozialversicherungsbeiträgen und ersparten Sozialtransfers (z.B. Mindestsicherung).
- **Gendereffekte:** Frauen arbeiten häufiger als Praktikantinnen und machen auch insgesamt mehr Praktika. Ebenfalls existieren Unterschiede in der Entlohnung. Durch einen klar geregelten Rahmen für das Praktikum kann eine Geschlechtersegmentierung verhindert werden. Der Gender-Pay-Gap zeichnet sich nicht bereits beim ersten Kontakt mit der Berufswelt ab.
- Gerade im Rahmen von Praktika haben Betriebe die Chance, den Aspekt der **Vielfalt** auf befristete Zeit zu testen und zu erleben. So sollen vermehrt Studierende, die nicht den „klassischen Lebenslauf“ mitbringen, eine Chance erhalten.

Fazit

Praktika können zu prekären Lebensverhältnissen führen. Die Effekte können dabei weitreichende Folgen nach sich ziehen, die weit über das junge Erwachsenenalter hinausreichen und auch zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten und Lebenschancen wie Haushaltsgründung, Familienplanung, soziale Absicherung im Krankheitsfall oder im Alter etc. beeinträchtigen. Aus diesem Grund bedarf es Bemühungen zur Verbesserung dieser Lage. Klare Qualitätskriterien durch die Interessenvertretungen und Förderung von qualitätsvollen Praktika in Kleinbetrieben im Rahmen einer Qualitätsoffensive Praktikum sorgen für eine Minderung von Prekaritätsrisiken.

Strukturierte Bildungsplanung und „Bildungszentren“ zur Reduktion von Prekaritätsrisiken

Cornelia Schmidjell, Wilfried Bischofer, Hilla Lindhuber

I Ist-Situation

Vor dem Hintergrund großer gesellschaftlicher Entwicklungen wie Globalisierung, Digitalisierung, demographischem Wandel und Migration gewinnt Bildung als Schlüsselfaktor an Bedeutung, um den Herausforderungen der Arbeits- und Lebenswelt des 21. Jahrhunderts zu begegnen.

Die Biografien der Menschen sind vielfältiger und beweglicher geworden. Es ist deshalb oft erforderlich, auch im Erwachsenenalter noch formale Schulabschlüsse nachzuholen. Globalisierung und Arbeit 4.0 machen lebensbegleitendes Lernen notwendig.

Bildungsangebote – gerade für Erwachsene – entstehen oft mehr zufällig, als auf Grund gesamthafter Planung. Dadurch werden zukünftige Bedarfe an Bildung und zertifizierten Abschlüssen für die Regionen im Bundesland Salzburg zu wenig geplant und koordiniert. Neben der Planung könnte auch das Angebot selbst in regionalen „Zentren“ organisiert werden.

II Zielsetzung und Begründung

Mit Planungshorizont 2025 liegt eine strukturierte, wissensbasierte und mit den Akteurinnen und Akteuren der beruflichen Erwachsenenbildung abgestimmte Strategie zur beruflichen Weiterbildung im Bundesland Salzburg vor.

Bildung ermöglicht uns, die Welt zu verstehen. Sie ist die Grundlage für unser Handeln und damit für unser Leben. Sie fördert den sozialen Aufstieg und ist eine wichtige Grundlage für den Erhalt und Ausbau unseres Wohlstandes. Menschen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen verdienen besser, haben mehr Entwicklungs- und Aufstiegschancen, sind weniger durch Arbeitslosigkeit und Armut gefährdet. Bildung hat nachweislich positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Lebenszufriedenheit.

Die technologische Entwicklung erfordert fortlaufenden Wissenserwerb und reflexive Fähigkeiten, weil sich Anforderungsprofile und Berufsbilder rasch verändern. Zur Prekaritätsprävention ist es notwendig, Bildungsbedarfe vor dem Hintergrund sich rasch verändernder beruflicher Anforderungen systematisch zu erheben und gesamthaft zu planen.

Ziel ist das Commitment der Auftraggeber beruflicher Erwachsenenbildung im Bundesland Salzburg (Bund, Land Salzburg, AMS, Sozialpartner), die beruflichen Erwachsenenbildungsbedarfe vorausschauend und mit dem Fokus auf Prekaritätsvermeidung zu erheben und zu planen, wobei in diese Bedarfserhebung die bereits seitens der Stakeholder getätigten Erhebungen, Forschungen (AMS-Forschung, Expertise und Stellungnahmen der AK und der WKS) einfließen sollen. Ebenso soll der Wissensstandort Salzburg in Form der Paris Lodron Universität Salzburg und der Fachhochschule Salzburg in die Planung miteinbezogen werden. Die Fachhochschule Salzburg hat mit der Studie „Salzburg 2025“ eine umfangreiche Untersuchung vorgelegt.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Eine Steuerungsgruppe, bestehend aus den Auftraggebern beruflicher Erwachsenenbildung (Bund, Land Salzburg, AMS, Sozialpartner) erhebt bzw. lässt vorausschauend und mit dem Fokus auf Prekaritätsvermeidung die beruflichen Erwachsenenbildungsbedarfe erheben, wobei in diese Bedarfserhebung die bereits seitens der Stakeholder getätigten Erhebungen und Forschungen einfließen sollen. Miteinbezogen werden sollen auch die Paris Lodron Universität Salzburg und die Fachhochschule Salzburg. Auf Grund dieser wissensbasierten mehrjährigen Planung werden alle Erwachsenenbildungsangebote – vom Nachholen des Pflichtschulabschlusses bis zum speziellen postgradualen Angebot beauftragt. Darüber hinaus könnte in den Regionen durch „Bildungszentren“, die die Angebotsumsetzung steuern, die lokale Wirtschaft eingebunden werden.

Effekte

Die Ergebnisse ermöglichen eine abgestimmte und wissensbasierte Planung und Auftragsvergabe für berufliche Erwachsenenbildung. Für die Landesregierung ergäbe sich aus einem konkreten Vorschau- und Maßnahmenvorschlag eine sehr gute Möglichkeit, um die Budgets mittelfristig auf abgestimmte Maßnahmen ausrichten zu können. Aber auch für das AMS, für Unternehmen und Bildungseinrichtungen würde eine hervorragende Basis für mittelfristige Planungen geschaffen werden.

Fazit

Die berufliche Weiterbildung wird angesichts der Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt immer wichtiger. Um für qualitätsvolle und nachhaltige Weiterbildung zu sorgen, braucht es eine abgestimmte Strategie. Dadurch können die Integration am Arbeitsmarkt sichergestellt und Prekaritätsrisiken reduziert werden.

TEIL B) ARBEITSWELT

Verbindliche Rahmenbedingungen für Home Office als Maßnahme für mehr Flexibilisierung im Interesse der Beschäftigten

Ines Grössenberger, Julian Millonigg, Bernd Wimmer

I Ist-Situation

Die Inanspruchnahme von Home-Office liegt in Österreich zwischen 15 Prozent und 22 Prozent im europäischen Mittelfeld. Home-Office, als Möglichkeit einer freieren Arbeitszeitgestaltung, ist also noch ausbaufähig.

Nachdem die Niederlande seit kurzem ein Home-Office-Gesetz eingeführt haben, welches den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Home Office einräumt, denken auch andere europäische Länder über die Vor- und Nachteile solch eines Gesetzes nach.

Das österreichische Arbeitsrecht sieht aktuell keine gesetzliche Regelung für Home-Office bzw. Telearbeit vor. Es gibt lediglich eine von den europäischen Sozialpartnern abgeschlossene freiwillige Rahmenvereinbarung über Telearbeit. Die europäische Rahmenvereinbarung definiert den Begriff Telearbeit mit der Organisation bzw. der regelmäßigen Ausführung der Arbeit mithilfe moderner Informationstechnologien außerhalb der Einrichtungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Basis eines Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses. Insgesamt ist diese Rahmenvereinbarung jedoch inhaltlich wenig konkretisiert und zur Umsetzung in Kollektivverträgen gedacht.

Die österreichischen Arbeitgeberverbände (bestehend aus Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung und Verband der öffentlichen Wirtschaft) haben zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung einen entsprechenden Leitfaden erstellt. Dieser Leitfaden hat jedoch nur unverbindlichen Empfehlungscharakter. Mangels gesetzlicher Regelungen ist es daher für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von großer Bedeutung, dass künftig Mindeststandards festgelegt werden, um zum einen die durch Entgrenzung entstehende Prekaritätsrisiken zu vermeiden und einzudämmen. Zum anderen kann Home-Office unter entsprechenden Rahmenbedingungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, zu einer höheren Flexibilität im Sinne von Zeitautonomie und zu mehr Gestaltungsspielräumen führen. Ein Rechtsrahmen ist zu daher zu schaffen.

II Zielsetzung und Begründung

Bis zum Jahr 2025 wird ein gesetzlicher Rechtsrahmen für Home-Office-Vereinbarungen sowie diverse Screeninginstrumente geschaffen. Damit werden verbindliche Mindeststandards und ein Interessenausgleich zwischen Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber andererseits hergestellt.

Eine Home-Office-Vereinbarung muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden. Dabei darf die Art der Dienstleistung einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehen. Eine Home-Office-Vereinbarung hat konkrete Angaben zu Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, zum Arbeitsort, zur Arbeitsausrüstung, zum Arbeitnehmerschutz und zum Datenschutz zu enthalten. Mit der Bekanntgabe des Wunsches der Inanspruchnahme von Home-Office entsteht ein Motivkündigungsschutz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht auf Rückkehr auf ihren bisherigen Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber hat für die Arbeit im Home-Office eine entsprechende Ausstattung zur Verfügung zu stellen und trägt die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu Hause. All dies ist gesetzlich zu regeln.

Darüber hinaus sollten die sonstigen Arbeitsbedingungen v.a. entgeltrechtlicher Natur durch kollektive Vereinbarungen verbindlich festgelegt werden.

Um den besonderen Gefahren, die mit Arbeit zu Hause verbunden sind, zu begegnen, könnte eine sozialpartnerschaftliche „Screeningstelle“ dafür Sorge tragen, dass solcherart Beschäftigte ausreichend an das betriebliche Geschehen angebunden bleiben (Fortbildung, beruflicher Aufstieg etc) und keine gesundheitlichen Schäden nehmen.

Dadurch wird dem Prekaritätsrisiko von Home Office (als Entgrenzungsfaktor) entgegengewirkt und der potentielle Nutzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sichergestellt.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Von der AK Salzburg wird in Kooperation mit dem ÖGB ein Handlungsleitfaden erarbeitet, der Mindeststandards für folgende Bereiche festlegt: Arbeitszeit, Arbeitsort, Betriebsmittel und Arbeitsausrüstung, Datenschutz, Bildschirmarbeit, Evaluierung und Kontrolle sowie Arbeitsunfall.

In weiterer Folge wird mittels politischer- und Öffentlichkeitsarbeit eine flächendeckende Durchsetzung dieser Mindeststandards forciert. Zudem wird mittels Beratungsangebot und Informationsmaterial für das Thema sensibilisiert.

Folgende Effekte sind von dieser Maßnahme zu erwarten:

- Der Anteil an Nutzerinnen und Nutzern von Home-Office steigt um 20 Prozent.
- Die Arbeitszufriedenheit und die Qualität der Arbeitsleistung im Hinblick auf Vereinbarkeit steigen aufgrund der Home-Office-Nutzung.
- Reduktion von CO₂-Emissionen und Feinstaub.
- Die Lebensqualität in Salzburg steigt.
- Der Anteil an Arbeitsunfällen sinkt.
- Die Abnahme der vorherrschenden Präsenzkultur wird unterstützt.

Fazit

Durch die Festlegung von Mindeststandards für Home-Office können die durch Entgrenzungserfahrungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehenden Prekaritätsrisiken vermieden bzw. eingedämmt werden. Darüber hinaus unterstützen diese Rahmenbedingungen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, eine höhere Flexibilität im Sinne von Zeitautonomie und eröffnen somit mehr Gestaltungsspielräume.

Bessere Entlohnung und mehr ganzjährige Beschäftigung zur Reduktion von Prekaritätsrisiken im Tourismus

Tobias Hinterseer, Patrick Androschin

I Ist-Situation

Im Tourismus treten eine Reihe von Problemlagen auf: Geringe Zufriedenheit der Beschäftigten, körperlich und psychisch stark belastende Arbeitsbedingungen, ein um ein Viertel geringeres Durchschnittseinkommen (Bruttomedianeinkommen in Salzburg: 1.600 Euro) als in anderen Wirtschaftszweigen, eine starke Diskrepanz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten (+7 Stunden pro Woche), häufige Überstunden und unregelmäßige Arbeitszeiten sowie stark ausgeprägte Saisonarbeitslosigkeit sorgen für eine überdurchschnittlich hohe Fluktuation und Drop-out-Rate.

II Zielsetzung und Begründung

Im Jahr 2025 ist die saisonbedingte Arbeitslosigkeit im Bundesland Salzburg um 50 Prozent reduziert und der Mindestlohn ist in den kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen 3 und 5 auf 2.300 bzw. 2.000 Euro brutto angehoben.

Damit wird Prekarität in mehrfacher Hinsicht bekämpft:

Saisonbedingte Arbeitslosigkeit erhöht das Risiko in prekäre Lebensumstände zu kommen, ebenso wie es Niedriglöhne tun. Dadurch entstehen auch hohe Kosten für die Allgemeinheit durch die Arbeitslosenversicherung. Eine Reduktion der saisonbedingten Arbeitslosigkeit baut Prekaritätsrisiken ab und entlastet den Staatshaushalt. Höhere Löhne für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne facheinschlägige Berufsausbildung (Verwendungsgruppe 5) sowie mit Lehrabschlussprüfung (Verwendungsgruppe 3) für Beschäftigte bewirken einen Anstieg materieller Sicherheit und erhöhen die Kaufkraft (und somit die gesellschaftliche Teilhabe).

III Maßnahmen zur Zielerreichung

Um die Zielsetzung erreichen zu können, braucht es **bis zum Jahr 2025 als konkrete Maßnahme die Etablierung eines regionalen sozialpartnerschaftlichen Kontextes**: Daher soll die Tourismusbranche als Pilotprojekt für eine generell als notwendig erachtete Weiterentwicklung der „regionalen“ Sozialpartnerschaft im Bundesland Salzburg dienen. Zur Wiederbelebung einer regionalen Sozialpartnerschaft soll das Pilotprojekt in erster Linie dabei helfen, Problemlagen aufzuzeigen, Lösungsstrategien und „Good Practice“-Beispiele aus der Branche zu entwickeln, um darauf aufbauend strukturelle Veränderungen umsetzen zu können.

Durch die **Etablierung einer ganzjährigen Beschäftigungsstrategie** sollten sich die Arbeitslosenzahlen außerhalb der Saisonen (Anm.: insbesondere im April, Oktober und November) als auch im Jahresdurchschnitt (Anm.: 3.326 Personen) drastisch um die angepeilten 50 Prozent verringern. Für die einzelnen Beschäftigten würden dadurch weniger soziale Risiken entstehen. Ein ebenso positiver Effekt entsteht durch die geringeren Kosten für die Arbeitslosenversicherung. Es ist vor allem die Allgemeinheit, welche die Kosten für die derzeitige Praxis der Saisonbeschäftigung der Unternehmen trägt. Hinzu kommt die Tatsache, dass die positiven Aspekte des Transferarbeitsmarktes Tourismus erhalten bleiben. Ein zentraler Effekt stellt die Reduktion der hohen Fluktuation in der Branche dar. Dadurch sind strukturell längere und stetigere Erwerbsbiografien der Beschäftigten in der Tourismusbranche möglich. Daneben sind positive Lohneffekte erwartbar.

Neben gesamtwirtschaftlich **erwartbaren Effekten eines höheren Mindestlohns** (z.B. eine Ankurbelung des Konsums), steht vor allem eine gesteigerte Lebensqualität im Vordergrund. Alles in allem wäre ein Anstieg beim Mindestlohn mit einer Minderung von Prekaritätsrisiken verbunden. Ebenso könnten Probleme der Alterssicherung und Arbeitslosigkeit durch den erhöhten Mindestlohn besser abgefedert werden. Auch die Faktoren Gerechtigkeit und Gleichheit kommen hier zum Tragen: Der Schutz der Beschäftigten in der Branche vor Verarmung bei Vollzeitbeschäftigung wird erhöht.

Die empirischen Daten verdeutlichen zudem, dass Frauen am stärksten von niedrigen Einkommen und damit auch vom Mindestlohn betroffen sind. Somit stellt die Erhöhung des Mindestlohns vor allem aus gleichstellungspolitischer Sicht eine Notwendigkeit dar.

Fazit

Der Tourismus weist als Branche einen hohen Grad an Prekaritätsrisiken auf.

Neben belastenden Arbeitsbedingungen, führen auch niedrige Bezahlung und saisonbedingte Arbeitslosigkeit zu Prekaritätserfahrungen bei den Beschäftigten. Aus diesem Grund bedarf es neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Veränderung der Rahmenbedingungen (etwa durch eine Arbeitszeitflexibilisierung und –verkürzung im Sinne der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer) auch der Forcierung einer ganzjährigen Beschäftigungsstrategie sowie höherer Löhne.

Arbeitszeitverkürzung – Pilotprojekt für die Langzeitpflege

Stefan Bogner, Ines Grössenberger

I Ist-Situation

Beschäftigte in der stationären Langzeitpflege stehen unter großem Druck: Hohes Burn-out-Risiko, regelmäßige Überstunden und hohe physische und psychische Belastungen gehören zum beruflichen Alltag von Beschäftigten in Senioren- und Pflegeeinrichtungen und führen nicht selten zu Krankenständen und vorzeitigen Pensionsantritten. Zeitdruck und Arbeitszeitverdichtung spielen dabei als Faktoren eine entscheidende Rolle.

Betrachtet man nun die Arbeitszeiten und -wünsche der Beschäftigten in Salzburger Senioren-/Pflegeheimen, so zeigt sich, dass 62 Prozent der Beschäftigten ursprünglich eine Teilzeitbeschäftigung (bis 35h/Woche) vereinbart haben. Tatsächlich in Teilzeit arbeiten allerdings nur 52 Prozent. Die Wünsche bzw. Bedürfnisse der Beschäftigten gehen in die entgegengesetzte Richtung – 71 Prozent würden gerne in Teilzeit arbeiten. Individuelle Teilzeit ist sohin eine Strategie zur Bewältigung belastender Arbeitsbedingungen. Sie zieht allerdings die bekannten Folgen reduzierten Entgelts und späterer Pensionseinbußen nach sich.

II Zielsetzung und Begründung

Im Jahr 2025 liegen die ersten Ergebnisse zu den positiven Effekten des Pilotprojektes zur Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich im stationären Langzeitpflegebereich im Bundesland Salzburg vor.

Individuell setzen schon jetzt viele Beschäftigte im Pflegebereich (das zeigt die hohe Teilzeitquote) auf mehr Freizeit und damit längere Erholungsphasen, um die Belastungen der Arbeit zu kompensieren. Arbeitszeit kann vor allem in diesem Bereich als wichtige Stellschraube genutzt werden: Zum einen geht es um die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen und Interessen. Zum anderen können durch moderne Arbeitszeitmodelle als prekär anzusehende Arbeitsbedingungen abgefedert und somit die Beschäftigten entlastet werden und damit schlussendlich die Qualität der Betreuung verbessert und die Attraktivität des Berufs gesteigert werden.

Daher wird zur Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der stationären Pflege in Salzburg vorgeschlagen, ein neues Arbeitszeitmodell in Form eines Pilotprojektes zu erproben. Entsprechend einem schwedischen Modell, das wissenschaftlich begleitet und evaluiert wurde, soll die tägliche Arbeitszeit für Pflegekräfte auf 6 Stunden – die wöchentliche Arbeitszeit sohin auf 30 Stunden – bei vollem Lohnausgleich reduziert werden.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Zur Initiation des Pilotprojektes sind folgende Schritte zu setzen:

1. Übersetzung der begleiteten Studie zum Göteborg-Modell (derzeit nur in Schwedisch erhältlich); Workshop mit Modell-Verantwortlichen bzw. Initiatorinnen und Initiatoren und der wissenschaftlichen Begleitung des Modells.
2. Erhebung der Beschäftigten-Daten eines ausgewählten städtischen Seniorenwohnhauses nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Altersstruktur, Berufsgruppen, Vollzeit/Teilzeit, Krankenstandstage etc.), um die Kosten-Nutzen-Analyse durchführen zu können.
3. Erarbeitung von möglichen und maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen für ein Pilotprojekt im Bereich der städtischen Seniorenwohnhäuser (in Anlehnung an das schwedische Modell), mit Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaft, Personalvertretungen der Seniorenwohnhäuser und sonstigen relevanten Akteurinnen und Akteure der betroffenen Pflegeeinrichtungen und Träger.
4. Auf Grundlage dessen: Erstellung eines „Policy Papers“ zum Thema.
5. Start eines Pilotprojektes zur Arbeitszeitverkürzung in einem ausgewählten Seniorenwohnhaus der Stadt Salzburg mit begleitender formativer Evaluierung.
6. Parallel dazu kann durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema mittels öffentlichen Veranstaltungen, Workshops für betroffene Berufsgruppen etc. sensibilisiert werden.

Qualitative Effekte für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Bewohnerinnen und Bewohner der stationären Pflegeeinrichtungen

Kurz- bis mittelfristige Effekte

- Die durchschnittlichen Krankenstandstage der Beschäftigten gehen zurück.
- Das subjektive Gesundheitsgefühl der Beschäftigten hat sich erhöht.
- Die Intensität und Häufigkeit der Belastungen sinken.
- Die empfundene Burn-out-Gefährdung sinkt.
- Die subjektiv empfundene als auch die objektiv messbare Qualität der Pflege, also mehr Zeit und eine höhere Aufmerksamkeit für die Pflegebedürftigen, nimmt zu.
- Das Einkommensniveau der Pflegeberufe steigt durch die Arbeitszeitverkürzung (bei vollem Lohnausgleich).
- Neues Personal wird eingestellt, um den bei reduzierten Stunden gleichbleibenden Arbeitsaufwand zu kompensieren.

Langfristige Effekte

- Der Pflegeberuf gewinnt an Attraktivität durch Arbeitszeitgestaltung und Einkommen.
- Berufsspezifische physische und psychische Belastungen können reduziert werden.
- Frühzeitige Pensionsanträge aufgrund langjähriger Fehlbeanspruchung und psychischer Belastungen sind reduziert.
- Durch die Aufwertung des Pflegeberufs kann die geschlechtsspezifische Segregation aufgebrochen werden.
- Das Image stationärer Pflege verbessert sich aus Sicht der (zukünftigen) Bewohnerinnen und Bewohner.

Fazit

Pflege und Betreuung von Menschen ist eine gesellschaftlich notwendige Arbeit. Aufgrund unterschiedlicher Entwicklungen steigt der gesellschaftliche Pflegebedarf. Gleichzeitig gehen die aktuellen Arbeitsbedingungen in der Pflege mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen, die nachhaltige negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten zeitigen, einher. Es ist dringend an der Zeit, sich mit der Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der Pflege auseinanderzusetzen. Hierfür wird vorgeschlagen, ein neues Arbeitszeitmodell in Form eines Pilotprojektes zu erproben.

Ausbauoffensive mobile Betreuungs- und Pflegedienste

Florian Preisig, Eva Stöckl

I Ist-Situation

Insgesamt haben im Jahresdurchschnitt 2016 im Bundesland Salzburg 5.869 Personen mobile Pflege- und Betreuungsleistungen in Anspruch genommen. Damit werden aktuell rund 22 Prozent der Pflegebedürftigen in Salzburg durch mobile Dienste betreut. Die demographische Entwicklung, gesellschaftlicher Wertewandel, der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen und die Singularisierung von Lebensformen bedingen einen Rückgang des Anteils familiärer Pflege. Dadurch gewinnen die Frage der öffentlichen Bedarfsdeckung ebenso wie die Finanzierung in Form von stationären, teilstationären oder ambulanten Diensten an Relevanz.

Angesichts der Prognosen über Kostensteigerungen im Bereich der Pflege und der Alterung der Bevölkerung ist anzumerken, dass die Nettokosten des Ausbaus an Dienstleistungen im Pflegebereich umso niedriger ausfallen, je höher die direkten und indirekten Beschäftigungseffekte sowie die Budget- bzw. Wirtschaftsimpulse ausfallen. Eine Professionalisierung im Pflegebereich und insbesondere Investitionen in den Ausbau mobiler Pflegedienstleistungen bringen nicht nur eine massive Entlastung der pflegenden Angehörigen, sondern auch Entlastungen des öffentlichen Budgets, weil hier beachtliche Beschäftigungspotenziale realisiert werden könnten.

II Zielsetzung und Begründung

Im Jahr 2025 nehmen 40 Prozent der Pflegegeldbezieherinnen und -bezieher mobile Betreuungs- und Pflegedienste in Anspruch.

Damit wird Prekarität in mehrfacher Hinsicht bekämpft:

- Informelle bzw. familiäre Pflegearbeit durch Frauen führt in den meisten Fällen zur Reduktion oder Aufgabe der Erwerbsarbeit und in weiterer Folge zu pensionsrechtlichen Einbußen wegen fehlender Versicherungszeiten sowie zu Schwierigkeiten bei einem eventuellen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Oft werden dann Tätigkeiten unter der Qualifikation mit entsprechend niedriger Bezahlung ausgeübt. Mit flächendeckenden und leistbaren mobilen Pflegeangeboten werden Angehörige von der unbezahlten Pflegearbeit entlastet und damit wird Erwerbstätigkeit ermöglicht.
- Schaffung neuer Arbeitsplätze für ein Arbeitskräftepotential, das infolge der Digitalisierung möglicherweise in anderen Sektoren nicht mehr beschäftigt wird; dadurch Verhinderung zusätzlicher Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Um die Zielsetzung 2025 im Bundesland Salzburg erreichen zu können, braucht es bis zum Jahr 2025 forcierte Investitionen in den Ausbau an leistbaren mobilen Pflegedienstleistungen, einerseits durch Erweiterung bestehender Angebote, andererseits auch durch neue Angebote, insbesondere in Regionen, in denen es bislang kein bis wenig Angebot gibt.

Konkret ergeben sich folgende Effekte:

- Ausgehend von gleichbleibenden Haushaltsstrukturen und einem gleichbleibenden Betreuungsausmaß würde sich für Salzburg ein zusätzliches Beschäftigungsvolumen von **rund 1.400 Arbeitsplätzen** ergeben. Dabei sind rund 800 Arbeitsplätze auf direkte Beschäftigungseffekte in der mobilen Pflege zurückzuführen. Der restliche Beschäftigungszuwachs verteilt sich einerseits auf eine positive Wirkung in der Arbeitslosigkeit, zusätzliche Beschäftigung durch den zusätzlichen privaten Konsum und die potentiell für Erwerbsarbeit freiwerdenden Ressourcen der Pflegenden.
- Ausgehend von gleichbleibenden Haushaltsstrukturen und einem deutlich verbesserten Betreuungsausmaß (+50 Prozent) würde sich für Salzburg ein zusätzliches Beschäftigungsvolumen von **rund 2.700 Arbeitsplätzen** ergeben. Dabei sind rund 1.500 Arbeitsplätze auf direkte Beschäftigungseffekte in der mobilen Pflege zurückzuführen. Der restliche Beschäftigungszuwachs verteilt sich einerseits auf eine positive Wirkung in der Arbeitslosigkeit, zusätzliche Beschäftigung durch den zusätzlichen privaten Konsum und die potentiell für Erwerbsarbeit freiwerdenden Ressourcen der Pflegenden.

Fazit

Investitionen in den Ausbau eines leistbaren Angebots wirken unmittelbar prekariätsvermeidend, drängen Frauen nicht mehr aus der Arbeitswelt und zeigen die errechneten Effekte in Bezug auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze auf, wohin das Arbeitskräftepotential, das infolge der Digitalisierung möglicherweise in anderen Sektoren nicht mehr beschäftigt wird, verlagert werden kann, ohne dass es zu zusätzlicher Arbeitslosigkeit oder zu prekären Beschäftigungsverhältnissen kommt.

Etablierung eines guten erweiterten Arbeitsmarktes

Eva Stöckl, Florian Preisig, Sabine Stadler

I Ist-Situation

Nach einer langen Phase der wirtschaftlichen Stagnation in den vergangenen Jahren sinkt in Österreich die Zahl der von Arbeitslosigkeit Betroffenen seit Beginn des Jahres 2017 wieder leicht. Nach mehr als vier Jahren, in denen die Arbeitslosigkeit kontinuierlich gestiegen ist, zeigt sich nun erstmals eine leichte Entspannung am Arbeitsmarkt. Gegenüber dem Jahr 2008, vor Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise, sind allerdings weiterhin bundesweit 160.000 zusätzliche Personen (+61,6 Prozent) von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die aktuelle Entwicklung ist zwar positiv, wird aber in nächster Zeit für einen massiven Rückgang der Arbeitslosigkeit nicht ausreichen. Vor allem bei Personen, die es aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder aufgrund höheren Alters am Arbeitsmarkt schwerer haben, ist von einem Rückgang nichts zu bemerken. Seit 2008 hat sich die Zahl der Betroffenen um 250 Prozent (fast 90.000 Personen) erhöht. Die Entwicklung in Salzburg stellt sich noch dramatischer dar: Hier hat sich die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen mehr als vervierfacht.

Unter den gegebenen Voraussetzungen ist es daher dringend notwendig, Angebote zu schaffen, die einerseits den (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern und andererseits, in Fällen wo dieser Schritt zu groß ist, würdevolle und sinnvolle Beschäftigung ermöglichen.

II Zielsetzung und Begründung

Im Jahr 2025 stehen 100 neue und gute Arbeitsplätze am erweiterten Arbeitsmarkt für benachteiligte Menschen zur Verfügung.

Zielgruppe sind dabei Bezieherinnen und Bezieher der Bedarfsorientierten Mindestsicherung mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit sowie Jugendliche mit schweren psychischen Beeinträchtigungen.

Damit wird Prekarität in folgender Hinsicht bekämpft: Der Ausbau eines erweiterten Arbeitsmarktes schafft kollektivvertraglich entlohnte und längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen, die keine oder keine dauerhafte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt finden. Damit einhergehend kann insofern Prekarität wirksam bekämpft werden, als dass Personen aus den Systemen der Arbeitslosenversicherung bzw. der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in eine stabile Beschäftigung mit einem existenzsichernden Einkommen kommen und auch entsprechende Pensionsversicherungszeiten zur Vermeidung späterer Altersarmut erwerben.

Durch gute und qualitätsvolle Arbeitsplätze am erweiterten Arbeitsmarkt im Rahmen des Modellprojektes soll es zudem gelingen, einen Großteil für den ersten Arbeitsmarkt „fit“ zu machen.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Im Jahr 2025 stehen 100 neue und gute Arbeitsplätze für Bezieherinnen und Bezieher der Bedarfsorientierten Mindestsicherung mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und für Jugendliche mit schweren psychischen Beeinträchtigungen am erweiterten Arbeitsmarkt zur Verfügung.

In Niederösterreich gibt es seit Juli 2013 das Beschäftigungsprojekt „Stufenmodelle der Integration“, welches an der dort bestehenden SÖB-Landschaft anschließt. Diese Ansätze zur bestmöglichen Unterstützung von Bezieherinnen und Beziehern der Bedarfsorientierten Mindestsicherung gilt es auch bis 2025 in Salzburg für die zwei Zielgruppen umzusetzen. Es braucht daher insbesondere:

- **Stufe 1: Clearing**
- **Stufe 2: Hilfeplanung mit Case-Management**, stundenweise betreute Beschäftigung und Arbeitstraining. Dafür muss – wie im Salzburger Mindestsicherungsgesetz vorgesehen – ein Angebot der koordinierten Hilfeplanung durch das Land Salzburg geschaffen werden, um im Anschluss an das Clearing den Bezieherinnen und Beziehern bedarfsgerechte Angebote zur Überwindung individueller Problemlagen anbieten zu können.
- **Stufe 3: Transitarbeitsplatz in einem Sozialen Integrationsunternehmen (SIU)**. Dabei wird eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt angestrebt. Dauer bis zu 12 Monate.
- **Stufe 4: Übergangsarbeitsplatz**: Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Stufenmodell, deren Arbeitsleistung reduziert ist und ein entsprechender Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt nicht angeboten werden kann, können für eine Dauer von maximal 3 Jahren beschäftigt werden.

Für Salzburg wird ein **Modellprojekt** „Eine Chance für mich – gutes Essen für dich“ vorgeschlagen, das bei **Stufe 3** ansetzt und eine sinnstiftende Beschäftigung durch die Versorgung der Ganztageschulen und elementaren Bildungseinrichtungen mit frischem und gesundem Essen ermöglicht.

Konkret ergeben sich durch die Umsetzung der Zielsetzung folgende Effekte:

- **Fiskalische und Beschäftigungseffekte**
Bis 2025 kommen rund 60 Personen nachhaltig in Beschäftigung. 100 Transitarbeitsplätze werden geschaffen und 25 Arbeitsplätze für Schlüsselkräfte. 20 Prozent der Arbeitsplätze haben dabei keinen Transitcharakter, sondern sind für eine dauerhafte Beschäftigung gedacht.
- **Wirtschaftlicher Nutzen der Maßnahme**
Aus einer gesamtwirtschaftlichen Analyse werden dabei Kosten und Nutzen der öffentlichen Hand insgesamt betrachtet, ungeachtet der unterschiedlichen Träger. Bei einem langsamen stufenweisen Ausbau der Maßnahme (+10 Transitmitarbeiterinnen und Transitmitarbeiter (TMA) in den ersten 4 Jahren und +15 TMA in den weiteren 4 Jahren) zeigt sich **ab dem 6. Jahr ein gesamtwirtschaftlich positiver Saldo**. Ab dem Vollausbau im Jahr 2025 haben sich auch die Anfangskosten amortisiert.
Berücksichtigt wurden dabei einerseits direkte Einsparungen in der Mindestsicherung und andererseits Rückflüsse aus direkten und indirekten Steuern und Sozialabgaben, sowohl für TMA als auch für Schlüsselkräfte.

- **Individuelle Effekte für die betroffenen Zielgruppen**
 - **Einkommen und sozialversicherungsrechtliche Absicherung:** Die Arbeit in dem SIU ermöglicht eine stabile kollektivvertraglich entlohnte Beschäftigung und damit auch den Erwerb von Pensionsversicherungszeiten.
 - **Soziale Integration und Stabilisierung:** Das SIU bietet eine sichere Beschäftigung auf eine festgelegte Dauer.
- **Gesellschaftliche Effekte für das Bundesland Salzburg**
 - Salzburger Kinder und Jugendliche bekommen jeden Tag, den sie in Schule/Kindergarten/Hort/Krabbelstube verbringen, ein frisches, gesundes, kindgerechtes und abwechslungsreiches Mittagessen. Insbesondere Kinder mit ökonomisch und sozial schwachem Hintergrund profitieren von einer hochwertigen Mahlzeit pro Tag.
 - Benachteiligte Personengruppen bekommen eine faire Chance auf Arbeit in einem geschützten Rahmen.
 - Es erfolgt eine Sensibilisierung der Gesellschaft im Umgang mit psychischen und physischen Erkrankungen.

Fazit

Ein Ausbau des erweiterten Arbeitsmarktes ist notwendig, da es zunehmend für mehr Personengruppen schwieriger wird, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden und langfristig zu behalten. Insbesondere gesundheitliche Einschränkungen und höheres Alter sind Faktoren, die eine Arbeitsmarktintegration in den ersten Arbeitsmarkt erschweren. Aber auch für Bezieherinnen und Bezieher der Mindestsicherung sowie für Jüngere bieten Angebote auf dem erweiterten Arbeitsmarkt die Möglichkeit, überhaupt (wieder) arbeiten zu können oder den Sprung und die schrittweise Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.

TEIL C) DIENSTLEISTUNGEN

Verbesserte Kontrolle und interne Spezialisierung zur Reduktion von Prekaritätsrisiken durch Digitalisierung

Tobias Hinterseer, Bernd Wimmer

I Ist-Situation

Das Arbeiten mit digitalen Devices, Maschinen, Werkzeugen und Medien stellt schon heute ein vorherrschendes Merkmal der Erwerbstätigkeit dar. Die Digitalisierung birgt ein großes Gefahrenpotential. Methoden wie etwa Tracking und Data-Mining können zur lückenlosen Überwachung, Kontrollintensivierung, Entgrenzung, verstärkter Fremdbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Steigerung der Arbeitsplatzunsicherheit eingesetzt werden. Eine Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten braucht hier also eine deutliche Aufwertung des Beschäftigungsschutzes. Dies geht mit einem Ausbau der Mitbestimmungsrechte einher.

In Österreich ist die Datenschutzkommission für die betriebliche Aufsicht zuständig. Gleichzeitig sieht das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) weitreichende Mitwirkungsrechte von Betriebsrätinnen und -räten im Zusammenhang mit Datenschutz vor.

Trotz dieser institutionellen Regelungen bewerten Betriebsrätinnen und -räte die Digitalisierung nicht nur im Hinblick auf die (erwarteten) Effekte auf die Belegschaft, sondern auch im Zusammenhang mit ihrer eigenen Tätigkeit als problematisch. Mit dem Fortschreiten und der Intensivierung des digitalen Wandels bedarf es einer kompetenten Hilfestellung für Betriebsrätinnen und -räte.

II Zielsetzung und Begründung

Die Betriebsrätinnen/Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen werden bis 2025 durch Maßnahmen der AK Salzburg und des ÖGB befähigt, die Digitalisierung und die technologischen Entwicklungen im Betrieb aktiv mitzugestalten.

Die Arbeiterkammer ist bis 2025 mit einem interdisziplinären Ansatz in der digitalisierten Arbeitswelt Beraterin und auf aggregierter Ebene Gestalterin von Mitbestimmung sowie Daten- und Gesundheitsschutz. Sie beleuchtet die wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Folgen technologischer Entwicklungen und legt Konzepte im Sinn einer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewünschten Entwicklung vor.

Durch Qualitätssteigerung der Kontrollmöglichkeiten sowie durch verstärkte Koordination wird sichergestellt, dass die digitalisierte Arbeitswelt 2025 angemessen kontrolliert wird.

Die bestehende Kontrolle von Arbeitsbedingungen bzw. des Datenschutzes wird durch eine verstärkte Koordination und Kooperation zwischen Datenschutzbehörde und Arbeitsinspektion intensiviert. Darüber hinaus widmet sich die Arbeiterkammer dem Thema in intensiver, interdisziplinärer Zusammenarbeit sowohl im Bereich der Beratung als auch der Grundlagenarbeit.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

Neue Instrumente

Ein wesentliches Instrument ist die Evaluierung psychischer Belastungen. Es bedarf hier künftig einer verstärkten Kontrolle und Zusammenarbeit von Datenschutzbehörde und Arbeitsinspektion. Durch die Einrichtung einer Zweigstelle und der Institutionalisierung der Kommunikation zwischen den beiden Institutionen soll die Teilmenge der digitalisierten Arbeitsbedingungen kontrollierbar werden. Zum einen sollen (gemeinsame, koordinierte) Schwerpunktaktionen stattfinden, zum anderen sollen Meldungen der Datenschutzbehörde über die Inbetriebnahme von meldepflichtigen Datenanwendungen, die den ArbeitnehmerInnenschutz betreffen, der Arbeitsinspektion übermittelt werden.

Spezifischer Service und Positionierungsarbeit – AK-interne Spezialisierung

Die Auseinandersetzung mit technologischen Innovationen in und für die Arbeitswelt braucht eine intensive, fokussierte und interdisziplinäre Zusammenarbeit. Aus diesem Grund wird das abteilungsübergreifende und interdisziplinäre Zusammenwirken in der Salzburger Arbeiterkammer verstärkt: Die Leistungen reichen von Grundlagenarbeit über Beratung, Vermittlung und betriebliche Intervention im Falle akuter Probleme durch Digitalisierung bis hin zur Schaffung einer hochkompetenten „schnellen“ Eingreiftruppe (in Abstimmung und Kooperation mit den Gewerkschaften) für akute Digitalisierungsproblematiken auf betrieblicher Ebene (anlässlich oder im Zuge der Einführung neuer Technologien).

Effekte

- Verhinderung von prekären Arbeitsumfeldern durch Digitalisierungsprozesse
- Erhöhung der Sensibilität von Datenverwendung und Datenschutz bei Beschäftigten und Unternehmen
- Stärkung der Betriebsratsfunktion und -rolle durch „Aktualisierung“
- Verstärkte Kontrolle
- Möglichkeit zur Formung/Stärkung von Kollektivierungseffekten
- Stärkere „Kundinnen- und Kunden“-Bindung durch verstärkte und umfassende Betreuung
- Verbesserte interne Zusammenarbeit und Ermöglichung intensiver(er) Auseinandersetzung/Grundlagenarbeit durch institutionalisierte Vernetzung und interdisziplinäre Synergien

Fazit

Die Digitalisierung birgt ein großes Gefahrenpotential in Bezug auf Überwachung, Kontrollintensivierung, Entgrenzung oder verstärkte Fremdbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher ist eine deutliche Aufwertung des Beschäftigungsschutzes in Verbindung mit einem Ausbau der Mitbestimmungsrechte notwendig. Betriebsrätinnen und -räte bedürfen mit dem Fortschreiten und der Intensivierung des digitalen Wandels einer kompetenten Hilfestellung. Diese wird durch neue Instrumente (verstärkte Kontrolle und Zusammenarbeit von Datenschutzbehörde und Arbeitsinspektion) sowie durch einen spezifischen Service durch abteilungsübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Bereich der AK Salzburg konkretisiert.

Beratungs- und Unterstützungsangebot für Neue Selbstständige

Gerda Klingenbrunner, Julian Millionigg, Eva Stöckl

I Ist-Situation

Neue Beschäftigungsformen machen die Arbeitswelt komplexer und unübersichtlicher und erhöhen gleichzeitig die soziale Schutzbedürftigkeit unterschiedlicher Gruppen. Gerade Solo-Selbstständige, ob gewerblich, freiberuflich oder auch als Neue Selbstständige tätig, können oftmals nicht existenzsichernd von ihren Einkommen leben. Rund 13,8 Prozent der Solo-Selbstständigen leben österreichweit unter armutsgefährdeten Haushaltseinkommensverhältnissen.

Der Strukturwandel der Wirtschaft führt dazu, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in selbstständige Arbeitsformen gedrängt werden. Häufig gibt es auch ein Nebeneinander von unselbständiger Beschäftigung und Selbstständigkeit. Interessenpolitisch entsteht damit eine neue Gruppe, die objektiv sozial schutzbedürftig ist. Dies deshalb, weil diese „Solo-Selbstständigen“ wirtschaftlich abhängig sind, über keine nennenswerten Betriebsmittel verfügen und selbst niemanden beschäftigen. Für den „Kern“ der Neuen Selbstständigen und teilweise auch für die Freien Berufe existieren vielfach keine gesetzlichen Interessenvertretungen und wenig Berufsorganisationen.

II Zielsetzungen und Begründung

Die AK Salzburg bietet im Rahmen einer Plattform – bestehend aus Land und Sozialpartnern – eine Unterstützungs- und Beratungsinfrastruktur für Solo-Selbstständige an. Diese Infrastruktur ist im Jahr 2025 bereits gut etabliert.

Die AK Salzburg hat rechtspolitisch im Wege von Gutachten auf den Weg gebracht, dass gesetzlich der Arbeitnehmerbegriff im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) auf wirtschaftlich Abhängige ausgedehnt wird. Damit wird legislativ die Möglichkeit geschaffen, dass auch für sogenannte Solo-Selbstständige kollektive Entgeltregelungen vereinbart werden.

Beide Zielsetzungen für 2025 greifen aktiv die Interessen der Solo-Selbstständigen auf, um ihre soziale Lage zu verbessern. Damit können diese beiden Maßnahmen wirksam der Prekarität von Tätigkeiten im Rahmen von Solo-Selbstständigkeit entgegenwirken: Einerseits ermöglicht die Fachberatung eine individuelle Information sowie Beratungs- und Interventionsunterstützung, andererseits wird mit der Gesetzesinitiative den Änderungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen, in der neue Arbeitsformen entstehen, insbesondere die Gruppe der Solo-Selbstständigen sich vergrößert, aber auch die Zahl der Personen mit mehreren unterschiedlichen Beschäftigungsver-

hältnissen zunimmt. Damit kann die Arbeiterkammer den digitalen Wandel mitgestalten, aktiv für die Interessen von wirtschaftlich Abhängigen eintreten und Risiken für neue Beschäftigungsformen minimieren. Letztlich werden damit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt, weil dem Lohn- und Sozialdumping entgegengewirkt wird.

III Maßnahmen zur Zielerreichung und Effekte

1. Etablierung einer Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur für Solo-Selbstständige im Bundesland Salzburg über eine gemeinsame Plattform des Landes Salzburg und der Sozialpartner

Das befristete Projekt „Jetzt durchstarten“ für Salzburger Ein-Personen-Unternehmen (EPU) soll im Rahmen einer gemeinsamen Plattform, getragen vom Land Salzburg und den Sozialpartnern, für alle Solo-Selbstständigen als unbefristete und tragfähige Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur im Jahr 2025 etabliert sein. Ziel ist es, durch bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen Prekari-tät in dieser Gruppe zu bekämpfen und zu einer Verbesserung der Erwerbs- und Einkommenssituation beizutragen. Dies ungeachtet einer Zugehörigkeit zu einer der beiden Kammern.

Die bedarfsgerechte Beratung und Unterstützung können folgende Themenstellungen umfassen: Sozialversicherungsrecht, Unternehmensführung, Unternehmensform, Entgeltsicherung, Haftungs- und Vertragsfragen, Honorarnoten, Verträge, Rechte, Produkte, Marketing, Buchhaltung, IT-Support, Beratung zur (räumlichen) Infrastruktur, Bereitstellung von Räumlichkeiten sowie Erarbeitung eines Aktivitätenplans zur Umsetzung möglicher Verbesserungsstrategien.

2. Legistische Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffes im Arbeitsverfassungsgesetz

Damit wäre es möglich, auch für Solo-Selbstständige kollektive Mindestentgelte zu vereinbaren. Dies würde dem Risiko von „Working Poor“ in dieser Gruppe ebenso entgegenwirken, wie den Dumpingeffekten, ausgehend von Billiglöhnen im Solo-Selbstständigenbereich gegenüber wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten.

Effekte

Aus beiden Maßnahmen lassen sich folgende Effekte ableiten:

- Die Arbeiterkammer Salzburg nimmt die soziale Schutzbedürftigkeit von neuen Beschäftigungsformen in den Blick und kann die Interessen und Bedarfe der Solo-Selbstständigen, insbesondere der Neuen Selbstständigen, aktiv aufgreifen und vertreten.
- Durch die beiden Zielsetzungen gewinnt die Arbeiterkammer Salzburg Einblick in die Problemlagen und die soziale Schutzbedürftigkeit der Zielgruppen und kann dadurch etwaige Schritte in der Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit ableiten.
- Die regionale Sozialpartnerschaft wird gestärkt und ein zukunftsweisendes neues Aufgabenspektrum der Sozialpartner eröffnet.
- Weiters können Umgehungsgeschäfte aufgedeckt und Scheinselbstständigkeit bekämpft werden.
- Unseriöse Firmen werden abgeschreckt. Denn gut informierte Personen können auch ihre Rechte besser durchsetzen. Dadurch können Umgehungsgeschäfte eingedämmt und zum Teil schon im Vorfeld verhindert werden.

Fazit

Durch den Strukturwandel der Wirtschaft werden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in selbstständige Arbeitsformen gedrängt. Interessenpolitisch entsteht damit eine neue Gruppe, die objektiv sozial schutzbedürftig ist. Diesem Phänomen begegnet die AK Salzburg mit einer Unterstützungs- und Beratungsinfrastruktur für Solo-Selbstständige gemeinsam mit dem ÖGB, der Wirtschaftskammer und dem Land Salzburg.

Zusätzlich fordert die AK Salzburg die Schaffung eines Crowdworkgesetzes, die Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs, um den Schutzbereich des Arbeitsrechts auch auf schutzbedürftige arbeitnehmerähnliche Personen auszudehnen sowie die Einbeziehung von mehrfach geringfügig Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung.

Prekarisierung – mehr als atypisch

Bernd Wimmer

Stagnierende oder sinkende Reallöhne, utopische Wohn- und Lebenskosten, Befristung von Arbeitsverhältnissen, hohe Job-Fluktuation, Flexibilisierung und Ausdehnung von Arbeitszeiten, steigende Arbeitsintensität und -verdichtung, immense Anforderungen an Beschäftigte, (Re)Aktivierung von Arbeitslosen (um jeden Preis) uvm. provozieren heute immense Abstiegs- und Zukunftsängste, lassen Ressentiments aufleben und die Geschichte plötzlich kurz erscheinen. Tatsächlich haben sich Unsicherheit und Verängstigung ausgebreitet, wenngleich nicht alle in gleicher Weise und gleichem Ausmaß davon betroffen sind. Von dieser Entwicklung zeugt auch der Anstieg psychischer Erkrankungen (statistisch betrachtet ist mittlerweile jede/jeder Siebente in Österreich psychisch krank, jede/jeder Zehnte nimmt Antidepressiva).

Diese Entwicklung wurde in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion mit dem Begriff der Prekarität oder Prekarisierung beschrieben. Im Mittelpunkt der seit einigen Jahren intensiv geführten Debatte stehen sogenannte atypische bzw. prekäre Arbeitsformen. Es ist offensichtlich, dass die Zahl der abhängig Beschäftigten, die kein Normalarbeitsverhältnis mehr haben, sondern mit befristeter Beschäftigung, Leiharbeit, geringfügiger Beschäftigung oder Solo-Selbstständigkeit ihren Lebensunterhalt beziehen, stetig gewachsen ist. Damit haben in den letzten Jahren Beschäftigungsformen zugenommen, die nur ein geringes Maß an sozialer Sicherheit aufweisen, die den Betroffenen soziale Teilhabe und Zukunfts- respektive Lebensgestaltung erschweren. Daran hat mitunter auch die Aktivierungspolitik der letzten Jahre Anteil, die zum einen zum Abbau des sozialen Sicherungsniveaus wie auch der wohlfahrtsstaatlichen Verantwortung geführt und gleichzeitig den Druck auf Arbeitssuchende erhöht hat. Ausgehend von der Referenz des Normalarbeitsverhältnisses (Vollzeiterwerbstätigkeit, unbefristet, soziale Absicherung) wurden und werden diese „neuen Arbeitsformen“ kritisiert.

Es ist notwendig, sich diesen Entwicklungen zu widmen und hier Verbesserungen für Menschen in prekären Beschäftigungsformen zu erzielen. Doch es wäre zu kurz gegriffen, Prekarität oder Prekarisierung einzig als Zunahme „atypischer Beschäftigungsformen“ aufzufassen: *Prekarisierung bedeutet mehr als befristete Verträge und höheres Arbeitslosigkeitsrisiko.* Sie (be)trifft nicht nur die als Überflüssige oder Modernisierungsverlierer abgestempelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an den gesellschaftlichen Rand und damit ans Ende der sozialen Nahrungskette gedrängt werden. Vielmehr bezeichnet sie eine neue Normalität und damit einen Paradigmenwechsel der Arbeitsgesellschaft.

Die als Fordismus bezeichnete Phase kapitalistischer Gesellschaftsorganisation, die seit den 1930er-Jahren neue Produktionsweisen und darauf bezogene gesellschaftliche Arbeits-, Lebens- und Organisationsformen hervorbrachte, die sich zur Mitte des 20. Jahrhunderts verstetigten und zu gesellschaftlichen Selbstverständlichkeiten erwuchsen, geriet zu Mitte der 1970er-Jahre in die Krise (Ölkrise, Ende fester Wechselkurse, zunehmend globalisierte Finanzmärkte, transnationale Konzerne, die nationalstaatliche Formen von Wirtschaftspolitik unterlaufen uvm.). Diese Krise führte zur Herausbildung neuer Regulationsweisen globaler Ökonomie zugunsten transnational agieren-

den Kapitals, die die nationalstaatlich gefügten gesellschaftlichen Kompromisse industriegesellschaftlich-kapitalistischer Organisations- und Produktionsweisen massiv herausforder(te)n. Dabei hat der *shareholder-value* und die Ausrichtung am globalen Markt die betrieblichen Interessen, die noch gut von Betriebsrat und Eigentümer verhandelt werden konnten, „überboten“:

Richtungsweisend und tonangebend wurde der schnelle Gewinn für Anteilseignerinnen und Anteilseigner, wodurch nicht zuletzt auch die auf fordistische Betriebe ausgerichteten Gewerkschaften Probleme bekamen. Mit dem „Umbau“ der Arbeitswelt, wurden auch die grundlegend erscheinenden Institutionen der fordistischen Arbeitsgesellschaft aufgehoben oder redefiniert.

Was ist darunter zu verstehen? Nun, die fordistische Arbeitsgesellschaft war geprägt von einem einfachen Motto „everything in its right place!“. Diese platonische Ausrichtung (d.h. jeder einzelnen Person wird auf Grund ihrer Funktion im Erwerbsprozess eine bestimmte Stelle, ein bestimmter Platz zugewiesen und damit identifiziert) sah in den klassischen Geschlechterrollen und die mit ihnen vorgenommene Trennung zwischen dem Privaten (dem „Zuhause“, dem von der Frau zu gestaltenden bürgerlichen Zufluchtsort vor den Schrecken der Welt da draußen) und dem Öffentlichen (dem insgeheim schrecklichen, aber „eigentlichen“, damit höhergestellten und Männern vorbehaltenen gesellschaftlichen Raum), der damit verbundenen bürgerlichen Ehe und die karrieregeleitete Ausrichtung des Familienlebens ordnungsstiftende Institutionen. Durch diese starke Institutionalisierung des Lebens erschien das Leben als plan-, handel- und somit machbar. Es existierten klare Erwartungen und vorstrukturierte Lebensläufe (Schablonen) (für den Mann etwa: Ausbildung-Beruf-Auto-Ehe-Eigenheim-Kinder-Verein-Pension), die man übernehmen oder sich gegenüber distanzieren (und dadurch definieren) konnte.

Der Paradigmenwechsel im Namen der Prekarisierung beginnt wesentlich am Punkt, an dem sich der auf Fabrikarbeit und -produktion aufgebaute Industriekapitalismus zu einem auf Dienstleistungen und auf Wissen basierten (kognitiven) Kapitalismus entwickelt.

Damit ist die Erosion der Fabrik als klar definierter Ort der Arbeit verbunden und hiermit auch die Orientierung am langfristigen betrieblichen Gewinn. Seit den 1970er-Jahren haben sich die Produktionsbedingungen durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien stark verändert. In Europa wurde allen voran outgesourct (Verlagerung der Produktion in Länder mit niedrigen Produktionskosten), automatisiert bzw. informatisiert (auf neue Kommunikationstechnologien umgestellt, wodurch Arbeitstätigkeiten hinfällig oder beschleunigt wurden) und tertiarisiert (Auslagerung der Beschäftigung in Dienstleistungssektor). Produktion, Dienstleistung und Konsum wurden dabei stark individualisiert, d.h. an die jeweiligen Lifestyle-Wünsche der Kundinnen und Kunden angepasst.

Die damit verbundene hohe Geschwindigkeit und Flexibilität sowie die „Notwendigkeit“ der Bereitschaft, auf die „Bewegungen der Märkte“ schnell reagieren zu können, haben zu massiv erhöhten Anforderungen der Beschäftigten geführt. Als zentrale Anforderung erscheint dabei die Anpassungsfähigkeit, also die Fähigkeit sich (rechtzeitig) an sich ändernde Umstände anzupassen. Diese Anpassungsfähigkeit zeigt sich einerseits als örtliche und zeitliche Flexibilität, d.h. die Ausrichtung des eigenen Lebens an die Bedürfnisse des zugehörigen Unternehmens bzw. der Branche. Andererseits zeigt sich die Anpassungsfähigkeit auch als Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung.

Durch lebenslanges Lernen soll Arbeitsfähigkeit erhalten und bestenfalls gesteigert werden (um sich, an die Bedingungen „der Märkte“ anpassen zu können). Anpassungsfähigkeit zeigt sich außerdem in Form des *emotion management*, d.h. seinen Gemütszustand und Umgangston situativ richtig einzusetzen. Im kognitiven Kapitalismus wird die ganze Persönlichkeit („Subjektivität“) der Beschäftigten nicht mehr als Störfaktor gesehen, wie es noch in fordistischen Unternehmen der Fall

war, sondern wandelt sich zu einer verwertbaren Ressource. Das Einbringen der ganzen Persönlichkeit, d.h. der sozialen, kommunikativen, kreativen und affektiven (emotionalen) Fähigkeiten wird selbst verwertet. Diese Fähigkeiten werden aber mit jeder Interaktion und durch soziale Beziehungen allgemein hervorgebracht, weshalb sich letztlich Arbeit und Leben entgrenzen: Auch wenn man scheinbar nicht arbeitet, arbeitet man.

Diese Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen deutlich, dass der Einsatz von Arbeitskraft großteils nicht mehr unter Disziplinierung von außen erfolgt, indem Strafen oder gar Gewalt angedroht werden, wie es in der Geschichte der Lohnarbeit (die seit jeher ein Herrschaftsverhältnis darstellt) der Fall war, sondern durch neue Formen der Kontrolle, allen voran der Selbstkontrolle.

So sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Deckmantel der Selbstbestimmung (Autonomie) dazu angehalten, sich und ihre Arbeitskraft selbst zu managen und dafür zu sorgen, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Sie müssen dabei wie Unternehmer (ihrer selbst) operieren und sind angehalten, sich durch die Übernahme von Kontrolle, Organisation und Verantwortung zu präsentieren. Durch *self-tracking* etwa (in manchen Fällen sogar bis zur eigenen Schlafleistung) werden Leistung und Performance akkurat gescreent, durch indirekte Steuerungsmechanismen wie Zielleistungsvereinbarungen gepusht.

Als Leitmodell dient dabei die Idee des Projekts. So wird das Leben selbst zu einer Abfolge von Projekten, die man selbst organisieren, managen und evaluieren muss. Die Familienplanung wird zum „Projekt: Kind“, das nicht nur organisatorisches und strategisches Kalkül im Hinblick auf die jeweiligen Karrierepläne der potentiellen Eltern erfordert, sondern auch mit (mitunter sozialetischen) Fragen der späteren Vereinbarkeit und Koordination, der Übernahme von Fürsorge- und Hausarbeit usw. Dahinter liegt die herrschende Leistungsdoktrin und der unhinterfragte Erwerbsarbeitsfetisch, die letztlich das Burnout, also die Erschöpfungsdepression als Gesellschaftsdiagnose geradezu logisch erscheinen lassen. Es lässt sich behaupten, dass die Verallgemeinerung und Erhöhung dieser „Selbstverständlichkeit“ einen wesentlichen Aspekt der Prekarisierung darstellt. Denn mit der oben beschriebenen Entwicklung waren auch gravierende Produktivitätsfortschritte verbunden, wodurch das Volumen an gesellschaftlich notwendiger Erwerbsarbeit sank, während aber das Arbeitskräftepotential (durch Migration, aber hauptsächlich durch die Auflösung des traditionellen Geschlechterarrangements und damit der Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt) anstieg, weshalb es zu einem prinzipiellen Überangebot an Arbeitskräften kam.

Wesentlich dabei ist aber, dass die für Männer geltenden Grundannahmen der Arbeitsgesellschaft nicht revidiert, sondern auf das weibliche Arbeitskräftepotential ausgedehnt wurden. Diese Eckpfeiler „lebenslange Vollbeschäftigung in Erwerbsarbeit“, „primäre Definition der Person durch ihren Beruf“ „soziale Teilhabe und Absicherung über Erwerbsarbeit“ gelten heute für alle potentiell arbeitsfähigen Personen gleichermaßen. Aus diesem Grund lässt sich von einem neuen familiären Idealbild sprechen. Das konservative Modell des *male-bread-winner* (siehe oben) wurde durch das liberale Modell des *adult-worker* ersetzt. Das adult-worker-Modell sieht die (bestenfalls Voll)Erwerbstätigkeit und Karriereambition beider Elternteile vor und resultiert in der Regel in der verstärkten Auslagerung und damit Kommodifizierung (Vermarktlichung) von Haus- und Fürsorgearbeit: So werden Haushälterinnen, Putzfrauen und Kindermädchen beschäftigt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter geänderten Vorzeichen zu bewerkstelligen.

Prekarisierung als Produktivmachung des gesamten Lebens

Es wird ersichtlich, welche (nicht nur materielle) Verunsicherung damit verbunden ist. Der Begriff „Prekarisierung“ beschreibt diese Entwicklung des Brüchig-Werdens alter Sicherheiten im Sinne der materiellen Absicherung, aber vor allem auch im Sinne von gesellschaftlichen Normen. Da diese Normen nicht nur unser Erwerbsleben betreffen, sondern etwa auch Antworten auf die Frage nach unbezahlter Fürsorgearbeit, Familiengründung, Ehe bzw. Partnerschaft, Bildung und Ausbildung uvm. geben, muss die Prekarisierung auch als Prozess gesellschaftlicher Normalisierung und somit in diesem großen Zusammenhang gedacht werden. Prekarisierung greift auf unser gesamtes Leben zu und durchdringt es bis in die feinsten Verästelungen des Alltags hinein. Sie ist Ausdruck eines neuen kapitalistischen Produktionsregimes, das auf die ökonomische Verwertbarkeit unserer kommunikativen, kreativen und affektiven Fähigkeiten zielt. Auf diese Weise werden wir dazu angehalten uns selbst immer stärker als Unternehmen zu führen und im Kampf aller gegen jeden keine Möglichkeit der Evaluierung und Optimierung auszulassen. Die fordistische Fabrik ist zu einer „fabbrica diffusa“ zu einer diffusen Fabrik geworden, die sich auf das gesamte gesellschaftliche Leben ausdehnt. Davon zeugen nicht nur immer längere Öffnungszeiten von Supermärkten, nicht nur immer längere Arbeitszeiten durch hohe Überstunden, Arbeiten im Urlaub, am Feierabend, am Wochenende oder gar im Krankenstand (Präsentismus).

Nein, davon zeugt auch, dass Erwerbsarbeit zu leisten heute weit mehr bedeutet, als an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit seine Arbeitskraft zu verkaufen, um zu (über)leben. Es bedeutet sich (und seine Persönlichkeit) einzubringen, also vermehrt seine kommunikativen, sozialen, kreativen und affektiven Fähigkeiten einzubringen.

Der Kern der Prekarisierung stellt die Produktivmachung des gesamten Lebens dar. Damit ist gemeint, dass sowohl persönliche Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale als auch ganze gesellschaftliche Bereiche und soziale Beziehungen, die vormals (zumindest stückweise) von der Logik der Nutzenmaximierung ausgenommen waren bzw. deren Verwertung nicht forciert wurde (von Bildung über Erziehung bis zur Liebe/Freundschaft/Bekanntschaft), nun im Namen der kapitalistischen Verwertung eingespannt werden. Das bedeutet für die Erwerbstätigen und diejenigen, die es (wieder) werden wollen sollen, dass sie weit mehr als nur eine (mechanische) Fertigkeit mitbringen müssen, um diese am Markt verkaufen zu können. Sie benötigen ein aussagekräftiges Portfolio.

Wider die fordistische Melancholie – Prekarisierung als Chance

Während der Fordismus rückblickend beinahe wie ein Heinz Erhardt Film erscheint: Gemütlich, kindlich bis naiv, ordentlich und langsam, wirkt der heutige Kapitalismus ungezähmt, beschleunigt und chaotisch (weshalb hie und da auch von Raubtier- oder Turbokapitalismus gesprochen wird). Doch dieser Vergleich (der auch durch die Gegenüberstellung von Normalarbeitsverhältnis und atypischen Beschäftigungsformen ausgedrückt wird) ist trügerisch, da er etwa übersieht, dass auch das Normalarbeitsverhältnis (zu seinen besten Zeiten) nur für bestimmte Arbeiter gegolten hat. Frauen wie auch Migrantinnen und Migranten, war der Zugang (auch zu seiner besten Zeit) massiv erschwert. Wesentlich für das Normalarbeitsverhältnis war nämlich auch dessen Verknüpfung zu traditionellen Geschlechterrollen, die eine klare gesellschaftliche Trennung von Haushalt (Frau) und Erwerbsleben (Mann) bedeuteten. Frauen wurden hauptsächlich durch die Rolle unbezahlter Reproduktionsarbeit (Hausarbeit, Erziehung) definiert und identifiziert und empfangen die soziale Absicherung indirekt über den Mann. Wenn heute also vom Verlust von Standards der Beschäftigung(ssicherheit) gesprochen wird, muss berücksichtigt werden, dass diese niemals für alle, vor allem nicht für weibliche Beschäftigte, gegolten haben.

Außerdem wird durch einen engen Prekaritätsbegriff (der von Gefährdungen durch atypische Beschäftigungsformen ausgeht) der Blick ausschließlich auf Erwerbsarbeit gelegt, ohne die gesellschaftlich notwendige Fürsorgearbeit (Care) für Kinder und Pflegebedürftige sowie weitere essentielle soziale Bereiche (Hausarbeit, zivilgesellschaftliche Arbeit, aber auch die Sorge um sich und Muße) zu beachten. Dieser Aspekt ist paradox, denn das fordistische Normalarbeitsverhältnis war durchaus Teil eines Gesamtkonzepts: Der Lohn des Mannes war ja bekanntlich ein Familienlohn, somit 40 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche ausreichend für eine Familie. Dadurch konnte auch die Reproduktionsarbeit (durch die Frauen) sichergestellt werden. Klar ist aber, dass dieses Bild mehr (bürgerliches) Leitmodell als Realität (für alle) war. Für Arbeiter- und Bauernfamilien war die Doppel- und Dreifachbelastung der Frauen durch Erwerbs- und Reproduktionsarbeit die Regel.

Weiters nivelliert die Gegenüberstellung von Normalarbeitsverhältnis und atypischen (prekären) Arbeitsformen den Anspruch an Erwerbsarbeit, indem vom jeweiligen Inhalt der Tätigkeiten abstrahiert wird. Hohe Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen, ständige Erreichbarkeit und hoher Zeitdruck führen zu massiven Belastungen und sind nicht selten Ausdruck menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen, sodass auch unbefristete Vollerwerbstätigkeit prekär sein kann.

Schließlich greift ein Diskurs, der nur den Verlust von Sicherheiten betont, ohne dass nach dem entstehenden Neuen gefragt wird, zu kurz. Denn im Zuge der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und dessen ideologischen Rahmen (traditionelle Geschlechterrollen, Trennung von Privatheit und Öffentlichkeit, Lohnarbeit als Beruf(ung)) könnten auch neue Arbeits- und Lebensformen entstehen, die bewusst mit den alten Gewissheiten brechen, um daraufhin neue Antworten zu formulieren. Denn nicht zuletzt bietet die Prekarisierung auch enormes Potential für eine emanzipativen Politik, die die Frage nach gesellschaftlich-notwendiger Arbeit stellt und die Notwendigkeit von Nicht-Arbeit hervorhebt, die die Krise der Arbeitsgesellschaft erkennt und sie in einen Kontext mit der ökologischen Krise und den Wohlstandsbedingungen des Nordens (Stichwort: globaler Süden) stellt.

Daraus mag ein Konzept der *travail attractif* („guten Arbeit“) erwachsen, das nicht nur auf individueller und betrieblicher Ebene ansetzt, sondern deren Rahmen und Voraussetzungen mitdenkt und damit auch gesellschaftspolitische Verantwortung trägt, derart mitunter für eine gerechte Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie Nicht-Arbeit sorgt. Damit ließe sich ein emanzipativer Weg fernab der Anpassung an die Technokratie des neoliberalen Wettbewerbsstaats wie der Verteidigung fordistischer Errungenschaften beschreiten, der die soziale Frage als eine Frage nach der umfassenden und verantwortungsbewussten Demokratisierung aller Lebensbereiche versteht.

Ausblick

Cornelia Schmidjell, Birgit Buchinger

Neben diesen Maßnahmenvorschlägen ist im Rahmen unseres Projektes „Prekäre Arbeit im Bundesland Salzburg“ auch ein Text verfasst worden, der sich grundsätzlich mit Prekarisierung als umfassenden gesellschaftlichen Transformationsprozess auseinandersetzt (Wimmer 2017). Wie diesem zu entnehmen ist, sind die Umwälzungen der Prekarisierung fundamental, sodass die in diesem Paper vorgestellten Maßnahmenvorschläge als zu eng gedacht und widersprüchlich erscheinen mögen. Sie haben trotzdem Berechtigung, weil auch kurzfristig realisierbare, „kleine“ Veränderungen für die betroffenen Menschen wichtig sind.

Der theoretisch-praktische Blick auf die wahre Dimension der Veränderungen zeigt aber, dass wir nicht im „Klein, Klein“ verharren dürfen. Mit grundsätzlicher Systemkritik soll ein Diskurs eröffnet werden, der letztlich der einzige Motor für die von uns gewünschten gesellschaftlichen Veränderungen ist. Die Devise: „This is not to discuss“ muss endlich einer streitbaren, auf eine gerechtere Welt gerichteten grundsätzlichen Debatte weichen.

Es geht um einen Sinn für die Möglichkeit anderer gesellschaftlicher Entwicklung, als sie der Mainstream vorgibt. Im Sinn Musils, der diesen Möglichkeitssinn in „Der Mann ohne Eigenschaften“ wie folgt beschreibt.

„Wenn es aber Wirklichkeitssinn gibt, und niemand wird bezweifeln, dass er seine Daseinsberechtigung hat, dann muss es auch etwas geben, das man Möglichkeitssinn nennen kann. Wer ihn besitzt, sagt beispielsweise nicht: Hier ist dies oder das geschehen, wird geschehen, muss geschehen; sondern er findet: Hier könnte, sollte oder müsste geschehen; und wenn man ihm von irgendetwas erklärt, dass es so sei, wie es sei, dann denkt er: Nun, es könnte wahrscheinlich auch anders sein. So ließe sich der Möglichkeitssinn geradezu als die Fähigkeit definieren, alles, was ebenso gut sein könnte, zu denken und das, was ist, nicht wichtiger zu nehmen als das, was nicht ist.“

Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, T: +43 (0)662 86 87, ak-salzburg.at

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz siehe ak-salzburg.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Salzburg DVR 003 1208

ISBN: 978-3-901817-35-9

Autorinnen und Autoren: Cornelia Schmidjell (Projektleitung), Willi Bischofer, Stefan Bogner, Hilla Lindhuber, Ines Grössenberger, Florian Preisig, Sabine Stadler, Eva Stöckl, Tobias Hinterseer, Bernd Wimmer, Julian Millonigg, Gerda Klingenbrunner (alle AK Salzburg), Patrick Androschin (ÖGB Salzburg) und Birgit Buchinger (Solution)

Redaktion: Stephan Gabler

Grafik: Gabriele Gallei

Druck: Eigenvervielfältigung

Verlags- und Herstellungsort: Salzburg

Stand: November 2017



SALZBURG

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**MEIN RECHT
AUF FAIRE
BEZAHLUNG.**

DAFÜR STEHT MEINE AK.

www.ak-salzburg.at