



Paper

Verteilung und Demokratie

Gesellschaftliche Folgen zunehmender sozialer Ungleichheit

14.11. und 15.11.2008, Wirtschaftsuniversität Wien

Zur Reproduktion prekärer Arbeit: von PraktikantInnen-Beschäftigung und atypischer Beschäftigung¹

Anna Schopf, Judith Blaincher und Michaela Eberhard

Abstract:

PraktikantInnen- und atypische Beschäftigung werden häufig getrennt voneinander behandelt, wissenschaftlich als auch im gesellschaftlichen Diskurs. Doch die Arbeitsrealität gestaltet sich anders, die „Schnittmenge“ der beiden Gruppen wird immer größer und die Gemeinsamkeiten sind bei näherer Betrachtung, ebenso wie die Tendenz der Prekarisierung deutlich auszumachen.

Aus diesem Grund wollen wir der These nachgehen, inwiefern PraktikantInnen-Beschäftigung als Vorstufe oder Vorbereitung für später atypische Beschäftigung gesehen werden kann. Daher will dieser Beitrag die Gemeinsamkeiten aber auch trennenden Merkmale dieser beiden Phänomene beleuchten. Besondere Bedeutung kommt dabei der Funktion von Repräsentativität als auch den Motivlagen der Betroffenen zu. Schlussendlich werden die Forderungen bzw. die Veränderungen, die sich aus dem dargestellten Problemlagen ableiten lassen vorgestellt und die Frage nach der Reproduktion prekäre Arbeit versucht zufriedenstellend zu beantworten.

Diese Arbeit ist interdisziplinär ausgerichtet, soziologische, wirtschaftswissenschaftliche und psychologische theoretische und empirische Betrachtungen waren die Ausgangslage. In einem gemeinsamen Prozess der Diskussion und des Schreibens ist dieser Artikel entstanden.

1 Fragestellung

Der Ausgangspunkt dieses Papers ist die zunehmend an Bedeutung gewinnende Prekarisierung der Arbeitswelt. Während noch vor Jahren Merkmale von Unsicherheiten, wie beispielsweise befristeten Jobs, in Zusammenhang mit niedrig qualifizierten Berufsfeldern und Professionen gebracht wurde, scheint es so, als hätten Merkmale der Unsicherheit Bereiche des hochqualifizierten „Zentrums“ erreicht (Reinprecht 2008: 14). Fokus liegt daher auf dem Thema Berufseinstieg von AkademikerInnen, der immer häufiger durch Praktika oder atypische Beschäftigungen stattfindet. Dabei sind die Betroffenen einem wesentlich höheren Risiko ausgesetzt, im Falle eines Ausfalls (z. B. Krankheit, Arbeitslosigkeit) nicht in die sozialstaatlichen Sicherungsnetze zu fallen und daher auch verwundbarer in der Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe.

Die These, die wir im Beitrag verfolgen ist die „Reproduktion“ von prekärer Arbeit, das bedeutet inwiefern PraktikantInnen-Beschäftigung als ein Teil prekärer (atypischer) Beschäftigung betrachtet werden kann, als auch inwiefern PraktikantInnen-Beschäftigung als die Vorstufe und Vorbereitung auf spätere atypischer Beschäftigungsverhältnisse gesehen werden kann.

¹ **Empfohlene Zitierweise:** Schopf, Anna, Judith Blaincher und Michaela Eberhard, 2008: Zur Reproduktion prekärer Arbeit: von PraktikantInnen-Beschäftigung und atypischer Beschäftigung. Paper zur Veranstaltung „Verteilung und Demokratie – Gesellschaftliche Folgen zunehmender sozialer Ungleichheit“, November 2008. Wien: BEIGEWUM, Plattform Generation Praktikum.



Eigene Darstellung

Zur synonymen Verwendung von Prekarität und atypischer Beschäftigung wollen wir nicht beitragen, weil nicht alle atypische Beschäftigungsverhältnisse von Prekarität geprägt sind. Genauso gestaltet es sich bei Praktika.

Unser Fokus liegt auf BerufseinsteigerInnen, die während und nach dem Studium atypisch arbeiten und/oder Praktika absolvieren und der zunehmenden Prekarisierung ausgesetzt sind.

Wilke (1999: 144) spricht von einer „fragmentierten Biographie“. Damit ist gemeint, dass die Lebensläufe durch Wechsel von Ausbildungs- und Erwerbsphasen, Projektphasen und Phasen der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind. In jeder Phase finden sich jeweils Elemente, die einem anderen Block zugeordnet sind. Die Phasen laufen heute stärker parallel, die Einstiegsphase verlängert sich, die Ausbildungsphase verlängert sich zudem noch

durch Unterbrechungen. Unterbrechungen sind keine Seltenheit und es gibt unterschiedliche Prioritätensetzungen, die je nach Zeit und Möglichkeiten variieren.² Es werden zum Beispiel in der Ausbildungsphase Praktika gemacht oder der Block der Erwerbsarbeit ist durchzogen mit Ausbildungsphasen und Erwerbslosigkeit. Durch den Prozess der Individualisierung kommt es vor allem am Beginn und am Ende dieses traditionellen Blocksystems zu einer Erosion.

Vom Berufseinstieg, als die klassische „Passage“ zwischen Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt kann daher heute nicht mehr gesprochen werden. Die Gruppe der BerufseinsteigerInnen ist deshalb sehr heterogen. Sie umfasst einerseits Personen, die noch im Ausbildungssystem verankert sind und andererseits jene, welche die Ausbildung bereits abgeschlossen haben.

Grundlage des Beitrags sind drei Arbeiten:

- Die Studie der Plattform Generation Praktikum „Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext“, die die erste Studie in diesem Bereich darstellt.
- Die Diplomarbeit von Judith Blainner „Feministische Perspektive auf atypische Beschäftigungsverhältnisse“, welche sich kritisch mit den Beschäftigungsformen freier Dienstvertrag und neue Selbstständigkeit auseinandersetzt.
- Und die Diplomarbeit von Michaela Eberhard, die sich aus psychologischer Sicht mit den Motivlagen der atypisch Beschäftigten beschäftigt hat, mit dem Titel „Zwischen Prekarität und Privilegien – subjektives Wohlbefinden, Beanspruchung und Motive atypisch beschäftigter AkademikerInnen“.

1.1 Die „Generation Praktikum“

Die „Generation Praktikum“ dient eher als mediales Schlagwort, denn als treffscharfe wissenschaftliche Kategorie. Ausgehend von der Behandlung des Themas in Deutschland 2005, gibt es seit 2006 in Österreich rege (mediale) Diskussion über dieses Phänomen. Die „Generation“ umfasst junge meist gut ausgebildete Personen, die trotz ihrer tertiären Ausbildung und dem Uni-Abschluss wenig bis keine Möglichkeiten haben am Arbeitsmarkt regulär eine Stelle zu erhalten und auf un- bzw. unterbezahlte, sozial schlecht bis gar nicht abgesicherte Praktika ausweichen um das Warten zu überbrücken.

Die „Warte- oder auch Praktikasschleife“ bezieht sich auf jene Gruppe, bei denen die Praktika keine einmalige Beschäftigung sondern Normalität geworden sind. Durch die Vermengung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis reichen die arbeitsrechtlichen Arrangements, je nach der Auslegung vom Volontariat (unbezahlt) über atypische Beschäftigungen (geringfügig, Werkvertrag, etc.) bis zu echten

² 60% der Studierenden gingen 2006 in irgendeiner Art einer Erwerbstätigkeit nach, 42% davon während des ganzen Semesters, 18% gelegentlich. Ein Fünftel der Studierenden war vor Beginn des Studiums bereits erwerbstätig (BMWF 2007:68).



Dienstverträgen. Das bedeutet, dass es Praktika gibt, die abseits von geltenden Regelungen existieren und ebenfalls nur als Dunkelziffer für Statistiken³ erfassbar sind (Paradoxon: unbezahlte Schwarzarbeit).

Die Umgehung von echten Dienstverträgen wird durch die Diskussion über die „noch nicht fertigen“ und durch „Training-on-the-Job“ erst arbeitsfähig zu entwickelnden jungen qualifizierten Menschen überschattet bis ausgeblendet.

Der dadurch entstehende Verlust für das Sozialversicherungssystem, die finanzielle Kompensation durch die Elterngeneration und der Entgang der Anspruchszeiten für die Pension werden sich langfristig auswirken.

1.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Atypische Beschäftigungsformen breiten sich seit den 70iger Jahren aus (Tálos 1999: 7) und sind durch zumindest eines der folgenden Merkmale gekennzeichnet: „Befristung; geringe Arbeitszeit bzw. Teilzeit; keine volle tarifliche oder sozialversicherungsrechtliche Einbindung; keine Erzielung eines existenzsichernden Einkommens inklusive Altersversorgung“ (Kreimer 1998: 139). Die Vorstellung, das ganze Berufsleben lang nur eine/n ArbeitgeberIn zu haben, kann durch atypische Beschäftigung nicht erfüllt werden.

Den größten Anteil atypisch Beschäftigter macht die Gruppe der 20 bis 39jährigen Frauen aus (Statistik Austria 2007a: 38).

2 Daten und Methode

Die präsentierten Ergebnisse wurden quantitativ und qualitativ erhoben. Im Folgenden eine Auflistung:

- **Plattform-Studie:** Die Daten für die Studie wurden mittels einer Online-Befragung erhoben. Ausgangspunkt war die fehlende Datenlage zur PraktikantInnen-Beschäftigung in Österreich. Primär lag eine erste „Bestandsaufnahme“ im Mittelpunkt des Interesses. Vorwiegendes Ziel war es die manifesten Merkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung, wie z. B. die Anzahl absolvierte Praktika, die Motive ein Praktikum zu absolvieren, die Erhebung der Praktika-Branchen, die wesentlichen Merkmale (Bezahlung, Dauer und Arbeitszeit) der Praktika, die arbeitsrechtliche Ist-Situation, als auch Ausbildungsbezogenheit zu erfassen.
- **Judiths Blaichners Diplomarbeit:** Die Datenerhebung erfolgte durch problemzentrierte Interviews. Anstoß für diese Studie war die zunehmende Bedeutung von atypischen Beschäftigungsformen für Frauen mit privaten Verpflichtungen. Laut Statistik Austria (2007b: 14) ist der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit vor allem auf Mütter in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen. Vorrangiges Ziel war es festzustellen, inwiefern sich atypische Beschäftigungsverhältnisse auf die Perpetuierung von Geschlechtsrollenstereotypen und somit auf die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben auswirken. Zusätzlich wurde zwischen den Motiven für die Wahl einer atypischen Beschäftigung, den als positiv und negativ erlebten Konsequenzen dieser, sowie den Wünschen und Zukunftsvorstellungen von „echten“ atypischen Beschäftigten und Scheinselbstständigen unterschieden
- **Michaela Eberhards Diplomarbeit:** Die Datenerhebung erfolgte mittels semistrukturierter Interviews. Ausgangspunkt war der Anstieg von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, von denen immer mehr junge AkademikerInnen betroffen sind. In der Psychologie findet diese Tatsache noch relativ wenig Beachtung. Die Diplomarbeit beleuchtet das Phänomen Prekarität aus psychologischer Sicht. Ziel war es Zusammenhänge zwischen prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen, Beanspruchung und Motiven atypisch Beschäftigter aufzuzeigen. Es wurde zwischen *Pull* beziehungsweise *Push* Motiven differenziert, um mögliche unterschiedliche Auswirkungen auf die Stärke der erlebten Beanspruchung zu beschreiben.

³ Ein Praktikum ist kein Beschäftigungsverhältnis, je nach Ausbildungs- oder Arbeitsaspekt greifen unterschiedliche Regelungen, die meist von den Unternehmen so ausgelegt sind wenig bis gar nicht für die Arbeitskraft zu zahlen. Die Bezeichnung „Praktikum“ ist daher nur als alltagssprachlicher Begriff nützlich. Der arbeitsrechtliche Hintergrund wird allerdings dadurch verschleiert.



3 Was verbindet und was trennt die PraktikantInnen- und atypische Beschäftigung?

An sich werden die Themen atypische Beschäftigung und PraktikantInnen-Beschäftigung getrennt voneinander behandelt, wissenschaftlich als auch im gesellschaftlichen Diskurs. Es sind verschiedene Bilder mit PraktikantInnen und atypisch Beschäftigten verbunden: die/der junge StudentIn versus dem kreativen als freier Dienstnehmer arbeitenden Grafikdesigner. Doch die Arbeitsrealität gestaltet sich anders, die „Schnittmenge“ der beiden Gruppen wird immer größer und die Gemeinsamkeiten sind bei näherer Betrachtung deutlich auszumachen.

Dennoch gibt es neben den Gemeinsamkeiten trennende Aspekte, die nicht ausgespart werden sollen.

Im Folgenden werden diese Aspekte gegenübergestellt:

	PraktikantInnen-Beschäftigung	Atypische Beschäftigung
Was trennt	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung oft direkt über Eltern und indirekt Staat (Familienbeihilfe, Studienbeihilfe) • Möglichkeit der Mitversicherung bei den Eltern • Wenig gewerkschaftliche Initiativen • Ausbildungsaspekt ist größer 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine finanzielle Unterstützung durch Eltern und / oder Staat • Vereinzelt gewerkschaftliche Initiativen • Private Einflüsse sind stärker ausgeprägt (Kinderbetreuungs-pflichten, Krankheit)
Was verbindet	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Aspekt (Frauen stärker betroffen) • Wenig verfügbare Zahlen • Junge Phänomene • Übergangsmotiv stark ausgeprägt • Konzentration auf bestimmte Branchen (z. B. Journalismus, Kunst und Kultur, Sozial- und Gesundheitsbereich, Kreativbereich, etc.) • Betroffene verfügen oftmals über ein nicht ausreichendes arbeitsrechtliches Wissen • Mediales Interesse ist groß • Geringer Grad der Einbindung bzw. Teilhabemöglichkeiten in Betrieben • Oft Konkurrenz-Beziehung unter Gleichen, Vereinzelung des Phänomens • Tendenz der Umgehung von echten Dienstverhältnissen • Arbeitsrechtliche Graubereiche 	

Eigene Darstellung

Die Gegenüberstellung der Aspekte zeigt, dass sich lediglich die individuelle finanzielle Unterstützung und der Grad der Aktionen der Gewerkschaften unterscheiden. PraktikantInnen werden oftmals noch von ihren Eltern, als auch durch staatliche Beihilfen finanziell unterstützt, währenddessen atypisch Beschäftigte auf diese Unterstützung oft nicht zurückgreifen können.

Die Gewerkschaften haben mittlerweile den Bedarf an Unterstützung durch Information und Beratung von atypischen Beschäftigten erkannt, aber noch nicht ausreichend kommuniziert bzw. umgesetzt. In Blaichners (2007: 74ff) Studie weisen atypische Beschäftigte auf die als unzureichend empfundenen Angebote der Gewerkschaften hin. PraktikantInnen finden oftmals keine/n auf ihre Fragestellungen ausgerichtete/n gewerkschaftliche/n AnsprechpartnerIn.

4 Welche Funktion hat Repräsentativität?

Es geschieht sehr häufig, dass soziale Phänomene auch an ihrer zahlenmäßigen Größenordnung gemessen werden. Dabei wird die Größe des Phänomens bzw. des Problems mit der Größe der betroffenen Personen gleichgesetzt. Wenn einem gesellschaftlichen Thema wie der Prekarisierung die Zahlen fehlen, wirkt sich dies auf die Akzeptanz und Legitimation des Themas an sich aus.



Die „Alle oder Niemanden betrifft es“ These⁴ findet sich als Folge in der wissenschaftlichen als auch medialen Rezeption und erschwert erheblich die öffentliche Diskussion darüber.

Auch das Wissen, welches man über Prekarisierung gewonnen hat, hat mit dieser Quantifizierung zu kämpfen. Die fehlenden Zahlen werden dann mit fehlendem Wissen gleichgesetzt. Doch dies ist nicht der Fall: Gerade durch qualitative Forschung kann man Merkmale und auch Mechanismen stärker herausarbeiten, die dann schließlich quantitative Forschungsarbeiten möglich machen.

Im Folgenden werden mögliche Ursachen und Erklärungen für das Fehlen von repräsentativem Zahlenmaterial vorgestellt:

4.1 Relativ junges Forschungsfeld

Durch das junge Forschungsfeld mangelt es an Langzeitbetrachtungen und Zahlen. Verschiedene Disziplinen haben die Thematiken aufgegriffen, dennoch finden sich bislang noch wenig interdisziplinäre Arbeiten. Ebenso ist die Prekaritätsforschung in Österreich noch nicht ausreichend verschränkt um die gesellschaftliche Tragweite der Phänomene sichtbar zu machen.

Neben der Auftragsforschung durch diverse Interessensvertretungen (Gewerkschaften, Arbeiterkammer, etc.) existiert wenig universitäre Forschung zu den Themen. Dadurch ist die wissenschaftlichen Forschung gefordert in den nächsten Jahren ihr Forschungsinteresse auszubauen und langfristig die gesellschaftlichen Veränderungen, die nicht nur durch die neuen Bedingungen am Arbeitsmarkt sichtbar werden, durch Forschungsarbeiten darzustellen um auch den Rezeptionsmangel des Phänomens „Generation Praktikum“ entgegenzuwirken.

4.2 Verfügbare Statistiken

In Österreich liefern die Statistik Austria und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungen Zahlen zu atypischer Beschäftigung. Bei der Recherche fiel auf, dass Zahlen zu atypischer Beschäftigung oft nicht publiziert werden, aber auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden. Für die unterschiedlichen Gruppen atypischer Beschäftigten gibt es eine unterschiedliche Verfügbarkeit von Zahlen. So sind beispielsweise Teilzeitbeschäftigte sehr gut erfasst, währenddessen Zahlen zu LeiharbeiterInnen nicht in den Statistiken aufscheinen. Auch entsprechen die in den Statistiken aufscheinenden Zahlen zu neuer Selbstständigkeit nicht der Realität.⁵

Die Zahlen, die für eine ausreichende Messbarkeit von Praktika notwendig wären, werden derzeit noch nicht erhoben, auch bedingt durch die Tatsache, dass das Praktikum sich nicht als Beschäftigungsform ausweist. Trotz dieses Faktums ist geplant, Praktika erstmals in der Arbeitskräfteerhebung 2009 mittels eigener Kategorie zu erfassen⁶.

4.3 Zahlenvergleiche auf EU-Ebene

Die quantitative Datenerfassung, ist einerseits durch die fehlende Vergleichbarkeit länderspezifischer Daten – verschiedene Beschäftigungsarten werden in den einzelnen Staaten unterschiedlich definiert und sozialstaatlich geregelt –, andererseits durch den Mangel an empirischen Daten erschwert. Das gilt insbesondere für geringfügig Beschäftigte, LeiharbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige (Talos 1999: 421). Für Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung liegt hingegen eine große Anzahl quantitativer Daten vor.

Auf EU-Ebene gibt es bislang nur eine Initiative der Kommission, die an einer europaweiten Qualitätsscharta für Praktika arbeitet.⁷ Die „Generation P“, welche Initiativen aus Belgien, Deutschland,

⁴ Siehe z.B. Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks, 2007: Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS:Projektbericht.

⁵ Da erst bei Überschreitung einer gewissen Beitragsgrundlage Sozialversicherungspflicht besteht, und viele neue Selbstständige unter dieser Grenze bleiben, sind die Zahlen zur neuen Selbstständigkeit zu niedrig (ÖGB 2008).

⁶ Information aus der parlamentarischen Beantwortung des Bundesministers Martin Bartensteins (1359/AB XXIII.) am 30. Oktober 2007 auf die Anfrage von Nationalratsabgeordneten Laura Rudas betreffend der „Generation Praktikum“.

⁷ Siehe dazu: Issue Paper „On the European Commission Initiative for the Quality of Internships“ der Europäischen Kommission.



Frankreich und Italien bündelt, hat gemeinsam im November 2007 die Konferenz "Generation P - Internships: A Form of Precarious Employment in Europe" durchgeführt und dabei eine Petition für faire Praktika vorgestellt, in der neben Standards auch eine wissenschaftliche Erfassung des Phänomens gefordert wurde.

5 Motiv- und Lebenslagen

In diesem Abschnitt des Artikels beschäftigen wir uns mit unterschiedlichen Aspekten der Motivlagen von PraktikantInnen und atypisch Beschäftigten. Die Behandlung von Motiven ist eine Herangehensweise um PraktikantInnen- und atypische Beschäftigung zu verstehen.

Es sollen bei der oft auf der individuellen Ebene reduzierten Erfassung von Motiven, hier das Wechselspiel zwischen Handlungen und Strukturen, als auch die Neubewertung von Lebenssituationen eine Rolle spielen.

5.1 Von Beweggründen und Suchen

Bei den Ergebnissen der Plattform-Studie stellte sich heraus, dass für Uni-AbsolventInnen die Suche nach einem Arbeitsplatz ein zentrales Motiv für die Absolvierung eines Praktikums darstellt, während dies auf FH-AbsolventInnen wenig stark zu traf (Schopf und Ringler 2007: 36). Die im Vergleich zur FH nicht so ausgeprägte Praxisorientierung während des Studiums könnte hier als mögliche Erklärung dienen und den so genannten „Training-on-the-Job“-Aspekt unterstreichen.

Ebenfalls konnte ein geschlechtsspezifischer Unterschied deutlich gemacht werden: während etwas weniger als die Hälfte der befragten Frauen das Finden einer Anstellung als Motiv nannten, waren es bei den Männern nur ein Fünftel. Hier werden Parallelitäten zu den Ergebnissen von Blaichner sichtbar: Nur Frauen nannten dort als Motiv für eine atypische Beschäftigung „etwas lernen zu müssen“. Ein defizitäres Verständnis ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen dürften Frauen tendenziell eher anführen als Männer. So antwortete eine Berufseinsteigerin auf die Frage nach ihren Motiven: *„Also, da gibt man jemanden die Chance, da kann man lernen, es ist eine sehr kleine Agentur mit guten Kunden, ich habe mir gedacht, da kann ich das Handwerk einmal lernen, das war der Hauptgrund, wieso ich mich dafür entschieden habe.“* (Interview, freie Dienstnehmerin, 12, 00:05)⁸

Neben der Suche nach einer Anstellung, waren die Einflussfaktoren keine Alternativen zu haben und die Arbeitslosigkeit zu verhindern im Mittelpunkt. Arbeitslosigkeit in dieser Konstellation oft Arbeitssuche, da aufgrund der prekären Beschäftigungen oftmals kein erworbener Anspruch auf Arbeitslosengeld⁹ besteht. Somit haben wir es mit einer Gruppe von „neuen Arbeitslosen“ zu tun.

Zentrale Motive für die Wahl einer atypischen Beschäftigung sind der Wunsch nach einer dem Interesse entsprechenden Tätigkeit aber auch die Möglichkeit, Arbeit so zu gestalten, dass sie den persönlichen Bedürfnissen entspricht.

Inhalt von Arbeit: Vor allem Beschäftigte, die „neu“ auf dem Arbeitsmarkt sind, wählen eine atypische Beschäftigungsform dann, wenn sie sonst keine Möglichkeit sehen, ihrem inhaltlichen Interesse entsprechend tätig zu werden. Sie gehen also ein atypisches Beschäftigungsverhältnis ein, ohne die Merkmale einer atypischen Beschäftigungsform nachzufragen. Zu diesem Zeitpunkt verfügen sie oft nicht über die Informationen hinsichtlich der Rechte, welche ihnen in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis eigentlich zustehen würden. „Die Erwartungshaltung hinsichtlich Pflichten einer Arbeitskraft, die auf den Grundsätzen klassischer Arbeit basiert, wird in die atypische Beschäftigungssituation mitgenommen und erfüllt.“ (Blaichner 2008: 95) So werden atypisch beschäftigte BerufseinsteigerInnen meistens den Nachteilen von atypischer Beschäftigung überlassen, ohne ihnen die Vorteile einer atypischen Beschäftigung zu gewähren.

Gestaltung von Arbeit: Atypische Beschäftigte, welche eine atypische Beschäftigungsform bewusst wählen, da sie ihnen ein gewisses Maß an Flexibilität und Gestaltungsmöglichkeiten ihrer Arbeitssituation erlauben, verbindet meistens auch, dass sie ihren „Berufseinstieg“ bereits hinter sich haben. Sie lassen sich in zwei Gruppen unterteilen. Diejenigen, die sich für eine atypische Beschäftigungsform entscheiden, da sie hier ihre Wünsche bezüglich Inhalt und Gestaltung von Arbeit

⁸ Die angeführten Interviewpassagen stammen aus den Arbeiten von Judith Blaichner und Michaela Eberhard.

⁹ Ab 2008 gab es einige Änderungen: freie DienstnehmerInnen sind nun verpflichtend in die Arbeitslosenversicherung integriert. Neue Selbstständige können ab 2009, durch das Opting In-System, Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen (vgl. Bössinger 2008: 11f)



am besten verwirklichen können und diejenigen, die sich für eine atypische Beschäftigung, oft zu Lasten von inhaltlichen Ansprüchen, entscheiden müssen, da sie sonst keine Möglichkeit haben, Arbeit und Leben zu vereinbaren. Bei Erstgenannten handelt es sich zumeist um neue Selbstständige, bei Zweitgenannten handelt es sich zumeist um freie DienstnehmerInnen, für die private „Umstände“ wie Kinderbetreuungspflichten oder Krankheit unvereinbar mit einer Fixanstellung sind.

Atypisch beschäftigte BerufseinsteigerInnen befinden sich somit eher als atypische Beschäftigte mit Berufserfahrung in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, bei denen die gesetzlichen Merkmale von atypischer Beschäftigung nicht erfüllt und atypische Beschäftigungsformen gezielt eingesetzt werden, um echte Dienstverhältnisse zu umgehen.

5.2 (Un-)Freiwilligkeit vs. Pull und Push-Faktoren

Die Motive sind ein wichtiger Bestandteil der Arbeitspsychologie, weil es von Interesse ist, warum die einen bestimmte Beschäftigungsformen wählen während sich andere gezwungen fühlen. Dennoch sind die gängigen arbeitspsychologischen Modelle¹⁰ nicht übertragbar auf heutige Motiv- und Lebenslagen. Der alleinige Fokus auf Motive bleibt immer an der individuellen Ebene haften. Dabei wird das Kontinuum, welches zwischen (Un-)Freiwilligkeit verläuft, ebenfalls zu wenig berücksichtigt.

Umso notwendiger ist es das Kontinuum (Un-)Freiwilligkeit mit Pull und Push-Faktoren gemeinsam zu betrachten, da Handlungen stets in Strukturen eingebettet sind. Push und Pull- Aspekte sind von den situationsbestimmenden Faktoren beeinflusst.

Das Fehlen von Strukturen (z. B. soziale Absicherung, etc.) kann so weit führen, dass Menschen sich freiwillig für diese Situation entscheiden, währenddessen andere sich nicht mit dem Fehlen der Strukturen abfinden können und das Überwiegen der Unfreiwilligkeit aufrecht bleibt.

Die klare Zuordnung nach (Un-)Freiwilligkeit und Pull und Push-Faktoren trifft aus soeben diskutierten Gründen nicht den Kern der Sache.¹¹ Die Entscheidungsmerkmale umfassen mehrere Kriterien, die uns relevant erscheinen:

- Zeit
- Beschäftigungsform an sich (Werkvertrag, freier Dienstvertrag, „Praktikum“ etc.)
- Inhalt / Tätigkeit¹²
- Berufsfeld
- Standort

Die Summe der einzeln nach (Un-)Freiwilligkeit und Pull und Push-Faktoren betrachteten Kriterien ergibt somit ein komplexes Gesamtbild.

Folgendes Beispiel will das Zusammenwirken von eben genannten Einflüssen verdeutlichen:

„Ich hab’ mich auch sehr oft für stinknormale Jobs beworben, hundertfach und da war ich dann sehr oft einfach überqualifiziert ..., das heißt ich bin nicht unbedingt nur freiwillig in diese Richtung gegangen ..., sondern das hat sich einfach so ergeben“. (Interview, freier Dienstnehmer, wissenschaftlicher Projektmitarbeiter und Teilzeitbeschäftigter sowie freier Journalist, 00:20:23-00:21:12)

5.3 Zeitfaktor und Neubewertung der Situation

Motive sind nicht über die Zeit konstant, weil sich Lebenssituationen und -phasen verändern und Erwartungen nicht erfüllt werden (können). Ebenso werden die Ansprüche an soziale Absicherung mit dem Alter tendenziell höher.

Die Plattform-Studie hat ergeben, dass retrospektiv die Bewertung der Praktika kritischer ausfällt und daher eine Neubewertung der gemachten Erfahrungen stattgefunden hat. Ebenfalls zeigt sich, dass jene Befragten, die eine geringe Anzahl von Praktika absolviert hatten, diese insgesamt positiver bewerteten als jene, die eine größere Anzahl absolviert hatten (Schopf und Ringler 2007: 43).

¹⁰ Die so genannten Inhaltsmodelle der Motivation befassen sich ausschließlich mit den Aspekten der Arbeitstätigkeit selbst, die motivationsförderlich sind (vgl. Kirchner 2005). Soziale Kontextfaktoren, die Motive atypisch Beschäftigter maßgeblich beeinflussen werden nicht thematisiert.

¹¹ Umso komplexer wird es bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen.

¹² Es findet eine Entkoppelung von Tätigkeit und Berufsfeld statt. Berufsfeldbezogene Tätigkeitsprofile verlieren immer mehr an Bedeutung, deshalb wird ein Wechsel zwischen den Berufsfeldern immer mehr ermöglicht.



6 Welche Erkenntnisse lassen sich daraus ableiten?

In diesem letzten Abschnitt wollen wir die aus unserer Sicht wichtigen Veränderungen in der Arbeitswelt, die Forderungen der Betroffenen als auch die sich ableitenden Erkenntnisse vorstellen.

6.1 *Mindestmaß an Sicherheit*

Der Wunsch nach Sicherheit wird im Diskurs über Prekarität oft genannt, hier wollen wir kurz das Sicherheitsverständnis von prekär beschäftigten BerufseinsteigerInnen beleuchten:

Bei PraktikantInnen ist die Form oder die Bezeichnung relativ unwichtig. Wichtig ist, dass das jeweilige Arbeitsverhältnis eine soziale Absicherung und einen Mindestlohn, um die Verschleierung von normalen Arbeitsplätzen zu verhindern, besitzt (Schopf und Ringler 2007: 38).

Ebenso für atypisch Beschäftigte stellt Sicherheit eine Wichtigkeit dar: *„Also ich hätte gerne einen inhaltlich interessanten Job für mich, wo ich ..., eine gewisse Basis habe und so was wie Arbeitszeiten, so halbwegs fix sind zumindest, dass ich mich nach was richten kann und ein fixes Gehalt und mein Weihnachts- und Urlaubsgeld bekomme, das sind ja nur Fantasieträume von mir..., ich weiß gar nicht wie das wirklich ist, wenn man das mal kriegt, aber ja ..., das wär' sicher traumhaft.“* (Interview, freie Dienstnehmerin, 00:17:03-1)

6.2 *„Vorstufe“ vs. Vorbereitung*

PraktikantInnen- und atypische Beschäftigung werden oft in einer Übergangsphase mit der Idee der „Vorstufe“ zu einer erstrebten Tätigkeit bzw. Beschäftigungsform absolviert. Dabei muss die nächste Stufe nicht ausschließlich eine Fixanstellung sein.

Es gibt eine Gruppe von BerufseinsteigerInnen, die haben ausschließlich über Praktika den Arbeitsmarkt erfahren. Dadurch sind sie vermehrt dem Risiko ausgesetzt, einerseits weiterhin atypisch zu arbeiten, andererseits Umgehungsverträge weniger gut zu erkennen.

Denn aufgrund der mangelnden Kenntnisse über die Möglichkeiten einer atypischen Beschäftigung und des Glaubens an eine zeitliche Begrenzung, nehmen viele BerufseinsteigerInnen die Nachteile einer atypischen Beschäftigung als eine als notwendig gesehene Vorstufe für eine gewünschte Fixanstellung auf sich. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, BerufseinsteigerInnen bereits während der Ausbildung über die sich aus einer atypischen Beschäftigung bzw. eines Praktikums ergebenden Rechte und Pflichten zu informieren, damit die Erstinformation und gleichzeitig die Entscheidung, was diese Information beinhaltet nicht, wie so oft, den ArbeitgeberInnen überlassen wird.

Die „Vorstufe“ auf eine sozial abgesicherte Arbeit kann sich bei BerufseinsteigerInnen daher schnell als lediglich eine Vorbereitung zur prekären atypischen Beschäftigung erweisen.

6.3 *Bedeutung der beruflichen Sozialisation*

Die Plattform-Studie hat die aktuelle Beschäftigungssituation der Befragten zum Erhebungszeitpunkt als auch deren Praktika erhoben und kam auf einen interessanten Zusammenhang: „Wer während seines letzten Praktikums regulär angestellt war, ist auch zum Zeitpunkt der Erhebung häufiger angestellt und zufriedener als die Gruppe jener, die im Praktikum nichts verdiente und atypisch bzw. in keinem formalen Beschäftigungsverhältnis stand. Wir vermuten, dass dies das Resultat der beruflichen Sozialisation ist. Junge AkademikerInnen erfahren während oder nach dem Studium „wie es geht“ und was machbar am Arbeitsmarkt ist, und was nicht. In der Folge entwickelt sich eine hohe Bereitschaft umsonst zu arbeiten und keine Forderungen zu stellen. In Kombination mit prekären Beschäftigungsverhältnissen kann dies zu Hemmungen beim Einfordern der eigenen Rechte gegenüber den ArbeitgeberInnen führen. Dieser Punkt bedarf weiterer Forschung.“ (Schopf und Ringler 2007: 33).

Wenn die Erwartungen an ein atypisches Beschäftigungsverhältnis nicht erfüllt werden, werden die anfänglichen Motive situationsbedingt verändert. Vor allem bei BerufseinsteigerInnen wird das Motiv „Inhalt der Arbeit“ nicht erfüllt und durch das Motiv „fixe Einkommensquelle“ ersetzt. BerufseinsteigerInnen geben in diesem Zusammenhang oft an, dass sie im aktuellen Beschäftigungsverhältnis nur mehr so lange bleiben wollen, bis sie eine mehr dem inhaltlichen Interesse entsprechende Tätigkeit finden oder sie streben zukünftig ein atypisches Beschäftigungsverhältnis an, in welchem die tatsächlichen (arbeitsrechtlichen) Merkmale von atypischer Beschäftigung auch erfüllt werden.



6.4 Resümee: kann man von „Reproduktion“ sprechen?

In diesem Beitrag haben wir die Zusammenhänge von PraktikantInnen-Beschäftigung und prekärer atypischer Beschäftigung vorgestellt und allgemeine Überlegungen zur Repräsentativität des Phänomens und den Motivlagen der Betroffenen angestellt. Die zu Anfang gestellte Frage nach Reproduktion prekärer Arbeit lässt sich in dieser Form nicht vollständig beantworten. Dennoch lassen sich einige Indizien für die Verknüpfung zwischen diesen beiden Phänomenen ableiten, die PraktikantInnen-Beschäftigung durchaus als Vorstufe und Vorbereitung auf spätere atypische Beschäftigungsverhältnisse verdeutlichen. Heute haben wir es (noch) mit ungleichen Bezeichnungen (PraktikantInnen- und atypische Beschäftigung) zu tun. Die Frage bleibt aufrecht, ob man die Begrifflichkeiten vereinheitlichen muss, weil die Strukturen dahinter die gleichen sind, oder ob die Bezeichnungen aufrechterhalten werden sollen, weil es sich um unterschiedliche strukturelle Rahmenbedingungen handelt.

Wir sind an einem inhaltlichen Austausch mit LeserInnen dieses Artikels unter [kontakt\[at\]generation-praktikum.at](mailto:kontakt[at]generation-praktikum.at) interessiert.

Literatur

- Beck, Ulrich, 2007: *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Blaichner Judith, 2008: *Feministische Perspektive auf atypische Beschäftigungsformen*. Diplomarbeit. Wien.
- Bösinger, Ute, 2008: *Neue Rechte für die Freien*. AK Für Sie, 2, 11-12.
- Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks, 2007: *Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen?* HIS:Projektbericht.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.), 2007: *Materialien zur sozialen Lage von Studierenden 2007*. Bericht. Wien: BMWF.
- Gröhn, Dieter und Heidemarie Hecht, 2006: *Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans Böckler-Stiftung. Berlin: DGB.
- Kirchler, Erich (Hg.), 2005: *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: Facultas.
- Kreimer, Margareta, 1998: *Frauenarbeit und Flexibilisierung*. S. 137-162. In: Zilian, Hans Georg und Jörg Flecker (Hg.): *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?* Berlin: edition sigma.
- Eberhard, Michaela, 2008: *Zwischen Prekarität und Privilegien – subjektives Wohlbefinden, Beanspruchung und Motive von atypisch beschäftigten AkademikerInnen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Wien.
- Mörchen, Melanie, 2006: *Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration?* Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund.
- ÖGB (Hg.), 2008: *Zahl der atypisch Beschäftigten: Zahlen und Fakten* (http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_3.6.f, 20.10.2008)
- Reinprecht, Christoph, 2008: *Prekarisierung und Re-Feudalisierung sozialer Ungleichheit*. In: *Kurswechsel* 1/2008.
- Schopf, Anna und Paul Ringler, 2007: *Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich*. Eine quantitative Studie. Wien: Plattform Generation Praktikum.
- Sennett, Richard, 1998: *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin-Verlag.
- Statistik Austria (Hg.), 2007a: *Einkommen, Armut und Lebensbedingungen, Ergebnisse aus EU – SILC 2005*. Wien.
- Statistik Austria, 2007b: *Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2006. Jahresdurchschnitt, Bevölkerung in Privathaushalten exklusive Präsenz- und Zivildienstler*. Wien.
- Tálos, Emmerich (Hg.), 1999: *Atypische Beschäftigung, Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Wilke, Gerhard, 1999: *Die Zukunft der Arbeit*. Frankfurt am Main: Campus.