



## **„Momentan ist es noch ganz okay...“**

**Arbeitswelten und Berufsverläufe von jungen Erwerbstätigen  
mit mittleren Bildungsabschlüssen**

**Hubert Eichmann, Bernhard Saupe**

Forschungsbericht Projekt 14695

„Generation Praktikum ... oder Generation prekär?“,  
gefördert vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank

FORBA-Forschungsbericht 4/2014

Wien, August 2014

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
Aspernbrückengasse 4/5  
A-1020 WIEN  
Tel: +431 21 24 700  
Fax: +431 21 24 700-77  
office@forba.at  
<http://www.forba.at>

# INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG.....	4
1. SEKUNDÄRANALYSEN ZU JUNGEN ERWERBSTÄTIGEN .....	7
1.1. Arbeitslosigkeit .....	8
1.2. Atypische Beschäftigung .....	12
1.3. Berufseinstieg.....	17
1.4. Jobzufriedenheit, Einstellungen.....	19
2. BEFRAGUNG VON 25 JUNGEN ERWERBSTÄTIGEN MIT MITTLEREN BILDUNGSABSCHLÜSSEN.....	25
2.1. Ausbildungen und Berufseinstiege .....	31
2.1.1. Frühe BerufseinsteigerInnen .....	34
2.1.2. Maturanten.....	37
2.1.3. SchulabbrecherInnen.....	41
2.2. Gegenwärtige Berufstätigkeiten im „Mittelfeld“ .....	47
2.2.1. Arbeiter- bzw. Handwerksberufe .....	49
2.2.2. Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufe .....	52
2.2.3. Kaufmännische und technische Büroberufe .....	55
2.2.4. Verkauf und Handel.....	57
2.2.5. Bewegungsintensive Berufe mit physischer Beanspruchung .....	60
2.3. Beschäftigungsverhältnisse: Besser nicht atypisch unterwegs?.....	64
2.3.1. Normalarbeitsverhältnisse .....	66
2.3.2. Atypische Beschäftigungsformen .....	68
2.3.3. Selbständig Erwerbstätige .....	76
2.3.4. Vergleich NAV mit Atypischen und Selbständigen .....	80
2.4. Berufsbiografische Handlungstypen.....	82
2.4.1. Typus Bodenständige .....	84
2.4.2. Typus Behütete – Familien-NachfolgerInnen .....	86
2.4.3. Typus Suchende.....	88
2.4.4. Typus (vorläufig) Angekommene.....	90
2.4.5. Typus improvisierende Spielernaturen .....	93
3. ZUSAMMENFASSUNG.....	97
4. LITERATUR.....	101

Tabelle 1.1:	Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Bildungsabschluss, Österreich, 2004-2013	8
Tabelle 1.2:	Jährliche Veränderung der Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Bildungsabschluss, Österreich, 2004-2013	9
Tabelle 1.3:	Verhältnis zwischen der Arbeitslosenquote der 15- bis 34-Jährigen und der 15- bis 64-Jährigen, Österreich, 2004-2013	11
Tabelle 1.4:	Atypische Beschäftigung nach Altersgruppen, Österreich, 2011	13
Tabelle 1.5:	Atypische Beschäftigung nach Bildungsabschluss, Österreich, 2011	14
Tabelle 1.6:	Atypische Beschäftigung nach Bildungsabschluss und Altersgruppen, ohne Personen in Ausbildung, Österreich, 2012	15
Tabelle 1.7:	Zeit zwischen Bildungsabschluss und erstem Job, Befragte im Alter zwischen 15 und 34, Österreich, ca. 1995 bis 2010	18
Tabelle 1.8:	Prekarität des ersten Jobs nach Bildungsabschluss, Befragte im Alter zwischen 15 und 34, Österreich, ca. 1995 bis 2010	19
Tabelle 1.9:	Übergang von Bildung in Beschäftigung nach Zeit zwischen Abschluss und erstem Job sowie Prekarität des ersten Jobs, Österreich, ca. 1995 bis 2010	19
Tabelle 1.10:	Erwerbsarbeitsbezogene Präferenzen, Befragte 18-35, Österreich, 2009, Faktoren am wichtigsten, zweitwichtigsten oder drittwichtigsten	21
Tabelle 1.11:	Allgemeine Zufriedenheit mit dem aktuellen Job, Österreich, 2009	22
Tabelle 1.12:	Zufriedenheit mit der Sicherheit des aktuellen Jobs, Österreich, 2009	22
Tabelle 1.13:	Geplanter Jobwechsel / geplante Unternehmensgründung in den nächsten drei Jahren, Österreich, 2009	22
Tabelle 1.14:	Allgemeine Lebensziele und Einstellungen, Items und Dimensionen	23
Tabelle 1.15:	Allgemeine Lebensziele und Einstellungen, Dimensionen nach Bildungsgrad	24
Tabelle 2.1:	Eckdaten der Befragten der qualitativen Erhebung	27
Tabelle 2.2:	Kurzprofile aller 25 Interviewten	29
Tabelle 2.3:	Gruppierung der Befragten nach der Ausbildung im ersten Bildungsweg	34
Tabelle 2.4:	Gruppierung der Befragten nach Berufen bzw. Tätigkeitsmustern	49
Tabelle 2.5:	Gruppierung der Befragten nach Beschäftigungsmerkmalen	65
Tabelle 2.6:	Gruppierung der Befragten nach bisherigen ausbildungs- und berufsbiografischen Verläufen	84
Tabelle 2.7:	Typologisierung nach bisherigen ausbildungs- und berufsbiografischen Verläufen	99

## **EINLEITUNG**

In dieser Studie untersuchen wir Erwerbsarbeitsformen und Berufsbiografien von jungen Erwachsenen unter 35 Jahren in Österreich, mit einem besonderen Fokus auf Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen. Anlass für dieses Projektvorhaben war eine eigene Untersuchung zu Praktika bzw. zur „Generation Praktikum“ in Österreich (Eichmann/Saupe 2011). Während schlecht entlohnte Arbeitsverhältnisse bei Studierenden bzw. Graduierten medialer Dauerbrenner sind, ist der Wissensstand über Strukturen von (atypischen) Arbeitsverhältnissen bei der wesentlich größeren Gruppe junger Erwachsener unterhalb des Hochschulniveaus vergleichsweise bescheiden. Diese „mittleren“ Gruppen sind im Vergleich zu einerseits (angehenden) HochschulabsolventInnen und andererseits Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder sonstigen Problemgruppen wenig erforscht. Außerdem verlangt auch der Begriff „Generation“<sup>1</sup> die Untersuchung der tatsächlich größten Gruppe von jungen Menschen, und das sind mit Bezug auf das Qualifikationsniveau und trotz der Zunahme des Anteils von AkademikerInnen weiterhin Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen.

Insbesondere im internationalen Kontext häufen sich Befunde zur Arbeitsmarktsituation qualifizierter junger Erwachsener, die auf Diagnosen einer „Generation prekär“ hinauslaufen, v.a. angesichts hoher Jugendarbeitslosigkeit, schwierigen Berufseinstiegen und der Zunahme atypischer bzw. schlecht entlohnter Beschäftigungsverhältnisse (vgl. z.B. Busch / Jeskow / Stutz 2010). Nun ist die Arbeitsmarkt- und Lebenssituation junger Erwachsener in Österreich noch relativ weit entfernt von den Bedingungen z.B. in südeuropäischen Ländern wie etwa Griechenland oder Spanien, in denen jeweils mehr als 50% der 15- bis 24-Jährigen arbeitslos und ein hoher Anteil der verbleibenden Erwerbstätigen lediglich befristet beschäftigt sind. Doch auch in Österreich sind Formen atypischer Beschäftigung wie Befristung oder Leiharbeit bei jungen Erwerbstätigen überproportional verbreitet. Internationale Vergleichsstudien ergeben, dass in den westlichen Ländern junge Menschen zu den faktischen Verlierern der Globalisierung der letzten 20 Jahre zu zählen sind, und das auch schon vor der Finanz- und Wirtschaftskrise (Blossfeld et al. 2007). Beispiele dafür sind vielfältige Benachteiligungen im Sinn von Insider-Outsider-Strukturen am Arbeitsmarkt, in Betrieben oder bei wohlfahrtsstaatlichen Ansprüchen. Buchholz und Blossfeld (2012) nennen ambivalente Strategien von jungen Menschen, um auf die wachsenden Unsicherheiten zu reagieren: Erstens würden wichtige Lebensentscheidungen hinausgezögert, weshalb die Phase der Adoleszenz immer mehr gestreckt werde, auch deshalb, um den erschwerten Einstieg ins „reguläre“ Erwerbssystem noch eher rechtfertigen zu können. Zweitens nehmen tertiäre Ausbildungen auch aufgrund des Jobmangels zu. Dies sei einerseits im Sinne einer Höherqualifizierung zu begrüßen, andererseits verlieren akademische Grade angesichts der inflationären Verbreitung ihren privilegierten Status am Arbeitsmarkt. Doch Buchholz und Blossfeld haben auch eine gute Nachricht für junge Menschen: Der Fachkräftemangel infolge des demografischen

---

<sup>1</sup> Mit dem Begriff „Generation“ gehen wir sparsam um. Faktisch geht es um die Analyse von Arbeits- und Lebensbedingungen bei der heterogenen Altersgruppe heutiger 15- bis 35-Jähriger, bzw. um ausgewählte Segmente daraus; und dies mit der Betonung, nicht nur Jugendliche (zumeist definiert als 15- bis 24-Jährige) zu untersuchen. Generell ist hier zudem zwischen „Stellung im Lebenszyklus“ (d.h. junge Menschen im Vergleich zu älteren) und „Kohorte“ zu unterscheiden (z.B. die heutige im Vergleich zur früheren Jugend).

Wandels würde insbesondere in Ländern mit schrumpfender Erwerbsbevölkerung dazu führen, dass sich die Erwerbschancen in den nächsten Jahren signifikant verbessern. Dem ist allerdings hinzuzufügen, dass die demografische Entwicklung eine Kehrseite enthält, denn die Kosten der Pensions- und wohl auch Pflegefinanzierung für die stark zunehmende Anzahl Älterer müssen ja ebenfalls die Jüngeren tragen, wenn man derzeitige Finanzierungsgrundlagen des Wohlfahrtsstaats fortschreibt.

In der gegenständlichen Studie werden, im Anschluss an eine Analyse aller unter 35-jährigen Erwerbspersonen, Segmente mit mittleren Ausbildungsabschlüssen in den Blick genommen – von jungen Menschen mit Lehrabschluss bis zu denen mit Matura einschließlich StudienabrecherInnen. Wie verbreitet sind Formen der atypischen Beschäftigung bei bis zu 35-Jährigen in Österreich, wie sehr variiert die Verbreitung zwischen verschiedenen Bildungsgruppen und inwiefern lässt sich dabei, bezogen vor allem auf den Verlauf der Erwerbsbiografie, von prekärer Beschäftigung sprechen? Und abgesehen davon: Von welcher Arbeit leben heutige junge Erwerbstätige aus dem beruflichen „Mittelfeld“ und wo stehen sie, nachdem sie vor einigen Jahren eine Lehre, eine damit vergleichbare Fachschule oder eine Matura abgeschlossen haben?

Methodisch gehen wir so vor, dass wir im ersten Teil über Sekundäranalysen von Repräsentativdatensätzen (v.a. Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria) Befunde zur Verbreitung von Formen atypischer Beschäftigung sammeln, und zwar für das gesamte Spektrum von Erwerbsarbeitsformen und Qualifikationsgruppen der unter 35-Jährigen. Auf Basis dieses Überblicks erfolgt als Hauptteil eine qualitative Primärerhebung bei ausgewählten Segmenten der Gruppe junger Erwachsener, nämlich der 20- bis 35-Jährigen mit mittleren Ausbildungsabschlüssen. Mit dieser vertiefenden qualitativen Analyse werden Zusammenhänge zwischen Ausprägungen von Arbeitsverhältnissen und subjektiven Verarbeitungsweisen in Relation zu Erwerbszielen und vorhandenen Ressourcen ermittelt, d.h. typische berufsbiografische Handlungs- und Strukturmuster, die mit quantitativen Methoden allein nicht beobachtbar sind.

Den konzeptionellen Referenzrahmen für diese arbeitssoziologische Analyse von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen liefern Diskurse zur „Entgrenzung“ bzw. „Prekarisierung“ der Erwerbsarbeit. Konzepte zur Entgrenzung der Arbeit verweisen auf vielfältige De-Standardisierungs- und Flexibilisierungsprozesse bei ehemals langfristig angelegten Beschäftigungsverhältnissen. Neben der arbeitsvertraglichen Dimension – „Atypisierung“, verstanden als Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – werden im Entgrenzungsdiskurs auch tätigkeitsbezogene, zeitliche, räumliche, soziale, technische u.a.m. Aspekte der Veränderung der Arbeit analysiert (vgl. Eichmann/Saupe 2014 für aktuelle Daten zur österreichischen Erwerbsbevölkerung). Diskurse zur Prekarisierung der Arbeit zielen im Vergleich dazu stärker auf Veränderungen wohlfahrtsstaatlicher Rahmenbedingungen als Folge der Neoliberalisierung seit den 1990er Jahren und die damit einhergehenden Abstiegs- und Verarmungsrisiken. Berühmtheit erlangte etwa eine Studie von Robert Castel 2000, in der dieser verschiedene „Zonen der Verwundbarkeit“ diagnostizierte, derzufolge Prekarisierungsrisiken bereits in die arbeitgesellschaftliche Mitte vorgedrungen seien (vgl. auch Castel / Dörre 2009, Schultheis / Vogel / Gemperle 2010); und dies vor dem Hintergrund eines „neuen Geists des Kapitalismus“, d.h. einem veränderten Modus kapitalistischer Verwertung, der vor allem auf die Instrumentalisierung originärer Entfaltungsbedürfnisse der Erwerbstätigen abzielt (vgl. dazu etwa Boltanski / Chiapello 2003).

Anknüpfungspunkt vieler berufsbiografischer Diskurse wiederum ist der steigende Druck, in individualisierten Gesellschaften das eigene Leben *tatsächlich selbst* planen zu müssen, weil kollektive Instanzen dazu nicht mehr willens oder in der Lage sind. Mit Individualisierung meinte Ulrich Beck (1986) schon vor 30 Jahren die Befreiung aus traditionellen Zwängen, womit gleichzeitig Integrations- und Orientierungsinstanzen zugunsten einer zunehmenden Abhängigkeit von Märkten (Arbeit, Bildung, Konsum) und sozialstaatlichen Strukturen abnehmen würden. Lebensführung wird dann zu einem „personalen Projekt“ in Selbstsozialisation. Vor allem junge Menschen stehen mehr als andere vor der Aufgabe, ihr Leben in wie auch immer gearteter Weise zu planen, eine Identität zu entwickeln und zu stabilisieren (z.B. Wohlrab-Sahr 1997).

Im eigenen Verständnis gehen wir von einer prinzipiellen Handlungsfähigkeit („Agency“) der Akteure aus bzw. verstehen das Zusammenspiel aus Strukturen, Dispositionen und Ressourcen als eigentliches Beobachtungsfeld. Spätestens an dieser Stelle ist dann festzuhalten, dass wir *atypische* keineswegs mit *prekären* Beschäftigungsverhältnissen gleichsetzen bzw. dass objektive Arbeitsverhältnisse ohne Berücksichtigung der Perspektive der Betroffenen noch nicht zur Bestimmung von Prekarisierung ausreichen.<sup>2</sup> Anders wären Forschungsbefunde zu prekären Lebenslagen (z.B. Lantermann et al. 2009), wonach nur ein kleinerer Teil der objektiv Gefährdeten die eigene Lage als dementsprechend prekär wahrnimmt, auch nicht zu erklären. Gerade deshalb, weil in dieser Studie Erwerbsbedingungen und Berufsziele von jungen Erwachsenen im Fokus stehen, ist eine gewisse Vorsicht vor einem allzu engen Zuschnitt auf die objektive Arbeitsmarktposition geboten – ohne dahingehende Befunde zu negieren. Beispielsweise ist der aus quantitativen Befragungen bekannte empirische Befund des überdurchschnittlichen Optimismus bei jungen Menschen auch damit erklärbar, dass diese ihr Leben ja noch vor sich haben und dieses durch vorgängige Entscheidungen noch vergleichsweise wenig „verbaut“ ist. Das Leben will noch gelebt werden, auch deshalb wäre es überraschend, wenn unter jungen Menschen Verzagtheit das Bild dominieren würde. Ein grundsätzlicher Optimismus ist wiederum ein Erfolgsfaktor dafür, typische spannungsgeladene Entwicklungsschritte wie Berufseinstieg, Partnerwahl etc. überhaupt meistern zu können.

An dieser Stelle bedanken wir uns sehr herzlich bei all jenen, die uns für Interviews zur Verfügung gestanden sind; außerdem bei Ruth Kasper, Helene Schneider und Philip Schörpf für ihre Mitarbeit und beim Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank für die Förderung dieses Projekts.

---

<sup>2</sup> Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in aller Regel von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ abgegrenzt, welche als unselbständige, unbefristete Vollzeittätigkeiten mit voller Integration in die sozialen Sicherungssysteme definiert werden. Die Definition eines „prekären“ Beschäftigungsverhältnisses (als objektives Merkmal) ist umstritten, gemeint sind Standards, die unterhalb dessen liegen, was als „normal“ angesehen wird. In Anlehnung an die ILO wird darunter verstanden: nicht dauerhafte bzw. unsichere Arbeitsverhältnisse, kein bzw. minderere arbeitsrechtlicher Schutz bzw. soziale Absicherung, kein Existenzsicherndes Einkommen (Weinkopf et al. 2009). Von „objektiv“ prekären Beschäftigungsverhältnissen oder auch Erwerbsverläufen wiederum sind subjektive Interpretationen derselben zu unterscheiden.

## 1. SEKUNDÄRANALYSEN ZU JUNGEN ERWERBSTÄTIGEN

Der mediale Diskurs zur „Generation Praktikum“ ist in der Regel auf Berufseinstiege von Hochschulabsolventinnen und –absolventen fokussiert, sowie darüber hinaus auf mehr oder weniger ausbildungsnahe Tätigkeiten von Studierenden, die auf einem Kontinuum zwischen Pflichtpraktika im Rahmen eines Hochschul-Kurrikulums und studentischer Erwerbsarbeit zur Abdeckung der Lebenshaltungskosten angesiedelt sind. Im internationalen Kontext ist der Begriff der „Generation Praktikum“ in Richtung einer breiter gefassten „Generation prekär“ ausgeweitet worden (vgl. Busch/Jesko/Stutz 2010 für einen Überblick). So ergeben aktuelle europäische Vergleichsstudien, dass junge Erwachsene – zumindest für eine bestimmte Zeitspanne – in signifikant höherem Ausmaß atypisch bzw. insbesondere befristet beschäftigt sind als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung (z.B. Giesecke/Schindler 2008; Gebel 2010; Baranowska/Gebel 2010). Während Daten von Baranowska/Gebel zufolge Österreich beim Anteil 15- bis 25-Jähriger mit befristeter Beschäftigung unterdurchschnittlich liegt, sind entsprechende Befristungsraten einerseits in südeuropäischen Ländern (Spitzenreiter ist Spanien mit ca. 80%), andererseits z.B. auch in Ländern wie Schweden oder Finnland (ca. 50% bzw. 40%) besonders ausgeprägt. Als Erklärungen für die relative Benachteiligung junger Erwerbstätiger werden in der Literatur vor allem historisch gewachsene Insider-Outsider-Problematiken am jeweiligen Arbeitsmarkt angeführt (ablesbar am Umfang der länderspezifischen Jugendarbeitslosigkeit in Relation zur gesamten Arbeitslosigkeit). Nationale Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, etwa ein ausgebauter Kündigungsschutz für Kernbelegschaften, werden oft mit einem geringeren Schutz für atypisch beschäftigte (im Durchschnitt jüngere) Randbelegschaften erkaufte. Baranowska und Gebel (2010) kommen im Rahmen eines europäischen Ländervergleichs von Arbeitsmarktinstitutionen und Vertretungsstrukturen sogar zum Ergebnis, dass zwischen steigender Durchsetzungsfähigkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Wahrscheinlichkeit atypischer (v.a. befristeter) Beschäftigung bei jungen Erwerbspersonen ein Zusammenhang besteht. Andererseits dürfte die im Ländervergleich divergierende Berufsorientierung des Ausbildungssystems, sowie die unterschiedliche Durchlässigkeit der Aus- und Weiterbildungssysteme (inkl. Hochschulen) beispielsweise für die Häufung von Formen der atypischen Beschäftigung mitverantwortlich sein, gerade auch bei Hochqualifizierten. Beispielsweise ist in Ländern wie Deutschland mit einem hohen Anteil von atypisch beschäftigten Akademikerinnen und Akademikern der Einstieg oder Wechsel in bestimmte Berufsfelder eng an spezifische Bildungszertifikate gebunden, zum Schutz der bereits dort Tätigen, dagegen als Hürde für Ein- und Umsteigerinnen und Umsteiger (vgl. dazu z.B. Giesecke/Schindler 2008).

Im Folgenden stellen wir quantitative Evidenzen zur Arbeitsmarktlage junger Erwerbstätiger dar; diese basieren auf Auswertungen mehrerer einschlägiger Datensätze. Strukturiert ist die Darstellung nach den Themengebieten Arbeitslosigkeit, atypische Beschäftigung, Berufseinstieg sowie Jobzufriedenheit und Einstellungen.

## 1.1. Arbeitslosigkeit<sup>3</sup>

Tabelle 1.1: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Bildungsabschluss, Österreich, 2004-2013

Bildungsniveau	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>15 bis 24 Jahre</b>										
Pflichtschule	14,9%	15,2%	13,4%	12,4%	12,2%	14,3%	12,0%	12,1%	12,4%	12,8%
Lehre	5,8%	7,3%	6,3%	5,4%	5,1%	7,5%	6,8%	6,0%	5,9%	7,1%
Berufsbildende mittlere Schule*	9,8%	8,4%	7,4%	7,4%	6,4%	7,2%	4,8%	4,5%	8,8%	6,6%
Höhere Schule	8,3%	8,6%	6,5%	7,1%	6,3%	7,5%	8,6%	7,1%	7,5%	8,3%
Universität, FH, hochschulverw. Lehranstalt *	7,8%	8,5%	14,4%	10,8%	4,2%	12,1%	10,5%	9,7%	5,8%	7,7%
<b>zusammen</b>	<b>9,7%</b>	<b>10,3%</b>	<b>9,1%</b>	<b>8,7%</b>	<b>8,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>8,8%</b>	<b>8,3%</b>	<b>8,7%</b>	<b>9,2%</b>
<b>15 bis 34 Jahre</b>										
Pflichtschule	14,0%	15,1%	13,3%	12,3%	12,7%	14,4%	12,7%	11,6%	13,0%	13,6%
Lehre	4,9%	5,5%	5,2%	4,6%	4,2%	5,8%	5,6%	4,8%	4,7%	5,9%
Berufsbildende mittlere Schule	5,8%	6,1%	5,2%	5,2%	4,3%	5,1%	4,7%	3,9%	5,7%	4,7%
Höhere Schule	5,1%	5,4%	4,6%	4,7%	4,0%	5,2%	6,0%	5,1%	5,6%	6,6%
Universität, FH, hochschulverw. Lehranstalt	4,4%	4,9%	4,2%	3,7%	2,4%	4,0%	4,3%	4,1%	3,2%	5,5%
<b>zusammen</b>	<b>6,7%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,6%</b>	<b>6,3%</b>	<b>5,7%</b>	<b>7,0%</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,0%</b>	<b>6,3%</b>	<b>7,2%</b>
<b>15 bis 64 Jahre</b>										
Pflichtschule	9,6%	10,4%	9,8%	9,1%	8,5%	10,5%	9,1%	9,0%	9,5%	10,3%
Lehre	4,2%	4,3%	4,1%	3,5%	3,3%	4,1%	3,7%	3,5%	3,6%	4,3%
Berufsbildende mittlere Schule	3,7%	3,7%	3,4%	3,6%	2,7%	3,5%	3,5%	2,7%	3,3%	2,9%
Höhere Schule	4,5%	4,6%	4,0%	3,8%	3,2%	4,1%	4,5%	3,9%	4,4%	5,0%
Universität, FH, hochschulverw. Lehranstalt	3,1%	3,1%	2,8%	2,8%	2,0%	2,5%	2,7%	2,7%	2,4%	3,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,8%</b>	<b>4,5%</b>	<b>3,9%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,2%</b>	<b>4,4%</b>	<b>5,0%</b>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria;

\* Die Werte für die AbsolventInnen berufsbildender mittlerer Schulen sowie für AkademikerInnen in der Altersgruppe 15-24 beruhen auf sehr geringen Fallzahlen und sind daher von geringer Zuverlässigkeit.

<sup>3</sup> Die hier dargestellten Zahlen stammen aus Daten der Arbeitskräfteerhebung. Der inhaltliche Schwerpunkt der Arbeitskräfteerhebung liegt auf detaillierten Angaben zum Erwerbsstatus, sowie zu Art und Umfang der Erwerbstätigkeit in der Referenzwoche. Dabei werden für jede Erwerbstätigkeit u.a. berufliche Stellung, genaue Berufsbezeichnung, Wirtschaftszweig und Dauer des aktuellen Dienstverhältnisses erhoben. Auch Zweittätigkeiten werden abgefragt. Ebenfalls erfasst werden in der AKE Bildungsaktivitäten in den letzten vier Wochen vor der Referenzwoche, sowie Eckdaten der individuellen Bildungsbiographie wie die höchste abgeschlossene Ausbildung oder das Alter bei Abschluss ebendieser. Besonders ausführliche Informationen enthält die AKE darüber hinaus zum Thema Arbeitszeit (einschließlich Normalarbeitszeit und in der Referenzwoche tatsächlich geleisteter Arbeitszeit, sowie den Arbeitszeitwünschen der Befragten), sowie zu Maßnahmen der Arbeitssuche. Nicht enthalten sind in der AKE Informationen zu gesundheitlichen und sonstigen Belastungen am Arbeitsplatz, Einkommen, Arbeitsorganisation, sowie der subjektiven Arbeitszufriedenheit.



Zwar war die Jugendarbeitslosigkeit der 15- bis 24-Jährigen in Österreich 2013 mit 9,2% die zweitniedrigste der EU-28 hinter Deutschland und weniger als halb so hoch wie die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit in den EU-Staaten (23,3%), dennoch liegt sie auch hierzulande fast doppelt so hoch wie der allgemeine Durchschnitt bei den 15- bis 64-Jährigen (5%). Für die 15- bis 34-Jährigen lag die Arbeitslosenquote bei 7,2% (siehe Tabelle 1.1). Die geringste Arbeitslosenquote zeigt sich dabei für die Absolventinnen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen (4,7%), gefolgt von jungen Akademikerinnen und Akademikern (5,5%) und Personen mit Lehrabschluss mit 5,9%. Ebenso wie im Gesamtdurchschnitt sind auch bei den unter 35-Jährigen Personen mit Pflichtschulabschluss mit deutlichem Abstand am häufigsten arbeitslos (13,6%). Vergleicht man die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen mit jener der 15- bis 34-Jährigen, so fällt auf, dass die letztere in allen Bildungsschichten unter der ersteren liegt, mit Ausnahme der Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen, bei denen die 15- bis 34-Jährigen etwas häufiger arbeitslos sind als die 15- bis 24-Jährigen. Junge Erwachsene mit mindestens Lehrabschluss finden also ab 25 leichter einen Job, während dies für gering Qualifizierte mit zunehmendem Alter sogar noch schwieriger wird.

**Tabelle 1.2: Jährliche Veränderung der Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen und Bildungsabschluss, Österreich, 2004-2013**

	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	
<b>15 bis 34 Jahre</b>										
Pflichtschule	+8,2%	-11,7%	-7,4%	+2,8%	+13,5%	-12,1%	-8,1%	+11,8%	+4,4%	
Lehre	+12,3%	-7,1%	-10,0%	-8,7%	+37,3%	-3,2%	-14,4%	-2,8%	+26,1%	
Berufsbildende mittlere Schule	+4,1%	-13,8%	-0,8%	-16,8%	+18,7%	-8,0%	-16,1%	44,7%	-18,2%	
Höhere Schule	+6,7%	-14,1%	+1,7%	-16,0%	+32,1%	+14,6%	-15,9%	+11,7%	+17,7%	
Universität, FH, hochschulverw. Lehranstalt	+10,2%	-13,3%	-11,6%	-36,1%	+69,1%	6,6%	-4,9%	-22,3%	+72,2%	
<b>Insgesamt</b>	<b>+9,3%</b>	<b>-10,4%</b>	<b>-4,4%</b>	<b>-9,3%</b>	<b>+23,8%</b>	<b>-3,6%</b>	<b>-11,8%</b>	<b>+5,4%</b>	<b>+13,4%</b>	
<b>15 bis 64 Jahre</b>										
Pflichtschule	+8,4%	-5,7%	-7,1%	-7,2%	+24,5%	-14,2%	-0,5%	+5,5%	+8,7%	
Lehre	+2,3%	-4,7%	-16,0%	-5,7%	+27,5%	-11,9%	-3,7%	+2,3%	+18,5%	
Berufsbildende mittlere Schule	+0,4%	-10,2%	+6,7%	-25,7%	+32,5%	-1,2%	-22,9%	+24,0%	-13,4%	
Höhere Schule	+3,5%	-13,0%	-4,8%	-15,3%	+25,9%	+10,3%	-13,1%	+13,0%	+13,2%	
Universität, FH, hochschulverw. Lehranstalt	+0,6%	-10,5%	+2,6%	-30,5%	+29,9%	+4,9%	+1,4%	-11,6%	+50,5%	
<b>Insgesamt</b>	<b>+4,5%</b>	<b>-7,8%</b>	<b>-6,8%</b>	<b>-13,2%</b>	<b>+25,2%</b>	<b>-7,9%</b>	<b>-5,8%</b>	<b>+4,4%</b>	<b>+13,4%</b>	

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria

Die jährlichen Veränderungen seit 2004, die Tabelle 1.2 entnommen werden können, machen nicht zuletzt die Auswirkungen der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise auf den österreichischen Arbeitsmarkt nachvollziehbar: Noch 2008 waren die Arbeitslosenquoten mit

Ausnahme der unter 35-Jährigen Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen gegenüber 2007 durchwegs rückläufig; von 2008 auf 2009 gab es dagegen in allen Untergruppen Zuwächse, wobei diese bei den jungen Akademikerinnen und Akademikern, den Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen sowie bei Personen mit Lehrabschluss höher ausfielen als im Gesamtdurchschnitt, bei Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen und Absolventinnen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen dagegen unterdurchschnittlich blieben. 2010 waren die Arbeitslosenquoten vorwiegend, 2011 nahezu ausschließlich rückläufig, 2012 und 2013 waren wiederum überwiegend von – teilweise sehr deutlichen – Zuwächsen gekennzeichnet. Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosenquoten unter 35-Jähriger über die gesamte Zeitspanne von 2008 bis 2013, so zeigt sich der stärkste Anstieg für Akademikerinnen und Akademiker, nicht zuletzt aufgrund eines markanten Sprungs ihrer Arbeitslosenquote von 2012 auf 2013 (3,2% auf 5,5%); am wenigsten angestiegen ist über die Krisenjahre das Arbeitslosigkeitsrisiko jüngerer Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen. Am zweithöchsten war der Anstieg bei den Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen, am zweitniedrigsten bei Personen mit BMS-Abschluss, genau in der Mitte befinden sich somit Personen mit Lehrabschluss. Für den Gesamtdurchschnitt der 15- bis 64-Jährigen zeigt sich dasselbe Muster mit der Einschränkung, dass bei diesen die Absolventinnen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen den niedrigsten, Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen dagegen den drittniedrigsten Anstieg ihrer Arbeitslosenquote aufweisen.

Insgesamt ergibt die Analyse der Arbeitsmarktdynamik über die Krisenjahre entlang der Arbeitslosenquote somit den durchaus überraschenden Befund, dass die am höchsten Gebildeten bislang am stärksten von der Krise betroffen waren, während die mittel bis gering Qualifizierten vergleichsweise glimpflich davongekommen sind. Diese Aussage bezieht sich allerdings auf die Entwicklung über die Krisenjahre und nicht auf die Arbeitslosenquoten im Jahresdurchschnitt. Im Jahresdurchschnitt 2013 waren wie bereits erwähnt unter 35-jährige Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen trotz der gegenläufigen Entwicklung über die Krisenjahre nach wie vor am häufigsten arbeitslos (13,6%), während junge Akademikerinnen und Akademiker mit 5,5% immer noch die zweitniedrigste Arbeitslosenquote aufwiesen. Die Entwicklung über die Krisenjahre hat jedoch eine deutliche Angleichung der Arbeitslosigkeitsniveaus der über Pflichtschulniveau Gebildeten bewirkt: 2008 lag die Arbeitslosenquote von Akademikerinnen und Akademikern mit 2,4% sehr deutlich unter dem Niveau der mittleren Bildungsniveaus (zwischen 4,0% bei den Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen und 4,3% bei Personen mit BMS-Abschluss); 2013 sind BMS-Absolventinnen und Absolventen mit 4,7% seltener arbeitslos als Akademikerinnen und Akademiker, zudem liegt das Arbeitslosigkeitsniveau von Personen mit AHS- oder BHS-Abschluss 2013 mit 6,6% deutlich über Personen mit BMS- und Lehrabschluss, 2008 war dies noch umgekehrt.

Für die Bewertung der Verteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos sind über die Arbeitslosenquoten hinaus auch Relationen zwischen den Quoten unterschiedlicher Altersgruppen und Bildungsniveaus von Interesse: Wie stark unterscheidet sich die Arbeitslosigkeit junger Erwachsener unter 35 vom Gesamtdurchschnitt der 15- bis 64-Jährigen – auf unterschiedlichen Bildungsniveaus sowie im Zeitverlauf und -vergleich? Wie Tabelle 1.3 zeigt, war 2013 der Unterschied zwischen der Arbeitslosenquote der unter 35-Jährigen und dem Gesamtdurchschnitt bei den Absolventinnen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen am größten – unter 35-jährige BHS-AbsolventInnen waren 2013 um nahezu zwei Drittel (61,7%) häufiger arbeitslos als die 15- bis 64-Jährigen derselben Bildungsschicht. Der zweitgrößte

Unterschied zeigte sich bei den Akademikerinnen und Akademikern (51,5%), der geringste auf Pflichtschulniveau, wo der Unterschied unter einem Drittel (31,4%) liegt. Ein Blick auf die Entwicklung seit 2004 zeigt, dass sich die Arbeitslosigkeitsniveaus der Absolventinnen und Absolventen von Pflichtschulen unterschiedlicher Altersgruppen in den letzten zehn Jahren deutlich angenähert haben, während sich die Unterschiede insbesondere bei Personen mit Lehrabschluss und Abschluss einer höheren Schule zu Lasten der Jüngeren vergrößerten. Aus eigenen Berechnungen auf Basis der AKE-Jahresdaten 2012, die zwischen Allgemeinbildenden Höheren Schulen und Berufsbildenden Schulen unterschieden, ergibt sich darüber hinaus eine deutlich höhere Arbeitslosenquote für Personen mit AHS-Abschluss gegenüber Personen mit BHS-Abschluss; auch das Verhältnis der Arbeitslosenquote junger Erwachsener zum Gesamtdurchschnitt fällt bei AHS-Absolventinnen und –Absolventen ungünstiger aus als bei BHS-Absolventinnen und –Absolventen.

**Tabelle 1.3: Verhältnis zwischen der Arbeitslosenquote der 15- bis 34-Jährigen und der 15- bis 64-Jährigen, Österreich, 2004-2013**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Pflichtschule	145,4%	145,0%	135,7%	135,3%	149,8%	136,5%	139,8%	129,0%	136,8%	131,4%
Lehre	117,2%	128,7%	125,5%	134,3%	130,1%	140,1%	154,0%	136,9%	130,1%	138,4%
Berufsbildende mittlere Schule	156,1%	161,9%	155,4%	144,3%	161,7%	144,9%	134,8%	146,7%	171,2%	161,7%
Höhere Schule	113,6%	117,1%	115,6%	123,5%	122,5%	128,5%	133,4%	129,1%	127,7%	132,7%
Universität, FH, hochschulverw. Lehranstalt	144,7%	158,5%	153,5%	132,3%	121,5%	158,1%	160,7%	150,6%	132,5%	151,5%
Insgesamt	<b>134,9%</b>	<b>141,0%</b>	<b>137,0%</b>	<b>140,5%</b>	<b>146,9%</b>	<b>145,3%</b>	<b>152,2%</b>	<b>142,6%</b>	<b>143,9%</b>	<b>143,8%</b>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria; Lesebeispiel: 2004 war die Arbeitslosenquote der 15- bis 34-Jährigen um 34,9%, also ein gutes Drittel, höher als die der 15- bis 64-Jährigen.

Über die Datenbank von Statistik Austria sind auch längere, bis 1980 zurückreichende Zeitreihen zur Arbeitslosigkeit nach Alter und Bildungsgrad verfügbar. Eine Auswertung nach dem Verhältnis zwischen der Arbeitslosigkeit unter 35-jähriger Erwerbstätiger und Gesamtarbeitslosigkeit zeigt dabei, dass der diesbezügliche Unterschied im Gesamtdurchschnitt in den 1980er- und 1990er-Jahren zurückgegangen ist; in den 2000er-Jahren wurde der Unterschied zwischen Jugend- und Gesamtarbeitslosigkeit wieder größer, über die Jahre der Wirtschafts- und Finanzkrise dann wieder etwas geringer. Was die Unterschiede nach Bildungsgrad in ihrer Entwicklung im Zeitverlauf betrifft, so waren die 1980er- und 1990er Jahre von einem weitgehend stabilen Muster geprägt, wobei sich die geringsten Unterschiede zwischen der Arbeitslosenquote der unter 35-Jährigen und dem Gesamtdurchschnitt bei Personen mit Lehrabschluss sowie Absolventinnen und Absolventen Berufsbildender Mittlerer Schulen zeigten, die höchsten bei Akademikerinnen und Akademikern.

Vergleichende Analysen für die EU-Länder sind nur für die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen verfügbar. 2013 war der Unterschied zwischen Jugend- und Gesamtarbeitslosigkeit in Österreich der fünftgeringste innerhalb der EU-28 hinter Deutschland, den Niederlanden, Dänemark und Litauen. Im EU-Durchschnitt zeigt sich ein Aufgehen der Schere zwischen Jugend- und Gesamtarbeitslosigkeit von 2004 bis 2009, seither ist eine leichte gegenläufige Entwicklung erkennbar.

## 1.2. *Atypische Beschäftigung*

Deutsche Daten zur Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen (Langhoff et al. 2010) verweisen einerseits auf eine generelle Zunahme zwischen 1997 und 2007. Andererseits ergibt ein Gesamtindikator für atypische Beschäftigung (der u.a. geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zusammenfasst) für das Jahr 2007, dass Unter-25-Jährige mit 39% gegenüber anderen Altersgruppen unter den atypisch Beschäftigten weit überrepräsentiert sind. Daten aus Knittler/Stadler (2012) bestätigen diese Ergebnisse für Österreich, wenn auch auf etwas niedrigerem Niveau: Laut Arbeitskräfteerhebung 2011 waren die 15- bis 24-Jährigen im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen seltener teilzeitbeschäftigt (6,2% aller Unter-25-Jährigen waren teilzeitbeschäftigt gegenüber 14,7% Anteil dieser Altersgruppe an allen unselbständig Erwerbstätigen). Unter den sonstigen atypischen Formen (Leiharbeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, freier Dienstvertrag) waren Personen unter 25 Jahren dagegen deutlich überrepräsentiert (23,7% gegenüber 14,7% Anteil an allen unselbständigen Erwerbstätigen). Besonders hoch waren die Anteile junger Beschäftigter bei befristeten Verträgen ohne Lehre (28%) und freien Dienstverträgen (23,6%). Für geringfügige Beschäftigung, die von den Hauptverbandsdaten genauer abgebildet werden, ergeben Abfragen aus der Arbeitsmarktdatenbank BALI ebenfalls eine deutliche Überrepräsentation Unter-25-Jähriger (21,1% Anteil an geringfügiger Beschäftigung gegenüber 14,2% Anteil an unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen 2012).

Käthe Knittler und Bettina Stadler (Knittler/Stadler 2012) haben detaillierte Berechnungen zum Gesamtanteil atypischer Beschäftigungsformen (freie Dienstverträge, geringfügige freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge) an der unselbständigen Beschäftigung für die Jahre 2005 bis 2011 durchgeführt. Dabei zeigt sich, dass dieser Anteil von 10,9% (2005) auf 12,4% (2011) angestiegen ist, wobei in jedem Jahr eine, wenn auch mitunter sehr geringe, Steigerung zu beobachten war. Die einzige Ausnahme bildet das Jahr 2009 (mit Finanz- und Wirtschaftskrise), in dem der Anteil gegenüber 2008 stagnierte bzw. ganz leicht zurückging. Wie sich bei einer Betrachtung der Zeitreihe nach Geschlecht herausstellt, ist dieser Rückgang auf das Entwicklungsmuster der weiblichen Erwerbstätigen zurückzuführen: für diese zeigt sich von 2008 auf 2009 ein Rückgang des Anteils atypischer Beschäftigung von 14,4 auf 14,2% aller unselbständig Beschäftigten, während dieser Anteil für die männlichen Erwerbstätigen im selben Zeitraum leicht (von 9 auf 9,1%) angestiegen ist. Ab 2010 steigt der Atypischen-Anteil für beide Geschlechter wieder an, bei Männern jedoch stärker, woraus sich für die Jahre zwischen 2008 und 2011 ein Plus von 10,6% ergibt. Frauen waren 2011 um nur 4,9% häufiger atypisch beschäftigt als 2008, was einen weniger als halb so starken Anstieg bedeutet (zum Vergleich: zwischen 2005 und 2008 nahm der Anteil atypischer Beschäftigung bei Frauen um 6,7%, bei Männern um 4,7% zu). Insgesamt erhöhte sich der Anteil atypischer Beschäftigung von 2005 bis 2008 um 6%, von 2008 bis 2011 um 7,6%.

Tabelle 1.4, die direkt aus Knittler/Stadler (2012) entnommen wurde, zeigt die Verteilung der atypischen Beschäftigungsformen nach Altersgruppen. Dabei wurde auch Teilzeitarbeit in die Betrachtung einbezogen, jedoch getrennt ausgewiesen (Unterscheidung zwischen „ausschließlich Teilzeit“ und „sonstige Formen“ atypischer Beschäftigung, also Befristung (ohne Lehre), freie Dienstverträge, Leiharbeit sowie geringfügige Beschäftigung). Besonders hoch ist der Anteil der sonstigen Formen bei den 20- bis 24-Jährigen: Bei diesen sind 22,4% aller Erwerbstätigen atypisch beschäftigt gegenüber 12,1% bei den 15- bis 64-Jährigen (Prozent-

werte nicht in der Tabelle ausgewiesen). Bei den 25- bis 29-Jährigen ist der Atypischen-Anteil mit 17,2% bereits wieder deutlich geringer, die 30- bis 34-Jährigen liegen mit 12,1% genau im Gesamtdurchschnitt. Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der altersspezifischen Verbreitung atypischer Beschäftigung zwischen den Geschlechtern: Die Differenz zwischen dem Gesamtdurchschnitt der 15- bis 64-Jährigen und den unter 35-Jährigen ist bei den Männern etwas größer als bei den Frauen; die stärksten Häufigkeitsunterschiede zeigen sich bei Männern hinsichtlich geringfügiger Beschäftigung und freien Dienstverträgen, bei Frauen hinsichtlich befristeter Dienstverträge. Frauen sind sowohl bei den 15- bis 34-Jährigen als auch im Gesamtdurchschnitt deutlich häufiger atypisch beschäftigt als Männer, wobei der Unterschied bei den jungen Erwachsenen geringer ist: 9,6% der 15- bis 64-jährigen Männer und 14,9% der 15- bis 64-jährigen Frauen waren 2011 atypisch beschäftigt; bei den 15- bis 34-Jährigen waren 14,4% der Männer und 19,4% der Frauen in atypischer Beschäftigung.

**Tabelle 1.4: Atypische Beschäftigung nach Altersgruppen, Österreich, 2011**

	Insges	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
<b>Insgesamt</b>											
Mit Normalarbeitsverhältnis	69,3%	81,6%	67,5%	70,0%	68,9%	64,3%	67%	70,1%	73,6%	74,6%	55,9%
Atypisch (ausschließliche Teilzeit)	18,3%	2,9%	10,1%	12,8%	18,9%	24,8%	24%	21,8%	19,9%	16,6%	11,8%
Atypisch (sonst. Formen)	12,4%	15,5%	22,4%	17,2%	12,1%	10,8%	9%	8,1%	6,6%	8,8%	32,3%
Unter 12 Wochenstunden	4,8%	5,3%	8,9%	4,9%	3,5%	3,8%	3%	3,1%	2,7%	5,1%	26,6%
Befristung (ohne Lehre)	5,6%	10,2%	11,0%	9,2%	6,3%	5,1%	4%	3,3%	2,1%	2,2%	5,2%
Leiharbeit	2,3%	1,0%	4,2%	3,3%	2,4%	2,0%	2%	1,9%	1,7%	1,4%	1,5%
Freier Diensvertrag	1,4%	1,2%	2,7%	1,8%	1,0%	1,4%	1%	0,7%	0,6%	1,1%	5,5%
<b>Männer</b>											
Mit Normalarbeitsverhältnis	86,0%	88,2%	74,2%	78,8%	85,9%	87,7%	90%	90,9%	92,0%	91,1%	74,6%
Atypisch (ausschließliche Teilzeit)	4,1%	1,2%	5,4%	5,1%	4,6%	4,3%	3%	3,1%	3,2%	4,1%	6,9%
Atypisch (sonst. Formen)	9,9%	10,5%	20,4%	16,1%	9,6%	8,0%	7%	6,0%	4,7%	4,8%	18,5%
Unter 12 Wochenstunden	2,4%	2,7%	6,5%	3,5%	0,7%	1,2%	1%	0,8%	0,8%	1,6%	12,8%
Befristung (ohne Lehre)	4,9%	7,7%	9,4%	8,3%	5,3%	4,2%	4%	3,2%	2,1%	1,7%	4,6%
Leiharbeit	2,8%	1,2%	5,5%	4,4%	3,3%	2,7%	2%	2,3%	1,8%	1,4%	2,1%
Freier Diensvertrag	1,3%	0,7%	2,8%	2,1%	1,3%	1,3%	1%	0,3%	0,3%	0,5%	2,5%
<b>Frauen</b>											
Mit Normalarbeitsverhältnis	50,9%	31,0%	60,2%	60,4%	49,9%	39,7%	44%	49,0%	54,0%	52,3%	23,5%
Atypisch (ausschließliche Teilzeit)	33,9%	2,2%	15,2%	21,2%	35,1%	46,5%	45%	40,8%	37,5%	33,6%	20,3%
Atypisch (sonst. Formen)	15,1%	9,4%	24,7%	18,4%	15,0%	13,9%	11%	10,2%	8,5%	14,1%	56,3%
Unter 12 Wochenstunden	7,4%	3,7%	11,5%	6,4%	6,7%	6,5%	4%	5,4%	4,7%	10,0%	50,8%
Befristung (ohne Lehre)	6,4%	5,8%	12,7%	10,2%	7,5%	6,0%	4%	3,4%	2,1%	2,7%	6,4%
Leiharbeit	1,7%	0,3%	2,7%	2,1%	1,4%	1,3%	2%	1,4%	1,6%	1,3%	0,4%
Freier Diensvertrag	1,5%	0,8%	2,7%	1,4%	0,6%	1,6%	1%	1,0%	0,9%	2,0%	10,9%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Knittler/Stadler (2012)

Tabelle 1.5: Atypische Beschäftigung nach Bildungsabschluss, Österreich, 2011

Beschäftigungsformen	Insgesamt	Pflicht- schule	Lehre	BMS	AHS, BHS	Universität
<b>Insgesamt</b>						
Mit Normalarbeitsverhältnis	69,3%	67,3%	75,1%	62,6%	63,3%	68,8%
Atypisch (ausschließliche Teilzeit)	18,3%	18,0%	15,4%	28,5%	20,2%	15,1%
Atypisch (sonstige Formen)	12,4%	14,7%	9,5%	8,9%	16,6%	16,1%
Unter 12 Wochenstunden	4,8%	6,3%	3,3%	4,0%	8,6%	3,5%
Befristung (ohne Lehre)	5,6%	5,7%	3,7%	3,7%	6,6%	11,3%
Leiharbeit	2,3%	3,4%	2,9%	1,3%	1,8%	-0,9%
Freier Dienstvertrag	1,4%	1,0%	0,5%	0,8%	2,9%	2,8%
<b>Männer</b>						
Mit Normalarbeitsverhältnis	86,0%	83,5%	89,9%	88,4%	78,5%	81,5%
Atypisch (ausschließliche Teilzeit)	4,1%	4,8%	2,4%	4,8%	7,4%	5,2%
Atypisch (sonstige Formen)	9,9%	11,7%	7,7%	6,8%	14,1%	13,3%
Unter 12 Wochenstunden	2,4%	3,1%	1,2%	*	6,2%	-1,6%
Befristung (ohne Lehre)	4,9%	5,3%	3,5%	2,9%	6,2%	9,6%
Leiharbeit	2,8%	3,9%	3,4%	*	2,0%	*
Freier Dienstvertrag	1,3%	*	0,4%	*	3,2%	3,0%
<b>Frauen</b>						
Mit Normalarbeitsverhältnis	50,9%	51,8%	47,8%	50,2%	50,0%	57,7%
Atypisch (ausschließliche Teilzeit)	33,9%	30,7%	39,4%	39,9%	31,3%	23,7%
Atypisch (sonstige Formen)	15,1%	17,5%	12,8%	9,9%	18,7%	18,6%
Unter 12 Wochenstunden	7,5%	9,3%	7,1%	5,0%	10,7%	5,1%
Befristung (ohne Lehre)	6,4%	6,1%	4,1%	4,0%	6,9%	12,8%
Leiharbeit	1,7%	3,0%	1,8%	1,0%	1,7%	*
Freier Dienstvertrag	1,5%	*	0,8%	*	2,5%	2,5%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Knittler/Stadler (2012); Zellen mit \*: zu geringe Fallzahl für verlässliche Prozentzahl

Tabelle 1.5 zeigt, ebenfalls in direkter Übernahme aus Knittler/Stadler (2012), die Verbreitung atypischer Beschäftigung nach Bildungsabschlüssen auf Basis der AKE-Jahresdaten 2011. Die stärkste Verbreitung von befristeter Beschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, Leiharbeit oder freien Dienstverträgen zeigt sich dabei bei den Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen (16,6%), dicht gefolgt von Akademikerinnen und Akademikern (16,1%) sowie Personen mit Pflichtschulabschluss (14,7%). Personen mit Lehrabschluss und Absolventinnen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen sind demgegenüber deutlich seltener von atypischer Beschäftigung betroffen (9,5 bzw. 8,9%). Der Vergleich nach Geschlecht zeigt die stärkste Verbreitung atypischer Beschäftigung für Männer und Frauen bei den Absolventinnen und Absolventen Höherer Schulen (14,1% bzw. 18,7%), die geringste bei Personen mit BMS-Abschluss; bei AHS- und BHS-Absolventinnen und –Absolventen ist der Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Atypischen-Anteilen am geringsten, am höchsten ist er bei Personen mit Lehrabschluss.

Eigene Berechnungen zur kombiniert alters- und bildungsspezifischen Verbreitung von atypischer Beschäftigung auf Basis der AKE-Jahresdaten 2012 sind in Tabelle 1.6 dargestellt. Im Unterschied zu Knittler/Stadler (2012) wurde hier zwischen Allgemeinbildenden Höheren Schulen und Berufsbildenden Höheren Schulen unterschieden. Da Nebenjobs während einer Ausbildung besonders häufig als atypische Beschäftigungsverhältnisse organisiert sind, wurden außerdem Personen in Ausbildung aus den Berechnungen ausgeklammert. Dies erklärt zum Teil die beträchtlichen Unterschiede im Gesamtdurchschnitt zwischen Tabelle 1.5 und Tabelle 1.6 – vor allem bei den atypisch beschäftigten Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen (AHS wie BHS) dürfte es sich in erheblichem Ausmaß um Studierende mit ausbildungsbegleitenden Nebenjobs handeln. Das erscheint insofern nicht unplausibel, als zahlreiche AHS- und BHS-Absolventinnen und –Absolventen in den Jahren nach ihrem Schulabschluss ein Studium aufnehmen und daneben in zunehmendem Ausmaß erwerbstätig sind.<sup>4</sup> Darüber hinaus beziehen sich die beiden Tabellen auf unterschiedliche Jahre (2011 und 2012), was ebenfalls für einen Teil der Unterschiede erklären könnte.

**Tabelle 1.6: Atypische Beschäftigung nach Bildungsabschluss und Altersgruppen, ohne Personen in Ausbildung, Österreich, 2012**

	Alter: 15-34	Alter: 15-64	Verhältnis 15-34 zu 15-64
Pflichtschule	19,0%	14,2%	133,7%
Lehrabschluss	8,7%	7,5%	114,7%
BMS	11,3%	8,6%	130,4%
AHS	14,8%	9,5%	154,7%
BHS	10,7%	7,9%	136,4%
Akademischer Abschluss	19,8%	12,2%	162,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>12,1%</b>	<b>9,3%</b>	<b>129,9%</b>

Quelle: Jahresdaten Arbeitskräfteerhebung 2012, Statistik Austria; Lesebeispiel Spalte 4: Unter 35-jährige Personen mit Pflichtschulabschluss sind um ziemlich genau ein Drittel (33,7%) häufiger atypisch beschäftigt als der Gesamtdurchschnitt der 15- bis 64-Jährigen.

<sup>4</sup> Zwischen 2006 und 2009 hat die Erwerbsquote von Studierenden um vier Prozentpunkte zugenommen, wie die vom IHS durchgeführte Studierenden-Sozialerhebung ausweist (BMWF 2010: 65). Dieser Studie ist für das Jahr 2009 zu entnehmen, dass 61% aller Studierenden in Österreich darauf angewiesen sind, zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts während des Semesters entweder regelmäßig (44%) oder gelegentlich (17%) zu arbeiten. Weitere 19% sind, wenn, dann ausschließlich in den Ferien erwerbstätig. Je höher das Alter der Studierenden und je niedriger die soziale Schicht des Herkunftsmilieus, desto mehr wird gearbeitet, bei zum Teil niedrigen Stundensätzen (Unger et al. 2010: 133ff). Hinzuzufügen ist, dass dieser Status Quo mit z.B. vielen Studierenden als billigem Arbeitskräftereservoir nicht nur im Interesse vieler Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sein dürfte, sondern auch Kernsegmente von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern davon potenziell profitieren: Eine hohe Anzahl von Studierenden bedeutet einerseits geringeren Andrang auf dem „regulären“ Arbeitsmarkt; andererseits sind viele Studierende, die auf (Gelegenheits-)Jobs angewiesen sind, atypisch beschäftigt, was dazu führen könnte, dass sie als Flexibilitätsbuffer wiederum die „Normalerwerbsverhältnisse“ der betrieblichen Kernbelegschaften schützen.

Für die 15- bis 34-Jährigen, die nicht mehr in Ausbildung sind, zeigt sich die größte Verbreitung atypischer Beschäftigung bei Akademikerinnen und Akademikern mit knapp zwanzig Prozent (19,8%), gefolgt von den Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen mit 19% und den Absolventinnen und Absolventen Allgemeinbildender Höherer Schulen mit 14,8%. Die geringste Verbreitung zeigt sich für junge Erwachsene mit Lehrabschluss, gefolgt von den Absolventinnen und Absolventen Berufsbildender Höherer Schulen (10,7%). Ebenfalls in der Tabelle ausgewiesen ist das Verhältnis der Atypischenanteile der unter 35-Jährigen zum Gesamtdurchschnitt der 15- bis 64-Jährigen. Am unvorteilhaftesten für die unter 35-Jährigen stellt sich die Situation bei den Akademikerinnen und Akademikern dar – bei diesen sind die 15- bis 34-Jährigen um fast zwei Drittel (62,7%) häufiger atypisch beschäftigt als der Gesamtdurchschnitt der 15- bis 64-Jährigen. Auf der anderen Seite des Spektrums befinden sich Personen mit Lehrabschluss, bei denen die unter 35-Jährigen nur um knapp 15% (14,7%) häufiger atypisch beschäftigt sind als die 15- bis 64-Jährigen.

Insgesamt kristallisieren sich in der Analyse der Arbeitsmarktsituation junger Erwachsener nach Bildungsabschlüssen neben Pflichtschul-Absolventinnen und -Absolventen, für die dies wenig überraschend kommt, auch die Absolventinnen und Absolventen Allgemeinbildender Höherer Schulen als Subgruppe mit Arbeitsmarktproblemen heraus: Personen unter 35 mit AHS-Abschluss sind sowohl hinsichtlich der Arbeitslosenquote als auch des Anteils atypischer Beschäftigung in vergleichsweise unvorteilhafter Lage – nur Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen (Arbeitslosenquote) bzw. Akademikerinnen und Akademiker (Anteil atypische Beschäftigung) sind auf je einer der beiden Dimensionen noch häufiger von einer unerfreulichen Arbeitsmarktsituation betroffen; zudem ist ihre Arbeitsmarktsituation markant schlechter als die des Gesamtdurchschnitts aller AHS-Absolventinnen und -Absolventen. Die zunehmende Konkurrenz um akademische Arbeitsplätze scheint sich dahingehend auszuwirken, dass steigende Anteile v.a. jüngerer Akademikerinnen und Akademiker Tätigkeiten ausüben, die vormals Masantinnen und Masanten vorbehalten waren. Diese Vermutung wird auch dadurch unterstützt, dass lt. Daten der Statistik Austria der Vorsprung von Graduierten im Median-Einkommen gegenüber Beschäftigten mit Matura-Abschlüssen geschrumpft ist (Schneeberger 2010: 2). Dies legt die Vermutung nahe, dass potentiell überqualifizierte Personen Jobs unterhalb ihres formalen Ausbildungsniveaus annehmen (müssen) und dass sich dieser Verdrängungsprozess auf die Ebenen darunter ausweitet. Auch die Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern unter 35 kann nicht als uneingeschränkt erfreulich bezeichnet werden: Zwar ist ihre Arbeitslosenquote unterdurchschnittlich, dafür sind sie am häufigsten von atypischer Beschäftigung betroffen und in dieser Hinsicht auch in deutlich nachteiliger Situation im Vergleich mit älteren Akademikerinnen und Akademikern. Generell ist der Anteil der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss, der eine berufliche Position einnimmt, die dem formalen Bildungslevel entspricht, in den letzten 20 Jahren zurückgegangen: von 83% im Jahr 1991 auf 73% im Jahr 2009 (Schneeberger 2010).

Vergleichsweise am günstigsten stellt sich insgesamt die Arbeitsmarktsituation von Personen mit BHS-Abschluss und Lehrabschluss dar, gefolgt von Personen, die eine Berufsbildende Mittlere Schule abgeschlossen haben.



### 1.3. Berufseinstieg

Im Diskurs zur „Generation Praktikum“ wird bereits bei jungen Akademikerinnen und Akademikern leicht übersehen, dass unscharf mit Praktika umschriebene Einstiegsjobs nur einen kleinen Teil atypischer Beschäftigungsverhältnisse ausmachen: (nur) ca. 13% aller Absolventinnen und Absolventen an österreichischen Hochschulen der letzten 15 Jahre haben nach Studienabschluss Erfahrungen mit einem Praktikum gemacht. Dagegen befinden sich 2010 z.B. 24% jener, die in den letzten fünf Jahren ihr Studium abgeschlossen haben, in einer befristeten Beschäftigung (Statistik Austria bzw. Schomburg et al 2011). Hintergrund dieser Entwicklung ist der markante Anstieg der Zahl von Hochschulabsolventinnen und –absolventen in den letzten 10 bis 20 Jahren. Die Zahl der jährlichen Studienabschlüsse an österreichischen Hochschulen hat sich von etwa 12.000 im Jahr 1990/1991 auf mehr als 35.000 im Jahr 2008/2009 erhöht und damit nahezu verdreifacht (inkl. ausl. Studierender, Erst- und Zweitabschlüsse), bei insgesamt inzwischen mehr als 315.000 Studierenden. 2008 lag die Maturantinnen- und Maturantenquote bei ca. 42%, die Studierendenquote bei 32% (bereinigt, nur Inländerinnen und Inländer) und die Graduiertenquote bei 22% eines Jahrganges (bereinigt, nur Inländerinnen und Inländer) (Schneeberger 2010). Zwar hat der österreichische Arbeitsmarkt das gestiegene Qualifikations-Neuangebot aus den Hochschulen weitgehend absorbiert; ablesbar etwa an der weiterhin niedrigen Akademikerinnen- und Akademiker-Arbeitslosenrate von 2,3% im Jahresdurchschnitt 2009.

Gleichzeitig liegen Daten aus verschiedenen „Tracking“-Befragungen von Graduierten vor, wonach, abhängig von der absolvierten Studienrichtung, insbesondere in der Berufseinstiegsphase und in den ersten Berufsjahren Schwierigkeiten auftreten, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden (z.B. Himpele 2009, Schomburg et al. 2011). Erhebungen bei Wirtschaftssektoren mit hohen Akademikerinnen- und Akademiker-Anteilen, die zusammengefasst als Kreativwirtschaft bezeichnet werden (vgl. Eichmann / Schiffbänker 2008), ergeben etwa, dass in Branchen wie Architektur, Design oder in bestimmten Mediensparten unselbständige Beschäftigungsverhältnisse in der Minderheit sind und dort das Gros der Absolventinnen und Absolventen in zum Teil prekären selbständigen Erwerbsformen tätig ist.

Dabei sind die Berufseinstiegsprobleme junger Akademikerinnen und Akademiker im Vergleich der Qualifikationsgruppen vergleichsweise noch am geringsten, wie ein 2009 durchgeführtes Zusatzmodul der Mikrozensus-Arbeitskräfte zum Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt belegt: Auch wenn Jobs, die bereits während der Ausbildung begonnen wurden, ausgeklammert werden (siehe Tabelle 1.7), benötigen Akademikerinnen und Akademiker durchschnittlich nur 6,8 Monate, um ihren ersten Job zu finden, gefolgt von BHS-Absolventinnen und –Absolventen (7,5 Monate), sowie Personen mit Lehr- und BMS-Abschluss. Die Problemgruppen sind auch hier die Absolventinnen und Absolventen Allgemeinbildender Höherer Schulen, die im Durchschnitt knapp eineinhalb Jahre brauchen, um ihren ersten Job zu finden, sowie Personen mit Pflichtschulabschluss, bei denen dies mehr als drei Jahre (!) dauert.

**Tabelle 1.7: Zeit zwischen Bildungsabschluss und erstem Job, Befragte im Alter zwischen 15 und 34, Österreich, ca. 1995 bis 2010**

<b>Zeit zwischen Abschluss und erstem Job in Monaten, bereits während der Ausbildung begonnene Jobs ausgefiltert</b>	Mittelwert in Monaten
Pflichtschule/keine Pflichtschule	37,4
Lehrabschluss (Berufsschule)	9,0
Berufsbild. mittlere Schule (ohne Berufsschule)	9,1
Allgemeinbildende höhere Schule	17,9
BHS, Kolleg	7,5
Uni, FH, Hochschulverwandte LA	6,8
<b>Insgesamt</b>	<b>11,9</b>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Ad-Hoc-Modul 2009

Das Prekaritätsrisiko von Jungakademikerinnen und –akademikern bestätigt sich auf Basis des AKE-Moduls 2009, wenn die ersten Jobs nach der Art des Beschäftigungsverhältnisse auf etwaige Prekarität<sup>5</sup> hin (ohne ausschließliche Teilzeit) betrachtet werden: Hier liegen die Akademikerinnen und Akademiker mit nahezu einem Drittel (32,6%) noch vor den Personen mit Pflichtschulabschluss (29,3%) sowie den AHS-Absolventinnen und –Absolventen (24,8%). Für die Absolventinnen und Absolventen Berufsbildender Höherer und Mittlerer Schulen zeigen sind Einstiegsjobs deutlich seltener prekär (19,8% bzw. 20,7%), am seltensten bei Personen mit Lehrabschluss (11,9%).

Um möglichen Wechselwirkungen zwischen Suchdauer und Art des gefundenen Jobs – bzw. diesbezüglichen Mustern – auf die Spur zu kommen, haben wir die Fragen der Suchdauer und der Prekarität des Einstiegsjobs kombiniert ausgewertet (siehe Tabelle 1.8) und dabei zwischen Einstiegsjobs, die innerhalb eines halben Jahres gefunden wurden, und solchen, wo dies länger dauerte, unterschieden. Der Anteil derjenigen Befragten, die schnell einen nicht prekären Job gefunden haben, ist bei Personen mit Lehrabschluss und den Absolventinnen und Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen am höchsten, am geringsten bei Personen mit Pflichtschulabschluss (mit Abstand) und AHS-Absolventinnen und -Absolventen. Diese beiden Subgruppen weisen umgekehrt den höchsten Anteil an Personen auf, die erst nach langer Suche einen prekären Job gefunden haben. Der Anteil an Personen, die schnell einen prekären Job gefunden haben, ist bei Akademikerinnen und Akademikern mit Abstand am höchsten, bei Pflichtschulabsolventinnen und –absolventen am geringsten.

<sup>5</sup> Als prekäre Beschäftigung wurden hier verstanden: befristete Beschäftigung (ohne Lehre), freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigung (hier gemessen über höchstens 11 Stunden Normalarbeitszeit), sowie Leih- und Zeitarbeit.

**Tabelle 1.8: Prekarität des ersten Jobs nach Bildungsabschluss, Befragte im Alter zwischen 15 und 34, Österreich, ca. 1995 bis 2010**

	prekär	nicht prekär	insgesamt
Pflichtschule	29,3%	70,7%	100%
Lehrabschluss	11,9%	88,1%	100%
BMS	20,7%	79,3%	100%
AHS	24,8%	75,2%	100%
BHS	19,8%	80,2%	100%
AkademikerInnen	32,6%	67,4%	100%
<b>Insgesamt</b>	<b>18,7%</b>	<b>81,3%</b>	<b>100%</b>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Ad-Hoc-Modul 2009

**Tabelle 1.9: Übergang von Bildung in Beschäftigung nach Zeit zwischen Abschluss und erstem Job sowie Prekarität des ersten Jobs, Befragte im Alter zwischen 15 und 34, Österreich, ca. 1995 bis 2010**

	regulären Job schnell gefunden	regulären Job langsam gefunden	prekären Job schnell gefunden	prekären Job langsam gefunden	gesamt
Pflichtschule/keine Pflichtschule	23,5%	47,2%	6,7%	22,6%	100,0%
Lehrabschluss (Berufsschule)	69,5%	18,6%	8,6%	3,3%	100,0%
Berufsbild. mittlere Schule (ohne Berufsschule)	62,0%	17,3%	14,3%	6,3%	100,0%
Allgemeinbildende höhere Schule	40,5%	34,7%	14,0%	10,7%	100,0%
BHS, Kolleg	59,6%	20,6%	15,0%	4,8%	100,0%
Uni, FH, Hochschulverwandte LA	51,0%	16,4%	24,7%	7,8%	100,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>59,3%</b>	<b>22,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>6,7%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Ad-Hoc-Modul 2009

#### **1.4. Jobzufriedenheit, Einstellungen**

Neben den Eckdaten zu Jobeinstieg, Arbeitslosigkeit und atypischer Beschäftigung, wie sie bisher dargestellt wurden, sind für die Bewertung der Arbeitsmarktsituation der unter 35-Jährigen auch deren subjektive Einschätzungen von Bedeutung: Wie wichtig sind den Beschäftigten Kriterien wie Bezahlung, eine den eigenen Bedürfnissen entgegenkommende Arbeitszeitregelung oder selbstbestimmtes Arbeiten, wie zufrieden sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer beruflichen Tätigkeit? Daten hierzu stehen aus dem österreichi-

schen *Generations and Gender Survey*<sup>6</sup> und dem *European Social Survey*<sup>7</sup> zur Verfügung.<sup>8</sup> Im *Generations and Gender Survey* werden Einstellungen zur Erwerbsarbeit entlang von elf relevanten Merkmalen beruflicher Tätigkeit abgefragt (siehe Tabelle 1.10). Die österreichischen Bildungsabschlüsse sind dabei nur in der internationalen ISCED-Klassifikation, die nach Primär-, Sekundar- und Tertiärstufe unterscheidet, verfügbar. ISCED 0-1 entspricht der Primärstufe, ISCED 2 der niedrigen Sekundarstufe, ISCED 3 der oberen Sekundarstufe, ISCED 4 dem postsekundären Bereich und ISCED 5-6 dem tertiären Bereich. Die Zuordnung dieser Stufen zu den österreichischen Bildungsabschlüssen ist immer wieder Gegenstand von Diskussionen, vor allem da einige Abschlüsse, die in den meisten anderen Ländern als ISCED 5 eingestuft werden, in Österreich nur ISCED 4 sind (vgl. Schneeberger 2010). Ein Dokument von Statistik Austria weist die folgende Zuordnung aus:

- ISCED 0: Kindergarten, Vorschulstufe
- ISCED 1: Volksschule, Sonderschule Schulstufe 1-4
- ISCED 2: Hauptschule, Realschule, AHS-Unterstufe
- ISCED 3: Lehre, AHS-Oberstufe, BMS, Polytechnischer Lehrgang
- ISCED 4: BHS (zum Großteil), Krankenpflegeschulen, medizinisch-technische Studien, Aufbaulehrgänge
- ISCED 5: Universitätsstudien, FH-Studien (inklusive Sozialarbeit), pädagogische Akademien, Meister- und Werkmeisterausbildung, Kollegs
- ISCED 6: Doktorat.<sup>9</sup>

Wie sich zeigt, variieren die meisten Items monoton mit dem Bildungsgrad. So verhält sich die subjektive Wertigkeit guter Bezahlung umgekehrt proportional zum Bildungsniveau: Während für knapp drei Viertel aller Befragten mit Bildungsabschluss im Bereich ISCED 0-2 gute Bezahlung wichtig ist, ist dies nur bei weniger als der Hälfte der Befragten mit tertiärem Bildungsabschluss der Fall. Ähnliches gilt für passende Arbeitszeiten und großzügige Urlaubsmöglichkeiten. Umgekehrt steigt der Anteil derer, denen das Gefühl wichtig ist, in ihrem Job etwas erreichen zu können, mit dem Bildungsniveau monoton an (von 28,2% auf 43%), was auch für die Möglichkeit Initiative zu zeigen, die Wichtigkeit eines verantwortungsvollen Jobs, eines interessanten Jobs und eines Jobs, der den eigenen Fähigkeiten entspricht, gilt. Es kann angenommen werden, dass dieses Verteilungsmuster der unterschiedlichen Zielsetzungen nach Bildungsniveau mit der alltäglich erlebten Wirklichkeit der jeweils ausgeübten bzw. für erreichbar gehaltenen Jobs in Zusammenhang steht: Wer Jobs, in denen

<sup>6</sup> Der *Generations and Gender Survey* ist eine in 19 Ländern durchgeführte Studie, die primär auf die Erhebung von Daten und Einstellungen zu Familie und Kindern fokussiert ist; daneben werden aber auch Informationen zum Erwerbsleben der Befragten erhoben. In Österreich wurde die erste Befragungswelle 2009 durchgeführt, dabei wurden 5.000 Personen im Alter von 18 bis 44 Jahren befragt.

<sup>7</sup> Der ESS ist eine sozialwissenschaftliche Befragung, die seit 2003 alle zwei Jahre in 30 Ländern Europas durchgeführt und von der Europäischen Kommission finanziert wird. Der Fragebogen besteht aus einem Kernmodul und einem rotierenden Spezialmodul. Das Kernmodul beinhaltet Fragen über das Vertrauen in Institutionen, nationale-ethnische-religiöse Identität, politisches Engagement, Mediennutzung, Gesundheit, sozialpolitische Einstellungen, Werte, Bildung und Beschäftigung, Sozialkapital, ökonomische Lage, soziale Ausgrenzung und Fragen zur Haushaltssituation. In den bereits durchgeführten Befragungswellen betrug die Samplegröße in Österreich jeweils 1.500.

<sup>8</sup> Für neuere Studien zu erwerbsbezogenen Zielsetzungen junger Erwachsener siehe z.B. Zacher et al. (2009), Porfeli/Mortimer (2010), Bacher/Nemella (2008).

<sup>9</sup> Allgemein werden die Kategorien ISCED 0-2 und ISCED 5-6 als jeweils eine Kategorie ausgewertet.

Eigeninitiative und Verantwortung gefragt sind bzw. die den eigenen Fähigkeiten entsprechen, für nicht realistisch erreichbar hält, hält sich eher an „äußerliche“ Kriterien wie Bezahlung oder Arbeitszeit, und umgekehrt.

**Tabelle 1.10: Erwerbsarbeitsbezogene Präferenzen, Befragte 18-35, Österreich, 2009, Faktoren am wichtigsten, zweitwichtigsten oder dritt wichtigsten**

	ISCED 0-2	ISCED 3	ISCED 4	ISCED 5-6	Insgesamt
Gute Bezahlung	74,1%	64,9%	48,6%	47,0%	60,0%
Jobsicherheit	47,4%	48,1%	40,7%	29,0%	43,0%
Interessanter Job	32,3%	36,1%	44,2%	52,0%	40,0%
Job, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	30,0%	34,8%	46,5%	53,0%	39,0%
Ein Job, in dem man etwas erreichen kann	28,2%	33,0%	41,5%	43,0%	36,0%
Passende Arbeitszeiten	38,0%	32,8%	27,3%	21,0%	30,0%
Möglichkeit zu Eigeninitiative	13,2%	21,8%	28,5%	32,0%	24,0%
Nicht zuviel Druck	19,6%	12,5%	6,6%	7,0%	12,0%
Verantwortungsvoller Job	7,5%	9,8%	11,5%	12,0%	10,0%
Ein allgemein respektierter Job	4,5%	4,0%	2,9%	1,0%	4,0%
Vorteilhafte Urlaubsregelung	5,2%	1,9%	1,6%	1,0%	2,0%

Quelle: Generations and Gender Survey, Welle 1, Alter 18-35

Ebenso erhoben wird im *Generations and Gender Survey* der Grad der allgemeinen Zufriedenheit mit dem aktuellen Job. Dabei nimmt der Anteil derjenigen 18- bis 35-jährigen Befragten, die sich mit ihrem derzeitigen Job *vollkommen* zufrieden zeigen, mit zunehmendem Bildungsniveau monoton ab (von 38,8% auf der Primär- und auf 23,7% bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss). Ein Vergleich der Durchschnittswerte (siehe Tabelle 1.11) zeigt, dass Personen mit dem niedrigsten und dem höchsten Bildungsniveau die geringste durchschnittliche Zufriedenheit mit ihrem derzeitigen Job aufweisen, wobei die Zufriedenheit auf akademischem Niveau noch etwas geringer ist als auf der Primär- und niedrigen Sekundarstufe. Einen separat abgefragten Zufriedenheitsaspekt bildet im GGS die Zufriedenheit mit der Sicherheit des aktuellen Jobs (siehe Tabelle 1.12). Für die diesbezüglichen Durchschnittswerte zeigt sich dabei ein ähnliches Muster nach Bildungsniveau wie bei der allgemeinen Jobzufriedenheit, d.h. die mittleren Bildungsniveaus weisen eine höhere Zufriedenheit auf als Personen mit hoher und niedriger Bildung; im Hinblick auf die Jobsicherheit ist allerdings die durchschnittliche Zufriedenheit der Akademikerinnen und Akademiker etwas größer als jene von Personen mit Primär- oder niedrigem Sekundarabschluss.

Insgesamt lässt sich auf Basis der österreichischen GGS-Daten für die 18- bis 35-Jährigen somit feststellen, dass junge Erwachsene mit mittleren Bildungsabschlüssen mit ihrer beruflichen Situation am zufriedensten sind. Die Zufriedenheit sowohl von Personen mit hohen als auch mit niedrigen Bildungsabschlüssen liegt sowohl in allgemeiner Hinsicht als auch was die Jobsicherheit betrifft unter jener der mittleren Bildungsabschlüsse, obwohl sich die berufsbezogenen Zielsetzungen und Wertigkeiten der gering Gebildeten von jenen der Akademikerinnen und Akademiker stark unterscheiden.

Tabelle 1.11: Allgemeine Zufriedenheit mit dem aktuellen Job, Österreich, 2009

	Mittelwert, Skala 1 (am niedrigsten) bis 10 (am höchsten)
ISCED 0-2	7,91
ISCED 3	8,11
ISCED 4	8,20
ISCED 5-6	7,76
<b>Insgesamt</b>	<b>8,05</b>

Quelle: Generations and Gender Survey, Welle 1, Alter 18-35

Tabelle 1.12: Zufriedenheit mit der Sicherheit des aktuellen Jobs, Österreich, 2009

	Mittelwert, Skala 1 (am niedrigsten) bis 10 (am höchsten)
ISCED 0-2	7,96
ISCED 3	8,38
ISCED 4	8,52
ISCED 5-6	8,03
<b>Insgesamt</b>	<b>8,31</b>

Quelle: Generations and Gender Survey, Welle 1, Alter 18-35

Konsistent mit der Verteilung der Jobzufriedenheit nach Bildungsniveau ist die Verbreitung der ebenfalls im Gender and Generations Survey erhobenen Absicht, in den nächsten drei Jahren den Job zu wechseln oder ein Unternehmen zu gründen (vgl. Tabelle 1.13): Diese ist bei den Angehörigen des niedrigsten und des höchsten Bildungsniveaus am stärksten ausgeprägt (33,5% bei Akademikerinnen und Akademikern, 31,8% bei Personen mit Abschluss auf Primär- und niedrigem Sekundarniveau). Die 18- bis 35-Jährigen der beiden mittleren Bildungskategorien geben demgegenüber deutlich seltener Wechsel- oder Gründungsabsichten an (24,6% bzw. 21,7%).

Tabelle 1.13: Geplanter Jobwechsel / geplante Unternehmensgründung in den nächsten drei Jahren, Österreich, 2009

	Antwortoptionen „wahrscheinlich / sicher“
ISCED 0-2	31,8%
ISCED 3	24,6%
ISCED 4	21,7%
ISCED 5-6	33,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>26,4%</b>

Quelle: Generations and Gender Survey, Welle 1, Alter 18 bis 35

Der *European Social Survey* enthält eine größere Anzahl von Items zur Abbildung berufsbezogener, aber auch allgemeiner Lebenseinstellungen und Zielsetzungen. Um die darin enthaltene Information zu verdichten und relevante Muster zu erkennen, wurde auf Basis der österreichischen ESS-Daten (dritte Welle, 2006) für die 18- bis 35-jährigen Befragten eine Faktorenanalyse durchgeführt. Dabei konnten vier Dimensionen identifiziert werden: Konventionalität, Hedonismus, Leistung und Status, sowie Selbstverwirklichung und Sinn. Ein Überblick über die abgefragten Items und ihre Zuordnung zu den vier Dimensionen ist in Tabelle 1.14 zu finden.

**Tabelle 1.14: Allgemeine Lebensziele und Einstellungen, Items und Dimensionen**

Es ist wichtig...	Hedonismus	Leistung, Status	Konventionalität	Selbstverwirklichung, Sinn
...neue Ideen zu haben, kreativ zu sein	0,23	0,30	-0,16	<b>0,46</b>
...reich zu sein, Geld und teure Dinge zu haben	0,33	<b>0,61</b>	0,00	-0,21
...Fähigkeiten zu zeigen und bewundert zu werden	0,05	<b>0,66</b>	0,01	0,22
...Neues und Unterschiedliches auszuprobieren	<b>0,49</b>	0,13	-0,17	<b>0,35</b>
...zu tun, was einem gesagt wird, Regeln zu folgen	-0,02	0,29	<b>0,39</b>	-0,03
...bescheiden zu sein, nicht aufzufallen	-0,17	-0,18	<b>0,37</b>	0,04
...eine gute Zeit zu haben	<b>0,76</b>	0,13	-0,05	0,11
...eigene Entscheidungen zu treffen, frei zu sein	<b>0,42</b>	0,23	-0,11	<b>0,39</b>
...anderen zu helfen, sich um Bedürftige zu kümmern	0,06	-0,09	0,30	<b>0,59</b>
...erfolgreich und anerkannt zu sein	0,27	<b>0,69</b>	0,07	0,16
...nach Abenteuern zu suchen, ein aufregendes Leben zu haben	<b>0,50</b>	0,22	-0,26	0,15
...sich ordentlich zu benehmen	-0,04	0,13	<b>0,77</b>	-0,06
...von anderen respektiert zu werden	0,02	<b>0,56</b>	0,26	0,02
...Traditionen und Bräuchen zu folgen	-0,05	0,12	<b>0,55</b>	0,08
...Spaß zu haben	<b>0,82</b>	0,03	0,04	0,00

Quelle: European Social Survey, Österreich, Welle 3 (2006); je höher der jeweilige Wert, desto größer die Bedeutung des jeweiligen Items für die Dimension; die wichtigsten Items sind durch fettgedruckte Werte gekennzeichnet

Tabelle 1.15 zeigt die Anteile der Befragten nach Bildungsniveau,<sup>10</sup> für die die jeweilige Dimension die wichtigste war. Für die Dimensionen Konventionalität und Selbstverwirklichung/Sinn zeigen sich dabei deutliche bildungsspezifische Muster: Während die Orientierung an Konventionen mit zunehmendem Bildungsgrad zurückgeht, werden Selbstverwirklichung und Sinn immer wichtiger, je höher der Bildungsabschluss ist. Bei den Dimensionen Hedonismus und Leistung ist die Verteilung nach Bildung weniger eindeutig. Festgestellt werden kann jedoch, dass eine hedonistische Orientierung bei Personen mit höherem Bildungsabschluss eine größere Rolle spielt, während Leistungsorientierung in höherem Ausmaß für weniger Gebildete maßgeblich ist. Betrachtet man die Verteilung der vier Dimensionen auf den einzelnen Bildungsniveaus, so war auf ISCED-Stufe 2 die Orientierung

<sup>10</sup> Auch in den ESS-Daten sind Bildungsabschlüsse nur nach der internationalen ISCED-Systematik verfügbar.

an Konventionalität am häufigsten; auf ISCED 3 sind die vier Dimensionen sehr ausgeglichen verteilt, mit knapper Mehrheit für die Leistungsorientierung; Personen mit Bildungsabschlüssen der ISCED-Stufen 4 bzw. 5-6 sind mehrheitlich an Selbstverwirklichung und Sinn orientiert.

**Tabelle 1.15: Allgemeine Lebensziele und Einstellungen, Dimensionen nach Bildungsgrad**

	Hedonismus	Leistung, Status	Selbstver- wirklichung, Sinn	Konven- tionalität	Gesamt
ISCED 0-2	25,6%	24,4%	14,6%	35,4%	100,0%
ISCED 3	24,2%	27,3%	23,9%	24,5%	100,0%
ISCED 4	29,0%	19,4%	32,3%	19,4%	100,0%
ISCED 5-6	27,5%	21,6%	35,3%	15,7%	100,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>25,4%</b>	<b>25,6%</b>	<b>23,9%</b>	<b>25,1%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: European Social Survey, Österreich, Welle 3 (2006)



## **2. BEFRAGUNG VON 25 JUNGEN ERWERBSTÄTIGEN MIT MITTLEREN BILDUNGSABSCHLÜSSEN**

Die Ausführungen im Anschluss geben zentrale Ergebnisse einer qualitativen Befragung bei 25 jungen Erwerbstätigen mit mittleren formalen Bildungsabschlüssen wieder. Im Rahmen von problemzentrierten und leitfadengestützten Interviews geht es einerseits darum, ausgewähltes und – für diese Befragten – möglichst charakteristisches Material aus den Interviews deskriptiv in Form von themenzentrierten Fallvignetten auszubreiten. Allein dadurch ergeben sich bereits aufschlussreiche Einsichten in die Arbeitswelten junger Menschen, konkret zu Ausbildungsbiografien, Berufseinstiegen, Berufs- und Arbeitsplatzbeschreibungen sowie zu berufsbiografischen Verläufen.

Als weiteren Schwerpunkt analysieren wir unterschiedliche Beschäftigungsformen der Interviewten. Welche Unterschiede bestehen zwischen Personen in Normalarbeitsverhältnissen und jenen in diversen Varianten einer atypischen oder selbständigen Beschäftigung? In welcher Hinsicht lässt sich behaupten, dass junge Erwerbstätige in atypischen Beschäftigungsverhältnissen eher von Risiken am Arbeitsmarkt betroffen sind? Um dahingehende Erkenntnisse zu generieren, sind wir bei der Suche nach GesprächspartnerInnen so vorgegangen, dass zwecks Vergleichbarkeit eine 50:50 Aufteilung zwischen Normalarbeitsbeschäftigten und atypischen bzw. selbständigen Beschäftigungsverhältnissen anvisiert wurde. Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Verteilung die tatsächliche Verbreitung unterschiedlicher Beschäftigungsformen in Österreich nicht abbildet (weil atypische Beschäftigung seltener ist.)

Im letzten Abschnitt wird mit Blick auf die bisherigen Berufsverläufe eine übersichtliche Klassifizierung der 25 Befragten entlang von distinkten berufsbiografischen Handlungstypen entwickelt. Das Spektrum erstreckt sich von weitgehend geradlinigen Berufseinstiegen und kontinuierlichen Verläufen bis hin zu diskontinuierlichen Werdegängen mit Bildungsabbrüchen sowie einer Vielzahl von Job- und Berufswechseln.

Diese Auswertung entspricht zunächst dem geläufigen Vorgehen, die zentralen Themen des Leitfadens (Ausbildung/Berufseinstieg, Beruf/Tätigkeitsspektren, Beschäftigungsverhältnisse/soziale Absicherung, Beschreibung und Bewertung des Berufsverlaufs) in jedem Interview detailliert durchzuarbeiten. In weiterer Folge wurden entlang der jeweiligen Hauptkategorien sinnvolle Subgruppen gebildet und anschließend Fallvergleiche innerhalb der Gruppen sowie zwischen den Gruppen durchgeführt. Darüber hinaus ist es uns wichtig, zur Veranschaulichung von heterogenen Konstellationen „materialreiche“ Erzählungen aus Interviewpassagen einzubauen und die Befragten ausführlich selbst zu Wort kommen zu lassen. Der deskriptiv gehaltenen Konzeption dieser Auswertung entsprechend führen wir zu Beginn biografische Kurzprofile aller 25 Personen ein (mit veränderten Vornamen). Das dient einerseits dem Zweck, vorab grundlegende Hinweise zur beruflichen Situation der jeweiligen Person zu liefern. Andererseits ergeben sich anhand der Hervorhebung von vielen themenfokussierten Schilderungen an unterschiedlichen Stellen im Text zumindest für einen Gutteil der GesprächspartnerInnen differenzierte Einblicke, indem Fallvignetten zu den befragten Personen

sukzessive mit zusätzlichen Informationen angereichert werden, wodurch die zu analysierenden biografischen Verläufe deutlich mehr empirische Konturen erhalten.

Im Anschluss werden die Eckdaten der qualitativen Erhebung angeführt. Tabelle 2.1 gibt die Verteilung der 25 Befragten nach soziodemografischen Merkmalen wieder. Vorauszuschicken ist, dass das Suchraster gemäß der Zielsetzung dieser Studie auf junge Erwerbstätige mit mittleren Bildungsabschlüssen und mehrjähriger Berufserfahrung eingegrenzt wurde. Mit mittlerer Formalbildung ist ein Lehrabschluss oder eine damit vergleichbare Ausbildung gemeint, auf der anderen Seite des Spektrums sollte (noch) kein akademischer Abschluss vorliegen. Außerdem galt es, „hauptberufliche“ Studenten, die nur nebenberuflich erwerbstätig sind, aus der Analyse auszuschließen.<sup>11</sup> Darüber hinaus sollten die zu Befragenden zumindest einige Jahre Erfahrung in einer Erwerbstätigkeit verfügen (ohne notwendigerweise durchgehend beschäftigt gewesen zu sein), um über die Phase des Berufseinstiegs hinaus über die Kontinuität oder Diskontinuität in den ersten Jahren ihrer Berufsverläufe berichten zu können.

Aus diesen Gründen konzentrierten wir uns in den Interviews, die im Jahr 2013 in Form von *Face-to-Face*-Gesprächen durchgeführt wurden, auf die Altersgruppe der 20- bis 35-Jährigen mit Lehr-, Fachschul- oder Maturaabschluss – und zugleich ausreichend zeitlichem Abstand zur absolvierten Erstausbildung. Letztendlich waren zwei 22-Jährige die jüngsten und ein 37-Jähriger der älteste Gesprächspartner. Alle Interviewten stehen ungeachtet der jeweiligen Ausbildungsdauer mindestens seit drei bis vier Jahren im Erwerbsprozess und geben insofern als „junge Erwerbstätige“ rückblickend Einschätzungen zu ihrem Werdegang und ihrer heutigen Situation wieder.

Auf dieser Basis – Eingrenzung auf mittlere Bildungsabschlüsse und mehrere Jahre in einer hauptberuflichen Tätigkeit (auch wenn diese z.B. de facto ein Teilzeitjob war) – legten wir bei der Suche nach InterviewpartnerInnen Quoten für die Merkmale Geschlecht, Stadt/Land, Ausbildungstypus und Beschäftigungsverhältnis fest. Dabei ging es nicht darum, exakt die Verteilung eines Merkmals in der Grundgesamtheit widerzuspiegeln, sondern entlang des Forschungsinteresses Mindestfallzahlen für sinnvolle Vergleiche zwischen den Geschlechtern, Ausbildungsformen sowie insbesondere zwischen Personen in Normalarbeitsverhältnissen (unbefristetes Dienstverhältnis) und jenen in verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen (Geringfügigkeit, Leiharbeit, Befristung u.a.m.) bzw. in einer Selbständigkeit sicherzustellen.

---

<sup>11</sup> Neben diesen 25 Gesprächen wurden einige weitere Interviews geführt, die erst nachträglich aus der Analyse ausgeschlossen wurden. Der Grund lag jeweils darin, dass sich trotz Vorab-Check einer Eignung für diese Studie erst während des Interviews herausstellte, dass sich die Betroffenen z.B. auch in Fällen substantieller Teilzeitarbeit in erster Linie als Studenten bzw. als Personen im regulären Studierendentaler verstanden, d.h. gleichsam im ersten Bildungsweg. Die aktuelle Berufstätigkeit bzw. vergangene Jobs dienten diesen Personen vor allem zur Abdeckung der für das Studium notwendigen Lebenshaltungskosten, eingeschränkt auch zum Sammeln von Erfahrung im anvisierten akademischen Berufsfeld.

Tabelle 2.1: Eckdaten der Befragten der qualitativen Erhebung

Variable	Ausprägung	Anzahl
Geschlecht	männlich	14
	weiblich	11
Alter	bis inkl. 25 Jahre	7
	26 bis 30 Jahre	8
	30 bis 35 Jahre	10
Lebensform	Partnerschaft	16
	Single	9
Anzahl Kinder	0	21
	1	3
	2	1
Aktueller Wohnort	großstädtische Region (v.a. Wien und Umgebung)	16
	kleinstädtische oder dörfliche Region	9
Migrationshintergrund	ja	4
	nein	21
Höchster formaler Bildungsabschluss	Matura	7
	Lehrabschluss oder vergleichbarer Fachschulabschluss	15
	kein Ausbildungsabschluss aufgrund Schulabbruch in Oberstufe	2
	kein in Österreich anerkannter Ausbildungsabschluss	1
Derzeit in einer Ausbildungsaktivität (ohne Kurse)	Studium	3
	Matura/Studienberechtigungsprüfung	2
	Lehrabschluss	1
Aktueller Beschäftigtenstatus (im Hauptjob)	unbefristetes Normalarbeitsverhältnis (inkl. Teilzeit)	11
	atypische Beschäftigung (Geringfügigkeit, Befristung, Leiharbeit, FDV u.a.m.)	7
	Selbständigkeit (inkl. Werkvertrag / Neue Selbständigkeit)	5
	derzeit ohne Beschäftigungsverhältnis	2
Gesamte durchschnittliche Wochenarbeitszeit	Vollzeit (mehr als 35 Wochenstunden)	11
	Teilzeit (20 bis zu 35 Wochenstunden)	9
	Geringfügigkeit (jeweils ca. 15 Wochenstunden)	3
	derzeit ohne Beschäftigungsverhältnis	2

Sowohl die Geschlechterverteilung (14 Männer, 11 Frauen) als auch die Verteilung nach Altersgruppen innerhalb der vorgegebenen Spanne von 20 bis 35 Jahren sind einigermaßen im Rahmen der Grundgesamtheit. Ungefähr zwei Drittel der Befragten leben aktuell in einer Partnerschaft, allerdings sind nur vier selbst bereits Eltern (etwa fünf weitere mit Kinderwunsch sprechen von einer konkreten Planung in den nächsten Jahren). Nur drei der 25 Interviewten leben direkt bei den Eltern, einige weitere erwähnen, dass die eigene Wohnung von den Eltern mitfinanziert wird.<sup>12</sup>

Etwas weniger zufriedenstellend ist Dominanz der Interviewten aus städtischen gegenüber ländlichen Regionen, sofern nach dem aktuellen Lebensmittelpunkt bzw. Hauptwohnsitz gegliedert wird. Hier ist festzuhalten, dass die Interviews aus Ressourcengründen in erster Linie in Wien und Niederösterreich stattgefunden haben. Nur fünf Befragte hatten zum Zeitpunkt des Gesprächs ihren Hauptwohnsitz außerhalb dieser beiden Bundesländer. Die

<sup>12</sup> Der 2008/2009 durchgeführte „Generation and Gender Survey“ liefert einen repräsentativen Befund zur Verbreitung von „Hotel Mama“. Öfter als in der Generation davor leben heutige junge Erwachsene, v.a. Männer, noch im Elternhaus. Bedingt v.a. durch die finanzielle Situation und Jobprobleme leben unter den 25- bis 29-Jährigen noch 39% der Männer und 21% der Frauen im Elternhaus (Geserick 2011: 31).

Verteilung zwischen Stadt und Land (bzw. Kleinstadt) wäre allerdings ausgeglichener, wenn nach der Herkunftsregion, in der die Befragten aufgewachsen sind, gruppiert würde. Daran ist zugleich ablesbar, dass Ballungszentren wie Wien (oder auch die Landeshauptstädte) auf Basis der dort besseren Beschäftigungsmöglichkeiten weiterhin junge Menschen aus ländlichen Regionen anziehen bzw. von dort abziehen. Dessen ungeachtet bleibt für viele relativ lange offen, ob sie dauerhaft in der Großstadt leben wollen, sich demgegenüber in einer Pendelexistenz einrichten oder aber wieder in die Ursprungsregion zurückkehren.

Stichwort Migration: In diesem 25-köpfigen Sample finden sich nur vier Personen mit Migrationshintergrund, d.h. Menschen, die entweder selbst (erste Generation) oder bei denen Eltern(teile) außerhalb Österreichs geboren und aufgewachsen sind. Gemessen am Umstand, dass die Mehrheit der von uns Befragten in Wien lebt und ein Gutteil auch in Wien aufgewachsen ist, muss der MigrantInnen-Anteil im Sample von 16% (4 von 25) als unterdurchschnittlich eingestuft werden, weil deren tatsächlicher Anteil in diesen Altersgruppen höher liegt, dies gilt insbesondere für Wien.<sup>13</sup> Die gegenständliche Studie zu jungen Erwerbspersonen in mittleren Bildungsklassen erhebt insofern keinen Anspruch, die Spezifika „migrantischer“ Ausbildungs- und Berufsverläufe in den Vordergrund zu rücken – sofern es sich dabei nicht um die Hervorhebung ausgewählter Personen wie z.B. einer 30-jährigen Russin handelt, die als bereits Erwachsene infolge einer Heirat mit einem Österreicher nach Wien migrierte, ihren in Russland erworbenen akademischen Abschluss nicht verwerten konnte und danach mehrere Jahre in verschiedensten Gelegenheitsjobs tätig gewesen ist.

Weitere „Ausreisser“ im Hinblick auf die vorab geplante Eingrenzung des Samples nach Bildungsabschlüssen, allerdings in entgegengesetzter Richtung, sind zwei GesprächspartnerInnen, die nach einem Schulabbruch (einmal knapp vor der Matura) zum Interviewzeitpunkt keine abgeschlossene Ausbildung vorweisen können. Ebenso wie im Fall der Migrantin aus Russland sind allerdings gerade solche Biografien aufschlussreich, insbesondere deshalb, weil hier erwartungskonforme Übergänge von der Ausbildung in die Berufstätigkeit blockiert sind. Die Betroffenen müssen folglich Umwege gehen, um eine ihnen angemessene Position im Erwerbssystem zu erreichen – oder aber einen Abstieg in Relation zur ursprünglichen Erwartung in Kauf nehmen. Von den verbleibenden 22 Befragten verfügen 15 über einen Lehr- oder damit vergleichbaren Fachschulabschluss, demgegenüber haben sieben die Matura bestanden. Auch diese Verteilung wirkt schief, ist es aber bei näherem Hinsehen nicht.<sup>14</sup> Außerdem wollten wir auch Schulabbrecher der AHS-Oberstufen bzw. BHS berücksichtigen (insgesamt acht Fälle in diesem Sample), d.h. jene Jugendlichen, die ursprünglich eine Matura

<sup>13</sup> Dazu Daten der Statistik Austria: 19% der österreichischen Wohnbevölkerung haben im Jahr 2012 einen Migrationshintergrund (Zuwanderer der 1. und 2. Generation). Die Unterschiede zwischen Wien und den anderen Bundesländern sind groß: Der Anteil liegt in Wien bei 38%, gefolgt von Vorarlberg mit 21%. Alle weiteren Bundesländer liegen zwischen 10% und 18% (NÖ: 13%). Der MigrantInnenanteil ist in Österreich unter jungen Menschen und außerdem unter jungen Frauen höher; dazu Daten aus 2013: Männer 15 bis 29 Jahre 19%; Männer 30 bis 44 Jahre 24%; Frauen 15 bis 29 Jahre 23%, Frauen 30 bis 44 Jahre 27%; Quelle: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung\\_nach\\_migrationshintergrund/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html).

<sup>14</sup> Betrachtet man die Verteilung nach Bildungsabschlüssen nur in der Gruppe 30- bis 34-Jährigen (wo im Vergleich zu jüngeren Kohorten anzunehmen ist, dass sich die höchste Formbildung nicht mehr signifikant ändern wird, liefert die Statistik Austria für 2011 folgende Werte: Pflichtschule 15%, Lehrabschluss 32,7%, BMS 12,8%, Matura 18,5%, Hochschule/Kolleg 21%. Die hier interessierenden Bildungsgruppen Lehre, BMS, AHS/BHS umfassen 64% aller 30- bis 34-Jährigen. Innerhalb diese drei mittleren Bildungsgruppen stellen die Lehrabsolventen 50%, Personen mit BMS-Abschluss 20% und jene mit Matura 30%. Quelle: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bildung\\_und\\_kultur/bildungsstand\\_der\\_bevoelkerung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html)

und gegebenenfalls auch ein darauf folgendes Studium anvisiert hatten (oder von ihren Eltern dazu angehalten wurden), dies dann allerdings nicht „regulär“ durchziehen konnten oder wollten; und anstatt dessen in weiterer Folge eine Lehre oder damit vergleichbare Ausbildung absolvierten – oder bislang eben ohne Formalabschluss geblieben sind.

Wenig überraschend wird auch in unserem Sample junger Menschen mit mehrjähriger Berufserfahrung offenkundig, dass die Ambition bzw. der Druck in Richtung weiterer Bildungsaktivitäten nicht mit dem Abschluss der Erstausbildung endet. Für viele der Befragten hat demgegenüber berufliche Weiterbildung einen hohen Stellenwert, sei dies im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit oder in Fällen von beruflicher Umorientierung. Lässt man das weite Spektrum von Kursen außer Betracht (sogenannte „nicht-formale“ Ausbildungen in der Diktion der offiziellen Statistik) und berücksichtigt man nur Ausbildungsformen, die zu anerkannten Abschlüssen führen, so sind zum Interviewzeitpunkt sechs der 25 InterviewpartnerInnen parallel zur Erwerbstätigkeit in „formale“ Weiterbildungsaktivitäten involviert: in einem Fall lernt ein Arbeiter für seinen zweiten Lehrabschluss, zwei Befragte büffeln gerade für die Matura bzw. Studienberechtigungsprüfung im zweiten Bildungsweg, und drei bereits über 30-Jährige, die jeweils seit gut zehn Jahren berufstätig sind, berichten darüber, dass sie aktuell – unterschiedlich intensiv – parallel zu einer Erwerbstätigkeit (wieder) studieren. Die Charakterisierung dieser drei Personen als Studenten im zweiten Bildungsweg rechtfertigt die Aufnahme ins Sample, zumal nur eine dieser drei gegenwärtig hauptberuflich studiert.

In Bezug auf den aktuellen Beschäftigungsstatus wurde darauf geachtet, aus Vergleichsgründen eine Mischung aus Befragten in unbefristeten Normalarbeitsverhältnissen (11 Personen) und solchen in verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen inkl. Selbständigkeit (12 Personen) zu generieren. Darüber stellte sich heraus, dass zwei der 25 Gesprächspartner zum Interviewzeitpunkt ohne Beschäftigungsverhältnis waren (1x in einer AMS-Umschulung, 1x Arbeitslosengeldbezug). Diese beiden wurden, gerade wegen ihrer aktuellen Situation, ebenfalls ins Sample miteinbezogen. Von den 23 zum Interviewzeitpunkt Erwerbstätigen waren elf in Vollzeit, neun in (zumeist langer) Teilzeit und die verbleibenden drei Befragten geringfügig im Umfang von etwa 15 Wochenstunden beschäftigt.

**Tabelle 2.2: Kurzprofile aller 25 Interviewten**

01	<b>Herta</b> , 29, HBLA-Matura, seit dem Schulabschluss als Vollzeitbeschäftigte in der Verwaltung bzw. Rezeption in einer Reha-Klinik angestellt
02	<b>Martin</b> , 29, Lehrabschluss Zimmerer, mehrere Jahre in der Industrie (u.a. VOEST) tätig, derzeit über eine Leasingfirma beschäftigt und an ein Sägewerk vermittelt, Vollzeit
03	<b>Josie</b> , 26, Lehrabschluss pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, hat später den Reiterhof ihrer Eltern gepachtet, hauptberuflich selbständige Reitlehrerin, Vollzeit
04	<b>Hans-Jörg</b> , 29, Lehrabschluss Bürokaufmann, diverse Jobstationen im Büro und im Verkauf (u.a. Sonnenschutzmittel, Mobiltelefone), seit weniger als einem Jahr bei einem Autohändler als Verkäufer auf Provisionsbasis angestellt, Vollzeit
05	<b>Horst</b> , 28, Lehrabschluss Elektriker, seit sieben Jahren bei einem international tätigen Montagebetrieb von speziellen Küchen angestellt, arbeitet vor allem im Ausland, intensive Reisetätigkeit, Vollzeit
06	<b>Moritz</b> , 37, AHS-Matura, diverse Jobstationen (v.a. in der Versicherungsbranche), selbständig, betreibt seit einiger Zeit gemeinsam mit seiner Frau ein Café-Restaurant, Vollzeitjob
07	<b>Oskar</b> , 32, Fachschulabschluss Gastronomie, diverse Stationen in der Gastronomie sowie z.B. in Callcenters, nach Phase der Arbeitslosigkeit derzeit geringfügig als Tanzlehrer und Assistent in einer Tanzschule beschäftigt

08	<b>Adam</b> , 30, AHS-Abbrecher, diverse Jobs als Hilfsarbeiter oder Flyer-Verteiler etc., mit Mitte 20 Beginn einer Ausbildung zum Sozial- und Lebensberater, arbeitet seit Jahren ca. 30-35 Wochenstunden als Sozialarbeiter in einer therapeutischen Einrichtung
09	<b>Jochen</b> , 34, Matura, Technik-Studium abgebrochen, seit ca. 10 Jahren als Freelancer im Bereich IT-Systemadministration, Hauptkunde ist ein Architekturbüro, inzwischen nur mehr Teilzeitarbeit, da seit einigen Jahren wieder Teilzeit-Student
10	<b>Darius</b> , 22, Lehrabschluss Einzelhandel, diverse Jobs (u.a. Model), Ausbildung zum Fachbehindertenbetreuer, bis vor wenigen Monaten in einer Jugendbetreuungseinrichtung als „Springer“ tätig, derzeit freiwillige Auszeit / Arbeitslosigkeit
11	<b>Anita</b> , 32, abgeschlossene Ausbildung zur Pferdewirtin (Pferdebetreuerin), später WIFI-Lehrgang Hotel- und Gastronomie, div. Stationen als Kellnerin, nach Elternkarenz geringfügig als Landarbeiterin in einem Pferdegut beschäftigt
12	<b>Yolanda</b> , 27, Fachschulabschluss wirtschaftliche Berufe, Lehrabschluss Gastronomie, in verschiedenen Restaurants als Köchin tätig, seit etwa fünf Jahren Verkäuferin bzw. Leiterin einer Filiale des familieneigenen Betriebs, ca. 30 Wochenstunden
13	<b>Tom</b> , 33, Lehrabschluss Koch/Kellner, als Kellner v.a. in Saisonbetrieben und auch in der Spitzengastronomie tätig, vor fünf Jahren Beginn einer Yoga-Ausbildung, seitdem hauptberuflich als selbständiger Yoga- und Meditations-Trainer tätig
14	<b>Caroline</b> , 31, Matura (BAKIP), Kindergärtnerin mit wechselnden Stellen in mehreren Bundesländern, darüber hinaus Jobs z.B. als Schullehrerin, seit kurzer Zeit (nach Elternkarenz) wieder Teilzeit-Job als Kindergartenpädagogin
15	<b>Manuela</b> , 22, HBLA und Krankenschwesternschule abgebrochen, Ausbildung zur Fitnesstrainerin, danach Polizeischule mit Abschluss, seitdem Polizistin in Wien, Vollzeit mit Überstunden
16	<b>Anjelika</b> , 30, Wirtschaftsstudium und Marketing-Jobs in Russland, mit Mitte 20 Migration nach Österreich (nach Heirat mit einem Österreicher), viele verschiedene Kurzzeitjobs von Putzen bis Verkauf, seit geraumer Zeit Standbein als selbständige Fitnesstrainerin
17	<b>Mesut</b> , 25, abgebrochene KFZ-Lehre, Lehrabschluss Metallbautechniker, ca. sechs Jahre (bis zum Konkurs des Unternehmens) in diesem Betrieb tätig, seit einem Jahr arbeitslos, derzeit AMS-Umschulung und kurz vor zweiter Lehrabschlussprüfung
18	<b>Valon</b> , 24, Lehrabschluss Gas- und Wasserinstallateur, arbeitet bis heute in Vollzeit beim Ausbildungsbetrieb, einem Unternehmen der Stadt Wien
19	<b>Anna</b> , 26, Matura, danach Ausbildung zur Kinderkrankenschwester, arbeitet seitdem Vollzeit in einem Krankenhaus
20	<b>Paul</b> , 28, Abbruch AHS, diverse Jobs v.a. im Kultur- und Eventbereich, Hobbymusiker, arbeitet momentan geringfügig als freier Mitarbeiter in der Telefonauskunft einer Beratungsstelle, daneben selbständiger DJ
21	<b>Lisa</b> , 24, Schulabbruch wenige Monate vor der Matura, Jobs als Kellnerin, arbeitet seit mehreren Jahren in einer Fundraising-Organisation als „Dialoger“, stark schwankendes Stundenausmaß auf Basis eines freien Dienstvertrags, holt derzeit Matura in einer Abendschule nach
22	<b>Sofie</b> , 33, Abbruch BHS, Abschluss kaufmännische Lehre, ca. zehn Jahre in diversen Jobs Vollzeit berufstätig (u.a. Wirtschaftsanwaltskanzlei), mit 27 Matura über Abendschule, danach Studium Kulturwissenschaften (vor Abschluss), derzeit ca. 15 Std./Woche in der Buchhaltung eines Kulturbetriebs angestellt
23	<b>Sarah</b> , 30, Matura, Studienabbrecherin, parallel dazu div. Jobs, über Einstieg als Kinderbetreuerin seit mehreren Jahren als Hortpädagogin (Nachmittagsbetreuerin) in einer Volksschule angestellt, 25 Wochenstunden, seit 1 Jahr berufsbegleitendes (verpflichtendes) Studium
24	<b>Tibor</b> , 24, Schulabbruch mit 17, Lehrabschluss IT-Techniker, arbeitet bis heute in Vollzeit beim Ausbildungsbetrieb, einem Großbetrieb der IT-Branche
25	<b>Fabian</b> , 23, Schulabbruch mit 17, Lehrabschluss als pharmazeutisch-technischer Assistent, danach Wechsel der Apotheke und dort derzeit ca. 30 Stunden beschäftigt, weil parallel dazu Kurse zur Studienberechtigungsprüfung

## 2.1. **Ausbildungen und Berufseinstiege**

In diesem Abschnitt analysieren wir, wie und wie unterschiedlich die von uns Befragten im Rückblick ihren Erwerbseinstieg und die ersten Phasen ihres Berufslebens beschreiben und bewerten. Was lässt sich auf Basis dieses qualitativen Samples junger Erwerbstätiger mit mittlerer Formalbildung zum Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt sagen? Die Behauptung vom besonderen Stellenwert von Bildungsabschlüssen, die einerseits notwendig, andererseits nicht mehr hinreichend sind, um eine adäquate berufliche Position zu erreichen, gilt inzwischen als Allgemeinplatz. Doch wie groß war oder ist der Druck in der individuellen Wahrnehmung tatsächlich, eine gute Ausbildung vorweisen zu müssen, um danach in eine qualifizierte Beschäftigung zu gelangen? Inwiefern trifft diese Problematik auch auf mittlere Qualifikationsgruppen zu, und nicht nur auf Personen ohne abgeschlossene Ausbildung bzw. auf die sogenannten NEETs (*not in education, employment, training*), oder andererseits auf angehende AkademikerInnen der „Generation Praktikum“ (z.B. Eichmann/Saupe 2011)?

Zieht man zum Nexus Ausbildung-Arbeitsmarkt repräsentative Daten heran (z.B. Vogtenhuber et al. 2012, 165ff), so finden im Jahr 2009 etwa zwei Drittel der Berufsanfänger in Österreich ihren ersten Job innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Ausbildung, d.h. ihnen gelingt ein relativ reibungsloser Arbeitsmarkteinstieg. Für das verbleibende Drittel gestaltet sich der Übergang schwieriger, wobei der jeweilige Anteil von der formalen Qualifikation abhängt, darüber hinaus auch von Faktoren wie z.B. Migrationshintergrund. Dass nur 25% aller Personen mit Pflichtschulabschluss ein reibungsloser Erwerbseinstieg gelingt, überrascht nicht. Im Vergleich dazu klappt das bei rund drei Viertel aller Befragten mit Lehrabschluss (auch weil diese ja schon im Berufsleben stehen), dagegen nur bei jeweils zwei Drittel jener mit Matura oder Hochschulabschluss. Junge Menschen mit abgeschlossener Lehre sprechen am seltensten von einer Arbeit unterhalb ihres Qualifikationslevels (6%). Demgegenüber ist Überqualifikation unter AHS-AbsolventInnen verbreitet (20%) und auch HochschulabsolventInnen (14%) sowie BHS-AbsolventInnen (12%) klagen häufiger darüber.

Neben der Frage, wie und wie unterschiedlich sich die erste Erwerbsetappe für welche benennbaren Gruppen gestaltet, interessiert, welche Rolle die Eltern oder allgemeiner formuliert das Herkunftsmilieu bei Entscheidungen zur Ausbildung und den Berufseinstieg spielen. Zunächst kann angeführt werden, wiederum mit Verweis auf repräsentative Daten (Vogtenhuber et al. 2012, 171), dass junge Berufseinsteiger in Österreich das familiäre Umfeld (inkl. Freunde und Bekannte) als wichtigsten Türöffner in den ersten Job nennen (das trifft auf ca. 30% zu). Für Personen ohne berufliche Ausbildung ist das Sozialkapital des Familien- und Freundeskreises nahe liegender Weise besonders relevant (54%), weil ja der Kompetenznachweis in Form eines Zeugnisses fehlt; doch auch für Jugendliche mit abgeschlossener Lehre (26%) und mehr noch für jene mit Matura (33%) sind Eltern und deren Netzwerke als Jobvermittler wichtig.

Außerdem ist hier der – in dieser Studie nur am Rande erfasste – Milieuvvergleich relevant. Bekanntlich hängt die Chance auf einen höheren Bildungsabschluss gerade in Österreich weiterhin in hohem Maß vom Bildungsstatus der Eltern ab. Die Rede von der Vererbung von Bildung, etwa angesichts der frühen Trennung von Zehnjährigen entweder ins Gymnasium oder in die Hauptschule (bzw. Neue Mittelschule) auf Basis des Herkunftsmilieus, ist vor allem in großen Städten ein Problem. Gemäß Daten der Statistik Austria (2013: 23) erreicht in Österreich mehr als die Hälfte (56%) der 25- bis 44-Jährigen aus Haushalten, in denen entweder bereits die Mutter oder der Vater über einen Abschluss an einer Hochschule

verfügte, ebenfalls einen akademischen Abschluss. 73% der 25- bis 44-Jährigen, deren Mutter oder Vater (maximal) über einen Maturaabschluss verfügen, haben selbst zumindest Matura oder einen gleichwertigen Abschluss. Bei jenen, in deren elterlichem Haushalt eine Lehre oder eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) der höchste Bildungsabschluss war, betrug der Anteil mit Matura-Abschluss nur mehr 17%, und ein Studium haben nur 13% abgeschlossen. Von den 25- bis 44-Jährigen, deren Eltern nur eine Pflichtschulbildung haben, erreichten gar nur 11% eine Matura und 7% einen Studienabschluss. Ein zentraler Indikator zur Gliederung in Schichten oder Klassen (die wir hier vereinfacht nach der formalen Bildung definieren) ist somit die Bildung der Eltern, und die signifikanteste sozialstrukturelle Lücke scheint dabei zwischen einer weiterführenden allgemein- oder berufsbildenden Schule mit Matura einerseits und einer Lehre (bzw. einer berufsbildenden mittleren Schule) andererseits zu liegen. Inwiefern findet sich dieser *Gap* auch in diesem Sample?

Eine Anzahl internationaler Studien belegt die Schicht- bzw. Milieuspezifität nicht nur bei Fragen der Bildungswahl, sondern in Bezug auf den gesamten Sozialisationsprozess von Kindern und Jugendlichen (z.B. Grundmann et al. 2003, Lareau 2011, Leistner 2014, Stephens 2014). Kinder aus Milieus mit geringerer Kapitalausstattung sind viel stärker in nicht reglementierten und nicht verplanten Kontexten aufgewachsen und verbringen z.B. auch mehr Zeit im Freien. Kinder in diesen Milieus werden in der Wahrnehmung ihrer Eltern so oder so erwachsen, sofern sie nur ausreichend versorgt werden. Die Distanz gegenüber Schule und Lernen kann beträchtlich sein, wenn sich die Eltern oder sonstige Familienangehörige nicht um den Lernfortschritt kümmern oder wenn die Peer-Group (insbesondere etwas Ältere mit Vorbildwirkung) die schulische Ausbildung gering schätzt, etwa aufgrund eigener schlechter Erinnerungen daran. Kinder aus mittleren und oberen Milieus verbringen dagegen ihre Freizeit viel öfter in bildungsnahen Settings. Damit sind sie einerseits in rigide Zeitstrukturen eingebunden, andererseits sind ihre Hobbys und Vorlieben mit schulischen Anforderungen viel kompatibler. Dazu der deutsche Bildungs- und Jugendforscher Alexander Leistner (2014, 229): „Wird in Familien der Arbeiterschicht eine Vorstellung von guter Kindheit aufrechterhalten, die diese als natürliches Aufwachsen in einem geschützten, von frühen Leistungsanforderungen weitgehend abgeschirmten Raum verstehen, so hat sich in den Mittelschichten eine nahezu gegenteilige Ansicht durchgesetzt, die das Kind als Projekt gezielter Förderung und Bildungsbemühungen behandelt. Diese ungleichen Orientierungen führen dazu, dass gerade Eltern der Mittelschicht die Bildungs- und Betreuungsangebote nutzen, weil sie sich Vorteile im Wettstreit um Bildungschancen erwarten. Die Kinder sind in dieser Sicht auch Objekt steigender Bildungsinvestitionen ihrer Eltern. Und dies mag ein Grund sein, warum Fragen der Erziehung auf lebensweltlicher Ebene zuweilen mit der Vehemenz weltanschaulicher Glaubenskriege ausgetragen werden; eine Ursache dafür, dass Elternabende schnell zu einem Assessmentcenter mutieren, auf denen einzelne Eltern sich und ihre Kinder anpreisen.“

Mittelschichtaffine Normen und Leitbilder sind inzwischen dermaßen verbreitet, dass z.B. viele um die Zukunft ihrer Kinder (über)besorgte Eltern den eigenen Sprösslingen nach Möglichkeit untersagen, manuelle Berufe bzw. solche ohne ausreichendes symbolisches Kapital (im Sinn von Bourdieu) ins Auge zu fassen. Insbesondere in größeren Städten droht in der Wahrnehmung vieler Mittelschicht-Eltern die Gefahr, ihr Kind könnte ohne Besuch einer weiterführenden Schule gleichsam in die Unterschicht abrutschen. Die anekdotische Evidenz von Fällen, in denen Eltern ihren Kindern wenig befriedigende Schuljahre in der Oberstufe (AHS, BHS) verordnen, bis diese schließlich dennoch entnervt aufgeben, ist durchaus



verbreitet. Und das auch dann, wenn schon früh absehbar war, dass die eigentlichen Talente des Kindes woanders liegen, etwa im handwerklichen Geschick, im Interesse am Kochen oder im sozial kompetenten Umgang mit anderen etc. Der Statuskampf der Erwachsenen und die Abwehr ihrer Abstiegsängste werden somit gleichsam über die eigenen Kinder ausgetragen, und Bildungsinvestitionen sind das Mittel zum Zweck. Insofern dürfte sich die als Heilmittel gepriesene Lösung „möglichst viel formale Ausbildung“ in nicht wenigen Fällen als Projektion der elterlichen Teilnahme am Statuswettbewerb entpuppen. Deshalb ist nicht so eindeutig, für welche der heutigen Berufssegmente der kolportierte ubiquitäre Wettbewerb am Arbeitsmarkt *auf Basis von Formalbildung* tatsächlich zutrifft. Für Personen mit lediglich „Jedermann“-Qualifikationen ist das anzunehmen, für junge AkademikerInnen angesichts der markanten Zunahme der Studierendenzahlen ebenso. Doch gilt das auch für Jugendliche mit soliden mittleren Qualifikationsabschlüssen, oder könnte demgegenüber in diesen Bereichen sogar eine gewisse Entspannung festzustellen sein, gerade deshalb, weil sich das Gedränge um die Jobs woanders abspielt?

Um Antworten auf die aufgeworfenen Fragen zu generieren, empfiehlt sich zunächst eine Untergliederung der 25 Befragten nach Lehre/BMS und Matura als klar benennbare unterschiedliche Bildungsabschlüsse. Als dritte Gruppe weisen wir jene Interviewten gesondert aus, die ihren Schulbesuch erst im Verlauf der Sekundarstufe II (AHS-Oberstufe, BHS, BMS) abgebrochen haben – und dies auch dann, wenn die Betroffenen im Anschluss eine berufliche Ausbildung absolviert haben.<sup>15</sup> Dabei verläuft die Grenze zwischen einem „regulär“ begonnenen Erwerbseintritt nach neun Pflichtschuljahren bzw. nach dem Abbruch einer weiterführenden Schule eher fließend. Wir sprechen erst dann von Abbrüchen, wenn die Ausbildung im elften Schuljahr abgebrochen wurde. Diese vage Grenze hat den Hintergrund, dass insbesondere in Wien das Gymnasium gegenüber der Hauptschule (bzw. Neuen Mittelschule) der verbreitetere Schultyp ist. Deshalb wechseln viele Jugendliche nicht bereits nach neun Schuljahren „planmäßig“ in ein Erwerbsarbeitsverhältnis, sondern erst geraume Zeit später auf Basis von mangelndem Schulerfolg oder fehlendem Interesse, wenn es also mit der Schule nicht mehr weitergeht. Berücksichtigt wird somit, dass ein verzögerter Übertritt ins Erwerbsleben infolge eines Schulabbruchs in der Sekundarstufe II heute keine Ausnahme ist. Aktuelle Daten von Steiner (2013) ergeben diesbezüglich, dass in Österreich etwa neun Prozent aller SchülerInnen in einer AHS-Oberstufe, BHS oder BMS abbrechen (nach dem neunten Schuljahr oder später). Weitere 26% wechseln in eine andere Schulform, womit allerdings auch das duale Ausbildungssystem, d.h. eine Lehre plus Berufsschule gemeint sein kann. Wie hoch der Anteil der tatsächlichen Abbrecher einer höheren Schule ist, lässt sich mit diesen Daten nicht einwandfrei festmachen, die Fluktuation scheint aber beträchtlich zu sein.<sup>16</sup>

Schul- und auch StudienabbrecherInnen sind insbesondere dann eine interessante Untersuchungsgruppe, wenn das ursprüngliche oder vom Familienumfeld geplante Ziel die Absolvie-

<sup>15</sup> Der spezielle Fall der russischen Migrantin mit akademischem Abschluss wird in diesem Teilkapitel nicht gesondert behandelt.

<sup>16</sup> Steiner (2013: 1) führt die folgenden Durchschnittswerte für die Schuljahre 2006/07 bis 2010/11 an: 58,5 Prozent der SchülerInnen von Berufsbildenden Mittleren bzw. Höheren Schulen (BMHS) sowie AHS-Oberstufen erreichen das letzte Jahr ihrer Ausbildung ohne zeitliche Verzögerung. 42,5 Prozent weisen demgegenüber Laufbahnprobleme in der einen oder anderen Art auf. So müssen von der ersten bis zur letzten Klasse in der Sekundarstufe II 7,7 Prozent zumindest ein Jahr wiederholen, 8,6 Prozent brechen ihre Bildungslaufbahn gänzlich vorzeitig ab, und 26,2 Prozent brechen zumindest ihre ursprüngliche Ausbildung ab und wechseln in eine andere.

zung eines Studiums oder zumindest der mittleren Reife gewesen ist. In solchen Fällen schwingt häufig die Konnotation eines Makels mit, verstanden entweder als intergenerationeller sozialer Abstiegs oder als Nicht-Erreichen des angestrebten Bildungsaufstiegs gegenüber der Elterngeneration. Ob und wie die Betroffenen diese Zeit selbst erlebt haben, etwa gegenüber ihren *Peers* in einen Rückstand geraten zu sein oder (wessen?) Erwartungen enttäuscht zu haben, ist ebenso eine empirische Frage wie jene, in welcher Hinsicht sich dieser Umstand für den weiteren berufsbiografischen Verlauf auswirkt.

**Tabelle 2.3: Gruppierung der Befragten nach der Ausbildung im ersten Bildungsweg**

10-mal Lehrabschluss / BMS im Anschluss an die Pflichtschule	Martin, Josie, Horst, Oskar, Darius, Anita, Yolanda, Tom, Mesut, Valon
6-mal Matura (exkl. einmal Matura im zweiten Bildungsweg)	Herta, Moritz, Jochen, Caroline, Anna, Sarah
8-mal SchulabbrecherInnen AHS-Oberstufe, BHS, BMS (mit z.T. späteren Abschlüssen)	Hans-Jörg, Adam, Manuela, Paul, Lisa, Tibor, Fabian, Sofie
1-mal Studium in Ö. nicht anerkannt	Anjelika

### 2.1.1. Frühe BerufseinsteigerInnen

Unter jenen zehn Befragten, die zügig nach der Pflichtschule eine Lehre oder damit vergleichbare Ausbildung in Angriff genommen haben, finden sich in unserem Sample schon allein deshalb keine Lehr-AbbrecherInnen, weil definitionsgemäß eine erfolgreich absolvierte Lehre mit Berufsschule bzw. ein BMS-Abschluss das Kriterium für die Durchführung eines Interviews war. Bei den meisten in dieser Gruppe erfolgte der Übergang von der Schule ins Berufsleben einigermaßen reibungslos. Gravierendere Probleme die Ausbildung betreffend schilderte lediglich der mit seinen Eltern im Kleinkindalter aus Bosnien zugewanderte Mesut.

Die schwierigste Erfahrung war, dass man eine Lehrstelle findet, weil man es schwer hat, eine Lehrstelle zu finden, die man will. Ich habe sehr lange gesucht, über ein Jahr. Und dann habe ich verspätet eine Lehre angefangen. Das war halt ein schwerer Übergang, wenn du Firmen suchst als Lehrling und du findest einfach nichts, das war der größte Kampf. (Mesut)

Der heute 25-Jährige ist in einer ländlichen Region in Österreich aufgewachsen, absolvierte dort die Volks- und Hauptschule und begann danach eine Lehre als KFZ-Techniker. Nach persönlichen Konflikten mit dem Lehrmeister („er mochte mich nicht“) verlässt er den Lehrbetrieb, absolvierte danach einige Bewerbungstrainings beim BFI und machte parallel dazu Praktika in einigen Betrieben, die seiner Meinung nach nicht viel bringen, weil er dort hauptsächlich „herumgereicht“ worden sei. Bald darauf startete er eine neue Lehre als Metallbautechniker, machte in diesem Unternehmen seinen Lehrabschluss und war dort als qualifizierter Facharbeiter, teilweise in einer Rolle als informeller Vorgesetzter beschäftigt, bis zum Konkurs dieser Firma etwa ein Jahr vor dem Zeitpunkt des Interviews. Seit diesem Konkurs ist er arbeitslos, hat die Zeit allerdings für eine AMS-Umschulung genutzt und bereitet sich zum Erhebungszeitpunkt auf die bevorstehende zweite Lehrabschlussprüfung vor.

Von den weiteren Befragten, die relativ zügig nach neun Jahren Pflichtschule eine berufliche Ausbildung begonnen haben, erfahren wir im Rückblick wenig Spektakuläres über diese Zeit. Zu sehr war der Pfad von der Schule in einen Lehrberuf oder in eine damit vergleichbare Fachschule (z.B. Gastronomie oder Landwirtschaftsschule) durch das Elternhaus oder das Herkunftsmilieu, dementsprechende Willensbekundungen oder durch die eigenen Schulleistungen vorgezeichnet. Zudem finden sich dazu in den zumeist knappen Schilderungen nur wenige Unterschiede zwischen ArbeiterInnen (z.B. Installateur, Koch/Kellner, Zimmerer) und Angestellten (z.B. Einzelhandelskaufmann, pharmazeutische Assistenz). Insbesondere die GesprächspartnerInnen mit einer Herkunft aus ländlicheren Regionen und einem insofern etwas „bodenständigeren“ Sozialisationshintergrund betrachten ihre Ausbildung im Rückblick als typische, ja geradezu alternativlose Phase und folgerichtig den Lehr- oder Fachschulabschluss, gefolgt von Führerschein und dem ersten Auto etc. als Nachweis eines erwartungskonformen Einstiegs in die Welt der Erwachsenen. Um hier Missverständnissen vorzubeugen: Freilich schwingt in mehreren Interviews die nachträgliche Verklärung der eigenen Jugend mit und mussten einige länger nach einer Lehrstelle suchen oder mit größeren Problemen im Job oder in der Berufsschule zurechtkommen. Der entscheidende Punkt ist: Die meisten in dieser Subgruppe stufen diese Phase vor allem deshalb als einigermaßen unproblematisch bzw. als relativ geschützten Bereich ein, weil die erste echte Zäsur mit Entscheidungszwängen und Veränderungsdruck erst infolge des Lehrabschlusses eingetreten ist. Dagegen ist der Weg bis dorthin nicht überall, aber mehrheitlich eher wie auf einer „Autobahn“ mit stabilen Leitplanken verlaufen. Offenbar gilt ein Lehrabschluss als Kombination einer Ausbildung in einem Betrieb und einer Berufsschule („duales System“) weiterhin als der für die zukünftigen Beschäftigungschancen notwendige Nachweis einer speziellen und zugleich allgemeinen beruflichen Kompetenz; dies auch deshalb, weil damit eher nicht verbunden ist, auch in Zukunft im Lehrbetrieb oder Lehrberuf zu verbleiben. Teilweise wird den Befragten ein Jobwechsel nahegelegt, teilweise streben sie ihn selbst an, nicht wenige haben mit dem Job auch den Beruf gewechselt, weil absehbar war, dass die Entlohnung im erlernten Beruf eher bescheiden ausfallen würde.

Beispiele dafür finden sich im Tourismusland Österreich etwa in der Gastronomie, die auch deshalb als „ewig junge“ Branche gilt, weil Fluktuation angesichts rauer Arbeitsbedingungen, langer Arbeitszeiten und oftmals geringer Bezahlung verbreitet ist. Mehrere GesprächspartnerInnen haben eine Ausbildung in der Gastronomie gemacht oder kellnerierten zwischenzeitlich ohne einschlägige Ausbildung. Ein Beispiel dafür ist die zunächst in einer Landwirtschaftsschule ausgebildete Anita, 32. Später hat sie einen WIFI-Lehrgang Hotel und Gastronomie gemacht und in unterschiedlichen Arbeitsstellen und Orten als Kellnerin gearbeitet – und war damit nicht immer glücklich. Dem Dauerprovisorium des „schnellen Lebens“ in der Gastronomieszene entkam sie anlässlich der Geburt ihres Kindes. Es spricht Bände über die Bedingungen in dieser Branche, dass unter den vier Befragten mit einer abgeschlossenen Ausbildung in der Gastronomie heute keiner mehr in dieser Branche arbeitet. Am Beispiel des gelernten Kellners Tom, 33, der jahrelang sogar in der Spitzengastronomie arbeitete, lässt sich zudem demonstrieren, dass zwar der Einstieg in dieses Berufsfeld aufgrund der stetigen Nachfrage nach Arbeitskräften relativ unproblematisch ist, dass sich allerdings das Niveau der Arbeitsintensität bei einem Wechsel des Jobs nach der Lehre signifikant verändern kann:

Tom: Als Kellner findet man relativ leicht und schnell einen Job ... es gestaltet sich relativ einfach...

I: Ok, und wie hast du seinerzeit den Übergang nach der Lehre ins Berufsleben erlebt, war das dann einfach?

Tom: Es war ganz und gar nicht einfach. Ich habe in einem 4-Stern-Hotel gelernt als Kellner und verschiedene Restaurants und Hotels angeschrieben. Da hat sich u.a. das XY in Wien gemeldet, das war oder ist das Restaurant schlechthin zum Weiterbilden. Und als ich dort zu arbeiten begonnen habe, habe ich erst realisiert, was ich vorher alles [nicht] gelernt habe. Sozusagen, wenn man ausgelernt ist, als vollwertiger Kellner, was auf einen zukommt. Das habe ich als sehr schwierig empfunden, weil das Doppelte und Dreifache von mir verlangt worden ist als in der Lehre. Ich habe da Erfahrungen gemacht, dass ich zehn, zwölf Stunden gearbeitet habe, 14 Tage durchgearbeitet usw. Da habe ich ausgelernt und mir gedacht, es kann noch besser werden, und genau das Gegenteil war dann der Fall.

Mehrere Job- und Berufswechsel erlebte auch der gelernte Zimmerer Martin, 29, der nach seiner Lehre, vermittelt über einen Bekannten, zu einer Tochterfirma der Voest wechselte und später direkt bei der Voest beschäftigt war (Blechbeschichtung). Jahre später wurde dort seine Stelle aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Krisenjahr 2009 abgebaut. Anschließend war er als Lastwagenfahrer tätig, gegenwärtig arbeitet er als Zeitarbeiter in einem Sägewerk. Planmäßiger ist die Zeit nach dem Lehrabschluss als pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz bei Josie, 26, verlaufen. Josie hat bald darauf auch „offiziell“ im von ihren Eltern aufgebauten Reitstall zu arbeiten begonnen und leitet diesen heute gemeinsam mit ihrer Mutter. Die Ausbildung zur Assistentin in einer Apotheke erfolgte auf vorsorgliches Anraten der Eltern. Josie sollte früh über ein zweites Standbein verfügen, falls sich herausstellen würde, dass die spätere selbständige Existenz mit eigenem Reitstall für sie nicht mehr tragfähig ist. Eine ähnliche Konstellation findet sich bei Yolanda, 27. Auch sie hatte die Option eines „Back-Ups“ in Form des Einstiegs in den elterlichen Betrieb, und auch sie erlernte zunächst unabhängig davon einen Beruf als Köchin, um in weiterer Folge nach einigen beruflichen Stationen in der Gastronomie als Verkäuferin ins Familienunternehmen einzusteigen. Sie sieht das Gastgewerbe im Rückblick als gute Schule, ist aber ebenfalls froh, dieser Branche gleichsam entkommen zu sein.

Und wie man weiß, in der Gastronomie herrscht ein strengerer Ton. Das habe ich schon hart empfunden ... ich habe oft nicht verstanden, warum ich jetzt angeschrien werde, wo das Problem liegt. Es war schon hart für mich, aber auch eine gute Schule, im Nachhinein. (Yolanda)

Wie zufrieden sind nun die Befragten, die nach neun Jahren Pflichtschule direkt ins Erwerbsleben eingestiegen sind, mit ihrer Ausbildung? Würden sie sich, wenn sie nochmals 15 wären, wieder für eine Lehre (bzw. Fachschule) entscheiden? Die meisten derer, die darauf Bezug nehmen, können mit der seinerzeitigen Entscheidung, zeitig ins Berufsleben eingetreten zu sein, gut leben bzw. sehen kaum Alternativen dazu. Nur wenige äußern im Rückblick etwas Unzufriedenheit mit ihrer Ausbildung. Darunter findet sich Horst, 28, der nach der Hauptschule und dem polytechnischen Jahr eine Lehre als Elektriker abgeschlossen hat, danach den Beruf wechselte, bei einem Unternehmen für Kücheneinrichtungen anheuerte und dort seitdem als Monteur arbeitet. Sich im Alter von 15 Jahren für einen Beruf entscheiden zu müssen, empfindet Horst als schwierig und außerdem als zu früh. Aufgrund seiner Auslandserfahrung (u.a. China, Singapur) weiß er offenbar um den Wert einer weiterführenden Ausbildung. Nochmals in derselben Situation würde er sich für eine HTL-Matura entscheiden,

sieht allerdings aufgrund seines zeitintensiven Jobs mit bis zu 60 Wochenstunden inklusive Reisetätigkeit keine Möglichkeit, diese im zweiten Bildungsweg nachzuholen.

Zusammengefasst berichten neun der zehn frühen Berufseinsteiger von zumindest einem oder auch mehreren Wechseln der Arbeitsstelle oder der Berufstätigkeit. Die einzige Ausnahme davon ist Valon, 24, der als Gas- und Wasserinstallateur auch heute noch im Ausbildungsbetrieb arbeitet, einem Unternehmen der Stadt Wien. Diese kurze Zusammenschau verweist einerseits auf die hohe berufliche Flexibilität, die jungen Menschen heute abverlangt wird, andererseits auch auf deren Bereitschaft, mehrmals Neues auszuprobieren und sich nicht zu früh festlegen zu wollen. Ungeachtet der Bewertung als entweder von außen aufoktroziert oder als selbst präferiert verlaufen die ersten Jahre nach dem Lehrabschluss bei heutigen Gesellen jedenfalls ziemlich dynamisch. Flexible Job- und Berufswechsel sowie eine entsprechende Anpassungsbereitschaft dürften eher die Regel als die Ausnahme sein. Denkt man hier allerdings an die historische Figur des Handwerksgehilfen und seiner ausgedehnten Wanderjahre, lassen sich die uns zugebrachten Geschichten eher als etwas Kontinuierliches oder auch Wiederkehrendes interpretieren, dagegen weniger als substantiell Neues.

### 2.1.2. *Maturanten*

Von den insgesamt sieben Personen unseres Samples mit Matura haben sechs ihre Reifeprüfung im ersten Bildungsweg absolviert, d.h. ohne zwischenzeitliche Unterbrechung durch eine Berufstätigkeit. Von diesen sechs sind nur zwei unmittelbar danach ins Erwerbsleben eingestiegen, nämlich die HBLA-Absolventin Herta und die zur Kindergärtnerin ausgebildete Caroline.<sup>17</sup> Eine weitere (Anna) machte nach der Matura eine dreijährige Ausbildung zur diplomierten Kinderkrankenschwester und arbeitet seitdem in einem Krankenhaus. Die drei Verbleibenden (Jochen, Moritz, Sarah) haben im Anschluss an ihre Reifeprüfung (bzw. im Anschluss an den Zivildienst bei Männern) ein Studium begonnen, dieses aber nicht abgeschlossen. Diese Verteilung, die darauf verweist, dass heutige Maturanten eher in tertiäre Ausbildungen als auf den Arbeitsmarkt drängen, passt zur österreichischen Datenlage, der zufolge unter AbsolventInnen einer AHS 85% und bei BHS-AbsolventInnen ebenfalls noch 55% innerhalb von drei Jahren nach der Matura ein Studium beginnen (Statistik Austria 2013, 57).

Lässt man die Spätberufene Sofie außer Betracht, die ihre Matura erst nach etwa zehn Jahren Berufstätigkeit nachgeholt und im Anschluss daran ein Studium begonnen hat, ergeben sich unter den Befragten mit Reifeprüfung im ersten Bildungsweg gleichsam zwei Gruppen: drei Studienabbrecher und drei Personen mit einem berufsbildenden Maturaabschluss, der sie dann (bzw. auf Basis einer Zusatzausbildung) in ausbildungskonforme Jobs geführt hat. Die HBLA-Absolventin Herta und die Kinderkrankenschwester Anna sind zudem (gemeinsam mit dem Installateur Valon und dem Schulabbrecher Tibor) die vier einzigen der 25 Interviewten, die auch heute noch am ersten Arbeitsplatz ihrer Berufslaufbahn tätig sind. Dies dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass diese GesprächspartnerInnen entweder bei öffentlichen bzw. semi-öffentlichen Arbeitgebern oder in Großunternehmen beschäftigt sind, deren Attraktivität unter anderem darin liegt, dass dort mehr Jobsicherheit gegeben ist. Herta z.B. arbeitet seit mehr als zehn Jahren in der Verwaltung, konkret als Rezeptionistin in einer

<sup>17</sup> HBLA = Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe; BAKIP = Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik

Rehabilitationsklinik einer Sozialversicherung im niederösterreichischen Mostviertel. Nicht nur für sie ist das eine Arbeitsstelle, die relativ viel Sicherheit bietet – etwas, das in dieser ländlichen Region als Privileg wahrgenommen und von Herta dementsprechend geschätzt wird.

Für die drei Maturanten im Sample, die im Anschluss daran ein Hochschulstudium begonnen und dann irgendwann abgebrochen haben, sind der Berufseinstieg und die ersten Jahre danach jeweils „unrunder“ verlaufen als bei jenen drei Befragten, die relativ zügig nach der Matura ins Erwerbsleben eingestiegen sind. Die sich hier aufdrängende Interpretation, wonach der Arbeitsmarkteinstieg mit klarem Ausbildungs- bzw. Berufsprofil leichter fällt, ist einerseits trivial. Ob derart „Begünstigte“ im ersten Job auch zufriedener sind, wäre bereits eine andere Frage. Und ob im Umkehrschluss gelten kann, dass viele vor allem deshalb studieren, weil sie nach der Reifeprüfung noch keine präzise Idee davon haben, wohin die berufliche Reise gehen soll, muss hier ebenfalls offen bleiben.<sup>18</sup>

An einem der drei Studienabbrecher wird genauer nachgezeichnet, wie sich die Odyssee anfühlen kann, wenn absehbar ist, dass es im gewählten Studium stockt bzw. eine entscheidende Zäsur ansteht, weil der Einstieg ins Erwerbsleben früher als geplant notwendig wird. Jochen, heute 34, absolvierte nach der AHS-Matura seinen Zivildienst in Form eines Gedenkdienstes in einem ehemaligen Konzentrationslager. Dort beschäftigte er sich mit einer Datenbank über die ehemaligen Internierten und kam so wieder enger mit dem Thema Computer bzw. Informationstechnologie in Berührung, für das er sich schon in der Kindheit interessiert hatte. Unter anderem auf Basis dieser Erfahrung mit IT und weil er meint, es gewohnt zu sein, hohe Leistungsansprüche an sich selbst zu stellen („ich habe es mir früher immer möglichst schwer gemacht“), beginnt er im Anschluss daran ein Studium der technischen Physik. Dieses beendet er allerdings bereits nach wenigen Semestern. Jochen spricht von „Scheitern“, was er einerseits auf seine mangelnden Lernfähigkeiten und andererseits darauf zurückführt, am Studienstandort keinen einzigen Freund oder Vertrauten gehabt zu haben. Er kehrt in weiterer Folge in seine Heimatstadt Wien zurück und steckt dann annähernd zwei Jahre in einer spannungsgeladenen Neuorientierungsphase. Diese Zeit beschreibt er im Rückblick als sehr schwierig.

Ja, das war eine schlechte Zeit, ich war verzweifelt. Als ich noch klein war, war für mich immer klar, die Matura zu machen und dann zu studieren. Und nachdem das nicht funktioniert hat, wusste ich nicht, was ich machen sollte, ich hatte keinen Plan B. Also es war mehr als nur eine Auszeit, es war eine Existenzkrise ... so muss es einem Langzeitarbeitslosen gehen. (Jochen)

Jochen macht schließlich eine Kurzausbildung zum Netzwerktechniker und beginnt daraufhin als Systemadministrator in einer kleineren Firma in Wien. Nach ca. einem Jahr gründet ein

<sup>18</sup> Insgesamt 53% der Studierenden aus der Erstimmatrikulierten-Kohorte 2001/02 haben innerhalb von zehn Jahren mindestens ein Studium abgeschlossen. (Dieser Anteil wäre höher, wenn ausländische Studierende aus der Grundgesamtheit ausgeklammert wären, weil darunter auch viele jener erfasst sind, die z.B. nur ein oder wenige Gastsemester lang in Österreich studierten oder keinen Abschluss in Österreich anstrebten). Untergliedert man die Subgruppe der inländischen Studierenden weiter, kann gelten: ca. 60% haben nach zehn Jahren ein Studium abgeschlossen, 10% studieren nach zehn Jahren noch immer und 30% haben das Studium abgebrochen. Bei der Analyse nach Hauptstudienrichtungen fällt auf, dass die (Human-)Medizin mit 54% eine besonders hohe Abschlussquote aufweist. In den Geisteswissenschaften sowie in Sozial- und Wirtschaftswissenschaften werden hingegen nur ca. ein Drittel der von den Erstimmatrikulierten begonnenen Studien innerhalb von zehn Jahren beendet (Statistik Austria 2013a, 58)

Kollege in dieser Firma ein Start-Up in Oberösterreich und bietet Jochen an, dort die komplette Systemadministration aufzubauen. Jochen pendelt dann für einige Jahre mehrere Tage die Woche nach Oberösterreich. Die nächste berufliche Station ist ein Architekturbüro in Wien, der Kontakt dorthin entstand über einen Freund, dessen Vater damals Miteigentümer des Büros war. Weil das Büro selbst nicht genau weiß, welches Jobprofil es sucht, spielten formale Qualifikationen keine wirkliche Rolle im Vorstellungsgespräch. Jochen arbeitet dort nach mehr als fünf Jahren – offenbar zur Zufriedenheit des Arbeitgebers – auch heute noch freiberuflich als Netzwerk-/Systemadministrator; und zwar für ein monatliches Fixum von ca. 900 Euro, alle weiteren Stunden für kurzfristige Spezialeinsätze etc. werden über zusätzliche Honorarnoten abgerechnet. Diese in der Selbstwahrnehmung lange als ambivalent eingestufte berufliche Situation hat Jochen für sich so gelöst, dass er im Alter von 30 Jahren neben dem Job nochmals ein Informatikstudium begonnen hat – der Anspruch zu studieren hat ihn also nicht losgelassen.

Heute empfindet er den ca. 30-Stunden-Job als Externer im Architekturbüro als günstig, weil er ihn mit dem Studium gut vereinbaren kann. Beispielsweise beschränkt er seine Anwesenheit im Büro während der Prüfungszeiten auf ein Minimum von etwa 1,5 Stunden täglich. Zusätzlich zu seinem Hauptjob arbeitet er als Freelancer immer wieder mal an kleineren Aufträgen insbesondere im privaten Umfeld, wo mehrere Personen wie z.B. auch sein Vater Firmen betreiben. Beispielsweise hat er für eine Verwandte, die vor geraumer Zeit eine eigene Firma aufgebaut hat, die gesamte IT-Infrastruktur plus Software aufgestellt, was ihm viel Spaß bereitete. Mit seinem nicht gerade üppigen Einkommen ist er bislang gut ausgekommen, ein Grund dafür sind niedrige Fixkosten, etwa deshalb, weil er in einer Eigentumswohnung der Familie lebt. Obwohl Jochen mittlerweile mit seiner Ausbildungsbiografie Frieden geschlossen zu haben scheint, auch deshalb, weil er wieder studiert und mit einem Abschluss in der näheren Zukunft ein höherer sozialer Status winkt, lässt er in mehreren Interviewpassagen eine ziemlich selbstkritische Haltung erkennen, indem er seine „geringe Ausbildung“ anspricht, womit er vor allem den Kurs zum Netzwerkadministrator meint. Interessanter Weise unterschlägt der Befragte komplett, dass er davor eine AHS-Matura bestanden hat, die offenbar in seinen Augen in punkto beruflicher Verwertbarkeit nur von geringem Wert war.

Es ist gut gelaufen. Dafür, dass ich so eine geringe Ausbildung habe, habe ich einen Job gefunden, der mir sehr viel Verantwortung gibt und relativ gut bezahlt ist. CCNA [Anm: *Cisco Certified Network Associate*] ist nicht gerade wahnsinnig ... das ist eine Grundausbildung in Netzwerktechnik. [...] Ich würde sagen, für diese Ausbildung ist es sehr gut gelaufen. (Jochen)

Das Beispiel von Jochen und auch jene der beiden weiteren Studienabbrecher liefert Hinweise auf schwierige Erwerbseinstiege, wenn ein beruflich institutionalisierter und insofern verwertbarer Ausbildungsabschluss fehlt. Das Hadern mit der eigenen Situation wird tendenziell als selbst verschuldet erlebt und durch selbst erzeugten Druck oder durch Erwartungen seitens des Elternhauses bzw. des privaten Umfeldes noch zusätzlich gesteigert. Erst nach Trial-and-Error-Prozessen und einem sukzessiven „Ankommen“ ins Berufsleben löst sich das Empfinden des eigenen Ungenügens, ohne komplett zu verschwinden. Die Ausführungen über Jochen zeigen zudem, wie zentral soziale Netzwerke im privaten Umfeld gerade für Ausbildungs-Dropouts sind – und es auch bleiben, etwa zur Reduktion der Fixkosten, wenn man z.B. in einer bereits ausfinanzierten Eigentumswohnung (oder direkt bei den Eltern) wohnen kann. Einen ähnlichen biografischen Verlauf weist auch Moritz auf, der

nach einem abgebrochenen Ethnologie-Studium und vermittelt über Bekannte zunächst in der Versicherungsbranche gelandet ist, um in weiterer Folge über verschiedene Umwege heute gemeinsam mit seiner Frau ein kleines Lokal in Niederösterreich zu betreiben.

Etwas anders ist der Studienabbruch bei der 30-jährigen Sarah zu bewerten, die heute als Hortpädagogin arbeitet, d.h. als Nachmittagsbetreuerin in einer Volksschule, im Ausmaß von 25 Wochenstunden. Bedingt durch die finanzielle Situation der Eltern – sowie aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung – war sie gezwungen, früh unabhängig zu sein, weshalb sie begonnen hat, parallel zum Studium in typischen Studentenjobs zu jobben, z.B. als Büroassistentin oder als Kellnerin. Weil sie auf ein kontinuierliches eigenes Einkommen angewiesen war, rückte das Studium mehr und mehr in den Hintergrund. Einer dieser Jobs – Betreuung von Kindern in einer freizeitpädagogischen Einrichtung – stellte sich als wegweisend für ihren weiteren beruflichen Werdegang heraus. Ihr Wunsch, mit Kindern zu arbeiten, hatte sich im Bekanntenkreis herumgesprochen, weshalb ihr von einer Freundin der Weg in die Nachmittagsbetreuung in einer Schule empfohlen wurde. In einer Schule zu arbeiten, war für sie keine Idee von einem späteren Arbeitsplatz, sondern mehr oder weniger zufallsbedingt aufgrund einer günstigen Gelegenheit. Inzwischen arbeitet sie dort seit vier Jahren, zuerst als Assistentin, später hat sie eine eigene Klasse als Hortpädagogin bekommen. Rückblickend schildert sie, gerade von der kommunikativen Arbeit als Kellnerin für die Arbeit mit Kindern profitiert zu haben. Weil der Befragten zufolge auch für die Tätigkeit der Nachmittagsbetreuung eigentlich ein pädagogisches Studium Voraussetzung ist, und Sarah den Job auf jeden Fall behalten möchte, hat sie auf Anraten der Direktorin vor etwa einem Jahr berufsbegleitend (und mit mäßiger Begeisterung) wieder zu studieren begonnen.

Interessant ist zumindest bei zwei der drei StudienabbrecherInnen – gegenüber den meisten GesprächspartnerInnen der noch zu präsentierenden Vergleichsgruppe der SchulabbrecherInnen, also jenen, die biografisch etwa drei bis fünf Jahre früher ihre beruflichen Perspektiven adaptieren bzw. überhaupt erst entwickeln mussten –, dass bei diesen Befragten das an sich selbst gestellte Anspruchsniveau oder auch die implizite Erwartung, den Sozialstatus der Eltern zu halten, den Druck und die Enttäuschungsgefahr erhöhen. Anders formuliert: Ein Bildungsabbruch mit 23 nach einer bestandenen Matura wird vom Umfeld weniger leicht als „Betriebsunfall“ interpretiert als bei 17-Jährigen. Obwohl die bislang erreichte Formalbildung höher ist und daher mehr Optionen zur Verfügung stehen, finden sich in diesen Ausführungen häufiger Anklänge von Versagen und von (seinerzeitigem) Pessimismus. Ein wesentlicher Grund scheint darin zu liegen, dass es in diesen Fällen um das Verfehlen von Zielen geht, die man sich (in der Selbstwahrnehmung) selbst gesetzt und dementsprechend selbst zu verantworten hat – dies auch und gerade dann, wenn Leistungsansprüche de facto vom Erziehungsstil der Eltern oder vom Herkunftsmilieu herrühren. Demgegenüber lassen sich mehrere der Beschreibungen von Schulabbrüchen zumindest ex post als implizite oder sogar bewusste Entscheidungen gegen die Vorgaben und Pläne der Eltern interpretieren. Ein Schulabbruch beschädigt zumindest dann nicht den eigenen Selbstwert, wenn er als erfolgreiche Rebellion gegen die Eltern, das private Umfeld oder gegen die ungeliebte Schule (um-)definiert werden kann. Die Bereitschaft, sich auf die eigenen Füße zu stellen, scheint in solchen Konstellationen schneller zu gelingen, weil man die negativen Konsequenzen zumindest erahnen konnte, d.h. Vermutungen darüber, dass sich mit einem Schulabbruch (bzw. Ausbruch) die Dinge etwas verkomplizieren dürften.



### 2.1.3. SchulabbrecherInnen

Mit acht Personen finden sich überraschend viele unserer 25 GesprächspartnerInnen in der Gruppe der SchulabbrecherInnen, d.h. jenen, die über die neun Jahre Pflichtschule hinaus eine weiterführende schulische Ausbildung besucht, diese aber nicht abgeschlossen haben; bzw. wenn doch, dann erst nach Jahren der Unterbrechung aufgrund einer Berufstätigkeit.<sup>19</sup> Interessant ist zugleich, dass zum Interviewzeitpunkt nur zwei davon über keinen Ausbildungsabschluss verfügen, der über die Pflichtschule hinausgeht. Demgegenüber haben sechs später eine Lehre, Fachschule oder damit vergleichbare Ausbildung absolviert (darunter auch die schon erwähnte Sofie, die neben einem Lehrabschluss auch die Matura nachgeholt hat und sich zum Interviewzeitpunkt in der letzten Phase eines Studiums befindet). Somit dürften sich in der nachträglichen Betrachtung die meisten dieser Abbrüche, die seinerzeit womöglich als Dramen eingestuft worden waren, als weniger gravierend als befürchtet herausgestellt haben.

Weil diskontinuierlichere Berufsbiografien wie z.B. jene von Schul-Dropouts zumindest aus der Perspektive der Forschung interessanter anmuten als geradlinige bzw. vorhersehbare Verläufe anderer Befragter, ist hier Vorsicht vor Überinterpretationen geboten, sei dies in Richtung einer ungebührlichen Problematisierung oder umgekehrt als heroische Bewältigung von etwas komplizierteren Erwerbseinstiegspfadern. Beides wäre anhand der Schilderungen der davon Betroffenen (sowie aufgrund der Vorab-Festlegung auf ein Sample von Personen mit ohnehin abgeschlossener Ausbildung) eher unangemessen. Dennoch ist zu hinterfragen, ob nicht einige jener, die warum auch immer ihre ursprünglich anvisierte Ausbildung nicht zu Ende bringen konnten oder wollten, aufgrund der früh erlebten Wahrnehmung, aus der Komfortzone gerutscht zu sein, eine spezielle „Findigkeit“ mobilisieren mussten, die ihnen in späteren Phasen als besondere „Resilienz“ gegenüber Widrigkeiten zugute kommen könnte – etwas, das manchen vielleicht fehlt, deren Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben ziemlich glatt gelaufen ist? Ohne jenen, denen ein relativ genormter Einstieg in eine Erwerbstätigkeit gelungen ist, gar irgendwelche Mängel zu attestieren, stellt sich die Frage, ob ein Übergang, der von außen betrachtet als problembehaftet erscheint, nicht auch – notgedrungen – als Bewältigen von ungeplanten Bewährungsproben interpretiert werden kann? Zumindest im Erfolgsfall ließe sich die daraus erwachsene Lebenserfahrung als ausgesprochen adäquate Strategie in der flexiblen Arbeitswelt interpretieren; dies erst recht dann, wenn man an die oft abstrakten Ausbildungsinhalte in relativ abgeschotteten Bildungsinstitutionen wie z.B. einer AHS oder an ein nur wenig berufsvorbereitendes Studium erinnert. Zum Teil existiert eine ziemliche Distanz zu den typischen Anforderungen von BerufseinsteigerInnen, die darin besteht, im jeweiligen Betrieb ungeachtet der eigenen Formalbildung eine gewisse Zeit eher wenig anspruchsvolle „Bodenarbeit“ zu verrichten. (Dies ist übrigens eine zentrale Logik in Praktikanten-Jobs. „Erfahrung sammeln“ im Rahmen von Praktika meint, jungen Menschen in schulischer oder studentischer Ausbildung, die bislang keine oder kaum Berührung mit dem Alltag in einem Betrieb hatten, eine Art *reality check* zu ermöglichen – oder zu verpassen, je nachdem.) Solche *reality checks* haben Schulabbrecher bereits Jahre früher hinter sich gebracht. Zudem ist die Verrichtung diverser Basisarbeiten in diesem Alter noch leichter zu akzeptieren, auch deshalb, weil überbordendes Anspruchsdenken mangels Bildungsabschluss wohl zurückgewiesen würde. In Kenntnis diverser, bereits ausprobiert Arbeitsfelder gleicht

---

<sup>19</sup> Auszählungen in diesem Text dienen hauptsächlich zur Strukturierung der Beschreibungen, d.h. der Gruppierung von ähnlich gelagerten Fällen. Sie erheben darüber hinaus keinen Anspruch auf Generalisierbarkeit hinsichtlich der Verteilung von bestimmten Strukturmustern.

die berufliche Entwicklung in vielen Fällen einer Mischung aus Notwendigkeits-Job und einer Bewegung des Weitertastens. Vor allem wird im Ausschlussverfahren bestimmt, was man in Zukunft auf keinen Fall mehr machen möchte.

Unter den vier Interviewpersonen, die nach einem Ausstieg aus der Schule in der Sekundarstufe II und einer Phase der Umorientierung mit Verzögerung eine Lehre begonnen und auch abgeschlossen haben, finden sich zwei gelernte Bürokaufleute (Hans-Jörg und Sofie) und je ein IT-Techniker (Tibor) und pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent (Fabian). Bei diesen Dropouts zeigt sich, dass ein Lehrverhältnis im Anschluss daran kein „Beinbruch“ ist, sondern teilweise eher als Erlösung aus dem unbefriedigenden schulischen Alltag gedeutet werden kann. Auch deshalb lässt sich in diesen Fällen nur sehr eingeschränkt von einer diskontinuierlichen *Ausbildungsbiografie* sprechen, denn abgesehen vom Schulabbruch gelangen diese „verspäteten“ Lehrlinge jeweils relativ rasch zu ihren Lehrstellen und zu soliden Abschlüssen. Gründe dafür, dass die zweite Chance gut genutzt wurde, liegen einerseits darin, dass man „Betriebsunfälle“ wie einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch nicht unbedingt nochmals riskieren will. Außerdem dürfte sich die längere Verweildauer im Schulsystem positiv auf die Allgemeinbildung auswirken, zumindest aus Sicht der Arbeitgeber von Lehrstellen, wie in einigen Interviews bekundet wurde. Darüber hinaus führen die gewählten Lehrberufe dieser Befragten durchwegs in Tätigkeiten als Angestellte, woraus geschlussfolgert werden könnte, dass Kombinationen aus vorzeitigem AHS- oder BHS-Abbruch und einer Lehre in einem manuellen Arbeiterberuf – u.a. aufgrund der weiter oben skizzierten Milieugrenzen bei der Berufswahl – eher unwahrscheinlich sein dürften.

Unter den Befragten, die ihre Lehre mit einigen Jahren Verzögerung abgeschlossen haben, finden sich ähnliche Beschreibungen wie bei den weiter oben beschriebenen Lehrabsolventen im „regulären“ Alter. Auch hier tauchen die entscheidenden Fragen oder Probleme bei der Jobsuche erst nach dem Abschluss auf. An seine bewegten Wanderjahre erinnert sich etwa der 29-jährige Bürokaufmann Hans-Jörg, der zunächst nach vier Jahren eine HTL ohne Abschluss verlässt, danach eine Lehre als Zahntechniker beginnt und erst später auf Bürokaufmann umsattelt. Nach seinem Lehrabschluss und dem Bundesheer, wo er als Kraftfahrer tätig war, hat er eine Reihe verschiedener, meist relativ kurzer Arbeitsverhältnisse inklusive Phasen der Arbeitslosigkeit ausprobiert, in denen er entweder im Verkauf oder in der Büroverwaltung beschäftigt war. Allerdings scheinen diesem Befragten Neu- und Umorientierungen wenig auszumachen, im Gegenteil dürfte Flexibilität gepaart mit Kommunikationstalent eine Stärke von Hans-Jörg sein, die ihm auch im aktuellen Job, in dem er „mobile Träume erfüllen“ möchte, zugute kommt:

Das war ... Büro in einer Sporthauptschule, daneben habe ich auch beim roten Kreuz gearbeitet, d.h. Transportabrechnung gemacht usw. Dann im Verkauf, Handyverkauf, da ist die Firma in Konkurs gegangen. Dann habe ich Möbel verkauft, dann war ich zwei Jahre Außendienst und Verkauf bei einer Sonnenschutzfirma, dann war ich ein halbes Jahr Assistent von [A und B, Semi-Promis im ORF], und jetzt Autoverkäufer. (Hans-Jörg)

Anhand der Ausbildungsbiografien mehrerer der SchulabbrecherInnen ist ablesbar, dass sie ihre Aufstiegsambitionen keineswegs gänzlich geopfert haben, sondern womöglich gerade aufgrund des retrospektiv als suboptimal eingestuften Schulausstiegs zusätzliche Energien mobilisieren. Kurz: der Lehrabschluss wird hier nicht als Plafond der eigenen Ausbildungskarriere betrachtet. Beispiele dafür liefern Fabian und Sophie. Fabian, 23, hat mit 17 Jahren die Schule verlassen, nachdem er ein Jahr wiederholen musste und sich nicht mehr für den

Unterricht motivieren konnte. Anhaltspunkte für den Einstieg ins Erwerbsleben kamen von außen. Ihm selbst war zunächst nur klar, dass er aufgrund von mangelndem Talent kein Handwerk ergreifen würde. Die Eltern unterstützten intensiv beim Suchprozess, naheliegender Weise in Richtung eines Berufs, in dem bereits mehrere Familienmitglieder tätig waren: als Apotheker. Über dieses Umfeld fand Fabian relativ schnell einen Ausbildungsplatz, wobei er im Interview das Familiennetzwerk etwas herunterzuspielen scheint, indem er anführt, für den Arbeitgeber sei vor allem seine Erfahrung als Jungscharleiter ins Gewicht gefallen sowie sein etwas vorangeschrittenes Alter, das für seinen Lehrherrn eine höhere Arbeitsmotivation als die eines 15-jährigen Lehrlings versprach. Die Lehre selbst hat Florian im Schnelldurchlauf absolviert: Nach einer entsprechenden Fürsprache durch seinen Chef bei der Kammer konnte er die Prüfung bereits nach zwei Jahren (anstatt drei) ablegen. Nach dem Bundesheer wechselte er in eine größere Apotheke, wo er derzeit etwa 30 Wochenstunden arbeitet, weil er nebenher die Studienberechtigungsprüfung macht. Sofern das klappt, will Fabian relativ zügig berufsbegleitend mit einem Pharmaziestudium beginnen, mit dem er sich bessere berufliche Chancen und insbesondere ein höheres Einkommen in der pharmazeutischen Branche verspricht.

Weniger von Aufstiegs-, sondern eher von einer Veränderungsmotivation getrieben liest sich die Ausbildungsbiografie von Sofie, 33, die ein Jahr vor der Matura die Schule geschmissen und danach eine kaufmännische Lehre gemacht hat. Ihren Schulabbruch rechtfertigt sie mit dem Argument, dass es ihr damals wichtig war, finanziell auf eigenen Beinen zu stehen. Mit 27 hat sie dann über eine Abendschule die Matura nachgeholt und knapp danach ein kulturwissenschaftliches Studium begonnen, mit dem sie in einem Jahr fertig sein möchte. Parallel zum Studium arbeitet sie gegenwärtig in der Buchhaltung eines Kulturbetriebs. Ihre Motivation für das Kulturstudium dürfte auch von Erlebnissen in den Berufsstationen als kaufmännische Assistentin herrühren, die sie u.a. in einen Printmedienverlag und eine Rechtsanwaltskanzlei führte. Offenbar möchte sie sich von ihren damaligen Jobs distanzieren, insofern plant sie keinen Aufstieg, sondern einen Ausstieg aus der vorherigen Business-Welt. Obwohl Sophie die Kompetenzen, die sie in mehr als zehn Jahren in diesen Jobs erlernt hat, nicht missen möchte (und vermutlich auch im Kulturfeld gut gebrauchen kann), wollte sie mit dem „Büroding“ aufhören und demgegenüber in einem kunstaffinen Feld arbeiten, das ihren Neigungen mehr entspricht. Dies verdeutlicht sie indirekt in der folgenden Interviewpassage, in der sie auf ihre drei Jahre währende Tätigkeit in einer großen Wirtschaftsanwaltskanzlei eingeht, wo sie auch viel im Ausland war:

Mit dieser Ausbildung, der kaufmännischen, hast du ja viele Wege offen, du kannst in jedes Unternehmen gehen, egal welche Branche das ist. Ich bin damals in eine Rechtsanwaltskanzlei gegangen, das war eine große Wirtschaftskanzlei. Wo ich mich dann überhaupt nicht wohlfühlt habe, wegen den straffen Hierarchien, auch das Umfeld war sehr gewöhnungsbedürftig. [...] Ich war eine Assistentin von einem der Seniorpartner, ich bin da wirklich [intensiv] in das Arbeitsleben eingestiegen und habe teilweise so 50 Stunden/Woche gehabt.

*I: Das ist sehr auf Effizienz ausgerichtet, nehme ich an?*

Ja, und es gab halt auch einen Dresscode und ich habe mir da schwer getan, mit dem Angepassten und ja, es war vom Umfeld und vom Klima her sehr, sehr eigen; ein eigener Menschenschlag, sag ich mal. Und ich habe mich nie so wohlfühlt. Ich habe aber viel gelernt, war in einem internationalen Umfeld. Ich habe damals wirklich, obwohl ich nie

ein Wirtschaftsstudium gemacht habe, habe ich viele „ausgenommen“, und für mich war das eine gute Übung.

*I: Wie bist du da reingerutscht?*

Ich habe mich wahllos beworben bei verschiedenen größeren Unternehmen. Ja, und es war einfach damals eine finanzielle Sache, ich wollte verdienen und habe dort ganz gut verdient. (Sofie)

Die bisherigen Geschichten zum Berufseinstieg von vorzeitigen AbgängerInnen aus höheren Schulen veranschaulichen, dass eine Lehre die naheliegendste Option ist, die dementsprechend häufig ergriffen wird und relativ verlässlich zur Integration ins Erwerbsleben führt bzw. die Grundlage für weiterführende Bildungsambitionen ist. Freilich wählen nicht alle diesen Weg, weshalb wir gegen Ende dieses Abschnitts kurze Fallvignetten zu jenen vier Personen liefern, die nach ihrem Schulausstieg die vergleichsweise diskontinuierlichsten Ausbildungs- bzw. Erwerbseinstiegsbiografien aufweisen. Während sich Manuela (22) und Adam (30) inzwischen auch aufgrund von nachträglich erreichten Ausbildungsabschlüssen in durchaus respektable Tätigkeiten hieven konnten, bestreiten Lisa (24) und Paul (28) ihre Existenz auch heute noch über sehr flexible Jobarrangements, die keine formalen Ausbildungen voraussetzen und dementsprechend „ungeschützt“ sind.

Manuela, 22, aufgewachsen in einer Kleinstadt, beginnt nach der Hauptschule mit einer HBLA. Auf Drängen der Mutter, die als Krankenschwester arbeitet, wechselt sie in eine Krankenschwesternschule mit Internat. Die Ausbildung zur Krankenschwester sowie die Arbeit im Krankenhaus gefallen ihr überhaupt nicht, unter anderem spricht sie von „Zickenterror“ unter Mitschülerinnen, weshalb sie diese Ausbildung nach eineinhalb Jahren abbricht. Ihr eigentlicher Berufswunsch ist Polizistin, seitdem ein Freund ihres Vaters, der beim Bundesheer tätig ist, sie als kleines Mädchen auf eine Polizeiwache mitgenommen hatte. Dieser Besuch hinterließ einen bleibenden Eindruck: „Das Polizeiauto, die Wache, das hat mich sehr beeindruckt“. Der Neigung folgend plant sie, vom Berufsfeld der Mutter auf jenes des Vaters umzusatteln, muss allerdings feststellen, dass sie noch zu jung ist, um sich für die Polizeischule anzumelden, wo ein Mindestalter von 18 Jahren vorausgesetzt wird. Dennoch verlässt sie mit 17 das Elternhaus, zieht nach Wien – ohne zu wissen, ob sie bei der Polizei auch aufgenommen würde – und überbrückt die Wartezeit von einem guten halben Jahr mit Gelegenheitsjobs: in einem Fitnesscenter, wo sie auch selbst die Ausbildung zur Fitness-Trainerin absolviert; als Regalbetreuerin in einem Supermarkt sowie als Hundesitterin. Außerdem macht sie in dieser Zeit einen Kurs zur Privatdetektivin. Mit 18 schafft sie dann tatsächlich die Aufnahme in die Polizeischule, absolviert diese zweijährige Ausbildung (plus fünf Praxismonate) erfolgreich und ist seitdem als engagierte und geschätzte Kollegin auf einer Polizeiwache in Wien beschäftigt.

Adam, 30, Wiener, hat die Schule im Alter von 17 verlassen und danach mehrere Jahre als Hilfsarbeiter bzw. in damit vergleichbaren Jobs, z.B. als Flyerverteiler, gearbeitet. Er lebt in dieser Zeit von Gelegenheitsjobs und der Sozialhilfe (da er damals noch in keinem registrierten Beschäftigungsverhältnis gewesen war, hatte er keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung). Im Rahmen seines Zivildiensts sammelt Adam Erfahrungen in der Betreuung älterer Menschen und arbeitet auch nach Ende des Zivildienstes noch geraume Zeit in diesem Tätigkeitsfeld. Mit Mitte 20 Jahren entschließt er sich zu einer Kurzausbildung in klassischer Massage, kann damit allerdings wegen der großen Konkurrenz in diesem Berufsfeld keine Arbeit finden. Anschließend beginnt er eine zweieinhalbjährige Ausbildung als Lebens- und

Sozialberater, die ihm gut gefällt. Ein Verwandter arbeitet freiberuflich in einer sozialtherapeutischen Tageseinrichtung, die in dieser Zeit eine Ersatzkraft sucht, weshalb sich Adam dort bewirbt und als Freizeitbetreuer einspringt. Hier kommt ihm seine Erfahrung in der Betreuung älterer Menschen aus dem Zivildienst (bzw. in der anschließenden Tätigkeit) zugute. Bereits nach kurzer Zeit wird er fix übernommen und steigt schließlich zum Betreuer in der Tagesstruktur auf. Die Umstände sind günstig, in dieser Zeit expandiert die Einrichtung, die Anzahl der Klienten hat sich in kurzer Zeit vervierfacht, und Adam kann sich sehr gut im Job einbringen. Zum Interviewzeitpunkt ist er in dieser Institution als Lebens- und Sozialberater mit Vorgesetztenfunktion beschäftigt. Ihn lediglich als vollwertiges Mitglied eines multidisziplinären Teams zu bezeichnen, wäre eine glatte Untertreibung, denn über ihm steht nur mehr der Geschäftsführer, der allerdings aufgrund seiner anderweitigen Verpflichtungen seltener als einmal pro Woche anwesend ist. „Naja, über mir ist nur noch der Geschäftsführer. Ich leite einen eigenen Bereich mit mittlerweile 20 Leuten.“ Misst man den beruflichen Status nach der Führungsspanne, hat Adam eine außerordentliche Karriere vom Schul-Dropout zum Gruppenleiter hingelegt. Geht es nach dem Befragten, soll der Aufstieg noch fortgesetzt werden.

Lisa, 24, Wienerin, hat zwei Monate vor der Matura die Schule abgebrochen, die sie schon bis dahin eher lustlos besucht hatte. Ein entscheidendes Kriterium dafür war das Fach Latein. Bereits gegen Ende ihrer Schulzeit hat sie in einem Café gearbeitet, um eigenständig Geld zu verdienen, in derselben Zeit ist sie auch von zuhause ausgezogen. Auf der Suche nach einer Möglichkeit, Einkommen zu generieren, ist sie auf eine Fundraising-Organisation gestoßen. Lisa war anfangs sehr skeptisch, nach den ersten Erfahrungen allerdings begeistert von dieser Arbeit. Ihr Arbeitsbereich als „Dialogerin“ konzentriert sich auf das Anwerben („Keilen“) von SpenderInnen für Hilfsorganisationen. Die Fundraising-Organisation verlangt eine im Vorfeld abgesprochene Anzahl an Unterschriften, die man pro Tag erreichen muss. Das hat Lisa anfangs nervös gemacht, ist aber heute kein Problem mehr, denn inzwischen kennt sie die nötigen Kniffe für diese Tätigkeit und hat sich viel Kommunikationskompetenz erworben, die im Rahmen von speziellen Seminaren weiter vertieft wurden. Der Job im Rechtsverhältnis eines freien Dienstvertrags macht ihr Spaß, da sie Menschen aus unterschiedlichsten Schichten, Altersgruppen und (im Zuge von Einsätzen in den Bundesländern) auch Regionen trifft bzw. anspricht. Eine Zeit lang hat sie auch die anstrengende Rolle der Teamleiterin angenommen, in der sie eine fünf- bis zehnköpfige Truppe motivieren und koordinieren musste. In der Fundraising-Organisation gibt es sogenannte Reisegruppen, die in ein anderes Bundesland fahren und dort intensiv für ein bis zwei Wochen Unterschriften anwerben. Lisa arbeitet gerne in diesen Reisetams, da sie auf diese Weise viel unterwegs sein kann. Generell präferiert sie die geblockte Arbeit, da sie dann mehr freie Tage hat. Seit einem Jahr arbeitet sie nur noch in Reisetams. Lisa erzählt, im Monatsdurchschnitt etwa 80 Stunden zu arbeiten, dies aber total variabel. Aufenthalte in anderen Bundesländern müssen ohnehin so gut wie möglich ausgeschöpft werden (mit etwa 60 Arbeitsstunden pro Person pro Woche). In der Hochsaison im Sommer fallen bis zu 200 Stunden pro Monat Kommunikationsarbeit an, dafür ist es offenbar in der kalten Jahreszeit ruhiger. Im Moment beschränkt Lisa ihren Job auf eine Fundraising-Reise im Monat, weil sie aktiv dabei ist, die Matura nachzuholen. Wie es danach weitergeht, ist offen, naheliegender Weise visiert sie einen kommunikativen Job an, sofern sie die Fundraising-Organisation überhaupt verlassen will, aber auch dies ist die Frage. Interessant wäre für sie der Hebammen-Beruf, den auch ihre Mutter ausübt. Darüber hinaus plant sie mit

ihrem Partner, innerhalb der nächsten drei bis vier Jahre selbst ein oder mehrere Kinder zu kriegen.

Paul, 28, ist in Kärnten aufgewachsen, hat sich dort nach dem Schulabbruch in diversen Gelegenheitsjobs versucht, bislang aber keine Ausbildung abgeschlossen. Vom Selbstverständnis definiert sich Paul als Musiker, eines seiner heutigen beruflichen Standbeine ist Plattenauflegen als DJ. Schon sein Vater war bzw. ist in dieser Szene aktiv, Paul übernimmt quasi einen Lebensstil à la Bohème. Er ist dementsprechend gut in das regionale künstlerisch-kulturelle Netzwerk eingebunden, über das er immer wieder in einschlägige Jobs gelangt, etwa als Betreuer in einem Jugendzentrum oder in der Gastronomieszene im Umfeld der kulturellen Events. Mit Anfang 20 wird ihm die Kärntner Szene zu klein und er zieht nach Wien, ohne dabei die alten Kontakte abzubrechen oder Jobangebote aus der Heimat auszu-schlagen, in die er mehrmals zurückkehrt. In Wien findet er über einen Verwandten eine inhaltlich durchaus qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in einer Konsumentenberatungsstelle, die seitdem sein finanzielles Standbein zur Abdeckung der existenziellen Kosten wie Miete etc. darstellt und ihn so für das flexible Standbein als DJ freispielt. Pauls heutiger Lebensmit-telpunkt ist Wien, obwohl er für Aufträge zum Auflegen auch regelmäßig in Kärnten ist. Befragt nach seiner Zukunft führt er unter anderem an, demnächst in einer Abendschule die Matura nachholen und dann Musikwissenschaft studieren zu wollen. Bisher sei dafür jedoch nicht der richtige Zeitpunkt gekommen. Gespeist wird seine vage Ambition in Richtung einer abgeschlossenen Ausbildung nicht zuletzt durch die Erfahrung, dass für ihn diverse gehaltvol-lere Jobs als Angestellter unerreichbar bleiben, obwohl er sich ausreichend kompetent dafür fühlt, wie er in seiner Teilzeitstelle als Konsumentenberater auch beweist.

Ja, ja. Als ich nach Wien gekommen bin, wollte ich die Studienberechtigungsprüfung machen ... das ging aber nicht, weil ich die Schule abgebrochen habe und nicht bestäti-gen kann, dass ich eine Vorbildung habe in irgendeiner Weise. Ich habe keine Lehre oder so etwas gemacht. Wenn ich einen Gesellenbrief hätte, dann dürfte ich das machen.  
(Paul)

Nicht nur in einigen der zuletzt wiedergegebenen Fallvignetten, sondern auch bereits davor kommt immer wieder – in unterschiedlicher Weise – der Einfluss der Eltern oder sonstiger Familienmitglieder bei Ausbildungs- oder Jobentscheidungen zum Vorschein. Dies ist auch alles andere als überraschend. Bei genauerer Betrachtung lassen sich zumindest vier distinkte Einflüsse identifizieren. Erstens konnten wir in mehreren Fällen erhebliche Unterstützung in Form der direkten Vermittlung eines Jobs bzw. als Angebot zur Mitarbeit im Betrieb der Eltern beobachten. Aus gut nachvollziehbaren Gründen wollen Eltern ihre Kinder in geordne-ten Verhältnissen sehen, insbesondere dann, wenn diese noch im Teenageralter sind. Dementsprechend helfen sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach, wenn der Sohn oder die Tochter – aus ihrer Sicht – riskiert, etwas aus der Bahn zu geraten (z.B. bei den Schulabbre-chern Fabian oder Tibor). Zweitens werden Kinder von den Eltern, die ja als *role model* fungieren, sowie vom weiteren Umfeld des Herkunftsmilieus und in der Regel unhinterfragt in bestimmte Richtungen gelenkt, wodurch Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zumin-dest nahegelegt werden. Dies hat einige der Befragten beispielsweise in relativ konventionelle Lehrberufe geführt; andererseits und z.B. im Fall von Paul, der den alternativen Lebensent-wurf seines Vaters übernommen hat, in eine von außen betrachtet riskante, künstlerisch motivierte Erwerbssituation ohne Ausbildungsabschluss. Aus der Sicht des Befragten hat das allerdings nicht unbedingt als riskant zu gelten, vielleicht gerade deshalb nicht, weil er die

Eltern in einer ähnlichen beruflichen Konstellation erlebt hat. Drittens fungieren manche Eltern auch als Reibebaum, d.h. die eigene Zukunft wird in stiller oder offener Rebellion gegen den Elterneinfluss vorangetrieben. Ein Beispiel dafür liefert die Polizistin Manuela, die zunächst akzeptiert, ebenfalls den von der Mutter ausgeübten Beruf der Krankenschwester zu erlernen, dann jedoch die Ausbildung abbricht und wohl auch deshalb in die entfernte Großstadt zieht, um mehr Distanz herzustellen. (Was ihre Mutter davon hält, dass Manuela mit ihrer Entscheidung ausgerechnet in Richtung des Berufs des Vaters tendiert – Militär, Auslandseinsatz, viel Abwesenheit –, ließ sich im Interview nicht eruieren.) Viertens schließlich wirken insbesondere Eltern aus gehobenen Schichten im gesamten Ausbildungskontext auch als potentielle Stressverursacher: Dann nämlich, wenn das Erziehungsziel des Stuserhalts Wirkung zeigt und die eigenen Sprösslinge die vorgegebenen Leistungsstandards tatsächlich verinnerlicht haben. Allerdings geraten manche vor allem dann ins Trudeln, wenn sie diese Standards nicht einwandfrei erfüllen können – wie z.B. Jochen anhand seines Studienabbruchs zu erkennen gab.

## **2.2. Gegenwärtige Berufstätigkeiten im „Mittelfeld“**

Gegenstand dieses Abschnittes ist eine ausschnitthafte Beleuchtung der aktuellen Berufsfelder, Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen der von uns befragten 25 jungen Erwerbstätigen mit mittleren Formalqualifikationen. Dabei gehen wir auf Basis einer Zusammenschau und Gruppierung von Berufen auf typische Tätigkeitsmuster der Interviewten ein. Von welcher Arbeit leben junge Erwerbstätige aus dem beruflichen „Mittelfeld“ und was tun sie heute, nachdem sie vor einigen Jahren eine Lehre, eine damit vergleichbare Fachschule oder eine Matura abgeschlossen haben?

Im ersten Kapitel wurde anhand repräsentativer Daten dargelegt, dass junge Erwerbstätige mit einem mittleren Ausbildungsabschluss, und hier vor allem Lehr- und BHS-AbsolventInnen, gegenüber jenen mit lediglich Pflichtschulabschluss sowie auch gegenüber jungen AkademikerInnen insofern im Vorteil sind, als sie im Durchschnitt leichter von der Ausbildung in einen adäquaten Job wechseln, seltener Tätigkeiten unterhalb des formalen Ausbildungsniveaus verrichten und außerdem seltener atypisch beschäftigt sind. Doch kann man allein daraus und gewissermaßen im Umkehrschluss ableiten, dass damit die Jobs der von uns Befragten auch „besser“ als jene der anderen Bildungsgruppen sein sollten? Diese Schlussfolgerung wäre wohl voreilig, denn die erwähnten Variablen fokussieren auf eine gelungene Arbeitsmarktintegration, sind aber nur auf wenige formale oder „äußere“ Merkmale gerichtet, dagegen nicht auf inhaltliche Bewertungen von individuellen oder betrieblichen Arbeitswelten. So liefern etwa Verteilungen zur rechtlichen Form des Beschäftigungsverhältnisses ohne Zweifel wichtige Einblicke, sagen aber relativ wenig über die tatsächliche Arbeitsqualität in einem Job aus bzw. darüber, wie der Vergleich der unterschiedlichen Bildungs- und Berufsgruppen in dieser Hinsicht ausfallen würde.

Zu bedenken ist außerdem, dass sich ein Gutteil der angeführten Vorteile von berufsbildenden Abschlüssen – leichter Berufseinstieg, seltener atypische Jobs und Überqualifikation u.a.m. – der Dynamik der Bildungsexpansion bzw. der veränderten Arbeitsmarktnachfrage nach unterschiedlichen Berufs- und Qualifikationsprofilen verdankt. Konkret: Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt ist in bestimmten mittleren Qualifikationssegmenten möglicherweise deshalb etwas geringer, weil z.B. die Anzahl der AkademikerInnen in den letzten Jahrzehnten

zugenommen hat, dagegen Lehrabschlüsse als höchste Formalausbildung zahlenmäßig geschrumpft sind. Daten der Statistik Austria ergeben, dass sich bei diesen beiden Ausbildungsgruppen sowohl die jeweiligen Anteile als auch die absolute Verbreitung spiegelverkehrt entwickelt haben: So finden sich z.B. 2011 in der österreichischen Wohnbevölkerung unter den 45- bis 49-Jährigen noch 38% mit Lehrabschluss als höchster Ausbildung, dagegen unter den 30- bis 34-Jährigen nur mehr 32,5% (270.000 bzw. 176.000). Andererseits nimmt der Anteil an Akademikern beständig zu, von 14% bei den heute 45- bis 49-Jährigen auf 21% bei den 30- bis 34-Jährigen (von etwa 73.000 auf 95.000).<sup>20</sup> Während der Unmut der „Generation Praktikum“ am schwierigen Arbeitsmarkteinstieg nicht zuletzt daher rührt, dass akademische Arbeitsmärkte offenbar nicht imstande sind, den jährlichen Schub an neuen AbsolventInnen aufzunehmen, könnten sich demgegenüber heutige Lehr- und auch BMS-AbsolventInnen entspannt zurücklehnen, da es ja immer weniger von ihnen gibt und die Situation daher günstiger sein sollte. Der Haken an diesem Argument ist, dass nicht wenige junge Menschen mit akademischen Abschlüssen sowie auch viele Studenten in nicht-akademischen Berufsfeldern tätig werden (müssen) und dabei Berufstätige mit Matura unter Druck setzen, welche ihrerseits infolge von Jobs, in denen sie selbst überqualifiziert sind, z.B. wiederum Druck auf AbsolventInnen von Handelsschulen ausüben etc.

Die Karten werden somit wieder neu gemischt, wenn im Bildungsgruppenvergleich bei jüngeren Kohorten nicht nur nach der Schwierigkeit des Berufseinstiegs oder nach Anteilen in atypischer Beschäftigung gefragt wird, sondern darüber hinaus auch nach Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie z.B. Einkommen, Karrierechancen, Belastungsmustern oder auch nach Freiheitsgraden in der alltäglichen Arbeitsdurchführung. Dann nämlich erweist sich, dass Erwerbssegmente, die sich statistisch als hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte zusammenfassen lassen – zu denen etwa ein Drittel der von uns Befragten zählt, weil darunter auch bestimmte nicht-akademische Arbeitskräfte fallen –, im Durchschnitt in vielerlei Hinsicht im Vorteil sind (vgl. Eichmann/Saupe 2014 für einen detaillierten Überblick über repräsentative Daten zur österreichischen Erwerbsbevölkerung).

Was lässt sich nun auf Basis der gegenständlichen Interviews über Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und typische Vor- und Nachteile im „Mittelfeld“ des beruflichen Spektrums aussagen, sofern es überhaupt möglich ist, *ein* Mittelfeld zu identifizieren oder nicht ohnehin von einer ausgeprägten Heterogenität der Berufslandschaft mit sehr unterschiedlichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu sprechen ist? Diesen Fragen widmen wir uns auf den nächsten Seiten. Anzumerken ist auch für diesen Ausschnitt, dass die Analysen zwangsläufig kursorischen Charakter haben, einerseits deshalb, weil wir weiterhin entlang der Methode der Präsentation von ausgewählten bzw. vergleichenden Fallvignetten vorgehen; und andererseits, weil viele der Befragten angesichts der Breite der Themenpalette nur über einige Teilaspekte ihrer Erwerbsarbeit ausführlicher sprechen konnten oder wollten.

Geläufige Kategorisierungen wie Arbeiter versus Angestellte, Produktions- versus Dienstleistungsbeschäftigte u.a.m. erwiesen sich nur als mäßig hilfreich, um zu einer handhabbaren Systematisierung der 25 Interviews entlang ähnlicher Berufe zu gelangen. Die letztendlich

<sup>20</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bildung\\_und\\_kultur/bildungsstand\\_der\\_bevoelkerung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html).

Die Veränderungen bei der höchsten Formalausbildung bei heute 45- bis 49-Jährigen versus 30- bis 34-Jährigen in den weiteren Bildungsgruppen lauten wie folgt: bei BHS moderate Steigerung von 51.000 auf 61.000; bei AHS mit jeweils 38.000 kaum Veränderungen; bei BMS Reduktion von 124.000 auf 69.000, bei Personen nur mit Pflichtschulabschluss Reduktion von 129.000 auf 81.000.



gewählte Gliederung gemäß Tabelle 2.4 hätte auch anders ausfallen können und dient dem Zweck, typische Tätigkeitsmuster einerseits zu bündeln und andererseits sinnvoll voneinander zu differenzieren.

**Tabelle 2.4: Gruppierung der Befragten nach Berufen bzw. Tätigkeitsmustern**

Arbeiter- bzw. handwerkliche Berufe	Martin, Horst, Anita, Mesut, Valon
Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufe	Adam, Darius, Caroline, Anna, Sarah
Kaufmännische und technische Büroberufe	Herta, Jochen, Paul, Sofie, Tibor
Verkauf und Handel	Moritz, Hans-Jörg, Yolanda, Lisa, Fabian
Bewegungsintensive Berufe mit physischer Beanspruchung	Josie, Oskar, Tom, Manuela, Anjelika

Weshalb dann also genau diese Gliederung von Berufsgruppen? Auch in qualifizierten Arbeiterberufen ist der Schwerpunkt auf manuelle Tätigkeiten gelegt, wofür in der Regel handwerkliche Kompetenzen vonnöten sind. In Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufen ist jeweils die Betreuung unterschiedlicher Gruppen von Klienten zentral, seien diese nun Kinder, Jugendliche, Patienten, alte oder sonstige Menschen mit Betreuungsbedarf. Das gemeinsame Merkmal in Büro- oder damit verwandten Berufen liegt darin, dass eine nicht-manuelle Leistungserstellung vorliegt, vor allem Tätigkeiten an einem Schreibtisch mit Computer. Dagegen ist direkter Kundenkontakt und Verkauf von Gütern oder sonstigen Leistungen ein Charakteristikum der Jobs von fünf weiteren Befragten. Für die verbleibenden fünf Personen unseres Samples ist wiederum typisch, dass ihre Berufstätigkeit mit einer zum Teil intensiven körperlichen Beanspruchung verbunden ist, ohne dass hier umstandslos von manuellen Tätigkeiten analog zu Arbeiterberufen zu sprechen wäre.

Im Anschluss geht es nicht darum, die heterogene „Berufslandschaft“, die wir auf Basis von 25 Interviews vorgefundenen haben, gleichsam Fall für Fall durchzuspielen. Und es ist an sich überflüssig zu erwähnen, dass anhand einer überschaubaren Anzahl an Interviews nur ein kleiner Teil des Spektrums an Berufstätigkeiten abgedeckt ist. Vielmehr dient die vorgenommene Gliederung dem Zweck, pro Subgruppe anhand einzelner Fälle oder Gegenüberstellungen zu veranschaulichen, was junge Erwerbstätige mit Lehrabschluss, Fachschulabschluss oder Matura über ihre gegenwärtige Arbeit berichten, wie typische Anforderungen oder Abläufe aussehen bzw. wie und wie unterschiedlich ein Normal-Arbeitstag strukturiert ist.

### **2.2.1. Arbeiter- bzw. Handwerksberufe**

Handwerkliche Kompetenz gepaart mit technischem Sachverstand im Umgang mit Maschinen, Werkstoffen oder (in unserem Sample) Tieren, die mit zunehmender Erfahrung zu routiniertem Handeln in einem relativ geordneten Arbeitsspektrum führen; die klaglose Bereitschaft zur maßvollen täglichen Verausgabung auf Basis von halbwegs geregelten Arbeitszeiten; sowie eine zumeist klare Trennung zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben sind typische Charakterisierungen, mit denen die unselbständig Beschäftigten Martin (Zimmerer), Horst (Montagetechniker), Anita (Pferdebetreuerin in einem Reitstall), Mesut (Metallbautechniker) und Valon (Gas- und Wasserinstallateur) bei allen sonstigen Unterschieden ihre aktuelle Erwerbsarbeit beschreiben. Dazu kommen von mehreren aus dieser

Gruppe diverse Verweise auf „ehrliche“ Arbeit, womit in diesem Kontext manuell verrichtete Arbeit gemeint ist, deren Wert an den Konsequenzen relativ unmittelbar ablesbar sein soll: Funktioniert die Wasserleitung, sind die Bretter exakt zugeschnitten, sind die Pferde gut versorgt? Obwohl die eigene Erwerbstätigkeit natürlich interessant sein soll, ist der Zugang dazu pragmatisch und die Befragten wollen darüber ein kontinuierliches und auskömmliches Einkommen erzielen. Vermutlich ist es kein Zufall, dass vier der fünf Befragten in Arbeiterberufen in ländlicheren Regionen leben, in denen die manuelle Arbeit im Allgemeinen und Handwerk im Speziellen anhaltend hohe Wertschätzung genießen (was z.B. jedem Hausbesitzer unmittelbar einleuchtet).

Doch auch der Wiener Valon, 24, der als gut ausgebildeter und vollzeitbeschäftigter Gas- und Wasserinstallateur in einem ziemlich krisensicheren Job bei einem stadteigenen Unternehmen arbeitet, hält den Handwerksberuf hoch. Schon als Kind war ihm klar, dass er etwas Handwerkliches machen wollte:

Ich habe geschickte Hände, sage ich mal, deshalb wollte ich mir immer was Handwerkliches suchen. [...] Installateur ist eine super Tätigkeit, das kann man immer brauchen.

Bei unserer Standardfrage nach der Beschreibung des täglichen Arbeitsablaufes bringt Valon einerseits die Vielseitigkeit seiner Tätigkeit ins Spiel, andererseits die Regelmäßigkeit seiner Arbeitszeiten (mit Pausen zwischen den Einsätzen), die nicht zuletzt der semi-öffentlichen und großbetrieblichen Struktur des Arbeitgebers mit etwa 1.200 Beschäftigten und einer starken Interessenvertretung etc. geschuldet sein dürfte.

I: Kannst du deinen Arbeitstag etwas beschreiben?

Also meistens Gebrechensbehebung: von ... verstopftes Klo, verstopfter Waschtisch, Sachen reparieren, alles mit Sanitär und Heizung. Und weil ich beim Gaswerk bin, auch Gasleitungen schweißen, Rohrleitungen schweißen. [...] Der Vorteil in diesem Job ist, es ist sehr abwechslungsreich. Ich komme zu allen Bereichen, ich mache manchmal Tischlerarbeiten, Elektrikerarbeiten, ich mache alles Mögliche...

[...]

I: Und Arbeitszeiten, von wann bis wann?

Wir haben ein neues Modell, aber bei mir ist alles gleich geblieben, 7.00 bis 15.00 Uhr. [...] Das ist eine gute Zeit, muss ich ehrlich sagen, um 6.00 losfahren, damit habe ich kein Problem, und dann bin ich um vier daheim. (Valon)

Valon sieht seine Zukunft weiterhin beim Arbeitgeber Stadt Wien, bei dem er sich gut aufgehoben fühlt und wo er im Kollegenkreis gut eingebunden ist. Über innerbetriebliche Kurse möchte er sich noch umfangreicher zum Servicetechniker weiterbilden und irgendwann vielleicht auch noch die HTL in einer Abendschule nachholen. Während der Befragte ausholt, um die beruflichen Strategien der Kollegen in seinem Umfeld etwas zu sortieren, kommt er ganz nebenbei auf eine zusätzliche Einkommensquelle zu sprechen, die vielen Handwerkern weiterhin offen steht: Schwarzarbeit am Abend oder am Wochenende.

Es gibt drei Gruppen: die Ersten, die sind zufrieden, dass sie da arbeiten und genug verdienen und wollen nicht mehr machen; dann eine Gruppe, die sich überlegen, eine Schule zu machen oder schon eine Schule machen. Und dann gibt es solche, die daneben Geld schwarz machen, auf Pfusch...

Beileibe nicht überall dürfte es so vergleichsweise geordnet zugehen wie im Arbeitgeberbetrieb von Valon. Die beiden Handwerksgelesen Martin und Mesut äußern sich etwa ziemlich negativ über ihre Erfahrungen in größeren bzw. großen Industrieunternehmen, wo der Wert der manuellen Arbeit, aus dem sie ihre berufliche Identität ableiten, kaum mehr geschätzt werde. Wettbewerbsdruck habe zu permanenten Rationalisierungen und Reorganisationen geführt, Arbeiter und Arbeiterinnen würden mehr und mehr zur austauschbaren Verschubmasse degradiert. Sowohl Martin als auch Mesut mussten eine Kündigung wegstecken (im Fall von Mesut aufgrund eines Konkurses), und beide argumentieren, in Zukunft wenn irgendwie möglich in einem Kleinbetrieb arbeiten zu wollen, wo ihrer Meinung nach die Abläufe besser überschaubar sind und Kollegialität noch eher gelebt wird.

Das Negative ist, dass man in den Firmen immer mehr eine Zahl ist, aber kein Arbeiter. Da kannst reden, mit wem du willst. Du musst jeden Tag 120 Prozent leisten und bist nur mehr eine Nummer. Umso mehr, je größer die Firma ist. Jede Sekunde ersetzbar, das ist keine Wertschätzung. [...] Früher war man mehr wert als jetzt, man hat sich noch Zeit genommen. Es war egal, wenn das erst morgen fertig war, der Zeitdruck ist heute so groß. Ich denke, das ist nicht gut für die Leute. Und je größer die Firma, umso weniger ist man wert. Das ist so traurig aber wahr, darum möchte ich in einen Familienbetrieb, wo man geschätzt wird. Das möchte ich eigentlich... (Martin)

Ausgesprochen kleinbetrieblich ist die Arbeitsstelle der gelernten Pferdewirtin Anita. Ihre Arbeitgeberin ordiniert als Tierärztin in einer steirischen Landgemeinde und betreibt daneben einen Reitstall mit etwa 25 eingestellten Pferden. Die heute 32-jährige Anita suchte nach ihrer Mutterkarenz einen Job, der sich mit der Betreuung ihres kleinen Sohnes gut vereinbaren lassen sollte. Nach vielen Stationen im Gastgewerbe ist sie in ihre Heimatgemeinde zurückgekehrt, um als Alleinerzieherin gleichsam Unterschlupf bei den Eltern zu finden. Vermittelt über eine Freundin arbeitet sie seit etwa vier Jahren als Landarbeiterin, d.h. als Mädchen für alles in diesem Reitstall. Sie ist für die komplette Versorgung der Pferde zuständig, daneben steht sie auch der Tierarztpraxis zur Verfügung, wenn sie für Hilfstätigkeiten gebraucht wird.

Die Hauptaufgabe ist die Pferdeversorgung: füttern, Stall sauber machen, schauen, ob sie Verletzungen haben, ob der Zaun in Ordnung ist, Futter besorgen ... Dann, falls Not am Mann ist, helfe ich in der Ordination, beim Röntgen, beim Operieren, dann Ordination durchsaugen und putzen. Im Winter Schnee schaufeln, im Sommer Rasen mähen, schauen, dass die Anlage sauber ist... (Anita)

Ihr geringfügiges Job-Arrangement umfasst 15 Wochenstunden, d.h. fünfmal wöchentlich drei Stunden. Darüber hinaus gibt es einen Deal mit der Chefin, wonach Anita über Mehrstunden, die nicht ausbezahlt werden, den Einstellplatz für ihr eigenes Pferd begleicht. Der Umgang mit Pferden liegt ihr gut – immerhin hat sie diesen Beruf in einer Fachschule erlernt. Dennoch meint sie, den Job aufgrund der körperlichen Anforderungen nicht ewig weitermachen zu wollen. Zur physisch anstrengenden Arbeit kommt die Witterung hinzu, z.B. die Kälte im Winter, und dies auch in der Reithalle und nicht nur im Freien. Vor diesem Hintergrund strebt Anita das Naheliegende an: Aktuell plant sie eine Kurzausbildung zur Übungsleiterin (einer Vorstufe zur Reitlehrerin), im Anschluss daran will sie die Ausbildung zur Reitlehrerin machen. Über ihren gegenwärtigen Job ist sie schon häufig angefragt worden, ob sie nicht ReitschülerInnen unterrichten wolle. Diese Gelegenheit möchte sie in Zukunft definitiv nützen.

### 2.2.2. Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufe

Drei der von uns Befragten in Sozial- und Gesundheits- und Erziehungsberufen verfügen über eine Matura und betreuen hauptberuflich Kinder: im Kindergarten (Caroline), am Nachmittag in der Volksschule (Sarah), in einem Kinderspital (Anna). Die beiden Männer (Adam, Darius) sind jeweils Quereinsteiger mit anderen Ausbildungen und mit der Betreuung von Behinderten bzw. psychisch beeinträchtigten Personen befasst. Dass über das Zufallsprinzip in der Fallauswahl ein Fünftel aller Befragten diesen Tätigkeiten zuordenbar ist, sagt etwas über deren Verbreitung aus, auch „unterhalb“ oder neben den akademischen Lehrberufen. Das A und O in der Arbeit dieser Befragten sind soziale, kommunikative bzw. pädagogische Kompetenzen; wenn entweder Gruppen von Kindern oder Jugendlichen bei Laune oder auf Kurs zu halten bzw. schwierige oder verängstigte Klienten zu beruhigen sind. Der Handlungsfokus ist auf die Qualität des Umgangs mit den Anvertrauten ausgerichtet, wird allerdings durch den Umstand erschwert, dass Personalkapazitäten häufig knapp kalkuliert sind, weshalb auf manche Betreuungsperson (zu) viele KlientInnen kommen. Durch die Arbeit mit physisch Anwesenden ist zudem ein äußerer Ordnungsrahmen festgelegt, der die Arbeitsdurchführung prägt: vorgegebene Räumlichkeiten sowie die genaue Einhaltung von Anwesenheitszeiten bis zur Schichtarbeit. Alle fünf Befragten sind entweder direkt im Öffentlichen Dienst beschäftigt oder arbeiten bei Trägerorganisationen, die von öffentlichen Institutionen finanziert werden.

Im Anschluss veranschaulichen wir anhand von zwei ausgewählten Interviewten die Unterschiedlichkeit sowohl des Berufsalltags als auch des Berufsverständnisses von „sozialer Arbeit“. Ungeachtet der geteilten Charakterisierung als Betreuung von Menschen erweist sich bei eingehenderer Betrachtung, dass sich dahinter eine große Heterogenität verbirgt. Zugleich lässt sich erahnen – Stichwort Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen bei jungen Erwerbstätigen – wie unterschiedlich *diese* beiden Befragten in ihr jeweiliges betriebliches Umfeld integriert sind. Anna, 26, arbeitet seit knapp drei Jahren als vollzeitbeschäftigte Kinderkrankenschwester in der Onkologiestation eines Krankenhauses, d.h. sie betreut Krebspatienten im Kindes- und Jugendalter. Nach einer dreijährigen Ausbildung im Anschluss an die Matura hat sie rasch den für sie richtigen Job gefunden, mit dem sie mehr als zufrieden ist, wie sie im Interview zu erkennen gibt. Anna vermittelt einen sehr gewissenhaften Eindruck und scheint eine ausgeprägte soziale bzw. pädagogische Ader zu haben. Einen typischen Tagesablauf beschreibt sie wie folgt:

Um 6.45 beginnt unser Arbeitstag, da sitzen wir miteinander zusammen und der Nachtdienst erzählt in einer halben Stunde etwas über die Kinder, was es für Neuerungen gibt. Dann gehen wir durch die Zimmer, machen uns ein erstes Bild, schauen, was sie für Infusionen bekommen, schauen, ob es ihnen gut geht, machen Blutabnahmen. Dann gibt es ein kurzes Frühstück, wenn Zeit ist. Dann beginnt die normale Arbeit: Wir richten Antibiotika her, haben Visite mit den Ärzten, [klären] wo es neue Medikamente geben soll oder wie der Tag für das Kind aussehen soll. Dann führen wir das durch, was besprochen wurde, dann gibt es verschiedene Untersuchungen, man muss z.B. die Kinder begleiten zum Ultraschall oder zu sonstigen Sachen. Am Abend um achtzehn Uhr nochmal eine kurze Visite und dann um 18.45 kommt der Nachtdienst und es gibt eine kurze Übergabe bis 19.15.

Die zentrale Herausforderung in Annas Arbeit ist der behutsame Umgang mit den schwer erkrankten Kindern. Der sorgfältige Aufbau eines guten Verhältnisses zu den jungen

Patienten ist die Basis dafür, um überhaupt vertrauensvoll bzw. angstreduzierend auf diese einwirken zu können.

Mir ist wichtig, dass ich ein gutes Verhältnis zu den Patienten habe. Mir ist wichtig, soviel Zeit zu haben, dass sie keine Furcht haben müssen, also nicht mehr, als man eh schon haben muss. Dass ich beistehen kann, dass ich die Kinder aufklären kann, dass ich ihnen die Angst nehmen kann, weil es doch Langzeitpatienten sind. Und, dass sie auch auf lange Zeit gesehen gerne bei uns sind und nicht immer mit Angst behaftet...

Besonders belastend sind Phasen, wenn ein Kind verstirbt. Letztendlich geht es in ihrem Beruf um die gelingende Balance zwischen einer besonders sensiblen, fürsorglichen Haltung und einer ausreichenden Abgrenzung als Selbstschutz vor der Überflutung mit Emotionen. Was sind nun typische Bewältigungsmechanismen im Krankenschwesternberuf? Anna nennt zunächst die Unterstützung durch ihren Partner, mit dem sie sich über ihre Arbeit austauschen kann und mit dem sie in näherer Zukunft die Gründung einer Familie mit mehreren Kindern plant. Auch die Sicherheit ihres eigenen Jobs und die langfristigen Perspektiven darin erwähnt sie als etwas sehr Beruhigendes. Außerdem sind ausgleichende Freizeitaktivitäten mit möglichst großer Distanz zu kranken Menschen wichtig für die Erholung. Und schließlich ist die Kollegialität auf der Station eine wichtige Ressource, um mit den eigenen Belastungen zurecht zu kommen. Sogar das Verhältnis von Ärzten und Schwestern scheint hier sehr gut zu funktionieren:

I: Wie ist das Verhältnis zwischen Schwestern und Ärzten?

Also auf meiner Station sehr gut! Wirklich ein Miteinander arbeiten und ein sehr gutes Verhältnis zwischen Ärzten und Schwestern. Man muss auch in so einem Bereich, wo wir Schwestern sehr viel und engen Kontakt zu den Patienten haben, da muss das auch funktionieren, dass alle gut miteinander arbeiten. (Anna)

Als Kontrast zur sehr strukturierten Arbeit der Kinderkrankenschwester Anna liest sich die Biografie des Behindertenbetreuers Darius, der demnächst 23 wird. Ebenso wie der zweite Sozialarbeiter Adam ist Darius Quereinsteiger im Sozialbereich, hat also einen anderen Beruf erlernt. Beiden Männern in dieser Subgruppe diente der Zivildienst mehr oder weniger zufällig als Sprungbrett ins Berufsfeld, davor hatten beide keine praktischen Erfahrungen mit sozialpädagogischer Arbeit. Im Selbstkonzept sieht sich Darius in der Tradition von Hippies stehend („Hippie-Lifestyle, von meinen Eltern bekommen“). Er hat mit Hängen und Würgen eine Lehre als Bürokaufmann in einem Möbelhaus abgeschlossen, danach arbeitete er im Rahmen seines Zivildienstes in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung. Während des Zivildienstes verfestigt sich bei ihm die Vorstellung, weiterhin bei dieser Organisation bleiben zu wollen. Obwohl die Einrichtung zuerst – wegen seiner vielen Fehlzeiten während des Zivildienstes – skeptisch reagiert und ihn als eher unzuverlässig einstuft, wird er als „Springer“ im Rahmen einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung angestellt. Da der Träger normalerweise nur Personen mit einschlägiger Fachausbildung einstellt und Darius diese nicht vorweisen kann, wird eine Ausbildungserklärung abgeschlossen, in der er sich verpflichtet, innerhalb von drei Jahren die Ausbildung zum Fachbehindertenbetreuer zu absolvieren, was inzwischen auch geschehen ist. Der Befragte arbeitet daraufhin in verschiedenen Tageseinrichtungen dieser Trägerorganisation, unterbrochen von einer viermonatigen Väterkarenz (2011 kommt seine Tochter auf die Welt). Je nach Einrichtung gestalten sich die Aufgaben unterschiedlich, von der Unterstützung der Klienten bei deren Arbeit in einer Werkstätte bis hin zur Körperpflege der Anvertrauten. „Privat“ ist Darius Musiker und versucht – soweit es

eine Einrichtung zulässt – diesen Aspekt einzubringen, indem er mit den Behindertengruppen „niederschwellig“ musiziert (in der Gruppe singen/mitsummen/zuhören). In manchen Fällen kommt das gut an, manchmal überhaupt nicht. Das Dasein als Springer zwischen den Einrichtungen der Trägerorganisation bringt es mit sich, dass Darius gelegentlich nur einige Tage, in anderen Fällen mehrere Wochen in einem der Häuser verbringt – je nachdem, wie lange er dort gebraucht wird bzw. wie gut sein Arbeitsstil bei der jeweiligen Führung und den KollegInnen ankommt. Wegen seines Daseins als Springer und wohl auch aufgrund seines in mancher Hinsicht „kreativen“ Zugangs zählt Darius definitiv zur Randbelegschaft in dem Sinn, dass er nie wirklich Teil des Teams einer bestimmten Einrichtung ist. Dies kann seiner Einschätzung nach in den Häusern mit schlechtem Betriebsklima auch von Vorteil sein, da er außerhalb der üblichen Teamkonflikte steht.

I: Hast du dich manchmal gegenüber den KollegInnen benachteiligt gefühlt?

Das war mir wurscht. Wenn ich gemerkt habe, das ist so, dann habe ich halt die paar Tage oder die Woche runtergebogen. Und war bei meinen Leuten. Zu den Leuten [Anm.: die zu Betreuenden] habe ich immer einen guten Draht. Und für die bin ich ja da. Ich bin ja nicht für die Kollegen da. Und wenn sie mir am Arsch gehen, dann lass ich sie in Ruhe, weißt du, was ich meine? (Darius)

An seiner Tätigkeit im Behindertenbereich mag er die Nähe zu den Menschen, für die er möglicherweise gerade deshalb ein gutes Händchen hat, weil er sich selbst gerne außerhalb der üblichen Normen stellt bzw. immer wieder mal aneckt. Der teilweise auch für ihn unbequemen Herausforderung, sich als Wanderarbeiter immer wieder auf neue Kontexte einstellen zu müssen, begegnet er mit der etwas paradoxen Bewältigungsstrategie, zu wissen, dass er ohnehin bald wieder woanders hinkommt, wenn es für ihn nicht passt. Andererseits ist es in den drei Jahren seiner Arbeit in diesem Job auch mehrmals vorgekommen, dass sich diejenigen Einrichtungen innerhalb der Trägerorganisation, wo es gepasst hat, dafür einsetzen, ihn möglichst lange zu behalten. Seit wenigen Wochen ist Darius arbeitslos, nachdem er selbst gekündigt hat, weil es in einer Einrichtung der Trägerorganisation wieder einmal nicht ganz reibungslos funktioniert hat. Das nimmt er allerdings ziemlich locker. Da im Behindertenbereich beständig MitarbeiterInnen gesucht würden, schätzt er seine Chancen, wieder in diesem Berufsfeld zu arbeiten, als sehr gut ein.

Ich schätze es recht gut ein. Das ist eine offene Sparte, viel Fluktuation, Bewegung und Dynamik. Ich kenne zehn bis zwölf freie Stellen im Raum Wien. Wenn ich will, dann schaffe ich es innerhalb von zwei Wochen, grundsätzlich sollte das kein Problem sein. [...] Das ist mein Beruf, meine Sparte: Altenpflege oder Behindertenbetreuung, auch Drogenberatung. Da fühle ich mich daheim, glaube ich. (Darius).

Allerdings hat er soeben ein Angebot von einem Bekannten erhalten, im bevorstehenden Sommer drei Monate lang eine Ausbildung als Rafting-Lehrer in einem afrikanischen Land zu machen, was er sich gerade überlegt (er würde gemeinsam mit Partnerin und Kind für diese Zeit ins Ausland gehen). Für seine berufliche Zukunft hat Darius keine klaren Vorstellungen. Irgendwie hat es bis jetzt immer funktioniert, die Dinge auf sich „zukommen“ zu lassen.

### 2.2.3. Kaufmännische und technische Büroberufe

Als kaufmännische bzw. technische Büroberufe lassen sich die Tätigkeiten der Buchhalterin eines Kulturbetriebes (Sofie), der Angestellten in der Administration eines Rehabilitationszentrums (Herta), des Assistenten in einer Beratungsstelle (Paul) sowie die Jobs der beiden EDV-Techniker Jochen und Tibor beschreiben. Alle fünf arbeiten an Computerarbeitsplätzen, bei Herta erfolgt dies mehrheitlich an der Rezeption der Klinik, bei den anderen an einem Schreibtisch im Büro. Eine weitere Gemeinsamkeit unter den Befragten dieser Gruppe ist die Bewältigung von häufig wiederkehrenden Abläufen im täglichen Arbeitsvollzug, weniger dagegen konzeptionelles Arbeiten. Die eigentliche Herausforderung liegt darin, den Routinebetrieb insbesondere im Fall von wenig planbaren Ausnahmen oder Störfällen aufrecht zu erhalten. Ungeachtet der variierenden Komplexität oder Flexibilitätsanforderungen geht es in den jeweiligen Jobs dieser Befragten somit vorrangig darum, den laufenden Betrieb durch die professionelle Organisation und Durchführung der zu verantwortenden Aufgaben zu gewährleisten – d.h. also, den Laden am Laufen zu halten. Das trifft für die IT-Spezialisten, die für die Wartung der technischen Infrastruktur verantwortlich sind, ebenso zu wie für jene mit Aufgaben in der Verwaltung bzw. Auskunft. Im Selbstverständnis verrichten diese Befragten qualifizierte Angestelltenarbeit. Mit Ausnahme des Selbständigen Jochen, der als Freelancer dennoch hauptsächlich für einen Arbeitgeber und in dessen Räumlichkeiten tätig ist, sind die Personen dieser Subgruppe unselbständig erwerbstätig und in betriebliche Konstellationen eingebunden, d.h. z.B. in arbeitsteilige Teams.

Die hier vorgefundenen Bürojobs sind mit einem unterschiedlichen Ausmaß an Kundenkontakt verbunden, womit ein ebenfalls variierender Stresspegel einhergeht. Am Beispiel von Herta, die in einem Rehabilitationszentrum arbeitet, klingt ein typischer Arbeitstag zunächst wie folgt:

Ich stehe um halb sieben auf, normale Bürozeiten, beginne um halb acht und arbeite bis 16 Uhr. Um halb acht Computer aufdrehen, Dienstübergabe lesen, das nennt sich Logbuch, wo alle Infos von den Vordiensten draufhängen, dass man Bescheid weiß. Also Computer aufdrehen, Emails schauen, welcher Arzt hat Dienst ... und dann um 8.00 Telefon und Vollgas. Dann eine Kaffeepause, und dann Mittagessen eine halbe Stunde und dann bis 16 Uhr. Am Nachmittag auch noch mal eine Kaffeepause, wenn Zeit ist, 10 Minuten oder Viertelstunde. Der Großteil der Arbeit ist Termine bestätigen, Reservierungen machen und telefonieren.

Zwar ist Herta grundsätzlich mit ihrer Tätigkeit zufrieden, doch es gibt Phasen, wo sie aufgrund der psychischen Belastung schon an eine Kündigung gedacht hat. Hauptsächlich Grund dafür sind bei ihr die immer anspruchsvolleren Patienten, die von den Sozialversicherungen geschickt werden und offenbar Rehabilitation mit einem Strandurlaub verwechseln. Ein gewisser Pragmatismus und ein inzwischen ausreichend dickes Fell helfen ihr bei der professionellen Bewältigung der psychischen Beanspruchung.

Momentan ist es noch ganz ok. Ich habe aber schon Zeiten gehabt, da habe ich an eine Kündigung gedacht, weil es psychisch nicht mehr oder fast nicht mehr zum Aushalten war, weil die Gäste immer anspruchsvoller werden ... und das war für mich nicht mehr tragbar. Dann war ich auf Urlaub und seitdem denke ich mir: ‚Hinter mir die Sintflut.‘

I: Was genau meinst du mit den ‚anspruchsvollen Gästen‘?

Ja, die Patienten werden anspruchsvoller und grantiger, fordernder, bösartig fordernd. Und das ist nicht so schön an der Arbeit, weil die mich anschreien, und ich kann nichts tun.

I: Worum geht es da?

Um Zimmereinrichtung und Blickrichtung, so wie wenn man ans Meer fährt. Ob im ersten Stock und den Sitzplatz alleine am Tisch. Und das Schlimmste ist die Einbettzimmer-situation. Wir haben für die Akutpatienten immer noch Zweibettzimmer, die die meisten nicht akzeptieren. Ich muss mich anschreien lassen und kann nichts dafür. Und dann blocke ich ab und dann sage ich: ‚Dann müssen Sie leider woanders hinfahren.‘

Ebenfalls repräsentativ für die Gruppe mit typischen Angestelltenjobs ist Tibor, 24. Tibor hat mit 17 das Gymnasium abgebrochen und dann über seine Eltern relativ schnell den Weg in eine EDV-Lehre bei einem international tätigen Konzern der IT-Industrie gefunden. Dies gelang auch deshalb, weil die Mutter selbst in dieser Firma arbeitet und auch der Vater EDV-Spezialist ist. Im Betrieb des Vaters kam Tibor bereits während der Schulzeit im Rahmen eines Ferialjobs mit dem Berufsfeld IT in Berührung.

Im Grunde war es so, ich habe immer geschaut wegen IT-Technik, aber spezialisierend, ich habe auch im Gymnasium Spaß gehabt an Informatik. Es war ein guter Zufall und es hat nicht so lange gedauert, bis ich etwas gefunden habe. Meine Mutter hat in dieser Firma gearbeitet und sie hat entdeckt, dass die Firma Lehrlinge sucht, und zwar nach ewigen Zeiten und dann gleich drei Stück, also IT-Techniker. Das hat sie mir dann halt gesagt, und ich soll mich bewerben...

Nach dem Abschluss seiner IT-Lehre vor ca. drei Jahren ist Tibor im Rahmen eines unbefristeten Dienstvertrags vom Lehrbetrieb übernommen worden, bei kollektivvertraglich geregelten 38,5 Wochenstunden. Sein Job gefällt ihm gut, insbesondere die Mischung aus Routine und beruflicher Weiterentwicklung inklusive gelegentlichen Adrenalinschüben, wenn irgendwo die EDV streikt und er allein oder mit seinen Kollegen die Funktion der schnellen Eingreiftruppe übernehmen muss, scheint für diesen Gesprächspartner zu passen. Generell sucht Tibor beständig nach Möglichkeiten, neue Bereiche in der Arbeit für sich zu entdecken. Seine aktuelle Funktion im Unternehmen wird unternehmensintern als „Datacenter Infrastructure Junior System Administrator“ bezeichnet. Mit dieser sperrigen Umschreibung ist die Betreuung des firmeninternen Rechenzentrums als Teil eines fünfköpfigen Teams gemeint.

Ich verwalte das Rechenzentrum bei uns, wir haben ein recht großes Rechenzentrum, und ich bin derjenige, der Server einbaut, dass Strom, Raum und Klima passen, der teilweise auch Verkabelungen macht, zumindest die Glasfaser-Verkabelung.

Darüber hinaus fällt am Befragten auf, dass er keineswegs dem Klischee des stillen Grüblers im EDV-Kammerl zu entsprechen scheint, etwa deshalb, weil er seinen Aufgabenbereich ausgeweitet hat und auch Führungen für Kunden durchs Rechenzentrum macht. Das war davor nur die Aufgabe des Chefs der Abteilung, doch inzwischen springt Tibor gerne und auch öfters ein, weil er es offenbar gut kann und damit zudem seinem Vorgesetzten Arbeit abnimmt.

Ich mache Führungen mit Kunden, ich springe für meinen Chef ein, wenn er nicht da ist, Hausführungen, Rechenzentrum. Weil das für Kunden so wichtig ist, transparent machen, Ausfallsicherheit, das ist für die Kunden sehr wichtig. Wenn du da einen Server hast oder



einen Dienst laufen hast, dann schaust du drauf, selbst wenn in ganz Wien der Strom ausfällt, dass die Server noch weiterlaufen. Weil du musst als Firma einen gewissen Service bereitstellen ... diese Sachen sind wichtig bei uns, dass das abgesichert ist. Uns freut es, wenn die Server rund um die Uhr laufen, ohne Probleme.

Befragt nach einem typischen Arbeitstag kommt Tibor darauf zu sprechen, dass die ehemalige Kernarbeitszeit – nicht untypisch für IT-Unternehmen – weitgehend aufgelöst worden sei, dass man z.B. auch um 11.00 am Vormittag kommen könne und dann dementsprechend länger in den Abend hinein arbeite. Für seinen Job scheint diese zeitliche Flexibilität ohnehin auch deshalb von Vorteil zu sein, weil er sich gemeinsam mit den Kollegen seines Teams einen Bereitschaftsdienst teilen muss, wonach jeder aus der Gruppe etwa eine Woche im Monat außerhalb der üblichen Arbeitszeiten für Spezialeinsätze auf Abruf bereit stehen muss. Dann nämlich,

...wenn etwas ausfällt, oder wenn ein Stromausfall ist, ein Server ausgefallen ist, dann kann es sein, dass ich in die Firma fahren muss, um diesen Server neu zu starten. Das kann nicht bis morgen warten. Am Schlimmsten ist, wenn jemand mitten in der Nacht anruft, dann stehst du auf, setzt dich in ein Taxi, fährst in die Firma, drückst ein Knopferl, wartest, ob der sagt: ‚Es geht wieder‘, und fährst wieder nachhause.

I: Passiert so etwas oft?

Es variiert ziemlich, es kann manchmal dreimal in der Woche sein, und zwei Mal davon am Wochenende, aber auch wochenlang nicht. Oft rufen sie auch tagsüber an und am Wochenende nicht. [...] Unter der Woche ist es dir egal, das Wochenende stört mehr. Aber die Kollegen sind auch flexibel, wenn du sagst, ich habe am Wochenende etwas Wichtiges vor, kann jemand für mich einen Tag Bereitschaft übernehmen, dann ist das meistens kein Problem.

I: Hm, dennoch stressig?

Stress nicht, aber es beeinflusst. Innerhalb einer halben Stunde muss man abgehoben haben, innerhalb von 1,5 Stunden musst du vor Ort sein, wenn es nötig ist. D.h., du kannst am Wochenende nicht irgendwohin fahren, du musst schon schauen, dass du in Wien bleibst oder irgendwo sehr nahe bei Wien. Das nächste ist, wenn du Bereitschaft hast, solltest du nicht am Abend weggehen und dich niederbechern bis zum Umfallen (lachen). Oder ins Kino gehen, wo du keinen Empfang hast. Du musst also schauen, dass du Empfang hast und nicht zu weit weg bist. Das schränkt natürlich schon etwas ein. Aber andererseits, wenn du die Bezahlung siehst...

Apropos Bezahlung: Der 24-jährige Tibor mit abgeschlossener EDV-Lehre kommt inklusive Überstunden und Bereitschaftsdienst bzw. auch aufgrund seines Jobs in einem Großbetrieb auf etwa 2.000 Euro netto im Monat und ist damit einer der (wenigen) „Spitzenverdiener“ dieses Samples.

#### **2.2.4. Verkauf und Handel**

Die inhaltlichen Tätigkeiten der Verkäufer und Händler in diesem Sample sind heterogen. Die Gemeinsamkeit liegt in erster Linie darin, auf Kunden direkt und möglichst überzeugend, kompetent, freundlich, kommunikativ etc. eingehen zu können, um bestmöglich bestimmte

Produkte oder Dienstleistungen zu verkaufen. Ein wesentlicher Unterschied zwischen diesen Befragten liegt wiederum darin, in welchem Ausmaß das eigene Einkommen vom Verkaufserfolg abhängt – und zwar ungeachtet dessen, ob das auf Basis einer selbständigen (Moritz), unselbständigen (Hans-Jörg, Yolanda, Fabian) oder irgendwo dazwischen liegenden Beschäftigung (Lisa) erfolgt. Beispielsweise bezieht der bei einem Autohändler angestellte Hans-Jörg als Verkäufer ein überschaubares Fixum von unter 1.000 Euro monatlich und darüber hinaus Provision für jeden verkauften Gebrauchtwagen. Ähnlich läuft es bei der Fundraiserin Lisa. Ihr Einkommen hängt ebenfalls maßgeblich vom direkten Verkaufserfolg ab. In ihrem Fall geht es um das Einsammeln von Mitgliedsbeiträgen, die Spender bereit sind, für Rettungsdienste oder Umweltschutzorganisationen aufzubringen. Im Vergleich dazu ist dieses Risiko (oder die Chance auf ein höheres Einkommen, je nach Betrachtung) beim angestellten Apotheker Fabian und auch bei der Ex-Köchin Yolanda, die schon seit einigen Jahren spezielle, vom Betrieb ihrer Eltern erzeugte Stoffe in einem Shop in Wien vertreibt, wesentlich geringer, weshalb auch das monatliche Einkommen in diesen beiden Fällen so gut wie keinen Schwankungen unterworfen ist.

Ich bin hier angestellt, 33 Wochenstunden. Mein Job ist, würde ich sagen, Filialleiterin, im Arbeitsvertrag bin ich Angestellte. Ich leite die Filiale alleine, ich bin verantwortlich für den Verkauf, für die Beratung, den Shop sauber halten, Auslagengestaltung, Logistik, Shop-Gestaltung, die Buchhaltung vom Shop zu machen, Bestellungen machen. Genau, und teilweise auch auf Messen sein. Ich bin alleine hier und das ist voll schön, das habe ich mir lange gewünscht, dass ich mein eigener Chef bin, mehr oder weniger, dass ich meinen Bereich habe und mich verwirklichen kann... (Yolanda).

Genau genommen müssten alle fünf Personen dieses Samples, die im Moment rechtlich selbständig erwerbstätig sind (Josie, Moritz, Jochen, Tom, Anjelika), der Berufsgruppe Verkauf / Handel zugeordnet werden, denn der eigenaktive Verkauf von Leistungen ist ja die Basis ihres jeweiligen Geschäfts. Geht man allerdings von vorrangigen beruflichen Tätigkeiten aus, in denen der Verkauf zentral und einen dementsprechenden Anteil am Arbeitstag ausmacht, dann lichten sich die Reihen wieder etwas. Auf Basis dieser Logik ordnen wir zumindest Moritz, der gemeinsam mit seiner Frau ein kleines Café-Restaurant betreibt, der Gruppe der Verkaufsberufe zu, zumal er auch in seinen früheren Jobs vor allem im Verkauf tätig war.

Moritz, 37 und Vater von zwei kleinen Kindern, kommt aus einer Gastronomiefamilie und hat schon früh im Familienbetrieb mitgearbeitet. Nach der Matura, Zivildienst, einem abgebrochenen Studium und einigen Übergangsjobs danach, u.a. an der Rezeption eines Hotels, begann er als Außendienstmitarbeiter in einer Versicherung, wo er über einen Verwandten Zugang gefunden hatte. In der Versicherungsbranche war er etwa zehn Jahre lang als unauffälliger, d.h. durchschnittlicher Verkäufer tätig.

Mein direkter Vorgesetzter meinte spaßeshalber, ich würde eher zur Caritas passen als zur Versicherung, weil ich halt oft geholfen habe mit Kulanz usw. Vom Verkäuferischen habe ich länger gebraucht, rein zu kommen, aber die Kundenbindung war besser. Ich war aber nie so der superschnelle Keiler, es war langsam und träge und letztendlich auch gut und geschäftlich in Ordnung. Es haben mich auch ein Jahr später noch Kunden angerufen, um einen Rat, d.h. es war schon ok.

Mit dem Wissen, gut kommunizieren zu können bzw. dem Typus „ehrlicher Makler“ zurechenbar zu sein, wurde mit den Jahren der Wunsch nach Veränderung immer größer.

Moritz arbeitete an verschiedenen selbständigen Geschäftsideen, einer dieser Pläne ging in Richtung eines Bioladens. Letztendlich eröffnete er etwa ein halbes Jahr vor dem Interview gemeinsam mit seiner Frau und einem angestellten Teilzeit-Koch ein Cafe/Restaurant in jener niederösterreichischen Bezirkshauptstadt, in der er auch maturierte – und in der er über ein ausgedehntes Kontaktnetzwerk verfügen dürfte. Sehr ausführlich schildert er eine typische Konstellation, in der sich Gründer in der Startphase ihres Unternehmens befinden: Anlaufschwierigkeiten und Überforderung durch fehlende Routinen, Herumexperimentieren und Nachjustieren des Geschäftskonzepts, relativ bescheidenes Einkommen, aber dennoch unerschütterlicher Optimismus.

Wir haben im Dezember 2012 aufgesperrt, Caféhaus mit Mittagsbuffet. Was ist die Tätigkeit? Sehr umfangreich, umfangreicher als ich gedacht hätte. Es ist nicht nur, dass man herinnen steht und verkauft, das wäre nicht das Problem. Bei so einem kleinen Betrieb bist du alles, vom Marketingchef bis zum Putzmann, der die Klo-Rollen wechselt. Ja, somit ist die Tätigkeit umfangreich. Wir machen es zu zweit, meine Frau ist voll dabei, in vielen Bereiche ergänzen wir uns gut: Speiseeinkauf macht sie, ich mache Getränke, Marketinganfragen mache ich, Wochenplan macht sie. Es ist ein schönes Miteinander.

Moritz und seine Frau führen das Lokal gemeinsam und ergänzen einander bei der Arbeit gut. Die Koordination von zwei kleinen Kindern und dem Betrieb erfordert eine genaue Planung und benötigte eine längere Eingewöhnungsphase. Beide haben nun fixierte Zeiten, wer wann für das Lokal bzw. für die Kinder zuständig ist. Im Lokal passiert auch viel Privates, weshalb das Café inzwischen zumindest für Moritz der zentrale Lebensmittelpunkt sein dürfte.

I: Wann habt ihr offen?

Also DI und MI 10-16 Uhr, DO, FR 10-23 Uhr und SA 11-16 Uhr. [...] Jetzt kommen wir auf 55 bis 70 Stunden gemeinsam, würde ich sagen, davon zwei Drittel ich und ein Drittel sie, weil sie mehr bei den Kindern ist. Manchmal sind es auch 80 Stunden, aber das ist extrem, wobei das subjektiv ist. Denn was ist Arbeit? Das hier ist gewerblich, aber auf zwei Kinder aufzupassen, ist auch Arbeit ... Aber von dem, wo wir das Geld verdienen, haben wir 43 Stunden offen und dann zusätzlich mindestens 15 Stunden, wenn ein Abend dazukommt oder eine private Feier.

Diese Entgrenzung von Privat- und Berufsleben stellt für Moritz kein wirkliches Problem dar. Neben der momentanen Überforderung, die sich im Zuge des Einspielens von Routinen legen sollte, vermisst er allerdings den Freiraum, sich kreative Dinge für das Lokal zu überlegen. Das Funktionieren des Tagesgeschäfts überlagert alles, vor allem die Auslastungsschwankungen und die damit verbundene finanzielle Unsicherheit sind noch sehr belastend. Dazu kommt, dass er wie viele Wirte bis spät in die Nacht hinein arbeitet und es bisweilen problematisch wird, wenn an manchen Tagen die Regenerationszeit fehlt.

I: Was sind die größten Herausforderungen?

In der Gastronomie hast du halt die natürlichen Schwankungen. Ein Tag ist stark beim Essen, dann wieder schwach. Das ist mal weniger und mal mehr Arbeit, da hab ich mit Branchenkollegen gesprochen, die ähnliche Konzepte haben, die sagen das auch, das sind Schwankungen. 20 oder 40 Essen macht einen großen Unterschied vom Vorbereiten und Serviceaufwand, da muss man damit leben. Ich hätte geglaubt, man hat ein Pendel, aber das ist anscheinend nicht so, die Breite ist größer. [...] Leider ist man in diesem Gewerbe bei vielen Sachen getrieben. Das ist bei vielen Selbständigen so. Das finde ich insofern

schade, als dieser Freiraum, wo man kreativ ist und sich Sachen überlegt, das wird immer weniger ... die Kraft ist nicht da. Wir sind oft sehr unter Druck, dass die Tagesroutine hinhaut, weil das viel verschlingt. Der Geschäftsgang ist auch nicht so, dass ich wen einstelle. Wenn das mal ist, dann wäre das schön, man hat dann Freiräume, auch vom Kopf her. Jetzt ist man eher unter Druck, dass alles funktioniert.

Fazit: Moritz und seine Frau werden die nächsten Jahre vermutlich noch viel Energie in ihr gemeinsames Lokal-Projekt investieren (müssen). Der Befragte möchte das Café dorthin bringen, „dass es rund läuft“, dass es sich mittelfristig finanziell gut ausgeht und gleichzeitig die Arbeitszeit abnimmt. Auf die Frage des Interviewers zur Arbeitszufriedenheit greift er nochmals das Bild des schwankenden Geschäftsgangs auf und bezieht es auf seine Stimmung:

Das ist momentan wie der Geschäftsgang, also sehr schwankend. Es gibt Tage, da ist man nur happy, wegen Begegnungen oder dem finanziellen Erfolg und man denkt sich, die Idee kriegt Füße und es geht. Und dann gibt es Tage, wo man alles hinschmeißen möchte, weil man das Gefühl hat, man arbeitet nur, dass man zahlen kann und selbst bleibt gar nichts.

Interessant ist hier ganz nebenbei, dass vier gelernte „Gastronomen“ (Oskar, Anita, Yolanda, Tom) dieses Berufsfeld nach ihren Lehr- und Wanderjahren wieder verlassen haben und darüber hinaus weitere GesprächspartnerInnen zwischendurch Jobs im Gastgewerbe hatten. Dagegen ist Moritz erst im etwas vorangeschrittenen Alter in die Gastronomie eingestiegen; und wird dabei unter verschärften Bedingungen – als Selbständiger – mit den Mühen der Ebene konfrontiert, die wiederum vermutlich ausschlaggebend dafür waren, dass sich einige der anderen Befragten von dieser Branche bereits frühzeitig verabschiedet haben.

### **2.2.5. Bewegungsintensive Berufe mit physischer Beanspruchung**

Für die fünf ausstehenden Personen dieses Samples ist ungeachtet ihrer spezifischen beruflichen Anforderungen typisch, dass sie zur Ausübung ihres Jobs auch beachtliche Fitness bzw. physische Kompetenzen wie z.B. Bewegungstalent benötigen. Eine gute Kondition ist für die Fitnesstrainerin Anjelika ebenso wichtig wie für die Reitlehrerin Josie, den Yoga-Lehrer Tom oder den Tanzlehrer Oskar. Dasselbe gilt für die junge Polizistin Manuela, die in ihrem Beruf viel auf Wiens Straßen unterwegs und zudem darauf trainiert ist, Konflikte im Notfall auch unter Einsatz von physischer Gewalt zu lösen. Trotz der körperlichen Beanspruchung lässt sich in diesen Jobs nicht umstandslos von manueller Arbeit sprechen, und auch Arbeitszeitmodelle à la *Nine-to-Five* zur Bemessung bzw. Regulierung der Tätigkeit funktionieren in diesen „sportlichen“ Berufen nur eingeschränkt – zumal viele solcher auch mit „Wellness-Branche“ zu umschreibenden Jobs ja in der Freizeit der Kunden erfolgen. Dazu passt, dass drei dieser fünf Befragten (Josie, Tom, Anjelika) auf selbständiger Basis arbeiten. Dementsprechend ist der konkrete Tagesablauf einerseits auf die Nachfrage nach Reit-, Yoga-, Fitness- oder Tanzstunden zugeschnitten und andererseits auf die eigene Belastbarkeit im Sinn der Rhythmen von körperlicher Leistungsfähigkeit und notwendigen Erholungsphasen. Anders formuliert: Täglich acht Stunden als Vorturnerin von Fitnessgruppen sind nicht empfehlenswert, wenn man den Job auch in einigen Jahren noch gut bewältigen möchte. Weil die körperliche Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter tendenziell abnimmt, dürfte es kein Zufall sein, dass wir relativ viele unseres Samples von jungen Erwerbstätigen in solcherart bewegungsaktiven Berufen zu finden. (Freilich ist damit noch nicht gesagt, dass es

physisch bedingte Altersgrenzen für Tanz- oder YogalehrerInnen gibt.) Und: Die für diese Jobs benötigten formalen Kompetenzen sind gegenüber den meisten anderen Berufen weniger geregelt und basieren vielmehr auf kursförmigen Ausbildungen. Wohl auch deshalb finden wir gerade in diesen Berufsfeldern mehrere Tätigkeitsbeschreibungen mit prekären Beschäftigungsbedingungen und unklaren Zukunftsaussichten.

Beide Männer aus dieser Gruppe, Tom und Oskar, kommen aus dem Gastgewerbe und sind auch deshalb an die Kombination aus körperlichen Anforderungen und Kundenkontakt gewöhnt. Tom beschäftigt sich bereits seit zehn Jahren mit Körperarbeit und spirituellen Praktiken wie Yoga und Meditation. Seit vor etwa fünf Jahren der Beschluss gereift war, aus dem Job als angestellter Kellner auszusteigen, besuchte er intensiv einschlägige Seminare. 2010 meldete er schließlich das Gewerbe als Energetiker an und arbeitet seitdem auf selbständiger Basis. Zum Befragungszeitpunkt besteht etwa die Hälfte der Arbeit aus Einzelsitzungen, die er in einem Praxisraum in seiner Wohnung gibt, in der anderen Hälfte seiner Arbeitszeit macht er Gruppen-Workshops in einem Yoga-Studio. Das Einkommen steigt langsam, aber kontinuierlich (durchschnittlich etwa 1000 Euro netto monatlich) und deckt die Fixkosten Wohnung, Essen und Erhalt des Autos. Urlaub und Ähnliches kann sich Tom momentan noch nicht leisten. (Seine Freundin, die im selben Haushalt wohnt, arbeitet angestellt in Vollzeit). Trotz Wochenarbeitszeiten von 40 Stunden klagt Tom kaum über körperliche Beanspruchung, sondern ist mit seiner Tätigkeit sehr zufrieden, auch deshalb, weil sie ihm viel persönliche Selbstentfaltung ermöglicht. Die Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem verlaufen bedingt durch die räumlichen Gegebenheiten und auch durch die Arbeitsinhalte fließend, was er auch grundsätzlich mag, weil er seine Arbeit als persönlichen Werdegang zur Selbstverwirklichung sieht. Dazu meint er konkret, er sei heute ein ausgeglichener Mensch als früher, mit besserem Zugang zu sich selbst. Seine zukünftigen Berufsaussichten schätzt Tom als sehr gut ein.

Etwas prekärer muten der Werdegang und auch die gegenwärtige berufliche Situation von Oskar an: Oskar, 32, hat ausgehend von einer abgeschlossenen Ausbildung in der Gastronomie in diversen (Gelegenheits-)Jobs gearbeitet – unter anderem als Callcenter-Agent oder als Nachtportier, mit Phasen der Arbeitslosigkeit dazwischen. Erst vor einigen Monaten hat er beschlossen, sein Hobby endlich zum Beruf zu machen, weshalb er als Tanzlehrer und Assistent in einer Tanzschule angeheuert hat. Der Interviewte ist schon seit seiner Jugend begeisterter Tänzer. So war er in der „Lateinformation“ einer bekannten Wiener Tanzschule – diese „Formation“ besteht aus den besten ehemaligen SchülerInnen, die dann an Bällen die Eröffnung oder kurze Einlagen tanzen. Später gründete er sogar einen eigenen Tanzsportklub. Seine „offizielle“ Ausbildung als Tanzlehrer hat er vor kurzem in der Tanzschule eines alten Freundes begonnen, bei dem er zugleich angestellt ist. Zum Interviewzeitpunkt ist er nur geringfügig im Umfang von 15 Wochenstunden beschäftigt, weil er nach einem längeren Krankenstand infolge einer Operation noch etwas gehandicapt ist. In nächster Zeit möchte er sein Stundenkontingent allerdings ausweiten, entweder im Rahmen der Anstellung oder als freiberuflicher Tanzlehrer. Informell arbeitet er ohnehin bereits jetzt länger, weil er in dieser Tanzschule auch organisatorische Aufgaben übernimmt. Als alter Freund des Eigentümers führt der Befragte an, zudem eine Art „Betriebsratsfunktion“ einzunehmen, d.h. er vermittelt zwischen Tanzlehrern und der Geschäftsführung bei gelegentlich auftretenden konflikträchtigen Themen. Generell sieht sich Oskar in dieser Tanzschule als „Mädchen für alles“, dies versteht er allerdings durchaus positiv, da er gerne „Sachen rundherum“ betreut, anstatt mit einem für ihn andernfalls zu engen Tätigkeitspektrum Vorlieb nehmen zu müssen.

Mit noch mehr Unsicherheit behaftet liest sich die gegenwärtige Jobsituation der mit ihrem Mann aus Russland nach Wien gekommenen Anjelika, 30. Ausgestattet mit einem nicht verwertbaren Diplom in Handelswissenschaften hat die seit fünf Jahren in Österreich Lebende bereits eine Vielzahl unterschiedlicher Gelegenheitsjobs ausgeübt. Sie begann sehr schnell mit einem dreimonatigen Deutschkurs (vom AMS finanziert), nebenbei verdiente sie ihr erstes Geld in Österreich als Putzfrau. Besonders eigentümlich mutet die einige Zeit ausgeübte Tätigkeit als „selbständige Handelsvertreterin“ für den Verkauf einer speziellen Torte an die russischsprachige Community in Wien an, eine Geschäftsidee, die für Anjelika trotz angeblich rund 100.000 Russischsprachiger in Wien eher schleppend verlaufen ist („bin nicht der Typ fürs Verkaufen“). Seit ihrer Ankunft in Wien besucht Anjelika regelmässig Fitnessstudios. Sie trainierte jeden zweiten Tag und hatte bereits als Studentin in Russland Aerobic-Stunden gehalten. Auf der Suche nach einer tragfähigen Einkommensquelle beschließt sie vor etwa drei Jahren, eine Ausbildung zur Fitness-Trainerin zu beginnen, um als Trainerin zu arbeiten. Es gelingt ihr bald, eine Stelle in einem Fitness-Club zu ergattern, wohl auch deshalb, weil sie damals viele ungünstig über den Tag verteilte Vertretungsdienste machte (bis zu 25-30 Wochenstunden), um in diesen Job hinein zu kommen. Durch die intensive Belastung gelangt Anjelika bald an ihre körperlichen (und emotionalen) Grenzen, denn ihr zufolge sollte man in diesem Beruf nicht mehr als zehn Stunden pro Woche aktiv trainieren (als Gruppentrainerin, d.h. ohne zusätzliche Einzeltrainings). In der darauf folgenden Zeit probiert sie verschiedene Job-Kombinationen, also etwa Fitness-Training gepaart mit Verkaufstätigkeiten. Zum Interviewzeitpunkt ist sie als Selbständige mit Gewerbeschein in einem Fitnessstudio tätig, in einem Umfang, der etwa einem Vollzeitjob entsprechen dürfte. Ergänzend dazu deutet sie informelle Gelegenheitsjobs vor allem für die russischsprachige Community an. Ihre bisherige Berufslaufbahn bewertet Anjelika als durchwachsen, ihre zukünftigen Chancen kann sie nicht einschätzen. Dass sie mit der Auswanderung aus Russland womöglich eher einen Abstieg als einen Aufstieg erfahren hat, auch wegen der angespannten privaten Situation mit ihrem Partner, will sie sich nicht wirklich eingestehen. Hauptproblem in der Arbeit als Fitness-Trainerin ist aus der Sicht der Befragten, dass man nur sehr begrenzt zusätzliche Stunden arbeiten kann, um mehr zu verdienen, da man – v.a. im Rahmen von Gruppenstunden – schnell ans eigene körperliche Limit kommt. Eine Möglichkeit wäre, einen Stock an Privatkunden aufzubauen, aber das benötige viel Zeit. Ergänzend zur körperlichen Anstrengung erlebt Anjelika die Arbeit als Fitness-Trainerin als emotional belastend: Man müsse immer motiviert sein bzw. zumindest so wirken, immer freundlich sein, viel lächeln etc. Momentan ist die Befragte unzufrieden mit ihrer Situation in Österreich und spricht davon, müde zu sein bzw. keinen Antrieb zu haben (dies steht übrigens im Gegensatz zu ihrer sonstigen Beschreibung, wo sie sich als extrem dynamisch präsentiert). Anjelika weiß nicht, ob sie in Österreich bleiben will oder nicht besser doch nach Russland zurückgehen soll. Erschwerend kommt hinzu, dass in Russland viele der sie interessierenden Jobs ausschließlich an sehr junge Leute vergeben würden – weshalb sie zweifelt, ob sie mit 30 Jahren bereits zu alt dafür ist.

Im Gegensatz zum verzagten Tonfall der Fitness-Trainerin Anjelika fühlt sich die 22-jährige Polizistin Manuela in ihrem Job pudelwohl und strotzt vor Energie. Mit ihren KollegInnen verstehe sie sich sehr gut, sie mag das sehr gemeinschaftliche, wenngleich eher raue Klima und auch die herbe Umgangssprache in „ihrer“ Polizeiwache. (Ihre Gruppe besteht aus insgesamt acht Personen). Durch die langen Dienste verbringt man sehr viel Zeit gemeinsam, kennt sich dementsprechend gut, und „blödel“ untereinander herum. Die Tatsache, dass deutlich mehr Männer als Frauen bei der Polizei arbeiten, stört sie nicht sonderlich – sie

meint, sie komme allgemein sehr gut mit Männern aus. Außerdem ist ihr noch immer das „Rumgezicke“ unter den Schülerinnen der Krankenschwesternschule in schlechter Erinnerung. Besonders beeindruckt sie aber die unbedingte gegenseitige Unterstützung, die der teilweise gefährliche Berufsalltag in der Polizei allerdings auch voraussetze. So erinnert sich Manuela noch gut an eine Massenschlägerei am Beginn ihrer Zeit bei der Polizei, in die sie gemeinsam mit ihrem Kollegen eingegriffen hat und in deren Folge sie selbst tätlich angegriffen wurde. Doch bereits nach kurzer Zeit waren viele andere Polizisten vor Ort. Die Befragte war erstaunt darüber, dass sich die KollegInnen damals zuerst um sie kümmerten und nicht um die Personen, die in die Schlägerei verwickelt waren. Im anschließenden Zitat beschreibt sie diese Begebenheit, wo sie sich durch ihr offenbar ausgeprägtes Ungerechtigkeitsempfinden selbst in eine gefährliche Situation gebracht hat:

Es war recht ruhig und Samstagabend ... dann kommt der Türsteher und greift mir an die Schulter und sagt: ‚Da hinten brodeln es‘. Und auf einmal rennen an die 100 Leute aus dem Lokal raus, explosionsartig. Wir sind gestanden, die haben sich auf der ganzen Straße geschlägert, jeder hat dem anderen in die Goschen gehaut. Da wollte ich hingehen, da war ich erst zwei Monate draußen, dann hat der Kollege gesagt: ‚Das bringt nix, zu zweit, da kriegen wir ja nur auf die Goschen, wir rufen Verstärkung‘. Und da ist ein Paar gestanden, sie war klein und zierlich und er ein ‚Packerl‘. Er hat sie gehaut und da konnte ich nicht mehr, das hat mich so aufgeregt in dem Moment. Da bin ich einfach hin, das war Kurzschluss: ‚Er kann das Mädchen nicht so schlagen‘. Sie ist dauernd umgefallen, dann sind wir hin mit Pfefferspray, haben ihn fixiert. Und dann, auf einmal, kommt hinter mir einer ... der war wirklich so stark, dass es nicht gegangen ist. Er nimmt mich und haut mich runter, ist dann weggerannt und der andere auch. Und dann: ‚Entschuldigung, ist eh nix passiert‘. Dann kam die WEGA und wir haben einen festgenommen. [...] Das war so ein Kasten, mir hat alles wehgetan, zum Glück nur verstaucht.

Ganz allgemein meint Manuela, als Polizistin lerne man jeden Tag dazu. So kennt sie den Wiener Bezirk, in dem sie arbeitet, mittlerweile sehr gut, kennt z.B. die lokale Punkszene, mit der sie normalerweise gut auskommt, kennt Juweliere und andere Geschäftsleute sowie auch Obdachlose, die sich häufig an bestimmten Plätzen im öffentlichen Raum aufhalten. Wichtig ist der Befragten außerdem, dass es im Job nicht langweilig wird – das sei ihr bei der Polizei noch nie passiert. Jeder Dienst verlaufe anders, man habe viele unterschiedliche Aufgaben zu erledigen, wodurch der Berufsalltag sehr abwechslungsreich sei. Als weitere Vorteile ihres Berufs nennt sie die guten Aufstiegschancen, die sie über spezifische interne Weiterbildungsmaßnahmen auch nutzen möchte. Eventuell möchte sie auch noch die Matura nachholen, um noch bessere Karrierechancen zu haben („man strebt ja immer nach Höherem“). Zwecks Rückzahlung eines Kredits macht Manuela im Moment möglichst viele Überstunden. Ihren Angaben zufolge arbeitet sie zurzeit ca. 80 bis 90 Stunden pro Woche, da sie neben ihren eigenen „üblichen“ 20 Mehrstunden pro Woche auch jene eines älteren Kollegen übernimmt. Dadurch verdient sie zum Monatsnettolohn von ca. 1.900 Euro nochmals rund 1.000 Euro (netto) dazu. Finanzielle Sicherheit scheint ihr sehr wichtig zu sein, denn „man sollte nicht übers Geld auch noch nachdenken müssen, man hat eh so schon genug Sorgen“.

### 2.3. **Beschäftigungsverhältnisse: Besser nicht atypisch unterwegs?**

Die Zielsetzung in den beiden vorangegangenen Abschnitten lag vor allem darin, ausgewähltes und zugleich repräsentatives empirisches Material aus den 25 Interviews deskriptiv auszubreiten, wenngleich nur ausschnitthaft und auf die Ausbildungsbiografien, Berufseinstiege, Jobstationen bzw. Berufs- und Arbeitsplatzbeschreibungen einzelner Befragter bezogen. Im Vergleich dazu haben die nachfolgenden Ausführungen eher schließenden Charakter, indem spezifisch Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsformen der Interviewten und damit verbundene positive, negative oder neutrale Bewertungen analysiert werden. Die Frage dahinter: Welche Unterschiede bestehen zwischen Befragten in Normalarbeitsverhältnissen und jenen in Varianten der atypischen Beschäftigung?

Das rechtliche bzw. formale Spektrum der hier versammelten Jobs erstreckt sich vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis<sup>21</sup> (NAV), womit eine unbefristete Beschäftigung als unselbständige/r Arbeitnehmer/in mit dem vergleichsweise besten Arbeits- und Sozialversicherungsschutz gemeint ist, über Formen der atypischen Beschäftigung wie Leiharbeit, Freier Dienstvertrag oder geringfügige Beschäftigung, bis hin zur selbständigen Erwerbsarbeit. Gibt es hier hervorstechende Unterschiede bei Jobsicherheit, Einkommen und sozialer Absicherung bzw. auch bei der betrieblichen Einbindung (sofern überhaupt ein Betriebskontext vorliegt)? Und inwiefern hängen die Zukunftsperspektiven der Interviewten von den eben erwähnten Merkmalen ab? Welche Vorteile bietet also ein Normalarbeitsverhältnis, in welcher Hinsicht ist dagegen die äußere Beschäftigungsform eher sekundär? Und letztendlich: Trifft zu, dass junge Erwerbstätige in atypischen Beschäftigungsverhältnissen eher Prekarisierungserfahrungen berichten?

Auf Basis der bisherigen Präsentation des Interviewmaterials lässt sich die These aufstellen, dass *einerseits* individuelle Bewertungen zur eigenen Erwerbstätigkeit von einer Vielzahl von Aspekten abhängen: von der Herkunft, individuellen Zielen und Ressourcen, betrieblichen Personaleinsatzstrategien, bis hin zur Arbeitsmarktnachfrage in bestimmten Berufen bzw. Branchen. Deshalb ist die rechtliche Form des Arbeitsverhältnisses nur einer von vielen Einflussfaktoren für Arbeitsqualität. Von der Beschäftigungsform ausgehende Einschätzungen etwa zur subjektiven Erwerbszufriedenheit sind für dieses Sample junger Erwerbstätiger allein schon deshalb vorsichtig zu bewerten, weil nicht wenige gar noch nie in einem unbefristeten Dienstverhältnis in Vollzeit tätig waren und daher keine Vergleichsperspektive haben. *Andererseits* dürfte gelten, dass ein unselbständiges Normalarbeitsverhältnis ungeachtet der verrichteten Arbeitsinhalte nach wie vor deutlich mehr Sicherheit bietet: Arbeitsplatzsicherheit, Sozialversicherungsschutz, Einkommenshöhe und -sicherheit. Erst eine relative Sicherheit im Sinn der Vorhersehbarkeit ermöglicht Erwerbstätigen einen längerfristigen Planungshorizont und damit Zukunftsperspektiven – etwas, das vielen der anderweitig Beschäftigten nur eingeschränkt zur Verfügung steht, weshalb deren faktischer Zeithorizont bestenfalls auf wenige Jahre beschränkt ist.

---

<sup>21</sup> Wir definieren hier neben Vollzeit- auch Teilzeitjobs mit Wochenarbeitszeiten von 20 oder mehr Stunden als Varianten eines Normalarbeitsverhältnisses. Damit wollen wir vermeiden, Teilzeitarbeit pauschal als atypisch zu bezeichnen (bzw. abzuwerten).



Inwiefern mit einem Normalarbeitsverhältnis zugleich eine günstigere betriebliche Integration einhergeht, d.h. ob man allein schon deshalb eher zur Kern- oder dennoch zur Randbelegschaft zählt, und das einerseits in Bezug auf die funktionale Relevanz der eigenen Tätigkeit im Betrieb und andererseits hinsichtlich der sozialen Einbindung, erscheint dagegen wesentlich offener. Am weiter oben präsentierten Beispiel des seit Kurzem arbeitslosen Behindertenbetreuers Darius ist ablesbar, dass bei ihm trotz Normalarbeits- und Vollzeitverhältnis von einer ausgesprochenen Randexistenz im Arbeitgeberbetrieb zu sprechen ist – an der er selbst nicht unschuldig sein dürfte. Andererseits steht z.B. die auf Basis eines Freien Dienstvertrags beschäftigte und vom Verkaufserfolg abhängige Fundraiserin Lisa als Teamleiterin vermutlich im Zentrum ihrer Arbeitsgruppe aus vermutlich ebenfalls „Freien“.

Die Tabelle 2.5 gibt Auskunft über die Verteilung der Befragten nach Beschäftigungsformen bzw. nach Vollzeit- und Teilzeitjobs. Dabei interessiert hier nicht die Häufigkeitsauszählung nach einzelnen Rechtsformen und Wochenarbeitszeit, denn diese Verteilungen sind von uns so gewählt, um einigermaßen relevante Vergleiche zu ermöglichen. Vielmehr ist der Fokus auf benennbare Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen gerichtet. Zu berücksichtigen ist bei der anschließenden Gegenüberstellung zudem, dass der Blick mehr auf die aktuelle Beschäftigung und weniger auf die Personen zu richten ist. Denn die aktuelle Situation insbesondere bei jungen Erwerbstätigen stellt nur eine Momentaufnahme dar, weitere Job-, Berufs- und damit verbundene Statuswechsel sind wahrscheinlich. Viele planen oder sind tatsächlich in Ausbildungsaktivitäten involviert und haben insofern ihren Plafond sicherlich noch nicht erreicht. Würde man sie in zehn Jahren wieder befragen, würde man von verschiedenen beruflichen Aufstiegen und vielleicht auch manchen Abstiegen erfahren, und einige Frauen würden vermutlich aufgrund eigener Kinder gerade dann nicht im Erwerbsleben stehen.

**Tabelle 2.5: Gruppierung der Befragten nach Beschäftigungsmerkmalen**

11-mal Normalarbeitsverhältnis	NAV / Vollzeit (mehr als 35 Std./Woche): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Herta, Horst, Manuela, Valon, Anna, Tibor</li> </ul> NAV / Teilzeit (20 bis 35 Std./Woche) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adam, Yolanda, Caroline, Sarah, Fabian</li> </ul>
7-mal atypische Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung (bis ca. 15 Std./Woche) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oskar, Anita, Sofie</li> </ul> Andere Formen von atypischer Beschäftigung <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Martin (Leiharbeit, Vollzeit), Hans-Jörg (Provisionsbasis, Vollzeit), Lisa (Provisionsbasis + Freier Dienstvertrag, Teilzeit), Paul (geringfügige Beschäftigung + Honorare, Teilzeit)</li> </ul>
5-mal Selbständigkeit	„Echte“ Selbständigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Moritz, Josie, Tom (jeweils Vollzeit)</li> </ul> Selbständigkeit mangels besserer Alternativen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jochen (30 Std./Woche), Anjelika (Vollzeit)</li> </ul>
2-mal aktuell Arbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mesut (davor NAV Vollzeit), Darius (davor NAV Vollzeit)</li> </ul>

### 2.3.1. Normalarbeitsverhältnisse

Unter den elf Befragten mit einem unbefristeten unselbständigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten sechs in Vollzeit- und fünf in Teilzeitjobs, wobei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei den Letzteren mehrheitlich bei 30 bis 35 Stunden liegt, d.h. ebenfalls nicht weit vom idealtypischen Normalarbeitsverhältnis entfernt ist. Nur die beiden Pädagoginnen Sarah (25 Std./Woche) und Caroline (20 Std./Woche) liegen darunter, beide haben berufstätige Partner. Bei Caroline liegt der Grund für Teilzeit darin, ausreichend Zeit für die Betreuung ihres eigenen Kleinkindes zu haben. Dagegen hat Sarah schon vor einigen Jahren beschlossen, aufgrund einer chronischen gesundheitlichen Beeinträchtigung beruflich etwas kürzer zu treten.

Charakteristisch für die Jobs der „NormalarbeitnehmerInnen“ ist zunächst die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung, die ihnen möglicherweise gar nicht auffällt, sondern unter *nice to have* fällt, die allerdings vielen der anderen Interviewten nicht in diesem Ausmaß zur Verfügung steht. So ist es etwa nicht nur den Selbständigen, sondern auch Lisa mit freiem Dienstvertrag nicht möglich, bezahlten Urlaub zu nehmen. Klar, eine gute soziale Absicherung hat bei jungen Erwerbstätigen vermutlich (noch) nicht die höchste Priorität, dennoch dürfte es beruhigend sein zu wissen, Anspruch auf ein regelmäßiges Einkommen mit (in der Regel) 14 Monatsgehältern zu haben, auf Urlaub gehen oder auch länger krank sein zu können u.a.m.

Davon zu unterscheiden und für die meisten wichtiger ist die unmittelbare Arbeitsplatzsicherheit, die sich neben dem Selbstbewusstsein hinsichtlich der eigenen Kompetenzen vor allem daraus speist, dass die Befragten wissen, derzeit bei einem soliden Arbeitgeber angestellt zu sein: Zufall oder nicht, bis auf Yolanda (kleinerer Familienbetrieb) und Adam (sozialtherapeutische NPO) arbeiten neun der elf in der NAV-Gruppe entweder im (quasi-)öffentlichen Dienst und/oder bei zentralen Playern ihrer Branche und/oder in krisensicheren Berufen (z.B. als Apotheker). Das Wissen um die relative Sicherheit, die sie von vielen Gleichaltrigen auch in Österreich unterscheidet, bringen einige explizit ins Gespräch, z.B. die Krankenschwester Anna oder der Techniker Horst, der überwiegend im Ausland spezielle Küchen montiert. Freilich unterscheidet sich die jeweilige Argumentation.

Ich kann nur sagen, ich bin sehr froh. Wenn ich mich generell umhöre, bei Frauen meines Alters, dass ich etwas gefunden habe, das mir Freude bereitet und wo ich auch finanziell abgesichert bin und alles gut passt. Das ist nicht so selbstverständlich. (Anna)

Ewig sicher, weil die Leute essen immer, und die Hygienevorschriften werden immer strenger. Also da habe ich keine Angst. Vielleicht braucht man für manches irgendwann nur noch einen Roboter, aber direkt das Aufbauen auswärts, da braucht man immer Handwerker, die Begabung. [...] Schlimm ist, wenn ich zurückgehe, dann wird man runtergestuft, wenn man daheim arbeitet. (Horst)

Noch mehr Selbstbewusstsein kommt bei Akteuren wie dem Installateur Valon zum Vorschein. Valon weiß nicht nur um die Sicherheit seines Jobs Bescheid, sondern auch um seine diversen Rechte – und zwar auch die ungeschriebenen Gesetze im Betrieb. In der folgenden Passage berichtet er von einem Konflikt mit seinem Vorgesetzten, bei dem er sich durchsetzen konnte, nachdem es der Installateur als Zumutung empfunden hat, auch „minderwertige“ Grabungsarbeiten aufgebracht zu bekommen.

Wir haben einen Tag gehabt, das war ein Schicksalstag. Ich habe meine Arbeit bekommen, ich sollte eine Leitung ausgraben. Das ist normal nie so, das ist ein Gesetz, ein ‚Gasler‘ gräbt kein Loch. Danach hat es mir gereicht, da habe ich mich beschwert, weil sich der Tätigkeitsbereich drastisch verändert hat, wie das funktioniert mit der Arbeitsvergabe. Mir war es auch ein Anliegen, ich hatte eine schöne Lehrzeit und wollte, dass die Lehrlinge, die jetzt zu uns kommen, das auch haben können ... Dann bin ich zur Gewerkschaft, hab mich über meinen Chef beschwert: ‚Ich erkenne die Arbeit nicht wieder‘, hab ich gesagt.

I: Was hat der Chef gesagt?

Wir haben da ein Streitgespräch bei der Gewerkschaft geführt. Er hat eingesehen, er kann nur verlieren (lacht). (Valon)

Freilich geht der Streit um die eigenen Rechte nicht immer positiv aus. Es ist jedoch ein Indikator eines gut abgesicherten Beschäftigungsverhältnisses, sich überhaupt darauf einlassen zu können, ohne damit bereits eine Kündigung zu riskieren. Auch Mesut – ebenfalls Facharbeiter –, der mehr als sechs Jahre in einem metallverarbeitenden Betrieb mit etwa 200 Beschäftigten angestellt war, verteidigte in seinem alten Job eigene Rechte und auch jene von KollegInnen. Er berichtet davon, mehrmals heftige Konflikte mit seinem Geschäftsführer ausgefochten zu haben. Der Metallbautechniker übernimmt, nachdem ein älterer Meister pensioniert und die Stelle nicht nachbesetzt wurde, eher informell auch dessen Aufgaben: Koordination mit den Technikern im Betrieb, Materialplanung und –einkauf, Arbeitsplanung. Mit seinem erweiterten Fokus fallen Mesut nun auch die ständig gravierender werdenden Probleme in dieser Firma auf, vor allem Fehler in der Planung, wodurch für die Arbeiter Mehraufwand entsteht, sich Aufträge verzögern, oder Überstunden anfallen, die noch dazu nur selten ausbezahlt werden. Mesut zufolge suchte der Geschäftsführer die Fehler bei den Arbeitern, während er die Techniker stets in Schutz genommen habe („seine Kinder“). Die wirtschaftliche Situation leidet immer mehr, offenbar plante die Leitung die Verlagerung von Aufträgen dieses Betriebs an einen anderen Standort („wir wurden in den Bankrott getrieben“). Immer wieder gab es heftige Diskussionen mit der Geschäftsführung, die eskalierten, nachdem der Geschäftsführer die Belegschaft aufgefordert hatte, auf eine kollektivvertraglich geregelte Gehaltserhöhung zu verzichten. Mesut als eine Art informeller Betriebsrat habe den Geschäftsführer zur Rede gestellt, worauf ihm dieser geantwortet habe, dass er ja kündigen kann, wenn es ihm nicht passt. Da zu diesem Zeitpunkt ohnehin schon absehbar war, dass die Firma in Konkurs gehen würde, kündigte Mesut, nachdem er vom AMS das Angebot zu einer Umschulung erhalten hatte.

Insbesondere mit der Hervorhebung des letztgenannten Beispiels wollen wir den womöglich aufkommenden Verdacht zerstreuen, den Eindruck zu erwecken, dass mit dem Ergattern eines Normalarbeitsverhältnisses bereits alles eitel Wonne bzw. die unbefristete Festanstellung schon die entscheidende Sicherheitsgarantie sei. Das ist natürlich mitnichten der Fall, wie auch die Arbeitsaufgaben selbst kaum je ausschließlich ein Honiglecken sind. Die bisherige Argumentation verdeutlicht demgegenüber, dass junge Menschen, die wissen, dass sie im Beschäftigungssystem bereits relativ stabil verankert sind und dass sie darüber hinaus Rechtsansprüche haben, eben damit eine wichtige Basis für mittelfristige Planungshorizonte gelegt haben. Die meisten der Befragten in der Gruppe der Normalarbeitsbeschäftigten können zumindest ungefähr voraussehen, wie sich ihre berufliche Situation in den nächsten Jahren entwickeln dürfte und bauen ihre Lebensplanung darauf auf. Vorausplanung ist heute

ebenso wie früher bzw. gerade wegen der zunehmenden Kurzfristigkeit von Handlungszusammenhängen ein prioritäres Handlungsziel – sofern man dazu in der Lage ist. Wenn derartige Perspektiven – oder die Strukturierung des Alltags, die durch die Verantwortung für eigene Kinder nötig wird – fehlen, so schrumpft der zeitliche Horizont und das gesamte Leben droht zum *muddling through* zu werden.

In einer Vielzahl von teilweise beiläufigen Bemerkungen schildern vor allem die relativ sicher Beschäftigten im Sample ihre mittelfristigen Planungen und sind ziemlich überzeugt davon, diese auch tatsächlich zu realisieren. Beispielsweise wird sich das Leben von Herta, die in einer Rehabilitationsklinik angestellt ist, in den nächsten Jahren ganz traditionell auf die Themen Hausbau und Kinder kriegen konzentrieren. Den Baugrund haben sie und ihr Partner bereits gekauft, ab jetzt ist noch mehr als früher eisernes Sparen angesagt. Vor allem aber ist sie überzeugt, zumindest nach dem ersten Kind wieder problemlos in ihren Job zurückkehren zu können, sofern sie das dann noch will.

I: Was wirst du in fünf Jahren machen?

Schulden zurückzahlen, wahrscheinlich beim Kind daheim sein.

Das ist der Plan?

Wie fix kann man das planen? Es ist fix, dass wir nächstes Jahr anfangen, ein Haus zu bauen. Und ich bin jetzt 30, ich kann nicht mehr 15 Jahren warten, bis ich ein Kind plane. Also wird es in den nächsten zwei bis drei Jahren soweit sein.

I: Ok, und hast du schon überlegt, ob du nach der Karenz wieder im alten Job weiter machen wirst?

Ich schätze, nach dem ersten Kind schon. Ob auch nach dem zweiten, weiß ich nicht. Wenn sich etwas anderes ergibt, mal schauen und abwarten. (Herta)

An dieser Stelle ist noch zu erwähnen, dass von allen Befragten im Sample nur einige der unbefristet und in Vollzeit Beschäftigten Monatsnettoeinkommen erzielen (exkl. 13. und 14. Monatsgehalt), die nicht weit entfernt von 2.000 Euro bzw. auf Basis von regelmäßigen Überstunden teilweise auch darüber liegen (Montagetechniker Horst, Polizistin Manuela, IT-Techniker Tibor). Bei den weiteren Vollzeitbeschäftigten streuen die monatlichen Erwerbseinkommen (netto) zwischen 1.250 (Rezeptionistin Herta) und ca. 1.500 (Kinderkrankenschwester Anna), bei jenen mit weniger als 35 Stunden Wochenarbeitszeit liegen sie entsprechend darunter. Als Vergleichswert: Das durchschnittliche Monatseinkommen aller unselbstständig in Vollzeit Beschäftigten in Österreich lag 2012 bei ca. 1.700 Euro.<sup>22</sup>

### 2.3.2. *Atypische Beschäftigungsformen*

Eine atypische Beschäftigungsform ist nicht mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen, vor allem dann nicht, wenn (wie vielfach dennoch betrieben) auch substantielle Teilzeitarbeit als

<sup>22</sup> Die Statistik Austria weist das monatliche Nettoeinkommen aller unselbständigen Erwerbstätigen in Österreich aus, allerdings inkl. des 13. und 14. Gehalts. Der Median der so ermittelten Netto-Monatseinkommen nur für Vollzeitbeschäftigte liegt 2012 bei 1.997 Euro. Umgerechnet auf 14 Gehälter – um mit unseren Daten vergleichbar zu sein – liegt der entsprechende Median 2012 bei ca. 1.700 Euro. Vgl. dazu [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/nettomonatseinkommen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/nettomonatseinkommen/index.html).

etwas Atypisches verstanden wird. Vielmehr kann ein in der Außensicht als atypisch abgestempeltes Arbeitsverhältnis in diversen biografischen Phasen durchaus passend sein, und dies auch dann, wenn es nur mangels besserer Alternativen angenommen wurde. Beispiele dafür sind befristete Jobs bei projektbasierter Arbeit oder eine geringfügige Beschäftigung als Zuverdienst bzw. deshalb, um trotz einer längeren Auszeit in Kontakt zur Arbeit zu bleiben. Trotzdem haftet atypischen Arbeitsverhältnissen vor dem Referenzwert des Normalarbeitsverhältnisses hartnäckig der Makel des Minderen an.

Zwar nehmen atypische Arbeitsverhältnisse zu, und dies überproportional bei jungen Menschen. Dennoch ist das Gros junger Menschen nicht atypisch erwerbstätig, zumindest nicht in Österreich. Unter allen unselbständig Erwerbstätigen in Österreich haben Varianten atypischer Arbeitsverhältnisse (ohne ausschließlich Teilzeit) zwischen 2005 und 2011 von 360.000 auf 445.000 zugenommen. Am weitesten verbreitet sind 2011 befristete (200.000, ohne Lehre) gefolgt von geringfügigen Beschäftigungen (170.000). Insgesamt sind 13% aller unselbständig Beschäftigten in Österreich (ohne ausschließliche Teilzeit) atypisch beschäftigt. Demgegenüber stehen 69% in Vollzeit-Normalarbeitsverhältnissen und 18% in Teilzeitjobs (ohne sonstige Facetten einer Atypisierung). Mit 15% sind deutlich mehr unselbständige Frauen als Männer (10%) in irgendeiner Weise atypisch tätig. Nimmt man berufstätige Teenager aus der Betrachtung, bei denen vor allem Lehrverhältnisse vorliegen, so ist 2011 die Verbreitung von unselbständiger atypischer Beschäftigung in Österreich unter den 20- bis 24-Jährigen am höchsten und sinkt mit zunehmendem Alter kontinuierlich: mit 20% (Männer) und 25% (Frauen) unter den unselbständigen 20- bis 24-Jährigen, 16% (Männer) und 18% (Frauen) unter den 25- bis 29-Jährigen, sowie 10% (Männer) und 15% (Frauen) unter den 30- bis 34-Jährigen (Knittler/Stadler 2012). Weiters ist zu berücksichtigen, dass Personen mit mittlerer Formalbildung, und hier insbesondere Lehr- und BMS-AbsolventInnen, seltener atypisch erwerbstätig sind als jene ohne bzw. mit höheren Ausbildungsabschlüssen.<sup>23</sup>

Bezogen auf die Zielgruppe dieser Studie, 20- bis 35-jährige Berufstätige in *mittleren* Formalqualifikationen, liegt, unter Ausblendung von selbständiger Arbeit, der durchschnittliche Anteil von atypischen Jobs unter Ausklammerung von Teilzeitarbeit zwischen 10% bis 25%, ist also weiterhin und zum Glück kein Mehrheitsprogramm. Dies gilt es ungeachtet der damit verbundenen Probleme im Blick zu behalten, wenn der Fokus auf die Situation in Österreich gerichtet ist und nicht z.B. auf die wesentlich dramatischeren Daten aus Spanien oder Griechenland. In dieser Vergleichsstudie haben wir als Referenzgruppe zu den „Atypischen“ elf Personen in Normalarbeitsbeschäftigung untersucht und dabei festgestellt, dass sich – zumindest in den Fällen dieser Studie – so gut wie nie von gravierenden Prekarisierungsrisiken in Bezug auf die Beschäftigungssituation sprechen lässt. Dies stimmt auch mit den subjektiven Einschätzungen der Befragten überein; zumindest dann, wenn die teilweise bescheidenen Einkommen außer Betracht bleiben, was wiederum dem Umstand geschuldet ist, es mit Menschen im ersten Drittel ihrer Berufsbiografie zu tun zu haben. Ausnahmen von dieser Diagnose relativ sicherer Jobs bei unbefristeten Dienstverhältnissen sind zwei momentan Beschäftigungslose, die zuvor in NAVs tätig waren.

<sup>23</sup> Atypische Arbeitsverhältnisse unter unselbständig Beschäftigten variieren nach abgeschlossener Formalbildung: 30% der männlichen und 26% der weiblichen PflichtschulabsolventInnen (exkl. Lehre); 8% der männlichen und 13% der weiblichen LehrabsolventInnen, 7% der männlichen und 10% der weiblichen BMS-AbsolventInnen, 14% der männlichen und 19% der weiblichen Maturanten sowie 13% der männlichen und 19% der weiblichen HochschulabsolventInnen waren 2011 atypisch beschäftigt (Knittler/Stadler 2012).

Während bereits die Gruppierung der Normalarbeitsbeschäftigten eine bequeme Klammer für ansonsten sehr heterogene berufliche Lagen ist, wirkt die Gruppe der sieben Interviewten in verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung noch uneinheitlicher. Streng genommen sind auch einige der formal Selbständigen als Atypische zu fassen, weil sie wie z.B. Anjelika eher aus der Not heraus selbständig wurden und kaum der Figur des Gründers oder Jungunternehmers entsprechen, der motiviert sein eigenes Business voranbringen möchte. Bevor wir auf einzelne Personen eingehen, deren aktuelles Beschäftigungsverhältnis atypische Facetten enthält (in Relation zu einem unbefristeten Dienstverhältnis), verweisen wir auf die folgenden Aspekte, die zumindest mitzudenken sind:

- Handelt es sich im aktuellen atypischen Beschäftigungsverhältnis um eine Übergangsphase oder demgegenüber um ein „Dauerprovisorium“? Wie lange dauert diese Phase schon an und was sind die maßgeblichen Gründe dafür?
- Haben momentan atypisch Beschäftigte Vorerfahrungen mit arbeits- und sozialrechtlich besser geschützten bzw. besser bezahlten Jobs oder sind sie bislang immer mehr oder weniger atypisch (bzw. bestenfalls in Teilzeitjobs) tätig gewesen?
- Wie steht es mit der betrieblichen Einbindung (sofern überhaupt eine betrieblich organisierte Arbeit vorliegt)? Wie sind die unmittelbaren ArbeitskollegInnen oder sonstige Peers im näheren Umfeld beschäftigt? Ähnlich atypisch bzw. selbständig – oder gibt es demgegenüber Anlass, sich selbst als Erwerbstätiger zweiter Klasse zu erleben?
- Welche konkreten arbeits- und sozialrechtlichen Absicherungen und Einkommen sind mit welcher Beschäftigungsform verbunden? Wie groß sind die Abstriche gegenüber NAVs, um wie viel ist der Handlungsspielraum eingeengt (weil z.B. kein bezahlter Urlaub möglich ist)?
- In welchen Fällen ist von einer objektiven Prekarisierung zu sprechen, d.h. konkret von einem Einkommen aus der Erwerbstätigkeit, das nicht zur Abdeckung des Lebensunterhalts ausreicht – sofern nicht andere Mittel wie z.B. Karenzgeld, Stipendien, Partnereinkommen, Unterstützung durch die Familie oder eigene Ersparnisse dazukommen?
- Letztendlich: Welche der Befragten in atypischer Beschäftigung stufen sich selbst als (momentan) prekär beschäftigt ein? In welcher Hinsicht? Wer hadert oder leidet mit der momentanen beruflichen Situation? Und ungeachtet davon: Wer äußert (realistische) Pläne einer beruflichen Veränderung, und für wen ist demgegenüber vorstellbar, mit der gegenwärtigen Situation noch länger bzw. grundsätzlich klar zu kommen?

### ***Geringfügig Beschäftigte***

Drei bereits über 30-jährige, nämlich der Tanzlehrer Oskar, die Pferdebetreuerin Anita und die momentan nur nebenberuflich erwerbstätige Studentin Sofie befinden sich in Phasen der Umorientierung und sind auch deshalb im Moment nur geringfügig beschäftigt, d.h. im Rahmen von bis zu 15 Wochenstunden. Alle drei haben die meiste Zeit ihrer Berufstätigkeit in Jobs mit längeren Arbeitszeiten und besserem Verdienst gearbeitet und wissen insofern, dass sie gut daran tun, die Phase mit bescheidenem Einkommen möglichst bald wieder hinter sich zu lassen. Sozialversicherungsrechtlich liegt Geringfügigkeit vor, wenn ein bestimmtes monatliches Einkommen (2013: 387 Euro) nicht überschritten wird. Bis zu diesem Wert sind geringfügig Beschäftigte nur unfallversichert, aber nicht pensions- und krankenversichert. An den uns mitgeteilten monatlichen Einkommen aus einem bei der Sozialversicherung gemelde-

ten Job (Anita darüber, Oskar und Sofie darunter) ist zugleich ablesbar, wie wichtig diesen Befragten eine rudimentäre Pensions- und Krankenversicherung ist bzw. wie lange sie bereits in diesem Jobarrangement tätig sind (im Fall von Anita bald vier Jahre, bei den beiden anderen ein halbes bzw. ein Jahr). Was wir nicht durchgehend in Erfahrung gebracht haben, ist, ob diese geringfügig Beschäftigten darüber hinaus auch Schwarzarbeit verrichten, um ihr Einkommen aufzubessern. Oder ob sie sonstige Deals eingegangen sind, um die eigenen Kosten zu reduzieren. Ein Beispiel dafür lieferte die Pferdewirtin Anita, die Mehrstunden mit den Kosten für den Stellplatz ihres eigenen Pferdes gegenverrechnet.

Die 33-jährige Sofie etwa befindet sich im letzten Jahr ihres Studiums und bezieht neben ihrem Buchhaltungsjob mit zehn bis fünfzehn Wochenstunden in einem Kulturbetrieb ein staatliches Stipendium, weshalb sie anführt, mit etwa 1.000 Euro im Monat einigermaßen über die Runden zu kommen. Sie wollte nach zehn Jahren in durchaus anspruchsvollen Jobs als kaufmännische Angestellte einen Neuanfang wagen und hat sich deshalb immer wieder in Kulturbetrieben beworben.

Aber das Problem war, ich wurde immer abgewiesen mit der Begründung, ich habe nicht die dementsprechende Ausbildung, ich habe ja kein Studium, keine Erfahrungen in dem Bereich. Das war sehr schwierig, ich dachte, irgendetwas muss ich machen. Und dann habe ich mit der Matura begonnen, habe aber nicht vorgehabt zu studieren, mal schauen, was ich damit mache.

Weil schließlich auch die Matura nicht gereicht hat, um im überbevölkerten Berufsfeld „Kultur“ anzudocken...

...habe ich 2008 angefangen mit dem Studium, habe nebenbei auch gearbeitet. Es war eine totale Umstellung. Vorher hatte ich jeden Monat fix mein Gehalt am Konto und es war nicht wenig. Heute kriege ich im Monat das mickrige Stipendium und muss zurückstecken und kürzen, den Lebensstandard verändern. Es war aber nicht unbequem für mich. Für mich war immer wichtig, mit Leidenschaft rein zu gehen, das war ein totales Interessenstudium. Das war nicht, um etwas zu erreichen oder mehr Geld zu verdienen, das ist jetzt viel, viel weniger als damals und wird auch in Zukunft so sein. Aber es war der ideologische Gedanke da, ‚Ich will was machen, was mich erfüllt, wo ich meine Interessen ausleben kann‘. Irgendwie eine Verbindung zwischen Job und Hobby und Interesse. Und ich habe nebenbei auch gearbeitet, weil ich einfach diesen Zugang nicht verlieren wollte und weil ich natürlich auch Geld gebraucht habe.

Sofie hat ihren früheren Lebensstandard reduziert, um mit einem kulturwissenschaftlichen Studienabschluss in der Tasche dann doch eine Arbeit in diesem Berufsfeld zu finden. Die Pointe ihrer Geschichte liegt darin, dass ihr, die jahrelang auf Basis einer kaufmännischen Lehre gut bezahlte Jobs in unterschiedlichen Firmen ausgeübt hatte, zunehmend dämmert, dass im anvisierten Kulturfeld viel Konkurrenz und dementsprechend Jobs mit Hungerlöhnen warten. Ihr *Bildungsaufstieg* könnte zu einem *Einkommensabstieg* führen, es sei denn, sie schafft es, ihre kaufmännische Berufserfahrung auch im Kunstbetrieb zu verwerten. Das ist übrigens durchaus realistisch, denn insbesondere viele der „Kreativen“ in Kunst- und Kulturbetrieben stehen mit Buchhaltung oder Kostenrechnung auf Kriegsfuß, weshalb sie durchaus dankbar für diesbezüglich versierte Arbeitskräfte sein sollten, die zugleich den Wert der Kunst besonders hochhalten. Möglicherweise ist Sofie pessimistischer, als sie sein müsste, wenn sie auf die Frage nach ihren zukünftigen Berufschancen wie folgt antwortet:

Das ist die große Frage. Ich setze mich sehr damit auseinander, ich habe sehr zu kämpfen. Ich habe dann ein abgeschlossenes Studium, bin Akademikerin, aber die Jobsituation ist katastrophal. Ich bin derart schockiert! Ich habe geschaut, was gibt es für Vollzeitjobs, und da fällt mir die Kinnlade runter, Wahnsinn! Es werden Jobs ausgeschrieben, Vollzeit, die mit einem Bruttogehalt angesetzt sind, das ich als Nettogehalt bekommen habe, das ist Wahnsinn. Ich überlege, wie ich einen Weg finden kann, dass ich mache, was ich will und trotzdem...

I: ...den Lebensstandard halten?

Ich bin nicht darauf aus, groß reich zu werden. Aber ich möchte die Basics haben und nicht jeden Groschen umdrehen. Meine 1.300 Euro netto haben, das sind keine großen Ansprüche, aber es ist trotzdem schwierig. (Sofie)

Die zukünftigen Berufschancen der beiden weiteren „Geringfügigen“, Anita und Oskar, sind begrenzter als jene von Sofie. Anita arbeitet gegenwärtig im Umfang von 15 Wochenstunden als Pferdebetreuerin. In Zukunft möchte sie auf Basis schon jetzt vorliegender Anfragen z.B. von jenen Pferdebesitzern, die im Gestüt ihrer Arbeitgeberin einen Stellplatz haben und deren Tier von Anita versorgt wird, zusätzlich zum momentanen Job Reitunterricht geben. Sie hätte somit bereits heute einen geeigneten Kundenstock, der im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit ausgeweitet werden könnte.

Im Vergleich dazu muten die beruflichen Ambitionen des Tanzlehrers Oskar (32) einerseits konkreter an – eben deshalb hat er vor einigen Monaten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung bei der Tanzschule eines Bekannten angeheuert. Der Befragte kommt aus der Gastronomie, ist selbst Turniertänzer und offenbar gut im Milieu des Wiener „Gesellschaftstanzes“ integriert. Zugleich tauchen bei diesem Befragten gewisse Zweifel auf, auch angesichts seiner Schilderungen zur bisherigen Biografie. In Oskars Aussagen schwingt eine Portion Extravaganz mit, womöglich ist es Manie oder Narzissmus, wenn er einerseits wie selbstverständlich Steve Jobs als Vorbild nennt und sich bereits nach seiner kurzen Zeit in dieser Tanzschule als Leistungsträger bzw. sogar als „Fels in der Brandung“ präsentiert, der z.B. den Umsatz an der Bar nach oben treibe. „Ich bin ein aufstrebender Mensch und kann alles schaffen, was ich will.“ Andererseits und konträr dazu spricht er kurze Zeit später ungefragt und anhand eines tatsächlich ungewöhnlichen Beispiels seine Scheu vor Entscheidungen und Veränderungen an:

Ich stehe nicht sehr auf Veränderung, ich habe es gerne, wie es immer ist. [...] Ich kann mich nicht entscheiden, ob ich links oder rechts gehe, das ist so banal, ein Beispiel dazu: Am Samstag war ich mit ein paar Leuten Eis essen, ich habe mir vier Kugeln bestellt. Die ersten drei wusste ich, für die letzte Kugel brauchte ich 5 Minuten, um mich zu entscheiden, was in der 4. Kugel sein soll. So war es auch in meinem Leben, ich habe einen Job gemacht, war das das Richtige? Ich war viermal bei der Firma XY angestellt, ich konnte mich viermal nicht entscheiden, ob ich da nun arbeiten will oder nicht! Das ist dann schon komisch, für andere nicht nachzuvollziehen.

Während die Interviewerin nach Anhaltspunkten sucht, um herauszufinden, wie denn der Befragte mit dem momentan bescheidenen Einkommen zurande kommt bzw. ob Oskar noch weiteren Tätigkeiten nachgeht, kommt dieser auf seinen nicht gerade sparsamen Lebensstil zu sprechen. Er sagt von sich selbst, gern extravagant zu leben, auch um sein Selbstbild zu



pflügen, „anders als die anderen“ zu sein. Gleichzeitig beklagt er, leider nicht gut mit Geld umgehen zu können.

Nicht sparsam ... ich stehe auf Völlerei, ich bin wie ich bin. Ich habe mich in den letzten 15 Jahren nicht geändert, ich bin sehr verschwenderisch. Sobald ich Geld habe, gebe ich es aus, das wird sich wahrscheinlich auch nicht mehr ändern! Aber ich sage dazu, solange ich es mir leisten kann, werde ich es nicht ändern. Wenn ich mir nur noch Wasser und Brot leisten kann, dann werde ich es ändern, aber wenn ich mir noch einen Schinken leisten kann, dann werde ich es nicht ändern.

Möglicherweise haben wir hier einen echten Großstadt-Dandy vor uns, einen Typus, den die Soziologie schon seit Jahrzehnten als „Drifter“ beschreibt (z.B. Sennett 1998); jemand, der sich – durchaus genussvoll und möglichst mit Stil –, eher dahintreiben lässt als allzu aktiv an der Verwirklichung von *längerfristig* gesteckten Zielen zu arbeiten. Möglicherweise sind es gerade vergangene Erfahrungen, die Oskar gelehrt haben, nicht zu weit in die Zukunft zu blicken, weil sich vieles letztendlich als kaum planbar herausstellt hat und er Entscheidungen ohnehin nicht liebt. Um manche unangenehme Enttäuschung zu vermeiden, macht interessiertes Dahintreiben im Hier und Jetzt auch durchaus Sinn – sofern man es auch finanzieren kann. Auf die nicht aufgebende Interviewerin, die dennoch in die Zukunft des Befragten blicken möchte („wo bist du in fünf Jahren?“), antwortet dieser etwas lapidar:

Ich hoffe, noch nicht unter der Brücke oder so. Ich habe keine Ahnung, meine Zielsetzung geht nie weiter als ein Jahr. Ich will nicht wissen, wo ich in fünf oder zehn Jahren bin. Ich versuche das deshalb nicht zu tun, weil jeder einen Fünf-Jahres-Plan hat! Und ich anders bin. Ich habe mir immer gesagt, ich will es nicht wissen, schauen wir in einem Jahr. Ich kann heute über die Straße gehen und überfahren werden. Was bringt es mir, wenn ich nachdenke, was in fünf Jahren ist... (Oskar)

### ***Andere Varianten atypischer Beschäftigung***

Beim knapp 30-jährigen Zimmerer Martin, der seit zwei Monaten bei einer Leasingfirma beschäftigt ist, reicht zumindest der berufliche Planungshorizont im Moment ebenfalls nicht besonders weit in die Zukunft. Im Gegensatz zu Oskar ist ihm allerdings die Planung ausgesprochen wichtig.

Man kann sich das Leben schon leichter machen, wenn man sich länger Gedanken macht, wie man seine Zukunft plant. Man steht sich nicht selber im Weg. (Martin)

Zum Zeitpunkt des Interviews hatte Martin mehr als zehn Jahre Schichtarbeit in der metallverarbeitenden Industrie auf dem Buckel, das Hauptmotiv dafür war die gute Bezahlung dort. In seinem zuletzt ausgeübten Job als LKW-Fahrer kündigte er, weil er aufgrund der variierenden Arbeitszeiten nicht mehr richtig schlafen konnte. Seine derzeitige Situation sieht er als übergangsweise an, wie schon einmal vor Jahren hat er sich bewusst entschieden, zu einer Leasingfirma zu gehen, um Zeiten der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Damals wurde er vom Leasingnehmerbetrieb fix übernommen. Sein berufliches Ziel ist ein Job im erlernten Beruf im expandierenden Unternehmen eines Bekannten. Leider ist dort gerade keine Stelle frei, deshalb überbrückt er die Zeit bei der Leiharbeitsfirma. Der Plan ist, demnächst beim Unternehmen des Bekannten einzusteigen, im Zweifel als Leiharbeiter über die jetzige Leasingfirma, um dann wie schon einmal wieder fix angestellt zu werden. Die Aussichten im kleinen Familienunternehmen des Bekannten stimmen ihn sehr positiv, nach der eher

frustrierenden Erfahrung im großen Industriebetrieb. Das häufig gehörte Gruselszenario von Leiharbeit kann der Bauernsohn, der das „Arbeiten von Kindheit an gewöhnt“ ist, so nicht teilen. Die Unsicherheit seiner Situation als Leasingarbeiter sieht jedoch auch er als belastend an, da er bei Krisen der erste wäre, der entlassen wird.

Das ist kein Problem, da bin ich damals zum XY gegangen, dann haben die mich drei Monate über die Leasingfirma bezogen und wie es geheißen hat, es geht wieder, war ich fix angestellt. Und das mache ich jetzt wieder, das ist eine kleine Lücke und für mich funktioniert es gut. Du darfst dir halt nicht zu schade sein, dass du eine Arbeit machst, die dir mal nicht so taugt. Aber ich denke mir, als Übergangslösung, bevor ich arbeitslos bin, mache ich das. (Martin)

Neben den angesprochenen Belastungen (Schlaflosigkeit), die zum Wechsel führten, leidet er auch an Kreuzschmerzen von der körperlich anstrengenden Arbeit als Zimmerer und auch im Schichtbetrieb („12 Wirbel verschoben, zwei oder drei Nervenentzündungen“). Darüber hinaus schleppt er eine schon seit Jahren eine weitere chronische Krankheit mit sich herum. Ein lukratives Jobangebot als Baggerfahrer hat er vor kurzem ausgeschlagen; erstens deshalb, weil er wochenweise pendeln hätte müssen und weil ihm zweitens heute seine Gesundheit wichtiger als ein höheres Einkommen ist. Aufgrund seiner vielseitigen Verwendbarkeit, die von zusätzlichen Kursen im Lauf der Jahre herrühren, verdient er bei der Leasingfirma und inklusive Fahrtzulagen ungefähr 1.500 netto im Monat. Im Moment ist Martin in einem Sägewerk tätig („Bretter schlichten“), sieht das aber, obwohl er dort als fixer Angestellter anfangen könnte, nicht als eine längerfristige Station. Er fühlt sich im derzeitigen Unternehmen dennoch halbwegs wohl, weil er durch seine vorhergehenden Jobs viel Erfahrung einbringt und seine Arbeit geschätzt werde. Deshalb kann er als Leiharbeiter in der gegenwärtigen Firma keine unterschiedliche Behandlung durch Kollegen oder Vorgesetzte erkennen. Dieses Beispiel zeigt, dass Leiharbeit zwar nicht gerade das Gelbe vom Ei ist, aber von jungen Menschen durchaus auch aktiv genutzt wird, um bestimmte Phasen zu überbrücken.

Die Gemeinsamkeiten in den Jobs von Lisa und Hans-Jörg liegen darin, dass beide vom Verkaufserfolg und insofern von der Provision pro Verkaufsabschluss abhängig sind. Lisa (24) verstand ihren Einstieg in eine Fundraising-Organisation zunächst als Übergangslösung, um eigenes Geld zu verdienen, nachdem sie einige Monate vor der Matura die Schule abgebrochen hatte. Inzwischen arbeitet sie dort schon seit drei Jahren hauptberuflich, und das gerne. Ihr Orientierungswert, um in Bezug auf Umsatzvorgaben im Plan zu sein, ist ein Vertragsabschluss pro Stunde. Der Versuch der Ermittlung durchschnittlicher Arbeitszeiten sowie auch des Verdienstes gestaltet sich aufgrund des stark schwankenden Zeitumfangs schwierig – und es liegen auch keine Vergleichswerte vor, wie viele Stunden „Keilen“ auf der Straße oder auch im Haus-zu-Haus-Besuch einer Vollzeittätigkeit entsprechen bzw. überhaupt zumutbar sind. Das verfügbare Erwerbseinkommen von Lisa dürfte irgendwo bei 12.000 Euro im Jahr liegen.

I: Wie viele Stunden im Monat arbeitest du?

80 Stunden schätze ich, das ist aber sehr unterschiedlich, extrem variabel. Im Sommer sind es auch bis zu 160 h im Monat...

I: Und Verdienst?

Ähm, das ist echt schwierig. Ich schätze im Monat ca. 1.000 Euro.

Auf Nachfrage führt Lisa an, über einen Freien Dienstvertrag beschäftigt zu sein, d.h. mit Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, allerdings ohne Urlaubsgeld und ohne Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ob und wie sie die allfällige Einkommenssteuer abführt und wie genau ihr freier Dienstvertrag mit den variablen Provisionen zusammenhängt, bleiben etwas kryptisch. Lisa meint, in der Fundraising-Organisation gebe es diesbezüglich generell ein ziemliches Chaos, man müsse sich aktiv um das zustehende Geld kümmern.

Was die Bezahlung betrifft, ist das dort recht schwierig. Die haben ein Chaos beieinander. Wenn man sich darum kümmert, dann kriegt man sein Geld immer, aber man muss sich halt darum kümmern!

Lisa lebt sparsam und gemeinsam mit ihrem Freund in einer Substandardwohnung. Sie zahlen 200 Euro Miete, allerdings gebe es „weder Bad, noch Warmwasser, noch Heizung.“ Ihre Zukunft sieht die 24-Jährige durchaus optimistisch, sie beschreibt sich als sehr gute Kommunikatorin, das Ansprechen von fremden Menschen scheint ihr zu liegen. Dennoch hat der Fundraising-Job ein Ablaufdatum: „Bis 30 ist es irgendwie möglich, dann kommt es nicht mehr so gut an“. Sie will deshalb demnächst die Matura nachholen, um für sich neue Perspektiven zu eröffnen.

Möglicherweise wird Hans-Jörg (29) etwas die Nase rümpfen, wenn seine Tätigkeit als Autoverkäufer mit jener von Lisa verglichen wird, zumal er im Rahmen eines Grundgehalts angestellt ist und weniger als die Hälfte seines Gehalts von Provisionen abhängt. Bei diesem Job ist außerdem offen, ob er tatsächlich unter eine atypische Beschäftigung fällt. Wir diskutieren seinen Fall dennoch an dieser Stelle, auch deshalb, weil die Berufslaufbahn dieses Befragten mehrere atypische Jobstationen und auch Phasen der Arbeitslosigkeit enthält. Hans-Jörg arbeitet erst seit einem halben Jahr im Job als Autohändler. Im Verkauf war er schon früher tätig, mit klassischem Autohandel hatte er aber noch nie zu tun. Der Befragte muss sich noch einarbeiten und macht deshalb einschlägige Zusatzausbildungen zum Automobilkaufmann und Versicherungsberater. Bisher ist sein Verkaufserfolg noch eher überschaubar, er umschreibt das mit „derzeit noch Welpenschutz“. Anfänglich war es schwierig, sich in der Firma zurechtzufinden, doch mittlerweile hat er gute Kontakte zu den Kollegen. Ständig den Verkaufsdruck im Hinterkopf zu haben, ist dennoch belastend. Unsicherheit entsteht auch, wenn längere Zeit kein Kunde kommt, da es dann Leerzeiten gibt, in denen nichts zu tun ist. (Der Befragte erzählt offen von arbeitslosen Zeiten, wo er mit exzessivem Computerspiel, Alkoholkonsum und Lethargie zu kämpfen hatte. Nichts zu tun zu haben empfindet er heute als etwas Bedrohliches.) Hans-Jörgs Gehaltsniveau ist im Vergleich zu einigen KollegInnen (noch) unterdurchschnittlich. Als momentanes Einkommen gibt er ca. 1.250 netto/Monat auf Basis von etwa 45 Wochenstunden an. Trotz alledem gefällt ihm seine Arbeit, vor allem der Umgang mit den Menschen. Er hat schon viele Jobstationen hinter sich und hofft, mit dem Job als Autoverkäufer etwas Längerfristiges gefunden zu haben. Seit seiner Lehrzeit ist das Autohaus seine beste Jobstation. Dennoch zählt Hans-Jörg, ähnlich wie Oskar oder auch Lisa zu jenen, die grundsätzlich nicht zu weit in die Zukunft planen möchten. Charakteristisch ist vielmehr, sich Optionen offen zu halten bzw. umgekehrt gewendet: zu vermeiden, sich zu sehr auf etwas festzulegen.

Die Gemeinsamkeit von Lisa und Paul liegt darin, dass beide eine AHS abgebrochen und bis heute keinen Ausbildungsabschluss nachgeholt haben und mutmaßlich auch deshalb in ihrer bisherigen Berufslaufbahn weitgehend atypisch unterwegs gewesen sind, d.h. relativ weit entfernt vom Referenzwert des unselbständigen Vollzeitnormalarbeitsverhältnisses. Weitere

Ähnlichkeiten liegen im extrovertierten und kommunikativen Auftreten sowie in den jeweils offen gehaltenen Biografien (das teilen sie zudem mit Hans-Jörg, Oskar und auch mit dem momentan arbeitslosen Darius). Paul (28) erweckt mehr noch als einige der anderen Befragten den Eindruck, geradezu programmatisch einen experimentellen – künstlerischen – Lebensentwurf zu verfolgen: Ein Basisjob als finanzielles Standbein, Musik als Spielbein, ein großes Netzwerk als „Plattform“ sowie ein materiell sparsamer Lebensstil. Paul lebt bereits seit gut zehn Jahren so. Das Spielbein ist die Musik, konkret seine Tätigkeit als freiberuflicher DJ. Sein aktuelles Standbein als geringfügig tätiger Assistent in einer Beratungsstelle wirft knapp 400 Euro im Monat ab und sorgt für die soziale Absicherung. Das Plattenauflegen bringt monatlich ebenfalls etwa 400 Euro, gelegentlich verdient er bei Auftritten auch größere Summen. Damit kommt er angesichts eines materiell bescheidenen Lebensstils einstweilen gut über die Runden. Sofern Paul sein gegenwärtiges Einkommen verbessern möchte, muss das über das Auflegen laufen. An einer Interviewpassage ist außerdem ablesbar, wie bestimmte Aspekte wie z.B. Urlaub in den Lebensentwurf eingewoben sind. Weil Urlaub in Form ausgedehnter Reisen teuer ist, wird eine kleine Tournee zugleich mit einigen freien Tagen dazwischen verbunden. Der Urlaub wird gewissermaßen über die Gastspiele verdient.

Wie würdest du deinen Lebensstil und Standard beschreiben?

Schwankend, schon sehr schwankend. Es hängt davon ab, wie viel ich auflege. Ich kann die Rechnungen zahlen, aber wie viele Biere ich mir leisten kann, hängt vom Auflegen ab. [...] Ich kann mich nicht beklagen, ich behaupte mal, ich bin nicht exzessiv im Lebensstil. Was ich mir leisten kann, das besorge ich mir, gebraucht oder Second Hand, das ist ok. Es kommen immer wieder Aufträge daher, wo ich ganz gut verdiene...

I: Fährst du in Urlaub?

Ich bin in einer Branche, wo ich mir das ziemlich kreativ und praktisch einteilen kann. Ich organisiere eine Tour oder als DJ und plane das ein, dass ich ein paar Tage frei habe. Das macht am meisten Spaß. Urlaub fahren und nichts tun, das reizt mich nicht, das zahlt sich nicht aus. Ich will was erleben, und da gehört für mich nach wie vor Unterhaltung dazu, die Kultur, Subkultur, wenn ich das verbinden kann. (Paul)

### 2.3.3. **Selbständig Erwerbstätige**

2012 sind in Österreich rund 11% aller Erwerbstätigen als Selbständige tätig (inkl. Landwirtschaft); etwa die Hälfte davon als Ein-Personen-Unternehmen, d.h. ohne eigene MitarbeiterInnen. Dazu kommen rund 2% aller Erwerbstätigen, die nebenberuflich selbständig sind (Saupe/Eichmann 2014). Unter den Jüngeren ist „echte“ Selbständigkeit abseits von Werkverträgen unterdurchschnittlich verbreitet. Die Wahrscheinlichkeit von Selbständigkeit unter 20- bis 35-Jährigem ist insofern geringer als Formen von atypischen Arbeitsverhältnissen.

Die fünf Selbständigen in diesem Sample, die ausschnitthaft bereits an verschiedenen Stellen über Fallvignetten eingeführt wurden, dienen hier als Kontrastgruppe, um Unterschiede und Ähnlichkeiten mit den unselbständig bzw. auch mit den atypisch Beschäftigten aufzuzeigen. Selbständigkeit kann völlig Unterschiedliches bedeuten kann, vom florierenden eigenen Betrieb bis hin zum prekären *Freelancing* mangels besserer Alternativen. So ist die berufliche Situation der Fitnesstrainerin Anjelika oder des IT-Systemadministrators Jochen trotz rechtlich-formaler Selbständigkeit eher mit einigen in atypisch-unselbständigen Jobs

vergleichbar, während sich Moritz, Tom und auch Josie tatsächlich als Selbständige verstehen und dementsprechend unternehmerisch agieren. Bis auf Moritz, der gemeinsam mit seiner Frau ein Café-Restaurant betreibt und einen Koch beschäftigt, sind die anderen formal „allein“-selbständig. Damit ist nicht gemeint, dass einige von ihnen nicht dennoch in einem betrieblichen Umfeld (Jochen) oder mit den Eltern arbeiten (Josie).

Eine Gemeinsamkeit dieser fünf Befragten liegt darin, dass sie – zumindest in ihren Auskünften uns gegenüber – seit dem Start ihrer Selbständigkeit (noch) eher wenig verdienen. Und das, obwohl bis auf Jochen, der gegenwärtig auf etwa 30 Wochenstunden kommt, alle von Vollzeitstätigkeiten sprechen bzw. zum Teil sogar noch deutlich mehr arbeiten. Einigermaßen gleichlautend geben diese fünf an, dass aus der selbständigen Arbeit im Durchschnitt nicht mehr als 900 bis 1.200 Euro als monatliches Nettoeinkommen übrig bleibe (Umsatz minus Sozialversicherung, Betriebskosten und gegebenenfalls Einkommens- bzw. Umsatzsteuer); und das nur zwölfmal im Jahr und nicht 14-mal wie bei Angestellten. Ob darüber hinaus weitere Einkommen vorliegen bzw. ob diese Angaben auch darauf hindeuten, dass so mancher versucht, mit dem jährlichen Betriebsgewinn unterhalb der Mindestsumme für die Entrichtung der Einkommensteuer zu bleiben, ließ sich nicht genauer ermitteln. Damit gibt es einen ersten eindeutigen Befund: Die Selbständigen im Sample verdienen signifikant weniger als ihre KollegInnen in Normalarbeitsverhältnissen. Dazu fällt die Sozialversicherung mager aus und ist etwa eine zusätzliche Absicherung gegen Arbeitslosigkeit schwer leistbar. Ungeachtet dessen lässt sich hier kaum von fehlenden Planungsperspektiven sprechen. Im Gegenteil sind die beruflichen Ziele ambitioniert und längerfristig angelegt. Der Wirt Moritz und der Yoga-Trainer Tom sind jeweils Jungunternehmer. Beide setzen darauf, dass sich ihr Business im Lauf der nächsten Jahre weiter entwickelt und damit auch das Einkommen steigt. Und beide folgen – wie übrigens ein Großteil aller Kleinunternehmen – keiner Maximierungsstrategie, sondern vielmehr der Idee eines auskömmlichen Lebens. Der Gastronom Moritz umschreibt das wie folgt:

Der Schritt in die Selbstständigkeit war nicht von materiellen Wünschen dominiert, mehr so die Selbstverwirklichung. [...] Der einzige Ehrgeiz, den ich habe, ist der, mit dem, was ich tue, glücklich zu sein und uns finanziell über Wasser zu halten. Dass wir gut leben. Aber Karrieretyp bin ich keiner, das war mir als Angestellter und auch jetzt nicht wichtig. Wo dann schon so ein bisschen ein Ego kommt, ist, wenn man sagt, man hat es auf die eigene Art geschafft, man hat es bewusst anders gemacht und es hat funktioniert. Weniger, um es wem zu zeigen, als für sich selber, die Zufriedenheit. Dass man auf diese Art und Weise seinen Weg gemacht hat. (Moritz)

Bei Josie (26), die den von ihren Eltern aufgebauten Reiterhof bzw. Reitstall mit etwa 30 Pferden (davon die eine Hälfte eingestellt und die andere im eigenen Besitz) gepachtet hat, ist die Situation wiederum anders. Sie ist in den funktionierenden Familienbetrieb eingestiegen und versteht sich als Junior-Chefin. Als Reitlehrerin und Bäuerin bleiben ihr finanziell im Moment ebenfalls nur etwa 1.000 Euro im Monat, die sie aus der Betriebskassa entnimmt. Allerdings fallen im privaten Verbrauch wenig Fixkosten an, weil die Familie unter einem Dach lebt und Josie nicht den Haushalt führen muss. Darüber hinaus gibt es Besitz in Form von Grund und Boden sowie Sachkapital – vor allem die Pferde. Nach einer kaufmännischen Lehrausbildung machte Josie diverse Praktika und Fortbildungskurse für die Arbeit mit Pferden. Die Lehrausbildung war von der Mutter gewünscht, damit eine zusätzliche Qualifikation vorhanden ist. Es war schon früh klar, dass Josie am Hof arbeiten wird, sie wollte den

Betrieb schon immer übernehmen. Josie gibt Reitunterricht, trainiert Pferde, macht Turnier-vorbereitung, reitet auf Turnieren und erledigt die alltäglichen Arbeiten am Hof, d.h. Füttern, Ausmisten etc. Die genaue Angabe der Wochenarbeitszeit ist schwierig, diese liegt vermutlich bei 60 bis 70 Stunden. Für die Reitstunden ist sie alleine verantwortlich, ihr Hauptaugenmerk ist das Trainieren der Pferde („man sieht jeden Tag den Fortschritt und sie reden nicht zurück“). Am Hof sind neben Josie die Mutter, ihr jüngerer Bruder und auch noch zumindest eine weitere Hilfskraft (meist Praktikanten) tätig. Sie mag die Arbeit gerne und genießt es, relativ autonom zu arbeiten. Probleme gibt es manchmal in der Kommunikation mit der Mutter, die im Familienbetrieb auch ein Wörtchen mitzureden hat. Gelegentlich falle es schwer, Wirtschaftliches und Privates zu trennen. Am Hof gibt es immer wieder finanzielle Belastungen – für die sich Josie verantwortlich fühlt und die sie dazu bewegen, noch mehr zu arbeiten und auf Freizeit zu verzichten.

I: Wie sieht es mit Freizeit aus?

Meistens bin ich zu müde dafür. Ich habe das Hobby zum Beruf gemacht, daher brauche ich keine Freizeitaktivität in dem Sinn. Im Sommer kann ich es mir schon einteilen. Wenn es zu heiß ist, dann fahre ich einige Stunden zum See, das geht dann schon...

I: Hast du das Gefühl, dass Freizeit zu kurz kommt?

Nein, es ist eine Einteilungssache, und ich könnte es mir ja anders einteilen, dann hätte ich Zeit. Aber ich habe so viel Betätigung, ich will nicht klettern, Radfahren oder sonst was machen, das interessiert mich auch überhaupt nicht.

In Zukunft möchte die Interviewte ihre Stunden als Reitlehrerin reduzieren und sich noch mehr auf das Trainieren der Pferde konzentrieren. Das Geschäft mit den Pferden scheint zu boomen. Unter allen 25 Befragten dieses Samples findet sich keine einzige Äußerung, die mit dem Optimismus von Josie mithalten kann, wenn es um die zukünftigen Jobchancen geht.

I: Und deine berufliche Zukunft?

Definitiv weiter mit Pferden, das ist klar. Ob hier, das kann ich noch nicht ganz sagen, nachdem sie solche Menschen wie mich überall suchen...

I: Du hättest kein Problem, woanders etwas zu finden?

Auf keinen Fall, nein.

Die drei Befragten Moritz, Tom und Josie sind von Jochen und Anjelika abzugrenzen, die eigentlich eher mangels besserer Alternativen selbständig geworden sind bzw. auch davor nie für längere Zeit in stabilen (Vollzeit-)Beschäftigungen gearbeitet haben. Über Anjelas in der Selbstwahrnehmung nicht eben rosige Situation haben wir schon weiter oben berichtet. Beim 34-jährigen Single Jochen sticht hervor, dass er bereits seit mehr als fünf Jahren hauptsächlich für einen Auftraggeber, ein Architekturbüro, die gesamte IT-Administration verantwortet. Darüber hinaus übernimmt er nur gelegentlich Kleinaufträge. Obwohl Jochen seit einigen Jahren einen Gewerbeschein für IT-Dienstleistungen hat, dürfte in seinem Fall der Begriff scheinselfständig zutreffend sein, zumal das mit dem Auftraggeber vereinbarte Honorar für den 30-Stunden-Job 1.000 Euro netto pro Monat (12-mal) nicht übersteigt. Faktisch agiert Jochen so ähnlich wie ein Leiharbeiter, der als Externer (in seinem Fall: langfristig) in einem Betrieb beschäftigt ist. Wie schätzt er selbst seine Lage ein? Freilich ist ihm klar, dass er als Freelancer rechtlich schlechter gestellt ist als die KollegInnen (die Jochen zufolge zumindest in diesem 20-köpfigen Architekturbüro tatsächlich angestellt sind).

... weil ich kein 13. und 14. Gehalt bekomme. Meine Krankenversicherung ist ganz kompliziert, ich kann ja mittlerweile sogar in Krankenstand gehen und kriege einen gewissen Teil. Aber ich gehe nie in Krankenstand, das ist viel zu kompliziert (lacht). Das betrifft nur die rechtliche Seite. Als Mitarbeiter im Büro fühle ich mich nicht anders, ich werde gleich behandelt und zu Weihnachten kriege ich dasselbe, eine Champagnerflasche, die kriege ich wie jeder andere. Das ist dann kein Unterschied, nur rechtlich bin ich schlechter gestellt.

Wir trauen dieser Erzählung nicht ganz und erkundigen uns genauer über die funktionale und soziale Einbindung des Befragten. Zunächst stellt sich heraus, dass es in diesem Architekturbüro mit dem generellen Betriebsklima nicht zum Besten stehen dürfte. („Die Chefs geben Befehle, nehmen aber nur ganz wenig Feedback auf, und mit manchen Mitarbeitern schreien sie herum ... Konstellationen, die nicht funktionieren“). Wenn das Klima insgesamt mau ist, fällt eine mangelnde soziale Einbindung weniger ins Gewicht bzw. Jochen könnte vor manchen Launen sogar mehr geschützt sein, weil er durch seinen Job außerhalb der Hierarchie steht. Doch auch in funktionaler Hinsicht scheint der IT-Administrator wenig in die sonstigen Abläufe eingebunden zu sein.

I: Bist du in Meetings eingebunden?

Gar nicht. Ich weiß auch gar nicht, was die machen (lachen). Sie legen mir einen Zettel hin, was sie brauchen und dann erzählen sie mir etwas von ihrer Arbeit, das freut mich ein bisschen ...

I: Mmh.

Es hat Vorteile und Nachteile: Ich kann mir alles frei einteilen. Wenn nicht gerade etwas schief läuft, kann ich kommen und gehen, wann ich will, kann machen, was ich will. Der Nachteil ist, dass die Leute mich dann nicht als vollwertigen Mitarbeiter betrachten. Wenn mal etwas daneben geht, bin ich nicht einer von der Gruppe, sondern da ist dann etwas Distanz da. Die Leute, die nebeneinander sitzen, werden Freunde bis zu einem gewissen Grad. Bei mir natürlich nicht, ich rede nicht über meine Familie. Wir haben eine neue Mitarbeiterin seit diesem Jahr und das ist interessiert, wie die von ihrer Familie erzählt. Die wird integriert, das war bei mir nie so...

I: Kannst du dir vorstellen, den Job noch lange zu machen?

Deshalb habe ich zu studieren begonnen. Mich stört es, der Idiot vom Dienst zu sein. Ich kann es nie richtig machen. Wenn alles gut läuft, dann klopf mir keiner auf die Schulter. Ich kann nur negativ auffallen und das stört mich. Und Dinge, die ich gut mache, merkt keiner, weil sich keiner damit auskennt. Ich kann nur selten Glanzleistungen vorweisen, wo die Leute dann sagen, das war gut. Weil sie merken es ja nicht oder nur indirekt. Wenn etwas schief läuft, dann brauchen sie mich.

Neben dem Umstand, nicht wirklich voll im Betrieb integriert zu sein (wofür Jochen vielleicht selbst zu wenig beigetragen hat und wo es für nachträgliche Korrekturen vielleicht auch schon zu spät ist), ist er mit einem typischen Problem von Ein-Personen-IT-Systemadministratoren konfrontiert, nämlich immer auf Abruf bereit zu stehen und damit auch schwer abschalten zu können. Während der Bereitschaftsdienst beim Angestellten Tibor (weiter oben) so gelöst ist, dass sich dieser den Job mit Kollegen teilt und sich etwa eine Woche im Monat bereit halten

muss (und dafür Überstundenzuschläge erhält), scheint eine gewisse Alarmbereitschaft für Jochen zur Dauersituation geworden zu sein, zu einer Art psychischen Disposition.

I Wie leicht kannst du Urlaub nehmen?

Solange kein Problem ist, ist es allen egal. Urlaub ist extrem schwierig, ich mache keinen Urlaub mehr, kann ich auch nicht: Was ist, wenn ich auf Urlaub fahre, eine Woche Malediven, und ich kriege am zweiten Tag SMS, dass der Server eingegangen ist? Die Firma geht ja nicht mehr, da kann keiner mehr arbeiten, alles ist im Computer: Emails, Adressen, Pläne, es funktioniert nichts. Nachdem ich der Einzige bin, der sich auskennt, kann man auch niemand anderen fragen. Es gibt zwei Wochen im Jahr, die Firma macht über Silvester zu, wo ich wirklich nichts arbeiten muss. Aber meistens mache ich dann etwas, das ich sonst nicht machen kann. Da kann ich die Server runterfahren, Server austauschen usw. Das mache ich dann da. Ich habe nie mehr als drei Tage Urlaub.

I: Wie geht es dir damit?

Na ja, manche sagen, Urlaub wäre so wichtig. Mir war es nie so wichtig. Ich habe auch keinen guten Grund, eine Woche wegzufahren. Ich könnte mich auch nicht entspannen, ich hätte immer Angst, dass es ein Problem gibt. Aus der jetzigen Situation stört es mich nicht so richtig. Ich habe nicht das Bedürfnis, dass ich wegfahre, aber ich kann auch nicht.

I: Na ja.

Ich habe gelernt, damit umzugehen. Vor allem früher, als ich im Job in XY war, da war ich sehr kaputt, da waren große Probleme. Aber ich bin älter geworden und habe gelernt, mich mehr zu entspannen. Ich habe mich früher nicht entspannen können, auch wenn nichts war, weil mir immer was eingefallen ist, was passieren könnte. Hatte schlaflose Nächte, aber das ist halt eine persönliche Entwicklung, dass man lernt, dass man das schafft, sich zu entspannen usw. Wenn nichts passiert, braucht man sich nicht aufregen.

Zynisch formuliert ist Jochen aus Unternehmenssicht ein geradezu idealer Mitarbeiter: eigenverantwortlich, loyal – und pflegeleicht. Psychologen würden hier womöglich von einer „Gratifikationskrise“ sprechen, d.h. einer hohen Leistungsbereitschaft und Gewissenhaftigkeit stehen eine nur mäßige Entlohnung und Wertschätzung gegenüber. Seitdem Jochen wieder zu studieren begonnen hat, scheint er mit dem Dauerprovisorium als „fester Freier“ halbwegs Frieden geschlossen zu haben und entwickelt vermehrt alternative Perspektiven. Zufriedenheit klingt dennoch anders.

#### **2.3.4. Vergleich NAV mit Atypischen und Selbständigen**

Als Fazit zur Qualität der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse bietet sich eine Gegenüberstellung der aktuellen Situation der Befragten in Normalarbeitsverhältnissen (Vollzeit oder Teilzeit) gegenüber jenen in entweder atypischen oder selbständigen Jobs an. Ohne Berücksichtigung der beiden im Moment Arbeitslosen (die im letzten Job jeweils unbefristet in Vollzeit beschäftigt waren) und ohne Bezugnahme auf inhaltliche Anforderungen in den jeweiligen Jobs ergibt sich auf Basis der Beschäftigungsmerkmale Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen und der sozialen Absicherung ein eindeutiger Befund: Maximal eine aus der Gruppe der elf Personen, die zum Befragungszeitpunkt in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt waren, aber mutmaßlich zehn der zwölf momentan atypisch bzw. selbständig



Erwerbstätigen befinden sich – in ganz unterschiedlichen Konstellationen – noch bzw. wieder in relativ instabilen beruflichen Lagen mit teilweise niedrigen Einkommen, sei dies dem Aufbau eines neuen Projekts nach einer Phase der Umorientierung geschuldet (Oskar, Hans-Jörg, Martin, Moritz, mit Abstrichen auch Tom) oder bereits ein über mehrere Jahre währender Zustand (Anjelika, Jochen, Anita, Paul, Lisa). Vor allem bei einer längeren Verweildauer in einer atypischen Beschäftigungskonstellation sind Anzeichen von prekären Erwerbsbedingungen und reduzierten Planungshorizonten erkennbar, die allerdings aus Sicht der Befragten nicht unbedingt negativ gedeutet werden; insbesondere dann nicht, wenn diese bislang überwiegend in ähnlich instabilen Beschäftigungsverhältnissen tätig gewesen sind. Nur bei den beiden Frauen Josie (selbständig im Familienbetrieb) und Sofie (momentan nur nebenberuflich erwerbstätig, studiert mit Leistungsstipendium) ist die gegenwärtige Konstellation anders einzustufen. Auch diese Befragung von jungen Menschen mit mittleren Ausbildungsabschlüssen bestätigt somit, dass atypische Arbeitsverträge und auch einige der selbständigen Beschäftigungsverhältnisse signifikant mehr Risiken als die vergleichsweise stabilen bzw. abgesicherten Normalarbeitsjobs bergen.

Sucht man die Interviews nach Aussagen ab, die auf subjektiv wahrgenommene Prekarisierungserfahrungen hindeuten, d.h. auf Eingeständnisse, dass beruflich (noch) nicht alles rund läuft, verändert sich das Bild. Zwar steigt auch dann die Anzahl der ernsthaft Klagenden in Normalarbeitsjob nicht, doch sinkt die Zahl derer, die ihre momentane Berufs- und Beschäftigungssituation tatsächlich als instabil oder sogar bedrohlich wahrnehmen. In dieser Hinsicht verbleiben die aus der Not heraus selbständig gewordene Fitnesstrainerin Anjelika, sowie mit einigen Abstrichen der selbständige IT-Administrator Jochen, der Autoverkäufer Hans-Jörg, die nur geringfügig angestellte Pferdewirtin Anita, der Leiharbeiter Martin sowie auch der Jungwirt Moritz. Es spricht für diese und die weiteren jungen Menschen in atypischen bzw. selbständigen Jobs, auch dann den Optimismus nicht zu verlieren, wenn sie entweder in einer zähen beruflichen Phase stecken oder überhaupt erst richtig ins Erwerbssystem hinein finden müssen. Dazu kommt, dass diesen Befragten mit mittlerer Formalqualifikation durchaus bewusst ist, in punkto Status irgendwo in der Mitte ihrer Alterskohorte zu rangieren und nicht am unteren Ende. Gegenüber den Gleichaltrigen mit akademischer Ausbildung wiederum liegt ein gewisser Schutz darin, dass manche Ansprüche weniger überzogen sind bzw. mehr praktische Berufserfahrung vorliegt – wenngleich sich bei näherer Betrachtung bei einigen der Interviewten gewisse Abgründe auftun und auch Planlosigkeit zum Vorschein kommt. Den Befragten ist außerdem bewusst, dass sie höchstwahrscheinlich keine Top-Positionen im Wirtschaftssystem einnehmen werden. Auch deshalb ist Erwerbsarbeit zwar wichtig, vom Stellenwert her aber ganz selten derart dominierend, dass die Betroffenen davon aufgeessen werden.

Unabhängig davon ist interessant, dass sich in den Interviews nur sehr selten und dann auch nur verhaltene Kritik an Arbeitgebern / Auftraggebern ausfindig machen lässt – sieht man vom Gastgewerbe als Branche ab, die bei einigen zu einer Fluchtbewegung in andere Berufe geführt hat. Ziemlich in Einklang mit gesellschaftlichen Individualisierungsdiagnosen werden Mängel in erster Linie bei sich selbst gesucht und kaum auf wirtschaftliche oder gesellschaftliche Makrostrukturen bzw. auf die wachsende Ungleichheit zurückgeführt. Nur einige junge Arbeiter in größeren Betrieben mit kollektiver Interessenvertretung halten da und dort historisch erkämpfte ArbeitnehmerInnenrechte hoch.

Warum letztendlich manche wie insbesondere der angehende Tanzlehrer Oskar, der DJ Paul, die Fundraiserin Lisa (oder auch der arbeitslose Behindertenbetreuer Darius) ungeachtet ihrer doch eher prekären beruflichen Situation ziemlich entspannt in die Zukunft blicken – oder dies zumindest vorgeben –, hängt mutmaßlich einerseits von Faktoren wie der Unterstützung durch Dritte oder von sonstigen Vermögensverhältnissen etc. ab, über die wir nur wenig in Erfahrung bringen konnten. Andererseits spielen die weiter gefassten Selbst- und Lebenskonzepte bzw. auch Persönlichkeitscharakteristika eine tragende Rolle. Wie wichtig ist Sicherheit, wie wichtig Erwerbsarbeit in Relation zu anderen Lebenszielen? Das lässt sich ansatzweise aus typischen Statements und auch aus den präsentierten biografischen Verläufen rekonstruieren und wird im nächsten Kapitel etwas eingehender erörtert.

## 2.4. **Berufsbiografische Handlungstypen**

Neben den präsentierten Fallvignetten zu ausgewählten Erwerbssituationen, die bereits als solche aufschlussreiche Einblicke in spezifische Arbeitswelten von jungen Menschen geben, haben uns die InterviewpartnerInnen bislang vor allem als Repräsentanten von bestimmten Ausbildungspfaden, Berufen und Beschäftigungsverhältnissen interessiert. In einer resümierenden Zusammenschau versuchen wir abschließend, ihre bisherigen Laufbahnen zu distinkten berufsbiografischen Handlungsmustern zu bündeln. Dabei lassen wir uns von einschlägigen Befunden leiten, in denen von einem Kontinuum zwischen Kontinuität und Diskontinuität von berufsbiografischen Verläufen ausgegangen wird. Als Orientierungspunkt dienen z.B. die bereits einige Jahre zurückliegenden Forschungen von Andreas Witzel et al. bei ebenfalls jüngeren Arbeitskräften, in denen biografische Handlungsmuster im Spannungsfeld von institutionellen Vorgaben und individuellen Strukturierungsleistungen analysiert wurden (Witzel/Kühn 1999, Witzel 2001). Witzel et al. verstehen berufsbiografische Gestaltungsmodi als relativ stabilen Habitus, als Produkt der individuellen Auseinandersetzung mit externen Strukturen und zugleich als dynamisches, handlungserzeugendes Prinzip. Auf empirischer Basis identifizierten sie Idealtypen zwischen eher geschlossen-reaktiven und offen-aktiven Biografiekonstruktionen (z.B. Lohnarbeiterhabitus, Karriereorientierung, Autonomiegewinn u.a.m.).

Der relativen Stabilität von Habitusformationen ist die Kontingenz von Lebenserfahrungen entgegenzusetzen. Die weitere Entwicklung einer Laufbahn hängt von den konkreten Vorerfahrungen und auch von zufällig eingeschlagenen Pfaden ab. Mit Hoff (2002) formieren sich Momente des alltäglichen Arbeitshandelns – als Wechselwirkung von gesellschaftlichen Strukturen, Arbeits- und Persönlichkeitsmerkmalen – langfristig zu einer mehr oder minder kontinuierlichen Abfolge in der Berufsbiografie. In individualisierten Gesellschaften ist dabei die Anforderung massiv gestiegen, das eigene Leben *tatsächlich* selbst zu organisieren, weil kollektive Instanzen dazu nicht mehr in der Lage oder willens sind. Ebenfalls individualisierend wirken sozio-kulturelle Verschiebungen von der Fremd- zur Selbstzurechnung im „neuen Geist des Kapitalismus“ (z.B. Wagner 2007). Identitätsarbeit zur Herstellung von Orientierungssicherheit wird so für wachsende Anteile der Bevölkerung ein „personales Projekt“ in Selbstsozialisation (Elder 2003, Boltanski 2007), und Unsicherheitsbewältigung zur Daueraufgabe. Insbesondere junge Menschen, die ihr Leben noch weitgehend vor sich haben, sind mehr als andere vor die Aufgabe gestellt, dieses in wie auch immer gearteter Weise zu planen, eine Identität zu entwickeln und zu behaupten. Dabei wird der Jugend der Gegenwart unterstellt, zwar aufgeschlossener für neue Erfahrungen als Vorgängergeneratio-

nen zu sein, allerdings zugleich verwöhnter, narzisstischer und insofern weniger widerstandsfähig („resilient“) gegenüber den Anforderungen des Erwerbslebens (z.B. Twenge 2010). In welchem Ausmaß lässt sich tatsächlich von Selbststeuerung sprechen und inwiefern sind nicht weiterhin Instanzen wie das Familienumfeld bzw. das Herkunftsmilieu maßgebliche Taktgeber, zumindest bei Fragen zur Ausbildung und des Berufseinstiegs? Und finden sich auch in diesem Sample Spuren des kolportierten Wandels von „stabil-inflexiblen“ zu „flexibel-instabilen“ Identitäten, die möglicherweise mit den etwas diskontinuierlicheren Biografieverläufen einhergehen?<sup>24</sup>

Eventuell bereits als Gegenreaktion auf die Dominanz der Wirtschaft bzw. auf die Gleichsetzung von Berufs- mit Lebenserfolg sind Anzeichen einer Abwendung von klassischen Karrierezielen erkennbar, die sich etwa darin äußern, dass eine Vollzeitbeschäftigung nicht mehr als das allgemein geteilte Berufsziel gilt. Dazu kommt, dass bei heutigen jungen Menschen im Gegensatz zu den Nachkriegsgenerationen, die in einem beispiellosen Wirtschaftswachstum Wohlstands- und Aufstiegsversprechen (im intergenerationellen Vergleich) tatsächlich realisieren konnten, das Gefühl vorherrscht, das erreichte materielle Niveau der Elterngeneration nicht mehr übertreffen und angesichts der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise vielleicht auch nicht länger aufrecht erhalten zu können. Häufig geht es dabei – antizipativ oder reaktiv – um Positionierungen gegenüber Abstiegsbedrohungen. Ein Beispiel dafür sind Neudefinitionen von Karrierezielen in Feldern wie der Kreativwirtschaft, wo viele AbsolventInnen einschlägiger Studienrichtungen nicht mehr möglichst lukrative, dafür umso „kreativere“ bzw. Selbstverwirklichung versprechende Tätigkeiten anstreben (Eichmann / Schiffbänker 2008). Dahinter dürfte (auch) die Einschätzung stehen, dass der materielle Status der Elterngeneration ohnehin nicht mehr zu übertreffen ist, und es daher auch nicht lohnenswert erscheint, die Entbehrungen auf sich zu nehmen, die eine traditionelle Karriere mit sich bringt (z.B. hohe Belastungen, unkreative Arbeit, wenig Handlungsspielraum in einer großen Organisation etc.). Inwiefern folgen nun junge Erwerbstätige mit mittlerer Formalbildung ebenfalls solchen Mustern einer (relativen) Abwendung von klassischen Karrierezielen? Und wer hält demgegenüber an traditionellen Vorstellungen fest, wonach z.B. das Eigenheim fester Bestandteil der eigenen Lebensplanung ist – und ein verlässlicher Job die dementsprechende Voraussetzung dafür?

Wie zumeist in qualitativen empirischen Erhebungen sind die zuletzt aufgeworfenen Fragen nicht so einfach mit ja/nein, sondern eher mit einerseits/andererseits zu beantworten – sofern sich entsprechende Muster zumindest bei einer Mehrzahl der Interviews wiederfinden. Als eine Art Conclusio bieten wir auf Basis der 25 Interviews eine Typologie ausbildungs- und berufsbiografischer Verläufe an, die zunächst zwischen einem eher kontinuierlichen und diskontinuierlichen Werdegang unterscheidet. Innerhalb dieser beiden Muster differenzieren wir nochmals zwischen Subtypen, denen sich zumindest das Gros der Befragten relativ gut zuordnen lässt und die wir als „Bodenständige“, „behütete Familien-NachfolgerInnen“, „Suchende“, „Angekommene“ und „Improvisierende“ bezeichnen. Um Missverständnissen vorzubeugen: Diese Typologie erhebt keinen Anspruch auf Generalisierbarkeit, z.B. für junge Menschen mit mittleren Bildungsabschlüssen (allein deshalb nicht, weil die Verteilung nicht mit jener in der Grundgesamtheit übereinstimmt, v.a. in punkto atypischer Beschäftigungsverhältnisse). Sie mag aber Rückschlüsse auf die Beschaffenheit möglicher Muster und

<sup>24</sup> Vgl. dazu den sehr guten Überblick bei Martin Dornes (2012) zur „Modernisierung der Seele.“

die Voraussetzungen und Folgen bestimmter (Selbst-)Verortungen zulassen, die über das Sample hinaus Gültigkeit haben.

**Tabelle 2.6: Gruppierung der Befragten nach bisherigen ausbildungs- und berufsbiografischen Verläufen**

Eher kontinuierlicher Verlauf		Eher diskontinuierlicher Verlauf		
Bodenständige	Behütete / Nachfolgende	Suchende	Angekommene	Improvisierende
Anna, 26		Anjelika, 30	Adam, 30	Darius, 22
Herta, 29	Fabian, 23	Jochen, 34	Manuela, 22	Hans-Jörg, 29
Horst, 28	Josie, 23	Mesut, 25	Moritz, 37	Lisa, 24
Martin, 29	Tibor, 24	Sofie, 33	Sarah, 30	Oskar, 32
Valon, 24	Yolanda, 27		Tom, 33	Paul, 28
		Anita, 32; Caroline, 31		

### 2.4.1. Typus Bodenständige

Die Kinderkrankenschwester Anna, die Rezeptionistin Herta, der Montagetechniker Horst, der Zimmerer Martin und der Installateur Valon teilen als Gemeinsamkeit eine ziemlich bodenständige Grundeinstellung. Die drei Männer sind Facharbeiter, zwei davon mit bald 15 Jahren Erwerbsarbeit in den Knochen. Vermittelt über das Elternhaus sowie den Bekanntenkreis ist Arbeit in jeder Hinsicht ein fester Bestandteil des Lebens. Alle fünf zeichnen sich dadurch aus, dass sie relativ zügig und geradlinig ins Berufsleben gefunden haben und seit damals nie oder ganz selten (freiwillig) den Arbeitgeber gewechselt haben. Zur Bestimmung von Kontinuität passt auch, dass die Personen nach wie vor im erlernten Beruf arbeiten oder sich zumindest nicht weit davon entfernt haben. Fast alle aus dieser Gruppe, insbesondere jene mit ländlicher Herkunft, halten Werte wie eine Familiengründung und ein solides Eigenheim hoch, inklusive einer eher traditionellen Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern. Sowohl Herta als auch Martin thematisieren einen anstehenden Hausbau, der 28-jährige Horst hat sogar schon selbst ein Eigenheim fertiggebaut. Herta und auch Anna sprechen zudem von mehreren Kindern in der nahen Zukunft und planen, dann beruflich kürzer zu treten.

Da ich gerne eine große Familie gründen möchte, werde ich meine Arbeit etwas hinten anstellen, und die Familie in den Vordergrund stellen. [...] Aber das ist gut vereinbar, dass man 20 Stunden arbeitet, das ist gang und gäbe. (Anna)

Eine möglichst langfristige Planung ist diesen bodenständigen Befragten wichtig. Um die eigenen Lebenspläne zu verwirklichen, ist freilich eine solide und zumindest passabel bezahlte Erwerbsarbeit zentral, weshalb alle fünf gegenwärtig unselbständig und (noch) in Vollzeit beschäftigt sind. Zugleich wird der eigene Job eher als Mittel zum Zweck und weniger als Vehikel zur Selbstverwirklichung gesehen. Ihren materiellen Lebensstil stufen diese GesprächspartnerInnen überwiegend als sparsam ein, zumal die geplanten oder bereits realisierten Investitionen auch finanziert werden müssen.

[Lebensstil], in der Jugend aufwändig und jetzt zukunftsorientiert: Haus, Frau, Kind, das wäre der Plan. [...] Ich will auch nicht groß Karriere machen, ich fühle mich als Arbeiter. Sicher ist Karriere nicht schlecht, aber ... ich will ein normaler Arbeiter sein, der akzeptiert wird, das genügt mir schon. (Martin)

Zusammengefasst soll die Zukunft (ebenso wie die Vergangenheit) in halbwegs geordneten Bahnen ablaufen, und aufgrund der bisherigen Lebenserfahrung in Beruf und Privatleben mangelt es nicht am dahingehenden Selbstvertrauen, diese Maxime auch weiterhin durchzuhalten. Dennoch sind die dem bodenständigen Typus Zugeordneten keineswegs unflexibel. Wenn es sein muss, und das muss es immer wieder, nimmt man wie z.B. der Leiharbeiter Martin ohne viel Murren Umwege in Kauf, ohne die anvisierte Perspektive aufzugeben. Außerdem fällt auf, dass gerade dieser Typus relevante Ereignisse nicht den äußeren Umständen anlastet, sondern auf eigene Entscheidungen zurückführt.

Am Beispiel des Montagetechnikers Horst mit vielen Auslandseinsätzen lässt sich das biografische Handlungsmuster „bodenständig“ beinahe paradigmatisch durchspielen.

I: Die Gründe für deinen Werdegang, wie sehr lagen die bei dir?

Das habe ich alles selbst entschieden, da hat mich keiner gedrückt oder so.

[...]

I: Welchen Stellenwert hat die Arbeit für dich?

Die Arbeit selbst ist nicht so wichtig, aber dass ich jeden Monat ein anständiges Einkommen habe, das ist wichtig. Was sonst? Man muss sich auf die Kollegen und alles verlassen können. Alleine schafft man so und so nichts, es geht nur zusammen.

I: Und Zukunftswünsche?

Puh, das lasse ich auf mich zukommen. Was kommt, das kommt. Wenn ein gutes Angebot kommt, dann wechsele ich sofort. Ich werde nicht ewig auf Montage fahren, irgendwann wird sich das schon einpendeln mit Frau und Kindern, weil ... ich bin normal und bodenständig.

Zur Grundausstattung dieser Charaktere zählen neben Fleiß und einer gewissen Bescheidenheit an sich selbst gestellte Anforderungen wie Stabilität im Sinn einer generellen Lebensfähigkeit, um auch mit Widrigkeiten fertig zu werden.<sup>25</sup> Anhaltendes Jammern oder beständige Innenschau, ohne selbst praktisch aktiv zu werden, sind geradezu verboten. Im Vergleich zur Elterngeneration gehe es der heutigen Jugend ohnehin viel besser, gibt Horst zu Protokoll.

I: Bist du manchmal überlastet?

Nein, glaube ich nicht, überlastet nicht. Ich bin noch jung, hallo! Wenn ich jetzt schon überlastet wäre, das ginge gar nicht! [...] Früher musste man viel mehr arbeiten, die Schulbildung war nicht so gut. Meine Eltern können beide nicht englisch, das hat es anno dazumal gar nicht gegeben in der Schule ... Und sie sind einmal in fünf Jahren irgendwo hin geflogen, und ich fliege jetzt beruflich 20-mal im Jahr herum. Da geht es uns besser, aber wer weiß, wo das hinführt, wenn es jedem so gut geht...

Charakteristisch für einen bodenständigen Habitus ist außerdem, dass der eigene Werdegang insbesondere im intergenerationellen Vergleich als Aufstieg gedeutet wird. Soweit uns das mitgeteilt wurde, ist der materielle Lebensstandard der Herkunftsfamilie eher unterdurch-

<sup>25</sup> Die wollen wir freilich auch anderen Befragten nicht absprechen. Generell versteht sich diese Typologie als Konglomerat verschiedener Merkmale, darunter natürlich auch die aktuelle Arbeitssituation. Wäre jemand aus dieser Gruppe bereits länger auf Jobsuche, hätten wir ihn oder sie vermutlich anders klassifiziert.

schnittlich. Insofern gibt es einerseits „Luft nach oben“, weil die Bürde, den Status der Eltern halten zu müssen, wegfällt. Dennoch ist mit Aufstieg nicht unbedingt gemeint, dass die Betroffenen ihre Eltern hinsichtlich der beruflichen Statusposition übertroffen hätten. Gemeint ist vielmehr, dass der heutige Lebensstandard als höher und die Arbeit als körperlich weniger anstrengend eingestuft werden. Deshalb sei es heute besser als früher. Derartiges fällt wenig überraschend Facharbeitern wie z.B. Martin, der auf einem Bauernhof aufgewachsen ist, besonders auf.

Früher haben sie es nicht so schön gehabt, das ist schon klar. Ich glaube schon, dass alles leichter wird, typisch z.B. im Sägewerk, wo ich bin. Früher war das viel körperlicher. Und jetzt stehst du dabei und schaust den Brettern zu. Wenn eine Störung ist, musst du das beheben, aber du hast körperlich keine Anstrengung mehr dabei. Früher wurde viel händisch gemacht, wo es heute Maschinen gibt. Das gleiche in der Landwirtschaft, das Füttern der Tiere, das war alles mit der Hand, mit der Schreibtruhe. Heute hast du einen Futterautomat... (Martin)

In dieselbe Richtung argumentiert Herta, allerdings mit der wichtigen Ergänzung, dass sich die Belastungen in der Arbeit nur verschoben hätten: Wenn früher physische Anforderungen das Problem waren, so sind es heute die psychischen:

Früher war es anstrengender, mühevoller. Da haben wir es leichter. Aber bei uns ist die psychische Belastung sehr groß, denke ich, der Arbeitsdruck, von welcher Seite auch immer man den bekommt. Das ist riesig, auch der Leistungsdruck. Speziell die Frauen wollen immer mehr. Bei mir eh nicht so, ich will nur gleich behandelt werden. Das war früher nicht so leicht. Wir können uns mehr leisten, früher hat man mit 20 Jahren ein oder zwei Kinder gehabt, jetzt bin ich 30 und habe noch keines. Jede Generation hat ihr Pinkerl zu tragen, sag ich mal... (Herta)

#### **2.4.2. Typus Behütete – Familien-NachfolgerInnen**

Eine gewisse Bodenständigkeit, die wir nicht auf konservative Grundhaltungen reduziert wissen möchten, trifft auch auf einige aus der Gruppe zu, die wir den Apotheker Fabian, die Reitlehrerin und Pferdezüchterin Josie, den IT-Techniker Tibor und die Verkäuferin Yolanda zuordnen. Bei ihnen kommt jeweils dazu, dass sie entweder im Familienbetrieb ihrer Eltern arbeiten (Josie, Yolanda) oder in Berufen (Fabian) bzw. Betrieben (Tibor), in denen auch Familienmitglieder tätig sind – und von denen sie dorthin gelotst wurden. Dabei spricht niemand dieser vier davon, dass von den Eltern großer Druck ausgeübt worden sei, das Familienerbe fortzuführen. Demgegenüber war es bei Josie bereits der Kindheitswunsch, bei den anderen irgendwann einfach naheliegend. In dieser Hinsicht sind allen vier Befragten relativ kontinuierliche Übergänge von der Ausbildung ins Erwerbsleben zu attestieren, auch wenn Josie und Yolanda „artfremde“ Lehrberufe dazwischen geschaltet haben, in erster Linie deshalb, um zusätzlich über ein familien-externes Standbein zu verfügen. Darüber hinaus dürfte in allen vier Familienkonstellationen ein gewisser Wohlstand (bzw. Betriebsvermögen) vorhanden sein, der es einigen dieser Interviewten ermöglicht, Spielräume für die Fortbildung (Fabian) oder für ein berufliches Kürzertreten (Yolanda) zu nutzen. Zudem wohnen Josie und Fabian im Haushalt der Eltern bzw. in einer Wohnung, die diesen gehört. Die Gemeinsamkeit der Befragten liegt darin, dass eine spezielle „Behütung“ vorliegt, die mutmaßlich bei manch anderen Interviewten ebenfalls (noch) gegeben ist, in diesen Fällen aber die Berufstätigkeit

selbst betrifft und offenbar viel zur Kontinuität, Sicherheit bzw. auch einfach zur Geborgenheit beiträgt. Yolanda etwa betreut allein einen Shop in Wien, in dem sie die Produkte des Familienbetriebs verkauft, die an einem ländlichen Standort erzeugt werden. Sie beschreibt das Gefühl der Verbundenheit wie folgt:

Ich bin damit aufgewachsen, die sind in meinem Herzen drinnen. Das ist so schön, Sachen zu verkaufen, wo man weiß, wo das produziert ist, wie die Firma aussieht, wo welcher Webstuhl steht. Ja, das ist auch voll schön dabei, ich weiß, ich unterstütze den Familienbetrieb und auch, dass die Leute Arbeitsplätze haben am Land. (Yolanda)

Festzuhalten ist außerdem, dass die Befragten dieses Typus diverse Andeutungen machen, natürlich darüber Bescheid zu wissen, dass sie gegenüber Bekannten im Umfeld mit gewissen Vorteilen ausgestattet sind oder ihnen zumindest eine gute „Rutsch’n“ gelegt wurde. Nicht zuletzt deshalb geht es insbesondere in den Jobs in Familienbetrieben um ein ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen. Von den Befragten wird verlangt – in unterschiedlichem Ausmaß sowie abhängig von der bereits eingenommenen oder in Zukunft vorgesehenen Rolle –, dass sie ordentlich anpacken. Das scheint insbesondere für Josie zu gelten, die im sprichwörtlichen Sinn fest an ihre Scholle gebunden ist.

I: Welchen Stellenwert hat die Arbeit für dich?

Es dreht sich das ganze Leben darum, also sehr hoch. [...] Gerade die Verantwortung; ich habe die Verantwortung für einen riesigen Betrieb. Ich kann nicht um sechs heimgehen und sagen: ‚Das war’s!‘ Ich bin 24 Stunden da, ich höre jeden ‚Rumpler‘, der im Stall ist, und ich denke: ‚Oh Gott!‘ Wenn sich ein Pferd verletzt, du wartest bis Mitternacht auf einen Tierarzt. Du kannst nicht sagen, das war die Arbeit und jetzt geht’s ins Private. Der Vorteil ist, ich kann es mir einteilen, was ich wann mache. Und ich glaube, gerade das Finanzielle ist einfacher. Aber andererseits, wenn du in einem Angestelltenverhältnis bist, da hast du das Gehalt und das ist deins und aus. (Josie)

Der ausgelernte pharmazeutisch-kaufmännische Assistent Fabian hat im Verwandtenkreis, aber nicht unter den eigenen Eltern mehrere, die im Apothekerberuf arbeiten oder selbst eine Apotheke betreiben. Fabian ist nach dem Schulabbruch von den Eltern eine entsprechende Lehre ans Herz gelegt worden, nicht zuletzt deshalb, um eventuell später selbst die Apotheke zu übernehmen, die heute seinem Großvater gehört. Der Wiener war nach seinem Lehrabschluss auch schon einige Monate in dieser Apotheke im südlichen Burgenland beschäftigt, zeigt aber keinerlei Eile, in diesen Betrieb einzusteigen. Außerdem klingt bei ihm durch, dass er die Übernahme des Familienbetriebs als sehr ambivalent einstuft. Eigentlich möchte er auch in Zukunft lieber als angestellter Pharmazeut in Wien arbeiten, u.a. aufgrund der „interkulturellen“ Verständigungsprobleme mit den Landmenschen.

Das ist aufgekommen, weil ich die Apotheke von meinem Opa haben könnte. Das war schon früher, damit haben mich meine Eltern versucht zu motivieren.

[...]

I: In dieser Apotheke hast du auch schon gearbeitet?

Da war ich 20 ... das war auch sehr interessant, aber nicht meine Welt.

I: Inwiefern war das anders?

Das war anders, die Apotheke ist ... [Anm.: auf dem Land].

I: Zu weit weg von deinem normalen Alltag?

Am Wochenende war ich in Wien, aber es war, naja...

I: Und das Arbeitsklima am Land, gab es da andere Sachen, die gefordert waren?

Es waren ähnliche bis gleiche Aufgaben. Nur die Kunden waren anders, es war ein viel höherer Altersdurchschnitt, andere Probleme. Es war nicht so interessant, viele Schmerzpatienten, auch viele Menschen mit chronischen Schmerzen. Ich weiß nicht, die haben einen eigenen Zugang gebraucht.

I: Und hast du irgendwann vor, das zu übernehmen?

Nein, ich will in Wien bleiben, höchstens, wenn ich älter bin...

I: Also später vielleicht?

M: Vielleicht ... wenn meine Tante nicht übernimmt, dann könnte das bei mir eine Möglichkeit sein. [...] Schauen wir einmal, aber ich bin nicht so erpicht drauf. Vielleicht irgendwann. Ich werde eher ein angestellter Pharmazeut.

### 2.4.3. *Typus Suchende*

Gerade für junge Menschen ist es normal, Übergangsphasen bewältigen zu müssen, sei dies von einer Ausbildungsstufe zur nächsten, beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit, bei der Suche nach einem Job oder nach einer besseren Stelle (oder wenn es um Partnersuche, Haushalts- oder Familiengründung geht). Je länger die Phase der Suche in der Erwerbssphäre andauert und/oder je größer das Unbehagen ausfällt, am absteigenden Ast zu sitzen, desto eher ist mit Spannungen zu rechnen. Mit anderen Interviewten, deren Werdegang wir ebenfalls als eher diskontinuierlich klassifizieren, teilen die Fitnesstrainerin Anjelika, der IT-Administrator Jochen, der Facharbeiter Mesut und die Buchhalterin Sofie mehrere Job- bzw. Berufswechsel. Der Umstand, noch keine adäquate berufliche Position gefunden zu haben, unterscheidet sie von jenen, die zumindest vorläufig „angekommen“ sind. Die Interpretation der Suche als eher unbehagliches Übergangsstadium, das es zügig zu beenden gilt, unterscheidet diese Suchenden wiederum von jenen, die den Eindruck erwecken, sich in ihrem (Dauer-)Provisorium über Improvisationstalent passabel behaupten zu können. Die Phasen, in denen sich diese vier Befragten gerade befinden, sind ziemlich unterschiedlich.

Der Facharbeiter Mesut beispielsweise hat drei Monate vor dem Interview seine vom AMS finanzierte Umschulung beendet (die Lehrabschlussprüfung erfolgt erst in einigen Monaten). Seit dieser Zeit ist er also tatsächlich arbeitslos und nicht mehr „bloß“ in Schulung. Die Phase der intensiven Jobsuche erlebt er als frustrierend. Er erzählt vom Druck, den das AMS auf ihn ausübt, sich bei Personalleasingfirmen zu bewerben. Weil er irgendwann dazu übergegangen ist, sich parallel dazu direkt bei Firmen zu bewerben – anstatt bei der vom AMS empfohlenen Leasingfirma – wurde ihm das AMS-Geld gestrichen. Im Zuge eigener Recherchen hat Mesut herausgefunden, dass das AMS offenbar seinerseits die Vorgabe hat, Absolventen von längeren Umschulungen innerhalb von drei Monaten zu vermitteln. Damit erklärt er sich den Arbeitslosengeld-Entzug, ohne freilich diese Politik in irgendeiner Weise gutzuheißen. Von Resignation zu sprechen wäre bei diesem kämpferischen Befragten wohl fehl am Platz. Dennoch spiegelt sich in seinen Statements Enttäuschung, wenn er meint, heutzutage sei es auch für Leistungsbewusste wie ihn sehr schwierig, sich eine sichere berufliche Zukunft



aufzubauen. Im Zuge der Beschreibung seiner Bewerbungs-Tortur zeigt Mesut Unstimmigkeiten auf, die nicht nur ihm unlogisch erscheinen.

Ich habe mich bei sehr vielen Firmen beworben. Das AMS hat mir Leasingfirmen angeboten, konkrete Firmenangebote haben sie mir nicht geschickt. Da hat das AMS gesagt, alles geht über's Leasing. Da habe ich ‚ja‘ gesagt und mich bei den Leasingfirmen beworben, bei zwei Leasingfirmen, aber die haben auch nichts. Und jetzt bewerbe ich mich auch privat bei den Firmen.

I: Parallel dazu?

Ja, weil es immer schwieriger wird, eine Arbeit zu finden. Und das AMS unterstützt auch nicht so richtig. Die interessiert das auch nicht so richtig. Die schicken dir lauter Leasingfirmen, da musst du dich bewerben. Ich habe mich bei einer Leasingfirma nicht beworben, weil ich mich direkt bei der Firma für die Stelle beworben habe, da hat mir das AMS das Arbeitslosengeld einfach gestrichen.

I: Schon heftig.

Die ganze Zeit: Leasingfirmen, Leasingfirmen. Und dann beschweren sich ein paar Leasingfirmen: ‚Haben Sie sich bei anderen Leasingfirmen beworben?‘ Sage ich: ‚Ja‘. Dann sagen die: ‚Wo haben Sie die Bewerbungen hingeschickt?‘ Sage ich: ‚Das weiß ich jetzt nicht auswendig.‘ Dann hat die Leasingfirma gesagt: ‚Aber das ist für uns blöd, weil dann schicken wir Bewerbungen, und die anderen schicken auch Bewerbungen. Dann kriegt die Firma von fünf Leasingfirmen die gleiche Bewerbung.‘ (Mesut)

Im Vergleich zu Mesut kämpft Anjelika schon länger, nämlich seit bald fünf Jahren, dem Zeitpunkt ihrer Migration nach Österreich, mit Problemen, hier beruflich Fuß zu fassen. Zwar hat sie sich inzwischen als selbständige Fitnesstrainerin einigermaßen etabliert. Doch der Preis dafür, über möglichst viele Trainingsstunden ein gutes Einkommen zu erzielen, liegt im körperlichen und emotionalen Verschleiß. Im Interview gibt sie definitiv zu erkennen, auf der Suche nach einer stabileren Beschäftigung zu sein, wirkt allerdings ratlos bis resigniert. Sie habe inzwischen ‚verstanden, dass mir dieser Beruf nicht genug gibt.‘

I: Du bist jetzt selbständige Fitness-Trainerin...

...aber ich hasse es!

I: Warum das?

Weißt du warum? Wenn ich selbständig bin und mein Erfolg und mein Geld hängen von meiner Energie und vielleicht von meinen verschiedenen Fähigkeiten ab – was kann ich dann als Trainer machen? Ich kann nur meine Kraft verkaufen. Okay, ich könnte mehr verdienen, aber es gibt eine Grenze: Meine physikalische Grenze!

I: Schwierig.

Zuerst war es toll, interessant. Du musst dich als Personal-Trainer nicht mit einer Putzfrau vergleichen. Aber insgesamt ist es jetzt nicht mehr interessant. (Anjelika)

Sofie und Jochen wiederum wollen aus unterschiedlichen Gründen über ein Studium ihrer unbefriedigenden Berufssituation entkommen. Die Pläne sind relativ vage, beide stellen sich auf eine womöglich länger währende Suche ein. Bei Sofie ist die ‚große Frage‘, ob sie mit ihrem Entschluss, in das Kulturfeld zu wechseln, jemals wieder an ihren guten Verdienst als

kaufmännische Angestellte anschließen kann. Jochen dagegen hofft, dass er sich mit einem abgeschlossenen Informatikstudium gegenüber seinem langjährigen Job als „fester Freier“ in einem Architekturbüro verbessern kann. Sein Plan dürfte weniger darin liegen, seine Selbständigkeit in Richtung einer Firma auszuweiten, vielmehr scheint es ihn in einen „richtigen“ Angestelltenjob zu ziehen. Doch hier hegt er gewisse Zweifel, ob er dazu nach mehr als zehn Jahren Freelancing überhaupt in der Lage sein würde.

I: Wo wirst du in fünf Jahren sein?

Ich hoffe, dass ich mein Studium dann abgeschlossen haben werde. Und um ehrlich zu sein, weiß ich nicht, was ich dann mache werde. Ich werde mir einen Job suchen müssen, weil ich dann maßlos überqualifiziert bin für das, was ich jetzt mache. Und ich habe schon ein bisschen Angst davor, weil ich mein Leben dann komplett ändern werde. Ich werde dann keinen 20- oder 30-Stunden-Job machen. Ich habe noch nie 40 Stunden gearbeitet. Ich glaube auch nicht, dass ich das möchte, aber ich kann es nicht beantworten.

Interessant an diesem Befragten ist ebenso wie bei der angehenden Akademikerin Sofie, dass sie Karrieren in wirtschaftlich einträglichen Berufen skeptisch gegenüberstehen – bei Sofie war das nach 10 Jahren Berufserfahrung in solchen Jobs der Grund, sich verändern zu wollen. Jochen meint einerseits, wegen seiner Persönlichkeitsstruktur nicht der Typ für eine Karriere zu sein („dauernd mehr Verantwortung zu bekommen, das wäre ich von der Persönlichkeit nicht“). Er holt dann weiter aus und bringt ins Gespräch, dass seine Skepsis und ebenso sein bisheriger Verlauf auch aus Kindheitserfahrungen mit seinem Workaholic-Vater herrühren. Den eigenen Werdegang rechtfertigt er damit, zwar heute und wohl auch in Zukunft weniger zu verdienen als sein Vater, dafür aber mehr Freizeit im Sinn nicht verplanter Zeit zu haben.

I: Wenn du dich mit deiner Elterngeneration vergleichst: Bist du dann besser oder schlechter dran?

Schwierig. Mein Vater ist ein Workaholic, der sehr viel verdient hat. Wir standen immer gut da und konnten tolle Urlaube machen. Der Nachteil war aber, dass er nie da war. Er war von sechs in der Früh bis elf am Abend nicht zuhause. Ich würde das nicht so gerne machen wollen wie er. Ich habe schon das Gefühl, dass ich besser dastehe, weil ich mehr Freiheiten habe. Das ist der neue Lebensstil: Die Leute wollen lieber persönliche Freiheiten als höheren Lebensstandard. Meine Cousine z.B., die könnte auch mehr arbeiten, die Firma bittet sie, auf 30 Stunden umzustellen, also von 20 auf 30. Und sie sagt auch nein, obwohl sie mehr Geld verdienen könnte. Die Leute heutzutage wissen, dass Entfaltung, Freizeit wichtiger geworden ist. Das ist mit der Elterngeneration nicht mehr vergleichbar. Man kann nicht besser oder schlechter sagen. Ich würde sagen, es ist besser. Aber vom finanziellen Standpunkt stehe ich schlechter da als mein Vater. (Jochen)

#### **2.4.4. Typus (vorläufig) Angekommene**

Beruflich „angekommen“ zu sein meint im hier verstandenen Sinn nicht mehr und nicht weniger, als die teilweise unruhige Phase der Suche vorläufig abgeschlossen zu haben und sich auf die ausgeübte Tätigkeit für einen unbegrenzten Zeitraum einlassen zu wollen. Zudem eint die hier Versammelten, dass sie im Gegensatz zu den beiden ersten Handlungstypen keinen kontinuierlichen (bzw. in den Familienbetrieb führenden) Berufsverlauf aufweisen, sondern dass demgegenüber verspätete Einstiege, zwischenzeitliche Ausstiege und vor allem

Wechsel von der ursprünglichen Ausbildung bzw. Tätigkeit in neue berufliche Felder stattgefunden haben. Wahrscheinlich deshalb sind bis auf die Polizistin Manuela alle Befragten dieser Gruppe bereits 30 Jahre oder älter. Ankommen heißt außerdem, mit dem gegenwärtigen Beruf zufrieden zu sein, was in Fällen von längeren Phasen der Um- und Neuorientierung auch verständlich ist. Ankommen verstehen wir somit als den vorläufigen Abschluss eines zumeist länger währenden Prozesses der Berufsfindung. Freilich ist allein über diesen typologisierenden Zugang kaum einwandfrei diagnostizierbar, wer nun tatsächlich als bereits angekommen einzustufen ist; dies zudem deshalb, weil sich die individuelle Situation ja wieder ändern könnte. Abgesehen von den beiden Frauen im Sample mit jeweils einem Kind (Anita, Caroline), bei denen offen ist, ob sie sich selbst als angekommen oder noch suchend einstufen würden, und die wir deshalb separat behandeln, gilt für den Sozialarbeiter Adam, die Polizistin Manuela, den Gastwirt Moritz, die Hortpädagogin Sarah und den Yoga-Trainer Tom, dass sie zumeist über einen längeren Suchprozess in ihre heutige Position gelangt sind und Zufriedenheit damit vermitteln. Eine weitere Gemeinsamkeit ist die Bereitschaft, relativ offen über die eigene Berufsbiografie zu sprechen, d.h. Schattenseiten nicht zu verschweigen. Dies wiederum fällt gerade diesen Befragten nach Erfahrungen mit Sackgassen und infolgedessen Bemühungen, sich intensiv mit dem weiteren Werdegang auseinander zu setzen, leichter als einigen der Anderen.

So beschreibt etwa der Selbständige Moritz, der seit einem halben Jahr ein Lokal betreibt, seinen beruflichen Werdegang als „kurvig“, als wir ihn um eine dahingehende Wortspende ersuchen. In der Textpassage im Anschluss bringt er unsere Verwendung des Begriffs „Ankommen“ perfekt auf den Punkt. Für seinen Aufbruch davor war allerdings auch Mut nötig, aus einem relativ sicheren, aber unbefriedigenden Angestelltenjob auszusteigen. Um zu neuen Lebensinhalten vorzudringen und sich dort einzurichten, dürften die Partnerin und insbesondere die eigenen Kinder substantiell beigetragen haben.

I: Wenn du deinen Werdegang Revue passieren lässt...

Sehr viele Kurven. Es ist nicht so, dass ich der zielstrebige Typ bin, der mit dem Kopf durch die Wand und so. Ich habe auch immer viel passieren lassen, sehr oft nach dem Bauch und bin damit gut gefahren. Ich glaube, dass sich aus meinem beruflichen Werdegang keine Struktur erkennen lässt. Aber man lernt sehr viel, wo es dich dann weiterbringt bzw. es ist so, dass man sich menschlich weiterentwickelt. Da braucht es Veränderungen, bei der Versicherung hätte ich das nicht machen können. Und durch den Sohn hat sich das Leben sehr zum Positiven verändert, neuer Lebensinhalt. Wenn eine innere Überzeugung da ist, dann kommt es auch nach außen, du willst anders leben. Da bin ich heute viel mehr ‚daheim‘ und viel mehr ich selber, was auch schön ist. Wie gesagt, kein gerader Weg, viele Kurven, ich bin aber glücklich, da zu stehen, wo ich stehe. Ich glaube auch, dass es nicht so sehr auf die Ausbildungen ankommt, das ist das Handwerkzeug. Aber das, was einem das Leben lehrt, ist oft wichtiger. Zum Beispiel, dass die menschliche Kompetente wichtig ist oder dass man nach dem inneren Gespür handelt. Das habe ich mir oft nicht getraut und von der Versicherung raus zu gehen, das haben ja viele von der Familie ... [nicht verstanden]. ‚Wie kann man die Sicherheit aufgeben usw.?’ Das habe ich nie bereut, auch als es uns schlecht ging. Ich wusste, es ist abgeschlossen und es wartet etwas Neues. (Moritz)

Betrachtet man den beruflichen Verlauf des heute 30-jährigen Sozialarbeiters Adam, der als Schulabbrecher erst mit Mitte 20 mit einer Ausbildung begonnen hat, dann mit etwas Glück in

eine sozialtherapeutische Einrichtung gerutscht ist, danach auf Basis günstiger Umstände (dem rapiden Wachstum der Organisation) eine Art Blitzkarriere hingelegt hat und heute de facto eine etwa 20-köpfige Gruppe von KollegInnen leitet, dann bedeutet Ankommen vor allem das „Hineinkommen“ ins „reguläre“ Beschäftigungssystem. Davor lebte er Jahre lang von kurzfristigen Gelegenheitsjobs. Ganz in diesem Sinn spricht er selbst von einer Karriere „vom Tellerwäscher zum normalen Angestellten“ und lacht dabei. Heute fühlt er sich im weiten Feld der sozialen Arbeit als ausgesprochen sattelfest, denn...

... dass ich das mitaufgebaut habe, das war so winzig und ist so gewachsen. Der Klientelstock hat sich vervielfacht in den paar Jahren. Und es ist eine gute Praxis, man weiß mit ganz schwierigen Situationen umzugehen. Mich kann jetzt kaum mehr etwas aus der Bahn werfen. Ich habe einfach schon sehr viel gesehen. Ich kenne Leute, die ganz arge Sachen gemacht haben und das verarbeiten müssen. Viel Ärgeres kann man sich nicht mehr vorstellen, was die erzählen aus ihrem Leben...

Adam sieht sich gleichsam als „Quer-Aufsteiger“ und möchte sich auf Basis seiner praktischen Erfahrung weiter entwickeln, nochmals etwas Neues aufbauen. Außerdem ist der aktuelle Job ausgesprochen fordernd und ist der Plafond in dieser Organisation aller Voraussicht nach erreicht. Nachdem er (aus seiner Sicht) spät aber doch einen beachtlichen Werdegang hingelegt und ein dementsprechendes Selbstbewusstsein aufgebaut hat, denkt er an weitere Karriereschritte, auch deshalb, weil die Einkommenschancen im gegenwärtigen Job (wie in vielen Feldern der sozialen Arbeit) relativ begrenzt sind. Konkret möchte Adam in den nächsten Jahren über Zusatzausbildungen ins Feld Training, Coaching, Beratung einsteigen.

Ich will nicht ewig Betreuer in irgendeinem Verein bleiben. Ich will schon mal ein halbwegs zahlungskräftiges Klientel haben. [...] Karriere bedeutet einen kontinuierlichen Aufstieg, was relativ schwer zu erreichen ist. Seit ich 25 bin, bis jetzt, war immer ein Aufstieg [...] Im Idealfall bin ich in zehn Jahren irgendwo, wo ich Seminare leite ... wo ich Leuten etwas vermitteln kann. Das könnte z.B. ein Seminar für Führungskräfte sein, wie man Burnout bei Mitarbeitern vermeidet oder zum Beispiel Suchtprävention in Schulen oder Betrieben. Zwei Sachen sind mir wichtig: Es muss für mich einen Sinn haben, d.h. die Arbeit muss mir etwas wert sein. Und es muss auch Geld bringen, das ist mir schon auch wichtig. (Adam)

### ***Noch suchend oder schon angekommen?***

Die beiden Frauen Anita und Caroline sind nicht ganz leicht zwischen den Polen „suchend“ und „angekommen“ zu verorten und dürften wohl irgendwo dazwischen liegen. Beide haben eine Anzahl von Berufsstationen mit viel Mobilität und auch Phasen der Arbeitslosigkeit hinter sich gebracht und beide signalisieren den Wunsch, das unruhige Leben der Vergangenheit hinter sich zu lassen. Ziemlich sicher war die Geburt von jeweils einem Kind einer der entscheidenden Auslöser dafür. Je nach Lesart schränkte das Kind entweder die eigene Mobilität ein oder hat durch die Versorgungspflichten und das Aufzwingen einer geordneten Tagesstruktur zu mehr Stabilität verholfen. Davor waren sowohl Anita (Gastronomie) als auch Caroline (Kindergärtnerin) sehr mobil, jeweils mit beruflichen Stationen in unterschiedlichen österreichischen Bundesländern. Die Alleinerzieherin Anita kehrte mit Kind auch deshalb in die Nähe der Eltern zurück, um deren Unterstützung in Anspruch zu nehmen, z.B. für Babysitting. Zugleich kann sie die Ausstattung der Eltern mitbenutzen und erspart sich

dadurch die Kosten eines eigenen Autos. Bereits seit Jahren arbeitet sie auf geringfügiger Basis in einem Reitstall. Wirklich zufrieden ist sie damit nicht, doch wenn alles wie geplant läuft, wird sie in Zukunft zusätzlich Reitstunden geben.

Sagen wir so, ich hätte es viel leichter haben können. Aber ich habe das offenbar gebraucht. Den Abschluss im Gastgewerbe habe ich nicht gebraucht, weil ich dort nie mehr arbeiten will. Nur habe ich mir damals gedacht, ein Abschluss im Gastgewerbe ist immer von Vorteil, weil du damit immer einen Job findest. Und sobald du einen Abschluss hast, verdienst du besser, das war meine Überlegung und das ist auch okay. Insgesamt war es okay, wie es war. Ich habe halt sehr viel ausprobieren müssen, sehr viel gewechselt, war ziemlich lange arbeitslos... (Anita)

Im Vergleich zu Anita erzählt sich die Geschichte von Caroline in der Kurzform wie folgt: Die zum Interviewzeitpunkt 31-jährige darf mutmaßlich zu den mobilsten aller Befragten in diesem Sample eingestuft werden. Ihre Flexibilität bezieht sich nicht allein auf Jobwechsel, sondern vor allem auf physische Mobilitätsbereitschaft. Die Kindergärtnerin arbeitete nach ihrer BAKIP-Ausbildung mit Matura insgesamt etwa sechs Jahre im erlernten Beruf, und dies in unterschiedlichen Bundesländern. Mehrmals wurde es ihr offenbar zu eng bzw. wechselte sie den Job, weil sie bei Vorgesetzten aneckte, die ihrer Meinung nach zu konservative Erziehungsvorstellungen hatten. Zwischendurch hatte sie Phasen der Arbeitslosigkeit bzw. jobbte als Schullehrerin oder als Outdoor-Trainerin. Später ging sie mit ihrem damaligen Freund und späteren Ehemann, einem südamerikanischen Agraringenieur, den es nach Österreich verschlagen hatte, für einige Jahre nach Argentinien. Das Paar hat ein Faible für biologischen Landbau bzw. träumt von einem relativ autarken Leben als Selbstversorger, weshalb beide in einer Gärtnerei zu arbeiten begonnen haben, um sich die notwendigen Skills anzueignen. In dieser Zeit haben die beiden auch ein geeignetes Grundstück in Argentinien erworben, d.h. offensichtlich jenen Ort, an dem sie sich langfristig niederlassen und dementsprechend „ankommen“ möchten. Vor drei Jahren wurde die Tochter geboren, ein Jahr später kam die junge Familie nach Österreich zurück, wo beide wieder in ihre erlernten Berufen aktiv geworden sind (Caroline nach der Karenz in Teilzeit), um sich Mittel für die möglicherweise endgültige Auswanderung anzusparen. Die hohe Mobilitätsbereitschaft von Caroline entspricht offenbar ihrer Lebenseinstellung und hat nicht so sehr mit Schwierigkeiten zu tun, auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eine adäquate Beschäftigung zu finden. Im Gegenteil scheinen für sie Stellen als Kindergärtnerin verfügbar zu sein, wenn sie einen Job braucht und entsprechend sucht. Offen ist, ob hier von einer Suchenden oder bereits Angekommenen zu sprechen ist. Von den „Improvisierenden“ (nächster Abschnitt) unterscheidet sich Caroline klar dadurch, dass sie gemeinsam mit ihrem Partner langfristige Pläne hat, einen dafür geeigneten Lebensort gefunden und das Grundstück dafür sogar schon erworben hat.

#### **2.4.5. Typus improvisierende Spielernaturen**

Die verbleibenden fünf Personen dieses qualitativen Samples, d.h. der Behindertenbetreuer Darius, der Autoverkäufer Hans-Jörg, die Fundraiserin Lisa, der Tanzlehrer Oskar und der Musiker Paul, haben ungeachtet aller sonstigen Unterschiede einige auffällige Ähnlichkeiten. Generell trifft überdurchschnittliche Auffälligkeit (z.B. äußere Erscheinung, Bekleidung) für die Repräsentanten dieser Gruppe mehr zu als für die meisten anderen Befragten, z.B. jene eher Unauffälligen, die wir nicht zuletzt auch deshalb als „bodenständig“ einstufen. Auch Ausbildungsabbrüche (Paul und Lisa haben keine abgeschlossene Ausbildung) und ziemlich

diskontinuierliche Berufsverläufe inklusive Phasen von Arbeitslosigkeit sind auffällig, allerdings handelt es sich dabei um Merkmale, die auf manch andere Befragte ebenfalls zutreffen. Alle Interviewten dieser Gruppe sind gegenwärtig in irgendeiner Weise atypisch beschäftigt oder arbeitslos (Darius), weshalb die Einkommen dieser GesprächspartnerInnen zumeist bescheiden sind. In einigen Fällen, explizit bei Paul und auch bei Darius, geht es in ihren Brotjobs darum, ein Grundeinkommen zu erzielen, um Zeit für kreativere Tätigkeiten wie Musik zu haben. Dennoch lässt sich nicht behaupten, dass Erwerbsarbeit per se rein „extrinsisch“ angelegt wäre und die „intrinsischen“ Qualitäten in einer bestimmten Tätigkeit nichts zählen würden. Das tun sie durchaus, sofern die eigene Arbeit als interessant wahrgenommen wird. Es hat den Anschein, als hätte Hans-Jörg – stellvertretend für diesen Handlungstypus – schon geahnt, dass er riskiert, als Verkäufer von Gebrauchtwagen eher unvorteilhaft portraitiert zu werden, etwa als jemand mit einem „windigen“ Job. Insofern antwortet er sehr spontan auf die Frage...

I: Was ist dir bei deiner jetzigen Arbeit besonders wichtig?

Der Umgang mit Menschen – und dass der schlechte Ruf, den ein Autoverkäufer teilweise hat, dass sie den wieder aus dem Kopf kriegen!

I: Wie schaut der aus? Der schlechte Ruf?

Das Klischee Goldzähne, Pelzmäntel, der zieht alle über den Tisch. Das sind wir nicht, wir sagen ehrlich, wenn es Sinn macht oder nicht. (Hans-Jörg)

Alle fünf Personen wirken ausgesprochen kommunikativ, extrovertiert und arbeiten dementsprechend als Verkäufer oder in anderen Jobs, in denen Kontaktfreudigkeit – z.B. mit TanzschülerInnen – wichtig ist. Mehrere dieser Befragten geben sich zudem als künstlerisch oder zumindest spielerisch zu erkennen und scheinen außerdem leicht entflammbar für die Bereitschaft, neue Aktivitäten auszuprobieren. Zuviel Monotonie dürfte dagegen eher wie Gift wirken und dementsprechend gemieden werden. Wohl auch deshalb finden sich hier viele Jobwechsel und wirken die Biografien dieser Befragten sehr „bunt“. Und alle fünf können mit einer Portion Euphorie über Aspekte ihre gegenwärtigen Arbeit erzählen, werden allerdings etwas einsilbig, wenn sie auf ihre mittelfristigen Zukunftspläne angesprochen werden. Darin spiegelt sich aber nicht so sehr die Sorge von ängstlichen Zeitgenossen (die bei einigen der „Suchenden“ durchaus erkennbar ist). Vielmehr zeigt sich, dass Zukunft, sofern sie über das nächste Jahr hinausgeht, in der jeweiligen Vorstellung kaum eine Rolle spielt. So sprechen Paul oder Hans-Jörg davon (ähnlich schon weiter oben Oskar), dass sie grundsätzlich nicht zu weit in die Zukunft planen möchten. Charakteristisch dürfte sein, sich verschiedene Optionen offen zu halten bzw. zu vermeiden, sich zu sehr an etwas oder an jemand zu binden (ungeachtet dessen geben vier von fünf an, in einer Partnerschaft zu stehen).

Wichtig ist, dass es mir an nichts fehlt. Das habe ich ungefähr geschafft. Es könnte natürlich sicherer sein, aber ich muss ehrlich sagen, wenn es zu gerade läuft, dann werde ich träge und das mag ich auch nicht, da wäre ich faulenzgefährdet. Deshalb finde ich es so auch aufregender. Ich kann nicht länger als fünf Monate planen. Ich muss vorausplanen, aber ich kann nicht zu weit. Ich bewege mich in einen komischen Kosmos von zwei bis vier Monaten. (Paul)

Ich weiß nicht, ob ich das [Anm: den Job als Autoverkäufer] mein Leben lang machen will, aber im Moment auf alle Fälle. Ich möchte sonst nicht so weit planen. Ich muss

schauen, wie sich die nächsten Monate und Jahre entwickeln und dann weiterschauen.  
(Hans-Jörg)

Improvisation dürfte eine korrekte und im Übrigen auch in der einschlägigen Literatur geläufige Umschreibung eines offenbar durchaus verbreiteten „postmodernen“ Personentyps sein (vgl. z.B. Bauman 1997 oder Moebius/Schroer 2010). Auch scheint zumindest in einigen Fällen eine Charakterisierung als „flexibel-instabil“ (als Gegenpol zur Figur des stabilen, aber wenig flexiblen „fordistischen“ Arbeitnehmers) nicht unpassend (vgl. z.B. Dornes 2012). Die Fragilität mancher Selbstkonzepte zeigte sich z.B. in einigen Gesprächen im zweiten Teil des Interviews, wo einige plötzlich auftauen und auch ihre weniger erfreulichen Seiten bereitwillig präsentieren; dies vermutlich auch, weil sie erkannt haben, dass sie an diesem Tag einer „Klagemauer“ gegenüber sitzen, bei der sie sich im Bedarfsfall relativ risikolos „ausweinen“ können (Anonymität wurde ja vorab zugesichert). Mehrmals (nicht nur bei diesem Typus) haben wir Aussagen registriert, die auf Spuren von schwankendem Selbstwert innerhalb von wenigen Minuten verweisen: von leicht überheblich bis leicht depressiv und wieder zurück. Nicht zuletzt deshalb, weil eine flexibel-kurzfristige Arbeitshaltung eine gute Anpassung an die z.T. prekären Jobwelten auf jugendlichen Arbeitsmärkten darstellt, sind wir weit davon entfernt, diese Gruppe mit überwiegend negativen Attributen zu charakterisieren oder hier sogar die „Problembären“ im Sample festmachen zu wollen. So einfach ist es vermutlich allein deshalb nicht, weil diese jungen Menschen noch genügend Zeit haben, gegebenenfalls mehr Stabilität in ihr Leben zu bringen oder durch Anlässe wie eigene Kinder dazu gebracht werden könnten. Eine Garantie dafür gibt es freilich nicht, wie der DJ Paul schmunzelnd am Beispiel seines Vaters anmerkt:

Ja, mein Vater ist mehr der Ideenmensch und meine Mutter setzt das um. Mein Vater alleine ist aufgeschmissen, wenn es um praktische Dinge geht. (Paul)

Wie hier schon angedeutet, liegt ein weiterer Grund für etwas auffälligere Selbstkonzepte in dieser Gruppe in teilweise alternativen Lebensmodellen, die zumindest im Fall der beiden musikalisch aktiven Paul und Darius von der Herkunftsfamilie stammen. Wie offenbar schon ihre Eltern fühlen sich diese beiden oder z.B. auch Lisa ebenfalls in den freien bzw. sehr freien Zonen gegenwärtiger Arbeitswelten zuhause und machen nicht den Eindruck, nach besonders festen Stellen oder nach allzu viel Absicherung zu streben. Allerdings taucht hier ein Henne-Ei-Problem auf: Sind die biografischen Hintergründe bzw. der vom Elternhaus inkorporierte Habitus ursächlich oder handelt es sich eher um eine Ex-Post-Rationalisierung angesichts von prekären Jobs bzw. dem Wissen, dass man sich schwer tut, im regulären Erwerbssystem Fuß zu fassen? Wir tendieren eher zu Ersterem und sprechen daher von „Spielernaturen“, die als speziellen Einsatz ihr Improvisationstalent kombiniert mit Kontaktfreudigkeit einbringen, um einstweilen noch passabel über die Runden zu kommen.

I: Welchen Stellenwert gibst du dem Beruf im Vergleich zum Privatleben?

Nicht wichtig.

I: Also Privatleben?

Ich weiß nicht, der Hippie-Lifestyle, den hat es immer schon gegeben. Und ich denke, da habe ich viel von meinen Eltern bekommen, dass ich jetzt so agiere ... und funktioniere. Auch in meiner Generation gibt es Leute, die sich das gar nicht vorstellen können. Die wollen das geregelt haben, ihren Job, und mögen halt alles mit viel Sicherheit und bla...

I: Und was ist dir wichtig?

Auf der Bühne mit meiner Gitarre die Welt erobern und die Herzen der schönen Frauen...  
Nein, was ich mache, ich weiß es nicht, ich lasse mich überraschen, ich gehe den Weg,  
der gelegt wird, ich habe das gerne. Ich habe mein Leben so gelebt und bin gut damit ge-  
fahren, dass ich Dinge so nehme, wie sie kommen. Und dann versuche ich daraus das  
Beste zu machen. Das klingt so geschwollen, aber ich lebe einfach. (Darius)



### 3. ZUSAMMENFASSUNG

In dieser Studie werden Erwerbsarbeitsformen und Berufsverläufe von jungen Menschen mit mittleren formalen Ausbildungsabschlüssen empirisch untersucht, mit einem besonderen Fokus auf die variierende Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Inwiefern und für welche Personengruppen lässt sich in Österreich über die medial kolportierte „Generation Praktikum“ hinaus von einer „Generation prekär“ sprechen, analog zur internationalen Diskussion darüber? Inwiefern berührt die Debatte um Prekarisierung von Erwerbsarbeit auch „mittlere“ Berufsgruppen, und nicht nur Personen ohne Ausbildungsabschluss bzw. andererseits (angehende) AkademikerInnen? Nach quantitativen Sekundäranalysen zu allen unter 35-jährigen Erwerbspersonen erfolgt als Hauptteil eine qualitative Primärerhebung bei 20- bis 35-Jährigen mit mittlerer Formalqualifikation von der Lehre bis zur Matura. Neben der möglichst breiten Erfassung unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten interessiert vor allem ein Vergleich zwischen Normalarbeitsverhältnissen und atypischen bzw. selbständigen Beschäftigungsformen. Der inhaltliche Fokus liegt einerseits auf Ausprägungen von Beschäftigungsmerkmalen, andererseits auf Zusammenhängen mit subjektiven Interpretationen der eigenen Erwerbssituation sowie auf berufsbiografischen Strategien der Bewältigung.

Gemäß Mikrozensusdaten der Statistik Austria nehmen atypische Arbeitsverhältnisse zu, und dies überproportional bei jungen Menschen. Unter allen unselbständig Erwerbstätigen in Österreich haben Varianten atypischer Beschäftigung (ohne ausschließlich Teilzeit) zwischen 2005 und 2011 von 360.000 auf 445.000 zugenommen. Insgesamt sind 2011 13% aller Unselbständigen in Österreich (ohne ausschließliche Teilzeit) atypisch beschäftigt. Demgegenüber stehen 69% in Vollzeit-Normalarbeitsverhältnissen und 18% in Teilzeitjobs (ohne sonstige Facetten einer Atypisierung). Im Altersgruppenvergleich ist die Verbreitung von atypischer Beschäftigung unter den 20- bis 24-Jährigen am höchsten und sinkt mit zunehmendem Alter: mit 20% (Männer) und 25% (Frauen) unter den unselbständigen 20- bis 24-Jährigen, 16% (Männer) und 18% (Frauen) unter den 25- bis 29-Jährigen, sowie 10% (Männer) und 15% (Frauen) unter den 30- bis 34-Jährigen. Personen mit mittlerer Formalbildung, und hier vor allem Lehr- und BMS-AbsolventInnen, sind seltener atypisch erwerbstätig sind als jene ohne bzw. mit höheren Ausbildungsabschlüssen. Dazu passt, dass die in dieser Studie genauer analysierten „Mittleren“ z.B. gemäß Repräsentativdaten (aus dem *Gender and Generations Survey*) vergleichsweise zufriedener mit ihrer Erwerbstätigkeit sind. Doch kann man allein daraus noch keineswegs ableiten, dass zugleich die Jobs der „mittleren“ Bildungsgruppen besser als jene der anderen (darunter und darüber) sind.

In 25 problemzentrierten Interviews bei 22- bis 37-jährigen Erwerbstätigen mit mittleren Ausbildungsabschlüssen wurden Ausbildungsbiografien, Berufseinstiege, bisherige Jobstationen, Arbeitsplatzbeschreibungen sowie die vertragliche Form des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses untersucht. In den beiden ersten Abschnitten – Ausbildung/Berufseinstieg und Berufe/Tätigkeitsmerkmale – geht es nach einer sinnvollen Gruppierung der Befragten darum, ausgewähltes empirisches Material in Form von Fallvignetten deskriptiv aufzubereiten. In diesem Vorgehen spiegelt sich die Zielsetzung, möglichst unterschiedliche Konstellationen zu erfassen, ohne behaupten zu wollen, im Rahmen von 25 Interviews die Breite der relevanten Berufslandschaft bereits abzudecken.

Die empirischen Befunde zeigen, dass eine abgeschlossene berufsbezogene Ausbildung nach wie als Türöffner in einen gelingenden Berufseinstieg fungiert. SchulabbrecherInnen bzw. auch Hochschul-Dropouts benötigen dagegen eine gewisse Zeit, um in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu gelangen. Die Situation ist allerdings dann besser, wenn die Betroffenen zügig nach einem Abbruch eine Lehre oder eine damit vergleichbare Ausbildung machen. Andererseits haben auch einige AbbrecherInnen beachtliche Werdegänge hingelegt. Das diesbezügliche „Highlight“ ist ein heute 30-Jähriger, der erst mit 25 Jahren mit einer Berufsausbildung zum Sozialarbeiter begonnen hatte, sich davor über Gelegenheitsjobs durchschlagen musste und heute in einer sozialtherapeutischen Einrichtung ein Team von etwa 20 Kolleginnen und Kollegen leitet.

Bei der Analyse der gegenwärtigen Berufstätigkeiten war die „Flucht“ aus dem Gastgewerbe besonders auffällig. Etwa ein Fünftel der Befragten hat eine Ausbildung in der Gastronomie abgeschlossen, doch niemand aus dieser Gruppe arbeitet noch dort und es herrscht Einhelligkeit, dass man gut daran tut, dieser Branche zu entkommen. Die Gastronomie im Tourismusland Österreich gilt unter anderem deshalb als „ewig junge“ Branche, weil die Fluktuation angesichts rauer Arbeitsbedingungen, langer Arbeitszeiten und oftmals geringer Bezahlung hoch ist. Ein weiteres Fünftel aller qualitativ Befragten ist in verschiedenen Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen erwerbstätig. Dies sagt etwas über die zunehmende Verbreitung von betreuenden Tätigkeiten im weiteren Sinn aus, zumal z.B. akademische Lehrberufe kein Untersuchungsgegenstand dieser Studie sind. Ebenfalls ein Fünftel lässt sich bewegungsaktiven oder „sportlichen“ Berufsfeldern (z.T. in Wellness-Branchen) zuordnen, ohne dass hier von klassischen Arbeiterberufen gesprochen werden könnte. Dies ist weniger überraschend, weil Tätigkeiten wie Fitnesstraining aufgrund der mit dem Alter einhergehenden Abnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit überwiegend jüngeren Menschen vorbehalten sind. Allerdings: Gerade die für diese „sportlichen“ Jobs benötigten Formalkompetenzen sind gegenüber den meisten anderen Berufen weniger geregelt und basieren vielmehr auf kursförmigen Ausbildungen. Wohl auch deshalb fanden wir gerade in diesen Berufsfeldern mehrere Tätigkeitsbeschreibungen mit prekären Beschäftigungsbedingungen und unklaren Zukunftsaussichten.

Im Vergleich zum ersten und zweiten Abschnitt des qualitativen Teils dieser Studie haben die beiden verbleibenden Kapitel eher schließenden Charakter, ohne vom „empiristischen“ Vorgehen der Präsentation von vielen Fallbeispielen abzurücken. Im dritten Abschnitt wurde nach Unterschieden zwischen Normalarbeitsverhältnissen einerseits und atypischen bzw. auch selbständigen Arbeitsvertragsformen andererseits gefragt. Trifft zu, dass auch junge Erwerbstätige mit mittlerer Formalqualifikation in atypischen Beschäftigungsverhältnissen eher von Prekarisierungsrisiken betroffen sind? Zu berücksichtigen ist hier, dass der Blick mehr auf die momentane Beschäftigungssituation und weniger auf die Personen zu richten ist. Die aktuelle Tätigkeit ist bei vielen nur eine Momentaufnahme, mit weiteren Job-, Berufs- und damit verbunden Statuswechseln ist zu rechnen. Viele planen oder sind tatsächlich in Ausbildungsaktivitäten involviert und haben insofern ihren Plafond sicherlich noch nicht erreicht. Auf Basis dieser Interviews ist erkennbar, dass einerseits die subjektive Jobqualität sowie dahingehende Bewertungen von einer Vielzahl von Aspekten abhängen: von der Herkunft, individuellen Zielen und Kompetenzen, betrieblichen Personaleinsatzstrategien, bis hin zur Arbeitsmarktnachfrage in bestimmten Branchen. Deshalb ist die rechtliche Form des Arbeitsverhältnisses nur einer von vielen Einflussfaktoren für Arbeits- und Beschäftigungsqualität. Andererseits lässt sich (einmal mehr) bestätigen, dass ein unselbständiges Normalar-

beitsverhältnis nach wie vor deutlich mehr Sicherheit bietet: Arbeitsplatzsicherheit, Einkommenshöhe und -sicherheit, Sozialversicherungsschutz. Erst eine relative Sicherheit im Sinn der Vorhersehbarkeit ermöglicht Erwerbstätigen einen längerfristigen Planungshorizont und damit Zukunftsperspektiven – etwas, das vielen der anderweitig Beschäftigten nur eingeschränkt zur Verfügung steht (vgl. z.B. Holtgrewe 2006). Vor allem bei einer längeren Verweildauer in einer ungünstigen Beschäftigungskonstellation sind deutliche Anzeichen von prekären Erwerbsbedingungen erkennbar, die allerdings aus Sicht der Befragten nicht unbedingt negativ gedeutet werden; insbesondere dann nicht, wenn diese bislang überwiegend in ähnlich instabilen Beschäftigungsverhältnissen tätig gewesen sind. Dazu kommt, dass den Befragten durchaus bewusst ist, in punkto Berufsstatus irgendwo in der Mitte ihrer Alterskohorte zu rangieren und nicht am unteren Ende. Gegenüber den Gleichaltrigen mit akademischer Ausbildung wiederum liegt ein gewisser Schutz darin, dass manch Ansprüche weniger überzogen sind bzw. mehr praktische Berufserfahrung vorliegt. Beides führt zu mehr Gelassenheit im Erwerbsleben. Zudem gehen die meisten Befragten davon aus, dass sie höchstwahrscheinlich keine Top-Positionen im Berufssystem einnehmen werden. Auch deshalb ist Erwerbsarbeit zwar wichtig, vom Stellenwert her aber selten derart dominierend, dass die Betroffenen davon absorbiert würden.

Im letzten Abschnitt wird mit Blick auf die bisherigen Berufsverläufe eine Klassifizierung der 25 Befragten entlang von distinkten Handlungstypen entwickelt. Das Spektrum erstreckt sich von weitgehend geradlinigen Berufseinstiegen und kontinuierlichen Verläufen bis hin zu diskontinuierlichen Werdegängen mit Bildungsabbrüchen sowie einer Vielzahl von Job- und Berufswechseln. Dabei zeigt sich (einmal mehr), dass prägende Faktoren wie Herkunftsmilieu und Elternhaus sowie daraus hervorgehende Ziele, Kompetenzen und Unterstützungsstrukturen für Ausbildungsentscheidungen, Berufseinstiege und auch für den beruflichen Verlauf weiterhin maßgeblich sind – wenngleich hier ziemliche Unterschiede zwischen den Interviewten vorliegen, die entsprechend in die Typenbildung eingeflossen sind. Mit dem Habitus des Familienhintergrunds korrespondierend, aber damit nicht ident sind Persönlichkeitsmerkmale, die in vielen Fällen ebenfalls den Berufsverlauf mitbestimmen: von der unhinterfragten Akzeptanz beruflicher Anforderungen (und Lebensziele) bis hin zu ausgeprägtem Widerstandsgeist, z.B. auf Basis von alternativen Werthaltungen. Interessant ist hier, dass eine etwaige Kritik am eigenen Arbeitsumfeld darauf beschränkt bleibt und z.B. kaum nach einem gesellschaftspolitischen Adressaten gesucht wird.

**Tabelle 2.7: Typologisierung nach bisherigen ausbildungs- und berufsbiografischen Verläufen**

Eher kontinuierlicher Verlauf		Eher diskontinuierlicher Verlauf		
„Bodenständige“	„Behütete NachfolgerInnen“	„Suchende“	„Angekommene“	„Improvisierende“

Während die von uns so bezeichneten „Bodenständigen“ sowie die „behüteten Familien-NachfolgerInnen“ relativ zügig in einen für sie zufriedenstellenden Beruf (oder zurück in den Familienbetrieb) finden, tun sich andere damit deutlich schwerer. Bei den „Diskontinuierlichen“ lässt sich einerseits von einem Kontinuum zwischen länger währenden Suchprozessen und einem vorläufigen Ankommen nach bislang „kurvigen“ Berufsbiografien sprechen. Jene, die wir als „angekommen“ klassifizieren, äußern unter allen Befragten die größte

Jobzufriedenheit, und zwar wohl deshalb, weil sie eher nicht vorgebahnten Pfaden folgten, sondern erst über diverse Wechsel und damit verbundene Anstrengungen in ihre heutige Situation gelangt sind. Eine andere Gruppe von Personen mit diskontinuierlichen Berufsverläufen fällt dadurch auf, dass sie damit zumindest vordergründig relativ entspannt umgehen; teilweise auch deshalb, weil ihnen der Vergleich fehlt, weil sie mit einem stabileren Arbeitsverhältnis schlicht noch keine Bekanntschaft gemacht haben. Der Planungshorizont dieser „Improvisationskünstler“ ist häufig kurz. Dies ist nicht nur negativ zu werten, denn in diesen Fällen geht es auch darum, sich verschiedene Optionen offen zu halten bzw. zu vermeiden, zu früh auf etwas festgelegt zu werden. Zur Verteidigung sei außerdem angemerkt, dass Personen mit dieser flexiblen Ausrichtung durchaus gut an jugendliche bzw. projektbasierte Arbeitsmärkte angepasst sind, in denen häufig nicht mehr als befristete und/oder prekäre Jobs angeboten werden. Außerdem trifft zu, dass nicht wenige in diesem Sample ein Stück weit freiwillig davon abrücken, dem Ideal des Vollzeitverhältnisses nachzujagen. Anstatt dessen wird experimentiert, da und dort mit etwas weniger auszukommen, ohne dass hier schon von AussteigerInnen zu sprechen wäre.

Insgesamt stellen wir auf Basis dieser empirischen Forschung zumindest für Österreich die These auf, dass unter jungen Erwerbstätigen mit mittlerer Formalbildung, die wir genauer unter die Lupe genommen haben, einstweilen in jeder Hinsicht noch deutlich mehr Stabilität bei Beschäftigungs- und auch Lebensbedingungen vorzufinden ist als in vielen Medienberichten in etwas dramatisierender Weise behauptet wird.<sup>26</sup> Dies insbesondere dann, wenn wir die Ergebnisse unserer qualitativen Interviews in gewichteter Form hochrechnen würden (d.h. mit einer Verteilung mit etwa doppelt so vielen in Normalarbeitsverhältnissen und halb so vielen in atypischen oder selbständigen Jobs). Anders formuliert, und mit den Worten einer Gesprächspartnerin: „Momentan ist es noch ganz okay.“

---

<sup>26</sup> Damit vergleichbare Zuspitzungen finden sich in einschlägigen Jugendkulturstudien (z.B. Grossegger 2014 oder Heinzlmaier 2013). Allerdings liegt die Konzentration in diesen Studien zumeist bei 15- bis 25-jährigen Jugendlichen, von denen erst ein kleinerer Teil im Erwerbsleben steht, weshalb dort, sofern es um Österreich geht, eher Befürchtungen dieser Zielgruppen über die zukünftige Arbeitswelt als Erfahrungen in der tatsächliche Erwerbsarbeit geäußert werden.

## 4. LITERATUR

- Bacher, Johann / Nemella, Joachim (2008): Economic and Occupational Insecurity of Young People in Austria and its Consequences. European Science Foundation, Social Sciences Research Network, Working Paper No.2
- Baranowska, Anna / Gebel, Michael (2010): The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe: do labour market institutions matter? in: European Societies, Volume 12, Issue 3, p. 367-390
- Bauman, Zygmunt (1997): Flaneure, Spieler und Touristen. Essays zu postmodernen Lebensformen. Hamburg: Edition HIS
- Bebnowski, David (2012) Generation und Geltung. Von den "45ern" zur "Generation Praktikum" – übersehene und etablierte Generationen im Vergleich. Bielefeld: transcript
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Blossfeld, Hans-Peter / Buchholz, Sandra / Hofäcker, Dirk / Hofmeister, Heather / Kurz, Karin / Melinda, Mills (2007): Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse des GLOBALIFE-Projektes; in: Kölner ZS f. Soziologie und Sozialpsychologie, 4/2007, 667-691
- BMWF (2010): Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2010. Wien
- Boltanski, Luc (2007): Leben als Projekt. Prekarität in der schönen neuen Netzwerkwelt; in: polar, 1/2007, 7-13
- Boltanski, Luc / Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK
- Buchholz, Sandra / Blossfeld, Hans-Peter (2012): Changes in the economy, the labor market, and expectations for the future: What might Europe and the United States look like in twenty-five years? In: New Directions for Youth Development, No. 135, Fall 2012, 17-25
- Busch, Michael / Jeskow, Jan/Stutz, Rüdiger (Hg.) (2010): Zwischen Prekarisierung und Protest. Die Lebenslagen und Generationsbilder von Jugendlichen in Ost und West. Bielefeld: transcript Verlag
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK
- Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main: Campus
- Dornes, Martin (2012): Die Modernisierung der Seele. Kind – Familie – Gesellschaft. Frankfurt/Main: Fischer
- Eichmann, Hubert / Saupe, Bernhard (2011): Praktika und PraktikantInnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von PraktikantInnen. Quelle:  
[www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/5/4/CH0752/CMS1242116496119/forba-endbericht\\_studie-praktika-bmask\\_090611.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/5/4/CH0752/CMS1242116496119/forba-endbericht_studie-praktika-bmask_090611.pdf)

- Eichmann, Hubert / Saupe, Bernhard (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie. Wien: Sozialministerium, Sozialpolitische Studienreihe Band 15
- Eichmann, Hubert / Schiffbänker, Helene (Hg.) (2008): Nachhaltige Arbeit in der Wiener Kreativwirtschaft? Architektur, Design, Film, Internet, Werbung. Wien: Lit-Verlag
- Elder, Glen H. (2003): Work in Lives: The Interplay of Project and Biography; in: Bolder, Axel / Witzel, Andreas (Hg.): Berufsbiografien. Beiträge zu Theorie und Empirie ihrer Bedingungen, Genese und Gestaltung. Opladen: Leske+Budrich
- Gebel, Michael (2010): Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK; in: Work, employment and society, Vol. 24(4), p. 641-660
- Geserick, Christine (2011): Ablösung vom Elternhaus. Ergebnisse aus dem Generations and Gender Survey (GGS) 2008/09. Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 76 / 2011, [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)
- Giesecke, Johannes / Schindler, Steffen (2008): Field of Study and Flexible Work. A Comparison between Germany and the UK; in: International Journal of Comparativ Sociology, Vol 49(4-5), p. 283-304
- Giesecke, Johannes / Wotschack, Philip (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte; in: WZBrief Arbeit, 1/2009, [www.wzb.eu/wzbriefarbeit](http://www.wzb.eu/wzbriefarbeit)
- Grossegger, Beate (2014): Kinder der Krise. Berlin: Archiv der Jugendkulturen Verlag
- Grundmann, Matthias / Groh-Samberg, Olaf / Bittlingmayer, Uwe H. / Bauer, Ullrich (2003): Milieuspezifische Bildungsstrategien in Familie und Gleichaltrigengruppe; in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 1/2003, 25-45
- Heinzelmaier, Bernhard (2013): Performer, Styler, Egoisten. Über eine Jugend, der die Alten die Ideale abgewöhnt haben. Berlin: Archiv der Jugendkulturen
- Himpele, Klemens (2009): Karrierewege von Graduierten der Universität Wien („AbsolventInnen-Tracking“). Eine registergestützte Analyse von beruflichen Einstiegs- und Verdienstmöglichkeiten der AbsolventInnen der Jahre 2003-2008. Uniport und Statistik Austria; Quelle: [www.qs.univie.ac.at/weitere-aktivitaeten/absolventinnenerhebung/](http://www.qs.univie.ac.at/weitere-aktivitaeten/absolventinnenerhebung/)
- Hoff, Ernst H. (2002): Arbeit und berufliche Entwicklung. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU-Berlin; Nr. 20. Quelle: [www.fu-berlin.de/arbpsych](http://www.fu-berlin.de/arbpsych) [30.05.03]
- Holtgrewe, Ursula (2006): Flexible Menschen in flexiblen Organisationen. Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns. Berlin: edition sigma
- Knittler, Käthe / Stadler, Bettina (2012): Atypische Beschäftigung während der Krise nach soziodemographischen Merkmalen. In: Statistische Nachrichten 7/2012, 476-495
- Langhoff, Thomas / Krietsch, Ina / Starke, Christian (2010): Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich, ungesund; in: WSI Mitteilungen 7/2010, S. 343-349
- Lantermann, Ernst-Dieter et al. (2009): Selbstsorge in unsicheren Zeiten. Resignieren oder Gestalten. Weinheim: Beltz
- Lareau, Anette (2011): Unequal Childhoods. Class, Race, and Family Life. Berkeley

- Leistner, Alexander (2014): Kulturen des Aufwachsens? Ein kultursoziologischer Blick auf wachsende Polarisierungen; in: Fischer, Joachim / Möbius, Stephan (Hg.): Kultursoziologie im 21. Jahrhundert. Springer VS, 223-233
- Moebius, Staphan / Schroer, Markus (2010): Diven, Hacker, Spekulanten. Sozialfiguren der Gegenwart. Frankfurt/Main: Edition Suhrkamp
- Ogris, Günter (2013): Bildungswege und sozialer Aufstieg von österreichischen Jugendlichen. Vortragsmanuskript
- Porfeli, Eric J. / Mortimer, Jeylan T. (2010): Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood, in: *Journal of Vocational Behaviour*, 76 (2010), p. 507-519
- Saupe / Eichmann (2014): Ein-Personen-Unternehmen in Österreich in den Daten der Arbeitskräfteerhebung. Expertise im Auftrag der Arbeiterkammer, Wien
- Schneeberger, Arthur (2010): Arbeitsmarktbezogene Auswirkungen und gesellschaftliche Antriebskräfte der Hochschulexpansion; in: *ibw mitteilungen*, 1. Quartal 2010, S.1-14
- Schomburg, Harald / Flöther, Choni / Wolf, Vera/Kolb, Karolin / Guggenberger, Helmut (2011): Arbeitssituation von Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen. Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel
- Schultheis, Franz / Vogel, Berthold / Gemperle, Michael (Hg.) (2010): Ein halbes Leben. Biographische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch. Konstanz: UVK
- Schweighofer, Johannes (2012): Ohne Perspektive – Jugendliche auf segmentierten Arbeitsmärkten in der EU; in: *Wirtschaft&Gesellschaft*, Heft 4/2012, 749-770
- Seiffge-Krenke, Inge et al. (2010): Competence in Coping with Future-Related Stress in Adolescents from France, Italy, Great Britain, and Germany; in: *Journal of Happiness Studies*, 11, 703-720
- Sennett (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin-Verlag
- Statistik Austria (2013): *Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Wien
- Statistik Austria (2013a): *Bildung in Zahlen 2011/2012*. Wien
- Steiner, Mario (2013): „...und raus bist Du!“ Ausbildungsarmut Jugendlicher und ihre soziale Ungleichverteilung im österreichischen Bildungssystem. *AMS info* 250/251
- Stephens, Nicole M. / Markus, Hazel Rose / Phillips, Taylor R. (2014): Social Class Cultures Cycles: How Three Gateway Contexts Shape Selves and Fuel Inequality; in: *Annual Review Psychology* 65: 611-634h
- Twenge, Jean M. (2010): A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. In: *Journal of Business Psychology*, 2010, 25, 201-210
- Unger, Martin et al. (2010): *Studierenden-Sozialerhebung 2009. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden*. Wien
- Vogtenhuber, Stefan et al. (2012): Übergang aus dem Schulsystem in die Arbeitswelt; in: Bruneforth, Michael / Lassnigg, Lorenz (Hg.): *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren*. Graz: Leykam, 165-176
- Wagner, Gabriele (2007): Ein „neuer Geist des Kapitalismus“? Paradoxien der Selbstverantwortung; in: *Österr. Zeitschrift für Soziologie*, 3/2007

- Weinkopf, Claudia / Hieming, Bettina / Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung. Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW. Quelle: [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)
- Witzel, Andreas (2001): Prospektion und Retrospektion im Lebenslauf. Ein Konzept zur Rekonstruktion berufs- und bildungsbiographischer Orientierungen und Handlungen; in: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 4/2001
- Witzel, Andreas/Kühn, Thomas (1999): Berufsbiographische Gestaltungsmodi. Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben. Arbeitspapier Sonderforschungsbereich 186, Nr. 61. Quelle: [www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper61.pdf](http://www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper61.pdf)
- Wohlrab-Sahr, Monika (1997): Individualisierung: Differenzierungsprozess und Zurechnungsmodus; In: Beck, Ulrich / Sopp, Peter (Hg.): Individualisierung und Integration: neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen: Leske+Budrich, 23-36.
- Zacher, Hannes / Degner, Manuela / Seevaldt, Robert / Frese, Michael / Lüdde, Jörg (2009): Was wollen jüngere und ältere Erwerbstätige erreichen? Altersbezogene Unterschiede in den Inhalten und Merkmalen beruflicher Ziele, in: Zeitschrift für Personalpsychologie, 8 (4), p. 191-200