

Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger
Dr. Markus Königstorfer



SOZIALE LAGEN UND ARMUTSGEFÄHRDUNG

von Niedrigverdienenden im Bundesland Salzburg
Maßnahmen und Handlungsempfehlungen

SOZIALPOLITIK IN DISKUSSION



SOZIALE UNGLEICHHEIT GEHÖRT ABGESTELLT!

Arbeit schützt nicht vor Armut! Die Salzburger Arbeiterkammer hat deshalb Fachleute aus den eigenen Reihen und von zahlreichen Institutionen unter Leitung von Sozialforschern beauftragt, ein Salzburger Maßnahmenpaket gegen Armut trotz Arbeit zu entwickeln! Dieses Paket liegt nun vor und es zeigt deutlich: Armutsgefährdung kann nicht allein durch Vermittlung von Arbeit gesenkt werden, es muss vor allem die soziale Ungleichheit beseitigt werden!

Grundlage des aktuellen Maßnahmenkatalogs ist die Studie „In der Mitte der Gesellschaft“, welche die Salzburger Arbeiterkammer 2010 veröffentlicht hat. Damals wurden alarmierende Fakten publik gemacht: Mehr als die Hälfte der Salzburgerinnen und Salzburger verdienten weniger als 1.500 Euro brutto im Monat, jeder Fünfte gar weniger als 1.000 Euro.

Die neue Untersuchung zeigt nun: An dieser sozialen Schieflage hat sich wenig geändert. Deshalb ist es ein Gebot der Stunde, dass wir die Vorschläge der Expertinnen und Experten ernst nehmen und in der Gesellschaft umsetzen. Arbeiterkammer und Gewerkschaften werden sich dafür einsetzen.

Ihr

Siegfried Pichler
AK-Präsident

Impressum

Medieninhaberin, Herstellerin und Herausgeberin:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, www.ak-salzburg.at

Für den Inhalt verantwortlich: Roman Hinterseer

Autoren: Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger, Dr. Markus Königstorfer (Solution, Sozialforschung & Entwicklung e.U.)

Alle 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10;

Titelfoto: Fotolia

Druck: Eigenvervielfältigung

ISBN: 978-3-901817-15-1

Erschienen im November 2012

INHALTSVERZEICHNIS

Teil I:	Theoretische Einbettung	7
1.	Soziale Lage und Armutsgefährdung in Österreich	7
1. 1	Armut- und Ausgrenzungsgefährdung	7
1. 2	In <i>work poverty</i>	9
1. 3	Niedriglohn und prekäre Beschäftigung in Österreich	11
2.	Soziale Lage und Armutsgefährdung im Bundesland Salzburg	13
2. 1	Sekundärstatistische Strukturanalyse	13
2. 2	Repräsentativerhebung	14
2. 3	Qualitative Tiefeninterviews	15
3.	Politik und Niedriglohn im nationalen und internationalen Kontext	16
3. 1	Mindestlohnpolitiken	17
3. 2	Zum politischen Konzept der „Guten Arbeit“	21
Teil II:	Zum methodischen Vorgehen	27
1.	Allgemeines	27
2.	Workshops mit EntscheidungsträgerInnen und ExpertInnen	27
2. 1	Zur Konzeption der Workshops	27
2. 2	Zum konkreten Ablauf	28
2. 3	Zur Auswertung	29
3.	Zum Endbericht	30
Teil III:	Problemsichten und Deutungsmuster rund um die Niedriglohnbeschäftigung – Auswertung der Workshops	31
1.	Allgemeines rund um Niedriglohnbeschäftigung	31
2.	Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Aufbrechen von Geschlechterstereotypen“	36
3.	Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik“	38
4.	Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Lohnpolitik“	44
5.	Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Sozial- und Strukturpolitik“	48
6.	Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „betriebliche Ebene“	51
Teil IV:	Der Maßnahmenkatalog	55
1.	Maßnahmenvorschläge zum „Aufbrechen von Geschlechterstereotypen“	55
2.	Maßnahmenvorschläge zu „Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik“	56
3.	Maßnahmenvorschläge zu „Lohnpolitik“	58
4.	Maßnahmenvorschläge zu „Sozial- und Strukturpolitik“	59
5.	Maßnahmenvorschläge zu „betrieblicher Ebene“	61
Teil V:	Fazit	62
	Literaturverzeichnis	66
	Anhang: Liste der beteiligten ExpertInnen	70

EINLEITUNG

Eine Grundlage dieses Maßnahmenkatalogs bildet die im Jahr 2010 veröffentlichte Studie zur sozialen Lage und Armutsgefährdung von niedrigverdienenden Beschäftigten im Bundesland Salzburg (Buchinger 2010). Da die Erhebungen bezüglich Armut und Armutsgefährdung im Rahmen der jährlich von der Statistik Austria erhobenen „EU-SILC-Statistiken“ auf Grund eines sehr geringen Befragungssamples für das Bundesland Salzburg nur wenig aussagekräftige bzw. repräsentative Rückschlüsse auf die Region erlaubten, beauftragte die Salzburger Arbeiterkammer die Autorin mit dieser salzburgspezifischen Studie. Anhand sozialstatistischer Daten, einer Repräsentativbefragung sowie qualitativer biographischer Einzelinterviews wurde der Fokus auf die Lebensbedingungen von Personen gelegt, die trotz Erwerbstätigkeit arm und/oder armutsgefährdet sind. Die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichten, dass Armutsgefährdungslinien nicht auf den sozialen Rand begrenzt sind, sie ziehen sich vielmehr mitten durch die Erwerbsgesellschaft.

Die aus den Studienergebnissen abgeleiteten Maßnahmenempfehlungen – einerseits die kontinuierliche wissenschaftliche Beobachtung des Niedriglohnsektors, andererseits eine verstärkte Bewusstseinsbildung, was sowohl die Notwendigkeit sozial- und lohnpolitischer Handlungsbedarfs als auch die Schaffung gesellschaftspolitisch relevanter Strukturen betrifft – stellen den Ausgangspunkt des nun vorliegenden Folgeprojektes dar. Das Ziel dieses Projektes, das wiederum von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg beauftragt worden ist, ist die Entwicklung eines Maßnahmenkataloges, auf dessen Basis eine fundierte interessenspolitische Arbeit ermöglicht wird. Dadurch sollen Ansatzpunkte zur Verbesserung der sozialen Lage von Niedrigverdienenden im Bundesland Salzburg geliefert werden.

Der vorliegende Bericht skizziert im ersten Teil grundlegende theoretische Einblicke in das Thema Niedriglohnbeschäftigung und soziale Lagen, und bezieht sich im Besonderen auf die aktuelle Situation in Österreich und speziell im Bundesland Salzburg. Internationale und nationale Good Practice Beispiele zur Bekämpfung von Niedriglohnbeschäftigung runden diesen Teil ab.

Im zweiten Teil wird das methodische Vorgehen bei diesem Projekt beschrieben, dessen Kernstück moderierte Workshops mit EntscheidungsträgerInnen bzw. VertreterInnen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, der ArbeitgeberInnen sowie der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik des Bundeslandes Salzburg¹ im Frühjahr 2012 waren. Der dritte Teil fasst die empirischen Ergebnisse zusammen. Zunächst widmen wir uns den Positionen und Deutungen rund um Niedriglohnbeschäftigung seitens der TeilnehmerInnen der Workshops allgemein. Im Anschluss daran werden die Problemsichten und Hintergründe für die Maßnahmenvorschläge in den fünf Handlungsfeldern – Aufbrechen von Geschlechterstereotypisierungen, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, Lohnpolitik, Sozial- und Strukturpolitik,

¹ Siehe die Liste der ExpertInnen im Anhang.

betriebliche Ebene – skizziert. Insgesamt werden die teilweise unterschiedlichen, teilweise jedoch auch deckungsgleichen Zugänge und Interessenlagen der jeweiligen AkteurInnen-gruppen sichtbar.

Der vierte Teil besteht schließlich aus Rastern mit den konkreten Maßnahmenvorschlägen, die wiederum nach den fünf Handlungsfeldern gegliedert sind.

Das Fazit (fünfter Teil) schließt diese Arbeit ab.

An dieser Stelle gilt unser Dank den TeilnehmerInnen an den Workshops für ihre engagierte Mitwirkung an der Entwicklung der Maßnahmen. Danken möchten wir auch unseren Auftraggeberinnen für die konstruktive Zusammenarbeit während des gesamten Forschungsprozesses.

Birgit Buchinger & Markus Königstorfer
Salzburg, November 2012

TEIL I: THEORETISCHE EINBETTUNG

1. Soziale Lage und Armutsgefährdung in Österreich

1.1 Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung

Gemessen an der Kaufkraft (nationales Bruttoinlandsprodukt pro Kopf) ist Österreich das drittreichste Land in der EU². Weltweit nimmt Österreich – die Reihung differiert ja nach Berechnungsmodus – in etwa den zehnten Platz ein. Wenn also in der alltäglichen Debatte zur sozialen Lage oftmals das Ausmaß der Verschlechterung der Lebensbedingungen allgemein und die Zunahme von Armutsgefährdung – häufig im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung und/oder Niedriglohnbeschäftigung – hervorgehoben wird und zwölf Prozent der ÖsterreicherInnen einkommensarm und damit armutsgefährdet sind (vgl. Statistik Austria 2011, 34f) stellen sich folgende Fragen:

Wie kommt man zu diesen Werten? Und: Wie ist Armutsgefährdung per se definiert?

Grundlage für die Berechnungen sind die Daten aus der EU-SILC-Studie zu Einkommens- und Lebensbedingungen (*Statistics on Income and Living Conditions*)³, die jährlich in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union erhoben werden (vgl. Statistik Austria 2011). Die gewonnenen Daten dienen der Berechnung der Einkommensarmut ebenso wie der Feststellung und Beobachtung von Ungleichheiten in der sozialen Teilhabe, beim Wohnen, der Bildung und in der Gesundheit. Die zuletzt verfügbaren Daten basieren auf Erhebungsergebnissen des Jahres 2010. Die Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise für die österreichische Realwirtschaft sind bereits erkennbar.⁴

Berechnungsgrundlage für Armutsgefährdung nach EU-SILC ist das verfügbare Jahres-Netto-Einkommen inklusive aller Sozialleistungen. Die Medianeinkommen liegen in Österreich für einen Ein-Personen-Haushalt im Schnitt bei EUR 20.600 netto.⁵ Personen bzw. Haushalte mit einem mittleren monatlichen Einkommen von weniger als 60 Prozent dieses Durchschnittseinkommens werden aufgrund einer EU-weit geltenden Definition als armuts-

2 Vgl. dazu zuletzt Eurostat 2012.

3 Erhebungsmethode waren persönliche und telefonische Interviews österreichweit in rund 6.200 Haushalten.

4 Für das Bundesland Salzburg wird mit Frühjahr 2013 eine Sonderauswertung von EU-SILC vorliegen.

5 Die Statistik spricht hier von ‚Medianeinkommen‘, d.h. exakt 50 Prozent der Bevölkerung verdienen darüber und 50 Prozent darunter.

gefährdet qualifiziert.⁶ Aktuell (Datenbasis 2010) weist die Studie als Schwellenwert für Armutsgefährdung in Österreich ein monatliches Nettoeinkommen von EUR 1.031 aus.⁷ Unter diese Armutsgefährdungsschwelle fällt eine Million ÖsterreicherInnen. Besonders gefährdet sind Nicht-EU-BürgerInnen, Ein-Eltern-Haushalte, alleinlebende Pensionistinnen, Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

Mit dem Stichwort ‚Globalisierung‘ wird gerne versucht, den internationalen Aspekt in den Mittelpunkt zu rücken. Parallel dazu oder sogar davor erschließt sich ein breiter intranationaler Handlungsspielraum, wobei neben monetären Parametern – wie etwa Einkommen und Lohnverteilung – weitere Dimensionen mit zu berücksichtigen sind. Als Ursache für zunehmende Risiko- und Spannungsfelder genügt es also nicht, allein den *internationalen* Aspekt in den Mittelpunkt zu rücken, sondern der Fokus muss zwingend – auf dem Weg zu einem verteilungsgerechteren Zusammenleben – in Richtung *intranational* gelenkt werden. Explizit lautet die Forderung, die Kluft in der Bevölkerung entlang der ungleichen Verteilung von Chancen in unterschiedlichen Lebensbereichen schrittweise zu schließen. Dazu gehören neben dem Haushaltseinkommen folgende Ressourcen bzw. Dimensionen:

- **Bildung und Qualifikation:** Je höher das Bildungsniveau, desto eher öffnen sich Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten, die in der Folge die notwendige Voraussetzung zur Reduktion sozialer Ungleichheit schaffen (vgl. dazu ausführlich Teil III.3).
- **Gesundheit und Wohnen:** Das Zusammenwirken von Wohnqualität, Wohnumgebung und Arbeitsumfeld schafft (geistigen) Freiraum und Motivation zur Veränderung. Dieser Anspruch umfasst neben einem für gesunde Arbeit notwendigen positiven Arbeitsklima auch die ausreichende Zur-Verfügung-Stellung von Ressourcen wie beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen. Andernfalls steigt die Gefahr der Entmutigung bzw. Resignation, was die Gruppe niedrigverdienenden Erwerbstätigen in doppelter Weise trifft (vgl. dazu auch die Ausführung zu Working Poor in Kap. 1.2).
- **Soziale Teilhabe:** Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich sozialer und kultureller Teilhabe am gesellschaftlichen Leben im Sinne der Einbeziehung materieller Deprivation in die Diskussion. Konkret geht es dabei um Fragen des Sich-(Nicht-)Leisten-Könnens von Konsumgütern und einer damit verbundenen Machtlosigkeit sowie einem – zumindest latenten – Ausschluss aus dem gesellschaftlichen Leben.

6 Zu Begriffsdefinitionen und zur Methodik der Erhebung vgl. ausführlich Statistik Austria 2011, Kap. 3.1.4; 2011a, Kap. 1 und 2.

7 Die Berechnung der Armutsgefährdungsschwelle basiert auf dem verfügbaren jährlichen Haushaltsnettoeinkommen (inkl. Sozialleistungen), das sind EUR 20.600 netto, davon 60% und Jahreszwölftel = EUR 1.031 netto.

Folgerichtig ist die so genannte „Europa 2020-Strategie“ von der Prämisse geleitet, den Begriff Armutsgefährdung auszuweiten und den Fokus nicht nur auf den Mangel an ausreichenden Finanzmitteln zu richten (vgl. European Commission 2012). Konsequenterweise ist nunmehr – auf Basis der genannten Ressourcen ‚Beschäftigung und Erwerbsarbeit‘, ‚Bildung und Qualifikation‘, ‚Wohnraum und Wohnqualität‘, ‚Gesundheit‘ sowie ‚soziale Teilhabe‘ – von *Ausgrenzungsgefährdung* die Rede. Diesbezüglich zeigen die Zahlen für Österreich, dass 17 Prozent der Bevölkerung (bzw. rund jeder fünfte Haushalt) oder 1,4 Millionen Personen betroffen sind (vgl. Statistik Austria 2010, Kap. 2 und 3). Als Folge peilt die Europäische Kommission in ihrer 2020-Strategie mittels umfassenden Maßnahmenpaketen eine deutliche Reduktion dieser Gefährdungslagen an. Für Österreich bedeutet das in den kommenden zehn Jahren eine Reduktion der ausgrenzungsgefährdeten Gruppe um 235.000 Personen.

1.2 *In work poverty*

Ein Aspekt der Diskussion um Entstehungszusammenhänge von Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung widmet sich der Frage nach dem Auskommen mit dem Einkommen, der „*In work poverty*“. Hier stehen jene Personen – auch als *Working Poor* bezeichnet – im Fokus, die trotz unselbständiger Erwerbsarbeit (lt. Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung gibt es in Österreich derzeit insgesamt rund 3,6 Millionen unselbständig Erwerbstätige; vgl. Statistik Austria 2012) unter die Armutsgefährdungsschwelle fallen. In Österreich beträgt der Anteil der *Working Poor* in etwa fünf Prozent oder 200.000 Personen (vgl. Statistik Austria 2011, 44ff). Dies bedeutet, dass insgesamt knapp die Hälfte der Armutsgefährdeten erwerbstätig ist. Die Ursachen könnten, so Till-Tentschert (2012), zum einen in einer geringen Entlohnung aufgrund eines oder mehrerer prekärer Beschäftigungsverhältnisse liegen, die individuelle Entlohnung liegt also unter der Armutsgefährdungsschwelle; weder die Einkommen anderer Haushaltsmitglieder noch öffentliche Transfergelder vermögen dies zu kompensieren. Zum anderen aber sei denkbar, dass der Beweggrund im Haushaltskontext zu suchen sei: Für die betroffene Person selbst wäre das Einkommen ausreichend, aufgrund weiterer zu versorgender Personen im Haushalt fällt das Gesamteinkommen aber unter die Armutsgefährdungsschwelle. Insgesamt gelte es jedoch zu bedenken, so Till-Tentschert, dass *Working Poor* als Indikator nur bedingt aussagekräftig sei, da es zur Situation von armutsgefährdeten Vollzeitbeschäftigten bis dato noch zu wenig Daten gäbe.

Nicht zu vernachlässigen ist in diesem Zusammenhang die psychologische Ebene: Laut einer Studie der AK-Wien (vgl. Riesenfelder, Schelepa, Matt 2011) ist bereits jeder siebente *Working Poor* entmutigt und/oder perspektivenlos, während sich nur knapp 16 Prozent der armutsgefährdeten Beschäftigten aktiv veränderungsmotiviert äußern. Dementsprechend kommen die AutorInnen zu dem Schluss, dass Unterstützungsbedarfe in der Beratung über eine reine Vermittlungstätigkeit hinausgehen und Betreuungs-, Förderungs- und Coachingmaßnahmen mit berücksichtigen sollten.

Fink (2012)⁸ konzediert zwar im Rahmen eines armutspolitischen Diskurses auf europäischer Ebene eine verstärkte politisch-programmatische Wahrnehmung der Thematik, allerdings gibt es, trotz immanenter gesellschaftspolitischer Sprengkraft, wenig konkrete lösungsorientierte Strategien und Maßnahmenempfehlungen. Auch in Österreich werde das Thema weitgehend „randständig“ bzw. „nachrangig“ wahrgenommen und – sofern es auf die politische Agenda gelangt – primär im Fokus von Arbeitslosigkeit thematisiert. Des Weiteren ortet Fink Legitimationsprobleme etablierter AkteurInnen. Gewerkschaften beispielsweise sehen sich mit der Frage konfrontiert: „*Whom to blame?*“

Nach Fink haben sowohl die Verursachungszusammenhänge als auch das Phänomen „Working Poor“ selbst als Ausdruck eines mehrfachen Verteilungsproblems zusätzlichen Diskussionsbedarf hinsichtlich:

- Fragen der Lohnverteilung und der Bewertung von Tätigkeiten am Arbeitsmarkt im Rahmen ‚solidarischer‘ bzw. ‚gerechter‘ Lohnpolitik.
- Fragen der Verteilung verfügbarer Arbeit bzw. Arbeitszeit (Stichworte: hohe Teilzeitquote und Konzentration von Teilzeitarbeit auf Frauen bei gleichzeitig hoher Zahl an Überstunden insbesondere bei vollzeitbeschäftigten Männern).
- Fragen der Verteilung von Mitteln im Rahmen sozialpolitischer Interventionen (Familien, Pensionssysteme).

Diese Position wird noch ergänzt von jenen sozialer Organisationen wie der Caritas: Es gehe primär darum, so Präsident Küberl in einem Gespräch mit der APA im Juli 2012, die Armut „stückweise zu entschärfen und abzubauen“. In Österreich gebe es das Phänomen, dass es den meisten sehr gut gehe; und genau daher fehle bei vielen das Bewusstsein, dass es auch BürgerInnen gibt, denen es – trotz Erwerbsarbeit – nicht gut geht.

⁸ Hier beziehen wir uns auf eine Präsentation von Marcel Fink im Rahmen der Tagung „Arm trotz Erwerbsarbeit“ im Juni 2012 in Wien (Fink 2012).

1.3 Niedriglohn und prekäre Beschäftigung in Österreich

Beschäftigungsverhältnisse, in denen niedrige oder ‚prekäre‘ Löhne bezahlt werden, fanden erst ab der zweiten Hälfte der 90er Jahre Eingang in die wissenschaftliche Diskussion.⁹

Heute ist die deutliche strukturelle Verschiebung hin zu prekären und atypischen Beschäftigungsformen¹⁰ evident. Im Jahre 2011 waren laut Statistik Austria (vgl. 2012a) 31 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen, das sind rund 1,1 Millionen Personen, atypisch beschäftigt.

Wo wird nun der Maßstab angelegt, wenn es um Niedriglohn geht? – Dazu gibt es in der Literatur und in der statistischen Praxis vielfältige Zugänge, die teilweise nicht unumstritten sind. Die Diskussion gruppiert sich um zwei Fragen:

- a) Nach welchen Kriterien wird die Population (Grundgesamtheit) dieses Sektors ausgewählt?
- b) Wo werden die Schwellenwerte festgesetzt, ab denen von einem Niedrigeinkommen gesprochen werden kann?

Die Definitionen der Abgrenzungen weichen in der Literatur stark voneinander ab. Zudem ist zu beachten, dass auch unterschiedliche Maßeinheiten bei der Bestimmung von Niedriglohn zum Einsatz kommen: Stundenlohn, Monatslohn oder Jahreseinkommen und brutto oder netto (vgl. Buchinger 2010, 28ff).

Nach der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung – insgesamt sind knapp 30 Prozent der Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig, wobei Frauen mit 48 Prozent deutlich stärker betroffen sind als Männer mit 13 Prozent. Teilzeitarbeit als die überwiegende atypische Beschäftigungsform weist einen Frauenanteil von bis zu 85 Prozent auf. Nimmt man als Basis die Verdienststrukturerhebung¹¹ der Statistik Austria (hier wird die Niedriglohnschwelle bei EUR 7,65 brutto angesetzt), so fallen 24 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer in den Bereich der Niedriglohnbeschäftigten (vgl. Geisberger, Knittler 2010, 453ff).

Eine andere Perspektive verweist auf den Zusammenhang von Niedriglohn und *Vollzeitbeschäftigung*. So belegt eine Studie des WIFO aus dem Jahr 2010 (vgl. dazu Lutz, Mahringer

9 Vgl. Firlei 2000, Strengmann-Kuhn 2003, Lohmann 2007, Buchinger 2010.

10 Zu atypischen respektive prekären (und weitgehend ‚ungeschützten‘) Beschäftigungsverhältnissen zählen dem arbeitsrechtlichen Status nach: Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigungen, Zeit- und Leiharbeit, Befristungen. Kontrastierend dazu lässt sich ein ‚geschütztes‘ Arbeitsverhältnis definieren als „unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis, mit dem der Arbeitnehmer tarifrechtlich und sozialversicherungsrechtlich in ein betriebliches Kollektiv eingebunden ist und dessen Entlohnung ihm eine dauerhafte Existenzsicherung auch im Alter gewährleistet.“ (Möller 1988, 9)

11 Anmerkung zu den Darstellungseinheiten: In der Verdienststrukturerhebung bilden Beschäftigungsverhältnisse die Grundlage (ohne Unterscheidung in Haupt- und Nebentätigkeiten), während in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Personen in ihrer Haupterwerbstätigkeit im Zentrum stehen (ohne Zweit- bzw. Nebentätigkeiten).

2010), dass 16 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (außerhalb des öffentlichen Bereichs) zu NiedrigverdienerInnen gehören.¹² Analog zu den vorigen Ausführungen zeigt sich ein gleich garteter Trend: Frauen (zu 32 Prozent) sind stets deutlich stärker betroffen als Männer (zu neun Prozent). In anderen Worten: Niedriglohnbeschäftigung ist weiblich verankert. Wesentliche Faktoren für Niedriglohn sind zudem Betriebsgröße (allerdings verliert mit höherem Personalstand das Thema Niedriglohnbeschäftigung für Betriebe an Bedeutung; vgl. Lutz, Mahringer 2010, 119) und Branche, wobei konkret Land-/Forstwirtschaft, Gaststättenwesen, Handel und sonstige persönliche Dienste im Besonderen von Niedrigentlohnung geprägt sind.

In der WIFO-Studie wurden eine Reihe unterschiedlicher Wechselwirkungen im Hinblick auf Niedriglohn untersucht, exemplarisch seien an dieser Stelle einige weitere signifikante Befunde genannt: Eine höhere Teilzeitbeschäftigung in Betrieben etwa geht einher mit einem höheren Anteil an niedrig entlohnnten vollzeitbeschäftigten Frauen, während dies wiederum den Anteil niedrig entlohnter vollzeitbeschäftigter Männer senkt. Weiters zeigt sich: Je höher der Anteil an erwerbstätigen Frauen in Betrieben ist, desto höher ist auch der Anteil Niedrigverdienender an allen Vollzeitbeschäftigten. Dieses Phänomen ist allerdings nicht an ein bestimmtes Geschlecht gebunden (vgl. Lutz, Mahringer 2010, 12f und 118ff).

Zwei weitere empirische Befunde zu Niedriglohnbeschäftigung und Entlohnung lassen einen Prozess der Verstetigung insofern erkennen, als die Aufstiegschancen in höhere Entlohnungsbereiche nur gering ausfallen. So gehören 68 Prozent der Frauen und 61 Prozent der Männer auch ein Jahr später dem Niedriglohnsegment an. Andererseits gelingt 8 Prozent der Frauen und 17 Prozent der Männer innerhalb eines Jahres der Wechsel aus Niedriglohnbeschäftigung in eine höher entlohnte Beschäftigung. In diesem Kontext zeigt sich abschließend auch ein erhöhtes Risiko von Erwerbsarbeitslosigkeit im Niedriglohnsektor: Die Wahrscheinlichkeit, ein Jahr später erwerbsarbeitslos zu sein, ist bei niedrig verdienenden Menschen deutlich höher als bei besser Entlohnnten (vgl. Lutz, Mahringer 2010, 14 und 41ff; einen komprimierten Überblick über die rechtlichen Implikationen bei Arbeitslosigkeit gibt Stöckl 2012).

¹² Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen hier unselbständige Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse im Zeitraum von 1998 bis 2006, als Grundlage dienen Individualdaten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger. In dieser Studie wird die Niedriglohnschwelle bei zwei Drittel des Median-Einkommens von 18 bis 59 Jährigen unselbständig Erwerbstätigen (ohne BeamtInnen) angesetzt. Der Median wird als (hypothetischer) Brutto-Monatslohn inkl. anteiliger Sonderzahlungen definiert.

2. Soziale Lage und Armutsgefährdung im Bundesland Salzburg

Grundlage und Anknüpfungspunkt für den folgenden Abschnitt sind zentrale Ergebnisse der Studie „In der Mitte der Gesellschaft – Zur sozialen Lage und Armutsgefährdung von niedrigverdienenden Beschäftigten im Bundesland Salzburg“ (vgl. Buchinger 2010).¹³ Die Ergebnisse der Untersuchung machen sichtbar, dass der Niedriglohnbereich im Bundesland Salzburg große Teile der unselbständig Beschäftigten umfasst (je nach Definitionsgrundlage zwischen 20 und 52 Prozent) und damit keineswegs auf Randgruppen oder Niedrigqualifizierte beschränkt bleibt, sondern in der Mitte der Gesellschaft angelangt ist. Die Folgen für die ArbeitnehmerInnen werden beispielsweise durch den aktuellen, im April 2012 veröffentlichten, Arbeitsklimaindex dargestellt, wonach 50 Prozent der Beschäftigten mit ihrem Einkommen gerade noch und 10 Prozent nicht mehr auskommen. Implizit bestätigen die Ergebnisse des Arbeitsklima-Index auch die o.a. These, dass die Probleme auch hier weit in den Mittelstand hinein reichen (vgl. Arbeiterkammer Oberösterreich 2012).

Die Konzeption der Studie erfolgte in drei Schritten: Aufbauend auf einer Sozialstrukturanalyse aller im Jahr 2007 bei der Salzburger Gebietskrankenkasse gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse (Basis: maximales Monatsbruttoeinkommen von EUR 1.500) wurde in einem zweiten Schritt eine Repräsentativbefragung niedrig verdienender Personen durchgeführt, daran anschließend folgten zehn Tiefeninterviews. Durch dieses – in der empirischen Sozialforschung als *Triangulation* (Flick 2011) bezeichnete – methodische Vorgehen konnte die Gruppe der „NiedrigverdienerInnen“ sehr detailliert in ihrer Heterogenität (auf ihre soziodemographischen und strukturellen Merkmale hin) untersucht werden.

2.1 Sekundärstatistische Strukturanalyse

Die Ergebnisse der Strukturanalyse zeigen, dass 52 Prozent der Salzburger Beschäftigten (das sind 117.186 Personen) weniger als EUR 1.500 brutto monatlich verdienen; exakt zwei Drittel davon sind Frauen. Analog stellt sich die Geschlechterdisparität bei einer engeren Definitionsvariante des Niedriglohn-Begriffs mit EUR 1.000 brutto monatlich als Schwelle dar: In diesem Fall liegt der Verdienst von 21 Prozent der Salzburger Beschäftigten darunter, wiederum beträgt der Frauenanteil zwei Drittel. Die zentralen Niedriglohnbranchen in Salzburg sind Tourismus, persönliche bzw. unternehmensbezogene Dienstleistungen und der Handel – jene Berufszweige, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Der Niedriglohnsektor umfasst kurzfristige Minijobs, Mehrfachbeschäftigungen, Saison- und Leiharbeit bis hin zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen. Einerseits können derartige Beschäftigungsformen individuell Chancen eröffnen (etwa einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt), andererseits können auch

¹³ Die Studie wurde von der Kammer für Arbeiter und Angestellte in Salzburg in Auftrag gegeben, ihre Laufzeit betrug knapp ein Jahr (Juli 2008 bis Mai 2009).

Zwänge damit verbunden sein (etwa unfreiwillige Teilzeitarbeit). Faktum aber bleibt: Die hier erzielten Einkommen sichern keine Existenz.

Der Niedriglohnsektor in Salzburg zeichnet sich durch folgende Merkmale aus (vgl. Buchinger 2010, 185f):

- Junge Personen, überwiegend männlich und in Ausbildung, für die der Niedriglohnjob die Eintrittsgebühr in den Arbeitsmarkt darstellt; erwartungsgemäß wird die Niedriglohnbeschäftigung am Anfang der Berufskarriere eher vorübergehend sein.
- Frauen mittleren Alters, für die eine Niedriglohnbeschäftigung eine Wiedereintrittsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt darstellt: Für sie handelt es sich meist um keine vorübergehende Phase, sondern um eine sehr lange (manchmal ein Arbeitsleben lang währende) Beschäftigung.
- Es gibt einen „weiblichen“ und einen „männlichen“ Niedriglohn. Der weibliche Niedriglohn verstetigt sich tendenziell und hat soziologisch betrachtet Normalität erlangt, der männliche Niedriglohn dagegen ist jung, zahlenmäßig klein und tendenziell von passagerem Charakter.

2. 2 Repräsentativerhebung

Mit der Befragung einer repräsentativen Stichprobe ging es in einem zweiten Schritt darum, Wissen über die Lebenszusammenhänge dieser Gruppe zu erwerben, die Lebenslagen zu beschreiben und Risikofaktoren zu erkennen. Die Fragen zu den Lebenslagen umspannten alle Dimensionen, die auch in konventionellen Untersuchungsmethoden verwendet werden, um Armutsgefährdungs- und Deprivationsrisiken von Haushalten analysieren zu können. Insgesamt wurden 416 Personen befragt.¹⁴ Die Befragungsergebnisse konnten schließlich belegen, dass ein großer Teil der Beschäftigungen der Frauen Teilzeitjobs sind, für die sie sich aus bestimmten Gründen entschieden haben oder entscheiden mussten.¹⁵

Kursorisch lassen sich die Lebenslagen wie folgt charakterisieren (vgl. Buchinger 2010, 187ff): Die befragten Haushalte sind fast dreimal so häufig mehrfachbeschäftigt als der Durchschnitt der Erwerbstätigen im Bundesland. 61 Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer arbeiten in Teilzeit (weniger als ein Drittel der kinderlosen Frauen arbeiten Vollzeit), insgesamt stammen nahezu 60 Prozent der Einkommen aus atypischen Arbeitsverhältnissen.

¹⁴ Zum methodischen Vorgehen und zur Stichprobenauswahl der repräsentativen Telefonbefragung, durchgeführt vom Institut für Grundlagenforschung, siehe Buchinger 2010 59ff.

¹⁵ Exemplarisch sei hierzu ein Zitat der Ministerin Gabriele Heinisch-Hosek genannt: „Frauen arbeiten Teilzeit, um ihre Kinder zu betreuen; Männer arbeiten Teilzeit, um sich weiterzubilden.“ (Quelle: ORF-Pressestunde vom 04.03.2012) Wesentlich für die Diskussion sei die Beleuchtung der gesellschaftlichen Hintergründe, konkret die Frage nach dem Zugang zu Chancen, denn: ‚erklärbar‘ sei nicht gleichbedeutend mit ‚gerecht‘ (vgl. Weichselbaumer 2012).

Das bedeutet zugleich: Ein Zusatzeinkommen durch eine niedrig verdienende Person hilft mit, das Armutsrisiko zu mildern, die potentielle Gefährdung (durch Trennung/Scheidung, Arbeitslosigkeit, Krankheit, etc.) bleibt dennoch groß. 71 Prozent der befragten Haushalte beziehen öffentliche Transferleistungen (Familienbeihilfe, Arbeitslosengeld, Sozialhilfe, Pension, Wohnbeihilfe, Wohnbauförderung, Karenz- bzw. Kindergeld, Stipendien) und in 17 Prozent dieser Haushalte sind diese Transferleistungen die Haupteinkommensquelle. Die Befragung zeigt auch: Knapp die Hälfte aller Haushalte würde ohne Sozialtransfers unter die Armutsgefährdungsschwelle fallen. Und 7 Prozent aller befragten NiedrigverdienerInnenhaushalte sind manifest arm (der österreichische Durchschnitt nach EU-SILC beträgt knapp 5 Prozent).

In Bezug auf Armutsgefährdung in der Zielgruppe der NiedrigverdienerInnen lassen sich folgende Risikogruppen identifizieren:

- Bildung: Je niedriger die Qualifikation, umso größer die Armutsgefährdung; 15 Prozent der PflichtschulabgängerInnen sind manifest arm (aber kein/e UniversitätsabgängerIn)
- Ein-Eltern-Haushalte: Nur 31 Prozent gelten als nicht arm, 17 Prozent sind manifest arm.
- Nationalität: ÖsterreicherInnen sind zu 4 Prozent, EU-AusländerInnen zu 15 Prozent und andere AusländerInnen zu 24 Prozent manifest arm.
- Unselbständig Erwerbstätige mit mehreren Beschäftigungen: In dieser Gruppe sind 5 Prozent manifest arm (70 Prozent gelten als nicht arm).
- Alter und Region: Personen bis 29 Jahre sowie über 60 Jahre sind am stärksten manifest arm, ebenso ist die Armutsgefährdung im Zentralraum höher als in den Bezirken im Innergebirg.

2.3 Qualitative Tiefeninterviews

Anhand der Ergebnisse der Repräsentativbefragung wurden zehn Personen (sechs Frauen und vier Männer) für vertiefende qualitative Interviews ausgewählt. Die Tiefeninterviews mit dem Ziel, Einblicke in das bisherige und aktuelle Leben sowie die Erwartungen der Befragten für die Zukunft zu erhalten, repräsentieren die Heterogenität der Lebenslagen, die für Niedrigverdienende charakteristisch ist.¹⁶ Wie sich auch in der Repräsentativbefragung zeigte, werden auch bei den Interviews in Bezug auf das Wechselspiel zwischen niedrigem Einkommen und Armutsgefährdung deutliche Trends sichtbar (vgl. detailliert Buchinger 2010, 118ff). Entscheidend ist nicht das

¹⁶ Wesentlich ist noch eine methodische Anmerkung: Strukturanalyse und Repräsentativbefragung stellen jeweils Momentaufnahmen dar. Demgegenüber verschaffen Tiefeninterviews prozesshafte Einblicke in den Lauf der Dinge von zehn Leben. Damit lässt sich das Prozesshafte, eine entscheidende Dimension bei der Betrachtung von Lebenslagen, einfangen.

jeweilige individuelle Einkommen, sondern das verfügbare Haushaltseinkommen in Relation zu den Kosten und Ausgaben der Haushalte. Insgesamt wird deutlich, dass diese Haushalte teilweise in sehr labilen finanziellen Gleichgewichten leben. Vor allem jene Personen, die alleine (mit oder ohne Kinder) leben, wissen sehr genau, dass nichts Unvorhergesehenes (Arbeitsplatzverlust, Krankheiten, etc.) passieren darf, damit diese Balance aus den Fugen gerät. Als vorherrschend erweisen sich traditionelle Geschlechterarrangements, manifestiert durch die Ehe als das zentrale individuelle sozioökonomische Sicherungssystem. Erst bei jüngeren Frauen- und Männergenerationen zeigen sich deutlichere Brüche in den Lebensbiographien. Mit Unsicherheiten behaftet ist auch die Zeit des Älterwerdens und des Alters, im Wissen, wie wenig sie später an Pension erhalten werden und wie sich diametral entgegengesetzt demgegenüber die Kosten für den Alltag entwickeln werden (von den Miet- und Wohnkosten bis hin zu notwendigen gesundheitsbezogenen Kosten).

Auf Basis der hier nachgezeichneten Analysen und Befunde wurden in der Studie eine Reihe gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Maßnahmenempfehlungen abgeleitet (vgl. Buchinger 2010, 194ff). Exemplarisch aufgelistet werden hierzu genannt: Aktivitäten zum Aufbrechen traditioneller Rollenbilder und des klassischen Berufswahlverhaltens¹⁷, zielgerichtete Anstrengungen zur Förderung von positiven Lebenslagen von MigrantInnen und Ein-Eltern-Haushalten, Bewusstseinsbildung zur Bedeutung von Haushaltseinkommen (inklusive sozialer Transferleistungen), Sicherstellung von bedarfs- (bzw. bedürfnis-)orientierten und existenzsichernden Mindestansprüchen, lohnpolitische Maßnahmen (Stichworte: solidarische Lohnpolitik, Umsetzung der Strategie der „Guten Arbeit“ auf betrieblicher Ebene) als auch wirtschafts-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit dem Ziel, den Niedriglohnsektor wirksam zurückzudrängen.

3. Politik und Niedriglohn im nationalen und internationalen Kontext

Zum Zurückdrängen von Niedriglohnbeschäftigung und der Verhinderung weiterer Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen lassen sich verschiedene (interessen)politische Strategien unterscheiden. Neben garantierten Lohnuntergrenzen (etwa über gesetzlichen Mindestlohn oder über Kollektivverträge) sind hier Regelungen bei Wirtschaftsförderung oder Auftragsvergabe zu nennen, wodurch Kriterien der „Guten Arbeit“ umgesetzt werden sollen. Im Folgenden wird ein kursorischer Überblick über diese unterschiedlichen, teilweise auch intensiv

¹⁷ Ein erster notwendiger Schritt sei, so formuliert es Elisabeth Welzig in ihrem Buch *Frauen in Männerdomänen*, dass junge Frauen verstärkt von den beruflichen Wahlmöglichkeiten Gebrauch machen und kritisch aus den rund 250 angebotenen Lehrberufen auswählen, anstatt sich stetig für einen der traditionell klassischen Frauenberufe zu entscheiden. Die Autorin interviewte mehr als 30 Frauen, die nach 1945 in Österreich berufliches Terrain betreten haben, das bis dahin ausschließlich Männern vorbehalten war, unter ihnen die Komponistin Olga Neuwirth, die Managerin Brigitte Ederer, die Politikerin Waltraud Klasnic; ebenso werden die Lebensgeschichten einer Pilotin, einer ÖBB-Lokführerin und einer Offizierin der Wiener Berufsfeuerwehr erzählt (vgl. Welzig 2011).

gegensätzlich diskutierten Strategien gegeben. „Während die einen darin (in einem Mindestlohn, Anm. d. Aut.) einen fatalen Jobkiller sehen, betrachten die anderen Mindestlöhne als wirtschaftspolitisches Allheilmittel. Zahlreiche Studien zeigen, dass sie keinerlei negativen Einfluss auf die Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung haben.“ (AK Oberösterreich 2010, 3)

3.1 Mindestlohnpolitiken

3.1.1 Einleitendes

Es gibt zwei unterschiedliche Arten von Mindestlohnregelungen: die gesetzliche und die tarif- bzw. kollektivvertragliche Festsetzung. „Bei der tarifvertraglichen Regelung werden Mindestlöhne über Tarifvereinbarungen oder Gesamtarbeitsverträge festgelegt. Da jedoch die Gewerkschaften aufgrund ihres relativ geringen Organisationsgrades nicht in allen Sektoren genügend Verhandlungsmacht besitzen, um eine tarifvertragliche Mindestlohnsicherung durchsetzen zu können, weist die tarifvertragliche Regelung vor allem in den klassischen Niedriglohnbranchen (wie z.B. private Dienstleistungsgewerbe) Defizite auf. An dieser Stelle greift in vielen europäischen Ländern der gesetzliche Mindestlohn, um die tarifvertraglichen Mindestlohnregelungen zu ergänzen.“ (Zitzler 2006, 1)

Im Jahr 2012 gibt es nach Eurostat in 20 der 27 EU-Länder einen gesetzlichen Mindestlohn.¹⁸ Dieser gesetzliche Mindestlohn schwankt von Nation zu Nation. So beträgt er (Stand per Jänner 2012) in Luxemburg EUR 10,4 pro Stunde, in Frankreich EUR 9,2, in den Niederlanden EUR 8,9, in Irland EUR 8,7, und in Großbritannien EUR 7,0.¹⁹

3.1.2 Zur Situation in Österreich

In Österreich gibt es – analog zu Deutschland, zur Schweiz und zu den skandinavischen Ländern – keinen gesetzlichen Mindestlohn. „Rechtsgültige Mindestlöhne der einzelnen Branchen werden aber von den Gewerkschaften für die Arbeitnehmer/-innen mit den Arbeitgebern ausgehandelt. Die kollektivvertraglichen Mindestbestimmungen gelten für alle Arbeitnehmer/-innen in der jeweiligen Branche. So werden die Arbeitnehmer/-innen vor Ausbeutung und Lohndumping geschützt.“²⁰ Es werden laufend rund 450 Kollektivverträge verhandelt, viele davon jährlich. Am 1. Januar 2009 wurde in Österreich nach jahrelangen politischen Verhandlungen ein Mindestlohn in Höhe von EUR 1.000 brutto vereinbart. *„Was sehr erfolgreich war, war sicherlich die 1.000-Euro-Kampagne vor ein paar Jahren. Eine neue Kampagne mit EUR 1.300 Mindestlohn wäre jetzt sicherlich sinnvoll. Und EUR 1.300 sehe ich*

18 Keinen gesetzlichen Mindestlohn innerhalb der EU haben neben Österreich auch Deutschland, Dänemark, Finnland, Italien, Schweden und Zypern.

19 Beträge jeweils brutto dazu ausführlich Schulten 2012, 124ff).

20 Quelle: <http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=67&IP=8847>, abgefragt am 12. August 2012.

als realistische Grenze an. Denn die KV-Löhne, bei denen wir damals die EUR 1.000 durchgesetzt haben, sind jetzt etwa bei EUR 1.080 oder EUR 1.100. Daher sind diese EUR 1.300 jetzt ein Wert, der in der Öffentlichkeit gut kampagnisierbar wäre. Das würde in der Öffentlichkeit gut ankommen.“ (Gewerkschaftsvertreter)²¹

Seit 2010 treten etwa die Frauenministerin oder gewerkschaftliche Vertreterinnen des ÖGB für einen Mindestlohn von EUR 1.300 ein.^{22 23}

Mit dieser Maßnahme sollen vor allem Frauen profitieren, denn: „Auffällig ist bei den Kollektivverträgen, die unter EUR 1.300 liegen, dass es sich mehrheitlich um frauendominierte Bereiche handelt. Das heißt leider auch geringerer Organisationsgrad, viel Teilzeit, geringere betriebliche Einbindung und auch die Betriebsgröße und Kapitalintensität spielen eine große Rolle bei der Höhe der KV-Abschlüsse. Viele dieser typischen Frauenjobs sind im Dienstleistungsbereich angesiedelt, z.B. FrisörIn, KosmetikerIn/FußpflegerIn, RechtsanwaltsgehilfIn.“²⁴

Die Mindestlöhne im Dienstleistungsbereich zu erhöhen wäre prinzipiell leichter möglich, da hier – im Gegensatz zum Produktionsbereich – die Gefahr der Verlagerung in Billiglohnländer nicht besteht. „Die Dienstleistungen würden ein bisschen teurer, das wäre auch vernünftig. Aber gerade im Dienstleistungsbereich haben wir es mit schwierigen betrieblichen Strukturen zu tun. Im Handel etwa gibt es die Filialen mit zwei bis fünf Beschäftigten; noch schlimmer ist es in der Reinigung, da sind die Beschäftigten ja überhaupt nie an einem gemeinsamen Ort. Und wie sollst du da streiken? Das macht die Schwäche aus, da ist schwer zu kämpfen.“ (Gewerkschaftsvertreter)²⁵

Seit einigen Jahren gibt es auch in Österreich Debatten über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns; vor allem die Grüne Partei macht sich für diese Position stark. Mit einer gesetzlichen Mindestlohnregelung könnten – so die Argumentation – neben dem Schließen bestehender Lücken (etwa Beschäftigte im Bereich der freien Berufe) vor allem auch branchen- und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede abgebaut werden (Hermann 2005, 17). Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist gegen eine Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns: „Das österreichische Modell starker Kollektivverträge garantiert die flächendeckende Gültigkeit von Mindestlöhnen und könnte aus meiner Sicht Vorbildwirkung für ganz Europa haben.“²⁶

21 Quelle: Schriftliches Statement von René Schindler, Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) vom Oktober 2012.

22 Quelle: <http://derstandard.at/1282979571561/Sozialpartner-Heinisch-Hosek-fordert-1300-Euro-Mindestlohn>; abgefragt am 14.08.2012.

23 Aktuell haben – so die Auskunft des ÖGB per E-Mail am 31.08.2012 – weniger als 2 Prozent der Kollektivverträge noch einen Mindestlohn/ein Mindestgehalt von unter EUR 1.000; demgegenüber haben über 70 Prozent der Kollektivverträge einen Mindestlohn/ein Mindestgehalt von EUR 1.300 oder mehr, der größere Teil davon bewegt sich zwischen EUR 1.300 und 1.500 (jeweils in der untersten bzw. niedrigsten Lohn-/Gehalts- oder Verwendungsgruppe).

24 Quelle: Expertin ÖGB, E-Mail-Auskunft am 31.08.2012.

25 Quelle: Schriftliches Statement von René Schindler, Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) vom Oktober 2012.

26 So ÖGB-Präsident Erich Foglar im April 2012. Quelle: http://www.bau-holz.at/servlet/ContentServer?pagename=D01/Page/Index&n=D01_30.d.a&cid=1334740609853, abgefragt am 12. 08.2012.

Ein befragter Gewerkschaftsfunktionär verweist in Bezug auf einen gesetzlichen Mindestlohn auf die Gefahr der Abhängigkeit von unterschiedlichen politischen Konjunktoren. *„In anderen Ländern, die keine hohe Kollektivvertragsabdeckung mehr haben, braucht man selbstverständlich einen gesetzlichen Mindestlohn. Aber so lange wir gut ausdifferenzierte Branchenkollektivverträge haben und da ein bisschen Schwung reinbringen, ist mir das lieber.“* (Gewerkschaftsvertreter)²⁷

Das prozentuell stärkere Anheben der unteren Lohngruppen ist weiters eine Möglichkeit, Niedriglohnbeschäftigung zurückzudrängen und zu bekämpfen. *„Die Frage hier ist vor allem, ob das kontinuierlich möglich ist. In der Metall- und Elektroindustrie sind die unteren Lohngruppen einmal prozentuell stärker erhöht worden als die oberen. Das müsste jetzt zwei, drei Mal hintereinander gemacht werden, und da ist die Frage, ob das durchsetzbar ist. Und außerdem sind wir bei der Metall- und Elektroindustrie in Bereichen, die ohnedies schon relativ viel verdienen. Und es sind wirtschaftlich starke Bereiche.“* (Gewerkschaftsvertreter)²⁸

Schließlich ist noch auf das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) hinzuweisen, das mit 1. Mai 2011 in Kraft getreten ist.²⁹ Dieses Bundesgesetz sieht unter anderem verschiedene öffentlichrechtliche und privatrechtliche Möglichkeiten zur Lohnkontrolle vor. *„Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) dient der Sicherung gleicher Arbeits- und Lohnbedingungen für alle in Österreich tätigen ArbeitnehmerInnen. Durch seine Zielrichtung ist das LSDG-B auch geeignet, einen Beitrag zur Armutsbekämpfung zu leisten, da mit diesem Gesetz sichergestellt werden soll, dass Beschäftigte ihren Lohn auch tatsächlich erhalten.“* (STRAT.AT 2020 2012, 65) Auch von gewerkschaftlicher Seite wird dies so gesehen: *„Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz sichert zum ersten Mal in Österreich, dass alle den Kollektivvertragslohn bezahlt bekommen. Seit 1. Mai 2011 ist es so, dass die Gebietskrankenkasse bei den üblichen Kontrollen nicht nur die Sozialversicherungsbeiträge einzieht, sondern die Arbeitgeber vor die Alternative stellen kann, entweder sie zahlen den Menschen jetzt das Geld nach, das ihnen zusteht, oder es gibt eine Anzeige. Die Strafdrohungen beginnen bei EUR 1.000 bei bis zu drei Betroffenen (immer pro ArbeitnehmerIn) und EUR 2.000 bei mehr als drei Betroffenen.“*³⁰ *Da wird dann lieber nachgezahlt.“* (Gewerkschaftsvertreter)³¹ Im ersten Jahr habe sich die Gebietskrankenkasse ganz gezielt auf Niederlassungen aus dem Ausland konzentriert. *„Jetzt werden verstärkt auch österreichische Firmen kontrolliert. Für den Graulohnbereich, wo unter dem Kollektivvertragslohn rechtswidrig bezahlt wird, ist dieses Gesetz ein Jahrhundertschritt. Früher haben sich alle*

27 Quelle: Schriftliches Statement von René Schindler, Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) vom Oktober 2012.

28 Quelle: Schriftliches Statement von René Schindler, Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) vom Oktober 2012.

29 Mit diesem Bundesgesetz wurden das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert. (Quelle: http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/II/I_01076/index.shtml; abgefragt am 16. 08.2012)

30 Die Höchststrafe liegt bei EUR 10.000 (bis zu drei Betroffenen; Erststrafe) bzw. bei EUR 20.000 (Wiederholungsfall) bzw. bei EUR 50.000 (bei mehr als drei Betroffenen; Wiederholungsfall). (Quelle: ebd.)

31 Quelle: Schriftliches Statement von René Schindler, Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) vom Oktober 2012.

einzelnen Beschäftigten einzeln darum kümmern müssen. Wenn sich das unter den Klein- und Mittelbetrieben herumspricht, dann kriegen diese Angst und zahlen von vornherein ordentlich.“ (Gewerkschaftsvertreter)³²

3.1.3 Zur Situation in der EU

Ein Blick auf die aktuelle Entwicklung der Mindestlöhne in den 20 EU-Staaten, die über einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn verfügen,³³ weist auf die verlangsamte Entwicklung der Mindestlöhne 2011 gegenüber 2010 vor dem Hintergrund der „schwächelnden Weltwirtschaft“ hin (vgl. Schulten 2012, 129f). Als Folge restriktiver Sparpolitik in vielen EU-Ländern fielen die Mindestlohnsteigerungen entweder sehr gering aus oder wurden auf bestehendem Niveau eingefroren. Für viele MindestlohnbezieherInnen kam es daher „angesichts höherer Inflationsraten zu deutlichen Reallohnverlusten“ (ebd., 129). Konkret, so Schulten (ebd.), haben Internationaler Währungsfond (IWF), Europäische Kommission und Europäische Zentralbank (EZB) durch Vereinbarungen versucht, die nationalen Entwicklungen der Mindestlöhne zu beeinflussen. In Portugal und Spanien beispielsweise hat der IWF ein de facto-Veto gegen künftige Mindestloohnerhöhungen erwirkt. In Irland wurde sogar kurzzeitig (im Februar 2011) eine Absenkung des Mindestlohnniveaus um einen Euro auf EUR 7,7 wirksam, wenngleich diese Kürzung nach dem Regierungswechsel wieder zurückgenommen wurde (vgl. ebd., 126). Auch in vielen westeuropäischen Ländern wie Frankreich oder den Benelux-Ländern beschränkte sich die Erhöhung des Mindestlohns en gros auf den Ausgleich von Inflationsraten. Mit dieser Verknüpfung von Sparpolitik und restriktiver Lohnpolitik gingen aber – so die Conclusion von ExpertInnen – notwendige Impulse in Richtung Wettbewerbsfähigkeit verloren (vgl. ebd., 130).

In einem „Plädoyer für eine europäische Mindestlohnpolitik“ erachtet Zitzler (2006, 1) angesichts dieser Entwicklungen die geltenden nationalen Regelungen zum Mindestlohn für nicht mehr ausreichend und erachtet eine „Koordinierung der nationalen Mindestlohnpolitiken auf europäischer Ebene“ (ebd., 3) für unabdingbar. Ziel sei es, „auf die zunehmende Ungerechtigkeits- und Verteilungsungerechtigkeit zu reagieren und diese zu reduzieren“ (ebd.), „Hauptprofiteure“ einer solchen koordinierten Mindestlohnpolitik wären Frauen. Aktuell ist allerdings zu konzedieren, dass die EU noch weit von einer konsensfähigen Mindestlohnpolitik entfernt ist, ein erster Schritt dahingehend könnte ein EU-weiter intensiver Diskurs zwischen den SozialpartnerInnen und anderen Interessenvertretungen „als auch zwischen den Gewerkschaften selbst“ (ebd., 4) sein. „Denn wenn die EU-Mitgliedstaaten ihre Verpflichtungen aus der Sozialcharta und die Ziele der Lissabon-Strategie ernst nehmen wollen, müssen sie die Mindestlohnregelung, wie andere Politikbereiche auch, europaweit rechtlich verpflichtend machen.“ (ebd.)

³² Quelle: Schriftliches Statement von René Schindler, Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) vom Oktober 2012.

³³ Hinsichtlich der Höhe der Mindestlöhne weist Schulten (2012, 124) auf erhebliche Unterschiede innerhalb der EU-Länder hin, die zwischen EUR 10,4 (Luxemburg) und unterhalb von EUR 1,00 (Bulgarien, Rumänien) liegen.

3.2 Zum politischen Konzept der „Guten Arbeit“

3.2.1 Einleitendes

Mit der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 wird die Bedeutung des Konzepts der Arbeitsplatzqualität („mehr und bessere Jobs“) auf europäischer Ebene verankert (vgl. Kurz-Scherf 2005, 193ff; Siebern-Thomas 2005, 200ff). Folgende Kategorien der Arbeitsplatzqualität werden hier definiert: „Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze; Qualifikationen, Lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung; Gleichstellung der Geschlechter; Arbeitsschutz; Flexibilität und Sicherheit; Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt; Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben; Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung, Diversifizierung und Nichtdiskriminierung; Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität.“ (Europäische Kommission 2001a, 2001b, zit. nach Siebern-Thomas 2005, 201) „Angemessene Arbeitseinkommen“ stellen hier etwa einen Qualitätsaspekt der intrinsischen Qualität von Arbeit dar. Bei der Gleichstellung der Geschlechter werden das „geschlechtsspezifische Lohngefälle“, die „Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten nach Geschlecht“ sowie die „Geschlechtertrennung in Berufsgruppen und Sektoren“ als Qualitätsindikatoren definiert (ebd.).

Wenngleich diese Zielrichtung auch in den Leitlinien für die nationalstaatlichen Beschäftigungspolitiken 2002 bestätigt wurde, zeigt sich, dass im Laufe der letzten zehn Jahre gerade den Qualitätsdimensionen von Arbeit keine größere politische Bedeutung zukommt: „Die Orientierung an den Maastrichter Konvergenzkriterien befördert dabei eine Deregulierung und Flexibilisierung von Beschäftigung. Die deutliche Ausweitung atypischer und oftmals prekärer Beschäftigung sowie der Ausbau eines Niedriglohnsektors stehen Kernzielen der Qualitäts-offensive diametral entgegen.“ (Lepperhoff 2011, 33f)

Die Frage wird sein, inwiefern die 2010 beschlossene neue EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung „Europa 2020“³⁴ in Österreich real die Qualitätsdimensionen von Arbeit nachhaltig berücksichtigen wird. Im „Nationalen Reformprogramm 2012“³⁵ (Bundeskanzleramt 2012) stellt „Qualität der Arbeit“ neben der Steigerung der Arbeitsmarktbeteiligung von älteren ArbeitnehmerInnen, von Frauen, von Jugendlichen sowie von Personen mit Migrationshintergrund eine der wesentlichen Herausforderungen dar (vgl. STRAT.AT 2020 2012, 63).

34 Diese Strategie ist die Nachfolgestrategie der Lissabon-Strategie, die 2010 ausgelaufen ist.

35 Jeder EU Mitgliedsstaat muss im Rahmen der Umsetzung der „Europa 2020 Strategie“ jährlich diese nationalen Reformprogramme vorlegen. Darin werden ihre Strategien für nachhaltiges Wachstum und solide öffentliche Haushalte dargelegt (Quelle: <http://www.bka.gv.at/site/4892/default.aspxm>, abgefragt am 18.08.2012).

3.2.2 Good Practices der Umsetzung von „Guter Arbeit“

3.2.2.1 Öffentliche Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung als Gestaltungsinstrument in Österreich

In Österreich gibt es seit dem Ende der 1990er Jahre eine immer breiter geführte Auseinandersetzung darüber, wie öffentliche Aufträge und/oder Wirtschaftsförderung für das Erreichen politischer Zielsetzungen, wie etwa die Gleichstellung der Geschlechter, genutzt werden können. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang etwa die Studie zur „Koppelung von Wirtschaftsförderung und öffentlicher Auftragsvergabe an betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen“ (Papouschek et al. 2009), die von der oberösterreichischen Arbeiterkammer beauftragt worden ist. Im Rahmen dieser Untersuchung werden unter anderem die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen einer solchen Koppelung ausgelotet. Als wesentliches Problem erweist sich, dass bislang in der EU-Vergaberichtlinie EU-2004 zwar die Bestimmungen hinsichtlich umweltbezogener Aspekte eindeutig geregelt sind, in Hinblick auf Regeln für sozial verantwortliche Beschaffung dies jedoch weniger zutrifft. Damit wird der Rechtsauslegung ein großer Interpretationsspielraum gewährt (ebd., 27)³⁶.

Im österreichischen Bundesvergabegesetz 2006 findet sich unter § 19 Abs 6 BVergG die Kann-Bestimmung, dass „im Vergabeverfahren (...) auf die Beschäftigung von Frauen, von Personen im Ausbildungsverhältnis, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderung und älteren Arbeitnehmern sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange Bedacht genommen werden (kann, Anm. d. Aut.). Dies kann insbesondere durch die Berücksichtigung derartiger Aspekte bei der Beschreibung der Leistung, bei der Festlegung der technischen Spezifikationen, durch die Festlegung konkreter Zuschlagskriterien oder durch die Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag erfolgen.“ Papouschek et al. (2009, 28) weisen in diesem Zusammenhang explizit darauf hin, dass diese Formulierung als Kann-Bestimmung eine rein nationale Entscheidung war und nicht durch die EU-Richtlinie begründet ist.

Aktuell gibt es verschiedene Modelle und Pilotprojekte in Österreich, die Wirtschaftsförderung und/oder Auftragsvergabe als politisches Gestaltungsinstrument für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter einsetzen (siehe ausführlicher Papouschek et al. 2009, 59ff). So hat etwa jüngst die Frauenministerin das Bundeskanzleramt verpflichtet, Aufträge nur noch an Firmen zu vergeben, die Frauen fördern.³⁷ Beispielhaft seien hier weiters etwa die Anstrengungen der Stadt Wien zu nennen, die per Erlass zwei Dienststellen mit der Durchführung von Pilotprojekten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unter Berücksichtigung von Frauenförderung bzw. Gender-Aspekten beauftragt hat:³⁸ „Nach dem Bundesvergabegesetz

36 Aktuell werden neue Vergaberichtlinien ausgearbeitet, in denen die Berücksichtigung vergabefremder Kriterien (etwa Gleichstellung der Geschlechter / Frauenförderung) verankert werden sollen. (BSA EU Gruppe 2012, 7) (Quelle: http://www.bsa.at/cms/wp-content/uploads/BSAEUVergaberecht_2012_06.pdf, abgefragt am 18.08.2012)

37 Quelle: <http://www.arbeiterkammer.com/online/oeffentliche-auftragsvergabe-66542.html>, abgefragt am 5.08.2012.

38 Quelle: <http://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html>, abgefragt am 05.08.2012.

kommen für die Frauenförderung und die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Beschaffung drei Instrumente in Betracht:

1. Frauenförderung als so genannte ‚soziale Ausführungsbedingung‘ im Auftrag (Werkvertrag).
2. Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Ausformulierung von konkreten qualitativen Zuschlagskriterien anlässlich der Ausschreibung.
3. Gendersensible Bedarfserhebung, Beschaffungsplanung und Leistungsbeschreibung.³⁹

Auch in Linz ist geplant, wie im Februar 2012 angekündigt, künftig die Auftragsvergabe an Gleichstellungsmaßnahmen zu koppeln: Dies sei, so Vertreterinnen der Stadtpolitik, „ein innovatives Instrument zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.“⁴⁰

Aktuell gibt es keinen systematischen Überblick über all diese Modelle, wie versucht wird, Auftragsvergabe bzw. Wirtschaftsförderung mit Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit zu koppeln und somit als Steuerungsinstrument zu nutzen. Die Durchführung einer diesbezüglichen Studie könnte hier hilfreich sein.

Hinzuweisen ist darüber hinaus, dass mit der verfassungsrechtlichen Verankerung von Gender Budgeting in Österreich⁴¹ weitere Voraussetzungen für nachhaltige Koppelungen von Förderungen an Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit geschaffen worden sind. Aktuell sind besonders auf Bundes- bzw. Länderebene verschiedene Ansätze zur Bewusstseinsbildung und Befähigung der Verwaltungsbeschäftigten zur Integration von Gleichstellungsaspekten in das Verwaltungshandeln zu beobachten. Verschiedene Leitfäden zur Unterstützung bewirtschaftender Stellen (etwa Buchinger et al. 2008 oder Frey 2011) sind hier ebenfalls zu nennen wie auch erste Ansätze der Überarbeitung von Förderkriterien im Rahmen von Pilotprojekten.⁴²

39 Ebd.; zu den genauen Bestimmungen und Umsetzungsmodalitäten siehe ebenfalls <http://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html>

40 Quelle: <http://diestandard.at/1330389810749/Linzer-Modell-Oeffentliche-Auftraege-nur-bei-Frauenfoerderung>, abgefragt am 12.08.2012.

41 „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“ – So lautet Artikel 13(3) der österreichischen Bundesverfassung, der seit 1. Jänner 2009 in Kraft ist. (vgl. Klatzer et al. 2010)

42 Dies ist etwa im Land Steiermark oder im Land Oberösterreich der Fall.

3.2.2.2 Wirtschafts- und Investitionsförderung in Verbindung mit „Guter Arbeit“ – Beispiele aus Deutschland

3.2.2.2.1 Einleitend

Zunächst sei auf eine Studie (Kothe 2012) hingewiesen, die von der Friedrich-Ebert-Stiftung herausgegeben worden ist und in der die rechtlichen Spielräume der Politik auf Landesebene hinsichtlich der Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Wirtschaftsförderung untersucht worden sind. Insgesamt, so das Resümee von Kothe, erlaubt es die Rechtslage, Wirtschaftsförderung an eine Vielzahl sozialer Kriterien zu knüpfen. Landesregierungen könnten etwa darauf bestehen, „dass Unternehmen einen Mindestlohn zahlen oder sich an bestimmten tariflichen Regelungen orientieren, wenn dies zur Realisierung des Förderzwecks beitrage. Zudem seien Höchstquoten für Leiharbeit, Minijobs oder Befristung vorstellbar. Auch Mindestquoten für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen, Auszubildenden oder Menschen mit Behinderung hält Kothe für zulässig.“ (Böckler Impuls 2012, 7) Außerdem verweist Kothe darauf, dass auch Boni-Regelungen vorstellbar und rechtlich möglich sind: „So können eine umfangreiche Tarifbindung oder eine durch themenbezogene Betriebsvereinbarungen dokumentierte Mitbestimmungskultur im Unternehmen zu erhöhten Fördersummen führen.“ (Schreiner/Müller 2012) Weiters weist Kothe darauf hin, dass bei der Vergabe und der Wirtschaftsförderung auch die Erfüllung der rechtliche Pflichten von Unternehmen (wie etwa beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei der Arbeitszeit oder bei der Mitbestimmung) zu berücksichtigen sind: „Die mit dem Rechtsbegriff der ‚Zuverlässigkeit‘ umschriebene Einhaltung solcher gesetzlicher Regelungen ist seit langem als Voraussetzung jeglicher staatlicher Förderung anerkannt. Es ist daher geboten, die Einhaltung dieser Pflichten bei der Vergabe von Wirtschaftsfördermitteln intensiver als bisher zu überprüfen. Unternehmen oder Betriebe, die nachhaltig gegen diese Pflichten verstoßen, sind dann von Beihilfe- und Vergabeverfahren auszuschließen.“ (ebd.)

Während in Österreich die Koppelung von Wirtschaftsförderung bzw. Auftragsvergabe bislang vor allen Dingen mit Geschlechtergerechtigkeitsaspekten verknüpft wird, sind in Deutschland verschiedene rechtliche Initiativen zu identifizieren, die neben Frauenförderung (etwa Berlin) weitere Aspekte der „Guten Arbeit“, wie etwa Mindestlöhne, sichere und qualifizierte Arbeitsplätze oder einen begrenzten Anteil von ZeitarbeiterInnen, berücksichtigen. Vor dem Hintergrund, dass viele dieser – nachfolgend beispielhaft genannten – Initiativen erst in den letzten Monaten aktiv gestartet wurden, lassen sich bis dato mittel- bzw. langfristige Auswirkungen der Förderungen „Guter Arbeit“, etwa ob und inwieweit ein Rückgang prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen ist, noch nicht mit konkreten empirisch gesicherten Daten belegen.

3.2.2.2.2 Good Practices

Thüringen

Die Thüringer Landesregierung hat sich in ihrer Koalitionsvereinbarung vom Oktober 2009 darauf geeinigt, die Rahmenbedingungen für „Gute Arbeit“ zu verbessern. „Dazu zählen faire Löhne, sichere und qualifizierte Arbeitsplätze, ein hohes Qualifikationsniveau und eine gute Ausbildung.“ (WIR in Thüringen 2012, 5)

Sachsen-Anhalt

Vor dem Hintergrund sinkender Fördergelder von EU und Bund hat das Bundesland Sachsen-Anhalt mit Februar 2012 die Investitionsförderung deutlich umgestaltet. Das bedeutet einen Schritt weg von Quantität in Richtung Qualität, konkret heißt das: Wirtschaftsförderung erhalten nur noch jene Unternehmen, die dauerhafte und ‚anspruchsvolle‘ Arbeitsplätze schaffen. Das neue Konzept erlaubt darüber hinaus den expliziten Ausschluss von Unternehmen, die neue Arbeitsplätze mit Leiharbeiter/innen oder geringfügig Beschäftigten besetzen. Diese erhalten keine öffentlichen Gelder mehr. Zudem ist es auf gewerkschaftliche Initiative hin gelungen, die Tarifbindung der Unternehmen zum Kriterium bei der Vergabe öffentlicher Fördergelder zu machen (vgl. Magdeburger Volksstimme 11.01.2012).

Nordrhein-Westfalen

Am 1. Mai 2012 trat in Nordrhein-Westfalen das Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in Kraft. „Zweck dieses Gesetzes ist es, einen fairen Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Sozialverträglichkeit, Umweltschutz und Energieeffizienz sowie Qualität und Innovation der Angebote zu fördern und zu unterstützen.“⁴³ Das Tariftreue- und Vergabegesetz zielt auf eine gerechte und faire Entlohnung der Beschäftigten ab und bedeutet eine stärkere Verankerung von Sozialstandards und Nachhaltigkeit.

Berlin

Auch in Berlin wurden nach heftigen politischen Debatten im Mai 2012 Änderungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge beschlossen. Mit der Novelle wurde der Mindestlohn, den AuftragnehmerInnen zahlen müssen, von EUR 7,50 auf EUR 8,50 angehoben. Diese Regel gilt ab einem Auftragswert von EUR 500. (Klimaschutz- und Umweltvorgaben jedoch gelten erst ab einem Auftragswert von EUR 10.000) Damit soll ein Modell für gerechte Löhne und Entbürokratisierung geschaffen werden (vgl. Berliner Morgenpost 23.05.2012).

⁴³ Zum Wortlaut des Tariftreue- und Vergabegesetzes für Nordrhein-Westfalen siehe: http://www.vergabe.nrw.de/wirtschaft/Tariftreue-_und_Vergabegesetz_des_Landes_NRW_-_Wirtschaft/TVgG-NRW.pdf

3.2.2.3 Betriebsvereinbarungen

Ein weiteres Instrument zur verbindlich geregelten Förderung von „Guter Arbeit“ stellen Betriebsvereinbarungen dar. Als ein Beispiel sei hier etwa auf die Vereinbarung bei Kässbohrer Geländefahrzeuge in Laupheim verwiesen: Hier haben die Geschäftsleitung und der Betriebsrat beschlossen, Zeitarbeit in dreierlei Hinsicht dadurch zu begrenzen, dass „maximal 5 Prozent der Belegschaft als Zeitarbeiter“ (Schneider 2012, 3) eingestellt werden, diese „ab dem sechsten Monat einen Zuschlag von 6 Prozent auf das Entgelt“ (ebd.) erhalten und „die Zeit in der Firma bei einer späteren Übernahme zur Betriebszugehörigkeit“ (ebd.) angerechnet wird.⁴⁴

⁴⁴ Die IG Metall zielt auf einen Tarifvertrag ab, in dem Betriebsräten verbindlich eine betriebliche Mitbestimmung über die Einstellung von LeiharbeiterInnen (Anzahl, Dauer, Konditionen) eingeräumt werden soll (Schneider 2012, 3).

TEIL II: ZUM METHODISCHEN VORGEHEN

1. Allgemeines

Das Ziel dieses Projektes ist ein partizipativ entwickelter, praxisorientierter Maßnahmenkatalog als Grundlage für das künftige interessenpolitische Handeln zur Verbesserung der Situation im Niedriglohnbereich im Bundesland Salzburg. Die Methodenwahl orientierte sich an dieser Zielstellung. Neben weitergehenden Recherchen zum Status quo von niedrigverdienenden Beschäftigten in Österreich⁴⁵ dienten qualitative Forschungsmethoden (Workshops) als Grundlage dieser Untersuchung.⁴⁶ Ergänzt wurde das prozessorientierte methodische Vorgehen durch enge Rückkopplung mit den Auftraggeberinnen.⁴⁷

2. Workshops mit EntscheidungsträgerInnen und ExpertInnen

2.1 Zur Konzeption der Workshops

Workshops ermöglichen organisierte Gruppendiskussionen, in denen ausgewählte Personen unter Anleitung von ModeratorInnen über ein vorgegebenes Thema diskutieren. Ziel der Diskussionsrunden ist es, ein gesellschaftliches Abbild der Realität zu einem bestimmten Thema zu erhalten. Dabei stehen Erfahrungen, Meinungen, persönliche Interpretationen des Erlebten und der offene gegenseitige Austausch mit anderen DiskutantInnen im Mittelpunkt, etwa welche Einstellungen bestimmte Personen zu einem Thema haben und wie sie diese Einstellungen gegenüber anderen begründen. Die Vorteile solcher Gruppendiskussionen liegen somit in detaillierten Informationen über Meinungen, Überzeugungen und Begründungen (bzw. Argumentationsweisen) bestimmter Personengruppen zu spezifischen Themen. Dieser ‚interaktive Aspekt der Datensammlung‘ gilt als zentrales Kernargument für die Nutzung dieser Methode. (Gruppen-)Meinungen werden dabei nicht als unverrückbarer Standpunkt in der konkreten Situation produziert, sondern laufend aktualisiert und gegebenenfalls auch revidiert. Workshops sind demnach ein Ausschnitt von Öffentlichkeit. Der Kriterienentwicklung

45 Siehe hierzu Teil I des vorliegenden Berichts.

46 Zusätzlich zu den Workshops wurden gegen Ende des Projektes Statements von GewerkschaftsvertreterInnen zu wesentlichen gewerkschaftlichen Strategien zur Bekämpfung von Niedriglohnbeschäftigung eingeholt.

47 In drei Arbeitssitzungen mit den Auftraggeberinnen wurden die jeweils getätigten Projektschritte reflektiert, (Zwischen-)Ergebnisse diskutiert und das weitere Vorgehen im Forschungsprozess vereinbart. Darüber hinaus gab es verschiedene Kontakte per Telefon oder E-Mail.

für die Auswahl der einzuladenden Personen kommt vor diesem Hintergrund eine wesentliche Bedeutung zu.⁴⁸

Zwei im Rahmen dieses Projektes durchgeführte Workshops fokussierten die Zielgruppen der Interessenvertretungen, wobei einer geografisch auf das gesamte Bundesland Salzburg und der zweite auf die Bezirke Tennengau, Pongau und Lungau ausgerichtet war. Zu diesen beiden Workshops wurden EntscheidungsträgerInnen und ExpertInnen folgender Einrichtungen und Bereiche eingeladen⁴⁹: SozialpartnerInnen (etwa ÖGB und Fachgewerkschaften Salzburg, WK, IV) sowie weitere ExpertInnen aus den Feldern Arbeitsmarkt (etwa Arbeitsmarktservice Salzburg, Bundessozialamt Salzburg, Laube, Frau und Arbeit GmbH), Soziales (etwa Sozialamt Stadt Salzburg, Schuldnerberatung, Soziale Arbeit GmbH, Armutskonferenz) und Bildung (etwa bfi, WIFI). Der dritte Workshop sollte branchenorientiert sein (Metall, Handel, Tourismus, Allgemeines Gewerbe, Sozialwirtschaft) und sowohl haupt- und nebenamtliche FunktionärInnen der Interessenvertretungen und BetriebsrätInnen in die Diskussion miteinbeziehen. Für alle drei Workshops wurden weiters ExpertInnen zur Frauen-, Gender- und Diversitätsthematik mit besonderem Schwerpunkt auf die Bereiche Menschen mit Behinderungen und MigrantInnen eingeladen. Von den rund 50 eingeladenen ExpertInnen nahmen an den drei Workshops konkret 30 Personen teil. Der Frauenanteil der TeilnehmerInnen lag bei 40 Prozent.

Die Arbeiterkammer Salzburg übernahm die administrativen Tätigkeiten rund um die Workshops (Raumsuche, Einladungsschreiben, Verwaltung der Anmeldungen sowie Organisation der Verpflegung während der drei Workshops).

2.2 Zum konkreten Ablauf

Am Beginn der dreistündigen Workshops stand eine Vorstellungsrunde, in der die TeilnehmerInnen u.a. über ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen mit Niedriglohnbeschäftigung berichteten. In Anschluss daran erfolgte ein kurzer Input seitens der ModeratorInnen zur Situation im Niedriglohnbereich in Österreich und im Bundesland Salzburg. Nach einer kurzen Diskussionsrunde zu diesen Inhalten wurden die TeilnehmerInnen eingeladen, in Kleingruppen – getrennt nach ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik – Ideen zu entwickeln, was sie jeweils in ihren Funktionen in verschiedenen Handlungsfeldern zur Verbesserung der Situation im Niedriglohnbereich tun können und welche Maßnahmen dafür nötig wären. Die konkreten Handlungsfelder des Arbeitsauftrags an die Kleingruppen waren:

⁴⁸ Vgl. Flick 2009, 72ff.

⁴⁹ Die Liste der an den Workshops beteiligten ExpertInnen findet sich im Anhang.

- Bildung und Ausbildung
- Lohnpolitik
- Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
- Maßnahmen auf betrieblicher Ebene
- Aufbrechen von traditionellen Geschlechterstereotypen
- sonstige Maßnahmen.

Nach der Kleingruppenarbeit wurden je Handlungsfeld und je Kleingruppe zunächst die jeweiligen Problemsichten und Hintergründe und dann die einzelnen Maßnahmenvorschläge gesondert dargestellt.

Alle drei Workshops wurden auf Tonband aufgenommen. Auf Wunsch der WorkshopteilnehmerInnen wurden die transkribierten Protokolle der Workshops an alle TeilnehmerInnen mit der Bitte um Autorisierung verschickt. Die Anmerkungen in den Rückmeldungen wurden in den Bericht eingearbeitet.

2.3 Zur Auswertung

Die autorisierten Protokolle bilden die Grundlage der Auswertung. Anzumerken ist, dass die Handlungsfelder in der Auswertung bzw. Abfolge geringfügig von den Handlungsfeldern abweichen, die in den Workshops konkret bearbeitet wurden. Die fünf Handlungsfelder der Auswertung lauten: Aufbrechen von Geschlechterstereotypen, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, Lohnpolitik, Sozial- und Strukturpolitik, betriebliche Ebene.

Wir haben zunächst die Problemsichten und Hintergründe der WorkshopteilnehmerInnen zu den einzelnen Handlungsfeldern zusammengeführt. Im Anschluss daran wurden die Maßnahmenvorschläge aus den drei Workshops geclustert. Wir haben die Maßnahmenvorschläge nicht den in den Workshops vertretenen Interessensgruppen (ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik, BetriebsrätInnen) zugeordnet. Nur dann, wenn eine Maßnahme von einer der Interessenvertretungsgruppen dezidiert abgelehnt wurde, sollte dies ersichtlich gemacht werden.⁵⁰

⁵⁰ Die Entscheidung für diese Vorgangsweise wurde in der Sitzung mit den Auftraggeberinnen im Juli 2012 getroffen.

3. Zum Endbericht

Der vorliegende Endbericht zu „Soziale Lagen und Armutsgefährdung von Niedrigverdienenden im Bundesland Salzburg – Maßnahmen und Handlungsempfehlungen“ verknüpft den *state of the art* der theoretischen Diskurse sowie der aktuellen Datenlage zur Thematik der Niedrigverdienenden mit den Deutungsmustern, Problemsichten und Maßnahmenempfehlungen der wesentlichen EntscheidungsträgerInnen des Bundeslandes Salzburg. Er spiegelt nicht zuletzt aufgrund einander deutlich widersprechender Positionierungen der jeweiligen InteressenvertreterInnen auch das große Spannungsverhältnis wider, innerhalb dessen dieses Thema angesiedelt ist.

Insofern kann dieser Bericht eine wesentliche Grundlage für interessenspolitisches Handeln und Gestalten sein, um Verbesserungen im Bereich der Niedriglohnbeschäftigung zügig in die Wege zu leiten.

TEIL III: PROBLEMSICHTEN UND DEUTUNGSMUSTER RUND UM DIE NIEDRIGLOHNBESCHÄFTIGUNG – AUSWERTUNG DER WORKSHOPS

In diesem Abschnitt finden sich zu Beginn allgemeine Problemsichten und Deutungsmuster, die von den WorkshopteilnehmerInnen im Anschluss an den Input zu Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und im Bundesland Salzburg⁵¹ geäußert worden sind. Wir spezifizieren diese im Folgenden in fünf Handlungsfeldern. Im Teil IV listen wir die Maßnahmenvorschläge zu den fünf Handlungsfeldern, die in den Workshops entwickelt worden sind, in übersichtlicher Form auf.

1. Allgemeines rund um Niedriglohnbeschäftigung

Feedback im Überblick

Prinzipiell sind – so die einhellige Position in allen drei Workshops – die Problemstellungen rund um Niedriglohnbeschäftigung bekannt, wenngleich die deutlich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Betroffenheit von Niedriglohn nicht so bewusst gewesen ist: *„In dieser Klarheit war uns das nicht so bewusst, dass es offenbar bei den Männern ein Phänomen der unter 30-Jährigen ist, mit der Perspektive, vielleicht irgendwann aus diesem Niedriglohnbereich herauszukommen. Während bei den Frauen die Wahrscheinlichkeit deutlich höher ist, in diesem Bereich zu bleiben.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) In Bezug auf die wachsende Teilzeitbeschäftigung von Frauen wird in diesem Zusammenhang auf die steigende Unfreiwilligkeit derselben hingewiesen.⁵²

Diskussionen rund um Definitionen

Rückfragen stellten die TeilnehmerInnen der Workshops zu den Definitionen von Armut, Armutsgefährdung bzw. Ausgrenzungsgefährdung sowie den EU-SILC-Kriterien und -Definitionen. Auch die für die Salzburger Niedriglohn-Studie (Buchinger 2010) gewählte 1.500 Euro-Grenze (brutto monatlich) für Niedriglohn wurde als relativ willkürlich festgelegt gesehen: *„Warum sind es nicht EUR 1.600 oder EUR 1.300?“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Durch diese Grenze komme man auch zu bestimmten Ergebnissen, die den Realitäten nur teilweise gerecht werden. Außerdem gebe es zusätzlich erhebliche Graubereiche, die

⁵¹ Siehe hierzu Teil I dieser Publikation.

⁵² Zur unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Österreich und im Bundesland Salzburg siehe Buchinger et.al. 2010a, 76ff.

nicht wirklich erfassbar sind: *„Das ist namentlich Schwarzarbeit, die nach verschiedenen Studien ein erhebliches Ausmaß hat, auch in Salzburg, etwa Tourismus oder Haushalt. Insofern muss man die Ergebnisse etwas relativieren.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Außerdem – so ein weiteres Statement eines Teilnehmers – sei es der Vollständigkeit halber wichtig zu erwähnen, dass sich in Österreich die Zahl der Ausgrenzungsgefährdeten zwischen 2008 und 2010 um rund 159.000 verringert hat, was ja auch – so die ModeratorInnen – das Ziel der EU 2020 Strategie sei. Aus methodischer Sicht dazu anzumerken war, dass sich diese Zahlenwerte auf die Erhebung materieller Deprivation beziehen, wobei 2008 die Indikatoren zur Berechnung von materieller Deprivation (gemäß EU-Definition) abgeändert wurden. Betrachtet man etwa die Längsschnitzauswertungen 2004 bis 2010, so lässt sich ein Anstieg von 3,4% auf 4,3% beobachten. Unter Einbezug der statistischen Schwankungsbreite kann daraus allerdings kein signifikanter Anstieg abgeleitet werden (vgl. Statistik Austria, EU-SILC 2010, besonders Kap 3.2). Inhaltlich ist zum anderen darauf zu verweisen, dass die beobachtbaren Schwankungen 2008/2009 ein Ergebnis gegenläufiger Entwicklungen als Folge der Wirtschaftskrise sind (vgl. ebd., Kap 4.3).

Schließlich wurde in den Workshops auch hinterfragt, ob es noch zeitgemäß sei, Teilzeitarbeit als atypische Arbeit zu definieren. *„(...) Teilzeit heute noch als atypisch zu bezeichnen, würde ich meinen, das entspricht schlicht und einfach nicht mehr den Realitäten. Teilzeit ist nicht atypisch.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Die ModeratorInnen wiesen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass aufgrund arbeitsrechtlicher Normen Teilzeit als atypische Beschäftigungsform definiert ist, wenngleich dies real – und eben insbesondere für Frauen – nicht mehr der Realität entspräche. Als Normalarbeitsverhältnis gilt arbeitsrechtlich ein Vollzeitarbeitsverhältnis (mit grundsätzlich 8 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag lt. §3 Abs 1 AZG). In der Folge beteiligten sich weitere WorkshopteilnehmerInnen an dieser Diskussion: Unabhängig davon, wie viele Beschäftigte in einer Branche auf Teilzeitbasis arbeiten würden – etwa im Handel rund 50 Prozent –, definiert *„der Kollektivvertrag trotzdem die Norm Vollzeit. Das ist so.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Eine Workshopteilnehmerin versucht dieses Theorie-Praxis-Problem mit folgenden Worten zu fassen: *„Ich gebe Ihnen ja Recht, aber in der Diskussion bringt es uns jetzt nicht weiter. Teilzeit wird auf der juristischen Ebene immer als atypisch bezeichnet, weil man von einem Vollzeitverhältnis ausgeht. Und alles, was nicht dem Vollzeitverhältnis entspricht, wird in der Juristerei als atypisch bezeichnet. Fakt ist – aber in der Diskussion bleibt es sich ja gleich –, dass es natürlich Branchen gibt, wo wir ganz viele Teilzeitbeschäftigte haben. Wo man dann in einem nicht-juristischen Sinn sagt: ‚Das kann man ja nicht mehr als atypisch bezeichnen, denn das ist ja schon die Regel.‘ Aber das eine ist die juristische Bezeichnung und deshalb ist es hier aufgelistet als atypisch, und das andere ist die soziologische. Und die Frage ist: Kann man davon leben, ja oder nein? Unabhängig davon, ob ich es jetzt als atypisch oder typisch bezeichne.“* (WS-Teilnehmerin, AG ArbeitnehmerInnen)

Weitere Aspekte

Angeregt wird, die Gruppe der Personen mit Beeinträchtigungen dezidiert als von Armutsgefährdung betroffen anzusprechen: *„Es wird immer gesprochen von Ein-Elternhaushalten, auch von MigrantInnen als Gruppe. Ich glaube aber – es gibt wenige Statistiken darüber –, dass die Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigungen von der Größenordnung her ident ist mit den Ein-Elternhaushalten und den MigrantInnen. Und dass es Zeit wird, dass sie mit zielgerichteten Anstrengungen auf dieselbe Ebene gestellt werden sollten. Es sollte öfters auch im Text als klare Gruppe vorkommen. Weil sonst ist es immer so Beiwerk: Na ja, für Menschen mit Beeinträchtigungen muss man halt auch etwas tun. Aber, das ist eine Bevölkerungsgruppe, die mittlerweile, glaube ich, repräsentativ ist.“* (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) Die Moderatorin verweist darauf, dass es in der Salzburg-Studie nicht möglich war, nachzuweisen, dass erwerbstätige Menschen mit Beeinträchtigungen als Gruppe besonders armutsgefährdet sind. Aufgrund anderer Studien wie eben auch EU-SILC ist jedoch bekannt, dass Haushalte, in denen Menschen mit Beeinträchtigungen leben, besonders von Armutsgefährdung bedroht sind. Daher sei bei der Einladung zu den Workshops auch darauf geachtet worden, ExpertInnen dieses Bereichs einzuladen.

Eine Workshopteilnehmerin nimmt diesen Faden nochmals auf: *„Da müssten wir einmal weiterreden, warum das so ist, dass diese Gruppe nicht sichtbar wird, nicht erscheint. Es ist eine wesentliche Frage.“* (WS-Teilnehmerin, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) In der Folge wird dieses Unsichtbarbleiben der Gruppe von Menschen mit Beeinträchtigungen mit dem Feststellungsbescheid in Verbindung gebracht: *„Ich habe 200 MitarbeiterInnen. Davon haben 15 einen Feststellungsbescheid⁵³. Warum auch immer, die anderen 185 gehen nicht zum Bundessozialamt, um einen Feststellungsbescheid zu bekommen. Wobei sie alle ein ärztliches Amtsgutachten von einer Behinderung XY haben. Aber niemand lässt sich den Feststellungsbescheid geben. Die fallen statistisch nirgends auf, die gibt es nicht.“* (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass es umfängliche Anstrengungen brauche, um unsere Gesellschaft barrierefrei zu gestalten; nur so könne betroffenen Personen eine gesellschaftliche, soziale und kulturelle Teilhabe ermöglicht werden.

In diesem Zusammenhang wird eine grundsätzliche gesellschaftspolitische Änderung eingefordert: Anstelle der Festschreibung auf die *„Pflicht zur Arbeit“*, wie es jetzt auch in der Mindestsicherung der Fall ist, wird eine Festschreibung auf ein *„Recht auf Arbeit“* gefordert. Dies sei im besonderen Fall für Menschen mit Beeinträchtigungen wesentlich. Nur so könne man von den Hilfeakten der Sozialpolitik wegkommen: *„Es ist eine Pflicht der öffentlichen Hand dafür zu sorgen, dass alle Bevölkerungsgruppen einen Arbeitsbereich finden.“* (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) Das bedürfe auch des Aufbrechens des gesamten *„Förderdogmas vom ersten Arbeitsmarkt“*, an dem sich die österreichische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ausrichte. *„Da muss man andere Modelle überlegen, denn*

⁵³ Laut Behinderteneinstellungsgesetz wird die Feststellung der Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten vom Bundessozialamt durchgeführt.

nicht jeder entspricht den Anforderungen dieses sogenannten ersten Arbeitsmarktes.“(ebd.) Seitens der Wirtschaftskammer wird ein „Recht auf Arbeit“ abgelehnt.

Was tun?

Bereits in der ersten Runde der Workshops entwickeln sich rege Diskussionen darüber, wo man am besten ansetzen könne, um die Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und besonders im Bundesland Salzburg zurückzudrängen. Ein Vertreter der Gruppe ArbeitgeberInnen verweist darauf, dass Bildung ein wichtiger erster Ansatzpunkt ist, um Menschen bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dies auch deshalb, da in der Wirtschaft wenig Spielraum vorhanden sei, um markante Veränderungen bei den Entgelten bewirken zu können. Zu bedenken sei jedoch auch die bislang sehr verantwortungsvolle Arbeit der KollektivvertragspartnerInnen, wobei er besonders auf den Schnitt hinweist, *„dass man ab dem 1. Jänner 2009 den Mindestlohn mit EUR 1.000 eingeführt hat.“* (WS-Teilnehmer, AG-ArbeitgeberInnen) Und selbst wenn die Löhne gleichmäßig steigen würden, so eine weitere Anmerkung dieses WS-Teilnehmers, würde dies aufgrund der Berechnungsart der Armutsquote diese nicht ändern. *„Ganz auslassen werden wir sie nicht können, die Mindestlöhne“*, so die Reaktion eines Vertreters der Gruppe ArbeitnehmerInnen. Außerdem gebe es noch immer Branchen, die sich aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades im kollektivvertragsfreien Raum bewegen und daher auch keinen Mindestlohn haben: die ArbeitnehmerInnen in freien Berufen, eine Berufsgruppe, die in Salzburg nicht so klein sei.

Außerdem könne Bildungspolitik allein Wirtschafts- und Strukturpolitik nicht ersetzen. *„Ohne vorhandene Arbeitsplätze wird dir die ganze Bildung nichts helfen, weil dann bist du zwar gebildet, aber trotzdem arbeitslos. (...) Bildung ist eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung zur Abwehr von Armut. Da gehört schon noch die Chance dazu, auch einen Arbeitsplatz zu finden, wo ich meine Bildung an- und umsetzen kann und auch eine entsprechende Erwerbsmöglichkeit finde.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Was es brauche, so dieser WS-Teilnehmer, sei eine Strukturpolitik, die auf den Ausbau hochproduzierender Industrieunternehmen setze. Dem hält ein Vertreter der Gruppe ArbeitgeberInnen entgegen, dass gerade die Beschäftigungssituation im Bundesland Salzburg sehr gut sei, was sich sowohl an der niedrigen Arbeitslosenquote als auch am Anstieg der Gesamtbeschäftigten zeige. Auch der Lehrstellenarbeitsmarkt sei im Bundesland Salzburg im Wachsen. Dies alles seien Indikatoren für eine positive Entwicklung.

So rosig sehen die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen die Entwicklung nicht. Prekäre Beschäftigung etwa ist im Steigen begriffen und liegt aktuell bei 30 Prozent, dies sei ein wesentliches Indiz für eine höchst besorgniserregende Entwicklung der letzten Jahrzehnte. Gerade der Ausdehnung der prekären Arbeitsverhältnisse müssten die SozialpartnerInnen künftig mehr Augenmerk beimessen. *„Diese ganzen prekären Beschäftigungsverhältnisse, in den nächsten Jahrzehnten wird das sicher an die 50 Prozent werden, wenn nicht noch mehr. Und das wird eine große Herausforderung, diese Menschen abzusichern.“* (WS-Teilnehmer,

AG ArbeitnehmerInnen) Hier sei auch verstärkt Aufklärungsarbeit nötig, es gehe darum, die Menschen über die Risiken aufzuklären, die prekäre Beschäftigung mit sich bringe: *„Wenn man etwa projektbezogen auf Werkvertragsbasis arbeitet, hat man zwar einerseits viele Freiheiten, aber es bringt auch große Risiken mit sich. Da fehlen dann eben auch die ArbeitgeberInnenanteile, die Sozialversicherung und die Pension. Darauf müssen wir verstärkt hinweisen.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Dies vor allem, da das Sozialversicherungssystem in Österreich erwerbsarbeitszentriert ist.

Außerdem könne man sich heute mit den erzielten Entgelten immer weniger leisten, hier sind in den letzten Jahrzehnten riesige Verschiebungen festzustellen. *„Wenn ich unterwegs bin und mit Kollegen und Kolleginnen rede, sei es der klassische Handwerker, der Installateur, der ist jetzt 55 Jahre alt. Und wenn der meint, vor 25 Jahren hat er sich mehr von dem Geld leisten können, das er für 40 Stunden Arbeit verdient hat als heute, dann passt irgendetwas nicht.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen)

Hier sei es jedoch wichtig, so ein anderer WS-Teilnehmer, die Wirtschafts- und Regionalstruktur im Bundesland Salzburg mit zu berücksichtigen. *„Salzburg ist zweigeteilt, die Teilung ist der Pass Lueg. Wir haben diese drei südlichen Bezirke, die sehr von einer Monostruktur dominiert sind. Also ich habe dort eben die Bauwirtschaft, den Tourismus als Niedriglohnbranche und bestimmte Branchen, die auch nicht so gut bezahlen.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Und wenn man diese Regionen nicht verlassen wolle, dann seien eben die Möglichkeiten beschränkt: *„Die Leute sagen: ‚Na ja, was haben wir an Chancen? Wenn ich nicht extrem weit in den Zentralraum pendeln will, muss ich das nehmen, was sich anbietet.‘ Wenn ich Probleme habe mit dem Arbeitsplatzangebot, dann nehme ich auch die Dynamik heraus“.* (ebd.)

Eine weitere wesentliche Rahmenbedingung für das Zurückdrängen des Niedriglohnsegments ist der notwendige Ausbau von Infrastruktur: Eine qualitativ hochwertige Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung und Pflege ist eine wesentliche Voraussetzung für die Vollzeiterwerbstätigkeit, dies vor allem für Frauen.

Eine wichtige zusätzliche Maßnahme aus Sicht der ArbeitgeberInnen betrifft den „immerwährenden Negativ-Kreislauf“, den sie „im Kontext sozial benachteiligter Personen“ sehen. Konkret geht es etwa um die Forcierung umfassender Integrationsmaßnahmen im städtischen Raum mit dem Ziel einer Verbesserung der Wohnsituation unter Einbindung der Wohnbauträger. Dazu gehört der Aufbau sozialer Netze (in Zusammenarbeit mit Sozialeinrichtungen) ebenso wie eine begleitende Moderation bei auftretenden sozialen Konflikten. Ein weiteres Beispiel sind motivierende Betreuungsmaßnahmen im Zuge der Schulausbildung, um ein positives Lernumfeld zu schaffen, das auch nach Ende der Schulzeit zu weiteren Ausbildungen anregt. Es handelt sich demnach um einen gesamtgesellschaftlichen Problembereich, dessen Problemlösung einen sozialen Aufwärtprozess sichern und in der Folge die gesamte Einkommenssituation positiv verändern würde. Das erachten alle Gruppen der Workshops unisono als entscheidend.

2. Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Aufbrechen von Geschlechterstereotypen“

Anzumerken ist zuallererst, dass das „Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (Buchinger et al. 2010) bereits zahlreiche der im Rahmen dieses Projektes entwickelten Maßnahmen beinhaltet. Das „Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern“ wurde von der Salzburger Landesregierung per Regierungsbeschluss am 2. Mai 2012 beschlossen. Dessen rasche politische Umsetzung ist daher auch vor dem Ziel des gegenständlichen Projekts – Zurückdrängen der Niedriglohnbeschäftigung im Bundesland Salzburg – als prioritär zu betrachten.

Aufgrund des ausgeprägten Genderaspekts im Bereich der Niedriglohnbeschäftigung zielen zahlreiche Maßnahmen dieses Projektes, die in den Handlungsfeldern Lohnpolitik über Bildungspolitik bis hin zur betrieblichen Ebene entwickelt worden sind, auch auf das Aufbrechen traditioneller Geschlechterrollen ab. In diesem Abschnitt sollen nun einige Maßnahmen vorgestellt werden, die als Voraussetzung für die anderen Handlungsfelder zu sehen sind.

Einen besonderen Ansatzpunkt für die Veränderung der traditionellen Geschlechterrollen sehen die TeilnehmerInnen der Workshops in der regulativen Veränderung von Arbeitszeiten. Eine Maßnahmenempfehlung zielt darauf ab, die *„heilige Kuh, also die 40-Stunden-Woche, zu schlachten“* (WS-Teilnehmerin, AG Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik) und für eine Normalarbeitszeit von 30 bis 35 Stunden einzutreten.⁵⁴ Dann wären Frauen und Männer praktisch vollzeitbeschäftigt und könnten sich die bezahlte und die unbezahlte Arbeit partnerschaftlich gerechter teilen, ohne Abstriche von einer Vollzeitbeschäftigung zu machen. Dies müsste bei vollem Lohnausgleich passieren, damit ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden könnte. Zugleich würde dies die Schaffung gut bezahlter Arbeitsplätze ermöglichen. Ein Vertreter der ArbeitgeberInnen kommentierte diese Forderung mit zwei Worten: *„Ohne Lohnausgleich“*.

Der Ausbau einer professionellen und hochqualitativen Infrastruktur (von Kinderbetreuung über öffentlichen Verkehr bis hin zur Pflege) stellt gerade in ländlichen Regionen des Bundeslandes Salzburg eine wesentliche Voraussetzung für vollzeitige Erwerbsarbeit von Frauen dar.

Eine weitere strukturelle Maßnahme bildet die Durchforstung des Steuer- und Sozialsystems auf Anreize entsprechend des männlichen Alleinverdienermodells („male-breadwinner-Modells“; Kreimer 2008, 21). Einzig die Reformierung dieser normativen Regelungen (wie etwa Alleinverdienerabsatzbetrag) könne auch das nach wie vor dominante Bild der Frauen als *„Dazuverdienerinnen“* nachhaltig beseitigen. Außerdem gelingt es tendenziell auch immer mehr Männern nicht mehr, Löhne zu erzielen, von deren Familien existenzsichernd leben könnten.⁵⁵

⁵⁴ Zu Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich siehe etwa: http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d145/B_2011_ArbeitFairTeilen.pdf.

⁵⁵ Siehe hierzu Teil I dieser Publikation.

Als weitere Grundbedingung zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit wird auf die Umsetzung der langjährigen Forderung „gleicher Lohn für gleiche, gleichartige und gleichwertige Arbeit“ hingewiesen.⁵⁶

Darüber hinaus stellen Sensibilisierung, Aufklärung und Informationsweitergabe in Bezug auf das traditionelle Geschlechterregime wesentliche Ansatzpunkte zum Aufbrechen geschlechterstereotyper Rollenbilder dar. Die Zielgruppen dieser Aktivitäten sind vielfältig. Die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen schlagen eine stärkere Unterstützung jener Organisationen vor, die sich konkret für das Aufbrechen von Rollenstereotypisierungen engagieren. Ein wesentliches Thema stellen hierbei auch die gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl dar: „Sämtliche Bemühungen im Rahmen der Berufsberatung sind darauf gerichtet, sowohl männlichen als auch weiblichen Jugendlichen die gesamte Palette bzw. Bandbreite an möglichen Lehrberufen näherzubringen. So lautet auch zum Beispiel im Rahmen eines aktuellen TEP-Projektes („Chancen für die Jugend“), bei welchem die Wirtschaftskammer strategischer Partner ist, der explizite Auftrag, insbesondere Mädchen für technische Berufe zu interessieren“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Schließlich sollen auch junge Eltern beim Überwinden von Rollenstereotypisierungen unterstützt werden.

Die ArbeitgeberInnen nennen dezidiert Familien als wesentlicher Ort für das Aufbrechen traditioneller Geschlechterrollen. „Und das ist das Schwierigste [...]“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Als bereits laufende Maßnahme wird hier auf eine Initiative in der Industriellenvereinigung im Kindergartenbereich verwiesen, bei der Mädchen von klein auf ganz bewusst technische Erfahrungen machen können.

Eine Maßnahme widmet sich der Väterkarenz, wobei hier auf Anreize gesetzt wird und nicht auf Sanktionen: Betriebe, die Väterkarenz innerbetrieblich unterstützen, sollten dafür gefördert werden. Dies könnten etwa durch einen Bonus bei öffentlichen Aufträgen oder eine Prämie geregelt werden: „Um etwas Neues einzuführen, tut man sich leichter, wenn man Honig bekommt.“ (WS-Teilnehmer, WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik)⁵⁷ Von der Umsetzung dieser Maßnahme würden insbesondere Frauen profitieren, weil sie damit für DienstgeberInnen nicht mehr „der alleinige Risikofaktor“ (ebd.) aufgrund einer möglichen Karenz wären, sondern die Männer gleichermaßen diese Position des „Risikofaktors“ (ebd.) einnehmen würden, weil sie ebenfalls in Karenz gehen könnten.

Frauen müssten selber auch stärker aktiv werden bzw. bei ihrem Empowerment unterstützt werden, um die formal gegebene Gleichbehandlung auch in eine reale umzuwandeln.

56 Seitens der Wirtschaftskammer wird folgende Stellungnahme zur Forderung nach gleichem Lohn für gleiche, gleichartige und gleichwertige Arbeit abgegeben: „Es gibt bereits den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die KV-Partner schließen überdies Kollektivverträge für alle Dienstnehmer (egal welchen Geschlechts) ab und in den jeweiligen Kollektivverträgen werden die Tätigkeiten – ebenfalls wieder Geschlechter unabhängig – angeführt. Eine gesetzliche Regelung ist daher abzulehnen. Verhandlungen über Löhne und Gehälter fallen in die Zuständigkeit der Sozialpartner. In diesem Zusammenhang verweisen wir wiederum auf die Forderung der Wirtschaftskammer (Arbeitgeber) nach einer Verflachung der Lebensseinkommenskurve verbunden mit einem etwas steileren Anstieg als bisher zu Beginn des Berufslebens.“

57 Diese Forderung wird seitens der Wirtschaftskammer abgelehnt.

3. Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik“

Bildungspolitik als oberstes Gebot für gesellschaftliche Weiterentwicklung steht im Mittelpunkt aller Workshops und aller beteiligten Gruppen: Bildung sei die beste Sozialpolitik, so formulieren es die ExpertInnen in einem Workshop, entsprechend der Zieldefinition von Lebenslangem Lernen⁵⁸. Die Überlegungen aus Sicht der ArbeitgeberInnen gründen auf dem Standpunkt, dass Investition in Aus- und Weiterbildung die fundamentale Prävention gegen Armut und Niedriglohnbeschäftigung sei: Bildung stärken schaffe Einkommen, allerdings nicht im Sinne einer verordneten Ausbildungsgarantie. Die ArbeitnehmerInnenseite konkretisiert Bildung hingegen als *„notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung zur Abwehr von Armut“* (siehe auch Kap. III.1), unumgänglich sei die Verknüpfung mit wirksamer Arbeitsmarktpolitik, konkret die Option auf einen Arbeitsplatz, wo das erworbene Wissen angewendet werden kann. Basis dafür sei eine explizite Ausbildungsgarantie. Die wesentliche Rahmenbedingung dafür ist der Ausbau hochqualitativer Infrastruktur in Form von Krabbelstuben, Kindergärten, Nachmittags- bzw. Ganztagesbetreuung einerseits und von Infrastruktur im Bereich anderer Versorgungsleistungen wie Gesundheit und Pflege. Inhaltlich haben sich die intensiven Workshopdiskussionen in diesem Handlungsfeld auf vier Zielgruppen konzentriert:

- Bildung im Pflichtschulalter inbegriffen einer (verpflichtenden) Berufsorientierung
- Aus- und Weiterbildung bei Lehrlingen, FacharbeiterInnen und SchulabbrecherInnen
- Qualifizierung im Rahmen eines zweiten Bildungsweges bzw. durch Anerkennung von formalen und non-formalen Kompetenzen
- Ausbildungsangebote im Pflegebereich und in der Betreuung

⁵⁸ Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer engagieren sich in der Erwachsenenbildung, unter anderem als Trägerinnen des bfi, WIFI sowie gemeinsam als Trägerinnen der FH Salzburg, TAZ Mitterberghütten sowie Lehre mit Matura. Hinzuweisen ist weiters, dass „Bildung schafft Zukunft“ das Jahresthema der Wirtschaftskammer 2012 ist. Die IV Salzburg hat als einzige IV in den Bundesländern eine eigene Bildungsabteilung.

Kinder und Jugendliche im Pflichtschulalter

Vorrangiges Ziel, so die einhellige Meinung, muss die kostenlose Schulbildung für alle 6- bis 15-Jährigen (inklusive Kinder mit Behinderungen) sein sowie ein Ausbau einer qualitativ hochwertigen Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung. Darunter ist Nachmittagsbetreuung im Sinne einer leistbaren Ganztagesbetreuung⁵⁹ zu verstehen und eine Forcierung von Betriebskindergärten. Eltern müssten folglich im Falle einer funktionierenden Betreuungssituation auch von der Abhängigkeit vom Nachhilfeunterricht entbunden werden. Es sei in der bildungspolitischen Diskussion unerklärlich, so ein Teilnehmer der AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik, *„warum ein System, das seine Bildungsziele nicht oder nicht mehr erreichen kann, nicht selbst darum rauft, dass es diese bildungspolitischen Ziele wieder erreichen kann.“* Höchst an der Zeit sei es, förderlicher Rahmenbedingungen für die Vollzeiterwerbstätigkeit und ein Bewusstsein für *„gute, qualitativ hochwertige Arbeit“* zu schaffen und zu fördern: *„Man muss bei den Ausbildungen ansetzen und bei den Entgelten.“* (WS-Teilnehmerin, AG ArbeitnehmerInnen)⁶⁰ Kontrovers wird die Frage nach einer gemeinsamen Ganztagschule für alle diskutiert, ebenso wie die Forderung nach einem kostenlosen Zugang zu allen schulrelevanten Mitteln. Aus ArbeitgeberInnensicht wird eine undifferenzierte Ausgabe von Schul- und Lehrmitteln als problematisch erachtet, das Ziel müsse in Richtung sparsamer Distribuierung gehen.

Übereinstimmend wird die Realisierung und Intensivierung einer verpflichtenden Berufsorientierung für alle PflichtschülerInnen als Gebot der Stunde gefordert (idealerweise bereits ab Kindergartenalter). Die Frage: ‚Was gibt es in der Berufswelt?‘, sei speziell auch für Mädchen und junge Frauen in nichttraditionellen Berufsfeldern bedeutsam und zwar insofern, als *„sie ein wenig in die Technik kommen und ein Technikverständnis entwickeln. Aber, da führen wir immer die traditionellen Wege fort. Und bei den Lehrern (...) ist da eigentlich relativ wenig Flexibilität vorhanden.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Hier bedarf es einer verstärkten Bewusstmachung interkultureller und geschlechtersensibler Aspekte, dies könne über Seminare und Fortbildungsveranstaltungen für LehrerInnen erfolgen. Allerdings müssten die immer noch existierenden traditionellen Rollenbilder – etwa bezüglich Frauen in technischen Berufen – zuallererst in den Familien selbst aufgebrochen werden. Als positives Beispiel wird in diesem Zusammenhang auf die „FIT“-Maßnahmen verwiesen: Dadurch würden Frauen sowohl ihre prinzipiellen Arbeitsmarktchancen als auch ihre Einkommenssituation verbessern. Zugleich seien Anstrengungen für die Förderung der Interessenslagen von Männern für bislang frauendominierte Felder wie den Pflegebereich wünschenswert.

Der Fokus muss also auf Aufklärung und Sensibilisierung in den Schulen gerichtet sein und einen breiten und lebensnahen Einblick in die Vielfalt der Berufe – und deren Entlohnung –

59 Als Beispiel für eine solch ‚ganztägige‘ Schulform sei auf österreichweit 18 Lerncafés des Caritas verwiesen, in denen Kinder mit Hilfe von PädagogInnen und ehrenamtlichen HelferInnen gemeinsam lernen und Förderung über die Schule hinaus erfahren; zugleich wird dort auch gespielt und gemeinsam gegessen. Wären die finanziellen Mittel vorhanden, könnte man dreimal so viele Cafés betreiben, der Bedarf jedenfalls sei groß, so die Caritas.

60 Ergänzend sei angemerkt: Analog, so die DiskutantInnen, gelte dies gleichermaßen für den Bereich der Pflege.

ermöglichen. Dies erfordert BerufsorientierungslehrerInnen, die auf den regionalen Aspekt besonderen Wert legen: *„Es gibt schon Berufsorientierungslehrer, die machen auch berufskundliche Erkundungen, sagen wir mal, das stimmt schon. Nur es gehört einfach noch stärker institutionalisiert und noch stärker gemacht. Da gehören meiner Meinung nach auch Werkerkundungen dazu. Die Erfahrung zeigt nämlich, dass viele Jugendliche zwar Lehrberufe kennen, sie kennen aber sehr häufig die Betriebe nicht, die es in ihrer unmittelbaren Umgebung gibt und die diesen oder jenen Lehrberuf ausbilden würden.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Primär sei hierbei die Verwendung aktueller Unterrichtsmaterialien und Filmdokumente.

Lehrlinge, FacharbeiterInnen, Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss

Konkret wird im Bereich der Lehrlingsausbildung ein Mehr an Qualität mit der klaren Zielvorgabe, die Ausbildungsabbrüche zu reduzieren, gefordert. Dies betreffe stärker die Sparten Tourismus, Handel und Gewerbe und weniger die Industriebetriebe. Zugleich brauche es Workshops und Beratungen für Jugendliche und Lehrlinge dahingehend, dass sie bei der Berufswahl Geschlechterrollen hinterfragen und durchbrechen. Eine konsequente Umsetzung ist auf Berufsinformationsmessen ebenso notwendig wie eine massive Unterstützung diesbezüglich tätiger Organisationen und Projekte (wie z.B. Girls' Day, Frau und Arbeit, ‚FIT-Frauen in die Technik‘).

Komplexer stellt sich die Lage im Bereich der männlichen Facharbeiter dar. Facharbeiter, so der Grundtenor, seien als unmittelbare Krisenfolge verstärkt und häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen. *„Männer aus dem Facharbeiterbereich haben größere Schwierigkeiten, wieder adäquat am Arbeitsmarkt unterzukommen.“* (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) Deren Qualifikationen seien teilweise „obsolet“ geworden: *„Es gibt Probleme mit den Facharbeitern, die vor Jahrzehnten einmal einen Beruf gelernt haben und heutzutage nicht mehr Schritt halten können. Das ist in der Industrie ein typisches Thema. Hier gibt es Überlegungen, Maßnahmen zu entwickeln, dies auch mit dem Arbeitsmarktservice.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Österreichweite Studien zur Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Interventionen belegen, dass Arbeitsmarktförderungsaktivitäten sehr wohl insbesondere bei wieder einsteigenden Frauen eine Steigerung der Einkommen und des Beschäftigungsniveaus bewirken würden. Bei der Gruppe der arbeitslosen Männer (mittlerer Bereich bzw. Facharbeiter) sei dies jedoch kaum der Fall.⁶¹

Im Mittelpunkt von niedrig qualifizierten Jugendlichen steht die Notwendigkeit der Entwicklung von Maßnahmen, die darauf abzielen, Ausgrenzungsgefährdung zu minimieren oder diese zumindest deutlich zu machen. *„Es geht darum, von Ausgrenzung gefährdete Jugendliche und ‚arbeitsmarktferne‘ Zielgruppen einzufangen und (wieder) in den Bildungs- und*

⁶¹ Wobei, so ergänzt ein Teilnehmer der AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik, „natürlich die Arbeitsmarktpolitik auch bei Frauen nur ein Tropfen auf dem heißen Stein ist. Sie löst die Grundprobleme nicht. Sie wirkt nur im individuellen Fall qualifizierungs- und positionsverbessernd.“

Arbeitsprozess zu integrieren.“ (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) Diese Problemsicht fokussiert vor allem die Weiter- und Höherqualifizierung von SchulabbrecherInnen und Niedrigqualifizierten ohne formalen bzw. mit geringem Ausbildungsabschluss (so genannte NEETs: „*Not in Employment, Education or Training*“; diese Gruppe umfasst in Österreich geschätzt rd. 75.000 Jugendliche; vgl. Bacher/Tamesberger 2011, 102) mit dem Ziel der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Konkrete Projekte dazu sind:

- Projekt „Du kannst was“ (vonseiten der AK): Zielgruppe sind Personen ab 22 Jahre ohne formalen Berufsabschluss, aber mit zumindest fünfjähriger praktischer Berufserfahrung.
- Pilotprojekt „Step by Step“: Zielgruppe sind SchulabbrecherInnen, denen verstärkt Coachingmaßnahmen nach dem Prinzip eines sozial durchlässigen Schulsystems (auf Basis des Konzeptes der Ganztagschule) angeboten werden.
- Projekt „Checkpoint Zukunft“ (initiiert vom Land Salzburg, in Absprache mit den TEP-PartnerInnen, insbesondere mit dem Bundessozialamt): Hierbei geht es „um die Begleitung von Jugendlichen, die jetzt schon Probleme in der Schule haben oder auch schon aus der Schule draußen sind. Das ist tatsächlich eine konkrete Maßnahme, die versucht, sie wieder hereinzuholen, einzufangen und sozusagen hier diese Ausgrenzungsgefährdung vorerst zu minimieren.“ (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) Effizienzsteigernd können intensive Einzelcoachings sein, um z.B. Betroffene in ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zu stärken, ebenso wie der verstärkte Einsatz von JugendsozialarbeiterInnen, um Drop-Out-Raten zu reduzieren, oder ein breiteres Paket an Maßnahmen, das durchaus auch in Richtung länger andauernder, strukturierter Angebote gehen könne (z.B. Produktionsschulen).

En gros gehe es im Hinblick auf die Fokussierung arbeitsmarktgefährdeter Zielgruppen darum, alternative Fördermodelle jenseits des ersten Arbeitsmarkts zu entwickeln, um das vorherrschende Dogma des ersten Arbeitsmarktes zu durchbrechen.

Berufliche Qualifizierung im Rahmen des zweiten Bildungsweges und Anerkennung von formalen und non formalen Kompetenzen

In der Diskussion um berufliche Weiterqualifizierung wird eine Erweiterung der finanziellen Unterstützungsangebote gefordert, konkret das Angebot eines Qualifizierungsstipendiums (analog zum SelbsterhalterInnenstipendium) mit dem Ziel, interessierten ArbeitnehmerInnen finanziell eine mehrjährige Ausbildung oder Umschulung zu ermöglichen.⁶² Insbesondere Frauen könnten von dieser Chance auf den zweiten Beruf massiv profitieren. Zwingend hierfür ist eine (existenzsichernde) Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) während der Phase der zweiten Qualifizierung. Und gerade diese finanzielle Absicherung lässt sich als prinzipielles

⁶² Das Konzept des Qualifizierungsstipendiums wurde bereits im SozialpartnerInnen-dialog 2007 – Stichwort: ‚Chance Bildung‘ – erstmals kommuniziert.

Problem länger dauernder Bildungsmaßnahmen identifizieren: Aktuell gibt es keine Förderungen jenseits des Arbeitsmarktservice (AMS). Und das hier angebotene System des DLU-Bonus, wodurch Personen mit längerer Ausbildungszeit besser gestellt werden, erreicht nicht alle Interessierten: *„Wir erreichen gerade die Personen, die offensichtlich sehr lange sehr wenig Einkommen erzielt haben und die über sehr wenige Reserven verfügen, mit diesen längeren Bildungsmaßnahmen sehr, sehr schlecht.“* (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) Damit werde viel Potenzial gerade von niedrig qualifizierten Frauen nicht genutzt. Und selbst wenn es Förderungen gibt, *„ist das schon oft eine totale Reduzierung der vorigen Existenz. Weil mehr als das Arbeitslosengeld und ein bisschen ein Taschengeld gibt es halt nicht.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen). Auch die Möglichkeit einer Bildungskarenz federe die finanziellen Probleme nicht wirklich ab.

Das Kernproblem liege aktuell darin, dass Weiterqualifizierungen vom Arbeitsmarktservice nur dann bezahlt werden, wenn die betroffenen Personen erwerbsarbeitslos sind. Folglich brauche es eine Entkoppelung von Arbeitsmarktförderung (auf Basis Erwerbsarbeitslosigkeit) und Qualifizierungen für länger dauernde und höherwertige Ausbildungen. Exemplarisch formuliert: *„Wenn man bei uns im Bundesland Salzburg einmal Koch gelernt hat, dann bin ich hier dazu verurteilt, das für ewig zu machen.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Und angesichts der aktuellen Regelungen könne das Arbeitsmarktservice auch gar nicht anders agieren.

Daran anknüpfend wird in den Arbeitsgruppen auch die Frage nach der gesetzlichen Anerkennung nachholender bzw. berufsbegleitender formaler und non-formaler Qualifizierung diskutiert. Hintergrund ist wiederum, dass es viele Berufstätige gibt, für die es aus finanziellen und/oder zeitökonomischen Aspekten schwierig ist, berufsbegleitend eine Ausbildung abzuschließen. Hier wären Verfahren nötig, die speziell in Richtung Kompetenzanerkennung gehen, d.h. Personen, die schon lange in angelernter Position tätig sind, jene Tätigkeiten, die sie *on the Job* gelernt haben, formal anzuerkennen, um dann in einem verkürzten Verfahren die noch fehlenden Module nachzuholen, z.B. für einen erfolgreichen Lehrabschluss. Die zweite Maßnahme umfasst die gemeinsame Schaffung von Arbeitsplätzen für Personen mit Einschränkungen. Begründet wird diese Maßnahme damit, dass Menschen mit Beeinträchtigungen mit immer größer werdenden Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, konkret mit tendenziell niedrigeren Qualifikationen und der Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen mit einfacheren Tätigkeiten. Öffentliche Aufträge sollten, so die Maßnahme, vermehrt an integrative Betriebe gehen. (Ein Beispiel: Vergabe von Säuberungsarbeiten in einem Bahnhof an einen integrativen Betrieb.)

In Bezug auf MigrantInnen und Personen mit Beeinträchtigungen braucht es neue Konzepte der Qualifizierung und Integration, beispielsweise Modelle zur Sprachenvermittlung oder geschützte Werkstätten in Kombination mit gemeinnützigem Leasing. Dadurch hätten Menschen mit Behinderungen mehr Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit und damit der sozialen Anbindung (Beispiele: Personal-Leasingbetrieb des AMS für Menschen mit Behinderungen,

Lebensküche in der Bauakademie). Weiters sollte es seitens des Landes Salzburg ermöglicht werden, Teilqualifizierungen in verlängerte Lehren umzuwandeln, was aktuell aber nicht der Fall ist. Insgesamt müssten viel mehr kreative Möglichkeiten geschaffen werden, um Menschen mit Migrationshintergrund und Beeinträchtigungen bei ihrer Qualifikation und ihrer Erwerbstätigkeit gezielter zu fördern. Der Gesetzgeber sollte ferner vor allem bei männlichen und weiblichen Asylwerbern eine „normale Beschäftigung“ zulassen, so ein Vorschlag der ArbeitgeberInnenseite.

In diesem Zusammenhang bringt ein Vertreter der Gruppe ArbeitgeberInnen ein weiteres Problem zur Sprache: Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen sind an den Status „begünstigt behindert“ gekoppelt, was für viele Betroffene dramatische Konsequenzen hat. *„Ich habe ein Beispiel dafür: In einem Betrieb gibt es ein Lehrmädchen, das geistig beeinträchtigt, aber nicht begünstigt behindert ist. Jetzt endet das Lehrverhältnis und sie hat sich erkundigt, ob es nach Ende des Lehrverhältnisses eine Fördermöglichkeit gibt. Die gibt es nicht, weil sie eben den Status ‚begünstigt Behinderte‘ nicht hat. Und das wäre ein klassischer Fall von Armutsgefährdung, weil ihre Anstellung nicht fortgesetzt werden kann.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Hier gelte es, die betreffenden Richtlinien zu überdenken, um zielgerichtet und bedarfsorientiert fördern zu können. Ein Vertreter der Gruppe Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik pflichtet bei, dass der Gesetzgeber diesen Status voraussetzt, wenngleich bekannt ist, dass dies immer wieder ein Einstellungshindernis darstelle, abgesehen von der Stigmatisierung dieses Status. Es sei zu überlegen, so dieser Gesprächspartner, die individuelle Situation von betroffenen Menschen stärker zu berücksichtigen: *„Sozusagen nicht die gesetzliche Definition in den Vordergrund zu stellen, sondern den Tatbestand an sich, ob es aufgrund der Individualität des einzelnen Menschen eine Notwendigkeit für eine Unterstützung oder Begleitung gibt.“*

Ausbildungsangebote im Pflegebereich und in der Betreuung

Von der AG BetriebsrätInnen schließlich wird der Blick auf fehlende Ausbildungsangebote im Pflegebereich und in der Betreuung gerichtet. Primär bedürfe es arbeitsmarktpolitischer Anstrengungen hinsichtlich der Ausweitung von Ausbildungsangeboten in diesen Bereichen, die einerseits einen Arbeitskräftemangel aufweisen, gleichzeitig aber zu wenig Ausbildungsplätze anbieten und zudem an ein „relativ niedriges Lohnniveau“ gekoppelt sind (WS-Teilnehmer, AG BetriebsrätInnen). Die erste Maßnahme betrifft den Pflegearbeitsmarkt, dessen Bedeutung künftig noch massiv steigen werde. Um diesen Arbeitsmarkt für engagierte Menschen attraktiver zu gestalten, brauche es ein Gesamtkonzept, das die Verbesserung der Ausbildung, die Erhöhung der Entgelte und insgesamt die Steigerung der Qualität beinhalten muss, gleichsam eine „Nivellierung nach oben“ (WS-Teilnehmer, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik).

4. Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Lohnpolitik“

Beim Handlungsfeld ‚Lohnpolitik‘ lassen sich auf theoretisch analytischer Ebene vorweg zwei Dimensionen unterscheiden, eine juristische Ebene und eine sozial-lebensweltliche Ebene: die juristische Ebene beschäftigt sich mit Fragen nach Erwerbsarbeit und Lohneinkommen im Sinne einer Verteilungsstatistik, während die sozial-lebensweltliche Ebene Themen wie gerechte Einkommensverteilung und Verbesserung der Lebensbedingungen über die Frage der Verteilungsgerechtigkeit fokussiert. Inhaltlich werden in den Workshops unterschiedliche Szenarien diskutiert, die da lauten: Anhebung der Kollektivvertragslöhne der einzelnen Branchen, Generalkollektivvertrag mit Mindestlohn, gesetzlicher Mindestlohn.

Kollektivverträge

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sich Kollektivvertragsverhandlungen zwischen den SozialpartnerInnen bewährt haben, so die Einschätzung der WorkshopteilnehmerInnen. Lohnpolitik im Sinne des Aushandelns von Lohnabschlüssen ist primär Angelegenheit der fachlich zuständigen SozialpartnerInnen (Motto: *„SozialpartnerInnen werken lassen“*). Als Hemmnis für kollektivvertragliche Lohnverhandlungen, die alle unselbständig Beschäftigten umfassen, erweist sich die große Branchenvielfalt, die eine gemeinsame akkordierte Vorgangsweise erschwert. In vielen Kollektivverträgen mangle es zudem an klaren Definitionen, wer wo einzustufen sei. Besonders wird hier etwa auf den Handelskollektivvertrag und den BAGS-KV (Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen für Gesundheits- und Sozialberufe) hingewiesen. *„Im Gegensatz dazu (zu Berufen im Handel und Sozialbereich; Anm. der AutorInnen) ist es in der Metallbranche klar, sage ich einmal, da gibt es kaum Probleme. Da ist sehr klar definiert, wann wer und was er macht, in welchen KV der oder die Beschäftigte eingestuft gehört.“* (WS-Teilnehmerin, AG-ArbeitgeberInnen)

In diesem Zusammenhang komme dem so genannten Einstufungsmonitoring besondere Bedeutung zu: Dabei geht es einerseits um die Überprüfung, ob alle Beschäftigten richtig eingestuft sind (diesbezüglich müssten die BetriebsrätInnen verstärkt geschult werden), andererseits um die Klarheit – und Kontrolle – der in den Kollektivverträgen enthaltenen Regelungen zur Abgrenzung der verschiedenen Verwendungsgruppen. Ein besonderes Problem stellen jedoch die betriebsrätlich nicht organisierten Betriebe dar: Hier müssten für jeden Kollektivvertrag Checklisten entwickelt werden, anhand derer man klar erkennen könne, wo Beschäftigte einzustufen sind. Was für die Umsetzung von Kollektivvertragsabschlüssen (und: -einstufungen) fehlt, sind also einheitliche Richtlinien für alle unselbständig Beschäftigten, also gleichermaßen für ArbeiterInnen und Angestellte.

Das führt zu einem weiteren Kernpunkt der Debatte, nämlich zur Forderung nach Schaffung eines „*einheitlichen ArbeitnehmerInnenbegriffes in allen Rechtsaspekten.*“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen)⁶³

Ein ungelöstes Problemfeld sind Branchen ohne Kollektivverträge, exemplarisch wird genannt: „*Kanzleiangestellte generell, im Bereich Notariatssekretärin. Das ist ein Niedriglohnsektor, wo witzigerweise die Chefs im Maximalverdienerbereich drinnen sind und die Angestellten eben nicht, sie haben ja auch keinen Kollektivvertrag.*“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen)⁶⁴ Der klare Handlungsauftrag lautet: Kollektivverträge für alle Branchen!

Weiters wird die Forderung nach einer kontinuierlichen Anhebung der Löhne mit gesammelten Beschäftigungsjahren erhoben, denn: „*EUR 1.000 brutto, die dann 10 Jahre EUR 1.000 brutto bleiben, das kann es auch nicht sein. Das passt hinten und vorne nicht.*“ (WS-Teilnehmerin, AG ArbeitnehmerInnen) Das Hauptaugenmerk in den Diskussionen liegt hier auf den unteren Lohngruppen – und erfahrungsgemäß befinden sich in diesen Gruppe ein Großteil Frauen – und auf Anrechnungszeiten (z.B. Karenzzeiten, Vordienstzeiten). Gerade für Frauen sieht eine Vertreterin der Gruppe BetriebsrätInnen großen Nachbesserungsbedarf: „*Wenn Frauen nach dem Wiedereinstieg in einem anderen Beruf zu arbeiten beginnen, unter anderem, weil sie sich in der Zwischenzeit weitergebildet haben, dann fangen sie wieder bei Null an, dann werden ihnen keine Vordienstzeiten angerechnet.*“

Mindestlohn und Verteilungsgerechtigkeit

Parallel dazu verläuft eine Debatte um die Frage nach der Mindestlohn-Höhe mit einem Vorschlag vonseiten eines Teilnehmers aus der AG ArbeitnehmerInnen: „*Mindestlohn von EUR 1.400 netto über einen General-Kollektivvertrag.*“ Seitens der Wirtschaft bestehe aber, so der konsequente Einwand der ArbeitgeberInnenseite, meist nur wenig Spielraum in Punkto Lohnanhebung: „*Die Arbeitgeberseite versteht die Wünsche und Maßnahmenvorschläge der Arbeitnehmerseite, aber auch jene der Gruppe Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik als Forderungen an die Adresse der jeweiligen Lohnverhandler auf Gewerkschaftsseite und lehnt Maßnahmen zur gesetzlichen Verankerung eines Mindestlohns konsequenter Weise ab.*“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Ein weiterer Vertreter der ArbeitgeberInnen verweist in Zusammenhang mit Mindestlöhnen auf die Kollektivvertragsautonomie der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.

Noch einen Schritt weiter geht die – von TeilnehmerInnen der AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik als Präambel formulierte – kontroverielle Forderung nach einem bedingungs-

⁶³ Ergänzend wird angemerkt, dass auch freiberuflich Tätige in ein kollektivvertragliches Regelsystem hinein genommen werden müssen: „*Die Tatsache, dass Rechtsanwälte ausgeklammert sind und ein/e RechtsanwaltsanwärterIn EUR 1.200 im Monat kriegt und die ganze Arbeit macht und überhaupt keinen Schutz hat: Das kann nicht sein.*“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen)

⁶⁴ Von ArbeitgeberInnenseite kommt die Anmerkung, dass es zwar (wenige) Branchen gebe, die keinen Kollektivvertrag haben, diese allerdings im Wesentlichen nicht im Bereich der gewerblichen Wirtschaft angesiedelt seien.

losen Grundeinkommen für alle als Basis der Existenzabsicherung. Verwiesen wird auf die Dringlichkeit nach Einkommenstransparenz, sprich: die Offenlegung der (Mindest- und Höchst-)Einkommen von Frauen und Männern in allen Betrieben und nicht nur in Großkonzernen. Seitens der ArbeitgeberInnen werden sowohl ein existenzabsicherndes bedingungsloses Grundeinkommen als auch eine verpflichtende Offenlegung der Einkommen von Frauen und Männern in allen Betrieben dezidiert abgelehnt. Als gesellschaftspolitisches Ziel einer so genannten solidarischen Lohnpolitik (im Rahmen kollektivvertraglicher Regelungen) wird die Durchsetzung von Verteilungsgerechtigkeit formuliert⁶⁵. Konkret sei Armut mittlerweile bestens erforscht, Reichtum hingegen werde kaum beleuchtet, sprich: „*Es gibt keine Reichtumsstudie, weil man von den so genannten Reichen – die sich selbst ja meist zum Mittelstand zählen – keine Zahlen bekommt.*“⁶⁶ (WS-Teilnehmerin, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik)

Eine unabdingbare Notwendigkeit stellt eine Abflachung der Lohnkurve mit zunehmendem Erwerbssalter dar, konkret lautet die Maßnahme: „*überproportionale relative Anhebung der unteren Gehälter*“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) respektive nominelle Erhöhung der Einstiegsgehälter bei jüngeren MitarbeiterInnen. Die ArbeitgeberInnen „*möchten dieses Modell, das gehaltsmäßig laut Kollektivvertrag derzeit am Anfang weniger vorsieht und am Ende der Berufskarriere erheblich mehr, dahin gehend ändern, dass die Spitzen zum Schluss des Berufslebens entsprechend abgeflacht werden. Denn gerade junge Menschen in der Phase des Berufseinstiegs, bei denen es zumeist in absehbarer Zeit um eine eigene Hausstandsgründung, Familiengründung etc. geht, sollen nach einem neuen Kollektivvertragssystem mehr Einkommen bekommen. Eine Verflachung der Lebenseinkommenskurve tut not.*“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen). Zusätzlich wird seitens der ArbeitgeberInnen darauf hingewiesen, dass eine Abflachung der Lohnkurve mit steigendem Dienstalter nur in Verbindung mit einer weiteren Reduzierung bzw. Abschaffung der noch bestehenden Biennalsprünge möglich sei.

Eine weitere Maßnahme betrifft die intensivere Kontrolle der DienstgeberInnen im Hinblick auf bestehende (und einzuhaltende) arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen.⁶⁷ Primäres Ziel solidarischer Lohnpolitik müsse demnach das Schließen der zahlreich existierenden Gaps sein und zwar zwischen den Geschlechtern, innerhalb der und zwischen den Branchen, zwischen den Generationen und zwischen BerufseinsteigerInnen und AussteigerInnen (für einen

⁶⁵ Allgemein sieht die Wirtschaftskammer einen großen Diskussionsbedarf in Bezug auf mögliche Maßnahmen zur Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit. Viele der von anderen Arbeitsgruppen diesbezüglich vorgeschlagenen Maßnahmen werden – wie bereits mehrfach erwähnt – dezidiert abgelehnt.

⁶⁶ Eine der wenigen Erhebungsmöglichkeiten wäre über Immobilien, wie dies früher im Zuge der – inzwischen abgeschafften – Vermögenssteuer geschehen ist. Von ArbeitgeberInnenseite wird die Abschaffung dieser Steuer mit dem Hinweis auf Bewertungsprobleme begründet: „Ein Grundstück beispielsweise hat – je nach Region im Zeitenlauf immer wieder – einen ganz anderen Wert. Vermögensgegenstände (beispielsweise Gemälde, Kunstgegenstände etc.) können je nach Moden, Sonderkonjunkturen o.Ä. höchst unterschiedlich geschätzt werden. Bewertungen stoßen dabei an ihre Grenzen. Deshalb wurde ja aus verschiedensten Gründen vor Jahren die Vermögenssteuer abgeschafft.“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Dem entgegen veröffentlichte die ArbeitnehmerInnenseite, namentlich die Arbeiterkammer, ein Papier zu Perspektiven einer Vermögensbesteuerung am Weg zu mehr Verteilungsgerechtigkeit (vgl. Arbeiterkammer Niederösterreich 2011).

⁶⁷ Eine Zusammenstellung der Forderungen zu mehr Verteilungsgerechtigkeit auf nationaler und internationaler Ebene wurde von ArbeitnehmerInnenseite bereits im Frühjahr 2009 publiziert (vgl. Arbeiterkammer Salzburg 2009).

detaillierten Überblick zur Einkommenssituation in Salzburg vgl. Arbeiterkammer Salzburg 2011). Das wiederum spannt den Bogen zum bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeld, wonach eben beispielsweise unterschiedliche Lohnniveaus traditionell weiblicher Lehrberufe auf der einen Seite und traditionell männlicher auf der anderen Seite einen wesentlichen Ausgangspunkt für die vorherrschende Einkommensdifferenz markieren.⁶⁸

Förderung von Beschäftigung

Existenzsichernde Beschäftigung gilt unbestritten als zentrales Instrument zur Prävention von Armut. Zur Förderung der Beschäftigung gebe es ein reichhaltiges Förderinstrumentarium, etwa den Kombilohn oder die Eingliederungsbeihilfe („Come back“) seitens des Arbeitmarktservice. Ein WS-Teilnehmer der AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik erläutert wie folgt: *„Der Kombilohn ist eine Individualbeihilfe für bestimmte Personengruppen: Behinderte Personen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes oder des Landesbehindertengesetzes, WiedereinsteigerInnen und Ältere (über 50 Jahre), die länger als ein halbes Jahr arbeitslos vorgemerkt sind. Abhängig von der Höhe der Bruttoentlohnung und vom Arbeitsausmaß erhalten diese Personen dann eine monatliche Beihilfe für die Gesamtdauer von maximal einem Jahr in der Höhe von entweder EUR 150 oder von EUR 300.“*⁶⁹ Durch diese Förderungen könnten nachhaltige Dienstverhältnisse begründet werden. Wesentlich sei weiters, so die Argumentation, Transferleistungen nicht massiv zu steigern, da ein Anreiz zur Beschäftigungsaufnahme erhalten bleiben müsse. Mit Eingliederungsbeihilfe und Kombilohn könnten – so die AG ArbeitgeberInnen – benachteiligte Personen, die Schwierigkeiten haben, ins Berufsleben einzutreten, durch Zuschussleistungen seitens des AMS für einen gewissen Zeitraum gefördert werden, bevor sie ins Regelarbeitssystem überträten. Vertreter der anderen Arbeitsgruppen bringen allerdings auch Einwände vor: So verweist ein Teilnehmer der AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik darauf, dass sich Kombilohn bzw. Eingliederungsbeihilfe in der Praxis nicht bewährt hätten. Ein anderer Vertreter dieser Arbeitsgruppe präzisiert: Eine Eingliederungsbeihilfe als Förderung für das Unternehmen sei nicht unbedingt an den Kombilohn gebunden. Und zum anderen würde eine solche Förderung auch in der Beitragsgrundlage Niederschlag finden, also in den Bemessungen für spätere Pensions- und Arbeitslosengeldansprüche. Und damit auch, wie der Vertreter der AG ArbeitgeberInnen ergänzt, für die Sozialversicherungssysteme.

Eine weitere Maßnahme zur Förderung von Beschäftigung wird aus der Diskrepanz zwischen Besteuerung von Kapital und Vermögen einerseits und des Faktors Arbeit andererseits abgeleitet. Die Forderung in den Worten eines Teilnehmers der Gruppe ArbeitnehmerInnen: „Mehr

68 Interessierte seien in diesem Zusammenhang auf ein 10-Punkte-Programm zum Schließen der Einkommensschere verwiesen (vgl. Arbeiterkammer Wien 2010).

69 In ähnlicher Weise können bei der Eingliederungshilfe des AMS als beschäftigungslos vorgemerkte Personen ab 45 Jahren (Frauen) bzw. ab 50 Jahren (Männern) gefördert werden sowie Arbeitssuchende, die mindestens 6 Monate (bzw. 12 Monate bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind. Unter gewissen Voraussetzungen kann die Förderung laut AMS auch Personen gewährt werden, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, z.B. WiedereinsteigerInnen oder AusbildungsabsolventInnen mit fehlender betrieblicher Praxis (im Detail siehe dazu: http://www.ams.at/sfu/14091_18660.html).

Besteuerung von Kapital, konkret im Vermögensbereich, und Besteuerung von Arbeit reduzieren.“ Die Wichtigkeit dieses Themas zeige gerade aktuell der Blick auf die sinkende Einnahmensituation des Staates, was wiederum rückwirkend Auswirkungen besonders auf Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich habe. Fehlende Einnahmen bedeuten im Regelfall Kürzungen: „Und wo gekürzt wird, sind natürlich Niedrigverdiener in diesen Bereichen insofern betroffen, als sie überhaupt ihre Arbeit verlieren. Und hier sind wiederum traditionell hauptsächlich Frauen beschäftigt.“ (ebd.; zu möglichen Perspektiven einer Vermögensbesteuerung hin zu mehr Verteilungsgerechtigkeit vgl. auch Arbeiterkammer Niederösterreich 2011).

5. Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „Sozial- und Strukturpolitik“

Zunächst ist anzumerken, dass zahlreiche Maßnahmen, die ebenfalls in die Sozial- und Strukturpolitik fallen, anderen Handlungsfeldern zugeordnet worden sind. Dies betrifft etwa verschiedene Aspekte rund um die Absicherungen und Förderungen bei Erwerbsarbeitslosigkeit oder Rahmenbedingungen für die Förderung von vollzeitiger Erwerbstätigkeit. Hinzuweisen ist weiters auf die verschiedenen Forderungskataloge der ArbeitnehmerInnen, hervorgehoben wird hier etwa wiederum die Forderung nach Einführung einer Vermögenssteuer.⁷⁰ Die Vertreter der ArbeitgeberInnen eines Workshops übermittelten zum Protokoll des Workshops folgende Stellungnahme zu den Maßnahmen in diesem Handlungsfeld: *„Die Arbeitgeberseite kann in den altbekannten Forderungen nach genereller Arbeitszeitverkürzung, noch dazu bei vollem Lohnausgleich, Erhöhung der Leistungen für die Arbeitslosenversicherung eines offenbar bedingungslosen Grundeinkommens oder der ‚gerechten Verteilung‘ von Vermögen und Einkommen keine zukunftsweisende Strategie für unseren Sozialstaat ableiten und kann dies auch im Detail, wie wir meinen, überzeugend begründen. (...)“*

Sozialversicherung und Existenzsicherung

Das Sozialversicherungssystem selbst müsse in vielerlei Hinsicht umgestaltet werden, so ein Tenor. Aus Einschätzung der ArbeitnehmerInnen erweisen sich die niedrigen Ersatzraten bei sämtlichen Transferleistungen als höchst problematisch. *„Es braucht höhere Arbeitslosenversicherungsleistungen, höhere Mindestsätze. Beim Arbeitslosengeld hat zwar die Mindestsicherung eine Verbesserung gebracht, dies zumindest im europäischen Vergleich. Aber es braucht insgesamt eine Grundsicherung.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Konkret müsste auch die Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe abgeschafft werden. Außerdem brauche es qualitätsvolle Arbeitsfähigkeitsfeststellung mit anschließender Hilfeplanung: *„Dies beginnt beispielsweise bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung. Aber da geht es nicht nur um die Personen, die Mindestsicherung beziehen,*

⁷⁰ Diese Forderung wird seitens der Wirtschaftskammer dezidiert abgelehnt.

sondern auch um jene, die im Pensionsvorschuss sind, die noch ‚zu gesund‘ für die Pension sind, wo es nicht ausreicht, dass ich ihnen sage, sie bekommen die Pension nicht, sondern wo ich mit Hilfeplänen anschließen muss. Etwa mit beruflicher Rehabilitation („FIT to Work“).“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen)

Vertreter der ArbeitgeberInnen dagegen verweisen auf verschiedenste Vergünstigungen, die EmpfängerInnen einer Mindestsicherung nutzen können, von der Möglichkeit zum Einkauf in Sozialläden über die Inanspruchnahme von Freifahrten bzw. Ermäßigungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln bis hin zu Mietbeihilfen und Heizkostenzuschüssen, um nur einige zu nennen. Aktuell, so die Einschätzung dieser Experten, würden Arbeitsmöglichkeiten mit Verdiensten nahe der Mindestverdienste teilweise abgelehnt, *„da sie den Verlust von Transfereinkommen und zusätzlichen Begünstigungen mit sich bringen. Jede Ausweitung der Mindestsicherung könnte daher mehr Personen dazu verleiten, angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten abzulehnen.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen)

Eine weitere Maßnahme betrifft in diesem Handlungsfeld die Einführung der Sozialversicherungspflicht für verschiedene Beschäftigtengruppen, etwa bei geringfügig Beschäftigten: *„Durch die Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte könnte sich diese Gruppe Versicherungszeiten für eine spätere Pension erwerben.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Dem hält ein Vertreter der Gruppe der ArbeitgeberInnen entgegen, dass dies die Schwarzarbeit fördern würde: *„Die werden dann nicht offiziell eingestellt. Das heißt, es fallen ein paar aus dem offiziellen Arbeitsmarkt heraus. Ich weiß das auch von verschiedenen Einrichtungen, die dann dazu übergehen würden, Leute, die irgendwelche Hilfsdienste erbringen, so zu beschäftigen und nicht voll anzumelden. Das geht nach hinten los.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Auf diesen Einwand hin formuliert die Gruppe ArbeitnehmerInnen einen modifizierten Vorschlag: *„Man könnte die Sozialversicherungspflicht regressiv einführen, dass also diese 18 Prozent erst ab EUR 1.200 zu bezahlen sind, und ab der Geringfügigkeitsgrenze nur 10 Prozent.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Auch diesen Vorschlag erachtet die Gruppe ArbeitgeberInnen als zwiespältig.

Weiters sollten sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen eingeführt werden. Dies betrifft insbesondere jene Frauen und Männer mit Behinderungen, die sich in Tagesbetreuung befinden. Dies könnte etwa durch flächendeckende Überführung der sogenannten *„Taschengeldregelung“* in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschehen. Dadurch könnten diese Menschen auch einen eigenen Pensionsanspruch erwerben. *„Das unterschreibe ich voll“*, so eine WS-Teilnehmerin aus der AG ArbeitgeberInnen. (Vorbild: Vorarlberger Modell „Spagat“).

Eine weitere Maßnahme betrifft die Mindestsicherung für Menschen in Ausbildung, etwa StudentInnen, die aktuell keine Mindestsicherung erhalten. Dazu stellt die Wirtschaftskammer fest: *„In dieser Undifferenziertheit, in der (...) nicht einmal ansatzweise ein Gedanke an die*

Finanzierbarkeit verschwendet wurde bzw. werden konnte, ist dies abzulehnen.“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen)

Schließlich widmet sich eine Maßnahme den von dieser Gruppe so genannten „*Scheinselbständigen*“. Damit sind – so die Erfahrung dieser Gruppe – Menschen gemeint, die aus verschiedenen AMS-Maßnahmen sehr schnell in die Selbstständigkeit gehen, sehr oft mit zu wenigen Informationen ausgestattet und dann sehr schnell scheitern: „Ich erlebe es in der Schuldnerberatung, dass sie sehr schnell scheitern mit sehr hohen Schulden in sehr kurzer Zeit.“ (WS-Teilnehmerin, AG Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik) Es gäbe zwar Informationen, aber die werden oft nicht eingeholt. Es ginge darum, zu achten, dass sich Menschen nur gut informiert in die Selbstständigkeit begeben. Ein Vertreter der Gruppe der ArbeitgeberInnen ergänzt hierzu, dass die Wirtschaftskammer in der Beratung InteressentInnen von einer Selbstständigkeit abrät, wenn sie kein gutes Gefühl habe.

Insgesamt braucht es Kampagnen, um Informationsdefizite über Unterstützungsleistungen (Transfergeld, Krankengeld etc.) abzubauen und die Entstigmatisierung weiter voranzutreiben.

Strukturpolitik

Ein wesentlicher Ansatzpunkt für Maßnahmen ist die Strukturpolitik im Bundesland Salzburg. Jene Arbeitsplätze, die in den letzten Jahren geschaffen worden sind, sind zum Großteil Teilzeitstellen. „*Vor allem im Handel und im Tourismus sind Teilzeitjobs geschaffen worden. Und da sind wir halt wieder genau in diesen Branchen, wo wir dann halt mit 20 Stunden-, 15 Stunden-Jobs an der Kasse, beim Regaleinräumen sind*“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen), wo es nicht möglich ist, von den erzielten Einkommen existenzsichernd zu leben. Begleitet wird diese Entwicklung von einer Stagnation der Durchschnittslöhne im Laufe der letzten zehn Jahre. Hier müsste die Strukturpolitik des Landes ansetzen, indem einerseits in den Tourismus- und Dienstleistungsbereichen versucht wird, die Löhne und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, und andererseits jene Bereiche gefördert werden, in denen per se bessere Entgeltmöglichkeiten bestehen. Hier müsste die Wirtschaftsförderung ansetzen: „Es muss dort gefördert werden, wo ordentliche Arbeitsplätze, Stichwort ‚Gute Arbeit‘, entstehen.“ (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Nur auf den Erhalt von bestehenden Arbeitsplätzen zu setzen sei nicht ausreichend im Bereich der Wirtschaftsförderung.⁷¹

Wohnen

Ein wesentlicher weiterer Bereich betrifft die steigenden Lebenshaltungskosten, dies insbesondere bei den Wohnkosten. Durch den öffentlichen Wohnbau müssten günstige Wohnungen zur Verfügung gestellt werden, besonders für Niedrigverdienende und Menschen mit Beeinträchtigungen. Im Bereich des geförderten Eigentums- und Mietwohnungsbaus werden

⁷¹ Die ArbeitgeberInnenseite weist darauf hin, auch zukünftig die positiven Aspekte der Teilzeitarbeit im Rahmen von Beratungen und Informationen aufzuzeigen

Index-Anpassungen für GutverdienerInnen vorgeschlagen. Hier sollten jährlich die Einkommen der BewohnerInnen als Grundlage für diese Anpassung bekannt gegeben werden. Mit diesen zusätzlichen Geldern könnte ein Fonds bestückt werden, aus dem der Bau neuer Wohnungen finanziert werden könnte. Hier sei ein bislang brachliegendes großes Umverteilungspotenzial vorhanden. Die Gruppe der ArbeitgeberInnen würde diese Maßnahme voll unterstützen. Ein Vertreter der Gruppe ArbeitnehmerInnen ergänzt hier, dass im Gegensatz zum geförderten Wohnbau die Wohnbeihilfe vom Einkommen abhängig ist.

Außerdem gibt es im Bundesland Salzburg einen eklatanten Mangel an gering betreuten kleinen Wohnungen für Menschen mit Behinderungen. Hier müsse dringend Abhilfe geschaffen werden, anstatt weiter vor allem in den Bau von Großeinrichtungen zu investieren.

6. Problemsichten und Hintergründe zum Handlungsfeld „betriebliche Ebene“

Viele Maßnahmen aus dem Bereich des Handlungsfeldes „Lohnpolitik“ – etwa höhere Kollektivvertragslöhne, ein gesetzlicher Mindestlohn oder Einkommenstransparenz und Einstufungsmonitoring – zielen auf direkte Verbesserungen im Bereich der Niedriglohnbeschäftigung in den Betrieben. Wesentliche Grundlage einer starken Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen ist ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, der durch weiterführende Aktivitäten gewährleistet werden müsse. *„Je mehr Druck hinter gewerkschaftlichen Forderungen steht, desto mehr Druck kann aufgebaut werden und desto eher können höhere Lohnabschlüsse erzielt werden. Das haben wir bei den letzten Kollektivvertragsverhandlungen der PRO-GE gesehen.“* (WS-Teilnehmerin, AG ArbeitnehmerInnen)

Schulungen

Eine Intensivierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit müsse vorangetrieben werden, um BetriebsrätInnen und Gewerkschaftsmitglieder für bestimmte Themenstellungen zu sensibilisieren. Als Beispiel werden genannt: Armut, Schulden, ältere ArbeitnehmerInnen, Teilzeitbeschäftigung, Eltern-Teilzeit, Gender-Aspekte. Diese Themen sollen durch die sensibilisierten BetriebsrätInnen und Gewerkschaftsmitglieder als MultiplikatorInnen zu allen Beschäftigten getragen werden. Konkret müssten BetriebsrätInnen durch Schulungen auch besser befähigt werden, die richtigen Eingruppierungen der Beschäftigten zu überprüfen.

„Gute Arbeit“⁷²

Als wesentliche Maßnahme auf der betrieblichen Ebene wird die Koppelung von Auftragsvergaben und Wirtschaftsförderung an die sogenannte „Gute Arbeit“ („*decent work*“), also men-

⁷² Siehe hierzu genauer Kurz-Scherf (2005), Qualitätskriterien von Arbeit – Ein Überblick.

schenwürdige, gute und faire Arbeit gefordert: Darunter fallen unbefristete Dienstverträge, existenzsicherndes Einkommen, Lehrlingsförderung, Frauenförderung sowie Gleichstellungsmaßnahmen. Orientieren könnte man sich hierbei an den gesetzlichen Aktivitäten in Deutschland (siehe Teil I) oder an den diesbezüglichen Maßnahmen in der Stadt Wien⁷³, wo die Auftragsvergabe an bestimmte Gender- und Frauenförderkriterien gebunden ist.

Ebenfalls zur Förderung „Guter Arbeit“ schlagen die ArbeitgeberInnen motivierende Maßnahmen seitens der Betriebe vor, um Anreize für die Aufnahme und den Verbleib in Beschäftigung zu schaffen. In erster Linie würden Großbetriebe dies tun (etwa Sozialleistungen, Gemeinschaftsaktivitäten); dies sollte auch verstärkt von kleineren Unternehmen angegangen und über die ganze Wirtschaft implementiert werden. „Die ArbeitgeberInnen weisen dezidiert darauf hin, dass diese zusätzlich motivierenden Maßnahmen auf betrieblicher Ebene auf freiwilliger Basis ohne ergänzenden Verpflichtungscharakter erfolgen sollten.“ Seitens der Wirtschaftskammer gebe es zahlreiche Aktivitäten, um über den Vorteil „*bunter Belegschaften*“ zu informieren und zu sensibilisieren. Konkrete Zielgruppen solcher Maßnahmen könnten MigrantInnen, AlleinerzieherInnen, pflegende Angehörige, ältere ArbeitnehmerInnen oder Menschen mit Beeinträchtigungen sein.

Bei MigrantInnen etwa wird der Ausbau der Unterstützung auf betrieblicher Ebene vorgeschlagen: Diesbezügliche Maßnahmen reichen von Sprachförderung in den Betrieben⁷⁴ bis hin zu Möglichkeiten des Kennenlernens der verschiedenen Kulturen und Förderung der gegenseitigen Wertschätzung. Dies beinhaltet auch, dass MigrantInnen die Möglichkeit haben, über wesentliche Bestandteile der österreichischen Kultur und des österreichischen politischen Systems und des Sozialsystems informiert werden. Hier Handlungsanleitungen für den praktischen Umgang miteinander auf betrieblicher Ebene zu entwickeln, wäre eine wesentliche Maßnahme.

Hinsichtlich der Förderung von Menschen mit Beeinträchtigungen sollten die so genannten Ausgleichstaxen für DienstgeberInnen signifikant erhöht werden. *[Anmerkung: Aktuell gilt gemäß Behinderteneinstellungsgesetz folgende Regelung: Unternehmen, die 25 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Wenn diese Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird dem/der Dienstgeber/in vom Bundessozialamt alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe (monatlich EUR 232 bis EUR 345, abhängig von der MitarbeiterInnengröße; Stand 2012) für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, vorgeschrieben.]*

⁷³ Siehe hiezu <http://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html>.

⁷⁴ Beispielhaft sei hier auf die Aktion „Deutschkurse im Betrieb“ der Salzburger Arbeiterkammer hingewiesen. Diese Kurse finden im Betrieb statt und sind an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst. Hier werden die für die beruflichen Tätigkeiten erforderlichen spezifischen Deutschkenntnisse vermittelt.

ZeitarbeiterInnen

Das Thema Zeitarbeit spielte in den Workshops eine große Rolle. Zeitarbeit zur Abfederung von Arbeitsspitzen sei eine gute Idee, problematisch werde es jedoch, wenn Zeitarbeit als strategisches Mittel von den Unternehmen eingesetzt wird und Beschäftigte über Jahre hinweg in diesem Arbeitsverhältnis verbleiben, so ein Vertreter der Gruppe ArbeitnehmerInnen. Einerseits habe dies katastrophale Auswirkungen für die Beschäftigten selbst, die sich kaum eine gesicherte Existenz aufbauen können. Andererseits schwäche es die Stammbeslegschaft bei der Durchsetzung ihrer Interessen: *„Da traut man sich dann nicht mehr, mehr zu fordern, weil man immer den anderen vor Augen hat: ‚He, dann ersetzen wir dich halt‘“*

Österreich hat zwar, wie die Vertreterin der Gruppe ArbeitgeberInnen betont, einen international betrachtet sehr guten Arbeitskräfte-Überlassungs-Kollektivvertrag. Es mangle jedoch an der Umsetzung, dies u.a., weil sich auch die BetriebsrätInnen teilweise nicht für Zeit- oder LeasingarbeiterInnen zuständig fühlten und daher auch die Einhaltung kollektivvertraglicher Normen – wie etwa die Korrektheit der Einstufung und Entlohnung – nicht systematisch überprüfen. Hier müssten die BetriebsrätInnen verstärkt geschult werden, so ein Vertreter der Gruppe ArbeitnehmerInnen, was in der letzten Zeit ohnedies passiere. Außerdem, so ein weiterer Vertreter der Gruppe ArbeitnehmerInnen, gebe es verschiedene Arbeitskräfteüberlassungsfirmen in Österreich, die korrekt arbeiten, und eben auch welche, die dies nicht tun. Hier werde aktuell an einer Zertifizierung für seriöse Zeitarbeitsfirmen gearbeitet. Sinnvoll wäre, bestimmte Auflagen für Betriebe zu entwickeln, die mit der Beschäftigung von Zeitarbeit verbunden sein sollten: *“Man könnte verschiedene sozialrechtliche Auflagen an die Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen koppeln: Beispielsweise: Bevor nicht alle Auflagen im Behinderteneinstellungsgesetz erfüllt sind beziehungsweise wenn keine Lehrausbildung betrieben wird, dann gibt es keine Zeitarbeit in diesem Betrieb. Oder man könnte prozentuelle Begrenzungen für das Verhältnis von ZeitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft einführen.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitnehmerInnen) Letzteres könnte man in den organisierten Betrieben auch über Betriebsvereinbarungen regeln.

Aufgrund immer wiederkehrender Phasen der Erwerbsarbeitslosigkeit sind ZeitarbeiterInnen über das Jahr gerechnet stark von Armutsgefährdung betroffen. Hier wird seitens der Politik nun reagiert: *„Dieser Tage wird eine Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes im Parlament beschlossen werden. Da haben wir jetzt durchgesetzt, dass die ArbeitgeberInnen 0,8 Prozent der Lohnsumme – dies etappenweise in vier Jahren – in einen Fonds einzahlen, der den Leuten, wenn sie arbeitslos werden, einfach etwas dazugibt. Das wird jetzt beschlossen.“* (Gewerkschaftsvertreter)⁷⁵

⁷⁵ Quelle: Schriftliches Statement von René Schindler, Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) vom Oktober 2012.

Die Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen hat aber auch, wie ein Vertreter der ArbeitgeberInnen in einem Workshop hinweist, einen bilanztechnischen Grund: *„Wenn das ein Zeitarbeiter ist, ist er ein Sachaufwand. Ist er angestellt, ist er Personalaufwand. Und das sieht in den Kennzahlen dann anders aus. Umsatz und Gewinn pro Mitarbeiter.“* (WS-Teilnehmer, AG ArbeitgeberInnen) Hier sollte endlich die Forderung umgesetzt werden, dass ZeitarbeiterInnen als Personalaufwand zu führen sind. Konkret umgesetzt mittels einer *„Bilanzierungsregel, die ich im Gesetz unterbringe. Das ist ein Satz.“* (ebd.)

TEIL IV: DER MASSNAHMENKATALOG

In diesem Abschnitt finden sich nun alle im Rahmen der Workshops entwickelten Maßnahmen gegliedert nach fünf Handlungsfeldern. Anzumerken ist hier, dass der Hinweis, dass manche dieser Maßnahmen von der ArbeitgeberInnenseite abgelehnt werden, hier nicht mehr wiederholt wird. Welche Maßnahmen dies betrifft kann in Teil III dieser Publikation nachgelesen werden.

1. Maßnahmenvorschläge zum „Aufbrechen von Geschlechterstereotypen“

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Status der Umsetzung (geplant, laufend, offen)	Für die Umsetzung zuständig
Arbeitszeitverkürzung auf eine 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich	Die Einlösung dieser langjährigen Forderung der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen könnte auch eine gerechtere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern befördern und unterstützt das Zurückdrängen des Niedriglohnssektors. Zugleich werden damit Arbeitsplätze geschaffen.	Gesetzliche und strukturelle Maßnahme	Unselbständig beschäftigte Frauen und Männer	Offen	Bund, SozialpartnerInnen
Durchforsten des Steuer- und Sozialsystems nach Anreizen entsprechend des männlichen Alleinverdienemodells (Stichwort: Alleinverdienereinsatzbetrag)	Alle Regelungen des Sozial- und Steuersystems, die das männliche male-breadwinner-Modell unterstützen, müssen reformiert werden. Durch diese strukturelle Reform wird die Basis des Bildes der Frau als „Dazuverdienerin“ beseitigt.	Überprüfung, strukturelle Reform von Normen	Weibliche und männliche Beschäftigte	Offen	Bund, Land Salzburg, SozialpartnerInnen
Aufklärung und Sensibilisierung rund um negative Folgen des traditionellen Geschlechterverhältnisses	Über Vorträge, sonstige Veranstaltungen oder Beratungen zu verschiedenen Themen (etwa Teilzeitarbeit als Armut Falle, Väterkarenz, Kinderbetreuungsgeld, neue Rollen für junge Eltern, Bedeutung der Fraueneinkommen, eigenständige Alterssicherung) soll ein aktiver Beitrag zum Aufbrechen von Geschlechterstereotypen geleistet werden.	Veranstaltungen, Beratungen	Erwerbstätige Frauen und Männer, junge Eltern	Laufend zu verstärken	SozialpartnerInnen, Land Salzburg
Förderung der Väterkarenz (Anreiz in Form von Prämien) – öffentliche Aufträge	Diese Maßnahme unterstützt das Aufbrechen von traditionellen Rollenbildern und den Zugang zur Erwerbstätigkeit von Frauen	Gesetzliche Maßnahme	(werdende) Väter	Offen	Land Salzburg, AK, WK
Traditionelle Rollenbilder in den Familien aufbrechen	Eine Initiative der IV: Im Kindergartenbereich versucht man von klein auf, Mädchen ganz bewusst in technische Erfahrungen zu lenken	Projekt	Mädchen im Kindergarten, Eltern	Laufend	IV, WK
Unterstützung von Aktivitäten und Organisationen, die am Aufbrechen von Geschlechterrollenstereotypisierungen arbeiten	Unterstützung von Aktivitäten oder Organisationen, die sich dem Thema des Aufbrechens von Rollenstereotypisierungen widmen (wie Girls' Day, Frau und Arbeit, „FIT – Frauen in die Technik“)	Unterstützung	Organisationen	Laufend zu verstärken	Land Salzburg, Stadt Salzburg, AMS, SozialpartnerInnen

2. Maßnahmenvorschläge zu „Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik“

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Status der Umsetzung (geplant, laufend, offen)	Für die Umsetzung zuständig
Recht auf kostenlose (Schul-)Bildung und kostenlosen Zugang zu schulrelevanten Mitteln für 6 bis 15-Jährige	Forderung nach kostenloser Bildung und kostenlosem Zugang zu schulrelevanten Mitteln in öffentlichen Schulen (ggf. inklusive aller Nebenkosten: Schulmittel, Schulfahrten, Schitage, Studiengebühren, etc.) im Rahmen einer (gemeinsamen) Ganztagssschule für 6 bis 15-Jährige (inkl. Kinder mit Behinderungen)	Bildung, Qualifizierung, Infrastruktur, gesetzliche Maßnahme	SchülerInnen im Pflichtschulalter	Offen	Bund, Land Salzburg, Lobbying durch SozialpartnerInnen
Ausbau der Kinderbetreuungsangebote: Betriebskindergärten, Nachmittagsbetreuung im Sinne einer Ganztagesbetreuung sowie arbeitsadäquate Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsrichtungen	Ausbau flexibler Kinderbetreuungsrichtungen, insbesondere Forcierung des Ausbaus einer (leistbaren) Ganztagesbetreuung in Zeiten geänderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, um betreuungspflichtigen Eltern Vollzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen; durch arbeitsfreundliche Öffnungszeiten sollen Barrieren hinsichtlich der Erwerbstätigkeit vor allem von Frauen beseitigt werden (besonders wichtig in ländlichen Regionen)	Infrastrukturmaßnahme	Kinder, SchülerInnen im Pflichtschulalter, Eltern	Laufend zu verstärken	Bund, Land Salzburg, Gemeinden, ÖGB, LehrerInnen-gewerkschaft, WK, IV, Betriebe
Forcierung einer verpflichtenden gendersensiblen und interkulturellen Berufsorientierung	Forderung nach Realisierung einer verpflichtenden Berufsorientierung und Berufsinformation in allen Schulformen unter geschlechtergerechten Prämissen, damit Jugendliche einen vielfältigen Einblick in die Berufswelt erhalten abseits von traditionellen Vorurteilen; Vermittlung lebensnaher Inhalte (z.B. auf spielerische Weise mit Technik vertraut machen)	Bildung, Information, Öffentlichkeitsarbeit	SchülerInnen im Pflichtschulalter	Laufend zu verstärken	Bund, Land / Landesschulrat Salzburg, Projekte bei SozialpartnerInnen
Forcierung von Sensibilisierungsmaßnahmen zu interkulturellen und gendersensiblen Aspekten in der Berufsorientierung	Seminare und Fortbildungsveranstaltungen für LehrerInnen hinsichtlich einer verstärkten Bewusstmachung der Bedeutung interkultureller und gendersensibler Aspekte für die Berufsorientierung und -wahl, wie sie im Rahmen der Kooperation mit der PH Salzburg (Projektbüro A-Z) im Zuge der LehrerInnenfortbildung angeboten werden	Bildung, Information, Öffentlichkeitsarbeit	LehrerInnen	Laufend zu verstärken	PH Salzburg
Qualifizierungsmodelle für Fachkräfte bzw. Talentförderung und Vermittlung von „New Skills“, besonders auch für Frauen in technischen Berufen	Frühzeitige Talentförderung (bereits ab Vorschule) und Aktualisierung des notwendigen Wissensstandes, um obsoletes Wissen von Facharbeitern zu beheben bzw. dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken mit Fokus auf verstärkte Ausbildung von Frauen in technischen Berufen	Unterstützungsmaßnahme, betriebliche Maßnahme	SchülerInnen im Pflichtschulalter, besonders weibliche Jugendliche, Betriebe	Laufend	SozialpartnerInnen, WK, AK, IV, AMS, Land Salzburg, Bund, Betriebe
Förderung von Coachingmaßnahmen für Jugendliche ohne formalen Abschluss (SchulabbrecherInnen)	Verstärkte Coaching-Angebote für SchulabbrecherInnen auf Basis eines sozial durchlässigen Schulsystems – Maßnahmenbündel zur Unterstützung Jugendlicher an der Schnittstelle Schule – Beruf sowie zur Integration Jugendlicher ohne formalen Ausbildungsabschluss ins Bildungssystem oder in den Arbeitsmarkt („Not in Employment, Education or Training“)	Bildung, Qualifikation, berufliche Eingliederung	Jugendliche, SchulabbrecherInnen	Start: ab Herbst 2012	Bundessozialamt, Bund
Verbesserung des Zugangs von Personen bildungsferner Schichten und Niedrigqualifizierter zu Bildung und formalen Bildungsabschlüssen	Förderung von insbesondere niedrigqualifizierten Personen zur besseren Integration in den Arbeitsmarkt durch Anerkennung von nonformal und informell erworbenem Wissen, darauf aufbauend individuelle Bildungspläne und Erwerb des Lehrabschlusses (Projekt: „Du kannst was“: für Personen ab 22 Jahren ohne formalen Berufsabschluss, aber mit zumindest fünfjähriger praktischer Berufserfahrung; Stichwort: Lebenslanges Lernen ,Checkpoint Zukunft“)	Bildungsmaßnahme	Niedrigqualifizierte, Personen ohne formalen Bildungsabschluss	Laufend (Start: 1.7.2012)	AK, Land Salzburg
Ausweitung von Jugend-SozialarbeiterInnen	Vermehrter Einsatz von Jugend-SozialarbeiterInnen – auch zur Unterstützung von LehrerInnen –, um Drop-Out-Raten zu reduzieren	Eingliederungsmaßnahme	Jugendliche Frauen und Männer	Offen	Jugendorganisationen, Land Salzburg, bmr:ukk

<p>Fokussierung auf arbeitsmarktpolitisch gefährdete Zielgruppen: Aufbrechen des Dogmas des ersten Arbeitsmarktes</p>	<p>In der arbeitsmarktpolitischen Zielarchitektur gilt es die wirklich gefährdeten Personengruppen konkret zu definieren und daraus alternative Modelle der Förderungen jenseits des ersten Arbeitsmarktes zu entwickeln</p>	<p>Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Förderungen</p>	<p>Benachteiligte Personen</p>	<p>Offen</p>	<p>AMS</p>
<p>Workshops und Beratungen mit dem Ziel, Geschlechterrollen in Bezug auf die Berufswahl zu hinterfragen und zu durchbrechen</p>	<p>Das AK Jugend- und Lehrlingsreferat klärt über verschiedenste Berufe und zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten jenseits der ‚typischen‘ Berufe auf. Dies ist auch bei Berufsinformationsmessen ebenso verstärkt umzusetzen wie bei Organisationen (wie Girls’ Day, Frau und Arbeit, „FIT – Frauen in die Technik“)</p>	<p>Information, Beratung</p>	<p>Jugendliche Frauen und Männer</p>	<p>Laufend zu verstärken</p>	<p>AK Jugend- und Lehrlingsreferat, WKS (Lehrlingsstellen und Sparten), IV, WIFI (Bildungs- und Berufsberatung)</p>
<p>Initiierung eines Qualifizierungsstipendiums</p>	<p>Erweiterung der finanziellen Unterstützungsangebote um ein Qualifizierungsstipendium (vgl. Selbsterhaltungsstipendium): Ziel ist es, Personen proaktiv eine mehrjährige Ausbildung oder Umschulung – auch finanziell – zu ermöglichen und zugleich ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten</p>	<p>Qualifikation, finanzielle Maßnahme</p>	<p>ArbeitnehmerInnen</p>	<p>Offen</p>	<p>Bund</p>
<p>Ermöglichung einer zweiten Qualifizierung mit Deckung des Lebensunterhalts (DLU)</p>	<p>Chance auf zweiten Beruf, auf Weiterqualifizierungen bzw. Umschulungen bei gleichzeitigem Verbleib im Erwerbsarbeitsleben: Die Forderung ist die Entkoppelung von Arbeitsmarktförderung und Erwerbsarbeitslosigkeit durch Erhöhungen der Umschulungsförderungen, um den Betroffenen auch während der Umschulungsphase ein existenzsicherndes Einkommen zu sichern</p>	<p>Bildung, Qualifizierung, finanzielle Maßnahme</p>	<p>ArbeitnehmerInnen mit Wunsch nach Weiterqualifizierungen bzw. Umschulungen</p>	<p>Offen</p>	<p>AMS, Land Salzburg, Bund</p>
<p>Erleichterung bei der Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen für Personen mit Einschränkungen</p>	<p>Förderung flexibler Modelle nachholender Qualifizierung („training on the job“), modularisierte Angebote zur erleichterten Anerkennung formaler und non-formaler Qualifikationen für Personen mit Einschränkungen sowie um die Nostrifizierung von Qualifikationen von AusländerInnen in Bezug auf die gemeinsame Schaffung von Arbeitsplätzen. Öffentliche Aufträge vermehrt an integrative Betriebe vergeben.</p>	<p>Bildungsmaßnahme, Qualifikation, gesetzliche Maßnahme</p>	<p>Beschäftigte</p>	<p>Geplant</p>	<p>Bund, AK in Absprache mit WK</p>
<p>Qualifizierungsmodelle für Menschen mit Beeinträchtigungen</p>	<p>Qualifizierungen von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen (im Baubereich), Möglichkeit der Umwandlung einer Teilqualifizierung in eine verlängerte Lehre sowie ein gemeinsames Entwickeln kreativer Möglichkeiten zur Förderung der Qualifizierung und Erwerbstätigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die betreffenden Richtlinien sind zu überdenken, d.h. die individuelle Situation von betroffenen Menschen stärker zu berücksichtigen, um so zielgerichtet und bedarfsorientiert fördern zu können.</p>	<p>Qualifizierung, gesetzliche Maßnahme</p>	<p>Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen</p>	<p>Offen</p>	<p>Land Salzburg, Bundessozialamt, AMS, SozialpartnerInnen</p>
<p>Stärkere Bedachtnahme auf MigrantInnen als eigene Zielgruppe (z.B. in Bezug auf Sprachen)</p>	<p>MigrantInnen sollen bei AMS-Maßnahmen besonders gefördert werden, etwa durch Sprachvermittlung. Der Gesetzgeber sollte ferner vor allem bei männlichen und weiblichen Asylwerbern eine „normale“ Beschäftigung zulassen.</p>	<p>Integration, Förderung</p>	<p>MigrantInnen</p>	<p>Laufend zu verstärken</p>	<p>AMS, Betriebe</p>
<p>Ausbildungsangebote (Pflege, Betreuung)</p>	<p>Zur Attraktivierung und Ausweitung von Ausbildungsangeboten im Pflegearbeitsmarkt, dessen Bedeutung künftig noch steigen wird, und in der Betreuung braucht es ein Gesamtkonzept, das die Verbesserung der Ausbildung, die Erhöhung der Entgelte und insgesamt die Steigerung der Qualität beinhaltet („Nivellierung nach oben“).</p>	<p>Infrastruktur, Qualitätssicherung</p>	<p>InteressentInnen an Pflege- und Betreuungsbereufen</p>	<p>Offen</p>	<p>Bund, Land Salzburg, AMS</p>

3. Maßnahmenvorschläge zu „Lohnpolitik“

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Status der Umsetzung (geplant, laufend, offen)	Für die Umsetzung zuständig
Einheitlicher ArbeitnehmerInnenbegriff	Umsetzung eines einheitlichen ArbeitnehmerInnenbegriffs hinsichtlich gemeinsamer Kollektivvertraglicher Lohnschemata für alle wirtschaftlich abhängig Erwerbstätigen in allen Rechtsaspekten im Zuge sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen	Gesetzliche Maßnahme	ArbeitnehmerInnen	Offen	Bund, SozialpartnerInnen
Kollektivverträge für alle Branchen	Forderung nach Kollektivvertragsverhandlungen für alle Lohngruppen mit Fokus auf untere Lohngruppen (z.B. Forderung nach einer kontinuierlichen Anhebung der Löhne mit gesammelten Dienstjahren) und den Genderspekt (z.B. Anrechnung von Karenzzeiten). Ziele sind die Beseitigung von Branchen ohne Kollektivvertrag sowie das Schließen der zahlreichen Gaps (innerhalb der Geschlechter, Branchen, Generationen, BerufseinsteigerInnen und AussteigerInnen, etc.).	Gesetzliche Maßnahme	ArbeitnehmerInnen, mit besonderem Augenmerk auf Frauen und untere LohninkommensbezieherInnen	Laufend zu verstärken	SozialpartnerInnen
Kampagne für einen Mindestlohn von EUR 1.300	Wie bei der Einführung des Mindestlohns von EUR 1.000 sollte aktuell neuerlich eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zur Erhöhung des Mindestlohns durchgeführt werden	Kampagne	ArbeitnehmerInnen, Öffentlichkeit allgemein	Offen	SozialpartnerInnen
Einführung eines Mindestlohns	Forderung nach Einführung eines Mindestlohns von EUR 1.300 oder EUR 1.400 netto als Basis für Existenzsicherung über einen Generalkollektivvertrag	Finanzielle und gesetzliche Maßnahme	ArbeitnehmerInnen	Offen	Land Salzburg, AK, WK
Grundeinkommen für alle	Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen für alle	Finanzielle und gesetzliche Maßnahme	Gesamtbevölkerung	Offen	Bund, Parlament
Durchsetzung und Ausweitung einer Einkommenstransparenz auf alle Betriebe	Bewusstmachung der Einkommenstransparenz und Offenlegung der Mindest- und Höchsteinkommen von Frauen und Männern in allen Betrieben als Basis einer solidarischen Lohnpolitik (im Rahmen kollektivvertraglicher Regelungen) mit dem Ziel, gesellschaftspolitische Verteilungsgerechtigkeit durchzusetzen	Finanzielle, gesetzliche und politische Maßnahme	ArbeitnehmerInnen	Geplant	SozialpartnerInnen, Fachgewerkschaften sowie alle gesellschaftspolitisch relevanten Kräfte
Abflachung der Lohnkurve mit zunehmendem Erwerbssalter	Umsetzung nomineller Erhöhungen bei Einstiegsgehältern respektive (überproportionale) relative Anhebung unterer Gehälter bei gleichzeitiger Abflachung der Einkommenskurve mit zunehmendem Erwerbssalter	Finanzielle und gesetzliche Maßnahme	ArbeitnehmerInnen	Offen	SozialpartnerInnen, Bund
Kontrolle von ArbeitgeberInnen im Hinblick auf bestehende Verpflichtungen	Verbesserung einer laufenden Überprüfung betreffend arbeits- und sozialrechtlicher Belange der ArbeitgeberInnen	gesetzliche Maßnahme, Qualitätssicherung	ArbeitnehmerInnen	Laufend zu verstärken	SozialpartnerInnen, BR, AK, WK, Arbeitsinspektorate (Bund)
Ausweitung wirksamer Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigung	Beschäftigung als wichtiges Instrument zur Prävention von Armut muss durch wirksame Förderinstrumentarien seitens des AMS gestärkt werden, etwa Kombilohn und Eingliederungsbeihilfe, um nachhaltige Dienstverhältnisse zu begründen. Ziel ist es, benachteiligte Personen, die Schwierigkeiten haben, ins Berufsleben einzutreten, durch Zuschussleistungen für einen gewissen Zeitraum zu fördern, bevor sie ins Regelarbeitsystem übertreten	Finanzielle und gesetzliche Maßnahme	ArbeitnehmerInnen, benachteiligte Beschäftigte	Laufend zu verstärken	AMS
Entlastung des Faktors Arbeit	Forderung nach einer erhöhten Besteuerung von Kapital und insbesondere Vermögen zugunsten einer reduzierten Besteuerung des Faktors Arbeit	Finanzielle und gesetzliche Maßnahme	ArbeitnehmerInnen, benachteiligte Beschäftigte	Laufend zu verstärken	Bund

4. Maßnahmenvorschläge zu „Sozial- und Strukturpolitik“

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Status der Umsetzung (geplant, laufend, offen)	Für die Umsetzung zuständig
Entstigmatisierung von Unterstützungsleistungen	Abbau von Informationsdefiziten über Unterstützungsangebote sowie Entstigmatisierung von Unterstützungsleistungen (Transfergelei, Krankengeld, etc.), um betroffenen Personen effektive und zielgenaue Hilfe zu ermöglichen	Information	Betroffene Personen, Öffentlichkeit	Laufend zu verstärken	Alle relevanten Gruppen
Bewusstseinsbildung für gerechte Verteilung von Einkommen und Vermögen	Mittels Kampagnen, Veranstaltungen oder Einkommensberichte soll für dieses Grundsatzthema informiert und sensibilisiert werden	Kampagnen, Veranstaltungen	Bevölkerung	Laufend	AK, ÖGB
Verteilungsgerechtigkeit (Reichtumsstudie)	Durchführung einer Reichtumsstudie	Forschung	Öffentlichkeit	Offen	Bund, Land Salzburg
Umgestaltung des Sozialversicherungssystems (höhere Arbeitslosenversicherungsleistungen, Grundsicherung)	Aktuell gibt es niedrige Ersatzraten bei allen Transferleistungen. Durch diese Maßnahme soll eine Grundsicherung erzielt werden (durch höhere Arbeitslosenversicherungsleistungen, höhere Mindestsätze, durch Abschaffung der Anrechnung des PartnerInnen-Einkommens bei der Notstandshilfe)	Gesetzliche Maßnahme	Frauen und Männer	Offen	Bund, Land Salzburg
Durchforstung des Transferwesens	Bessere Koordinierung und Abstimmung im Transferwesen; dies betrifft sowohl Sozialtransfers als auch Wirtschaftsförderungen	Strukturelle und gesetzliche Maßnahme	Betroffene Personen	Laufend	Land Salzburg, Bund
Umkehrung des Verhältnisses der budgetären Ausgaben zugunsten Bildung und Familie	Forderung nach Reform der Budgetausgaben im Sinne einer Umkehrung der Verhältnismäßigkeit, konkret einer Umverteilung des Budgetpostens ‚Pensionen‘ hin zu den Bereichen Bildung und Familie	Strukturelle und gesetzliche Maßnahme	Gesamtbevölkerung	Offen	Parlament
Umschichtung von Geldleistungen in hochwertige Sachleistungen (Kinderbeihilfe, Pflegegeld)	Durch diese Umschichtung könnten hochwertige Infrastrukturangebote im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen geschaffen werden, wodurch Barrieren für die Erwerbstätigkeit gesenkt werden könnten und die Wirtschaft zugleich angekurbelt werden könnte. Wesentlich ist die hohe Qualität dieser Infrastrukturen sowie ihre Leistbarkeit (etwa gratis Kindergärten und Ganztagesesschulen)	Politische Maßnahme	Erwerbstätige Frauen und Männer mit Betreuungspflichten	Offen	Bund
Ausweitung der Sozialversicherungspflicht für bestimmte Beschäftigtengruppen	Da die freiwillige Möglichkeit zur Sozialversicherungspflicht von vielen geringfügig Beschäftigten nicht in Anspruch genommen wird, sollte dies verpflichtend eingeführt werden. Hier besteht noch Diskussionsbedarf zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen könnten im Rahmen des neuen Behindertengesetzes für Salzburg eingeführt werden.	Gesetzliche Maßnahme	Geringfügig Beschäftigte, Menschen mit Behinderungen	Offen	Bund, Hauptverband
Arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Tagesbetreuung	Neben der Erfüllung der Behindertenrechtskonvention könnten durch diese Maßnahme (etwa Umwandlung der Taschengeldregelung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) der arbeits- und sozialrechtlichen Gleichstellung Menschen mit Behinderungen unter anderem auch einen eigenen Pensionsanspruch erwerben	Arbeitsrechtliche Gleichstellungsmaßnahme	Menschen mit Beeinträchtigungen in Tagesbetreuung	Offen	Land Salzburg, Bund
Mindestsicherung für StudentInnen (in Ausbildung)	Zugang schaffen für Mindestsicherung auch für Menschen in Ausbildung, etwa Studierende	Gesetzliche Maßnahme	Studierende	Offen	Bund, Land Salzburg

Verhindern der „Scheinselbstständigkeit“	Beratung und Aufklärung über Anforderungen und Risiken der Selbstständigkeit.	Beratung, Information	InteressentInnen an Selbstständigkeit	Laufend zu verstärken	Land Salzburg, SozialpartnerInnen, AMS
Qualitätsvolle Arbeitsfähigkeitsfeststellung mit anschließender Hilfeplanung	Menschen, die im Pensionsvorschuss bzw. im AMS-Bezug sind, sollen mittels Hilfeplanung unterstützt werden, etwa mittels beruflicher Rehabilitation („FIT to Work“).	Qualitätssicherung	Menschen im Pensionsvorschuss	Offen	Bund, Land Salzburg, PVA
Koppelung der Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung an „Gute Arbeit“ (z.B. unbefristete Dienstverhältnisse, Lehrlingsförderung, Gleichstellungsmaßnahmen, Befristung der Zeitarbeit)	Durch diese Maßnahme könnten die Arbeitsbedingungen und Entgelte vor allem im Dienstleistungsbereich verbessert werden und zugleich Arbeitsplätze in jenen Branchen geschaffen werden, die über bessere Arbeitsbedingungen und Entgelte verfügen.	Bewusstseinsbildung, gesetzliche und strukturelle Maßnahme	Betriebe	Geplant	Land Salzburg, Bund, EU
Bewusstseinsbildung hinsichtlich Schaffung „Guter Arbeit“ im Bereich sozialer Dienste	Zugleich ist die Schaffung von Bewusstsein über die Bedeutung „Guter, qualitativ hochwertiger Arbeit“ in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege wesentlich. (Ansatzpunkte: bessere Ausbildungen und Entgelte)	Sensibilisierung	Bevölkerung	Offen	SozialpartnerInnen
Pflegearbeitsmarkt: Ausbildung verbessern, Qualität steigern	Ein Gesamtkonzept inkl. Nivellierung nach oben für dieses immer wichtiger werdende Arbeitsfeld, sowohl hinsichtlich Ausbildung (besser und flächendeckender) als auch bei Entgelten. Attraktivierung dieses Arbeitsmarktes für engagierte Menschen.	Qualitätssicherung	Beschäftigte im Pflegebereich	Laufend zu verstärken	Bund, Land Salzburg, AMS, SozialpartnerInnen
Forcierung des öffentlichen Wohnbaus	Förderung des öffentlichen Wohnbaus als flankierende Maßnahme im Sinne eines Zur-Verfügung-Stellens von günstigen Wohnungen.	Infrastruktur	Gesamtbevölkerung mit bes. Fokus auf Niedrigverdienende und Menschen mit Beeinträchtigungen	Laufend zu verstärken	Stadt, Land Salzburg, Bund
Indexanpassungen im geförderten Eigentums- und Mietwohnungsbau	Koppelung der Einkommen der BewohnerInnen an die Förderungen. Schaffung eines Fonds zur Verwaltung dieser zusätzlichen Gelder und zur Finanzierung des Baus neuer Wohnungen im gemeinnützigen Wohnbau.	Gesetzliche Maßnahme	BewohnerInnen von geförderten Eigentums- und Mietwohnungen; Wohnungssuchende	Offen	Land Salzburg, Träger des gemeinnützigen Wohnbaus
Integrationsmaßnahmen im städtischen Raum mit Einbindung der Wohnbauträger	Forcierung umfassender Integrationsmaßnahmen im städtischen Raum mit Einbindung der Wohnbauträger; Ziel: Verbesserung der Wohnsituation inkl. Aufbau sozialer Netze und begleitender Moderation bei auftretenden sozialen Konflikten	Infrastruktur, Integration	Gesamtbevölkerung mit besonderem Fokus auf Niedrigverdienende und Menschen mit Beeinträchtigungen	Teilweise laufend	Sozialeinrichtungen, Wohnbauträger, öffentliche Hand,
Gering betreute kleine Wohnungen in Verbänden	Forcierung des Baus kleiner Wohnungen in Verbänden für Menschen mit Beeinträchtigungen, um deren Isolation zu verringern und Möglichkeiten des selbstbestimmten Lebens zu erweitern	Baumaßnahme	Menschen mit Beeinträchtigungen	Laufend zu verstärken	Land Salzburg, Wohnbauträger
Gemeinsame Arbeitsplätze für Personen mit Einschränkungen schaffen	Menschen mit Beeinträchtigungen haben wachsende Probleme am Arbeitsmarkt: Öffentliche Aufträge sind an die Ausschreibungsgesetze gebunden; hier ist stärker einzufordern, dass öffentliche Aufträge an integrative Betriebe gehen	Gesetzliche Maßnahme	Menschen mit Beeinträchtigungen	Teilweise laufend	EU, Bund, Land Salzburg, Bundessozialamt
Überdenken der Koppelung von Förderungen an den Status „begünstigt behindert“ (eingebracht von AG ArbeitgeberInnen)	Diskussion der Richtlinienänderung	Gesetzliche Maßnahme	Menschen mit Behinderungen	Offen	Bund, Land Salzburg, AMS; Bundessozialamt

5. Maßnahmenvorschläge zu „betrieblicher Ebene“

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Status der Umsetzung (geplant, laufend, offen)	Für die Umsetzung zuständig
Intensivierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit	Intensivierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, z.B. Konzept, Internationale Arbeitsorganisation ⁷ (ILO)	Bildungsmaßnahme	BetriebsrätInnen, Gewerkschaftsmitglieder	Laufend zu verstärken	AK, ÖGB
Einstufungsmonitoring	Diese Maßnahme umfasst verschiedene Aktivitäten. Neben der Schulung von BetriebsrätInnen zur besseren Befähigung zum Überprüfen der korrekten Einstufungspraxis in Betrieben sollten Checklisten entwickelt werden, anhand derer Beschäftigte in nichtorganisierten Betrieben diese Überprüfung ebenfalls durchführen können	Schulung, Entwicklung von Instrumenten	BetriebsrätInnen, unselbständige Beschäftigte, GewerkschafterInnen	Laufend bzw. Offen	ÖGB, AK
Veranstaltungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement	Dies etwa in Zusammenhang mit altersgerechtem Arbeiten (Verweis auf diesbezügliche Veranstaltungen)	Veranstaltungen	BetriebsrätInnen, Betriebe	Laufend	AK, ÖGB, Gewerkschaftsschule
Verbesserung der Rahmenbedingungen für Zeitarbeit hinsichtlich Auflagen, Schulungen und Personalaufwand	Für Verbesserungen im Bereich der Zeitarbeit gilt es ein umfassendes Maßnahmenpaket zu schnüren: 1) Es müssen Auflagen zur Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen entwickelt werden (etwa prozentuelle Beschränkung, Koppelung an sozialrechtliche Bedingungen) 2) Schulungen von BetriebsrätInnen zur Bewusstseinsförderung in Richtung der ZeitarbeiterInnen sind zu forcieren. Weiters soll die Zertifizierung von guten Zeitarbeitsfirmen abgeschlossen werden 3) Es gilt gesetzlich festzuschreiben, dass ZeitarbeiterInnen als Personalaufwand zu führen sind	Gesetzliche Maßnahme, Schulung, Zertifizierung, bilanzpolitische Maßnahme	ZeitarbeiterInnen	Offen	Bund, Land Salzburg, SozialpartnerInnen, ÖGB-Gewerkschaftsschule
Motivierende Maßnahmen zur Aufnahme und zum Verbleib in Beschäftigung – „Bunte Belegschaften“	Betriebe sollen motivierende Maßnahmen wie angemessene Sozialleistungen, Gemeinschaftsaktivitäten entwickeln, um Beschäftigte zu motivieren. Beispiele solcher Maßnahmenpakete, die überwiegend in größeren Betrieben entwickelt werden, sollten verbreitet und über die ganze Wirtschaft implementiert werden ⁷⁶	Motivationsmaßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit, Beratung	Betriebe, Beschäftigte	Laufend zu verstärken	SozialpartnerInnen und Betriebe selbst
Ausbau der Unterstützungsangebote für MigrantInnen auf betrieblicher Ebene	Diese Maßnahme beinhaltet den Ausbau der Sprachunterstützung und -förderung in den Betrieben ebenso wie Angebote der Bewusstseinsbildung durch das Kennenlernen der verschiedenen Kulturen und Wertschätzung für MigrantInnen und ÖsterreicherInnen. Weiters sollte eine Handlungsanleitung für den gegenseitigen Umgang im betrieblichen Alltag entwickelt werden.	Förderungen, Entwicklung von Instrumenten	MigrantInnen, Betriebe	Laufend zu verstärken	SozialpartnerInnen, Land Salzburg, Betriebe, InteressensvertreterInnen, MigrantInnen (Vereine, ...)
Geschützte Werkstätten in Kombination mit gemeinnützigem Personalleasing	Diese Integrationsmaßnahme würde die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen erweitern	Infrastrukturmaßnahme	Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen	Offen	Land Salzburg, Bundessozialamt, AMS
Beschäftigungsfelder für Menschen mit Beeinträchtigungen	Direkt in den Betrieben sind alle Möglichkeiten für die Schaffung von Beschäftigungsfeldern für Menschen mit Beeinträchtigungen auszuschöpfen. Betriebe brauchen hierbei Unterstützung. Weiter gefasster Beeinträchtigungsbegriff (Menschen mit Behinderungen, niedrig qualifizierte Personen, NiedriglohnverdienerInnen).	Arbeitsmarktpolitische Maßnahme	Betriebe; Menschen mit Beeinträchtigungen	Laufend zu verstärken	AMS, Bundessozialamt, Betriebe

⁷⁶ Die ArbeitgeberInnen weisen darauf hin, dass zusätzliche motivierende Maßnahmen auf betrieblicher Ebene auf freiwilliger Basis ohne ergänzenden Verpflichtungscharakter erfolgen sollen.

TEIL V: FAZIT

Zahlreiche Studien der letzten Jahre haben sich in Österreich mit dem Phänomen der Niedriglohnbeschäftigung und den so genannten „Working Poor“ beschäftigt (Buchinger 2010, Dimmel et al. 2010, Fink 2012, Häfele, Greussing 2010, Lutz, Mahringer 2010, Riesenfelder et al 2011). Die im Rahmen dieser Studien entwickelten Maßnahmenkataloge entsprechen sich grosso modo, wenngleich der Konkretisierungsgrad und die jeweils hervorgehobenen Handlungsfelder unterschiedlich akzentuiert sind.

Exemplarisch soll dies anhand von zwei Studien illustriert werden. So etwa reichen die von den Ergebnissen der Salzburg-Studie (vgl. Buchinger 2010, 194ff) abgeleiteten Maßnahmenvorschläge von empfohlenen statistischen und sozialwissenschaftlichen Beobachtungen des Niedriglohnsektors sowie der Armutsgefährdung hin zu folgenden Maßnahmenempfehlungen: Aktivitäten zum Aufbrechen traditioneller Rollenbilder und des klassischen Berufswahlverhaltens, zielgerichtete Anstrengungen zur Förderung von positiven Lebenslagen von MigrantInnen und Ein-Eltern-Haushalten, Bewusstseinsbildung zur Bedeutung von Haushaltseinkommen, Sicherstellung von bedarfsorientierten und existenzsichernden Mindestansprüchen, lohnpolitische Maßnahmen (siehe: solidarische Lohnpolitik, Umsetzung der Strategie der „Guten Arbeit“ auf betrieblicher Ebene) sowie wirtschafts-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Im Rahmen der nun vorliegenden Studie ist es gelungen, diese teilweise abstrakten Maßnahmen zu konkretisieren und für eine konkrete Umsetzung nutzbar zu machen.

Die Handlungsoptionen einer anderen Studie (Riesenfelder et al. 2011) zu „Working Poor in Wien“ fokussieren unterschiedliche betroffene Teilgruppen als Hauptrisikogruppen (vgl. ebd., 69ff):

- Personen mit Defiziten in Bezug auf die deutsche Sprache: betrifft vorwiegend MigrantInnen, ein erheblicher Teil besitzt die österreichische Staatsbürgerschaft. Hier bedarf es einer Verbesserung der Möglichkeiten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung (fast 60% der Betroffenen beklagen in der Studie Defizite in Bezug auf das Fehlen einer verwertbaren beruflichen Ausbildung). Ziel muss ein verbesserter Zugang zu Qualifizierungsangeboten für Niedrigverdienende sein.
- Personen mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen: Hier bedarf es Maßnahmen, die eine Absicherung der Teilzeitbeschäftigung durch Sozialleistungen, Betreuungsmöglichkeiten etc. gewährleisten.
- PflichtschulabsolventInnen: In dieser Gruppe zeigen sich ebenfalls ein hoher Teilzeitanteil sowie ein hohes Ausmaß an atypischen Beschäftigungsformen. Hier bedarf es der Durchsetzung von Mindeststandards bei atypischen Beschäftigungsformen.
- AlleinerzieherInnen: Die überwiegende Mehrheit hier sind Frauen.

- Gesundheitlich eingeschränkte Personen: Ein Großteil empfindet die Einschränkung subjektiv als belastend. Hier bedarf es eines verbesserten Zugangs zu Gesundheitsberatung und Rehabilitation.
- Personen mit wenig Perspektiven für die Zukunft: Diese Gruppe lässt sich als entmutigt und perspektivlos bezeichnen. Für diese Risikogruppen bedarf es der Notwendigkeit spezieller Unterstützungen (im Sinne eines Case Managements): Dazu gehören (berufliche) Weiterbildungsmaßnahmen, Schuldenregulierung, Wohnproblemlösung, Sprachkurse, etc. Ergänzend anzumerken: Parallel dazu lässt sich auch eine positiv motivierte Teilgruppe ausmachen, die sich veränderungsmotiviert zeigt mit wenig Vermittlungseinschränkungen.
- Auf die Frage nach Unterstützungsbedarfen zeigen sich in der Studie die höchsten Bedarfe in folgenden Bereichen: Fachliche Aus- und Weiterbildung, berufliche Beratung/Orientierung, Unterstützung bei Jobsuche, Schuldenregulierung sowie Sprachkurse (rund ein Viertel in der Studie lehnt jegliche Unterstützungsvorschläge per se ab; vgl. ebd., 66-68).

Allgemein resümierend kann festgehalten werden, dass all die oben angeführten Studien zu einem einhelligen Ergebnis kommen: Um Armut und dem Phänomen ‚Working Poor‘ nachhaltig entgegenzuwirken, ist es notwendig, an mehreren Themenkomplexen anzusetzen, denn „Armut ist multidimensional und ihre Entstehung multifaktoriell. Deshalb sind die Instrumente zu ihrer Bekämpfung auch multidimensional anzulegen“ (Dimmel et al. 2010, 16). Eindimensionale bzw. punktuelle Unterstützungsleistungen allein sind demnach im Niedriglohnsektor im Allgemeinen unzureichend, eine Senkung der Armutsgefährdung benötigt neben der ‚bloßen‘ Vermittlung von Arbeit vor allem auch die Beseitigung sozialer Ungleichheit, die Ermöglichung einer aktiven Teilhabe am sozialen Leben und schließt die Lebensbereiche Wohnen, Bildung und Gesundheit wesentlich mit ein.

Viele der im vorliegenden Bericht entwickelten Maßnahmen entsprechen einerseits den Empfehlungen des WIFO zur Umsetzung der STRAT.AT 2020. Hinzuweisen ist etwa auf die vorgeschlagenen Verbesserungen der Bedingungen für Frauen und ältere Personen am Arbeitsmarkt, die „durch Verringerung von beruflicher Segregation und Lohnunterschieden, Verringerung von Geschlechterunterschieden in der atypischen Beschäftigung, die Intensivierung der Prävention von gesundheitsbedingten Kündigungen und die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Arbeitsfähigkeit von Älteren“ (STRAT.AT 2020 2012, 26) erreicht werden sollen. Einen bedeutenden Stellenwert nimmt hierbei Lebensbegleitendes Lernen ein. Andererseits unterstützen die in dieser Studie generierten Maßnahmen auch die Umsetzung des „Nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (Bundeskanzleramt 2010), welcher bekanntermaßen ein wesentliches politisches Strategiepapier darstellt. Als zentrale Maßnahmenbündel werden darin genannt: Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl von Frauen, die Erhöhung ihrer Berufschancen am Arbeits-

markt, die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. ebd., 51ff).

Aufgrund der methodischen Konzeption der hier vorliegenden Studie wurden erstmalig die Interessenkonflikte und Trennlinien zwischen unterschiedlichen AkteurInnengruppen (etwa ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen) im Detail sichtbar und greifbar. Deutlich wurden jedoch auch die inhaltlich-politischen Schnittmengen sowie die Gestaltungsräume in den jeweils eigenen Funktionsbereichen. Beides, Gemeinsames und Trennendes, sind als Ausgangspunkt für weitere Aktivitäten und Anstrengungen zu verstehen: beim Gemeinsamen rasch zur Umsetzung zu gelangen, beim Trennenden die wechselseitige Kommunikation verstärken; dies eventuell unter Hinterfragung auf Sinnhaftigkeit langjährig vertretener Standpunkte. Die im Rahmen der theoretischen Einbettung vorgestellten ‚Best Practices‘ mögen hierbei einen weiteren Anstoß zu einem inspirierenden Handeln jenseits ausgetretener Pfade geben.

Reflexion des Forschungsprozesses

Abschließend erscheint es uns wichtig, den Forschungsprozess nochmals zu reflektieren und auf einige Implikationen in diesem Zusammenhang hinzuweisen. Vorweg ist unbestritten, dass das Thema der Niedrigverdienenden heute gut erforscht ist und die Datenlage sich in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert hat. Dennoch prallen weiterhin – wie auch die Workshops in dieser Studie aufgezeigt haben – unterschiedliche Problemsichten und Handlungsoptionen einzelner Interessengruppen aufeinander. Ziel der AuftraggeberInnen (und damit der ArbeitnehmerInnenseite) war es, durch den Einbezug der Sichtweise der ArbeitgeberInnenseite und von ExpertInnen aus Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungseinrichtungen einen breiteren und fundierteren Blick im Sinne eines explorativen Zugangs auf die Diskussion zu werfen und als Ergebnis praxisorientierte – und damit umsetzungsfähige – Maßnahmen zu generieren. Dieser Prozess war jedoch mit verschiedenen Herausforderungen behaftet, konkret:

- Die Workshops waren teilweise stark von unüberwindbaren Interessensgegensätzen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen geprägt. Herrschte in Fragen zu Bildungspolitik und Aufbrechen der Geschlechterstereotypen noch weitgehend Einigkeit bis hin zu gemeinsam akkordierten Handlungsvorschlägen, so wurden speziell in der Frage der Lohnpolitik sowie der Sozial- und Strukturpolitik rasch die offenkundigen Konfliktlinien hinsichtlich Mindestlohn, Einkommenstransparenz oder Grundeinkommen für alle sichtbar. Einzelne Statements reproduzieren altbekannte, zum Teil als stereotyp zu bezeichnende Argumentationslinien. Die Studie leistet somit einen Beitrag zur Offenlegung dieser immer wiederkehrenden – auch redundanten – Forderungen und Sichtweisen; geklärt oder gar beseitigt konnten sie nicht werden.

- Das Einbeziehen der ArbeitgeberInnenseite durch die AuftraggeberInnen hat dem Forschungsprozess per se einen quasi sozialpartnerschaftlichen Rahmen gegeben, der auch für uns ForscherInnen spürbar wurde. Dies zeigte sich unter anderem darin, dass wir ursprünglich alle Maßnahmen nach Interessengruppen separat darzustellen beabsichtigten, um nicht Gegenstand von Kritik zu werden und uns hinsichtlich möglicher Richtigstellungen abzusichern. Erst die Reflexion in der Steuergruppe über den möglichen Umgang mit dieser Frage brachte uns die Autonomie zurück, die – einander mitunter widersprechenden – Maßnahmenvorschläge zu clustern und überwiegend jenseits ihrer Provenienz aufzulisten.

LITERATURVERZEICHNIS

Arbeiterkammer Niederösterreich (2011), Perspektiven einer Vermögensbesteuerung, online unter: http://noe.arbeiterkammer.at/bilder/d163/Vermoegensbesteuerung_2011.pdf (abgerufen am: 29.07.2012)

Arbeiterkammer Oberösterreich (2012), Immer weniger Beschäftigte kommen mit ihrem Einkommen aus. Unterlagen zur Pressekonferenz am 27.04.2012, online unter: http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d171/AKI_Charts_April2012.pdf (abgerufen am: 04.07.2012)

Arbeiterkammer Oberösterreich (2011), Arbeit fair teilen. (Voll-)Arbeitszeit verkürzen mit Ausgleich bei Lohn und Personal, online unter: http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d145/B_2011_ArbeitFairTeilen.pdf (abgerufen am: 29.07.2012)

Arbeiterkammer Oberösterreich (2010), Der oberösterreichische Arbeitsmarkt im 2. Quartal 2010, Schwerpunkt Mindestlohn, Linz

Arbeiterkammer Salzburg (2011), Einkommen 2010 der Arbeiter und Angestellte in Salzburg. Analyse statistischer Daten aus der Sozialversicherung, online unter: <http://www.ak-salzburg.at/bilder/d158/EinkommenSV2010.pdf> (abgerufen am: 29.07.2012)

Arbeiterkammer Salzburg (2009), Verteilungsgerechtigkeit im Schatten der Globalisierung, online unter: <http://www.ak-salzburg.at/bilder/d95/Verteilungsgerechtigkeit.pdf> (abgerufen am: 29.07.2012)

Arbeiterkammer Wien (2010), Die Einkommensschere schließen. Ein 10-Punkte-Programm, online unter: <http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d123/Einkommensschere.pdf> (abgerufen am: 27.07.2012)

Bacher, Johann/Dennis Tamesberger (2011), Junge Menschen ohne (Berufs-)Ausbildung, Ausmaß und Problemskizze anhand unterschiedlicher Sozialindikatoren, In: WISO 4/2011, 95-112

Biffel, Gudrun (2010), Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich, In: Frauenbericht 2010, 465-502.

Böckler Impuls (2012), Fördergeld für gute Arbeit, Ausgabe 5/2012, 7

BSA EU Gruppe (2012), Ein soziales, ökologisches und effizientes Vergaberecht in der EU, Wien

Buchinger, Birgit/Ulrike Gschwandtner/ Nicole Schaffer/ Birgit Woitech/ Christine Mayrhuber (2008): Gender Budget Analyse, GBA-Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich, Linz

Buchinger, Birgit (2010), „In der Mitte der Gesellschaft“ – Zur sozialen Lage und Armutsgefährdung von niedrigverdienenden Beschäftigten im Bundesland Salzburg, unter Mitarbeit von Markus Königstorfer und Katrin Pacher. Eine Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, Wien.

Buchinger, Birgit/Peter Huber/Hedwig Lutz/Christine Mayrhuber/Margit Schratzenstaller (2010), Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern, hrsg. vom TEP Salzburg, Salzburg

Buchinger, Birgit/Peter Huber/Hedwig Lutz/Christine Mayrhuber/Margit Schratzenstaller (2010a), Salzburger Leitbild für Chancengleichheit von Frauen und Männern, Grundlagenpapier, hrsg. vom TEP Salzburg, Salzburg

Bundeskanzleramt (2010), Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Wien

Bundeskanzleramt (2012), Nationales Reformprogramm Österreich, Wien

Dimmel, Nikolaus/Silvia Feuchtl/Christian Tschank (2010), Working Poor in Niederösterreich, hrsg. von der Arbeiterkammer Niederösterreich, Wien

Europäische Kommission (2011), Sozialorientierte Beschaffung: Ein Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange im öffentlichen Beschaffungswesen, Luxemburg

Europäische Kommission (2009), Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009, Luxemburg

European Commission (2012), Europe 2020 – Europe's growth strategy, online unter: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm (abgerufen am: 04.07.2012)

Eurostat Pressemitteilung, 20.06.2012, online unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-20062012-AP/DE/2-20062012-AP-DE.PDF (abgerufen am: 03.07.2012)

Fink, Marcel (2012), Working Poor als nachrangiges Problem? Grundlagen und Folgen der bisherigen Engführung armutspolitischer Debatten, Präsentation im Rahmen der Tagung: Working Poor. Wenn Arbeit nicht vor Armut schützt – Erwerbsarmut in Österreich am 18.06.2012, Wien

Firlei, Klaus (2000), Revolution in der Arbeitswelt, In: Pichler, Johannes (Hg.), Rechtliche Strategien zur Bewältigung der Wandlungen im Erwerbsleben, Wien, 29-36

Flick, Uwe (2011), Triangulation, Eine Einführung, 3. aktualisierte Auflage, Wiesbaden

Flick, Uwe (2009), Sozialforschung, Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge, Reinbek bei Hamburg

Frauenbericht 2010 (2010), Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2010, hrsg. von der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Wien

Frey, Regina (2011), Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung, 2. Auflage, hrsg. von der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Wien

Geisberger, Tamara/Käthe Knittler (2010), Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich, In: Statistische Nachrichten 6/2010, 448-461

- Hermann, Christoph (2005), Mindestlöhne in Österreich, Forba-Schriftenreihe 4/2005, Wien
- Häfele, Eva/Kurt Greussing (2010), Arm trotz Arbeit. Working Poor (Erwerbsarme) in Vorarlberg, hrsg. von der Arbeiterkammer Vorarlberg, Feldkirch
- Kreimer, Margarethe (2008), Ökonomie der Geschlechterdifferenz, Zur Persistenz von Gender Gaps, Wiesbaden
- Krell, Gertraude/Renate Ortlieb/Barbara Sieben (HGinnen) (2011), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Auflage, Wiesbaden
- Klatzer, Elisabeth/Margit Schratzenstaller/Birgit Buchinger/Nicole Schaffer (2010), Gender Budgeting in the Constitution – A Look at Formal and Real Conditions in Austria, In: Internationale Politik und Gesellschaft (IPG) 2/2010, Bonn, 48-64
- Kothe, Wolfgang (2012), Die Umsetzung nachhaltiger und sozialer Wirtschaftsförderung auf Landesebene am Beispiel von Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Hannover
- Kurz-Scherf, Ingrid (2005), Qualitätskriterien von Arbeit – Ein Überblick, In: WSI Mitteilungen 4/2005, Frankfurt/Main 2005, 193-199
- Lepperhoff, Julia (2011), Qualität von Arbeit: messen – analysieren – umsetzen, In: Aus Politik und Zeitgeschichte 15/2011, Schwerpunktthema Humanisierung der Arbeitswelt, 32-37
- Lohmann, Henning (2007), Armut von Erwerbstätigen in europäischen Wohlfahrtsstaaten, Niedriglöhne, staatliche Transfers und die Rolle der Familie, Wiesbaden
- Lutz, Hedwig/Helmut Mahringer (2010), Niedriglohnbeschäftigung – Brücke in dauerhafte Beschäftigung oder Niedriglohnfalle?, Wien
- Möller, Carola (1988), Flexibel in die Armut. Empirische Untersuchung und theoretische Verortung ungeschützter Arbeitsverhältnisse, Hamburg
- Papouschek, Ulrike/Bettina Haidinger/Annika Schönauer (2009), Koppelung von Wirtschaftsförderung und öffentlicher Auftragsvergabe an betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen. Eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich, Wien
- Riesenfelder, Andreas/Susanne Schelepa/Ina Matt (2011), Working Poor in Wien. Bestandsaufnahme von SozialhilfebezieherInnen mit parallelem Erwerbseinkommen, Wien
- Schneider, Helmut (2012), Betrieblicher Hebel gegen Wildwuchs, In: Südwest Presse vom 11-01.2012, 3
- Schreiner, Patrick/Thomas Müller (2012), Zusammenfassung: Gute Arbeit in der Wirtschaftsförderung der Länder. Ein Blick auf Möglichkeiten und Grenzen. In: Kothe 2012, 7-9
- Schulten, Thorsten (2012), WSI-Mindestlohnbericht 2012 – Schwache Mindestlohnentwicklung unter staatlicher Austeritätspolitik. In: WSI-Mitteilungen 2/2012, 124-130

Siebern-Thomas, Frank (2005), Zum Stellenwert der „Qualität der Arbeit“ in der europäischen Beschäftigungspolitik. In: WSI-Mitteilungen 4/2005, 200-207

Statistik Austria (2012), Ergebnisse im Überblick: Unselbständig Erwerbstätige, online unter: http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_unselbstaendig_erwerbstaetige_062877.pdf (abgerufen am 04.07.2012)

Statistik Austria (2012a), Beschäftigungskategorien unselbständig Erwerbstätiger. Pressemitteilung, online unter: http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=066117 (abgerufen am 09.08.2012)

Statistik Austria (2011), Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich, Ergebnisse aus EU-SILC 2010, Wien

Statistik Austria (2009), Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede, Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, adaptierte Fassung vom 27. 10. 2009, Wien

Statistik Austria (2009a), Armutsgefährdung und Lebensbedingungen in Österreich. Ergebnisse aus EU-SILC 2007, Wien

Stöckl, Eva (2012), Rechte bei Arbeitslosigkeit. In: internationales forschungszentrum für soziale und ethische fragen (Hg.), Arbeitslosigkeit von A-Z. Ein Wörterbuch, Salzburg, 41-44

STRAT.AT 2020 (2012), ExpertInnen-Papier, erstellt von metis und Wifo, Wien

Strengmann-Kuhn, Wolfgang (2003), Armut trotz Erwerbstätigkeit, Analysen und sozialpolitische Konsequenzen, Frankfurt/New York

Till-Tentschert, Ursula (2012), Working Poor in Österreich und im internationalen Vergleich. Zahlen, Daten, Fakten, Präsentation im Rahmen der Tagung: Working Poor. Wenn Arbeit nicht vor Armut schützt – Erwerbsarmut in Österreich am 18.06.2012, Wien

Weichselbaumer, Doris (2012), Über das Schrauben an den Drehscheiben. In: Der Standard 12.04.2012, online unter: <http://derstandard.at/1334132346549/Doris-Weichselbaumer-Ueber-das-Schrauben-an-den-Drehscheiben> (abgerufen am: 05.07.2012)

Welzig, Elisabeth (2011), Durch die gläserne Decke: Frauen in Männerdomänen, Wien

WIR in Thüringen (2012), hrsg. vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Ausgabe 1/2012, Erfurt

Wirtschaft von A bis Z. Eine klare Linie (2011), hrsg. vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Erfurt

Zitzler, Jana (2006), Plädoyer für eine europäische Mindestlohnpolitik, Politik-Info 11/2006 der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

ANHANG: LISTE DER BETEILIGTEN EXPERTINNEN

Name	Einrichtung	Funktion
Karolina Altmann-Kogler	Frau und Arbeit Pongau	Beratung
Alois Autischer-E.Normann, MAS	Laube	Geschäftsführer
Mag. Willi Bischofer	AK Salzburg	Wirtschaftspolitik und Arbeitsmarkt
Mag. Robert Buggler	Armutskonferenz Salzburg	Sprecher
Mag. Helmut Eymannsberger	WKS	Wirtschaftspolitik
Christoph Eschbacher	Lebenshilfe Salzburg	Betriebsrat
Gabriele Frankhauser	Volkshilfe	Betriebsratsvorsitzende
Dr. Martin Goller	ÖGB Pongau und Lungau	Regionalsekretär
Herbert Gottesmann	AMS Regionalstelle Pongau	Abteilungsleiter Beratung
Mag ^a Ernestine Harrer	anderskompetent GmbH	Geschäftsführerin
Dr. Gerhard Heinrich	IV Salzburg	Geschäftsführer i.R.
Dr. Franz Hirnsperger	WKS	Leiter Rechtsabteilung
Inge Honisch	Schuldnerberatung	Beraterin
Dr. Lorenz Huber	WKS	Arbeits- und Sozialpolitik
Mag ^a Astrid Jakob	Soziale Arbeit GmbH	Bereichsleiterin
Mag. Rajmund Kosovic	Bundessozialamt	Landesstellenleiter
Mag ^a Hilla Lindhuber	AK Salzburg	Bildungsreferat
MMag. Manuel Mayr	Landesregierung	Ressort Gesundheit und Soziales, Land Salzburg
Daniel Mühlberger	PRO-GE	Landesekretariat Salzburg
Mag. Werner Pichler	bfi Salzburg	Leitung
Mag ^a Gabriele Pöhacker	Erzdiözese Salzburg	Referentin für Behindertenpastoral
Mag ^a Dr ⁱⁿ Stephanie Posch	AK Salzburg	Frauenreferentin
Mag. Florian Preisig	AK Salzburg	Wirtschaftspolitik und Einkommen
Gaby Proschofski	ÖGB Salzburg	Landesfrauensekretärin
Dir. Mag. Gerhard Schmidt	AK Salzburg	Direktor
MMag ^a Claudia Schürz	ÖGB Salzburg	Leitung Bildungsreferat
Labg. Walter Steidl	GPA	Landessekretär Salzburg
Siegfried Steinlechner	AMS Salzburg	Landesgeschäftsführer
MMag ^a Drin Eva Stöckl	AK Salzburg	Sozialpolitik
Mag ^a Renate Szegedi-Stauer	Sozialamt Stadt Salzburg	Amtsleiterin



**Kammer für Arbeiter
und Angestellte**

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687-0

Fax: 0662-876258

www.ak-salzburg.at

kontakt@ak-salzburg.at

Bezirksstellen:

Pongau:

Gasteiner Straße 29

5500 Bischofshofen

Telefon: 06462-2415

Fax: 06462-3113-20

Pinzgau:

Ebenbergstraße 1

5700 Zell am See

Telefon: 06542-73777

Fax: 06542-74124-22

Flachgau:

Kirchenstraße 1b

5202 Neumarkt

Telefon: 06216-4430

Fax: 06216-7845-14

Tennengau:

Bahnhofstraße 10

5400 Hallein

Telefon: 06245-84149

Fax: 06245-84149-76

Lungau:

Schlossparkweg 6

5580 Tamsweg

Telefon: 06474-2349

Fax: 06474-2349-14