Jörg Flecker und Johanna Neuhauser

QUALITÄT DER BESCHÄFTIGUNG UND PREKÄRE ARBEIT IN ÖSTERREICH

ZUSAMMENFASSUNG

Für den größten Teil der Bevölkerung ist Erwerbsarbeit zentral für die Teilhabe an der Gesellschaft. Das betrifft die finanziellen Möglichkeiten, am Konsum teilzunehmen, ebenso wie die sozialen Kontakte und die erfahrene Wertschätzung. Aber nicht jede Form der Erwerbsarbeit bietet gleichermaßen die Chance auf soziale Teilhabe. Einschränkungen der Teilhabemöglichkeiten sind dann gegeben, wenn die Beschäftigung nicht existenzsichernd entlohnt wird oder unsicher ist. Im Beitrag gehen wir besonders auf die Beschäftigung von Frauen und von Migrant:innen sowie auf Teilzeitarbeit und Leiharbeit ein.

Wesentliche Erkenntnisse dieses Beitrags sind:

- In Österreich besteht ein Niedriglohnsektor, in dem das Risiko prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse erhöht ist. Am größten ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten im Gastgewerbe.
- Neben den Branchen sind die Beschäftigungsformen für die Erklärung des Prekaritätsrisikos zentral, was am Beispiel der Teilzeitarbeit und der Arbeitskräfteüberlassung deutlich wird.
- Das Ausmaß von Prekarität im Wohlfahrtsstaat Österreich verweist auf eine Diskrepanz zwischen formal gültigen Arbeitsstandards und ihrer tatsächlichen Durchsetzung.

ABSTRACT

For the majority of the population, gainful employment is central to participation in society. It provides financial opportunities to participate in consumption, as well as social contacts and the experience of esteem. However, not every form of gainful employment offers the same opportunities for social participation. The opportunities for participation are restricted if employment does not pay a living wage or is insecure. In this article, we focus on the employment of women and migrants as well as on part-time and temporary employment.

The main findings of this article are:

- In Austria, there is a low-wage sector in which the risk of precarious working and living conditions is increased. The share of low-wage employees is highest in the hospitality industry.
- In addition to sectors, forms of employment are crucial factors in explaining the risk of precarity, as exemplified by part-time work and temporary employment.
- The extent of precarity in the Austrian welfare state points to a discrepancy between formally valid labor standards and their actual enforcement.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

1 EINLEITUNG

Für den größten Teil der Bevölkerung ist Erwerbsarbeit zentral für die Teilhabe an der Gesellschaft. Das betrifft zum einen die finanziellen Möglichkeiten, am Konsum teilzunehmen. Zum anderen ist Erwerbsarbeit auch für die sozialen Kontakte und die erfahrene Wertschätzung zentral. Aber nicht jede Form der Erwerbsarbeit bietet gleichermaßen die Chance auf soziale Teilhabe. Zu unterschiedlich ist die Qualität der Beschäftigung von Stelle zu Stelle, von Betrieb zu Betrieb, von Branche zu Branche und von Teilarbeitsmarkt zu Teilarbeitsmarkt. In den Niedriglohnbereichen und bei prekärer Arbeit mangelt es an der Qualität der Beschäftigung und damit an der Chance zur sozialen Teilhabe.

Zur Beurteilung der Qualität der Beschäftigung und für die Frage, ob es sich um prekäre Beschäftigung handelt, können verschiedene Kriterien herangezogen werden.[1] Unter dem Gesichtspunkt der materiellen Teilhabe ist die Höhe des erzielten Einkommens entscheidend. Dazu kommen die Kontinuität und die Sicherheit der Beschäftigung für die Zukunft. Eng verbunden mit den materiellen Aspekten ist die sozialrechtliche Stellung, die mit einer Beschäftigung verbunden ist. Aber auch der arbeitsrechtliche Schutz, also etwa die Begrenzung der Arbeitszeiten und das Recht auf einen Erholungsurlaub, sind wichtige Kriterien der Qualität der Beschäftigung und bei prekärer Beschäftigung nicht oder nur mangelhaft vorhanden.

Da das Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985) viele Kriterien qualitätsvoller Beschäftigung erfüllt, wird es häufig als Maßstab herangezogen. In der Regel wird damit ein unbefristeter Vollzeit-Dienstvertrag mit existenzsicherndem Einkommen und voller Sozialversicherung bezeichnet, auf den das Arbeitsrecht anzuwenden ist und der zwischen dem:der Arbeitenden und dem Betrieb abgeschlossen wird, in dem die Arbeit geleistet wird. Es handelt sich dabei zum einen um den in einem Land vorherrschenden Standard der Beschäftigung, gilt also in diesem Sinne als normal. Zum anderen finden sich im Recht und im Diskurs vielfach Normalitätsannahmen, das heißt, man geht unhinterfragt von einem solchen Arbeitsverhältnis aus, auch wenn tatsächlich häufig davon abgewichen wird. Abweichende Formen der Beschäftigung werden entsprechend als „atypisch" bezeichnet. Und mit atypischer Beschäftigung sind in unterschiedlichem Ausmaß eine geringere Qualität der Beschäftigung und ein erhöhtes Prekaritätsrisiko verbunden.

Doch auch das Normalarbeitsverhältnis sichert nicht generell eine hohe Qualität der Beschäftigung. Unsicherheit ist wegen des Risikos der Kündigung durch die Arbeitgeber:innenseite dennoch gegeben. Außerdem kann es für Arbeitende höchst ungewiss sein, wie lange sie gesund und fit genug sind, um die konkrete Arbeit ausführen und damit einen Arbeitsplatz behalten zu können. Auch ein Normalarbeitsverhältnis setzt die mit dem Lohnarbeitsverhältnis einer kapitalistischen Ökonomie verbundene Unsicherheit also nicht außer Kraft. Es reduziert den Warencharakter der Arbeitskraft nur insofern, als es unter anderem mit Kündigungsfristen, Abfertigungszahlungen und dem Anspruch auf Arbeitslosengeld verbunden ist.

In diesem Beitrag werden wir einige Dimensionen der Qualität der Beschäftigung in Österreich behandeln. Dabei legen wir den Fokus auf Entwicklungen, durch die die Qualität der Beschäftigung eingeschränkt und Prekarität vorangetrieben wird. Zunächst geht es um die Frage der Existenzsicherung und materiellen Teilhabe. Die Verbreitung von Beschäftigung zu Niedriglöhnen und des Phänomens der „Armut trotz Arbeit" wird dabei als Indikator verwendet. Als Branchenbeispiel ziehen wir die Gastronomie und das Beherbergungsgewerbe heran. In der

1 Für die Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung siehe IAB (o. J.).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

Folge stellen wir die Verbreitung ausgewählter atypischer Formen der Beschäftigung, die ein erhöhtes Prekaritätspotenzial aufweisen, dar. Wir werden dabei besonders auf die Qualität der Beschäftigung von Frauen und von Migrant:innen eingehen, weil diese in besonderem Maße von Beschäftigung niedriger Qualität betroffen sind. Als Beispiel dafür, welche prekären Folgen atypische Beschäftigung haben kann, beziehen wir uns auf Arbeitsbedingungen migrantischer Leiharbeiter:innen.

2 NIEDRIGLOHNSEKTOR UND „ARMUT TROTZ ARBEIT“

Da Individuen und Haushalte in der Regel ihr Einkommen aus Erwerbsarbeit erzielen und dieses daher ausschlaggebend für die materielle Teilhabe ist, lässt sich die Qualität der Beschäftigung zunächst an der Höhe des Lohnes bzw. des Gehalts bemessen. Die Streuung der Einkommen unter den unselbstständig Beschäftigten weist auf die Einkommensungleichheit und damit auf unterschiedliche Qualitäten der Beschäftigung hin. So ist das verfügbare Haushaltseinkommen des Fünftels der österreichischen Bevölkerung mit den höchsten Einkommen etwas mehr als viermal so hoch wie jenes des Fünftels mit den niedrigsten Einkommen (Feigl et al. 2022, 28). Unter den niedrigen Einkommen stellen wiederum jene ein besonderes gesellschaftliches Problem dar, die mit dem Risiko von Armut verbunden sind. Bei diesen Einkommen ist die materielle soziale Teilhabe nicht gesichert, und damit wird auch das zentrale Versprechen der Lohnarbeits- und Leistungsgesellschaft gebrochen, dass nämlich alle angemessen an der Gesellschaft teilhaben können, die in Form von Erwerbsarbeit einen Beitrag leisten. Auch wenn Einkommensungleichheit gerade mit Verweis auf das Leistungsprinzip durchaus nicht überwiegend als ungerecht wahrgenommen wird, sind doch viele Gesellschaftsmitglieder über die Existenz von Niedriglöhnen empört, die es nicht erlauben, ein „normales“ Leben zu führen, obwohl man erwerbstätig ist (Altreiter et al. 2019).

Das Problem der Niedriglöhne ist zuletzt durch die Teuerungssprünge im Jahr 2022 noch virulenter geworden. Für Erwerbstätige, die ein niedriges Einkommen beziehen, hat sich die damit verbundene Armut verschärft oder ist die Armutsgefährdung zumindest spürbarer geworden. Laut Statistik Austria bezogen im Jahr 2018 nicht weniger als 14,8 % der Arbeitenden einen Niedriglohn (Geisberger 2021, 682). Als Niedriglohn gilt dabei ein Bruttostundenverdienst unter zwei Dritteln des mittleren Einkommens. Diese Niedriglohnschwelle lag 2018 bei 10,06 Euro pro Stunde oder bei 1.740 Euro brutto monatlich (14-mal im Jahr). Von Niedriglöhnen sind Frauen stärker betroffen als Männer, da 21,7 % der Frauen in Österreich in einem Niedriglohnjob arbeiten, während das für nur 7,4 % der Männer zutrifft (Geisberger 2021, 687 f.). Der Gender-Pay-Gap sinkt zwar kontinuierlich etwas ab, lag im Jahr 2020 aber immer noch bei 19 % (EU-Durchschnitt: 13 %) (Eurostat 2022).

Analysen zur „Armut trotz Arbeit“ zeigen in der Regel trotz der häufigeren Niedriglöhne bei Frauen keinen Zusammenhang zwischen Erwerbsarmut und Geschlecht (Fritsch/Verwiebe 2018). Das hat damit zu tun, dass Armutsgefährdung auf Haushaltsebene erfasst wird und das Einkommen der Frauen häufig einen „Zuverdienst“ zum Haushaltseinkommen darstellt. Frauen sind stärker als Männer auf Einkommen über ihren eigenen Lohn hinaus angewiesen, um Armut zu vermeiden (Siegert 2021). Nach der Analyse von Siegert (2021) sind es die überwiegend teilzeitbeschäftigten Mütter, die ein höheres Risiko der „Armut trotz Arbeit“ haben als Männer. Jede Zweite von ihnen wäre davon betroffen, müssten sie mit ihrem eigenen Erwerbseinkommen das Auslangen finden.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

Die Einkommen unselbstständig Erwerbstätiger unterscheiden sich sehr stark nach den Branchen, in denen die Arbeitenden beschäftigt sind. In folgenden Branchen lagen die Bruttostundenverdienste im Jahr 2018 knapp über oder unter der Niedriglohnschwelle von 10,06 Euro (Statistik Austria 2021, 42):

- Wach- u. Sicherheitsdienste: 10,07 Euro
- Sonstige Dienstleistungen: 10,04 Euro
- Beherbergung: 10,01 Euro
- Gebäudebetreuung: 9,62 Euro
- Gastronomie: 9,40 Euro

Damit zeigt sich, dass sehr wichtige Branchen der österreichischen Wirtschaft, wie das Hotel- und Gastgewerbe, im Durchschnitt nur Niedriglöhne bezahlen. Das wirft die Frage auf, ob die gegenwärtig vielfach kolportierten Probleme dieser Betriebe, Personal zu finden, zu einer Steigerung der Löhne und Gehälter führen. Eine Untersuchung der Stellenanzeigen im Westen Österreichs konnte im Jahr 2021 diesbezüglich noch keine Veränderung feststellen (Muckenhuber 2021).

Angesichts der hohen Kollektivvertragsabdeckung in Österreich sind die großen Einkommensunterschiede zwischen den Branchen insbesondere im internationalen Vergleich überraschend. Der Grund liegt in den sehr unterschiedlichen Mindestlöhnen je nach Branchenkollektivvertrag. Allerdings hat die Mindestlohnpolitik des ÖGB, mit der zunächst 1.500 Euro, dann 1.700 Euro und zuletzt 2.000 Euro brutto monatlich (14-mal pro Jahr) als Untergrenze für die KV-Bruttolöhne und -gehälter angestrebt wurden, hier eine Annäherung gebracht (Glassner/Zuckerstätter 2019). Die EU-Mindestlohnrichtlinie, mit der in allen Mitgliedsländern ein angemessener Mindestlohn erreicht werden soll und die der Rat im Oktober 2022 angenommen hat, betrifft Österreich in deren wesentlichen Bestimmungen zwar nicht direkt, weil es hier keinen gesetzlichen Mindestlohn und bereits eine sehr hohe Abdeckung durch Kollektivverträge gibt. Indirekt ist sie aber Wasser auf die Mühlen des ÖGB und seiner Mindestlohnforderung, zumal die Empfehlung der EU-Richtlinie für die nationalen Mindestlöhne für Österreich schon im Jahr 2020 eine Untergrenze von über 1.900 Euro bedeutet hätte (Müller/Schulten 2022, 357).

Besonders problematisch sind die Unterschiede in den Einkommen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses. So liegen die Bruttostundenlöhne der Teilzeitbeschäftigten mit durchschnittlich 13,78 Euro um 15 % unter denjenigen in einem Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis. Erhöht schon die geringere Anzahl an Arbeitsstunden das Armutsrisiko bei Teilzeitarbeit, so tragen die niedrigeren Stundenlöhne noch weiter dazu bei. Nimmt man die atypischen Beschäftigungsverhältnisse zusammen, zeigt sich bei den Einkommen ein klarer Abstand zu den Normalarbeitsverhältnissen. Während unter den im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten 16,8 % der Frauen und 6,7 % der Männer Niedriglöhne beziehen, sind es bei den atypisch Beschäftigten 25,1 % der Frauen und 21,3 % der Männer (Geisberger 2021, 691).

Im Jahr 2021 galten 7,6 % der Erwerbstätigen in Österreich als „Working Poor" (Statista 2022a).[2] Laut 2021 veröffentlichten Daten des EU-SILC bezieht eine große Zahl von Personen in Haushalten mit mittlerer oder hoher Erwerbsintensität ein niedriges Einkommen unter 60 % des Medians. 534.000 Personen in Haushalten mit mittlerer Erwerbsintensität und 122.000 Personen in Haushalten mit hoher Erwerbsintensität gelten demnach als armutsgefährdet (nach Berücksichti-

2 Mit „Working Poor" sind hier armutsgefährdete Personen im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) gemeint, die im Verlauf des Jahres länger als sechs Monate in Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig waren.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

gung von Sozialleistungen) (Statistik Austria 2022a, 83). Im Ausland geborene Personen arbeiten deutlich öfter im Niedriglohnsektor als in Österreich geborene Personen: 10 % aller unselbstständig beschäftigten Österreicher:innen hatten 2020 einen Stundenlohn von weniger als zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median), unter im Ausland geborenen Personen waren es nicht weniger als 22 % (Statistik Austria 2022b, 66). Entsprechend waren die im Ausland geborenen Personen deutlich stärker von einem Armuts- oder Ausgrenzungsrisiko[3] betroffen (36 %) als die in Österreich geborene Bevölkerung (14 %) (ebd.). Besonders betroffen davon sind wiederum Personen, die nicht aus einem EU-Land kommen. So lag die Häufigkeit des Armuts- oder Ausgrenzungsrisikos bei Drittstaatsangehörigen zuletzt schon bei 43 % (ebd.). Forschungen zeigen, dass Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund vielfach in schlechteren Positionen arbeiten, häufiger in Branchen mit einem stark unterdurchschnittlichen Lohnniveau tätig sind und auch erhöhte Armuts- und Arbeitslosigkeitsrisiken tragen (Verwiebe et al. 2019, 114.). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die hohe Kollektivvertragsabdeckung in Österreich bisher das Fortbestehen eines Niedriglohnsektors nicht verhindern konnte. Dieser umfasst mehrere Dienstleistungsbranchen. Frauen und Migrant:innen sind in der Gruppe der betroffenen Personen deutlich überrepräsentiert. Die verfügbaren Daten legen es nahe, sich mit der für Österreich besonders wichtigen Branche des Hotel- und Gastgewerbes genauer zu befassen.

2.1 Empirisches Beispiel I: Gastronomie und Hotellerie

Arbeit im Gastgewerbe ist in den meisten Positionen stark unterdurchschnittlich entlohnt. Nach Wirtschaftstätigkeit gegliedert lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in der Branche „Beherbergung und Gastronomie" mit 58,7 % an der Spitze, wobei Trinkgelder im Rahmen der Verdienststrukturerhebung nicht erfasst sind (Geisberger 2021, 693). Dies spiegelt sich auch im Bruttomedianeinkommen wider, das im Jahr 2020 mit 1.650 Euro in Beherbergung und Gastronomie fast ein Drittel unterhalb des österreichischen Gesamt-Medians über alle privatwirtschaftlichen Branchen hinweg lag (AK OÖ 2022). Die Kollektivvertragslöhne zählen zu den niedrigsten österreichweit. Diese variieren nach Bundesland leicht, in der niedrigsten Lohngruppe verdienen „Arbeiterinnen und Arbeiter ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und Hilfskräfte" beispielweise in Oberösterreich je nach Dienstjahren zwischen 1.629 und 1.800 Euro.[4]

In einer qualitativen Studie, die von der Arbeiterkammer Oberösterreich gefördert wurde (Neuhauser et al. 2022), wurden 32 Beschäftigte aus Gastronomie und Hotellerie zu ihren Arbeitsrealitäten und Verbesserungsbedarfen in der Branche befragt. Während das Thema Personalmangel und die Bedingungen in der Branche im öffentlichen Diskurs häufig aus Sicht der Arbeitgeber:innen beleuchtet werden, zielte die Studie darauf ab, die Erfahrungen und Perspektiven der Arbeitnehmer:innen in den Blick zu nehmen.

Neben den schwierigen Arbeitszeiten (geteilte Dienste, regelmäßige Wochenendarbeit, häufige Überstunden, zu kurze Ruhezeiten etc.) wurde von den Befragten insbesondere die niedrige Entlohnung in der Branche kritisiert. Diese wird angesichts der an die Beschäftigten gestellten Anforderungen – hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Verantwortung, des Arbeits- und Zeitdrucks, der Sprachkenntnisse und anderer kommunikativer sowie sozialer Kompetenzen – als unange-

3 Dieser Indikator umfasst Menschen in Privathaushalten, auf die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: (1) „erhebliche materielle und soziale Benachteiligung" (absolute Armut entsprechend europäischem Mindestlebensstandard), (2) „Armutsgefährdung" (geringes Haushaltseinkommen relativ zum Median der Bevölkerung) und (3) „keine oder sehr niedrige Erwerbsintensität im Haushalt" (Statistik Austria 2022c).

4 Lohnordnung Oberösterreich (2022).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

messen bewertet. Erschwerend kommt hinzu, dass selbst die ohnehin niedrigen Löhne mitunter nicht zuverlässig ausbezahlt werden. Die Strategien der Kosteneinsparung, die zum Teil als Lohndiebstahl gelten, reichen von der Anmeldung der Beschäftigten in Entlohnungsgruppen unterhalb ihrer Qualifikation über unbezahlte Überstunden, falsch ausgestellte Dienstpläne und Manipulation von Arbeitsaufzeichnungen bis hin zu zweifelhaften All-in-Vereinbarungen. Eine Köchin in der Spitzengastronomie erzählte, dass sie in der Regel 15 statt der vorgesehenen elf Stunden am Tag arbeite. Diese Überstunden gehen verloren, denn, wie sie berichtete: „Das steht auch im Vertrag, dass ich das als Weiterbildungsmöglichkeit in einem renommierten Lokal sehen soll. Damit haben sie sich abgesichert."[5] Aufgrund des geringen Grundlohns sind Beschäftigte – vor allem im Service – außerdem häufig vom unsicheren Trinkgeld abhängig. Dass diese Abhängigkeit nicht nur kurzfristig – z. B. durch wetterbedingte Ausfälle –, sondern auch langfristig prekäre Folgen hat, erklärt eine Kellnerin: „Und es ist immer einfach die Ausrede, ja, du kriegst eh ein Trinkgeld. […] Wenn ich dann in Pension gehe, was habe ich dann vom Trinkgeld? Nichts." In der Pandemie verschärfte sich die ökonomische Situation vieler Beschäftigter noch zusätzlich. So verloren viele von einem Tag auf den anderen ihre Arbeit. Auch die reduzierte Entlohnung im Zuge der Kurzarbeit sowie der Ausfall des Trinkgelds bei gleichbleibenden bzw. steigenden Lebenserhaltungskosten führte zu erheblichen Einschränkungen des Lebensstandards.

Während die Belastungen in der Branche von allen Interviewten als hoch eingeschätzt wurden, sahen sich vor allem vulnerable Gruppen wie Migrierte mit unzureichenden Sprachkenntnissen, aber auch junge Beschäftigte in einer besonders schwachen Verhandlungsposition gegenüber ihren Arbeitgeber:innen. Die interviewten Migrant:innen erzählten von Exklusionserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und in Österreich nicht anerkannter Ausbildungszertifikate sowie aufgrund von mangelndem Wissen über ihre Arbeitsrechte und den österreichischen Arbeitsmarkt. All diese Faktoren führen dazu, dass Migrant:innen meist niedrig entlohnte, prekäre Positionen in der Branche einnehmen (insbesondere migrantische Frauen im Housekeeping und in der Küchenhilfe) und auch innerhalb der Betriebe häufig Ungleichbehandlung und Diskriminierung erfahren. Aus der Studie geht außerdem hervor, dass Lösungsansätze sowie eine erfolgreiche Interessenvertretung in der Branche mit großen Hürden konfrontiert sind. So behindern die kleinteilige Struktur des Gastgewerbes und die hohe Fluktuation von Beschäftigten den Aufbau längerfristiger kollektiver Strukturen.

3 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN UND UNSICHERHEIT

Bei Beschäftigungsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, bestehen größere Risiken für die Arbeitenden. Insofern tragen sie ein größeres Potenzial der Prekarität in sich. So ist die Unsicherheit der Beschäftigung bei befristeten Anstellungen naheliegenderweise größer als bei unbefristeten. Über diese in der Natur der Beschäftigungsform liegenden Risiken hinaus kumulieren vielfach jedoch verschiedene Nachteile. Auch das Risiko, einen Niedriglohn zu beziehen, ist bei atypischer Beschäftigung wie erwähnt mit 24 % deutlich höher als in Normalarbeit (9,5 %) (Geisberger 2021). Im Folgenden gehen wir auf einzelne Formen der atypischen Beschäftigung ein und heben dabei jeweils die geschlechtsspezifischen Unterschiede und die Lage von Migrant:innen besonders hervor. Dafür wählten wir einerseits die quantitativ wichtigste Form, nämlich die Teilzeitarbeit, und andererseits die ebenfalls wachsende Arbeitskräfteüberlassung aus.

5 Dieses Zitat und die folgenden Zitate entstammen der oben genannten Studie (Neuhauser et al. 2022).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

3.1 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist in zweierlei Hinsicht „normal" geworden. Zum einen wurde sie rechtlich an die Vollzeitarbeit angeglichen. Zum anderen sind in Österreich inzwischen über die Hälfte der unselbstständig beschäftigten Frauen nicht mehr in Vollzeit, sondern in Teilzeit berufstätig. Dennoch wird Teilzeitarbeit zu Recht nach wie vor als „atypisch" bezeichnet. Denn die Normalitätsannahmen im Sozialrecht führen bei Teilzeitbeschäftigung in der Regel zu einer mangelhaften Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit sowie in der Pension. Dies wird dadurch verschärft, dass die Stundenlöhne in einer Branche umso niedriger sind, je höher der Teilzeitanteil in dieser Branche ist.[6] Daher sind Teilzeitbeschäftigte beim Einkommen überproportional benachteiligt. Insbesondere kurze Teilzeit bei niedrigem Einkommen ist als prekäre Arbeit und als Armutsrisiko einzustufen. In einer Studie, die sich auf Wien beschränkte, wurden 15 % aller Teilzeitbeschäftigten als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte mit prekärer Lebenssituation eingestuft. Unter den teilzeitbeschäftigten Alleinverdiener:innen sind nicht weniger als 43 % armutsgefährdet. Auf der anderen Seite wurden 35 % der Teilzeitbeschäftigten der „langen Teilzeit mit guter Absicherung" zugeordnet, was sich unter anderem auch aus zwei Erwerbseinkommen im Haushalt ergibt (Hyee 2019). Teilzeitarbeit ist zudem vielfach ein Hindernis für den beruflichen Aufstieg, weil Teilzeitarbeitenden ein volles Engagement für den Betrieb abgesprochen wird.

Die Teilzeitarbeit hat sich in Österreich sehr dynamisch entwickelt. Waren Mitte der 1990er-Jahre erst 15 % aller unselbstständig Beschäftigten in Teilzeit tätig, so stieg dieser Anteil laut Eurostat (2023) bis 2021 auf 29 %. Bei den Frauen ist der Teilzeitanteil im Jahr 2020 sogar über die 50-Prozent-Marke geklettert. Viele Beschäftigte sind unfreiwillig in Teilzeit, weil sie entweder keinen Vollzeitarbeitsplatz finden oder ihnen keine angemessene Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Entsprechend ist die Möglichkeit zur Vollzeitbeschäftigung regional unterschiedlich: In Wien lag der Teilzeitanteil bei den Frauen im Jahr 2017 bei 43 %, während er österreichweit 49 % erreichte (Hyee et al. 2019).

Tabelle 1: Anteile der unselbstständig Beschäftigten in Teilzeit in Österreich (in Prozent)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
2021	11,88 %	52,28 %	31,34 %
2020	10,94 %	50,65 %	30,17 %
2019	10,64 %	50,62 %	29,96 %
2018	11,10 %	50,08 %	29,90 %
2017	11,69 %	49,88 %	30,19 %
2016	11,22 %	49,61 %	29,84 %
2015	10,26 %	49,25 %	29,18 %
2014	9,68 %	48,60 %	28,60 %
2013	9,31 %	47,14 %	27,59 %
2012	8,37 %	46,59 %	26,80 %
2011	8,04 %	45,60 %	26,09 %
2010	8,12 %	45,37 %	25,97 %
2009	7,95 %	44,56 %	25,43 %
2008	7,11 %	43,35 %	24,19 %
2007	6,40 %	42,79 %	23,39 %
2006	6,43 %	42,68 %	23,40 %
2005	6,20 %	41,71 %	22,80 %

Quelle: Statistik Austria (2023); Auswertung: Bernd Liedl

6 Eigene Auswertung.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

3.2 Arbeitskräfteüberlassung

Arbeitskräfteüberlassung oder Leiharbeit ist in Österreich seit 1988 erlaubt und gesetzlich geregelt. Die Zahl der Leiharbeitskräfte stieg seit damals immer weiter an. 2019 waren 74.500 Personen bei 731 Unternehmen der Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt (Statista 2022b).

Durch die kollektivvertragliche Gleichstellung von Leiharbeiter:innen mit Stammbelegschaften ist diese Beschäftigungsform in Österreich zwar besser als in anderen europäischen Ländern reguliert, in der Praxis sind jedoch auch hierzulande die Arbeitsbedingungen der beiden Gruppen nicht gleich (Benvegnú et al. 2018). So sind Leiharbeiter:innen etwa verstärkt mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen,[7] (gesundheitlich) belastenden Arbeitssituationen und fehlender betrieblicher Interessenvertretung konfrontiert (Riesenfelder et al. 2018). Zudem haben Outsourcing und das Entstehen von Unternehmensnetzwerken allgemein zur Zersplitterung von Kollektivverhandlungen beigetragen, was zu Lücken in der Arbeitnehmer:innenvertretung und Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Arbeitsvorschriften führt (Weil 2014; Helfen et al. 2016). Zudem kann festgestellt werden, dass Fragmentierung durch die Aufspaltung ehemals homogener Belegschaften in mehrere Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitgeber:innen, Arbeitsverträgen und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen auch zu gestiegener Ungleichheit und Prekarisierung von Arbeit führt (Marchington et al. 2005; Flecker 2010).

Tabelle 2: Leiharbeit in Österreich 2012–2021

	Gesamt	Anteil der Personen ohne österr. Staatsbürgerschaft
2012	82.329	31,3 %
2013	78.346	32,3 %
2014	79.466	32,9 %
2015	78.086	34,2 %
2016	82.417	36,7 %
2017	93.907	39,7 %
2018	98.745	43,2 %
2019	96.990	45,7 %
2020	83.564	45,5 %
2021	96.577	49,3 %

Quelle: BMAW (2022), Arbeitsmarktdatenbank

Aus den Jahresdurchschnittsdaten 2021 geht hervor, dass rund 49 % der Leiharbeiter:innen keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, während dies bei nur 22 % aller unselbstständigen Beschäftigten der Fall ist (BMAW 2022). Dabei wird deutlich, dass insbesondere Migrant:innen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (EU-10 plus Rumänien, Bulgarien und Kroatien) (58,5 %) und Drittstaatsangehörige (31,5 %) in der Arbeitskräfteüberlassung tätig sind (ebd.). Außerdem ist der Anteil an Migrant:innen in der Arbeitskräfteüberlassung seit den 1900er-Jahren stark angestiegen. So hat sich von 1997 bis 2016 der Anteil mehr als verdoppelt, er ist auf den 2,5fachen Wert gestiegen (Riesenfelder et al. 2018, 102). Auch in den letzten Jahren nahm – mit Ausnahme des Coronajahrs 2020, in dem die Leiharbeit insgesamt gesunken ist – der Anteil der Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in der Arbeitskräfteüberlassung von 39,6 % im Jahr 2017 auf 49,3 % 2021 zu. Im selben Zeitraum ist der Anteil von

7 Wie unsicher und instabil Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit sind, zeigt sich daran, dass 2016 fast jeder/jede zweite Leiharbeiter:in (49 %) mit einem Arbeitsvertrag als Arbeiter:in eine Beschäftigungsdauer beim Überlasserbetrieb (nicht beim Beschäftigerbetrieb!) von 60 Tagen nicht überschreiten konnte (Riesenfelder et al. 2018, 13).

Migrant:innen an unselbstständiger Beschäftigung insgesamt deutlich weniger angestiegen (von 19 auf 22 %) (BMAW 2022). Auch wenn es zu beachten gilt, dass diese überproportionale Steigerung des Migrationsanteils an der Leiharbeit nicht zuletzt auch mit den Sektoren zusammenhängt, in die Arbeitskräfte vermittelt werden, kann daraus gefolgert werden, dass diese Form der atypischen – und dabei vor allem unsicheren – Beschäftigung zunehmend migrantisch geprägt ist.

Dass atypische Beschäftigungsverhältnisse im Kontext grenzüberschreitender Mobilität zunehmen, zeigt sich auch an den aus dem Ausland nach Österreich entsandten Arbeitskräften. So ist seit den Öffnungen des österreichischen Arbeitsmarkts 2011 und 2014 im Zuge der EU-Osterweiterung die arbeitgeber:innengesteuerte Dienstleistungsmobilität aus dem Ausland stark angestiegen (Krings 2019, 22). Auch wenn entsandte Arbeitskräfte aufgrund des Lohn-und-Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes in Österreich Anspruch auf das jeweils gültige kollektivvertragliche Entgelt haben, sind sie in einer rechtlichen Sonderstellung, da für sie in Teilen weiterhin das Arbeitsrecht des Herkunftslandes gilt und sie auch nicht in die sozialen Sicherungssysteme hierzulande integriert sind (ebd., 24).

Insgesamt zeigt sich – sowohl im Falle der Leiharbeit als auch der aus dem Ausland entsandten Arbeitskräfte – eine starke Diskrepanz zwischen formal gültigen Arbeitsstandards und der tatsächlichen Durchsetzung dieser. In diesem Zusammenhang sprechen Wagner/Lillie (2014) auch von „Räumen der Ausnahme", die es Arbeitgeber:innen ermöglichen, arbeitsrechtliche Standards zu umgehen. Auf welche Gründe diese Lücke der Durchsetzung von Arbeitsrechten für die vulnerabelsten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, werden wir nun am empirischen Beispiel geflüchteter Leiharbeiter:innen in der Maskenproduktion und den Paketdiensten verdeutlichen.

3.3 Empirisches Beispiel II: prekäre Leiharbeit von Geflüchteten

Eine von der Arbeiterkammer Wien geförderte qualitative Studie (Neuhauser et al. 2021) untersuchte die prekären und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen in der Maskenproduktion und bei den Paketdiensten während der COVID-19-Krise 2021. Dafür wurden qualitative Interviews mit 15 migrantischen Leiharbeiter:innen bei Hygiene Austria und im Postverteilerzentrum Inzersdorf in Wien durchgeführt. In einer Nacherhebung wurden drei weitere ehemalige Arbeiter:innen befragt, die über Leiharbeitsfirmen bei der Post beschäftigt waren. Zusätzlich wurden acht Expert:innen der Arbeitnehmer:innen- und -geber:innenseite, des Arbeitsinspektorats sowie des Arbeitsministeriums interviewt. Ziel war es unter anderem, zu verstehen, wie die Fragmentierung der Belegschaften mit einer „Migrantisierung" im Sinne einer verstärkten Nutzung migrantischer Arbeitskraft – und den damit einhergehenden Spaltungen von Belegschaften sowie der Prekarisierung bestimmter Arbeitsbereiche – zusammenhängt. Denn während Studien zur Problematik von Leiharbeit sowie zu anderen Formen atypischer Beschäftigung vorliegen, bleibt in der Forschungsliteratur die Bedeutung, die dabei Migration und Migrationsverhältnissen zukommt, bis heute unterbelichtet.

In der Studie wurde deutlich, dass alle Interviewten die willkürlichen und oft sehr spontanen Schichteinteilungen, den Druck zu Überstunden und (bei Hygiene Austria) auch Doppelschichten, die Versäumnisse bei der Entlohnung (fehlende Auszahlungen von Zulagen bis hin zu gesamten Löhnen), die Hire-and-fire-Kündigungspolitik sowie das von (ethnisierten) Hierarchisierungen geprägte Betriebsklima als extrem belastend erlebt haben. Obwohl in Österreich – wie oben erläutert – die Arbeitskräfteüberlassung durch die kollektivvertragliche Gleichstellung

Sozialpolitik in Diskussion, Band 24/2023: Seiten 55–68

von Leiharbeiter:innen mit Stammbelegschaften besser als in anderen europäischen Ländern reguliert ist, zeigten die Interviews, dass unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse mit Hierarchisierungen im Arbeitsprozess sowie mit Ungleichheiten bei den Arbeitszeiten, den Löhnen und dem Gesundheitsschutz verbunden sind. Dabei überschnitt sich vor allem im Postverteilerzentrum die Fragmentierung zwischen Stamm- und Randbelegschaft mit ethnischen Trennlinien, wobei sich die geflüchteten Leiharbeiter, meist Männer aus dem arabischsprachigen Raum, auf der untersten Stufe sahen. Die stark hierarchisierten Rollen im Arbeitsprozess werden daran deutlich, dass ihnen vor allem das Ein- und Ausladen schwerer Pakete in und aus Containern zugeteilt wurde, was als außerordentlich harte und gesundheitlich belastende Arbeit beschrieben wurde: „Die Leiharbeiter sortieren nicht oder arbeiten am Fließband, nein. Uns lassen sie immer tragen, einladen und ausladen. […] Sortieren ist angenehmer. Da steht einer und teilt die Sachen nach Adressen auf einem Band ein. […] wir durften das gar nicht machen, nur die Fixarbeiter."[8] Ein weiterer Arbeiter erzählte: „Die sahen, dass wir Araber sind, und dachten, weil wir Araber sind, müssen wir alles arbeiten. […] Sie haben uns sehr erschöpft. Stell dir vor, alle Ausländer [gemeint sind in diesem Fall fest beschäftigte Türken oder Osteuropäer] durften drinnen arbeiten, und uns Araber haben sie draußen in der Sonne arbeiten lassen."

Sowohl bei Hygiene Austria als auch im Postverteilerzentrum berichteten die Interviewten von ständigen Demütigungen durch Vorgesetzte oder der fehlenden Möglichkeit, in den Krankenstand zu gehen, ohne eine Kündigung zu riskieren.[9] Dass bei den Leiharbeitsfirmen bei Hygiene Austria bereits auf den Lohnzetteln ein unterkollektivvertraglicher Lohn ausgewiesen war, macht das vorsätzliche Lohndumping offenkundig. Die massiven Versäumnisse bei der Arbeitssicherheit in den Produktionshallen werden insbesondere an mehreren Arbeitsunfällen deutlich. So erzählt ein befragter Leiharbeiter aus dem Irak: „Die Firma wollte viele Masken [lacht] und sie haben immer die Maschine schneller gemacht." So ereignete sich auch sein Unfall: „Und die Schere hat meinen Finger abgeschnitten. […] Das war schwer, da habe ich viel Blut verloren, und nach ein paar Minuten bin ich auch auf den Boden gefallen, weil ich habe von fünf, sechs Uhr bis elf Uhr durchgearbeitet."

Das Beispiel zeigt zum einen, dass trotz hoher Verletzungsrisiken für die Arbeiter:innen die Sicherheitsvorkehrungen an den Maschinen missachtet wurden, um die Produktivität zu steigern. Zum anderen werden auch die überlangen, arbeitsrechtlich zu großen Teilen unzulässigen Arbeitszeiten und der extrem hohe Arbeitsdruck deutlich, dem die Arbeiter:innen in der Maskenproduktion ausgesetzt waren. In der Studie wurde außerdem herausgearbeitet, dass zum Verständnis der Arbeitsrechtsverletzungen Fragen von Migration und Aufenthaltsrecht systematisch in die Analyse einbezogen werden müssen. Ein unsicherer Aufenthaltsstatus bzw. eine – beispielsweise durch fehlenden Anspruch auf soziale Leistungen[10] bedingte – unsichere ökonomische Situation verstärken bei Drittstaatsangehörigen häufig den Druck, prekäre Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Darüber hinaus werden von den Unternehmen häufig Sprachbarrieren und das mangelnde Wissen von Migrierten über ihre Arbeitsrechte in Österreich ausgenutzt.

8 Dieses Zitat und die folgenden Zitate sind der oben genannten Studie (Neuhauser et al. 2021) entnommen.

9 Auch andere Untersuchungen bestätigen (z. B. Riesenfelder et al. 2018), dass der gesetzlich garantierte Kündigungsschutz in der Arbeitskräfteüberlassung, der auch sicherstellen soll, dass das Ende einer Überlassung nicht einem Ende des Beschäftigungsverhältnisses gleichkommt, dadurch umgangen wird, dass Arbeiter:innen angehalten werden, sogenannte einvernehmliche Kündigungen zu unterschreiben.

10 So wird seit der von der ÖVP-FPÖ-Regierung 2019 erlassenen „Sozialhilfe neu" subsidiär Schutzberechtigten der Anspruch auf Mindestsicherung verwehrt. Außer in Wien, das als einziges Bundesland auch dieser Gruppe bislang weiterhin die Mindestsicherung gewährt, steht damit in Österreich lebenden subsidiär schutzberechtigten Geflüchteten nur noch die Grundversorgung zu, mit der sie unter die Armutsgrenze zu rutschen drohen.

4 CONCLUSIO

Aus der Ungleichheit in der Einkommensverteilung und aus dem unterschiedlichen Grad der Sicherheit der Beschäftigung ergibt sich, dass ein Teil der unselbstständig Beschäftigten in Österreich Bedingungen prekärer Arbeit ausgesetzt ist. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die Beschäftigung nicht existenzsichernd entlohnt wird. In Österreich besteht ein Niedriglohnsektor, in dem das Risiko prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse erhöht ist. Es fällt auf, dass die in Österreich so wichtige Branche des Hotel- und Gastgewerbes besonders häufig Niedriglöhne bezahlt. Sowohl Frauen als auch Migrant:innen sind von niedrigen Einkommen besonders betroffen. Von den im Ausland geborenen Personen ist über ein Drittel mit Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung konfrontiert, von den Arbeitsmigrant:innen von außerhalb der EU sogar 43 % (Statistik Austria 2022b).

Neben den Branchen sind die Beschäftigungsformen für die Erklärung des Prekaritätsrisikos zentral. Bei atypischer Beschäftigung ist das Potenzial für Niedriglöhne und generell für prekäre Arbeits- und Lebenslagen erhöht. Beispielhaft können die Teilzeitarbeit und die Arbeitskräfteüberlassung dafür herangezogen werden. Während Teilzeitarbeit weit verbreitet und arbeits- und sozialrechtlich mit der Vollzeitarbeit gleichgestellt ist, bündelt sich bei der Leiharbeit in besonderer Weise die Unsicherheit der Beschäftigung. In Branchen mit niedrigen Löhnen und Gehältern wird aber häufiger in Teilzeit gearbeitet, und insbesondere kurze Teilzeit ist aufgrund der niedrigen Einkommen häufig prekär. Überwiegend Frauen und insbesondere Alleinverdienerinnen sind in diesem Zusammenhang von einem Armutsrisiko betroffen.

Im Ausland geborene Personen und Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind deutlich häufiger im Niedriglohnsektor und in prekären Arbeitsverhältnissen zu finden. Das trifft in besonderem Maße auf die Arbeitskräfteüberlassung zu, in der in Österreich inzwischen fast jede zweite beschäftigte Person keinen österreichischen Pass hat. In Teilen der Arbeitskräfteüberlassung ist die Qualität der Arbeit insofern besonders niedrig, als die Risiken für die Arbeitenden kumulieren. Es herrscht nicht nur eine größere Unsicherheit der Beschäftigung, sondern auch eine niedrige Bezahlung und besonders belastende Arbeitsbedingungen – vor allem bei Migrant:innen.

Prekarität bedeutet nicht nur, dass bestimmte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere in einzelnen Teilarbeitsmärkten niedrig bezahlt, unsicher beschäftigt und schlecht abgesichert sind. Prekarität stellt auch ein Herrschaftsverhältnis dar (Bourdieu 1998). Unsicherheit und Existenzängste bringen Arbeitende dazu bzw. zwingen sie, höchst problematische Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu akzeptieren und sich nicht dagegen aufzulehnen. Es ist naheliegend, dass diejenigen diesem Muster der Herrschaft besonders häufig unterworfen sind, denen es an Alternativen auf dem Arbeitsmarkt mangelt. Und das sind vielfach die erst jüngst zugezogenen Migrant:innen und insbesondere die Fluchtmigrant:innen. Entgegen dem von den meisten in der Bevölkerung geteilten Anspruch, dass Erwerbsarbeit Existenzsicherung und Teilhabe an der Gesellschaft bieten soll, bleiben viele krasse Formen von Prekarität offenbar toleriert, unter anderem wohl auch deshalb, weil die ihr Ausgesetzten im Zuge einer Ethnisierung sozialer Beziehungen unsichtbar gemacht werden.

Die Annäherung der Kollektivvertragslöhne verschiedener Branchen ist zwar geeignet, den Niedriglohnsektor zu verkleinern. Dafür könnte es hilfreich sein, sich auch in Österreich auf die EU-Mindestlohnrichtlinie zu berufen. Dieser Weg greift aber dort nicht, wo Arbeitende – wie viele Migrant:innen etwa in der Paketlogistik – als Scheinselbstständige beschäftigt werden und

ihnen so Dienstverträge und Schutz durch Arbeitsrecht und Kollektivvertrag vorenthalten werden oder andere (informelle) Mechanismen dafür sorgen, dass – wie in dem angeführten Beispiel migrantischer Leiharbeiter der Fall – gesetzliche Bestimmungen untergraben werden. Zudem muss berücksichtigt werden, dass gerade in Branchen, in denen – wie in der Gastronomie und der Hotellerie – die Arbeitnehmer:innenvertretung schwach ist, mitunter auch Kollektivverträge keine Löhne sichern, die ein existenzsicherndes Auskommen ermöglichen.

BIBLIOGRAFIE

AK OÖ (Arbeiterkammer Oberösterreich) (2022). Eigenberechnungen zum Medianeinkommen. Quellen: Beitragsgrundlagenstatistik der ÖGK und Statistik Austria (unveröffentlichte Daten).

Altreiter, Carina/*Flecker*, Jörg/*Papouschek*, Ulrike/*Schindler*, Saskja/*Schönauer*, Annika (2019). Umkämpfte Solidaritäten. Spaltungslinien in der Gegenwartsgesellschaft. Wien, Promedia Verlag.

Benvegnú, Carlotta/*Haidinger*, Bettina/*Sacchetto*, Devi (2018). Restructuring Labour Relations and Employment in the European Logistics Sector: Unions' Responses to a Segmented Workforce. In: Virginia *Doellgast*/Nathan *Lillie*/Valeria *Pulignano* (Hg.). Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe. Oxford, Oxford University Press, 83–103.

BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft) (2022). Arbeitsmarktinformationssystem (AMIS). Online verfügbar unter https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB_Index.aspx (abgerufen von November bis Dezember 2022).

Bourdieu, Pierre (1998). Prekarität ist überall. In: *Ders.*: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Frankfurt a. M., 96–102.

Eurostat (2022). Geschlechtspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen, nach NACE Rev. 2 Tätigkeit – Methodik: Lohnstrukturerhebung. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2/default/table?lang=de (abgerufen am 12.12.2022).

Eurostat (2023). Teilzeitbeschäftigte Personen – Insgesamt. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/table?lang=de (abgerufen am 22.01.2023).

Feigl, Georg/*Premrov*, Tamara/*Soukup*, Nikolai/*Wukovitsch*, Florian (Koordinator:innen) (2022). AK-Wohlstandsbericht 2022. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 234. Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Online verfügbar unter https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK-Wohlstandsbericht-2022.pdf (abgerufen am 22.01.2023).

Flecker, Jörg (2010). Fragmenting labour: organisational restructuring, employment relations and the dynamics of national regulatory frameworks. Work Organisation, Labour and Globalisation 4 (1), 8–23.

Fritsch, Nina-Sophie/*Verwiebe*, Roland (2018). Labour market flexibilization and in-work poverty: a comparative analysis of Germany, Austria and Switzerland. In: Henning *Lohmann*/Ive *Marx* (Hg.). Handbook on in-work poverty. Cheltenham, Edward Elgar, 297–311.

Geisberger, Tamara (2021). Entwicklung und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und in der EU. Statistische Nachrichten (9), 680–698.

Glassner, Vera/*Zuckerstätter*, Sepp (2019). Erfolge der ÖGB-Mindestlohnpolitik. A&W-Blog v. 08.07.2019. Online verfügbar unter https://awblog.at/erfolge-oegb-mindestlohnpolitik/ (abgerufen am 02.02.2023).

Helfen, Markus/*Nicklich*, Manuel/*Sydow*, Jörg (2016). Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? Industrielle Beziehungen 23 (3), 280–308.

Hyee, Raphaela/*Titelbach*, Gerlinde/*Valkova*, Katarina (2019). Teilzeitarbeit in Wien. Institut für Höhere Studien. Projektbericht. Online verfügbar unter https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4943/1/ihs-report-2019-hyee-titelbach-valkova-teilzeitarbeit-in-wien.pdf (abgerufen am 02.02.2023).

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (o. J.). Prekäre Beschäftigung. Online verfügbar unter https://iab.de/dossier/?id=263780 (abgerufen am 22.01.2023).

Krings, Torben (2019). *Posted Workers* in Österreich: Grenzüberschreitende Entsendearbeit im Spannungsfeld von offenen Märkten und (supra-)nationaler Regulierung. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 44 (1), 21–41. https://doi.org/10.1007/s11614-019-00322-x.

Lohnordnung Oberösterreich (2022). Nomenklatur Oberösterreich, gültig ab 1. Mai 2022. Online verfügbar unter https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/loehne-gastronomie-hotellerie-oberoesterreich-2022.pdf (abgerufen am 04.09.2022).

Marchington, Mick/*Grimshaw*, Damien/*Rubery*, Jill/*Willmott*, Hugh (Hg.) (2005). Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies. Oxford/New York, Oxford University Press.

Mayer-Ahuja, Nicole (2003). Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin, edition stigma.

Muckenhuber, Mattias (2021). Arbeitskräftemangel hausgemacht. Mehrheit der Unternehmen bietet nur Mindest-Kollektivvertragsgehälter. Policy Brief 10/2021, Momentum Institut. Online verfügbar unter https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress_files/2021/arbeitskraftemangel-mattias-muckenhuber-momentum-kongress.pdf (abgerufen am 12.12.2022).

Mückenberger, Ulrich (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Zeitschrift für Sozialreform 7 (8), 415–475.

Müller, Torsten/*Schulten*, Thorsten (2022). Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa. Wirtschaft und Gesellschaft 48 (3), 335–364.

Neuhauser, Johanna/*El-Roumy*, Marwa/*Wexenberger*, Yannic (2021). Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak: Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post-AG. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 227. Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Online verfügbar unter https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16357630/1/#topDocAnchor (abgerufen am 12.12.2021).

Neuhauser, Johanna/*Hötzinger*, Sophie/*El-Roumy*, Marwa/*Steindl*, Stephan/*Wexenberger*, Yannic (2022). Was steckt hinter dem Personalmangel? Arbeitsbedingungen in Gastronomie und Hotellerie in Oberösterreich. Online verfügbar unter https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsbedingungen/AB_2022_Gesamtbericht_Arbeitsbed_Gastronomie_Hotellerie_OO-.pdf (abgerufen am 11.12.2022).

Riesenfelder, Andreas/*Danzer*, Lisa/*Wetzel*, Petra (2018). Arbeitskräfteüberlassung in Österreich: Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen. Sozialpolitische Studienreihe 24. Wien, ÖGB-Verlag. Online verfügbar unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=658 (abgerufen am 11.02.2021).

Siegert, Christina (2021). Erwerbsarmut in Österreich aus Geschlechterperspektive. Wirtschaft und Gesellschaft 47 (4), 511–535.

Statista (2022a). Anteil der Working poor an den Erwerbstätigen in Österreich von 2011 bis 2021. Online verfügbar unter https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1270975/umfrage/erwerbstaetigenanteil-der-working-poor-in-oesterreich/ (abgerufen am 10.12.2022).

Statista (2022b). Statistiken zur Zeitarbeit in Österreich. Online verfügbar unter https://de.statista.com/themen/4911/zeitarbeit-in-oesterreich/#topicOverview (abgerufen am 10.12.2022).

Statistik Austria (2021): Verdienststrukturerhebung. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Verdienststrukturerhebung_2018__Struktur_und_Verteilung_der_Verdienste_in_OEsterreich.pdf (abgerufen am 10.12.2022).

Statistik Austria (2022a). Tabellenband EU-SILC 2021. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2021.pdf (abgerufen am 10.12.2022).

Statistik Austria (2022b). Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren. Online verfügbar unter https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/MIG_INT_2022_OEIF.pdf (abgerufen am 10.12.2022).

Statistik Austria (2022c). Armut. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/armut (abgerufen am 10.12.2022).

Statistik Austria (2023). STATcube – Statistische Datenbank. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/datenbanken/statcube-statistische-datenbank (abgerufen im Jänner 2023).

Verwiebe, Roland/*Fritsch*, Nina-Sophie/*Liedl*, Bernd (2019). Der Arbeitsmarkt in Österreich. Auswirkungen des Strukturwandels für Einheimische im Vergleich mit Migrantinnen und Migranten. In: Wolfgang *Aschauer*/Martin *Beham-Rabanser*/Otto *Bodi-Fernandez*/Max *Haller*/Johann *Muckenhuber* (Hg.): Die Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Wiesbaden, Springer VS, 113–153.

Wagner, Ines/*Lillie*, Nathan (2014). European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site. Journal of Common Market Studies 52 (2),403–419.

Weil, David (2014). The fissured workplace. Cambridge, Harvard University Press.