



INSTITUT FÜR BERUFS- UND  
ERWACHSENENBILDUNGSFORSCHUNG  
AN DER UNIVERSITÄT LINZ

## **Prekariat Journalismus – Soziale Lage von JournalistInnen in OÖ**

**„Momentum10: Solidarität“  
Track # 3: Arbeitsrecht und Arbeitsverhältnisse**

**Mag.<sup>a</sup> Marlene Lentner  
++43 732 609313-23  
lentner@ibe.co.at**

**Linz, August 2010**

## **Ausgangssituation**

Prekarität ist ein schon längere Zeit existierendes soziales Problem, auch weil Betroffene durch die Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse nicht oder nur teilweise in sozial- und arbeitsrechtliche Sicherungssysteme integriert sind. Und doch sind nicht alle Sektoren gleichermaßen betroffen. Ein Bereich, in dem eine starke Ausweitung von atypischen Beschäftigungsformen deutlich spürbar ist, ist jener des Journalismus. Aktuelles Beispiel hierfür ist der Strukturumbau beim deutschen Jahreszeiten Verlag (Jalag). So strich der Verlag im März 2010 alle nicht leitenden, schreibenden Redakteurstellen und ersetzt sie durch freie AutorInnen und GrafikerInnen.<sup>1</sup>

Gleichzeitig ist gerade der Beruf der/ des JournalistIn durch die Liberalisierung der Märkte im Mediensektor in der Vergangenheit durch eine starke Statusveränderung geprägt. Während in der Vergangenheit diese Berufsgruppe noch hohes gesellschaftliches Ansehen genossen und gut bezahlte fixe Jobs die Regel waren, hat der Beruf heute vielfach diese Qualitäten eingebüßt. Diese radikale Statustransformation sowie ein wachsendes Bewusstsein für die Problematiken, welche durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse entstehen, waren Ausgangspunkt für die Studienbeauftragung durch die Gewerkschaft der Privatangestellten-Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) und die Arbeiterkammer Oberösterreich. Der Fokus der Studie, welche vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität (IBE) 2007 durchgeführt wurde, liegt auf der Betrachtung der sozialen Lage von JournalistInnen in Oberösterreich.

Die Arbeit, welche im Folgenden vordergründig hinsichtlich des Aspekts Prekarität vorgestellt werden soll, stellt einerseits eine Grundlage für interessenspolitische Aktivitäten dar. Andererseits werden durch die Kontakte und Aktivitäten im Rahmen der Erhebung Anstöße für die Betroffenen geliefert, sich mit ihrer Situation intensiver auseinander zu setzen und somit auch einen Beitrag zur Erhöhung des Selbstreflexionsniveaus zu leisten.

## **Studiendesign**

Ziel des Projekts war es einerseits die Struktur des oberösterreichischen Medienmarktes zu erfassen und andererseits die sozialen Lagen von Journalistinnen und Journalisten sichtbar zu machen. Dieser explorative Charakter des Projektziels wurde bewusst verfolgt, um dem Auftraggeber eine Grundlage beziehungsweise die bis dato kaum vorhandenen Informationen für Ansätze bezüglich interessenpo-

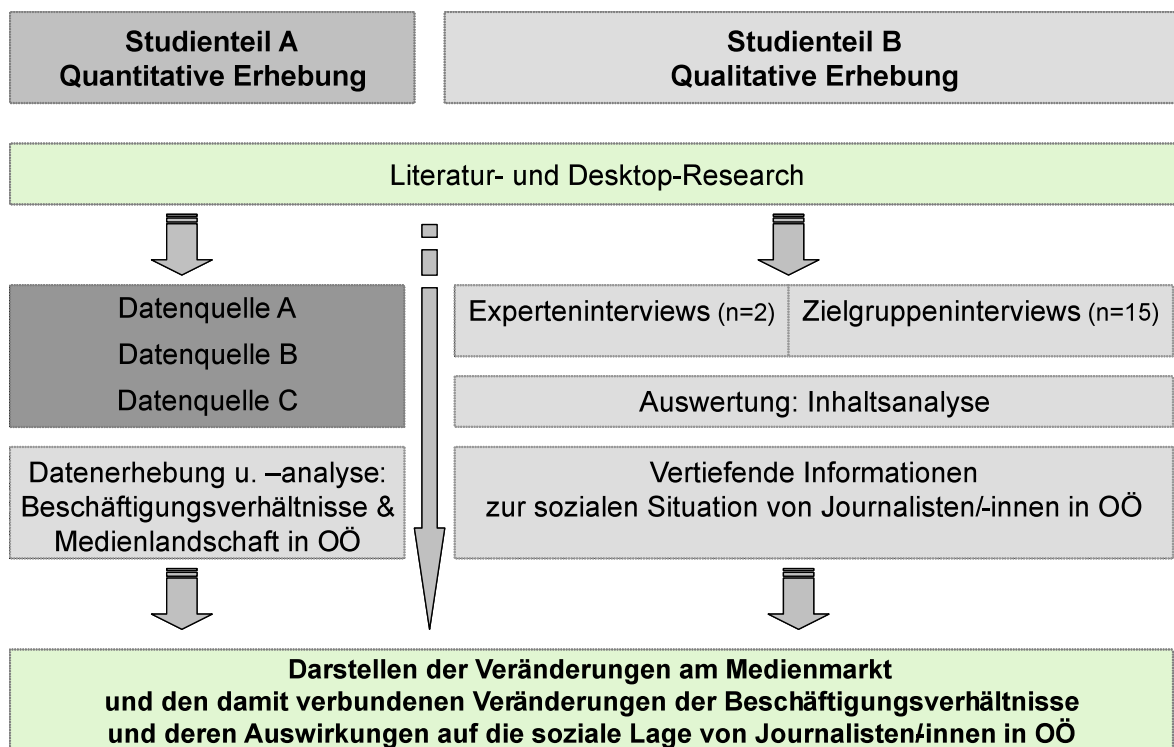
---

<sup>1</sup> Pimpl, Roland (23.03.2010) online unter: [www.horizonte.net/aktuell/medien/pages/protected/Radikalumbau-Jalag-streicht-70-Stellen-und-setzt-auf-freie-Journalisten\\_91049.html](http://www.horizonte.net/aktuell/medien/pages/protected/Radikalumbau-Jalag-streicht-70-Stellen-und-setzt-auf-freie-Journalisten_91049.html) [29.03.2010]

litischer Strategien, zu liefern. Es galt sich dem Phänomen einmal grundsätzlich und offen beziehungsweise vorbehaltlos zu nähern.

Das Studiendesign (siehe Abbildung 1) sah sowohl eine quantitative wie ein qualitative Herangehensweise vor.

**Abbildung 1 - Studiendesign**



Der quantitative Teil, welcher auf die Struktur des Medienmarktes in Oberösterreich abzielt, stütze sich auf drei verschiedene Datenquellen: Medienhandbuch OÖ 2007, Daten der einzelnen Medienunternehmen, AK-Mitgliederdatenbank. Durch die anonymisierte Zusammenführung der drei Quellen war es möglich alle Personen, die in Oberösterreich journalistisch tätig sind, zu identifizieren und eine systematische Strukturanalyse zu realisieren. Im Rahmen der qualitativen Erhebung, welche den Hauptteil der Studie darstellt, wurden 15 leitfaden-gestützte Interviews mit narrativem Charakter mit oberösterreichischen JournalistInnen durchgeführt. Von diesen InterviewpartnerInnen waren 7 Frauen und 9 Personen waren einem atypischen Beschäftigungsverhältnis zu zuordnen. Schwerpunktmäßig wurden JournalistInnen interviewt, die als freie Dienstnehmer oder „Neue Selbständige“ arbeiten und somit (kollektiv-)vertraglich nicht abgesichert sind. Der Interviewleitfaden beinhaltete vier vordefinierte Befragungsdimensionen:

- *Lebenssituation und Charakteristika der Person:* Alter, Geschlecht, erworbene Bildung, soziale Einbindung (Partnerschaft, Kinder), finanzielle Absicherung

- *Berufliche Situation*: Berufslaufbahn, Tätigkeit, Arbeitszeit, erforderliche Infrastruktur, berufliche Belastungen, Berufszufriedenheit
- *Bewertung des eigenen Status bspw. als neueR SelbständigeR*: Motive für die Wahl dieser Beschäftigungsform, Vor- und Nachteile, berufliche Perspektiven/ Ziele/ Erwartungen, Kriterien der Attraktivität des Arbeitsplatzes/ Berufs sowie Faktoren, die einen guten Arbeitsplatz kennzeichnen
- *Berufliche Interessenvertretung*: Anliegen und Wünsche

Vorab wurden zwei ExpertInnen-Gespräche durchgeführt auf deren Basis der Leitfaden für die Zielgruppeninterviews entwickelt wurde.

## **Begriffsklärung**

Laut Schönbauer und Laburda (2003) spricht man von einem Dienstvertrag bzw. Normalarbeitsverhältnis, wenn a) eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung besteht, b) volle sozial- und arbeitsrechtliche Ansprüche bzw. Absicherungen gegeben sind, c) eine regelmäßige tägliche/ wöchentliche Arbeitszeit absolviert wird und d) die/ der MitarbeiterIn betrieblich eingebunden ist. Sind diese Kriterien nicht zur Gänze erfüllt, wie das bei den Beschäftigungsverhältnissen „freier Dienstvertrag“, „Neue Selbständige“ oder „geringfügige Beschäftigung“ der Fall ist, handelt es sich um ein atypisches Beschäftigungsverhältnis. Dies bedeutet jedoch nicht, wie Walwei betont, dass diese Beschäftigungsverhältnisse automatisch einen prekären Charakter aufweisen müssen (Keller/ Seifert 1995, 22). Prekär bedeutet laut Duden im eigentlichen Sinn des Wortes „misslich“, „schwierig“, „heikel“, „provisorisch“ oder auch „vorrübergehend“.

Im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse kann Prekarität jedoch nur im Verhältnis zu Beschäftigungsverhältnissen, welche einem normativen Vergleichsmaßstab unterliegen, bestimmt werden. Das wichtigste Unterscheidungsmerkmal bezieht sich auf die Unsicherheit der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers gegenüber den klassischen UnternehmerInnenrisiken, wie die schwankende Auslastung des Betriebs und die spontanen Ausschläge der Nachfrage nach den hergestellten Gütern und Dienstleistungen. Bei prekärer Beschäftigung muss also von einer Risikoabwälzung von den UnternehmerInnen auf die/den ArbeitnehmerIn gesprochen werden. Aus Sicht Bourdieus (1998) muss Prekarität insofern als Teil einer neuartigen Herrschaftsform gefasst werden, die auf die Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die ArbeitnehmerInnen zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen.

In der Alltagssprache wird von prekären Arbeitsverhältnissen gesprochen, wenn sie durch niedriges und nicht kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsdauer, ungenügend sozialen

Schutz, mangelnden Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung bzw. geringe Karrierechancen gekennzeichnet sind (Gstöttner-Hofer et al 1997, 17). In wie weit betroffene Personen – hier am Beispiel der JournalistInnen – ihre Situation auch als prekär wahrnehmen bzw. ab wann die eigene Prekarität bewusst wahrgenommen wird, versucht dieser Beitrag zu klären. Referenz hierfür sind die Befunde aus der Studie „Soziale Lage von Journalisten/-innen in OÖ“, welche von Sabine Kellermayr und Renate Sepp 2007 verfasst wurde.

## **Ausgewählte Ergebnisse**

In Österreich gibt es laut Medienhaus Wien<sup>2</sup> (2007) 7.100 Personen, die als angestellte oder „fixe Freie“, hauptberuflich als JournalistInnen arbeiten sowie rund 900 freie JournalistInnen. Für Oberösterreich wurden insgesamt 463 JournalistInnen erfasst, wovon 58,3% Männer sind. Von diesen 463 JournalistInnen befinden sich 262 bzw. 56,5% in einem normalen Beschäftigungsverhältnis und können dem Status „angestellt“ zugeordnet werden. Umgekehrt sind 201 Personen atypisch beschäftigt. Interessant erscheint, dass der Anteil der „Angestellten“ bei den Frauen mit 57,8% etwas höher ist als jener bei den männlichen Kollegen (55,6%). Es wird jedoch auch deutlich, dass es sich bei atypischer Beschäftigung grundsätzlich um kein geschlechtsspezifisches Phänomen handelt. Gleichzeitig wird auch sichtbar, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse unabhängig von akademischen Grad sind, da sich AkademikerInnen genauso häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden wie Nicht-AkademikerInnen (41,1% AkademikerInnen vs. 44,3% Nicht-AkademikerInnen). Tendenziell zeigt sich jedoch eine altersspezifische Verteilung: Ältere JournalistInnen befinden sich häufiger in normalen Beschäftigungsverhältnissen als Jüngere. Betrachtet man jedoch die Einstiegsbedingungen und Karriereverläufe, welche im Wesentlichen einem Stufenmodell gleichen, erscheint dieser Umstand systemimmanent. Auffällig sind hingegen die Unterschiede in den einzelnen Bereichen. Während im Privat-Radio Bereich 78,4% der tätigen Personen, angestellt sind, sind es im Bereich des Privat-TV nur 38,9%. Letzterer ist insgesamt der Bereich, wo der höchste Anteil - sieht man von der APA ab - an „nicht Angestellten“, festgestellt wurde. Von den 16 oberösterreichischen MitarbeiterInnen der APA sind gar 87,5% in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Im Printbereich hingegen ist noch ein leichter Überhang an Normalbeschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen. Hier sind 48,7% von atypischen Beschäftigungsformen betroffen.

Die meisten kommen durch Zufall zum Journalismus. Das bedeutet, dass in der Regel kein gezieltes Berufsvorhaben mit entsprechender Ausbildung verfolgt wurde. Interessant erscheint in diesem Kontext, dass formale Aus- und Weiterbildung nur eine untergeordnete Rolle spielen und stärker über

---

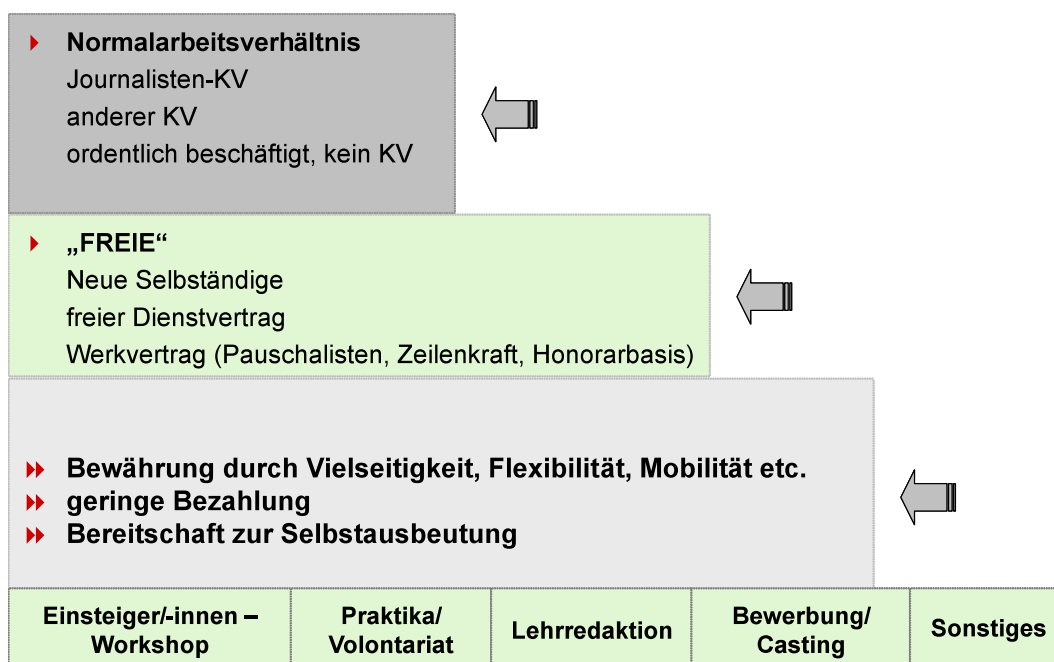
<sup>2</sup> <http://www.medienhaus-wien.at/cgi-gin/file.pl?id=14> [19.04.2007]

„Talent“ und „Learning by doing“ qualifiziert wird. Jedoch muss hinzugefügt werden, dass bezahlte Weiterbildung ein Privileg der „journalistischen Elite bzw. Medienelite“ ist und (Weiter-) Qualifizierungsmaßnahmen für viele nur schwer leistbar sind.

Im Journalismus tätig zu sein, bedeutet in der Regel die Bereitschaft, das 1,5-fache der Normalarbeitszeit zu erbringen. Insofern ist ein Arbeitspensum von 40 bis 60 Stunden pro Woche die Regel. Diese (unbezahlte) Mehrarbeit wird in den meisten Fällen als jobimmanent betrachtet, was folglich zu deren Legitimation führt. Vielfach wird sie mit dem Motiv erbracht, die Berufschancen zu erhöhen, oder anders gesagt, längerfristig eine Fixanstellung zu erhalten. Ungeachtet dessen besteht insgesamt eine sehr hohe Bereitschaft die Arbeitsumstände als natürlich und gegeben zu betrachten. Diese Bereitschaft zur Selbstausschöpfung erfährt eine erneute Steigerung, wenn die Ideologie des Medienunternehmens mit jener der/des JournalistIn übereinstimmt. Hinzukommt der journalistische Berufsethos, der das Interesse und die Leidenschaft für die Tätigkeit betont. Gerade dieser Umstand macht, jedoch die Grenzziehung zwischen Arbeit und Hobby oft schwer realisierbar.

Wie angedeutet beschreiben die meisten Befragten ihren Einstieg in die Branche jedoch als zufällig, wobei bei näherer Betrachtung ein Stufenmodell (siehe Abbildung 2) sichtbar wird. Die berufliche Etablierung erfolgt heute schrittweise. Die „jungen Willigen“ finden den Zugang im Wesentlichen über vier Portale: (unbezahlter) EinsteigerInnen-Workshops, Praktika/ Volontariat, Lehrredaktion und Bewerbung/ Castings.

**Abbildung 2 – „Stufenmodell“ der beruflichen Etablierung**



Die Akzeptanz für diese Einstiegsbedingungen bzw. für das „Stufenmodell“ ergibt sich vor allem aus dem vielfachen Ziel mittels „Bewährung“ in mehrerer Hinsicht (Akzeptanz von geringer Bezahlung,

Bereitschaft zur Selbstaussbeutung, Mehrarbeit, Flexibilität, Mobilität etc.) ein „normales“ Angestelltenverhältnis zu erreichen. Durch die Legitimierung dieses branchenüblichen Weges ist es wiederum schwierig die eigene Situation auch als prekär zu interpretieren. Ein Befragter drückt die Situation so aus: *„Die Jungen sind hauptsächlich Freie oder Volontäre. Es hat sich halt jeder einmal bewähren müssen und hat nicht gleich automatisch eine Anstellung bekommen. Wenn bei jemanden klar ist, dass der's drauf hat, ist es schon okay, wenn er einmal gleich angestellt wird.“* Das bedeutet, eine hohe Aufopferungsbereitschaft, ein Maximum an Leistung und ein Talent für den Beruf, stellen die Grundbedingungen dar um eventuell bzw. mit dem notwendigen langem Atem zu einem gesicherten Lebensunterhalt mit bezahlten Regenerationsanspruch (Urlaub oder auch Krankenstände) zu gelangen.

Dennoch erscheint der Einstieg in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis oftmals als freiwillig und bewusst gewählt. Zentrales Motiv hierfür ist der „Freiheitsgedanke“, wobei schnell deutlich wird – betrachtet man die faktischen Arbeitsbedingungen für nicht-angestellte JournalistInnen- dass sich der objektive „Freiheitsgrad“ von den subjektiven Empfindungen mitunter stark unterscheidet. Freiheit ist laut Duden definiert als „Zustand, in dem jemand von bestimmten persönlichen oder gesellschaftlichen, als Zwang oder Last empfundenen Bindungen oder Verpflichtungen frei ist und sich in seinen Entscheidungen o. Ä. nicht (mehr) eingeschränkt fühlt“. Viele atypisch beschäftigte JournalistInnen sehen ihre individuelle Freiheit gerade durch das „nicht-angestellt“ sein in einem Mehr an inhaltlicher Freiheit sowie Kreativität, und vor allem die zeitliche Flexibilität wird als überaus positiv empfunden. Die Abkehr vom klassischen „9 to 5-Job“ mit „Anwesenheitspflicht“ im Büro wird als wesentliche Befreiung bewertet. Die angesprochenen Aspekte können insofern auch als Faktoren für die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation interpretiert werden.

Die Kehrseite offenbart sich genauso schnell: Genau dieser hohe Flexibilisierungsgrad erfordert ein sehr gutes und effizientes Zeitmanagement, was auch als aufreibend und stressig empfunden wird. Hinzu kommt, dass eine klare Trennung zwischen Beruf und Privat meist unmöglich ist, auch weil durch die unregelmäßigen Arbeitszeiten private Vorhaben kaum planbar sind. Allerdings zeigen sich bei der Vereinbarkeitsthematik insgesamt keine Unterschiede zwischen den „Freien“ und „Fixen“: Die Situation gestaltet sich aufgrund der Rahmenbedingungen, wie hoher Zeitdruck, untypische Arbeitszeiten und die Notwendigkeit immer am aktuellsten Informationsstand zu sein, für beide schwierig. Dabei wird deutlich, dass die Voraussetzungen für eine gute Koordination der beiden Sphären einerseits Ungebundenheit (keine Partnerschaft bzw. Familie) und andererseits die Verknüpfung von privaten und beruflichen Interessen sind. Der Beruf und die Karriere müssen, um die Situation als befreiend und positiv wahrzunehmen, die dominanten (Antriebs-)Faktoren im Leben einer/ eines JournalistIn sein.

Gerade das Aufkommen dieses Stufenmodell hinsichtlich beruflicher Etablierung, welches sich in den letzten 20 Jahren verfestigt hat, ist auch auf die massiven Transformationsprozesse im Informationssektor bzw. am Medienmarkt zurückzuführen. Diese Veränderungen sind vor allem gekennzeichnet durch einen Trend zu einer individualisierten elektronischen Kommunikation aufgrund technischer Innovationen, ein verändertes Mediennutzungsverhalten oder auch eine steigende Einflussnahme von WerbeträgerInnen. Insofern stellen Kellermayr und Sepp in ihren Ausführungen der Studienergebnisse die Hypothese auf, dass eine „neue“ Generation von JournalistInnen (siehe Abbildung 3) aus den Veränderungen des Medienmarktes resultiert, welche wiederum veränderte Beschäftigungsverhältnisse zur Folge haben und somit die Lebensperspektiven eines Berufsstandes neu strukturieren. Die „neue Generation“ wird als jung, frech, engagiert, flexibel und unverdorben im Sinne einer „Unabhängigkeit von den Herrschenden“ beschrieben. Gleichzeitig zeichnet sie sich durch schlechte Arbeitsbedingungen (schlechte Bezahlung, keine bezahlte Weiterbildung etc.) aus, deren Hinnahme, wie skizziert, vielfach auch auf die Hoffnung auf eine Fixanstellung zurückzuführen ist.

**Abbildung 3 – Charakteristika der „neuen Generation“ von JournalistInnen**

▶ <b>Neue Generation</b> <i>Eigenschaften</i>	
☺	☹
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ jung</li> <li>▪ frech</li> <li>▪ flexibel</li> <li>▪ engagiert</li> <li>▪ „noch nicht verdorben“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ schlechte Bezahlung</li> <li>▪ keine bezahlte Weiterbildung</li> <li>▪ „Junge werden ausgenützt“</li> <li>▪ Hoffen auf Fixanstellung</li> <li>▪ „journalistisches Arbeiten geht immer mehr verloren“</li> <li>▪ tw. fehlt Know-How</li> <li>▪ oberflächliches Arbeiten, Zeitproblem</li> </ul>

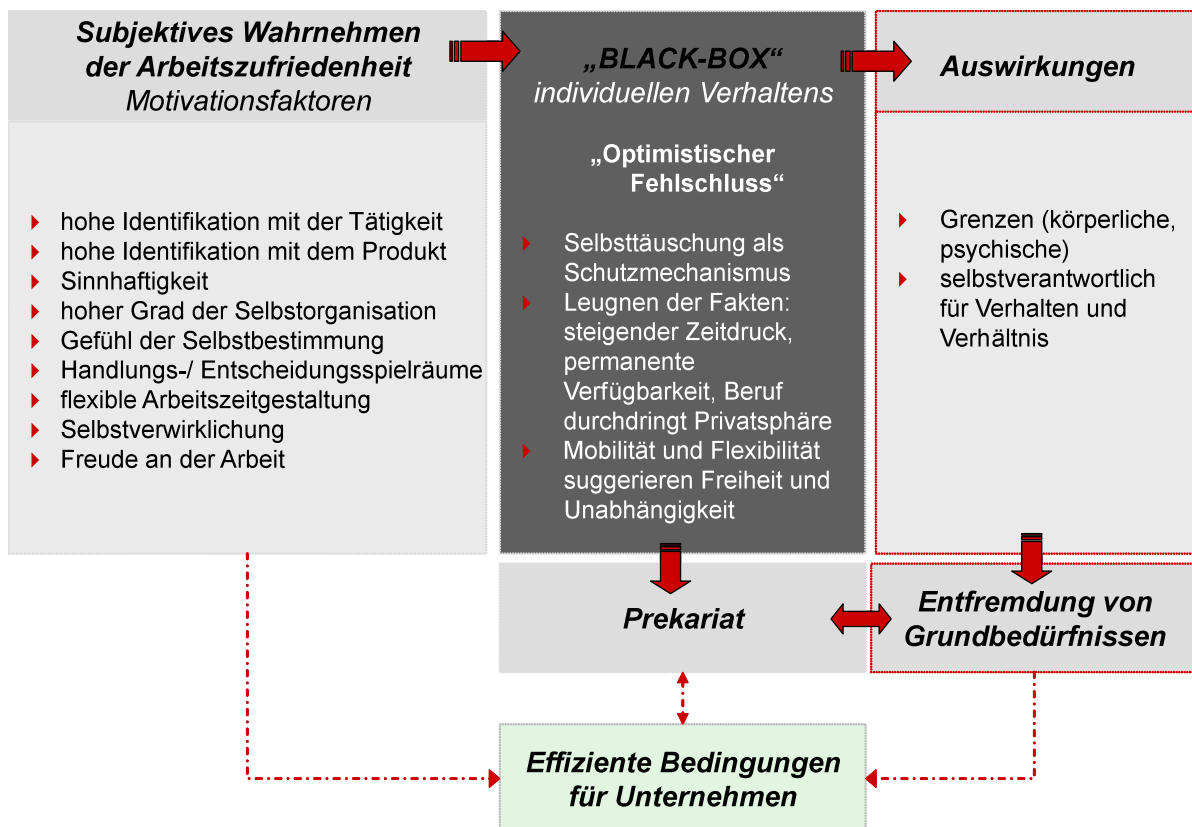
### **Atypisch gleich prekär?**

Insgesamt zeigt sich, dass die Gruppe der atypisch beschäftigten JournalistInnen einen hohen Grad an Heterogenität aufweist und die eigene berufliche und private Lebenssituation sehr unterschiedlich bewertet wird. Insofern ist der Schluss von einer atypischen Beschäftigungsform auf eine prekäre Lage nicht zulässig. Im „Mind-Map“ Prekariat (siehe Abbildung 4) wurde versucht die Komplexität der subjektiven Wahrnehmungen hinsichtlich der eigenen Arbeitsbedingungen zu fassen und aufzuschlüsseln, wie innerhalb einer Gruppe mit den objektiv gleichen Arbeitsbedingungen so unterschiedliche Haltungen bezüglich der eigenen Situation entstehen.



Zu Beginn stehen die subjektive Wahrnehmung der Arbeitszufriedenheit bzw. der Motivationsfaktoren. Sie speisen sich einerseits aus einer hohen Identifikation mit Beruf und andererseits dem „Freiheitsgedanken“/ Flexibilitätscharakter des Berufs, welcher Selbstverwirklichung und –bestimmung suggeriert.

**Abbildung 4 – „Mind-Map“ Prekariat**



Es sind vor allem die jüngeren JournalistInnen, die die positiven Aspekte der Arbeitsbedingungen und somit eine erhöhte Arbeitszufriedenheit betonen und im individuellen Verhalten bzw. in ihrer Argumentationslogik einem „optimistischen Fehlschluss“ – wie Kellermayr und Sepp dieses Phänomen nennen – unterliegen. Ungeachtet dessen liegt es auf der Hand, dass die vorgefundenen Arbeitsbedingungen negative Auswirkungen auf das Individuum haben, unabhängig von dem Umstand, ob die eigene Situation als prekär oder nicht prekär erlebt wird. Über kurz oder lang stoßen alle zunehmend an die Grenzen ihrer körperlichen und psychischen Belastungsgrenze. Das Spektrum reicht hier von Schlafstörungen über Kopf- und/oder Magenschmerzen bis hin zu Burn-out und Depressionen. Zwischen der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitszufriedenheit und den langfristigen faktischen Auswirkungen liegt eine „Black-Box“ individuellen Verhaltens. Sie zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die Betroffenen ausgeklügelte Selbsttäuschungstaktiken zum Selbstschutz entwickeln. Diese beinhalten einerseits ein Leugnen der Fakten, wie dem steigenden Zeitdruck, der permanenten Ver-

füßbarkeit oder dem Durchdringen der Privatsphäre durch den Beruf. Andererseits werden der Zwang zur Mobilität und Flexibilität umgedeutet in einen Freiheits- und Unabhängigkeitsaspekt. Somit wird deutlich, dass das Prekariat in wechselseitiger Beeinflussung zur Entfremdung von Grundbedürfnissen wie Sicherheit, Gesundheit, Privatsphäre etc. steht.

Wird diese „Black Box“ individuellen Verhaltens jedoch geöffnet, werden auch die Auswirkungen einer solchen dauerhaften Arbeitssituation bewusst und die ausgeführten Fakten werden als belastend erlebt – die Grenze zur Prekarität ist überschritten. Wurde die „Black Box“ individuellen Verhaltens jedoch (noch) nicht geöffnet, fühlen sich die Betroffenen selbst verantwortlich für ihr Verhalten (individuelle Maßnahmen) und die Verhältnisse (strukturelle Gegebenheiten). Diese Entfremdung von sich selbst und vor allem das „Verborgenbleiben der Black-Box“ machen das Prekariat effizient(er) für Unternehmen, da Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen für Unternehmen produktiv, im Sinne von gewinnbringend, sind.

### **Folgen für die Lebensziele/ -planung**

Der Mehrheit der Interviewten fällt die Beantwortung der Frage, welche beruflichen und privaten Ziele verfolgt werden wie auch Prognosen zu stellen, schwer. Die Jetztbezogenheit, das Hier und Jetzt, steht bei den meisten im Vordergrund, für sie entwickelt sich vieles „prozesshaft“ – Entscheidungen werden eher sehr spontan getroffen. Der Beruf hat oberste Priorität im Leben einer/ eines JournalistenIn. Nach dem Motto „einmal JournalistIn, immer JournalistIn“, werden private Lebensziele nachgereiht. Für die überwiegende Mehrheit der Befragten ist dies nichts Außergewöhnliches. Je konkreter jedoch die Familienplanung ist, umso deutlicher ist der Wunsch nach einer Fixanstellung.

Die hypothetische Auslotung der Frage differiert in der Beantwortung jedoch nach Geschlecht, Alter, Berufsstatus und Wahrnehmungsgrad des Prekariats. Die Vorstellung, den „Job nicht ewig machen zu wollen“, ist vorwiegend bei Personen verankert, denen das prekäre Arbeitsverhältnis bewusst scheint bzw. im zeitlichen Verlauf (erst) bewusst wird. Mit der Tätigkeitsdauer eines prekären Arbeitsverhältnisses scheint der jeweils subjektiv empfundene Leidensdruck der so genannten „Freien“ zu steigen.

Für Einige steht der persönliche Preis, der dafür aufgebracht werden muss, nicht im Verhältnis zu dem, was dafür erhalten wird. „Den hohen Level drückt man nicht ewig durch“. Während einige wenige besser bezahlte Arbeitsverträge als „Neue Selbständige“ mit dem Unternehmen verhandeln und finalisieren konnten, überlegen andere, unter welchen Voraussetzungen/ Bedingungen der „Herzensjob“ – der/ des RedakteurIn – weiterhin ausgeübt werden kann.

Die Ausrichtung des Lebens scheint sich für viele der Interviewten nahezu nach der Haltung „von einem Tag in den anderen zu leben“ zu gestalten und den Tag zu nützen. Der Leitsatz „carpe diem“ –

eine „positive“ Lebenseinstellung im Rahmen prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse und das „zaghaft“ gewünschte private Lebensziel „glücklich sein“ erscheint dominant. Auch dem geflügelten Wort des „Lebensbegleitenden Lernens“ kommt dabei eine „doppelte“ Bedeutung zu, „weiterlernen und immer nach vorne schauen im Leben“. Dies ist sowohl als Notwendigkeit wie auch als motivierende psychologische Ermutigung zu interpretieren. Die Interviews machen deutlich, dass Jüngere überwiegend dazu neigen, keine privaten Lebensziele zu planen – „*sehen was kommt*“.

Private Lebensziele werden somit meist den beruflichen „untergeordnet“. Dies scheint im Journalistenberuf seit jeher „Normalität“ zu sein und hält zunehmend auch Einzug in andere Berufe. Das Primat „permanenter Verfügbarkeit“ „schleicht“ sich immer häufiger als Arbeitsanforderung ein und wird sozusagen von vielen ArbeitgeberInnen und von (zukünftigen) MitarbeiterInnen erwartet. Es wird zur Selbstverständlichkeit. Die Grenzen zwischen Privat und Beruf sind fließend geworden. Das Private dem Beruflichen unterzuordnen fällt den Jungen leichter als den Älteren. Die Tragweite dieser Art von Arbeitsbeziehung – Kennzeichen prekärer Arbeitsverhältnisse – ist gerade im Berufsbild der/ des JournalistenIn systemimmanent und wird wenig bewusst reflektiert.

### **Atypisch Beschäftigte und eine berufliche Interessensvertretung**

Alles in allem lässt sich das Verhältnis zur beruflichen Interessensvertretung als sehr ambivalent beschreiben, was vor allem auf das Berufsbild JournalistIn zurückzuführen ist. Zwar wird schon ein gewisser persönlicher Unterstützungsbedarf hinsichtlich (arbeits-)rechtlicher Probleme verortet, auch wenn mitunter das momentane Angebote z.B.: durch die Arbeiterkammer als ausreichend empfunden wird. Interessant würde für die Zielgruppe zum Beispiel eine Anlaufstelle für (arbeits-)rechtliche Fragen oder allgemeine „Infopoints“ sein. Ansonsten zeigt sich die Zielgruppe zu heterogen um ein allgemeines Interesse formulieren zu können. Gleichzeitig ist in dieser Berufsgruppe der Konkurrenzgedanke stark ausgeprägt. Ein Experte formuliert es so: *„Der Journalist ist zwar im Kollektiv (nach außen) solidarisch mit den KollegInnen, will aber seine Geschichte formulieren. (...) Eine Exklusivgeschichte ist immer gut. Daher ist das Misstrauen anderen gegenüber relativ stark ausgeprägt.“* Die Berufsgruppe der JournalistInnen besteht aus vielen „*bunten Vögeln*“, die sich aufgrund ihrer Individualität nicht in ein „*Schema pressen lassen*“ wollen. Auch wenn gewisse Netzwerke existieren, herrscht eine stark ausgeprägte Produktkonkurrenz, die aufgrund atypischer Beschäftigungsformen zusätzlich verstärkt wird. Die Berufsgruppe JournalistInnen ist aus dieser Sicht von einem Solidaritätsgedanken und der Notwendigkeit eines Zusammenschließens im Hinblick auf eine gemeinsame Interessenspolitik weit entfernt. Gleichzeitig herrscht vereinzelt überhaupt Skepsis bezüglich gewerkschaftlicher Erfolge im Allgemeinen vor. Insofern wird deutlich, dass die Gruppe der atypisch Be-

schäftigten, welche aus gewerkschaftlicher Sicht unbedingt eine Lobby zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen bräuchte, als Zielgruppe sicherlich überaus schwer greifbar ist bzw. bisherige gewerkschaftliche Taktiken hier nicht mehr fruchten. Es gilt hier innovative zielgruppengerechte Strategien zu entwickeln. Vor allem das Wissen um die effektiven Selbsttäuschungsmechanismen, welche den nötigen Selbstschutz bereitstellen, muss sorgfältig verwendet werden. Das bedeutet eben nicht den permanenten Versuch den Betroffenen ihre missliche Situation bzw. die „Black Box“ offen zulegen, sondern das gemeinsame Suchen nach Grundsicherheiten und Bedürfnissen auf die sich alle/ viele verständigen können. Solche Interessen können der Anspruch auf Urlaubsgeld und Krankenstände sein, die Forderung nach einem Stunden- statt einem Zeilenentgelt oder das Postulat eines neuen ArbeitnehmerInnen-Begriffs, wie das die GPA-DJP in ihrem Grundsatzprogramm der „neuen“ Interessensgemeinschaft work@flex formuliert.

## Resümee

Im Zuge der Ausführungen wurde deutlich, dass es sich bei der Problematik Prekarität bzw. atypische Beschäftigungsverhältnisse um ein komplexes Phänomen handelt, welches nach komplexen Lösungszusammenhängen verlangt. Aus Sicht dieses Beitrags gilt es festzuhalten, dass atypische Beschäftigungsformen, wie auch Normalarbeitsverhältnisse, scheinbar gewisse Grundbedürfnisse der Menschen in der heutigen Zeit bereithalten; allen voran der Wunsch nach flexibler Zeiteinteilung und eine gewisse Ungebundenheit. Statt einem zeitlich straff organisiertem Arbeitsalltag sind zum Beispiel Gleitzeit bzw. überhaupt „arbeiten, wie ich es mir einteile“ vielfach zu Zielkategorien aufgestiegen. Es sei dahingestellt, ob es sich hier nur um fiktive Realitäten handelt. Solange das Individuum, vor allem im Kollektiv, die faktischen Realitäten verleugnet und im Gegenteil sogar durch einen „optimistischen Fehlschluss“ uminterpretiert statt systemkritisch zu agieren, werden solche Muster nach und nach ausgeweitet und verfestigt. Insgesamt muss dieser Aspekt jedoch im Kontext der aktuellen gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozesse und den sich vollziehenden Wertwandel bzw. Wandel der Lebensstile analysiert werden.

Ein Blick auf die Jugendlichen und jungen Erwachsenen von heute, im Speziellen jene, die hochqualifiziert sind, zeigt, dass diese scheinbar schon hinsichtlich des Stufenmodells sozialisiert sind. Dies verdeutlicht der Begriff „Generation-Praktikum“<sup>3</sup>, welcher erstmals 2005 vom Zeit-Autor Matthias Stolz gebraucht wurde. Die Begrifflichkeit macht auch deutlich, dass es sich hier mittlerweile um breit gestreutes Phänomen handelt und nicht mehr um ein kleines bzw. eines das bestimmte Gruppen betrifft, handelt. Der Betroffenenkreis ist groß: WissenschaftlerInnen, JuristInnen, im Sozialbereich

---

<sup>3</sup> „Generation-Praktikum“ in Zeit Online (2005): [http://www.zeit.de/2005/14/Titel\\_2fPraktikant\\_14](http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant_14) [16.08.2010]

tätige, Kunstschaffende, BeraterInnen, ErwachsenenbildnerInnen etc. – der Kreis könnte, unter anderem unter dem Deckmantel der „fehlenden beruflichen Praxis“ beinahe unendlich ausgedehnt werden. Dieses System treibt den Leistungsgedanken – wer nur richtig will und richtig gut ist – auf die Spitze. Die vermeintlich meritokratischen Distributionsmechanismen bezüglich beruflicher Positionen erscheint angesichts, der vielfach angenommenen früher gängigen Praxis der Verteilung dieser über Kontakte, attraktiv. Gleichzeitig erhalten, jene, die es „geschafft“ haben durch solche Diskurse eine Steigerung des Selbstwertgefühls bzw. das Gefühl den Erfolg auch wirklich verdient zu haben, was eine Solidarisierung mit den „VerliererInnen“ kaum möglich macht. Denn jene, die „scheitern“ sind aus dieser Perspektive selbst schuld bzw. haben nicht genug Opfer gebracht – wollten nicht wirklich. Diese Haltung der jungen Generation zeigt sich auch in den Ergebnissen einer Befragung von rund 2.000 SchülerInnen der 4. Klasse Hauptschule und des Polytechnikums (2010) des IBE. Auf die Frage, wie leicht bzw. schwer es in Österreich ist nach der Schule einen Arbeitsplatz zu bekommen, erreichte die Antwortmöglichkeit „Jeder der sich wirklich anstrengt, bekommt auch einen Arbeitsplatz“ mit Abstand die meisten Nennungen (23.3%-Punkte-Abstand zur 2. häufigsten Nennung).<sup>4</sup> Renommiertere JugendforscherInnen beschreiben die heranwachsende Generation schon länger als pragmatisch und leistungsorientiert, auch angesichts der Rahmenbedingungen in denen sie sozialisiert wird. Genauso wie Jugendstudien vielfach eine gewisse Perspektivenlosigkeit und ein Gefühl der Ohnmacht hinsichtlich der gegebenen Verhältnisse identifizieren. Heute wächst eine Generation heran, der immer wieder verdeutlicht wird, dass in Zukunft aufgrund der Wandlungsprozesse nichts mehr sicher ist und Mobilität sowie Flexibilität zu den Grundvoraussetzungen für beruflichen Erfolg avanciert sind. Insofern ist es wenig verwunderlich, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen von heute enge Bindungen eher ablehnen bzw. diesen skeptisch gegenüber stehen, vor allem im beruflichen Kontext. So konzentriert man sich auf sich selbst und das Naheumfeld und zögert längerfristige Überlegungen/ Planungen tendenziell hinaus bzw. bevorzugt Situations- und Options-abhängige Entscheidungs-/ Planungsformen. Gleichzeitig gilt die Devise vielfach „lieber erst gar keinen Plan, als am Ende die große Enttäuschung“. Diese Generation von „ZweckindividualistInnen“ hat im Großen und Ganzen darüber hinaus kaum Schnittpunkte mit gewerkschaftlichen Gedanken bzw. Gewerkschaften selbst; und wenn doch werden sie eher als eingebettet in die Herrschaftsstrukturen, als Teil des Systems bewertet.

Insofern trifft die atypische Beschäftigungsform in gewisser Hinsicht auch den Zeitgeist: Sie fördert die Distribution der begehrten Positionen durch meritokratische Kriterien und erhöht im Verhältnis zum „Dienst nach Stechuhr“ den individuellen Handlungs- und Freiheitsspielraum. Denn zeitliche Flexibilität wird aus Sicht dieser Haltung erst dann zum Problem, wenn das Individuum nicht ausreichend über Abgrenzungskompetenzen verfügt.

---

<sup>4</sup> Es handelte sich bei der Konzeption der Frage bzw. Antwortmöglichkeiten um eine Mehrfachantwortenset mit 6 Optionen.

Aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive ist dies freilich eine Entwicklung, die äußerst kritisch betrachtet werden muss, da sich die Frage nach der gesellschaftlichen Kohärenz im Kontext des gesellschaftlichen Wandels und der Werteveränderung längerfristig sicher stellt. Aus interessenpolitischer Sicht ist es unabdinglich sich den größeren Kontext zu vergegenwärtigen und den sich daraus resultierenden Herausforderungen zu stellen. Es gilt, sich auf die junge Generation zu zubewegen und nach einer gemeinsamen Kommunikationsebene zu suchen.

### **Literaturverzeichnis**

Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall. Gegenfeuer. Wortmeldung im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz (UVK), S. 96-102, online unter: [www.prekarisierung.de/tolleseite/TEXTE/prekabourdieu.htm](http://www.prekarisierung.de/tolleseite/TEXTE/prekabourdieu.htm) [22.06.2007]

Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (1995): Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?, Köln.

Kellermayr Sabine/ Sepp, Renate (2007): Soziale Lage von Journalist/-innen in OÖ, unveröffentlicht, im Auftrag der GPA-DJP und AKOÖ, Linz.

Schönbauer, Ulrich/ Laburda, Angelika S. (2003): Atypisch beschäftigt – typisch für die Zukunft der Arbeit, Forschungsprojekt der AK, Wien.