

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Ewald Nowotny: Corona und die Folgen – Aspekte der Finanzierung • **Simon Schumich, Irmgard Leitner-Gadringer:** Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Oberösterreich • **Karin Wegenstein, Melanie Hense, Angelika Gruber, Julia Stranzl:** Arbeit im digitalen Wandel • **Sophie Wochenalt, Gerlinde McGrew-Taferl:** Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz – Analyse häufiger Fälle der Arbeiterkammer • **Viktoria Reisinger:** Solidarität zwischen Stamm- und Leiharbeiter*innen

Solidarität zwischen Stamm- und Leiharbeiter*innen

1. Leiharbeiter*innen: Bedrohung oder Absicherung?	84
2. Was ist Solidarität eigentlich?	84
3. Die Entstehung einer neuen Klasse?	85
4. Forschungsfrage und Methode	86
5. Ergebnisse	87
5.1 Wahrnehmung von Leiharbeit	87
5.2 Wahrnehmung der Beziehung zwischen Leih- und Stammarbeiter*innen	88
5.3 Einflussfaktoren	88
5.4 Solidarität	93
5.5 Institutionelle Implikationen	94
6. Conclusio	96

*Viktoria
Reisinger*

*Absolventin des
Masterstudiums
Politikwissenschaft an
der Universität Wien*

1. Leiharbeiter*innen: Bedrohung oder Absicherung?

Infolge einer weitgehenden Arbeitsmarkttransformation, welche die Verdrängung sicherer Normalarbeitsverhältnisse durch atypische und prekäre Beschäftigungen bedeutet, wurde auch Leiharbeit ein bedeutender Faktor. Leiharbeit hat weltweit große Popularität erfahren, so auch in Österreich, wo im Vorjahr circa 80.000 Leiharbeiter*innen von heimischen Leiharbeitsfirmen überlassen wurden (BMSGPK 2019).

*Leiharbeiter*innen
können als
Bedrohung
wahrgenommen
werden und für
Sicherheit stehen*

Leiharbeit hat Auswirkungen auf mehreren Ebenen. Neben einem höheren Risiko für psychische Erkrankungen und Arbeitsunfälle (Virtanen et al. 2005 oder Quesnel-Valée et al. 2010) zeigen sich auch Schwierigkeiten für die betriebliche Mitbestimmung (Nachwey und Brinkmann 2014/Nachtwey et al. 2013). Außerdem scheinen Leih- und Stammarbeiter*innen unterschiedliche politische Präferenzen zu haben (Marx 2014). Wie sich das Einstellen von Zeitarbeiter*innen auf die Stammebelegschaft auswirkt, ist unklar. Einerseits wird argumentiert, dass Zeitarbeit eine Bedrohung der sicheren Arbeitsplätze darstellt. Andererseits wird betont, dass Leiharbeit als eine Absicherung, für die in Bedrängnis gekommenen Stammarbeiter*innen, gelten (Cingolani 2013).

An genau dieser Stelle möchte die vorliegende Arbeit ansetzen, indem gefragt wird: Wie nehmen Repräsentant*innen des Betriebsrats Leiharbeit wahr, insbesondere hinsichtlich der Beziehung zwischen Stammarbeiter*innen und Leiharbeiter*innen und welche Mechanismen formen diese Beziehung? Zudem stellt sich die Frage, inwiefern das Konzept „Solidarität“ helfen kann, die Beziehung zu verstehen, und welche Implikationen das Einstellen von Leiharbeiter*innen für die Institution des Betriebsrats hat.

Während fortfolgend der zentrale Arbeitsbegriff von Solidarität geklärt wird, werden anschließend theoretische Überlegungen einfließen und relevante empirische Befunde besprochen. Danach wird kurz die Methode skizziert und die Ergebnisse der Forschungsfrage dargelegt.

2. Was ist Solidarität eigentlich?

Solidarität ist in aller Munde. Insbesondere von Politiker*innen wird sie allseits beschworen. Aber unter welchen Gesichtspunkten kann man von Solidarität sprechen?

Die wichtigste Unterscheidung bezieht sich auf jene der „Wohltätigkeit“. Wohltätigkeit ist dadurch definiert, dass sie eine asymmetrische Beziehung voraussetzt. Daher sind die Wohltätigen ökonomisch stärker als die Objekte ihrer Wohltätigkeit.

Hingegen ist Solidarität charakteristisch unter Gleichen (Prainsack und Buyx 2013, S. 590f). Wenn eine obdachlose Person eine Semmel spendiert bekommt, so ist das eindeutig wohltätig. An dem Beispiel kann man

Solidarität beschreibt die Beziehung unter Gleichen

eine weitere Facette von Wohltätigkeit im Unterschied zu Solidarität aufzeigen: Solidarität impliziert immer eine Kritik an bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen, Wohltätigkeit hingegen bezieht sich auf das Konkrete: daher der akute Hunger, der durch die Einladung auf eine Jause gestillt werden kann (Heindl und Stüber 2019, S. 360f). Prainsack und Buyx (2018, S. 588) zeigen auf, dass Solidarität vielmehr Praxis ist als Norm. Sie basiert auf einem Gruppengefühl, das auf der Überschneidung von mindestens einem wesentlichen Merkmal gründet. Honneth (2003 zit. nach Zandonella et. al 2019, S. 403) unterstreicht die Rolle von gegenseitiger Anerkennung als Grundlage der Solidarität. Sodass nur jene, die Anerkennung erfahren, sich auch solidarisch mit ihren Mitmenschen erklären können. Zudem besteht Habermas (2012 zit. nach Heindl und Stüber 2019, S. 361) auf Reziprozität als Wesentlichkeit von Solidarität. Jene, die sich solidarisch verhalten, tun dies in der Hoffnung, selbst Solidarität in der Zukunft zu erwarten.

Zusammenfassend werden hier im Folgenden fünf Merkmale von Solidarität als kritisch erachtet: Erstens, Solidarität basiert auf einem Gruppengefühl, einer Verbundenheit, die sich auf mindestens eine Gemeinsamkeit stützt. Solidarität ist mehr als Praxis zu verstehen und nicht als Norm. Die Bereitschaft, Kosten in Kauf zu nehmen, ist zentral. Diese Bereitschaft basiert auf Vernunft und Vertrauen auf Wechselseitigkeit. Außerdem ist gegenseitige Anerkennung zentral für Solidarität. Schließlich beinhaltet Solidarität eine Kritik an gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnissen.

3. Die Entstehung einer neuen Klasse?

Im Folgenden werden theoretische Überlegungen zu den Auswirkungen der Arbeitsmarkt-Dualisierung und relevante empirische Befunde skizziert.

*De-Solidarisierung
als Konsequenz
der Arbeitsmarkt-
dualisierung*

Bourdieu (1998, S. 96–100) sprach von einer De-Solidarisierung, aufgrund des starken Anwachsens des Prekariats, welches er als Sub-Proletariat bezeichnete. Im Gegensatz zu dem Sub-Proletariat ist das Proletariat in gesicherter normierter Lohnarbeit. Erstere, die unter prekären Bedingungen arbeiten, würden durch ihre bloße Existenz das Proletariat verunsichern und diese an die Fragilität ihrer eigenen Position erinnern. Es entstünde eine Konkurrenz zwischen Sub-Proletariat und Proletariat, welche jegliche Solidarität zunichtemachen würde.

Bohrn-Mena (2018, S. 18–32) hingegen erklärt die prekär Beschäftigten als „die neue Arbeiter*innenklasse“, die unter schlechten Bedingungen und permanenter Angst um ihren Arbeitsplatz leiden. Separation und Isolation am Arbeitsplatz würden diese Tendenzen verschärfen, sodass es durch Vergabe unterschiedlicher Arbeitsverträge sowie ungleicher Bezahlung zum Verlust des Kollektivgefühls kommt.

Guest (2016) hingegen untersucht die andere Seite, nämlich jene, die vom Schrumpfen des Manufakturwesens betroffen sind: Die traditionelle männliche Arbeiterklasse in der UK und der USA, die durch Arbeitsmarkt-Transformationen zunehmend in Bedrängnis kam. Das Gefühl des Verlusts von Macht und der eigenen Position in der Gesellschaft, so Guest, würden sie in ein antisystemisches Verhalten umwandeln, wie etwa durch den Rückzug aus der politischen Partizipation oder durch den Anschluss an Anti-Establishment-Organisationen, wie etwa der extremen Rechten. Guest zeigt so, welchen Stellenwert Anerkennung hat, um solidarisches Handeln zu befördern. Nachtwey (2018, S. 108) zeigt eine Parallelentwicklung auf. Früher wurden Arbeitslosigkeit, Prekarisierung oder Stigmatisierung als Klassenschicksal verarbeitet. Heute hingegen würden die Erfahrungen individualisiert werden und als Schicksalsschlag des Marktindividuum wahrgenommen.

Zusammenfassend bedeuten Veränderungen am Arbeitsmarkt gleichzeitig Auswirkungen auf die Kategorie „Klasse“.

4. Forschungsfrage und Methode

Wie nehmen Repräsentant*innen des Betriebsrats Leiharbeit wahr, insbesondere hinsichtlich der Beziehung zwischen Stammarbei-

ter*innen und Leiharbeiter*innen und welche Mechanismen formen diese Beziehung?

Zur Annäherung der Forschungsfrage wurde die Methode der Qualitativen Interviewführung verwendet. Die Methode wird legitimiert durch das Ziel des Verstehens, das durch qualitative Interviews erzielt werden kann (Bryman 1984, S. 77f). Die Interviews wurden mithilfe von einem semistrukturierten Interviewleitfaden geführt, der einerseits Vergleichbarkeit garantiert, andererseits eine gewisse Offenheit gewährleistet. Die Interviews wurden auf unterschiedliche Industriebetriebe beschränkt.

Die Analyse erfolgte mithilfe induktiver und deduktiver Kategorienbildung. Insgesamt wurden 300 unterschiedliche Codes entwickelt, welche anschließend in relevante Kategorien zusammengefasst wurden.

Angelehnt an die oben skizzierte Theorie von Bourdieu (1988) wird angenommen, dass Solidarität nicht zwischen den Gruppen zu finden sei. Diese Dynamik erklärt sich durch die entstandenen kompetitiven Rahmenbedingungen, um sich am Arbeitsmarkt über Wasser zu halten.

5. Ergebnisse

5.1 Wahrnehmung von Leiharbeit

Betriebsrät*innen nehmen Leiharbeit durchaus positiv wahr. Während einige Problemfelder aufgezeigt werden, wie etwa mangelnde Transparenz oder Verkomplizierung, so zeigt sich unter dem Strich eine affirmative Haltung gegenüber dem Einsatz von Leiharbeit. Das folgende Zitat von einem Betriebsrat aus der Chemieindustrie zeigt eine repräsentative Antwort:

„Aber die Zeiten ändern sich und Leasing wird immer mehr und mehr. Nicht nur bei uns. Sondern allgemein und mir ist mehr Stammpersonal lieber. Aber sonst Leasing – das passt so.“

Gleichzeitig konnte eine weitere Auffälligkeit bemerkt werden: Während einerseits Leiharbeit akzeptiert wird, werden zwei Narrative der Leiharbeit wirksam. Erstens, Leiharbeit als Sklavenarbeit und Leiharbeit als Teil eines Zwei-Klassen-Systems. Das unten angeführte

Zitat von einem Betriebsrat aus der Baubranche, der im Laufe des Interviews den Rückgriff auf Leiharbeit wiederholt bejahte, gilt hierfür als Paradebeispiel:

„Aber ja, ich sag immer, das ist ein moderner Sklavenhandel. Sonst ist das nichts. Da muss man das Ding schon bei seinem Namen nennen. Das braucht man auch nicht schönreden oder sowas.“

die Institution des Betriebsrats gibt Antworten auf scheinbare Widersprüchlichkeiten hinsichtlich der Wahrnehmung von Leiharbeit

Dieser scheinbare Widerspruch kann aufgelöst werden durch einen genaueren Blick auf die Institution des Betriebsrats. In seiner Strukturanalyse des Betriebsrats betont Fürstenberg die drei unterschiedlichen Interessen, die der Arbeiter*innen, aber auch die des Managements und der Gewerkschaften, welche stetig in dieser Grenzinstitution ausgehandelt werden (Fürstenberg 1958, S. 428f).

5.2 Wahrnehmung der Beziehung zwischen Leih- und Stammarbeiter*innen

*je gleicher die Umstände für Stamm- und Leiharbeiter*innen, desto besser die Beziehung zueinander*

Die Beziehung zwischen Leih- und Stammbeschäftigten wird zudem als gut wahrgenommen, wobei hier gilt: Je ähnlicher die Bedingungen für Leiharbeiter*innen sind, desto besser ist auch das Verhältnis zwischen den beiden Gruppen. Gemessen wurde, ob es Unterschiede hinsichtlich Arbeitskluft, Tätigkeiten, Bezahlung und Prämien gibt und ob Leiharbeiter*innen eingeschlossen werden in der Betriebsratsumlage. Da hier die AÜG – Novelle von 2012 eine wichtige Rolle spielte, ist es nicht überraschend, dass hinsichtlich Gleichberechtigung einiges getan wurde. Jedoch werden lediglich in einem der Betriebe der Interviewten die Leiharbeiter*innen an der Ausschüttung von Prämien beteiligt. Hier war eine wesentliche Erkenntnis, dass Betriebe, die hauptsächlich gering qualifizierte Arbeiter*innen beschäftigen, eher schlechter abschneiden als jene, die vorwiegend gelernte Arbeiter*innen beschäftigen. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass die Qualifikation der Arbeiter*innen in der Gestaltung der Beziehung von Leih- und Stammarbeiter*innen sehr wohl eine wichtige Rolle spielt. Im Weiteren wird die Unterteilung der Bereiche ungelernte/angelernete und gelernte Arbeiter*innen eine tragende Rolle spielen.

5.3 Einflussfaktoren

Im folgenden Kapitel werden die identifizierten Einflussfaktoren

einzelnen besprochen, welche für die Beziehung zwischen Leih- und Stammarbeiter*innen maßgebend sind.

5.3.1 Fairness

Die Bezahlung wird von allen Befragten als Kern von Unstimmigkeiten seitens Stammarbeiter*innen gesehen. Alle Befragten berichten von Stammarbeiter*innen, die sich wiederholt über die zu hohe Bezahlung der Leiharbeiter*innen beschwerten. Die Interviewten geben an, dass sie in dem Fall den Stammmitarbeiter*innen erklären müssen, warum scheinbar Leiharbeiter*innen mehr verdienen. Exemplarisch ist hierfür folgendes Zitat von einem Betriebsrat, der ebenfalls der Chemiebranche zuzuordnen ist:

*Stammarbeiter*innen beschwerten sich häufig aufgrund der hohen Bezahlung der Leiharbeiter*innen*

„Es kommen Leute von der Stammebelegschaft zu uns [Betriebsräten] und sagen: Wieso gibt es das? Denen muss man das erklären! Der [Leiharbeiter] bekommt kein Urlaubsgeld, bekommt kein Weihnachtsgeld, den wird das da [im monatlichen Lohn] schon eingerechnet... und du [Stammarbeiter] hast ja dann Anspruch auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Abfertigung ... und das hat ja er [Leiharbeiter] mehr oder weniger nicht.“

An dem Punkt muss angemerkt werden, dass die höhere Bezahlung der Leiharbeiter*innen aber nicht die Regel ist. Fehler in der Lohnabrechnung werden als häufige Ursache genannt für Leiharbeiter*innen, um sich an ihren Betriebsrat zu wenden.

Die vernommene zu hohe Bezahlung der temporären Kolleg*innen kann negativen Einfluss nehmen auf die Wahrnehmung dieser, sodass in Stammarbeiter*innen Gefühle von Ungleichheit zuungunsten ihrer selbst aufkommen.

5.3.2 Persönliche Vorlieben

Außerdem wurden persönliche Vorlieben als konstituierend beschrieben, die analytisch nicht brauchbar sind (und sich nicht im Speziellen auf die Beziehung Leih- und Stammarbeiter*innen richten). Hier lohnt es, die Historie der Stammbeschäftigten in Bezug auf Leiharbeiter*innen zu betrachten. Daher gilt die Frage: Wie waren vorangegangene Erfahrungen mit Leiharbeiter*innen?

Zugleich muss hier auch die Frage gestellt werden, wie wirksam Stigmata und negativ tradierte Bilder von Leiharbeiter*innen unter der Stammebelegschaft sind, die oft als persönliche Konflikte oder als individuelle Abneigung verkleidet sind.

5.3.3 Die Wahrnehmung der eigenen Position am Arbeitsmarkt

*wird die eigene Arbeitsmarktposition als unsicher empfunden, wirkt sich das negativ auf die Wahrnehmung von Leiharbeiter*innen aus*

Übereinstimmend mit einer Pionierarbeit zu gemischter Belegschaft von Von Hippel (1999) unterstrichen die Interviewpartner*innen die Wahrnehmung der eigenen Position am Arbeitsmarkt für die Konstitution der Beziehung zwischen Leih- und Stammarbeiter*innen. Die Anwesenheit von Leiharbeiter*innen, so Von Hippel (ebd., S. 103) könne das Selbstwertgefühl von Stammmitarbeiter*innen nachhaltig schädigen.

Hier ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsmarktposition davon abhängig ist, ob es sich um einen niedrig- beziehungsweise hochqualifizierten Sektor handelt. Nichtsdestotrotz konnte generell eine Tendenz festgestellt werden, dass Betriebsrät*innen davon berichten, dass Arbeiter*innen keine oder geringere Wertschätzung als angemessen erfahren. Van Arsdale (2018, S. 44) berichtet von der sinkenden Wertschätzung der manuell Arbeitenden seit der Verschärfung von Dualisierungsprozessen. Ein anderer Betriebsrat eines internationalen Unternehmens, welches der chemischen Industrie zuzuordnen ist, verriet, wie selbst qualifizierte heimische Arbeiter*innen unter Druck kommen mit Blick auf das Ausland und den Umgang mit Arbeiter*innen dort. Zugleich soll auf Axel Honneths Vorschlag verwiesen werden, Anerkennung als Basis von Solidarität zu verstehen. Wie dieser Statusverlust verarbeitet wird, erklärt ein Betriebsrat der Chemiewirtschaft, wie folgt:

„Der Arbeiter, heißt es grundsätzlich, hat wenig zu melden. Und auf einmal ist ein Leasing da. Und der ist noch weniger wert. Jetzt hat er was zum Melden! Das ist ja nicht schlecht, für die Psyche und so [...]“

Sozusagen wird der Verlust des Status so verarbeitet, indem der mit weniger Arbeitsmarkt-Macht das Ziel des Frusts werden kann. Vermutlich kann es hier weitere politische Implikationen geben, wie etwa Anti-Establishment Verhalten oder auch Rückzug aus der politischen Sphäre, wie es Guest (2018) vorschlägt.

5.3.4 Die wirtschaftliche Lage

Verkettet mit der eigenen Position am Arbeitsmarkt ist die wirtschaftliche Lage, die ersteres determiniert. Ein wiederkehrendes Thema der Interviews war, dass Leiharbeiter*innen wirtschaftliche Krisen ausgleichen können. Konjunkturbedingte Schwankungen stellen daher auch Potenzial für Konflikte dar. Ein Betriebsrat der Metallbranche erläutert das in folgender Aussage:

„Wir fahren ja gerade ein Einsparungsprogramm. Kein kleines, wir werden hier am Standort auch um die 600 Leute abbauen [...]. Da entsteht natürlich ein Druck und mit Leasing da kann ich [Firma] schon immer spiegeln: Hey, da bekomm ich schnell wen und wenn du [Stammarbeiter]...dann aufWiederschauen!Also es wird Druck erzeugt indem man eine Konkurrenz aufbaut. Wir sehen es auch in Teilen.“

Die unterschiedlichen Gruppen am Arbeitsmarkt werden gegeneinander instrumentalisiert, um Opposition zu vermeiden. Bohrn-Mena (2018, S.18–32) unterstreicht ebenfalls die Rolle der Vergabung unterschiedlicher Verträge, um Kollektivgefühle zu verhindern, was wiederum Machtungleichgewichte verstärkt.

5.3.5 Organisation der Arbeit

Wie Arbeit organisiert ist, stellt ebenfalls einen relevanten Faktor dar. Im Grunde konnten zwei wesentliche Formen der Arbeitsorganisation identifiziert werden, die sich je unterschiedlich auf die Performanz der Gruppendynamik auswirken. Einerseits eine gemischte Arbeitsgruppe, die interdependent arbeitet. Also eine Gruppe, in der die Individuen aufeinander angewiesen sind und die Produktivität voneinander abhängig ist. In hochqualifizierten Bereichen wird meist so gearbeitet. Andererseits berichteten Repräsentant*innen des Betriebsrats in niedrig qualifizierten Bereichen davon, dass Arbeiter*innen voneinander unabhängig, selbstständig arbeiten. Das wiederum bedeutet weniger Kontakt untereinander.

*ob gemeinsam oder individuell gearbeitet wird, beeinflusst die Beziehung zu Leiharbeiter*innen*

Während interdependentes Arbeiten sich vermutlich positiv auf den Gruppenzusammenhalt und das Einbinden von Leiharbeiter*innen

auswirkt, scheint dies bei Arbeitsorganisationen, in denen Arbeiter*innen unabhängig voneinander tätig sind, zu fehlen. Ein erklärender Faktor ist, dass auch stellenweise Gratifikationen von Produktionsoutputs abhängig sind und so zusätzlich ein individueller, materieller Anreiz für eine gute Zusammenarbeit besteht.

5.3.6 Migrationshintergrund

*Leiharbeit ist
global gesehen
migrantische
Arbeit*

Beschäftigt man/frau sich wissenschaftlich mit Leiharbeiter*innen, so ist eine Kategorie unumgänglich, nämlich die der Ethnie. Global gesehen, ist Leiharbeit gekennzeichnet von einem hohen Anteil von Menschen, die Minderheiten angehören, neben dem hohen Frauenanteil und den vielen älteren Arbeitenden in dem Bereich (CIETT 2015, zit. nach Van Arsdale 2018, S. 23). Obwohl sich hierzulande Leiharbeit in demografischen Charakteristika unterscheidet und daher als „untypisch atypische Beschäftigtengruppe“ (Specht 2010, S. 97) bezeichnet wird, da Leiharbeit in Österreich eher männlich dominiert ist, ist der Migrationshintergrund auch hier ein relevanter Prädiktor für Leiharbeit.

Auffällig war, dass das Thema von den Interviewten als offensichtlich unangenehm empfunden wurde, eventuell aufgrund von Diskussionen über political correctness. Einige verstießen offen gegen konsensuelle Tabus und äußerten sich ganz offen grenzwertig über migrantische Leiharbeiter*innen. Wie etwa ein Betriebsrat der Chemiewirtschaft, der meinte:

„Also jetzt bei Leiharbeitern mit ausländischem Hintergrund? Haben wir einige! Wir haben auch einige gehabt, von denen haben wir uns wieder getrennt ... die haben unsere [lacht] Kultur, sagen wir mal so, nicht ganz akzeptiert ... also nicht angenommen [...] ah ja es gibt einen Teil der integriert sich und ein Teil, der will sich nicht integrieren ... die, die sich nicht integrieren... die haben wir nicht ... die wollen gar nicht ... sagen wir es einmal so. Die werden nicht genommen.“

Hier darf auf Specht (2016, S. 188) verwiesen werden, der meint, dass Migrationshintergrund bei Leiharbeiter*innen eine Übernahme in die Stammebelegschaft unwahrscheinlicher macht.

Markant war, dass gerade in jenen Bereichen, in denen un- beziehungsweise angelernte Tätigkeiten zu verrichten sind, von einem

hohen Migrant*innenanteil berichtet wird. Im Gegensatz dazu sind in hochqualifizierten Bereichen Migrant*innen selten anzutreffen. Wie ein Befragter der chemischen Industrie berichtet, ist Sprachkompetenz ein „Filter“, der viele Migrant*innen aussortiert und ihnen Eingang in qualifizierte Tätigkeitsbereiche verwehrt, vorwiegend aus Sicherheitsgründen, so die Argumentation.

Im qualifizierteren Bereich mit weniger Migrant*innenanteil ist aus bereits angesprochenen Gründen ein vermutlich besseres Klima zwischen Leih- und Stammmitarbeiter*innen zu erwarten. Gleichzeitig bedeutet dies, dass ein geringerer Migrant*innenanteil ein positiver Prädiktor für die Beziehung zwischen den beiden Gruppierungen ist. Folglich muss eine Debatte struktureller Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund, sich hier auch auf Specht (2016) beziehend, eröffnet werden. Schließlich wird ihnen häufiger eine Übernahme verwehrt und zudem der Zugang zu qualifizierten Arbeiten tendenziell verweigert.

5.4 Solidarität

Das Miteinbeziehen des Konzepts „Solidarität“ hat wesentliche Erkenntnisse mit sich gebracht.

Erstens, das Verständnis von Repräsentant*innen des Betriebsrats von Solidarität beschränkt sich oft auf eine Norm. Während das Konzept zwar eine wichtige Rolle spielt und inflationär verwendet wird, ist klar ersichtlich, dass Solidarität Opfer von Mystifizierung wurde und im Endeffekt keine weitreichende Bedeutung hat, die über ein Gruppengefühl hinaus geht, beziehungsweise oft mit „Hilfe“ verwechselt wird.

Solidarität wird oft als Norm wahrgenommen

Zweitens, dass Individualisierung der Arbeiter*innen eine Herausforderung darstellt für Solidarität (definiert wie oben angeführt). Ein Betriebsrat eines Chemieunternehmens drückte dies, auf die Frage, wie Stammarbeiter*innen Unsicherheiten der Leiharbeiter*innen empfinden, wie folgt aus:

„Ich glaube, dass es vielleicht viele pragmatisch sehen, weil jeder ist sich dann trotzdem seiner am nächsten, weil wenn du nicht selber betroffen bist [Kündigungen] dann, vielleicht bist du dann selber in den Thema gar nicht so drinnen ...“

*Individualisierung
als Herausforderung für
Solidarität*

Nachtwey (2018, S. 109) unterstreicht diesen Aspekt der Auflösung vormals als Klassenschicksal wahrgenommener Ereignisse, die nun zu individuellen Biografien wurden und so Solidarität im Keim ersticken. Fürsternberg (2013, S. 309) verweist auf die Konsequenz der Individualisierungstendenzen auf die traditionellen Arbeiter*inneninstitution der Gewerkschaft, die aus Folge dieser mit einer schrumpfenden Mitgliedschaft zu kämpfen hat.

Aber die weitaus wesentlichere Erkenntnis ist, dass Solidarität kein Ding der Unmöglichkeit ist. In zwei Fällen wurde von Aktionismus der Stammebelegschaft berichtet. Diese wehrten sich gegen Ungerechtigkeiten gegenüber den Leiharbeiter*innen. Ein Beispiel wurde von einem Betriebsrat der chemischen Industrie beschrieben. Er berichtet, wie gut entlohnte Bereitschaftsdienste vom Eigenpersonal verweigert wurden, da die Leiharbeiter*innen weniger als die Hälfte der Stammebelegschaft verdienen:

„Wenn die Leasingmitarbeiter nicht dasselbe bekommen wie sie, dann macht keiner mehr Rufbereitschaft und dadurch sind wir vertragsbrüchig mit der Firma, weil wir uns verpflichtet haben [...] das war auch ganz cool, weil dadurch wir natürlich so viel Druck erzeugen können haben über diese Aktion.“

*dennoch ist
Solidarität als
kritische und
vernunftgeleitete
Praxis möglich*

In dem beschriebenen Ereignis werden alle Kriterien der Definition erfüllt: Erstens, Solidarität als Praxis in Form von Aktionismus durch Streikandrohung bzw. Streiken. Zweitens, Kosten wurden in Kauf genommen, um solidarisch zu handeln und langfristig eigene Nachteile (social dumping) zu verhindern und somit gleichzeitig die eigene Position zu stärken. Außerdem impliziert diese Aktion eine Kritik an der Ausbeutung von Leiharbeiter*innen. Zudem basierte die Aktion im Wesentlichen auf einem Gleichheitsgefühl („Wir, die Bereitschaftsdienste übernehmen“ oder „Wir, Arbeiter*innen“). Zudem machte der Betriebsrat im Verlauf des Interviews auch deutlich, dass sich die Arbeitenden in dem Betrieb geschätzt fühlen. Wenn also die Rahmenbedingungen stimmen, wie etwa in dem erläuterten Fall, dann kann es Praktiken der Solidarität geben, auch wenn die Struktur der Leiharbeit dies erschwert.

5.5 Institutionelle Implikationen

Die Perspektive des Betriebsrats ermöglicht einige spezifische

Konsequenzen für die Institution zu erarbeiten. Vorerst werden Schwierigkeiten, die sich dadurch eröffnen, besprochen und danach werden Handlungsperspektiven aufgezeigt.

Eine der größten Schwierigkeiten, die sich in der Repräsentation der Leiharbeiter*innen ergibt, ist, dass die Leiharbeiter*innen häufig nicht der Betriebsratsumlage beipflichten. Geschuldet sei dies nicht dem Desinteresse der Leiharbeiter*innen, sondern vielmehr der Komplexität der Einforderung der Umlage in dem System mit der Agentur. Obwohl dringendst empfohlen, seitens der Gewerkschaften, die Leiharbeiter*innen mitzahlen zu lassen, um auch die vielen Solidarleistungen in Anspruch nehmen zu können, waren es insgesamt nur zwei Betriebe, in denen die Umlage auch von Leiharbeiter*innen eingehoben wird. Das Ergebnis im kleinen Rahmen, kann auch durch eine repräsentative Befragung von Specht und Stummer (2014, S. 207) bestätigt werden: Nur 16 Prozent der Zeitarbeiter*innen zahlen eine Betriebsratsumlage ein.

*Leiharbeiter*innen zahlen selten eine Betriebsratsumlage ein*

Eine weitere Problematik, wie auch von Nachtwey et al. (2013) oder Nachtwey und Brinkmann (2014) aufgezeigt wird, ist eine strukturelle Entmachtung der Institution des Betriebsrats, da einerseits oft Leihmitarbeiter*innen nicht in die Mandatsberechnung einfließen (durch die hohe Fluktuation) und somit faktisch mehr Mitarbeiter*innen auf die ohnehin überlasteten Betriebsratsrepräsentant*innen fallen. Zudem sind aktives und passives Wahlrecht des Betriebsrats an die Dauer der Überlassung gebunden. Das trägt dazu bei, dass Leihmitarbeiter*innen Arbeiter*innen zweiter Klasse sind und vertieft die angesprochene Problematik der Nichtmiteinbeziehung der Zeitarbeiter*innen in die Mandatsberechnung.

Personalloutsourcing trägt zur Entmachtung der Institution des Betriebsrats bei

Jedoch konnten hinsichtlich der Interviews einige Strategien offengelegt werden, die die Rahmenbedingungen für Leiharbeiter*innen und im größeren Bild auch für die Stammmitarbeiter*innen verbessern können. Erstens, das Erzwingen einer Betriebsvereinbarung hinsichtlich Leiharbeit ist ein erster Schritt. Die festgelegten Spielregeln können für Leiharbeiter*innen einen verbesserten Rahmen bilden. Zweitens, die Kommunikation zwischen Überlasser-Betriebsrat und dem Beschäftiger-Betriebsrat, beschreiben die Interviewten als maßgeblich, um ein gutes Arbeitsklima zu gewähren. Gleichzeitig wird aber auch hier immer wieder das Fehlen eines Betriebsrats in den Leiharbeitsfirmen bemängelt. Drittens, es ist von Vorteil, auch mit

Kommunikation zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetriebsrat sind unumgänglich

dem Management in Kontakt zu bleiben und diese bei Schwierigkeiten mit der Leiharbeitsfirma mit ins Boot zu holen. Häufig drohen die Interviewten dem eigenen Management, dass der gute Ruf der eigenen Firma gefährdet ist, wenn man sich mit einer „schwindeligen“ Leiharbeits-Agentur einlässt, was häufig als valides Argument gewertet wird. Letztendlich dienen Ranking-Listen der Transparenz hinsichtlich der Seriosität von Agenturen.

6. Conclusio

Zusammenfassend können also folgende Faktoren als relevant für die Beziehung zwischen Stamm- und Leiharbeitnehmer*innen gesehen werden: Einerseits sind die individuelle Wahrnehmung von „Fairness“ und die Wahrnehmung der eigenen Position am Arbeitsmarkt maßgebend. Diese werden wiederum von äußeren Einflüssen, wie etwa der wirtschaftlichen Lage, der Organisation von Arbeit und der Zusammensetzung der Gruppe, gespeist.

Wesentliche Erkenntnis ist, dass Solidarität im Sinne einer Praxis möglich ist. Zudem stellt die solidarische Praxis gleichzeitig einen Ausweg aus dem Dualisierungsdilemma dar. Trotzdem muss hier eine tiefgreifende Transformation im Verständnis des Konzepts der Solidarität stattfinden, nämlich als kritisierende, vernunftgeleitete Praxis, anstelle einer mystifizierten Norm. Dann hat Solidarität ein enormes Potenzial, die Arbeitsmarktmacht beider, der prekär Arbeitenden und jener in Normalarbeitsverhältnissen, zu stärken.

Letztlich konnten auch die resultierenden Konflikte für die Institution des Betriebsrats angesprochen werden, die sich durch das Einstellen von Leiharbeiter*innen ergeben und ihre Arbeit erschweren. Hierzu zählen etwa das Nichteinbeziehen der Zeitarbeiter*innen in die Betriebsratsumlage oder in die Mandatsberechnung des Betriebsrats. Dennoch wurden einige Strategien angeboten, die Rahmenbedingungen für Leiharbeit im Betrieb so zu gestalten, dass Zeitarbeiter*innen nicht als Bedrohung wahrgenommen werden.

Anmerkungen

1. Marx (2014) konnte zeigen, dass sich die beiden Gruppen, Leiharbeiter*innen und Stammarbeiter*innen, deutlich in ihren Wahlpräferenzen unterscheiden. Während Leiharbeiter*innen eher für Umverteilung und linke Politik wählen, neigen Normalbeschäftigte dazu, eher gegen umverteilende Politik zu stimmen.

2. *Diese Arbeit ist eine verkürzte, deutschsprachige Version meiner Masterarbeit (Reisinger, Viktoria (2020): Solidarity between core- and temporary workers“ Universität Wien: unveröffentlichte Masterarbeit). Dieser Arbeit ist eine Konzeptarbeit (Reisinger, Viktoria (2019): Does Dualization lead to Polarization?) vorangegangen.*
3. *Begriff von Emmenegger et al. (2012, S. 7–17) meint den Prozess, getrieben durch De-Industrialisierung und Globalisierung, der den Arbeitsmarkt nachhaltig transformierte, indem sichere Normalarbeitsverhältnisse zunehmend durch prekäre Beschäftigungen verdrängt wurden.*
4. *Insgesamt wurden sieben Interviews geführt mit acht Betriebsrät*innen aus unterschiedlichen Industriesektoren. Um ethische Ansprüche zu gewähren, wurden Namen der Interviewpartner*innen und mögliche Anhaltspunkte vollständig anonymisiert.*
5. *Der Begriff kommt von Lindbeck und Snower (1988, S. 8) und bezieht sich auf den Machtunterschied zwischen Insider (in Standardnormalarbeitsverhältnissen) und Outsidern (in atypischen prekären Arbeitsverhältnissen), der sich aus Faktoren, wie etwa den niedrigeren Organisationsgrad oder der instabilen Beschäftigung der sogenannten Outsider, ergibt.*
6. *Begriff lehnt sich an Nachwey und Brinkmann (2014), die diesen verwenden, um der Tatsache Nachdruck zu verleihen, dass das Wahlrecht der Leihmitarbeiter*innen an eine bestimmte Dauer gebunden ist. Zandonella, Martin/ Holzer, Andreas/ Mayerl, Corinna (2019): Ungleichheit und Solidarität. Eine empirische Analyse zu den Auswirkungen von Ungleichheit auf die solidarischen Einstellungen von ArbeitnehmerInnen, in: Sozialwissenschaftliche Rundschau 59/3, S. 393–412*

Literatur

- » *Bohrn-Mena, Veronika (2018): Die neue ArbeiterInnenklasse. Menschen in prekären Verhältnissen. Wien*
- » *Bourdieu, Pierre (1999): Prekarität ist überall, in: Bourdieu, Pierre (Hrsg.): Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, S. 96 – 102*
- » *Bryman, Alan (1984): The Debate about Quantitative and Qualitative Research: A Question of Method or Epistemology? In: The British Journal of Sociology 35/1, S. 75 – 92*
- » *Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2019): Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung. <https://www.bmwfj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten.html> (aufgerufen am 03.03.2020)*
- » *Cingolani, Patrick (2013): Wird die Prekarität ein neues Leitmodell der Arbeit? In: Marchat, Oliver (Hrsg.): Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben. Bielefeld, S. 23 – 36.*
- » *Emmenegger, Patrick/ Häusermann, Silja/ Palier, Bruno/ Seeleib-Kaiser, Martin (Hrsg.) (2012): The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies. New York*
- » *Fürstenberg, Friedrich (1958): Der Betriebsrat- Strukturanalyse einer Gren-*

- zinstitution, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 10/3, S. 418 – 429
- » Fürstenberg, Friedrich (2013): *Entwicklungen in den industriellen Beziehungen: Ein Überblick*, in: *Industrielle Beziehungen* 20/4, S. 304 – 322
 - » Gest, Justin (2016): *The New Minority. White Working-Class Politics in an Age of Immigration and Inequality*. New York
 - » Heindl, Alexander/ Stüber, Karolin-Sophie (2019): *Die Pluralität von Solidarität und Formen der Kritik*, in: *Sozialwissenschaftliche Rundschau* 59/4, S. 352 – 370
 - » Lindbeck, Assar/ Snower, Dennis (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Massachusetts
 - » Marx, Paul (2014): *Labour market risks and political preferences: The case of temporary employment*. In: *European Journal of Political Research* 51/1, S. 136 – 159
 - » Nachtwey, Oliver/ Déxieux, Fabienne/ Mergener, Alexandra/ Amlinger, Marc und Brinkmann, Ulrich (2013): *Postdemokratie und Industrielle Beziehungen*. In: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 26/1, S. 61 – 74
 - » Nachtwey, Oliver/ Brinkmann, Ulrich (2014): *Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung*. In: *Industrielle Beziehungen* 21/1, S. 78 – 98
 - » Nachtwey, Oliver (2018): *Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. Berlin
 - » Quesnel-Vallée, Amélie/ DeHaney, Suzanne/ Ciampi, Antonio (2010): *Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis*. In: *Social Science & Medicine* 70/12, S. 1982 – 1987
 - » Reisinger, Viktoria (2020): *Solidarity between core- and temporary workers*“ Universität Wien: unveröffentlichte Masterarbeit
 - » Specht, Matthias (2010): *Leiharbeit – eine ganz normale Arbeit? Ergebnisse aus einer Befragung unter Zeitarbeitnehmer/-innen in Oberösterreich*, in: *WISO* 33/4, S. 96 – 113
 - » Specht, Matthias/ Stummer, Ernst (2014): *Entprekarisierung von Leiharbeit? Die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 – Rechtliche Betrachtung und erste Befunde aus der Praxis*, in: *WISO* 37/1, S. 189 – 213
 - » Specht, Matthias (2016): *Gleichbehandlung von LeiharbeitnehmerInnen und Stammbeschäftigten – Neue Befunde zur Umsetzung der AÜG-Novelle 2012*, in: *WISO* 39/1, S. 174 – 194
 - » Prainsack, Barbara/ Buyx, Alena (2013): *Solidarität – der Versuch einer Definition*, in: Greif, Hajo/ Weiss, Martin (Hrsg.): *Ethics, Society, Politics. Proceedings of the 35th International Wittgenstein Symposium, Kirchberg am Wechsel*, S. 575 – 596
 - » Prainsack, Barbara/ Buyx, Alena (2018): *The value of work: Addressing the future of work through the lens of solidarity*, in: *Bioethics* 32/2, S. 585 – 592
 - » Van Arsdale, David (2018): *The Poverty of Work*. Chicago
 - » Virtanen, Marianna/ Kivimäki, Mika/ Joensuu, Mati/ Virtanen, Pekka/ Elovainio, Marko/ Vahtera, Jussi (2005): *Temporary employment and health: a review*. In: *International Journal of Epidemiology* 34/3, S. 610 – 622

- » *Von Hippel, Courtney (1999): In-Groups and Out-Groups in the Workplace: The Impact of Threat on Permanent Employees' Interaction with Temporary Co-Workers. Ohio*