

WISO

Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? Ergebnisse aus einer Befragung unter Zeitarbeitnehmer/-innen in Oberösterreich

1. Einleitung	96
2. Zur Befragung	96
3. Struktur der Befragtengruppe	97
4. Umstände des Einstiegs in Zeitarbeit	97
4.1 Motivlagen für Zeitarbeit	98
4.2 Branchenwechsel und De-Qualifizierung	100
5. Nichteinhaltung bestehender Rechte	102
6. Leiharbeiter und Stammpersonal	105
7. Betriebliche Interessensvertretung	108
8. Politische Schlussfolgerungen	110

*Matthias
Specht*

*Wissenschaftlicher
Mitarbeiter am ISW*

Auszug aus WISO 4/2010

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
Volksgartenstraße 40
A-4020 Linz, Austria
Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

*nach der Krise
ist vor der Krise*

Seit Mitte 2010 ist ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit zu konstatieren, der im Wesentlichen auf ein Beschäftigungswachstum in der Branche Arbeitskräfteüberlassung zurückgeht. Mit diesem neuerlichen Boom bei Leih- oder Zeitarbeit beginnen sich die öffentlichen (medialen) Deutungen zu dieser Beschäftigungsform wieder zu ändern: Wurden in der Wirtschaftskrise die prekären Aspekte dieser Beschäftigungsform offenkundig, verstärken sich nun die Stimmen (an „vorderster Front“ jene der Arbeitskräfteüberlasser selbst), die Zeitarbeit eine positive Rolle für den Arbeitsmarkt zuschreiben (möchten).

Tabelle 1: Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeitnehmer/-innen in Oberösterreich: Juni 2008 – Juni 2010¹

Juni 2008	Sept 2008	Dez 2008	März 2009	Juni 2009	Sept 2009	Dez 2009	März 2010	Juni 2010
22180	21891	16028	14205	15108	15836	13053	14750	18839

Diese Beschäftigungsform ist auch deshalb von besonderem Interesse, weil sie eine starke Expansionsdynamik aufweist, die durch die Wirtschaftskrise scheinbar nur kurz gebrochen wurde.² Die Zahl der Beschäftigten in der Branche hat bereits wieder annähernd den Stand von vor der Krise erreicht. Im Juni 2010 waren in Österreich etwa 79.000 Zeitarbeitnehmer/-innen beschäftigt, davon etwa 19.000 in Oberösterreich.

2. Zur Befragung

*Schwerpunkte
der Befragung*

Im Dezember 2009 wurde vom ISW eine thematisch breit angelegte postalische Befragung von Leiharbeitnehmer/-innen in Oberösterreich durchgeführt, die Erkenntnisse zu insbesondere folgenden Themen liefern sollte:

- Umstände des Einstiegs in diese Beschäftigungsform
- Praktische Geltung rechtlicher/kollektivvertraglicher Bestimmungen (z.B. Kündigungsfristen)
- Arbeitsbedingungen im Beschäftigungsbetrieb
- Zugang zu betrieblicher Interessenvertretung

Die Befragung basiert auf einer geschichteten Zufallsstichprobe. Bei einer Stichprobengröße von n=5000 wurde eine Rücklaufquote von

16% erzielt. Der Fragebogen enthielt etwa 50 Fragen. Nach Ende der Erhebungsphase lagen mehr als 750 auswertbare Fragebögen vor. Die Ergebnisse sind für die Gruppe der Zeitarbeitnehmer/-innen in Oberösterreich repräsentativ.³ Viele Befragte nutzten die Möglichkeit, auf der letzten Seite des Fragebogens ihre Erfahrungen mit eigenen Worten zu schildern. Diese Kommentare sind in den vorliegenden Artikel eingeflossen.

3. Struktur der Befragtengruppe

Die Zeitarbeitnehmer/-innen sind in ihrer Charakteristik eine eher „untypische“ atypische Beschäftigtengruppe. Unter den Befragten beträgt der Arbeiteranteil 75% und jener der Männer 78%.⁴ Über 70% der Befragten geben einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss als höchsten Schulabschluss an. 14% haben nur einen Pflichtschulabschluss. 12% haben eine Ausbildung auf Maturaniveau, der Anteil der Universitäts- bzw. Fachhochschulabsolventen liegt hingegen nur bei 4%.

Großteil der Beschäftigten sind Arbeiter

50% der Befragten waren beim Einstieg in Zeitarbeit nicht älter als 28 Jahre. Etwa 50% der Befragten arbeitet – mit Unterbrechungen – seit mindestens vier Jahren in dieser Beschäftigungsform, etwa 20% sogar seit mindestens zehn Jahren. Leiharbeitnehmer/-innen haben durchschnittlich bei 2,4 verschiedenen Überlassern gearbeitet; 20% der Befragten gaben jedoch an, bereits bei mindestens vier Zeitarbeitsfirmen beschäftigt gewesen zu sein. Bei der Zahl der Beschäftigerbetriebe gibt es einen starken Unterschied zwischen Arbeitern/-innen und Angestellten: Arbeiter/-innen haben durchschnittlich in 5,7; Angestellte hingegen durchschnittlich nur in 2,3 Beschäftigerbetrieben gearbeitet. Insgesamt gaben etwa ein Drittel jener Befragten, die zum Befragungszeitpunkt bei einem Überlasser tätig waren, an, in den vergangenen 12 Monaten zumindest einmal arbeitslos gewesen zu sein. Unter den un- und angelernten Arbeitern /-innen beträgt dieser Anteil 46%, während er bei den Facharbeitern 27% beträgt.⁵ Bei den überlassenen Angestellten sind es hingegen nur 16%.

4. Umstände des Einstiegs in Zeitarbeit

„Als Leasingkraft stehe ich ständig unter Druck, niemals einen Fehler zu machen, vollen Einsatz von 150 Prozent zu leisten, um

den Job nicht zu verlieren. Vom Tätigkeitsbereich war es für mich ein Abstieg: Vom geschulten und trainierten Fachverkäufer zum Lagerarbeiter! Brauchte aber Ganztagsarbeit und war um jede Aufgabe froh!“ (Arbeiter, Befragter Nr. 296)

58% der Befragten gaben an, dass sie unmittelbar vor dem Einstieg ein Normalarbeitsverhältnis ausgeübt hatten, 28% kamen aus der Arbeitslosigkeit. Jeweils etwa 7% waren zuvor in einem Lehrverhältnis oder in einer weiterführenden Ausbildung (Schüler/-innen, Studierende).

Arbeitnehmer/-innen, die in diese Beschäftigungsform geraten oder sie durchaus (bis zu einem gewissen Grad) selbst wählen, wird immer wieder unterstellt, sie würden insbesondere die Flexibilität, welche jene vorgeblich bietet, in besonderer Weise schätzen. Das andere Extrembild, nämlich dass Zeitarbeit immer aus ökonomischer Zwangslage gewählt wird, ist allerdings ebensowenig zutreffend.

4.1 Motivlagen für Zeitarbeit

Fragt man danach, welche persönlichen Motive für den Wechsel in die Überlasserbranche ausschlaggebend waren, ergibt sich das folgende Bild:

*häufigstes Motiv
Alternativlosig-
keit*

Häufigstes Motiv für Zeitarbeit ist – wenig überraschend – eine (zumindest subjektiv so wahrgenommene) Alternativlosigkeit: Man konnte einfach keinen anderen Job finden. Nicht unbedingt vermuten würde man hingegen, dass für etwa ein Drittel der Befragten der Wunsch, ein höheres Einkommen zu erzielen, ein Motiv für einen Wechsel in die Leiharbeitsbranche war. Bei Facharbeitern/-innen ist dies besonders häufig der Fall (zu 42%), während die un-/angelernten Arbeiter/-innen drastisch häufiger Alternativlosigkeit angeben (zu 63%). Die ungleiche Position von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in diesem prekären Segment wider: Für 38% der Männer, aber nur für 16% der Frauen spielte das Motiv „erwarteter höherer Verdienst“ eine Rolle. Migrant/-innen geben deutlich häufiger als Nicht-Migrant/-innen das Motiv „keine andere Arbeit gefunden“ an. Bedeutsam erscheint der Zusammenhang mit den Lebensphasen: Mit steigendem Alter wird Leiharbeit vielfach die einzige Alternative zu Arbeitslosigkeit. Bei den jungen Arbeitnehmer/-innen (unter 26) halten sich die Motive „keine Alternative“ und „mehr Geld“ in etwa die Waage.

Tabelle 2: Häufigkeit der Motive für Zeitarbeit – global und nach Subgruppen⁶

(Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent)

	„keine andere Arbeit“ (n=338)	„mehr Geld“ (n=248)	„Betriebe kennenlernen“ (n=145)	„Karriere“ (n=108)
Insgesamt	44	32	19	14
Arbeiter	48***	37***	21**	12***
Un-/Angeleitete ⁷	63***	29***	21	11
Facharbeiter	37	42	22	14
Angestellte	30	19	11	25
Männer	41***	38***	21**	14
Frauen	52	16	11	14
Geburtsl. Österreich	41***	34	19	15
Geburtsl. Anderes	58	25	21	12
Unter 26	39***	41***	17**	18**
26-39	42	34	18	14
40-49	52	16	33	12
50-64	66	17	15	0

Signifikanzniveaus: 0,001 (***), 0,01 (**), 0,05 (*)

Für etwa ein Fünftel der Befragten spielten positive Bezugspunkte zu dieser Beschäftigungsform an sich eine Rolle, nämlich die Möglichkeit, dadurch verschiedene Betriebe kennenzulernen. Arbeiter/-innen geben dies doppelt so häufig an wie Angestellte, Frauen nur halb so oft wie Männer. Interessanterweise gibt es auch eine Konzentration dieses Motivs in der Altersgruppe der 40 bis 49-Jährigen. Leiharbeit als Teil eines „Karriereplans“ spielt nur bei den Angestellten eine größere Rolle.

Bemerkenswert ist zudem, dass insgesamt etwa ein Zehntel der Befragten angegeben hat, durch Auslagerung aus dem Stammpersonal in diese Beschäftigungsform gelangt zu sein.

Auslagerung aus dem Stammpersonal

4.2 Branchenwechsel und De-Qualifizierung

Die Tatsache, dass ein Teil der Befragten mit Leiharbeit eine finanzielle Besserstellung erwartet, mag auf den ersten Blick verwundern, wird aber dann erklärbar, wenn man die Herkunftsbranchen der Betroffenen in den Blick nimmt.

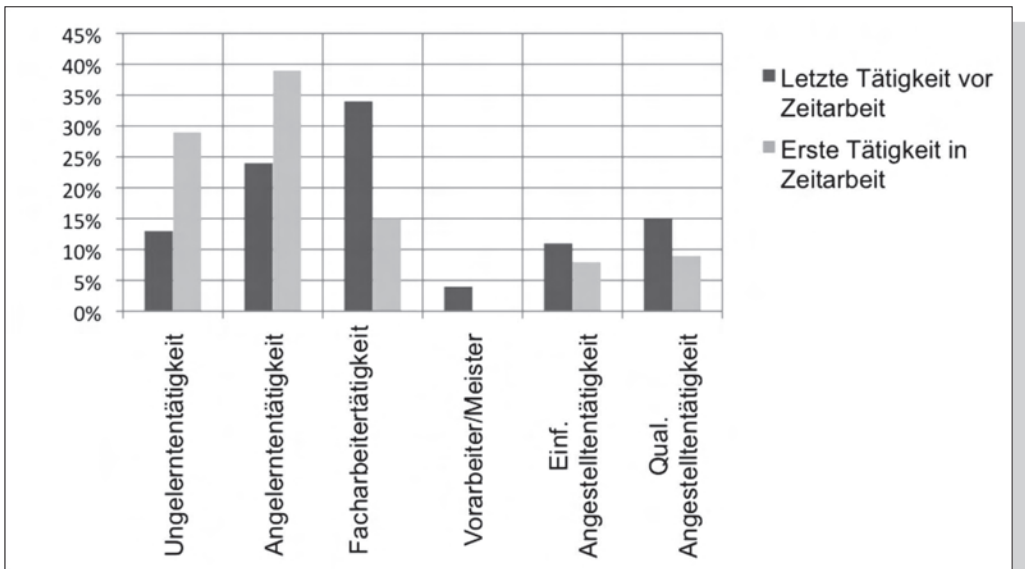
Branchenwechsel bei Einstieg in Leiharbeit

Insgesamt gaben 54% der Befragten an, dass sie mit dem Einstieg in Leiharbeit einen Branchenwechsel vollzogen haben. Die häufigsten Rekrutierungsfelder von Leiharbeitnehmer/-innen sind dabei der Einzelhandel (inklusive Fahrzeughandel, zu 25%), industrielle Niedriglohnbereiche (z.B. Nahrungsmittelindustrie, Holzindustrie, zu 24%), Baubereich (zu 15%) und das Gastgewerbe (zu 10%). Bei den Aufnahmebereichen dominiert eindeutig der Metall-/Elektro-/Fahrzeug-Bereich (zu 40%), gefolgt von anderen gewerblichen Bereichen (zu 20%). Weitere nennenswerte Einstiegsbereiche sind der Lager- und Transportbereich sowie der Banken- und IT-Bereich (jeweils zu etwa 10%).

... oft mit Qualifikationsverlust verbunden

Aus dem Vergleich von Herkunfts- und Einstiegsbranchen lässt sich eine Bewegung von Niedrig- in Hochlohnbranchen erkennen. Oft ist damit ein Wechsel aus (einfachen) Dienstleistungen bzw. Kleingewerbe in die Güterproduktion verbunden, hier insbesondere in den Metallbereich. Gleichzeitig gibt es auch einen zweiten „Weg“ innerhalb der Industrie aus eher geringer entlohnten Bereichen (z.B. Holzindustrie) in Hochlohnbereiche (z.B. Fahrzeugindustrie). Entscheidend ist nun, dass der Branchenwechsel tätigkeitsbezogen oftmals mit einem Qualifikationsverlust verbunden ist, wie die folgende Grafik zeigt.

Abbildung 1: Ausgeübte Tätigkeit vor und nach Einstieg in Zeitarbeit
(Teilgruppe Branchenwechsel, Angaben in Prozent, n=374 bzw. 375)



Bei jener Gruppe, für welche der Einstieg in Zeitarbeit mit einem Branchenwechsel verbunden war, zeigt sich eine drastische Verschiebung im Tätigkeitsniveau: Zuvor haben 37% eine Un- bzw. Angelerntentätigkeit ausgeübt, danach sind es mehr als zwei Drittel; also annähernd eine Verdoppelung. Der Facharbeiteranteil wird dagegen mehr als halbiert.⁸ Gleichzeitig kann man auch eine merkliche Abnahme bei den Angestelltentätigkeiten erkennen. Etwa 40% jener Befragten, die angaben, zuvor eine Angestelltentätigkeit ausgeübt zu haben, gelangen durch den Einstieg in Leiharbeit auf Arbeiterpositionen.

Der tätigkeitsbezogene Qualifikationsverlust wird von den Arbeitnehmer/-innen durchaus reflektiert, wie das oben zitierte Beispiel zeigt, aber die Hoffnung auf ein besseres Einkommen dürfte im Vordergrund stehen. Gleichzeitig stellt diese Tendenz der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen in manchen (Lehr-)Berufen kein gutes Zeugnis aus, da viele (junge) Arbeitnehmer/-innen die „Flucht in die Leiharbeit“ antreten. Gleichzeitig ist die Frage nach der längerfristigen Beruf- und Qualifikationsentwicklung dieser Gruppe eine offene Frage, die weiterer Untersuchungen bedürfte.

„Flucht“ aus unattraktiven Berufen

5. Nichteinhaltung bestehender Rechte

„Da man täglich vom Beschäftiger an die Leiharbeitsfirma zurückgeschickt werden kann, ist auch das Risiko einer Arbeitslosigkeit sehr hoch. Grund: Man wird nicht weitervermittelt, sondern zu einer einvernehmlichen Kündigung gedrängt. Lässt man sich nicht darauf ein, besteht auch keine Chance mehr, ein weiteres Mal über diese Leasingfirma vermittelt zu werden.“ (Arbeiter, Befragter Nr. 140)

*Problemfeld
Kündigungs-
fristen*

Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen haben in den letzten Jahrzehnten einen Positionswandel weg von der Forderung nach einem Totalverbot hin zu einer möglichst starken Regulierung dieser Beschäftigungsform vollzogen. Die grundlegenden Bedingungen für diese Branche sind im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz festgehalten (seit 1988), seit 2002 gibt es einen eigenen Kollektivvertrag für die Branche Arbeitskräfteüberlassung, durch welchen die Entlohnung auf eine einheitliche Grundlage gestellt wurde. Die Praxis zeigt jedoch immer wieder, dass dieser oftmals nicht eingehalten wird und im Zuge der Wirtschaftskrise hat sich insbesondere die Umgehung des Kündigungsschutzes als Problemfeld erwiesen. Zeitarbeitnehmer/-innen können vom Beschäftigerbetrieb jederzeit an den Überlasser zurückgestellt werden, dieser darf sie jedoch nicht sofort kündigen (Verbot einer „Synchronisation“ von Überlassungsende und Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim Überlasser), sondern frühestens am fünften Arbeitstag nach dem Überlassungsende, zusätzlich muss eine Kündigungsfrist von mindestens zwei Wochen eingehalten werden.⁹

Von den Befragten, die schon eine Beendigung eines Dienstverhältnisses als Zeitarbeitnehmer/-in hinter sich haben, geben mehr als 75 % an, dass diese formal „in beiderseitigem Einverständnis“ erfolgt ist.

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Motiven für einvernehmliche Auflösung und Informiertheit über deren Nachteile

(Angaben in Prozent, n=361)

		Einvernehmliche Auflösung – warum?		
		„wollte das so“	„hatte keine Alternative“	
Über Nachteile informiert?	Ja	58 (27) ¹⁰	31 (17)	44
	Nein	42 (19)	69 (37)	56
Gesamt		100 (46)	100 (54)	100 (100)

Chi²=26,690***

Insgesamt geben 54% der Befragten an, nur aus vermeintlicher Alternativlosigkeit in eine einvernehmliche Auflösung eingewilligt zu haben. 46% sagen, sie hätten dies so gewollt. Gleichzeitig war jedoch ein Teil davon nicht über die Nachteile dieser Variante (z.B.: durchschnittlicher Verlust von 1,3 Monatsgehältern pro einvernehmlicher Auflösung) informiert. Der Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die eine einvernehmliche Auflösung selbst angestrebt haben und gleichzeitig über deren Nachteile informiert waren, liegt nur bei 27%. Der Rest war entweder nicht ausreichend informiert und/oder fühlte sich unter Druck gesetzt. In der Praxis kann es schwierig sein, auf einer Arbeitgeberkündigung zu beharren, insbesondere da damit ja auch ein Stigma verbunden ist und die Befragten oft ökonomisch auf Beschäftigung in der Branche, wenn auch nicht unbedingt bei einem spezifischen Überlasser, angewiesen sind.¹¹

Druck zu einvernehmlichen Auflösungen

Insgesamt haben 40% der Befragten angegeben, dass bei ihrer aktuellen Leiharbeitsfirma bereits einmal Probleme bei der Gehaltsabrechnung aufgetreten sind (bei den Arbeitern/-innen beträgt dieser Anteil 44%, bei den Angestellten 26%).

37% stimmen der Aussage zu, dass ein Krankenstand schnell zu einer Kündigung führt und 33% sind der Ansicht, dass der Urlaub in den Stehzeiten zwischen zwei Überlassungen konsumiert werden muss.

Ein Teil des Problems ist allerdings auch, dass die Betroffenen oftmals unzureichend über ihre Rechte informiert sind.

Tabelle 4: Anteil der Befragten, der sich bereits mit Arbeitskräfte-überlassungs-Kollektivvertrag beschäftigt hat
(Bezogen auf Gesamtheit der Arbeiter/-innen, Angaben in Prozent)

	„Bereits mit meinem KV beschäftigt“	Chi ² ¹²
Un-/Angelernte	37	35,319***
Facharbeiter	63	
Frauen	26	18,505***
Männer	49	
Geburtsland nicht Österreich	34	6,526**
Geburtsland Österreich	48	
Insgesamt	45	

***Signifikanzniveau=0,001; **Signifikanzniveau=0,01; die Tabelle beruht auf 524-573 Beantwortungen

Arbeiter/-innen beschäftigen sich weniger häufig mit KV

Insgesamt geben 45% der Leiharbeiter/-innen an, sich bereits einmal mit den Bestimmungen des Leiharbeiterkollektivvertrags beschäftigt zu haben. Es gibt jedoch starke interne Unterschiede, die in gewisser Weise die besonders verwundbaren Gruppen unter den Zeitarbeitnehmer/-innen deutlich machen. So liegt jener Anteil bei den Un-/Angelernten bei nur 37%, bei den Facharbeitern/-innen hingegen bei 63%. Genauso haben immerhin die Hälfte der Arbeiter, aber nur ein Viertel der Arbeiterinnen sich bereits einmal mit diesem Thema beschäftigt. Weiters sind Kolleg/-innen, die nicht in Österreich geboren wurden, insgesamt deutlich schlechter informiert.

Bemerkenswert ist, dass von den Befragten, die sich bereits mit ihrem Kollektivvertrag beschäftigt haben, immerhin 24% angeben, dass sie zu niedrig eingestuft werden bzw. wurden.

6. Leiharbeiter/-innen und Stammpersonal

50% der Leiharbeiter/-innen verbringen durchschnittlich mindestens sechs Monate im Beschäftigerbetrieb, allerdings mit einer starken Streuung: 25% verbringen durchschnittlich höchstens zwei Monate, 25% hingegen mindestens 13 Monate im gleichen Betrieb.¹³ Es ist nicht mehr davon auszugehen, dass Leiharbeit von den Unternehmen vornehmlich zur Abdeckung von Auftragsspitzen verwendet wird.¹⁴ Neue Forschungen aus Deutschland thematisieren die unterschiedlichen Nutzungstypen von Leiharbeit in den Beschäftigerbetrieben und kommen zu dem Schluss, dass der Typ der „strategischen Nutzung“ von Leiharbeit an Bedeutung gewinnt, in dem Leiharbeit als „Puffer“ gegen die Auftragsschwankungen des Marktes verwendet wird. Im Arbeitsalltag sind die Tätigkeiten von Zeitarbeitnehmer/-innen und Stammpersonal hingegen zunehmend verschränkt, Leiharbeit hat demnach nicht primär eine Tätigkeits-, sondern eine Statussegmentierung zur Folge.¹⁵

*strategische
Nutzung von
Zeitarbeit*

Das Verhältnis von Zeitarbeitnehmern und Stammpersonal kann im Rahmen dieser Untersuchung natürlich nur aus Perspektive der Ersteren dargestellt werden (da ja nur diese befragt wurden). Etwa 80% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass Leiharbeiter/-innen grundsätzlich die gleichen Tätigkeiten wie die Stammpersonal ausführen, aber immerhin 32% stimmen auch der Aussage zu, dass bestimmte (unangenehme) Tätigkeiten auf die Zeitarbeitnehmer/-innen abgewälzt werden.

Tabelle 5: Beteiligung im Beschäftigterbetrieb
(Angaben in Prozent)

	Insg.	Arbeiter	Angestellte	Chi ²
Verdienst im Vergleich zum Stammpersonal				
besser	13	14	6	55,243***
gleich	39	35	56	
schlechter	48	51	38	
Gesamt	100	100	100	
Beteiligung an Prämien¹⁶				
Ja, zur Gänze	14	11	25	22,430***
Ja, teilweise	14	11	24	
Nein	72	78	52	
Gesamt	100	100	101	
Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung				
Ja, zur Gänze	25	16	56	76,445***
Ja, teilweise	27	27	26	
Nein	48	56	18	
Gesamt	100	101	100	

Hälfte der Arbeiter/-innen verdient weniger als Stammpersonal

Etwa die Hälfte der Arbeiter/-innen sieht sich gegenüber dem Stammpersonal benachteiligt. Bei den Angestellten ist der Anteil, der von einer Gleichstellung mit dem Stammpersonal berichtet, deutlich höher (56%). Interessanterweise berichtet aber auch ein deutlich höherer Anteil der Arbeiter/-innen, mehr als die Stammbeschäftigten zu verdienen.

Grundsätzlich sind Leiharbeitnehmer/-innen beim Entgelt mit dem Stammpersonal gleichgestellt, es gilt der jeweils bessere Kollektivvertrag (Arbeitskräfteüberlassungs-KV oder jener des Beschäftigerbetriebs). Weiterhin fortbestehende Lohnunterschiede erklären sich zum Teil aus der Differenz zwischen tarifvertraglichem Mindestlohniveau und dem (oft höheren) faktischen innerbetrieblichen Lohnniveau.¹⁷ Andererseits ist die Frage der Einstufung in die richtige kollektivvertragliche Lohngruppe in der Praxis oft umstritten.

An etwaigen Prämien des Beschäftigerbetriebs werden die Befragten überwiegend nicht beteiligt, mit gewissen Unterschieden zwischen Arbeitern/-innen und Angestellten: Etwa 80% der Arbeiter/-innen aber nur etwa 50% der Angestellten werden überhaupt nicht an Prämien beteiligt.¹⁸ Ein weiteres Problemfeld ist die mangelnde Integration in die innerbetriebliche Weiterbildung: Etwa die Hälfte der Leiharbeitnehmer/-innen kann an überhaupt keinen Weiterbildungsmaßnahmen im Beschäftigerbetrieb teilnehmen.¹⁹

*keine
Beteiligung an
Prämien*

Deutlich besser scheint sich die Integration der Zeitarbeitnehmer/-innen in den betrieblichen Alltag darzustellen: Jeweils etwa 80% der Befragten geben an, zumindest partiell an betrieblichen Sozialleistungen und geselligen Aktivitäten (z.B. Weihnachtsfeier) beteiligt zu werden. Allerdings geben immerhin etwa 25% der Befragten an, aufgrund ihres Status als Leiharbeitnehmer/-innen regelmäßig Beleidigungen ausgesetzt zu sein.

Leiharbeit scheint von den Befragten überwiegend als Instrument wahrgenommen zu werden, um in ein Normalarbeitsverhältnis zu gelangen: 45% geben an „unbedingt“ und weitere 22% „eher schon“, eine Übernahme in den derzeitigen Beschäftigerbetrieb anzustreben. 33% gaben allerdings an, dies „derzeit nicht“ anzustreben. Interessanterweise streben gerade junge Arbeitnehmer/-innen besonders häufig eine Übernahme an, während ältere Arbeitnehmer/-innen dies vergleichsweise seltener tun.²⁰ Dass gerade die Jungen die Flexibilität von Leiharbeit zu schätzen wüssten, scheint also eher ein Mythos zu sein. Bei den Älteren scheint in hohem Ausmaß ein Arrangement mit dem Faktischen stattgefunden zu haben: Eine Übernahme ist kaum denkbar und man ist froh, im Status des Leiharbeitnehmers im Betrieb verbleiben zu können. Plausibel ist ebenfalls, dass jener (insgesamt kleiner) Teil der Befragten, der sich gegenüber dem Stammpersonal finanziell im Vorteil sieht,

*zwei Drittel streben
Übernahme
in Beschäftiger-
betrieb an*

häufiger keine Übernahme anstrebt. Es wird auch dann häufiger keine Übernahme angestrebt, wenn die Arbeitsbedingungen im Beschäftigterbetrieb als ungünstig erlebt werden.²¹

*stolz auf univer-
selle Einsetzbar-
keit*

Insgesamt sehen sich etwa 60% der Befragten durch die angestrebte Übernahme einem starken Druck ausgesetzt. 68% stimmen der Aussage zu, dass man als Zeitarbeitnehmer/-in zu stark an die wirtschaftliche Entwicklung „gekoppelt“ ist. 50% sind der Ansicht, im Arbeitsalltag weniger mitbestimmen zu können, und 47% empfinden diese Beschäftigungsform als belastend. Allerdings stimmen immerhin 36% der Befragten der Aussage zu, Stolz auf die Einsetzbarkeit auf verschiedenen Arbeitsplätzen zu sein. Für manche Arbeitnehmer/-innen scheint der häufige Wechsel von Arbeitsplätzen auch attraktive Aspekte zu haben.

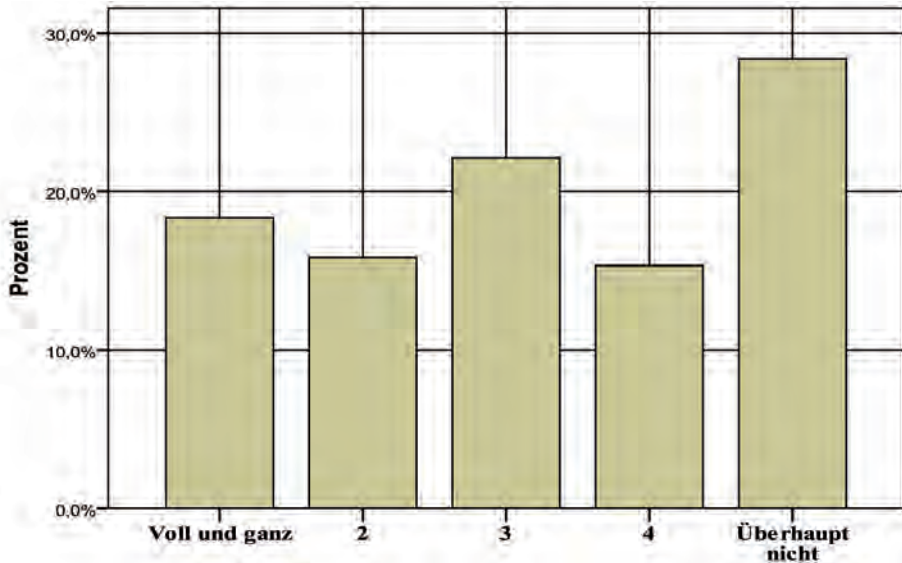
7. Betriebliche Interessensvertretung

Theoretisch könnten Zeitarbeitnehmer/-innen auf zwei Betriebsräte zurückgreifen: jenen im Betrieb des Beschäftigers (überlassene Arbeitskräfte gehören laut Arbeitsverfassungsgesetz zu den Arbeitnehmern des Betriebs) und jenen beim Überlasser. Faktisch ist es aber so, dass es bei vielen Zeitarbeitsfirmen keinen Betriebsrat gibt, wenn aber ein solcher vorhanden ist, dieser erschwerte Arbeitsbedingungen vorfindet und sich viele Beschäftigterbetriebsräte in erster Linie als Interessensvertreter des Stammpersonals betrachten dürften. Es überrascht, dass etwa 40% der Befragten gar nicht wissen, ob es in ihrer Zeitarbeitsfirma einen Betriebsrat gibt, immerhin mehr als 30% geben an, dass es einen solchen gibt. 27% wissen sicher, dass es keinen gibt. Dagegen werden etwa 70% der Zeitarbeitnehmer/-innen in Betriebe mit einem Betriebsrat überlassen. Etwa 15% geben an, in Unternehmen ohne Betriebsrat zu arbeiten, etwa weitere 15% geben an, nicht zu wissen, ob es an ihrem Arbeitsplatz einen Betriebsrat gibt.

*viele wissen
nicht, ob es
Betriebsrat gibt*

Abbildung 2: Vertritt der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs Ihre Interessen?

(n=398, Angaben in Prozent)



Die Frage nach der gefühlten Interessensvertretung durch den Beschäftigerbetriebsrat ergibt ein kritisches Bild: 18% der Befragten, die sich „voll und ganz“ vertreten fühlen, stehen 28% gegenüber, die sich „überhaupt nicht“ vertreten fühlen. Jene Befragten, die angeben, bereits einmal Kontakt mit dem Beschäftigerbetriebsrat gehabt zu haben, fühlen sich insgesamt betrachtet besser vertreten. Aber auch jene Befragten, die bei betriebsrätlich organisierten Zeitarbeitsfirmen angestellt sind, urteilen positiver über den Beschäftigerbetriebsrat.²² Der Betriebsrat des Arbeitskräfteüberlassers scheint Einfluss darauf nehmen zu können, dass die Interessen der Zeitarbeitnehmer/-innen im Beschäftigerbetrieb besser vertreten werden.

Es lassen sich noch weitere Unterschiede zwischen Zeitarbeitsfirmen mit und ohne Betriebsrat feststellen. So berichten Arbeitnehmer/-innen von organisierten Überlassern deutlich weniger häufig von Problemen mit der Lohnabrechnung (34% zu 51% in Firmen ohne BR) sowie von Kündigungsdruck im Krankenstand und davon, in den Stehzeiten Urlaub nehmen zu müssen.²³

bei Überlassern mit einem Betriebsrat Situation verbessert

Das folgende Regressionsmodell gibt Aufschluss darüber, unter welchen Bedingungen Leiharbeiter/-innen häufiger angeben, am Arbeitsplatz (im Beschäftigterbetrieb) weniger mitbestimmen zu können.

Tabelle 5: Einflussfaktoren auf gefühltes Mitbestimmungsdefizit²⁴

	Unstandardisierte Koeffizienten B	Standardisierte Koeffizienten b	Standardfehler
Konstante	0,44[*]		
„Bestimmte Tätigkeiten meist von Zeitarbeitnehmern gemacht“²⁵	0,48^{***}	(0,49)	(0,05)
„stehe wegen Übernahme unter Druck“	0,30^{***}	(0,30)	(0,05)
Betroffenheit von Arbeitslosigkeit²⁶	-0,41^{**}	(-0,13)	(0,15)
Betriebsrat beim Überlasser	0,32[*]	(0,10)	(0,15)

R²= 0,46; Signifikanzniveaus ***/**/*=0,001/0,01/0,05, n=425

wird Übernahme angestrebt, wird Ungleichbehandlung schärfer wahrgenommen

Insgesamt können durch die obigen Einflussfaktoren 46% der Gesamtvarianz in der Aussage „als Leiharbeiter/-in weniger Mitbestimmung“ erklärt werden. Der stärkste Zusammenhang ergibt sich mit Art der ausgeübten Tätigkeit im Beschäftigterbetrieb: Wird der Aussage zugestimmt, dass Zeitarbeitnehmer/-innen jene Tätigkeiten verrichten, die das Stammpersonal nicht machen möchte, dann wird auch häufiger ein Mitbestimmungsdefizit gesehen. Zusätzlich wird umso häufiger ein Mangel an Mitsprache wahrgenommen, je stärker man sich durch eine (erhoffte) Übernahme unter Druck gesetzt fühlt. Dieser Zusammenhang ist ebenfalls plausibel: Wenn man anstrebt, in dem Betrieb voll integriert zu werden, werden eventuelle Ungleichbehandlungen schärfer wahrgenommen. Musste jemand (innerhalb der letzten 12 Monate) eine Arbeitslosigkeitserfahrung machen, wird der Aussage (durchschnittlich um 0,4 Skalenpunkte) häufiger zugestimmt. In den (scheinbar selbstverständlichen) massenhaften Rückstellungen von Leiharbeitnehmern/-innen in der Wirtschaftskrise kommt letztlich auch ein Mitbestimmungsdefizit zum Ausdruck.

Hingegen stimmen Befragte von organisierten Arbeitskräfteüberlassern insgesamt weniger häufig zu. Ein Betriebsrat beim Zeitarbeitsunternehmen scheint also tendenziell die Wirkung zu haben, dass überlassene Arbeitskräfte ihre Interessen am Arbeitsplatz (im Beschäftigerbetrieb) besser wahren können.

8. Politische Schlussfolgerungen

„Was mir wichtig erscheint: Leiharbeit muss dem Unternehmen genauso teuer kommen wie das Stammpersonal, alles andere ist eine soziale Spirale nach unten: sowohl für die Leiharbeiter, als auch (als ‚Konkurrenz‘) für die Stammebelegschaft. Schön wäre: gesetzliche oder KV-Regelung, dass Leiharbeiter nach einer bestimmten maximalen durchgehenden Verweildauer in einem Betrieb übernommen werden müssen“ (Angestellter, Befragter Nr. 725).

In der Krise konzentrierten sich die Bemühungen der Beschäftigungssicherung auf die Stammebelegschaften, während es gegen die massenhaften Rückstellungen von Leiharbeitnehmer/-innen kaum Proteste gab. Die Unternehmen scheinen durch die Krise gelernt zu haben, dass Zeitarbeitnehmer/-innen auch in größerem Umfang problemlos entfernt werden können, und setzen nun verstärkt auf Zeitarbeit.²⁷ In Zukunft müssen auch Leiharbeitnehmer/-innen wie vergleichsweise arbeitnehmerfreundliche Krisenmaßnahmen in Kurzarbeit oder Sozialpläne eingebunden werden.

Kurzarbeit auch für Zeitarbeitnehmer/-innen

Leiharbeit ist in Österreich durch den Arbeitskräfteüberlassungs-KV gut rechtlich reguliert, aber dessen Bestimmungen, insbesondere die Kündigungsfristen, werden in der Praxis häufig umgangen. Nicht nur beim Thema Leiharbeit gilt, dass Rechtsnormen in der Arbeitswelt oft erst durch eine starke betriebliche Interessensvertretung praktische Geltung bekommen. Nun sind die Leiharbeitnehmer/-innen aber interessenspolitisch fragmentiert: Für die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes ist der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs zuständig, für alle Fragen rund um das Arbeitsverhältnis jener der Zeitarbeitsfirma. Die Beschäftigerbetriebsräte befinden sich in einem Loyalitätskonflikt zwischen Stammebelegschaften und Leiharbeitnehmer/-innen und müssen etwaige Konflikte zwischen diesen moderieren. Es ist aus diesem Grund von essentieller Bedeutung, dass Zeitarbeitnehmer/-innen einen Betriebsrat haben, der tatsächlich in erster Linie diesen verpflichtet ist. Die Bedingungen der Vertretungsarbeit in Zeitarbeitsfirmen sind jedoch ungleich

Überlasserbetriebsrat braucht Zutrittsrecht für Beschäftigetrieb

schwieriger, aber es gelingt zunehmend, Betriebsräte in diesen zu installieren. Ein Zutrittsrecht für den Beschäftigetrieb würde eine bedeutsame Verbesserung in den Handlungsgrundlagen der Überlasserbetriebsräte bedeuten und auch die Kooperation mit dem dortigen Betriebsrat erleichtern. In den Beschäftigetrieben ist eine politische Kultur zu fördern, die keine Unterschiede zwischen Stammbeschäftigten und Zeitarbeitnehmer/-innen macht.

Letztlich kann einer drohenden unkontrollierten Expansion von Leiharbeit nur auf überbetrieblicher Ebene begegnet werden. Eckpfeiler wären hier eine Begrenzung des Leiharbeitnehmeranteils in den Beschäftigetrieben auf 10% und ein gesetzlich verpflichtendes Angebot zur Übernahme nach einer bestimmten Überlassungsdauer (z.B. nach sechs Monaten).

Verwendete Literatur

- Böhm, Renate; Grössenberger, Ines; Lindhuber, Hilla (2007): Ganz unten in der Hierarchie – Probleme von LeiharbeiterInnen im Bundesland Salzburg. Salzburg.
- Brose, Hanns-Georg; Meyer, Werner; Schulze-Böing, Matthias (1989): Zeitarbeit und Berufsverlauf. Ergebnisse einer Untersuchung über den Verbleib ehemaliger Zeitarbeitnehmer. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung. Philipps-Universität Marburg.
- Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Nachtwey, Oliver (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Frankfurt a. M.: OBS-Arbeitsheft 61.
- Hofer, Konrad (1991): Würdelos. Erfahrungen eines Leiharbeiters. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Nachwey, Oliver (2010): Institutionelle Macht und prekäre Beschäftigung. In: Sozialismus 11/2010.
- Riesenfelder, Andreas; Wetzels, Petra (2010): Die Leiharbeit in der Krise? L&R Sozialforschung.
- Schapler Markus (2009): Arbeitskräfteüberlassung in der Praxis. Rechtliche Rahmenbedingungen zwischen Sollen und Sein. Wien: ÖGB-Verlag.
- Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? ISW-Forschungsbericht Nr. 63. Linz.
- Wroblewski, Angela (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? Wien: Institut f. höhere Studien (IHS).

Anmerkungen

1. Quelle: Onlineabfrageinformationssystem von Arbeitsmarktinformationen: BALIweb <http://www.dnet.at/bali/Default.aspx>
2. Von 1998 bis 2008 hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer/-innen auf etwa 68.000 mehr als verdreifacht. Vgl. Stichtagserhebung des Sozialministeriums 2009 <https://akupav.eipi.at/akupav/>
3. Für die Details zur Stichprobenziehung siehe ISW-Forschungsbericht Nr. 63 „Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit?“ 2010: S. 8 ff.
4. Die Verhältnisse von Frauen und Männern bzw. Arbeitern/-innen und Angestellten in der Stichprobe entsprechen genau jenen in der Gesamtheit aller Zeitarbeitnehmer/-innen in Oberösterreich.
5. Von den befragten Arbeitern/-innen verrichten etwa 60% Un- und Angelernten-

- tätigkeiten und 40 % Facharbeitertätigkeiten.
6. Die Frage lautete: Aus welchen Gründen haben Sie bei einer Leiharbeitsfirma zu arbeiten begonnen? Antwortkategorien wurden vorgegeben.
 7. Die Kategorisierung basiert auf dem Tätigkeitsniveau der letzten Beschäftigung vor dem Einstieg in Zeitarbeit.
 8. Bei jener Gruppe, für welche der Einstieg in Leiharbeit nicht mit einem Branchenwechsel verbunden war, ist global betrachtet keine Tendenz zur Dequalifizierung erkennbar.
 9. Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung Abschnitt IV.
 10. Die Werte in Klammer zeigen die prozentuelle Verteilung der Antworten auf die vier Felder der Kreuztabelle.
 11. Erfahrungsberichte aus der Branche zeigen, dass Überlasser bei Beharren auf einer Arbeitgeberkündigung mit der Löschung des Datensatzes reagieren und der Betroffene bei zukünftigen Aufträgen nicht mehr kontaktiert wird (Vgl. Schapler 2010: S. 138).
 12. Der Chi²-Test ist ein Test auf statistische Unabhängigkeit. Ab einem bestimmten Schwellenwert (z.B. 3,841 bei einer Vierfeldertabelle und 5% Irrtumswahrscheinlichkeit) kann davon ausgegangen werden, dass der Zusammenhang nicht zufällig ist.
 13. Gefragt wurde nach der Dauer der letzten abgeschlossenen Überlassung.
 14. 2009 gaben mehr als 40% jener Betriebsräte/-innen in Oberösterreich, in denen überlassene Arbeitskräfte zum Einsatz kommen, an, dass diese eine ständige Randbelegschaft bilden. Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2009, siehe ISW-Forschungsbericht Nr. 63 „Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit?“ 2010: S. 86 ff.
 15. Vgl. Dörre et. al 2009: S. 17 ff.
 16. Jene Befragten, die angaben, dass es im Beschäftigterbetrieb generell – also auch für das Stammpersonal – keine Prämien, Sozialleistungen etc. gibt, sind in der folgenden Tabelle nicht inkludiert.
 17. Zur Abmilderung dieses Unterschieds sind im Arbeitskräfteüberlassungs-KV für bestimmte Branchen so genannte Referenzzuschläge vereinbart.
 18. Es gibt eine Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes, nach der Leiharbeitnehmer/-innen zwar keinen rechtlichen Anspruch auf etwaige Gewinnprämien, aber sehr wohl auf alle sonstigen Prämien des Beschäftigterbetriebs haben. OGH vom 28. November 2007, 9 ObA 111/07z
 19. Gleichzeitig geben 65% der Befragten an, dass ihr Zeitarbeitsunternehmen keine Fortbildungsmöglichkeiten anbietet, 12% geben an, dies nicht zu wissen.
 20. Insgesamt 75% der unter 26-Jährigen gaben an, unbedingt/eher schon eine Übernahme anzustreben, während dieser Anteil bei den über 50-Jährigen nur mehr bei knapp der Hälfte lag.
 21. ISW-Forschungsbericht Nr. 63 „Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit?“
 22. Die Mittelwertunterschied zwischen den Gruppen beträgt 0,4 bzw. 0,7 und ist statistisch signifikant.
 23. Die Mittelwertunterschiede betragen jeweils 0,6 und sind statistisch signifikant vgl. ISW-Forschungsbericht Nr. 63 „Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit?“ 2010: S. 43
 24. Die genaue Formulierung lautete: Als Zeitarbeitnehmer/-in habe ich weniger Möglichkeiten, bei der Arbeit mitzubestimmen.“ (Skala von 1=trifft völlig zu bis 5=trifft überhaupt nicht zu)
 25. Die Unterscheidung Arbeiter/-in/Angestellte hat im multivarianten Modell keinen signifikanten Einfluss.
 26. Bei den Faktoren „Arbeitslosigkeit“ und „Vorhandensein eines Betriebsrats“ handelt es sich um so genannte Dummy-Regressionskoeffizienten. Diese sind als Mittelwertunterschiede zu interpretieren.
 27. Die (nachvollziehbare) und kurzfristig rationale Engführung der Interessensvertretung auf die Stammebelegschaften führt mittelfristig dazu, dass die auch die Standards der Stammebelegschaften weiter unter Druck geraten.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at