

## **„Zeitarbeit- eine ganz normale Arbeit?“**

Ergebnisse aus einer Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen

*(Beitrag für momentum 10 Solidarität, Hallstatt)*

### **1. Ausgangslage**

Zeit ist Gegenstand intensiver politischer und wissenschaftlicher Diskussion. In der neueren wissenschaftlichen Literatur wird zunehmend die Funktion dieser Beschäftigungsform für die Unternehmen zum Thema gemacht. In den letzten Jahren ist ein Funktionswandel zu beobachten: Wurden ehemals Zeitarbeiter/-innen als kurzfristiger Personalersatz oder bei unerwartet großen Aufträgen angefordert, gehen mittlerweile viele Betriebe dazu über, eine ständige „zweite Belegschaft“ mit deutlich weniger Rechten und geringerem Kündigungsschutz zu installieren, um sich gegenüber Auftrags- und Ertragsschwankungen des „Marktes“ abzusichern.<sup>1</sup> Es ist dabei nicht unbedingt korrekt, von einer „Randbelegschaft“ zu sprechen, da die Tätigkeiten von Zeitarbeitnehmer/-innen und Stammbeslegschaft im Arbeitsalltag vielfach miteinander verschränkt sind(ebd.).

Die Zeitarbeitnehmer/-innen sind in ihrer Charakteristik eher eine „untypische“ atypische Beschäftigtengruppe. Es überwiegen Männer und Arbeiter.<sup>2</sup> Zugespitzt könnte man formulieren, dass Zeitarbeit die Erscheinungsform von Prekarität unter Industriearbeitern ist. Aber diese Beschäftigungsform kommt zunehmend auch im Angestellten- und Verwaltungsbereich zum Einsatz.

Diese Beschäftigungsform ist auch deshalb von besonderem Interesse, weil sie eine starke Expansionsdynamik aufweist, die durch die Wirtschaftskrise scheinbar nur kurz gebrochen wurde.<sup>3</sup> In Österreich waren 2009, im Jahr der Wirtschaftskrise, 1,8 Prozent der unselbstständigen Erwerbstätigen in Österreich in der Branche Arbeitskräfteüberlassung tätig,

---

<sup>1</sup> (Vgl. etwa Dörre et. al. Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre Arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen, 2009)

<sup>2</sup> Jeweils zu circa 77%, vgl. Stichtagserhebung des Sozialministeriums 2009, <https://akupav.eipi.at/akupav/>

<sup>3</sup> 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/>

2008 waren es noch 2,1 Prozent. Nach jüngsten Zahlen hat die Zahl der Leiharbeiter/-innen bereits wieder annähernd den Stand von vor der Krise erreicht. Derzeit (Juni 2010) sind in Österreich etwa 79.000 Zeitarbeiter/-innen beschäftigt, davon etwa 19.000 in Oberösterreich. Die Tabelle zeigt die Beschäftigungsentwicklung in dieser Branche in Oberösterreich für die vergangenen beiden Jahre.

**Tabelle 1: Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeiter/-innen in Oberösterreich: Juni 2008 – Juni 2010<sup>4</sup>**

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

## 2. Fragestellungen und Erhebungsmethode

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, ein repräsentatives Bild von Zeitarbeit in Oberösterreich zu bekommen und Differenzierungen innerhalb dieser heterogenen Beschäftigtengruppe aufzuzeigen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind von entscheidender Bedeutung: Zum einen gibt es nun schon seit Ende der 1980er Jahre das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AKÜ) und zum anderen gibt es einen eigenen Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, der auf den Bestimmungen des AKÜ aufsetzt.

In dem vorliegenden Beitrag werden Ergebnisse zu folgenden Themenbereichen diskutiert

- Zeitarbeiter/-innen und Beschäftigterbetrieb: Wie stark werden Leiharbeiter/-innen in den Beschäftigterbetrieb integriert und existieren trotz Kollektivvertrag noch Benachteiligungen gegenüber der Stammbeschäftigten?
- Zeitarbeiter und Überlasser: Wie weit gelangen die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen für Arbeitskräfteüberlassung in der Praxis zu Geltung?
- Einstellungen der Betroffenen: Gibt es eine spezifische „Leiharbeiteridentität“ und welche interessenspolitischen Konsequenzen können daraus abgeleitet werden?

<sup>4</sup> Quelle: Onlineabfrageinformationssystem von Arbeitsmarktinformationen: BALIweb  
<http://www.dnet.at/bali/Default.aspx>

- Rolle der Betriebsräte: Welchen Einfluss können Betriebsräte auf die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern nehmen?

Abschließend soll die Bedeutung dieser Beschäftigungsform für die Arbeitnehmersolidarität diskutiert werden und Möglichkeiten einer „Verständigung“ zwischen Stammarbeitnehmern und prekär Beschäftigten angedeutet werden.

Die präsentierten Daten basieren auf einer postalischen Befragung von Zeitarbeitnehmern/-innen in Oberösterreich, die auf Grundlage einer geschichteten Zufallsstichprobe durchgeführt wurde. Der Fragebogen enthielt etwa 50 Fragen. Bei einer Stichprobengröße von  $n=5000$  wurde eine Rücklaufquote von 16 % erzielt. Nach Ende der Erhebungsphase lagen mehr als 750 auswertbare Fragebögen vor. Die Ergebnisse sind für die Gruppe der Zeitarbeiter in Oberösterreich repräsentativ. Viele Befragte nutzten die Möglichkeit, auf der letzten Seite des Fragebogens ihre Erfahrungen mit eigenen Worten zu schildern. Diese Kommentare sind in den vorliegenden Text eingeflossen.

### 3. Zeitarbeiter/-innen und Beschäftigerbetrieb

*„Da es täglich passieren kann, dass man 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. Einsätze österreichweit und nicht regional wirken sich negativ auf das Familienleben aus. Bei Krankenstand wird man sofort an die Leiharbeitsfirma zurückgegeben. Diese drängt wieder zu einer einvernehmlichen Kündigung. Man hat dadurch keine Möglichkeit sich Urlaubstage anzusparen. Längerfristige Urlaubsplanungen fallen so ins Wasser – auch weil man nie weiß, wo man überhaupt beschäftigt ist. Keine gleiche Entlohnung (wie Stammpersonal), keine Prämienzahlungen, ca. 5.000 Euro weniger Verdienst als Stammpersonal pro Jahr. Quotenregelung bei den Betrieben – Jahrelange Leasingarbeiter müssen Stammpersonal werden können. Arbeitspensum ist gegeben, ansonsten wären nicht über Jahre so viele Leiharbeiter beschäftigt. Leiharbeiter und Arbeitslose können die Wirtschaft nicht ankurbeln.“ ( Arbeiter, Kommentar Nr. 140)*

Aus den Anmerkungen dieses Zeitarbeiters wird zweierlei deutlich: Erstens, dass in mehrfacher Hinsicht negative Abweichungen gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis bestehen und zweitens dass dieses bzw. genauer die Situation der Stammbeschäftigten den Bezugspunkt für die eigene Situation darstellt. Das grundlegende Problem ist die permanente Unsicherheit. Dies erzeugt einen starken Konformitätsdruck: Sowohl gegenüber dem Beschäftigerbetrieb als auch – wie geschildert – gegenüber dem Überlasser. Man verhält sich kooperativ, weil man auch in Zukunft wieder Arbeit bekommen und das „Stigma“ einer Arbeitgeberkündigung vermeiden möchte. Man ist nicht nur finanziell benachteiligt, sondern auch Rechte, die für einen Stammbeschäftigten selbstverständlich sind, wie etwa der jährliche geplante Urlaub, sind in Frage gestellt. Ein weiteres grundlegendes Charakteristikum von prekärer Beschäftigung ist fehlende Planungssicherheit, die auch hier zum Ausdruck kommt. Nicht zuletzt wird Kritik an der Expansion dieser Beschäftigungsform geäußert: Wenn Betriebe über Jahre hinweg Leiharbeiter beschäftigen, müsste doch eigentlich genug Arbeit vorhanden sein.

**Tabelle 2: Beteiligung im Beschäftigterbetrieb**

(Angaben in Prozent)

	Insg.	Arbeiter	Angestellte	Chi <sup>2</sup>
<b>Verdienst im Vergleich zum Stammpersonal</b>				
besser	<b>13</b>	14	6	55,243***
gleich	<b>39</b>	35	56	
schlechter	<b>48</b>	51	38	
Gesamt	<b>100</b>	100	100	
<b>Beteiligung an Prämien<sup>5</sup></b>				
Ja, zur Gänze	<b>14</b>	11	25	22,430***
Ja, teilweise	<b>14</b>	11	24	
Nein	<b>72</b>	78	52	
Gesamt	100	100	101	
<b>Beteiligung an betrieblichen Sozialleistungen</b>				
Ja, zur Gänze	<b>50</b>	48	66	14,434***
Ja, teilweise	<b>30</b>	31	22	
Nein	<b>18</b>	22	7	
Gesamt	100	101	100	

Die Tabelle zeigt, dass die Anmerkungen des oben zitierten Arbeiters keineswegs eine Einzelwahrnehmung ist. Es zeigen sich deutliche negative Abweichungen gegenüber dem Stammpersonal, auch wenn das Ausmaß der Benachteiligung zwischen Arbeitern und Angestellten unterschiedlich ist.

<sup>5</sup> 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.

Die Hälfte der Arbeiter gibt an, gegenüber Beschäftigten des Stammpersonals finanziell benachteiligt zu werden, bei den Angestellten ist dieser Anteil deutlich niedriger. Umgekehrt ist der Anteil der Befragten, der angibt besser zu verdienen, bei den Arbeitern doppelt so hoch. Es scheint also eine gewisse Polarisierung innerhalb der letzteren zu geben, während sich die Angestellten in finanzieller Hinsicht mehrheitlich mit Stammpersonal gleichgestellt sehen. Die finanzielle Benachteiligung erklärt sich hauptsächlich aus der Differenz zwischen kollektivvertraglichem und dem faktischen innerbetrieblichen Lohnniveau, das vielfach beträchtlich höher liegt.<sup>6</sup> An den Prämien des Beschäftigterbetriebs (Gewinn-, Erfolgsprämie), die in bestimmten renommierten Großbetrieben keine unwesentliche Rolle spielen, werden Leiharbeitnehmer überwiegend nicht beteiligt- Arbeiter deutlich seltener als Angestellte. Die Frage ausblendend, ob Gewinnprämien aus einer arbeitnehmerischen Perspektive prinzipiell zu befürworten sind, ist dies sicher ein (auch symbolisch) wichtiges Moment der Benachteiligung. Einen rechtlichen Anspruch auf Prämienbeteiligung haben Leiharbeitnehmer allerdings nicht.

Allerdings werden Leiharbeitnehmer mehrheitlich zumindest teilweise an innerbetrieblichen Sozialleistungen beteiligt. Es ist zu vermuten, dass hier auch die Existenz/das Engagement eines Betriebsrats eine wichtige Rolle spielt. Global betrachtet nimmt mit der Überlassungsdauer die Teilhabe an Leistungen des Beschäftigterbetriebs zu, aber insbesondere bei Entgelt und Prämien bleiben deutliche Unterschiede bestehen.

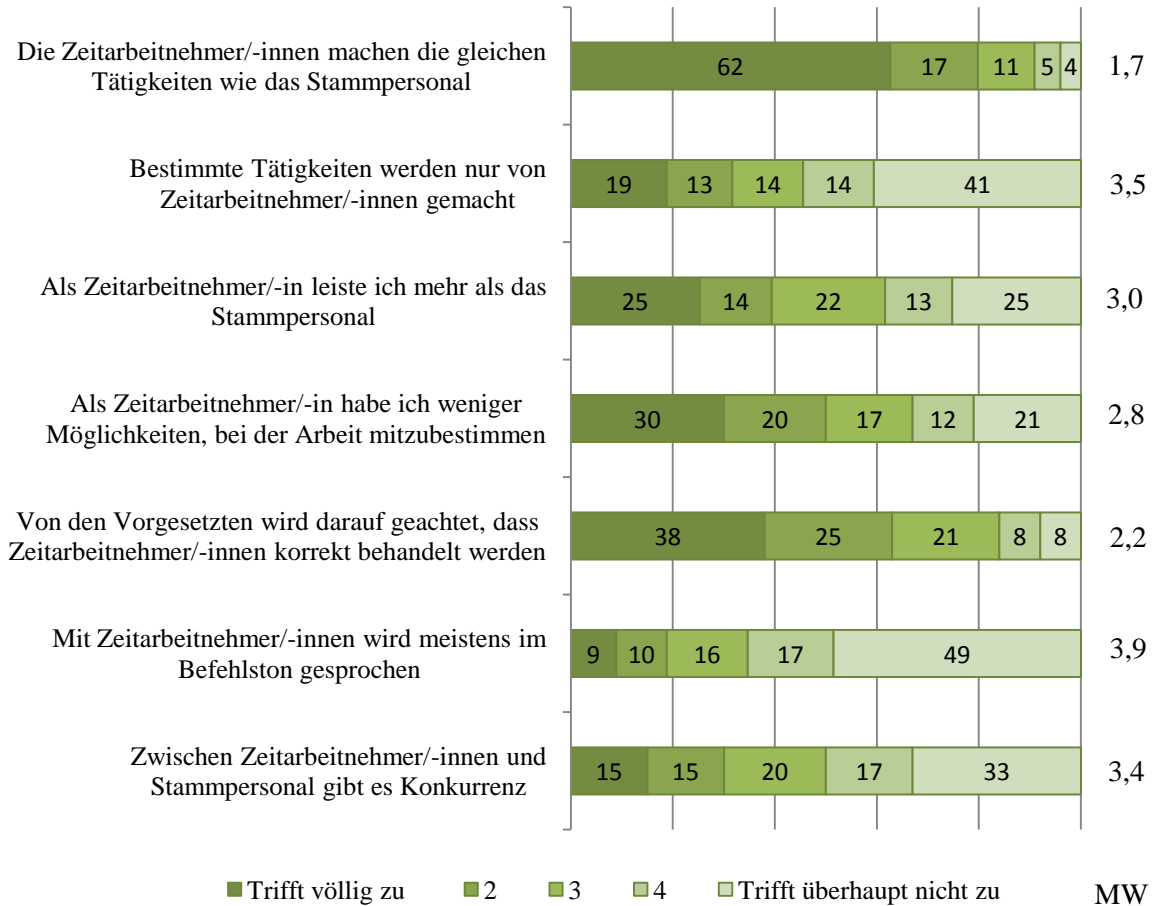
Auch wenn statusbedingte Diskriminierungen bestehen, wäre es nicht zutreffend, ein Bild des Leiharbeiters zu zeichnen, in dem er grundsätzlich eine Art „Paria“ im Beschäftigterbetrieb erscheint. Die Arbeitsbedingungen scheinen sich bei weitem nicht für alle Leiharbeitnehmer/-innen negativ darzustellen, wie aus folgender Darstellung hervorgeht.

---

<sup>6</sup> Um diesen Unterschied auszugleichen, sind im Leiharbeiterkollektivvertrag beim Einsatz in bestimmten Branchen so genannte „Referenzzuschläge“ vor gesehen, die aber scheinbar diese Differenz nicht zur Gänze ausgleichen können.

**Grafik 1: Arbeitsalltag von Leiharbeitnehmern im Beschäftigterbetrieb**

(Angaben in Prozent, die Grafik beruht auf 748 bis 753 Beantwortungen)



Es zeigt sich ein zwiespältiges Bild: Einerseits gibt die überwiegende Mehrheit der Befragten an, dass sie auf der Tätigkeitsebene mit dem Stammpersonal gleichgestellt sind und immerhin etwa 60 Prozent stimmen der Aussage, dass die Vorgesetzten auf einen korrekten Umgang mit Zeitarbeiter/-innen achten, zu. Andererseits gibt aber die Hälfte der Befragten an, am Arbeitsplatz weniger mitbestimmen zu können und immerhin ein Drittel stimmt der Aussage, dass bestimmte (unangenehme) Tätigkeiten (man denke etwa das „Zusammenkehren“ in einer Produktionshalle) meistens von den Zeitarbeiter/-innen erledigt werden müssen, zu. Das ist ein Widerspruch, welcher für die Situation von Zeitarbeiter/-innen typisch ist: Trotz gleicher Tätigkeiten hat man letztlich weniger Mitsprache und steht auch vielfach unter einem sozialen Druck, mehr und „besser“ arbeiten zu müssen als das Stammpersonal, da nur so eine Übernahme möglich erscheint.

Auch bei der Bewertung des Arbeitsalltags zeigen sich starke Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten: Erstere sprechen deutlich häufiger von einem Mitbestimmungsdefizit und einem höheren Leistungsdruck während sich der Arbeitsalltag von überlassenen Angestellten nicht grundlegend von fix Beschäftigten zu unterscheiden scheint. Bemerkenswert ist, dass unter den Arbeitern jene mit Migrationshintergrund besonders häufig ein Mitbestimmungsdefizit sehen. Es scheint also so zu sein, dass sich innerhalb der negativen Statusgruppe „Zeitarbeiter“ die gesamtgesellschaftlichen Unterscheidungen und Diskriminierungen reproduzieren: Benachteiligung von Arbeitern gegenüber Angestellten, Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft etc. Die Gruppe der Zeitarbeitnehmer ist keineswegs einheitlich, es einigt sie nur der prekäre rechtliche und faktische Status in den Betrieben.

#### 4. Zeitarbeitnehmer und Arbeitkräfteüberlasser

**Tabelle 3: Bewertung des eigenen Einkommens –Vergleich zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen**

(Angaben in Prozent)

	Beschäftigte (n=477)	Arbeitslose (n=128)
„Ich kann sehr gut davon leben“	10	4
„Es reicht vollkommen aus“	21	6
„Es reicht gerade“	54	50
„Es reicht nicht aus“	15	40
Gesamt	100	100

Bei der Beantwortung dieser Frage gibt es klarerweise einen drastischen Unterschied zwischen jenen Befragten, die zum Befragungszeitpunkt eine Beschäftigung ausübten und jenen, die arbeitslos waren. Mehr als zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer in Beschäftigung geben an, dass ihr Einkommen „gerade“ bzw. „nicht ausreicht“, bei den Arbeitslosen beträgt dieser Anteil gar 90 Prozent.

Nur drei von zehn Beschäftigten sind der Ansicht, dass ihr Einkommen vollkommen ausreicht bzw. dass sie sehr gut davon leben können. Diese Frageformulierung wurde dem



Arbeitsklimaindex der AKOÖ entnommen, einer Repräsentativbefragung unter allen Arbeitnehmer/-innen in Österreich. Ein Vergleich der Befragungsergebnisse zeigt eine deutliche negative Abweichung gegenüber dem Durchschnitt der abhängig Beschäftigten.<sup>7</sup>

#### **Table 4: Bewertung des eigenen Einkommens nach Subgruppen**

(Bezogen auf Gesamtheit der zum Befragungszeitpunkt Beschäftigten, Angaben in Prozent)

	„Einkommen reicht nicht aus“	Chi <sup>2</sup>
Arbeiter/-innen	18	17,531***
<i>Un-/Angelernt</i>	26	22,812***
<i>Facharbeiter/-innen</i>	9	
Angestellte	4	
Frauen	11	2,190
Männer	16	
Mit Kinder	20	14,532**
Ohne Kinder	10	
Migrationshintergrund	26	9,708**
Kein Migrationshintergrund	12	
Insgesamt	15	

\*\*\*Signifikanzniveau=0,001; \*\*Signifikanzniveau=0,01

Diese Beschäftigungsform scheint vor allem für Arbeitnehmer/-innen ohne besondere Qualifikationen (die ja die Mehrheit der Zeitarbeiter/-innen darstellen) ein hohes Armutsrisiko zu beinhalten: Immerhin ein Viertel aus dieser Gruppe gibt an, mit ihrem derzeitigen Einkommen kein Auskommen zu finden während bei den Facharbeitern dieser Anteil bei etwa einem Zehntel und bei den Angestellten unter fünf Prozent liegt.

Interessanterweise ist unter den Männern der Anteil, welcher angibt, dass das Einkommen nicht ausreicht höher als bei den Frauen, auch wenn dieser Unterschied nicht statistisch

<sup>7</sup> Bei einer Erhebung im März 2009 haben laut AK-Index 38% der befragten Arbeitnehmer/-innen angegeben, dass ihr Einkommen „gerade reicht“, während es bei der vorliegenden Befragung 54% sind.

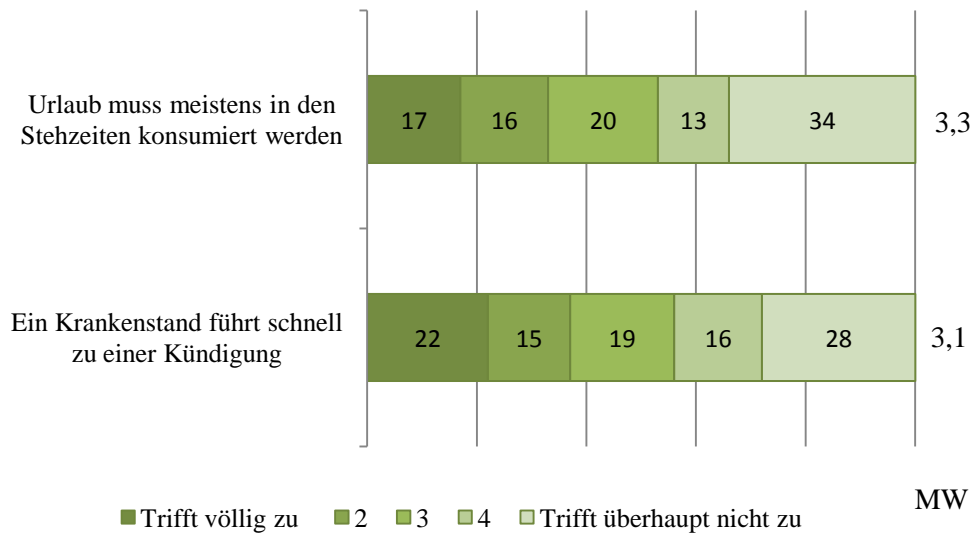
signifikant ist. Es ist zu vermuten, dass gerade die Rolle des Mannes als „Familienernährers“, die in vielen Arbeiterfamilien noch gelebt wird, die Leiharbeiter hier einem großen Druck aussetzt. Dafür spricht auch, dass die Frage, ob man unterhaltsberechtigten Kinder zu versorgen hat, einen starken Einfluss auf die Bewertung des eigenen Einkommens hat. Einen starken Einfluss übt auch der Migrationshintergrund aus. Es muss allerdings hervorgehoben werden, dass die beiden stärksten Faktoren Qualifikation und Migrationshintergrund unabhängig voneinander wirken: Auch ein Viertel un-/ angelernter Arbeiterinnen ohne Migrationshintergrund gibt an, dass ihr Einkommen nicht ausreicht. Die besondere Verwundbarkeit ungelernter Arbeiter lässt sich auch anhand einer weiteren Zahl belegen: Annähernd die Hälfte aus dieser Gruppe, aber nur ein Viertel der Facharbeiter gab an, innerhalb der letzten 12 Monate einmal von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen zu sein.

Zeitarbeit scheint aufgrund ihrer Konstruktion („Dreiecksbeziehung“) und der daraus resultierenden schwachen Position der Arbeitnehmer in besonderem Maß dazu einzuladen, bestehende Rechte nicht einzuhalten bzw. zu versuchen, diese zu umgehen. Das häufigste Problem scheinen fehlerhafte Lohnverrechnungen zu sein. Immerhin 44 Prozent der Arbeiter und 26% der Angestellten gaben an, bei ihrer aktuellen Zeitarbeitsfirma bereits mindestens einmal Probleme mit der Lohnabrechnung gehabt zu haben. Zusätzlich werden, wie auch der befragte Arbeiter eingangs schildert, die Betroffenen zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt, wodurch die kollektivvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen umgangen werden (und die Betroffenen einen starken finanziellen Verlust erleiden). In der vorliegenden Befragung gaben immerhin mehr als die Hälfte der Befragten, einer einvernehmlichen Auflösung nur aus Alternativlosigkeit zugestimmt zu haben und ebenfalls mehr als 50 Prozent waren nicht über die Nachteile derselben informiert.

Erkämpfte Arbeitnehmerrechte, wie das Recht auf bezahlten Urlaub oder auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall scheinen bei der Gruppe der Zeitarbeitnehmer/-innen- obwohl rechtlich garantiert- in der Praxis in Frage gestellt. Es ist eine Tendenz zur Auslagerung der „Lohnnebenkosten“ zu erkennen. Die Beschäftigterbetriebe sind durch den Zukauf von Zeitarbeitskräften nicht mehr damit befasst und die Zeitarbeitsfirmen versuchen diese- aufgrund interner Kostenkalkulationen – auf die Allgemeinheit zu überwälzen. Die Möglichkeit, jederzeit den Arbeitsplatz verlieren zu können, übt einen starken Druck auf die Betroffenen aus.

**Grafik 2:** Treffen die folgenden Aussagen nach ihrer Erfahrung auf die Praxis zu?

(1= Trifft völlig zu, 5=Trifft überhaupt nicht zu; Angaben in Prozent, n=728 bzw. 731)



Immerhin rund ein Drittel der Befragten ist aufgrund eigener Erfahrung der Ansicht, dass Urlaub meistens in den „Stehzeiten“ zwischen zwei Aufträgen konsumiert werden muss, und etwas mehr als ein Drittel stimmt der Aussage, dass Krankenstand schnell zu einer Kündigung führt, eindeutig zu. Jeweils ein weiteres Fünftel möchte diese Aussage zumindest nicht ablehnen. Auch hier scheint es sich vor allem um ein Problem der Arbeiterbereichs zu handeln: Der Mittelwertunterschied zwischen Arbeiterun und Angestellten in der Zustimmung zu den Items beträgt jeweils einen ganzen Skalenpunkt.

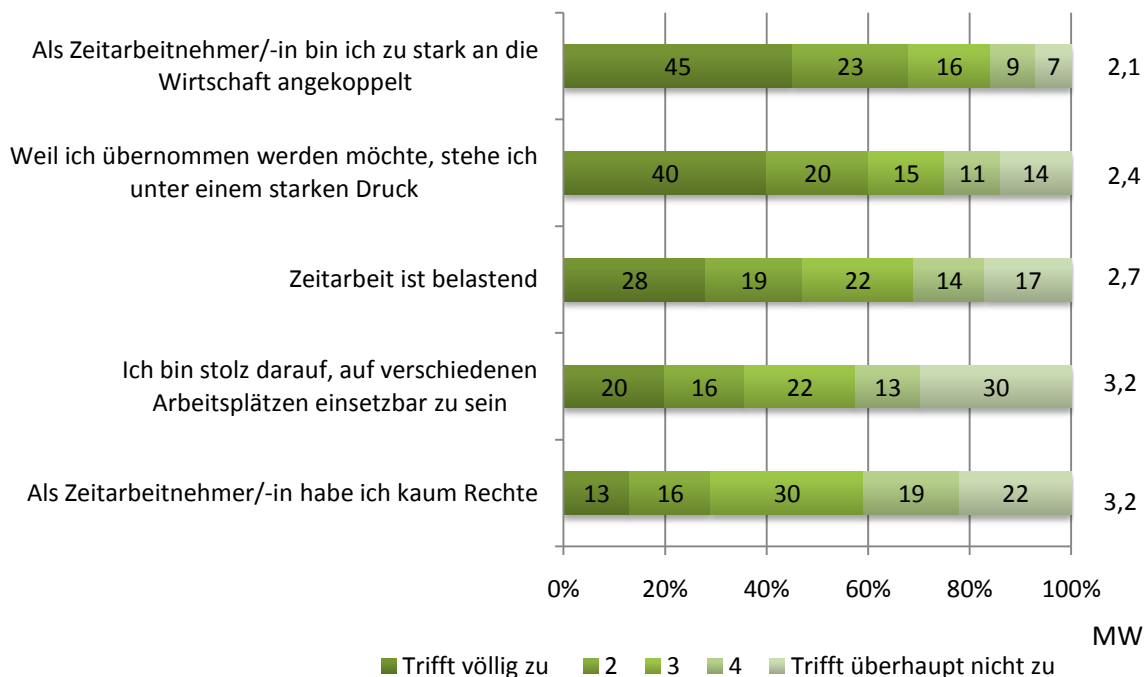
**5. Einstellungen zu Zeitarbeit – gibt es ein eigenes „Zeitarbeiterbewusstsein“?**

„Leiharbeit müsste verboten werden, da ich nicht einsehe, warum außer der Firma noch andere Leute mit mir verdienen wollen. Warum sollen Leiharbeiter die Leasingfirmen erhalten? Die Gewerkschaft müsste stärker sein und diese Vermarktung von Menschen unterbinden“ (Arbeiter, Befragter Nr. 123)

„Ich denke, es ist eine sehr gute Möglichkeit in den entsprechenden Firmen seine persönlichen Stärken und Fähigkeiten zu beweisen. In meinem Fall bin ich voll und ganz in meinen Betrieb integriert. Bei den Arbeitern sieht das anders aus!!! Allerdings war auch ich konkret in der Situation (Wirtschaftskrise) das offen über meine Kündigung diskutiert wurde.“ (Angestellter, Befragter Nr. 677)

**Grafik 3 : Einstellungen zu Zeitarbeit**

(Angaben in Prozent, die Grafik beruht auf 732 bis 751 Beantwortungen)



Zeitarbeit wird von den Betroffenen als unsicher erlebt. Über zwei Drittel der Befragten stimmen der Aussage zu, dass man Zeitarbeiter zu stark unmittelbar an die Konjunktorentwicklung angebunden ist, was als ein Bedürfnis nach mehr Beschäftigungssicherheit interpretiert werden kann. Bei diesem Item gibt es auch - im

Gegensatz zu den meisten anderen Themen – keinen Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten. 60 % der Befragten sehen sich durch die anstrebte Übernahme in den Beschäftigterbetrieb einem starken psychischen Druck ausgesetzt. Dies lässt erkennen, dass Zeitarbeitnehmer überwiegend auf ein Normalarbeitsverhältnis orientieren und vermutlich diese Beschäftigungsform eher als „Übergangslösung“ angesehen wird.

Allerdings gibt etwa ein Drittel der Befragten an, Stolz auf die Einsetzbarkeit auf verschiedenen Arbeitsplätzen zu sein. Sie beziehen sich damit positiv auf ein Charakteristikum dieser Beschäftigungsform an sich. Es ist plausibel, dass die Aussagen „Stolz auf verschiedene Arbeitsplätze“ und „Druck wegen Übernahme“ negativ miteinander korrelieren: Jemand, der es als positiv erachtet, zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen und Betrieben zu wechseln, strebt ja nicht unbedingt eine Übernahme an. Wobei hier eine Relativierung angebracht ist: Es scheint unter den Leiharbeitern ein Segment an gut qualifizierten Facharbeitern zu geben, die das Arbeitsbewusstsein eines „Monteurs“ an den Tag legen (Und die auch auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind). Für die Mehrheit der (nicht so gut qualifizierten) Leiharbeitnehmer ist der häufige Betriebswechsel, oft verbunden mit Phasen der Arbeitslosigkeit eher eine Zumutung.

Der Aussage, dass man als Zeitarbeitnehmer kaum Rechte hätte, stimmt die Mehrheit der Befragten nicht zu. Das Bild vom Leiharbeitnehmer, der weitgehend rechtlos ist und seine eigene Situation ohnmächtig hinnehmen muss, dürfte mehrheitlich eher nicht zutreffen. Es ist auch anzunehmen, dass die verstärkten Informations- und Aufklärungskampagnen der Gewerkschaften in den letzten Jahren nicht gänzlich ohne Wirkung geblieben sind.

Etwa die Hälfte der befragten Arbeitnehmer stimmt der Aussage „Zeitarbeit ist belastend“ eindeutig zu. Eine detaillierte Betrachtung ergibt unterschiedliche Zustimmungsraten nach verschiedenen sozialstatistischen Kategorien.

**Tabelle 5:** „Zeitarbeit ist belastend“ – Vergleich der Mittelwerte nach Subgruppen

(Skala von 1=stimme völlig zu bis 5=stimme überhaupt nicht zu )

	„Zeitarbeit ist belastend“	t
<b>Insgesamt</b>	2,7	
<b>Beschäftigte</b>	2,9	4,728***
<b>Arbeitslose</b>	2,2	
<b>Arbeiter/-innen</b>	2,7	3,291***
<i>Un-/angelernte Arbeiter/-innen</i>	2,5	3,375***
<i>Facharbeiter/-innen</i>	2,9	
<i>Arbeiterinnen</i>	2,4	2,007*
<i>Arbeiter</i>	2,8	
<b>Angestellte</b>	3,2	
<i>Angestellte – Frauen</i>	3,5	3,118**
<i>Angestellte –Männer</i>	2,8	

\* \*\*Signifikanzniveau 0,001; \*\*Signifikanzniveau 0,01; \*Signifikanzniveau 0,05; die Tabelle basiert auf 602-737 Beantwortungen<sup>8</sup>

Eine Betrachtung der Antworten im Detail ergibt, dass zum Befragungszeitpunkt arbeitslose Personen im Vergleich zu den Beschäftigten der obigen Aussage deutlich häufiger zustimmen. Genauso empfinden Arbeiter/-innen diese Beschäftigungsform häufiger als belastend als Angestellte. Dazu muss aber gesagt werden, dass es innerhalb der Arbeiter/-innen noch einmal einen deutlichen Unterschied nach der Qualifikation gibt: Für un-/angelernte Arbeitskräfte ist Zeitarbeit häufiger belastend wie für Facharbeiter/-innen.

<sup>8</sup> Für die Betrachtung der Unterschiede nach Beschäftigtengruppen wurden die Gruppe der Arbeitslosen ausgeschlossen.

Global betrachtet gibt es bezogen auf das Geschlecht keine signifikanten Unterschiede, sehr wohl hingegen wenn man den Arbeiter- und Angestelltenbereich separat betrachtet. Hier zeigt sich sogar ein gegenläufiger Effekt: Während die Arbeiterinnen häufiger zustimmen als deren männliche Kollegen (mit 2,4 der zweitniedrigste Mittelwert) und somit Zeitarbeit in diesem Bereich besonders belastend ist, bewerten weibliche überlassene Angestellte diese Beschäftigungsform deutlich weniger kritisch als ihre männlichen Kollegen. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Frauen als überlassene Angestellte vor allem in hochqualifizierten Bereichen arbeiten.

Interessanterweise gibt es keinen Zusammenhang zwischen der Bewertung von Zeitarbeit als Belastung und der Anzahl der Beschäftigerbetriebe: Auch jene Befragten, die bereits in vielen Betrieben gearbeitet haben, empfinden diese Beschäftigungsform nicht überdurchschnittlich häufiger belastend. Sehr wohl einen signifikanten Zusammenhang gibt es jedoch mit der Anzahl der Zeitarbeitsfirmen, bei denen bereits gearbeitet wurde: Jene Befragten, die bereits bei mehreren Überlassern beschäftigt waren, schätzen Zeitarbeit deutlich häufiger als Belastung ein

Eine wichtige Frage ist, ob Zeitarbeit von den Betroffenen als dauerhafte Beschäftigungsform angesehen wird oder eher eine Übernahme ins Stammpersonal angestrebt wird.

**Tabelle 6: Wunsch nach Übernahme in derzeitigen Beschäftigerbetrieb**

(Angaben in Prozent, n=598)

Ziel Übernahme in Stammebelegschaft?	Insg.	Arbeiter/ -innen*** (n=466)	Frauen* (n=52)	Männer (n=313)	Angestellte (n=123)	Frauen (n=57)	Männer (n=43)
<b>Ja, unbedingt</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	56	37	<b>61</b>	65	56
<b>Ja, eher schon</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	21	24	<b>20</b>	16	26
<b>Nein, derzeit nicht</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	23	39	<b>19</b>	19	19
Gesamt	<b>101</b>	99	100	100	100	100	100

Arbeiter-Angestellte  $\chi^2=15,292$ ;  $p=0,001$ ; Arbeiterinnen- Arbeiter  $\chi^2=6,890$

Die Ergebnisse sind eindeutig: Etwa zwei Drittel der Befragten streben entweder „unbedingt“ oder „eher schon“ eine Übernahme beim derzeitigen Beschäftigerbetrieb an.

Bemerkenswert ist allerdings, dass der Anteil der Befragten, der angibt, derzeit keine Übernahme anzustreben, unter den Arbeitern bei beinahe 40 % liegt. Im Vergleich dazu geben nur etwa 20 % der Arbeiterinnen an, nicht übernommen werden zu wollen. Dieser Befund korrespondiert damit, dass gerade Arbeiterinnen Zeitarbeit als besonders belastend erleben. Unter den Angestellten gibt es hingegen keine signifikanten Unterschied nach dem Geschlecht: Etwa vier Fünftel der überlassenen Angestellten geben an, „unbedingt“ oder „eher schon“ eine Übernahme in die Stammebelegschaft anzustreben.

Der Wunsch nach Übernahme sinkt mit dem Alter: Geben noch 75 % der unter 26-Jährigen an, eine Übernahme anzustreben, sinkt dieser Anteil bei den über 50-Jährigen auf die Hälfte. Es ist zu vermuten, dass gerade bei den älteren Arbeitnehmern zumindest zum Teil eine pragmatische Anpassung an die Realität – nämlich dass kaum eine Chance auf Übernahme besteht – stattgefunden hat.

Zusätzlich spielt aber auch noch gänzlich anderes Moment eine Rolle: Werden die Arbeitsbedingungen im Beschäftigterbetrieb als ungünstig erlebt, dann wird nachvollziehbarerweise ebenfalls häufiger keine Übernahme angestrebt.

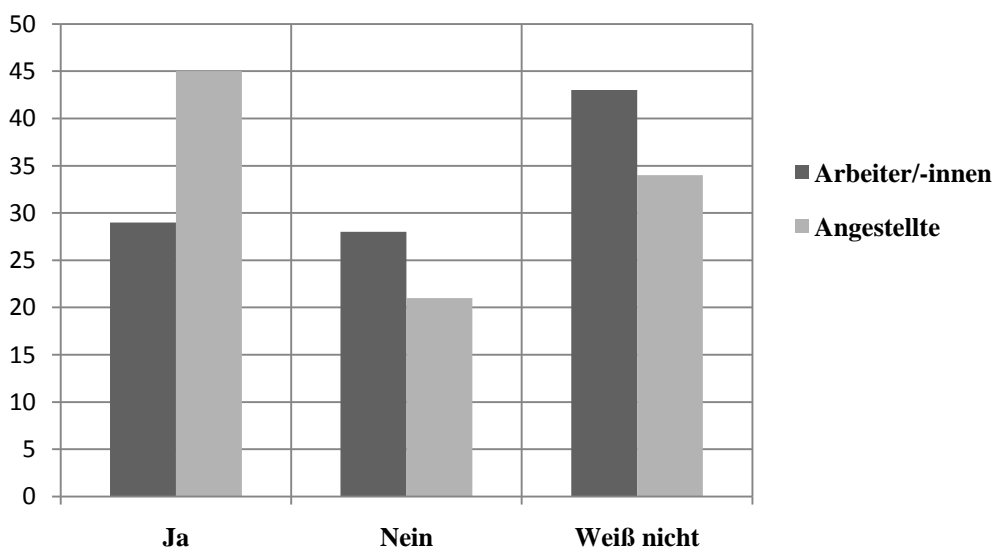


## 6. Zeitarbeitnehmer und (betriebliche) Arbeitnehmerinteressenvertretung

Zeitarbeitnehmer leiden auf der betrieblichen Ebene unter einem Vertretungsdefizit: Zum einen gestaltet sich die Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Betriebsrats bei Arbeitkräfteüberlassern schwierig (wenn auch nicht unmöglich). Zu nennen sind hier die hohe Fluktuation (ein generelles Hindernis für eine gemeinsame Interessensvertretung) und vor allem das Fehlen eines gemeinsamen Betriebs, was es schwierig macht, mit den Arbeitnehmern überhaupt in Kontakt zu treten. Zum anderen ist davon auszugehen, dass die Betriebsräte der Beschäftigbetriebe sich vornehmlich als Vertreter der Stammebeschäftigten betrachten und die in ihrem Betrieb arbeitenden Leiharbeitnehmer bestenfalls mit vertreten. Funktionalistisch betrachtet könnten Betriebsräte sogar ein Interesse an der Beschäftigung einer gewissen Zahl an Leiharbeitskräften in ihrem Betrieb haben. Überspitzt formuliert: Die relative Beschäftigungssicherheit der Stammebeschäftigten wird durch ein prekäres Segment, das bei Bedarf eingestellt und wieder entlassen werden kann, „garantiert“. Gleichzeitig stehen die Leiharbeiter unter dem Verdacht, oft stark „individualistisch“ orientiert zu sein und aus diesem Grund besonders schwierig gewerkschaftlich zu organisieren.

### Grafik 4: Existenz eines Betriebsrats in der Zeitarbeitsfirma – Arbeiter/-innen und Angestellte

(*n*=578 bzw. 165, Angaben in Prozent)

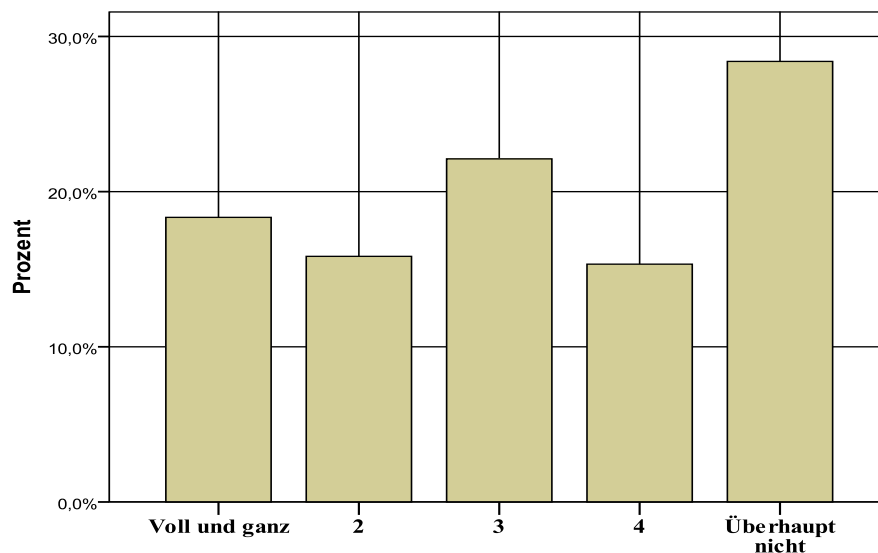


Es überrascht der hohe Anteil der Befragten, die angeben nicht zu wissen, ob es in ihrer Zeitarbeitsfirma einen Betriebsrat gibt: Unter den Arbeiter/-innen sind dies mehr als 40 %, unter den Angestellten etwa ein Drittel. Dass sie von einem Betriebsrat in der Zeitarbeitsfirma wissen, sagen etwa knapp 30 % der Arbeiter/-innen und 45 % der Angestellten.

Dagegen wird die überwiegende Mehrheit der Befragten in Betriebe mit einem Betriebsrat überlassen. Mehr als 60 % der Arbeiter und beinahe 80% der Angestellten geben, dass es in ihrem Beschäftigerbetrieb einen Betriebsrat gibt.

### Grafik 5: Vertritt der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs Ihre Interessen?

(n=398, Angaben in Prozent)



Die Frage nach der wahrgenommenen Interessensvertretung durch den Beschäftigerbetriebsrat ergibt ein kritisches Bild: Ein gutes Drittel fühlt sich durch diesen vertreten gegenüber mehr als 40 %, die sich nicht vertreten fühlen. Etwa ein Fünftel ordnet sich in der Mitte ein. Jene Befragten, die angaben, bereits einmal Kontakt mit dem Betriebsrat gehabt zu haben, urteilen jedoch deutlich positiver.

**Tabelle 7: Korrelation zwischen Bedingungen im Arbeitsalltag und Vertretung durch Beschäftigterbetriebsrat***(Skala von 1=stimme völlig zu bis 5=stimme überhaupt nicht zu )*

Korrelationskoeffizienten (Spearman)	Vertretung durch Betriebsrat
„gleiche Tätigkeiten“	0,222**
„bestimmte Tätigkeiten“	-0,309**
„muss mehr leisten“	-0,357**
„kann weniger mitbestimmen“	-0,313**
„korrekter Umgang durch Vorgesetzte“	0,341**
„Befehlston“	-0,319**
„Konkurrenz“	-0,293**

*\*\*auf einem Niveau von 0,01 signifikant, die Tabelle basiert auf 390-394 Beantwortungen*

Es zeigt sich ein interessanter Zusammenhang: Jene Befragten, die sich durch den Beschäftigterbetriebsrat vertreten fühlen, beurteilen die Arbeitsbedingungen deutlich positiver. Sie berichten weniger häufig davon, dass sie unter einem höheren Leistungsdruck stehen oder dass sie am Arbeitsplatz weniger Mitsprache als das Stammpersonal hätten. Auch eine Konkurrenzsituation mit dem Stammpersonal wird weniger häufig wahrgenommen. Aus diesem Sachverhalt kann umgekehrt geschlossen werden, dass ein Betriebsrat einen beträchtlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitskräfte nehmen kann. Relativierend muss auch hinzu gefügt werden, dass die Arbeitssituation von Zeitarbeitnehmern wahrscheinlich auch von der Funktion von Leiharbeit für den Beschäftigterbetrieb wesentlich (mit-) beeinflusst wird.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Diese Frage kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht geklärt werden.

Das Vorhandensein eines Betriebsrats hat (naheliegenderweise) auch einen Einfluss, ob in diesem Bereich gesetzlich verankerte Rechte eingehalten werden.

**Tabelle 8: Einfluss des Betriebsrats - Mittelwertvergleich**

(Skala von 1=stimme völlig zu bis 5=stimme überhaupt nicht zu )

Zustimmung zu ..	Insg.	BR bei Überlasser		t	BR im Beschäftigterbetrieb		t
		Ja	Nein		Ja	Nein	
„Urlaub meist in Stehzeiten“	3,3	3,5	2,9	3,978***	3,5	3,1	2,597**
„Bei Krankenstand Kündigung“	3,1	3,3	2,7	4,578***	3,1	3,0	0,767

\* \*\*Signifikanzniveau 0,001; \*\*Signifikanzniveau 0,01 die Tabelle basiert auf 425/ 426 bzw. 605 Beantwortungen

Werden Befragte, die bei Überlassern mit einem Betriebsrat arbeiten, jener Gruppe, die sicher weiß, dass es keinen Betriebsrat gibt gegenübergestellt, ergeben sich deutliche Unterschiede. Erstere stimmen den Aussagen „Urlaub in Stehzeiten“ und „bei Krankenstand Kündigung“ deutlich weniger häufig zu (höhere Mittelwerte). Ein Betriebsrat scheint also dahingehend zu wirken, dass grundlegende gesetzliche Bestimmungen (wie etwa das Verbot der einseitigen Urlaubsanordnung) auch in der Praxis Geltung bekommen. Interessant ist zudem, dass es bei der Frage der Urlaubsgestaltung auch der Beschäftigterbetrieb Einfluss zu nehmen scheint: Gibt es dort keinen Betriebsrat, stehen die Beschäftigten stärker unter Druck, während einer Überlassung keinen Urlaub zu nehmen.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass sowohl der Beschäftigterbetriebsrat als auch der Betriebsrat der Zeitarbeitsfirma einen positiven Einfluss nehmen kann. Die politische Konsequenz daraus ist, dass die Position beider gestärkt werden muss. In den Betrieben muss eine politische Kultur entwickelt werden, die faktische Statusunterschiede nicht in Unterschiede im Grad der Interessensvertretung übersetzt. Dies bedeutet unter Umständen auch, dass die Illusion einer Beschäftigungssicherheit der Stammebelegschaften aus Kosten der Leiharbeitnehmer aufgegeben werden muss. Zusätzlich ist es wichtig, dass Zeitarbeitnehmer

auch auf einen Betriebsrat in der Leiharbeitsfirma zurückgreifen können, auch wenn die Bedingungen der Betriebsratsarbeit in diesem Bereich besonders schwierig sind.

### **7. Politische Forderungen zum Thema oder: Wie wir zu einer Arbeitnehmersolidarität kommen könnten.**

Leih-/Zeitarbeit ist keineswegs eine „ganz normale Arbeit“, sondern durch spezifische Belastungen gekennzeichnet, die es als gerechtfertigt erscheinen lassen, von einer Beschäftigungsform mit einem (weiterhin) hohen Prekaritätspotential zu sprechen. Grundlegendes Merkmal ist die fehlende Beschäftigungssicherheit, was durch die Wirtschaftskrise manifest geworden ist. Die objektiven Tendenzen der Desintegration treffen auf die Integrationsbestrebungen der Betroffenen (Dörre 2003). Die überwiegende Mehrheit der Leiharbeitnehmer orientiert auf eine Übernahme in die Stammbesellschaft, die allerdings nur mit großer Kraftanstrengung möglich ist und für viele ein Wunsch zu bleiben scheint. Zeitarbeit ist für viele Arbeitnehmer zu einer dauerhaften Beschäftigungsform geworden und bei einem Teil dieser Gruppe zeigen sich Momente einer positiven Identifikation mit dem Leiharbeiterstatus: Man richtet sich in prekärer Beschäftigung an und versucht der Situation auch positive Seiten abzugewinnen. Allerdings hat die grundsätzliche Orientierung von Leiharbeitnehmern – Streben nach Übernahme oder Verweilen im Sonderstatus „Leiharbeiter“ – jeweils spezifische interessenspolitische Konsequenzen.

Die gewerkschaftliche Organisation von Zeitarbeitnehmer/-innen erscheint keineswegs unmöglich – immerhin haben in der vorliegenden Studie bereits 20 % angegeben Gewerkschaftsmitglied zu sein – und eine ausgeprägt individualistische Orientierung dürfte nur einem kleineren Teil der Befragten gegeben sein. Klar ist, dass gerade jene Befragte, die Formen des Ausschlusses im Beschäftigerbetrieb erleben mussten (z.B. Ausgliederung aus dem Stammpersonal in Leiharbeitsgesellschaft) auch dem Betriebsrat und auch der Gewerkschaft, die oft als ident mit diesem erlebt wird, eher kritisch gegenüberstehen. Die Tatsache, dass Zeitarbeiter weitgehend von der sozialpartnerschaftlich akkordierten Krisenbewältigung (Kurzarbeit, Bildungskarenz) ausgeschlossen waren, dürften solche Haltungen eher verstärkt haben. Bei steigendem gewerkschaftlichen Organisationsgrad würde sich zusätzlich die Frage stellen, wie die unterschiedlichen Interessenslagen dieser beiden Gruppen auszubalancieren sind – ohne dabei einer Gruppe von vorneherein eine Präferenz zu geben.

Politische Forderungen, die auf eine „Ent-Prekarisierung“ von Erwerbsarbeit abzielen, müssen sowohl die berechtigten (!) Schutzbedürfnisse der Stammebelegschaften als auch das Interesse der Zeitarbeitnehmer/-innen nach mehr Beschäftigungssicherheit aufnehmen. Es kann nun berechtigterweise eingewandt werden, dass Forderungen wie jene der gesetzlichen Begrenzung des Zeitarbeiteranteils in erster Linie dem Schutz der Belegschaftskerne dienen. Dies lässt aber außer acht, dass der überwiegende Teil der Betroffenen ja nur deswegen in dieser Beschäftigungsform ist, weil es anders kaum mehr möglich ist, als (ungelernter) Arbeiter in der Industrie Arbeit zu finden. Bei der grundsätzlich anzustrebenden gesetzlichen Regulierung ist zu beachten, dass die faktische Durchsetzungsmacht auf betrieblicher Ebene eher gering ist und nur schwer auf nicht intendierte Konsequenzen geprüft werden kann. Beispielweise könnte die geforderte Verankerung eines Rechts auf Übernahme nach einer bestimmten Zeit im Beschäftigerbetrieb die Folge haben, dass Betroffene einen Betrieb öfter wechseln müssen, was eher zu einer weiteren Destabilisierung im Erwerbsverläufe führen könnte.

Zeitarbeit als System wirkt tendenziell entsolidarisierend: Für die Stammebelegschaften besteht die Gefahr, dass ihre arbeitspolitischen Standards unter Druck geraten, während die Leiharbeitnehmer einen individualistischen Handlungspfad einschlagen (müssen). Sie sind vom Wohlwollen der unmittelbaren Vorgesetzten im Beschäftigerbetrieb abhängig und stehen zudem im Streben nach einer Übernahme in starker Konkurrenz zu den anderen Zeitarbeitnehmern. Verschiedene Befunde, u.a auch die vorliegende Studie deuten jedoch darauf hin, dass das Verhalten des Betriebsrat eine wichtige intervenierende Variable ist. Letztlich war auch historisch gesehen (Alltags-)solidarität nie ein „ehernes Gesetz“, sondern eher Ergebniss eines Prozesses und Momente der Konkurrenz waren nie völlig ausgeschaltet. Solidarisches Verhalten ist dann eher möglich, wenn Betroffene ähnliche Bedingungen vorfinden. Insofern wäre eine Politik, die auf „gleiche Rechte“ von Leiharbeitnehmern und Stammpersonal abzielt, ein Beitrag zur Arbeitnehmersolidarität.

**Verwendete Literatur:**

- 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
- Noller, Peter (2003): Gefährdungsbewusstsein: Erfahrungen und Verarbeitungsformen beruflich-sozialer Gefährdung in Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. In: Linne/Vogel (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapiere der Hans Böckler-Stiftung (Heft 68), S. 47-56
- Seifert, Hartmut; Brehmer, Wolfgang (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen 6/2008
- Schapler Markus (2009): Arbeitskräfteüberlassung in der Praxis. Rechtliche Rahmenbedingungen zwischen Sollen und Sein Wien: ÖGB-Verlag
- Vogel, Berthold [Hrsg.] (2004): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform Hamburg: VSA-Verlag
- Wroblewski, Angela (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? Wien: Institut f. höhere Studien (IHS)