

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Mag. Julius Braun

Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich

Geschäftsführer des Instituts für Sozial- und
Wirtschaftswissenschaften (ISW)

**Leiharbeit in Oberösterreich:
Die Arbeitnehmer/-innen
tragen die Risiken**

Pressekonferenz

Donnerstag, 19. August 2010, um 11 Uhr

Arbeiterkammer Linz

Leiharbeit – eine ganz normale Form von Arbeit?

Leiharbeit ist in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums ein stark boomender Wirtschaftszweig. Umgekehrt werden Leiharbeiter/-innen in Krisenzeiten als erste wieder gekündigt. Oft gibt es schlechte Arbeitsbedingungen und Diskriminierungen gegenüber der Stammbeslegschaft. Da jetzt die Unternehmen nach dem vermeintlichen Krisenende wieder verstärkt auf Leiharbeitnehmer/-innen setzen, ist es wichtig, die prekäre Situation dieser Beschäftigtengruppe zu verbessern. Das zeigen die Ergebnisse einer Studie des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW).

Im Juni 2010 waren in Österreich etwa 80.000 Leiharbeitnehmer/-innen in Österreich beschäftigt, davon knapp 19.000 in Oberösterreich. Das bedeutet gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahrs einen Anstieg von etwa 30 Prozent (bzw. 25 Prozent in Oberösterreich). Damit hat die Beschäftigtenzahl bei Leiharbeit bereits wieder annähernd den Stand von vor der Wirtschaftskrise erreicht.

Die Wirtschaftskrise hat ein Schlaglicht auf die prekäre Situation dieser Arbeitnehmer/-innen geworfen. Das ISW (Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) hat die Situation von Leiharbeitnehmer/-innen im Detail untersucht.

Im Herbst 2009 wurden - auf Grundlage einer Zufallsstichprobe - 5000 Fragebögen per Post an Leiharbeitnehmer/-innen versandt. Am Ende der Erhebungsphase lagen 766 auswertbare Fragebogen vor. Die (bereinigte) Rücklaufquote beträgt 16 Prozent. Die Befragung ist für die Gruppe der Leiharbeitnehmer/-innen in Oberösterreich repräsentativ.

Die Ergebnisse der ISW-Studie

Etwa zwei Drittel der Leiharbeiter/-innen sind Arbeiter und 13 Prozent Arbeiterinnen. Ein gutes Fünftel sind Angestellte, zu etwa gleichen Teilen Frauen und Männer.

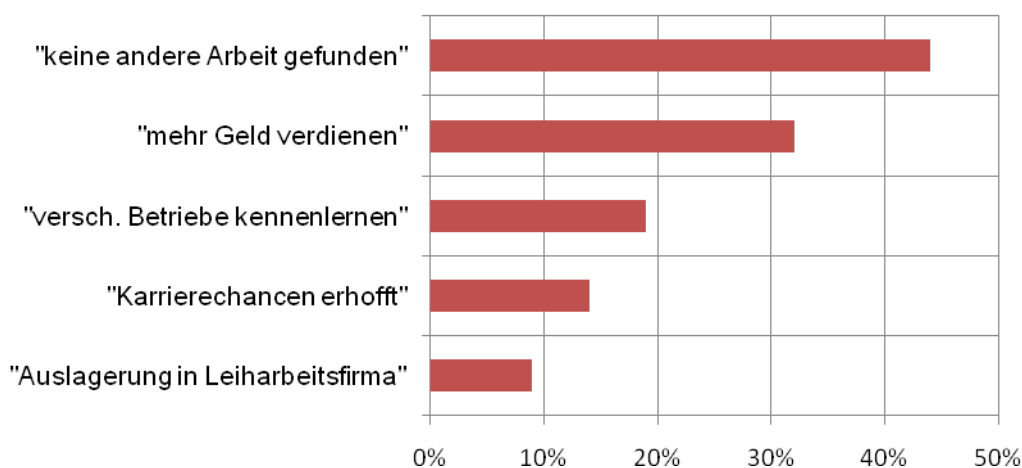
Etwa 60 Prozent der Befragten haben einen Lehrabschluss. Jeweils gut zehn Prozent haben einen Fachschule bzw. eine höhere Schule (Matura) abgeschlossen. 14 Prozent der Befragten geben an, nur einen Pflichtschulabschluss zu haben. Eine Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung haben weniger als fünf Prozent der Befragten absolviert.

Von den Arbeitern/-innen verrichten etwa 60 Prozent Un- bzw. Angelerntentätigkeiten und etwa 40 Prozent Facharbeitertätigkeiten.

Einstieg in die Leiharbeit

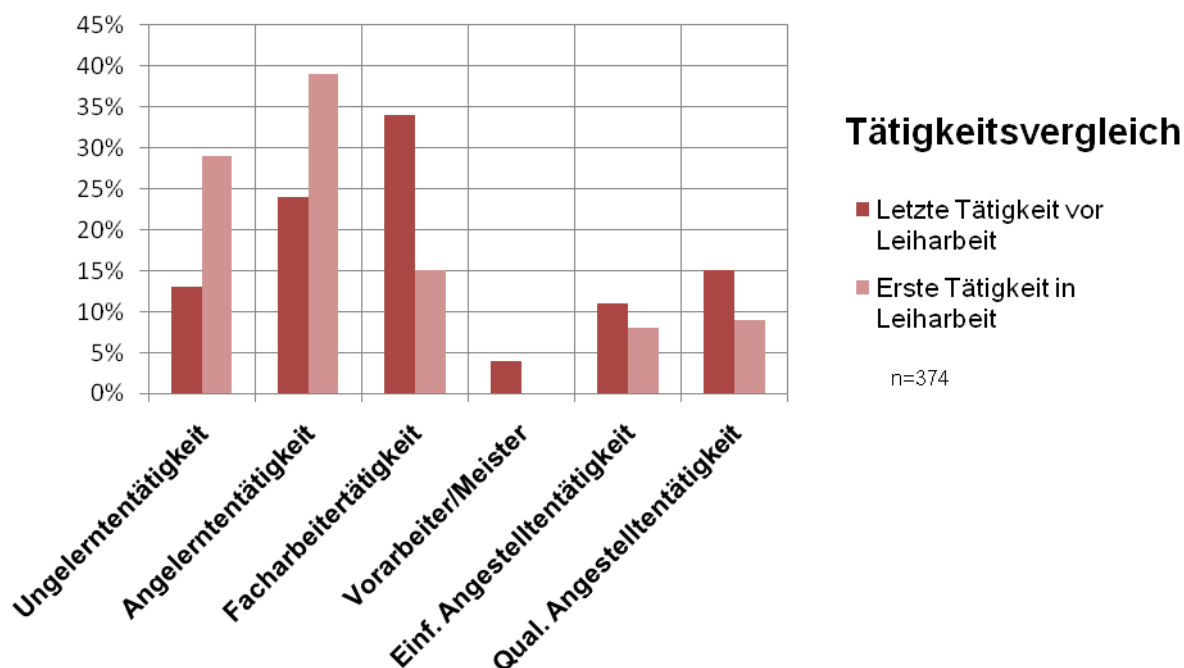
Motive für Leiharbeit

(Mehrfachnennungen, n=766)



Die Motive für Leiharbeit sind unterschiedlich: Am häufigsten wird Alternativlosigkeit genannt (44 Prozent), aber für einen Teil ist die Hoffnung auf einen besseren Verdienst ein wichtiges Motiv (32 Prozent). Für 20 Prozent der Befragten spielt die Möglichkeit, mehrere Betriebe kennenzulernen, eine Rolle. Karrieremöglichkeiten geben 14 Prozent der Befragten an. Besonders bedenklich: Zehn Prozent der Befragten geben an, aus der Stammebelegschaft in eine Leiharbeitsfirma ausgelagert worden zu sein.

Für etwa die Hälfte der Befragten bedeutete der Einstieg in Leiharbeit einen Branchenwechsel. Bei dieser Teilgruppe lässt sich eine eindeutige Tendenz zur Dequalifizierung feststellen, wie folgende Grafik zeigt.



Eine Gegenüberstellung der letzten Tätigkeit vor Leiharbeit mit der ersten Tätigkeit in Leiharbeit zeigt eine starke Zunahme von Un- und Angelemtätigkeiten und eine ebenso starke Abnahme von Facharbeitertätigkeiten.

Für einen Teil der Befragten scheint Leiharbeit eine Möglichkeit darzustellen, aus niedrig entlohnten Branchen (Einzelhandel, Gastronomie usw.) in Branchen mit vergleichsweise hohem Lohnniveau (Metall- und Fahrzeugindustrie usw.) zu wechseln. Auf der Strecke bleibt dabei ihre ursprüngliche Qualifikation, denn sie werden überwiegend als Anlernkräfte beschäftigt.

Leiharbeitnehmer/-innen – und insbesondere die Arbeiter/-innen – sind größtenteils von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen, da sich weder Leiharbeitsfirma noch Beschäftigterbetrieb dafür verantwortlich fühlen.

Leiharbeit wird zur Dauereinrichtung

Leiharbeit scheint sich zu einer dauerhaften Erwerbsform zu entwickeln. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, bereits mindestens vier Jahre in dieser Be-

schäftigungsform tätig zu sein. 17 Prozent arbeiten sogar seit mindestens zehn Jahren als Leiharbeiter/-in.

Die Hälfte der Leiharbeiter/-innen verbringt durchschnittlich mehr als sechs Monate im gleichen Beschäftigerbetrieb, ein Viertel sogar mehr als ein Jahr. Andererseits verbringt auch ein Viertel der Betroffenen durchschnittlich höchstens zwei Monate im gleichen Betrieb.

Arbeiter/-innen haben im Durchschnitt in 5,7, Angestellte in 2,3 Beschäftigerbetrieben gearbeitet.

Arbeiter/-innen haben im Durchschnitt bei 2,6 Leiharbeitsfirmen gearbeitet, Angestellte bei 1,6. Insgesamt gibt immerhin ein knappes Fünftel der Befragten an, bei mindestens vier verschiedenen Überlassern gearbeitet zu haben.

Rund ein Drittel der Befragten gibt an, dass sie innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens ein Mal arbeitslos waren. Bei den un- und angelernten Arbeitern/-innen sind es sogar annähernd die Hälfte. (Während bezogen auf die Beschäftigten in Oberösterreich dieser Wert in etwa 19 Prozent beträgt.)

Chancen einer Übernahme eher gering

Etwa zwei Drittel der Leiharbeiter/-innen streben eine Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb an. Bei den Befragten unter 26 beträgt dieser Anteil sogar 75 Prozent.

Gleichzeitig schätzen aber 70 Prozent die Chancen einer Übernahme als sehr gering bis eher gering ein. Die Übernahme wird angestrebt, unabhängig davon, ob die eigenen Chancen als groß oder klein eingeschätzt werden.

Hoher Druck auf Leiharbeiter/-innen

Leiharbeiter/-innen sind in mehrfacher Hinsicht einem besonderen Druck ausgesetzt. Arbeitnehmerrechte und Schutzbestimmungen werden vielfach nicht eingehalten:

- Druck zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses: Im Leiharbeiterkollektivvertrag ist ein Kündigungsschutz (mindestens zwei Wochen) verankert. In der Praxis wird dieser jedoch dadurch umgangen, dass ein Großteil der Dienstverhältnisse einvernehmlich aufgelöst wird. Insgesamt geben nur 44 Prozent der Befragten an, über die Nachteile einer einvernehmlichen Auflösung (Lohnverlust, Verlust der anteiligen Sonderzahlungen usw.) informiert gewesen zu sein. Von den Befragten, die ihr Dienstverhältnis formal in beiderseitigem Einverständnis beendet haben, geben mehr als die Hälfte an, dass sie keine Alternative dazu hatten. Oft werden die Arbeitnehmer/-innen mit dem Versprechen, sich bei besserer Auftragslage wieder zu melden, zu einer einvernehmlichen Auflösung überredet.
- Kündigung während des Krankenstandes: 37 Prozent geben an, dass ein Krankenstand schnell zu einer Kündigung führt.
- Urlaub in Stehzeiten: Ein Drittel der Befragten ist der Ansicht, dass Urlaub überwiegend in Stehzeiten zu konsumieren ist.
- Unkorrekte Lohn- und Gehaltsabrechnungen: 40 Prozent geben an, dass sie bei ihrer aktuellen Leiharbeitsfirma bereits einmal auf Unstimmigkeiten in der Lohnabrechnung aufmerksam wurden.
- Mündliche Vereinbarungen: Rund ein Fünftel der Befragten gibt an, dass zusätzlich zum schriftlichen Arbeitsvertrag auch mündliche Vereinbarungen getroffen wurden. 50 Prozent dieser Vereinbarungen werden überhaupt nicht oder nur zum Teil eingehalten.
- Einstufung im Kollektivvertrag: Von den Befragten, die sich bereits einmal mit dem Leiharbeiterkollektivvertrag beschäftigt haben, gibt immerhin ein Fünftel an, zu niedrig eingestuft zu werden.

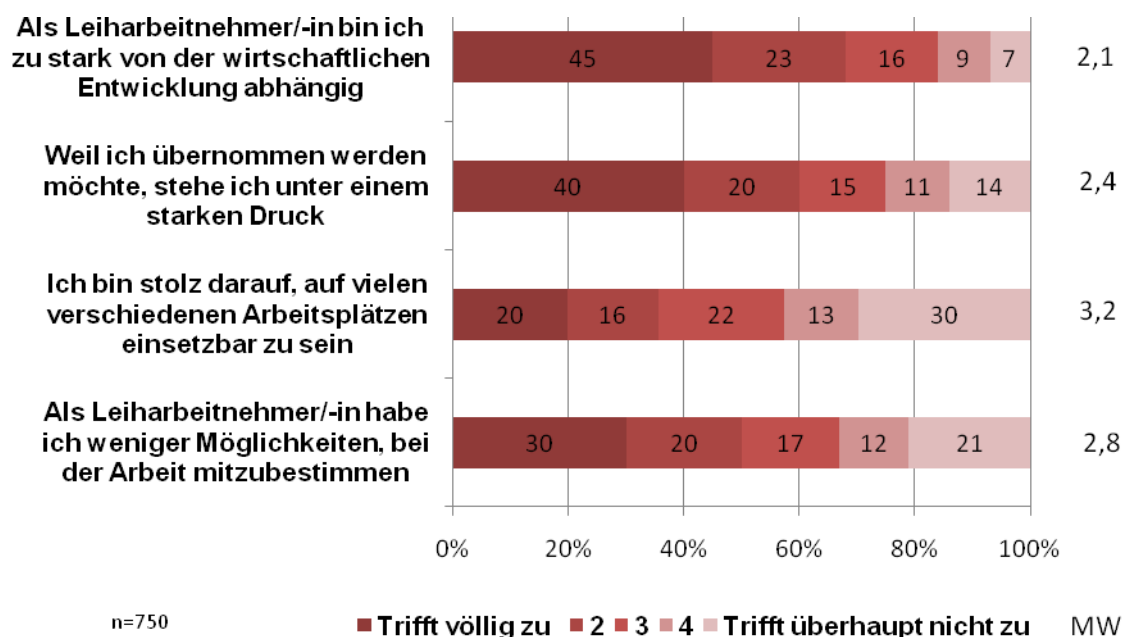
Vergleich mit dem Stammpersonal

Die Hälfte der Leiharbeiter/-innen gibt an, weniger zu verdienen als die Stammebelegschaft des gleichen Tätigkeitsbereichs. Bei den Angestellten beträgt dieser Anteil knapp 40 Prozent.

Deswegen verwundert es auch nicht, dass 54 Prozent der Befragten angeben, dass ihr Einkommen nur „gerade ausreicht“ und 15 Prozent sagen, mit dem erzielten Einkommen aus Leiharbeit nicht das Auslangen zu finden. Letzteres trifft auf 18 Prozent der Arbeiter/-innen, aber nur auf vier Prozent der Angestellten zu. Dies lässt darauf schließen, dass Leiharbeitnehmer/-innen ein überproportional hohes Armutsrisiko tragen.

70 Prozent der Befragten geben an, überhaupt nicht an den Prämien des Beschäftigerbetriebs beteiligt zu werden. An den betrieblichen Sozialleistungen werden etwa die Hälfte der Befragten zur Gänze, 30 Prozent nur zum Teil und 20 Prozent überhaupt nicht beteiligt.

Einstellungen zu Leiharbeit



Die überwiegende Mehrheit der Befragten stimmt der Aussage zu, stark von der konjunkturellen Entwicklung abhängig zu sein. Darin kommt ein Bedürfnis nach mehr Beschäftigungssicherheit zum Ausdruck. 60 Prozent fühlen sich durch die angestrebte Übernahme einem starken Druck ausgesetzt. Die Aussage, dass man als Leiharbeitnehmer/-in auf die Einsetzbarkeit auf verschiedenen Arbeitsplätzen stolz sein könne, findet bei nur einem Drittel der Befragten Zustimmung. Die Hälfte der Betroffenen sieht ein Mitbestimmungsdefizit im Beschäftigerbetrieb.

Große Unterschiede zwischen Arbeitern/-innen und Angestellten

Arbeiter/-innen bewerten Leiharbeit durchgängig kritischer als Angestellte. Arbeiter/-innen wechseln häufiger Zeitarbeitsfirma und Beschäftigerbetrieb und sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie sind zudem im Beschäftigerbetrieb öfter von Prämien, Sozialleistungen, geselligen Aktivitäten und Weiterbildung ausgeschlossen.

Positiver Einfluss von Betriebsräten

Die positive Wirkung von Betriebsräten auf die Arbeitsbedingungen wird durch die Studienergebnisse untermauert. So bewirkt die Existenz eines Betriebsrates beim Überlasser, dass Urlaub markant weniger in Stehzeiten konsumiert werden muss und dass Krankenstand nicht gleich zur Kündigung führt.

Befragte aus Leiharbeitsfirmen ohne Betriebsrat geben zu 50 Prozent an, dass bereits Unregelmäßigkeiten bei Lohn-/Gehaltsabrechnung vorgekommen sind, bei jenen aus Firmen mit Betriebsrat sind es um ein Drittel weniger.

Ein Betriebsrat im Beschäftigerbetrieb wirkt sich positiv auf die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmer/-innen aus. So werden alle mit dem Arbeitsalltag zusammenhängenden Fragen wie Leistungsdruck, Art der zu verrichtenden Tätigkeit, Konkurrenz mit der Stammelegschaft, Umgangsformen usw. signifikant besser beurteilt, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, insbesondere wenn sich die Betroffenen durch diesen vertreten fühlen.

Forderungen der AKOÖ

Die oft verwendete Argumentation, dass Leiharbeit als Übergang zu einem Normalarbeitsverhältnis dient, kann nicht aufrecht erhalten werden. Mehr noch: Leiharbeit ist kein „Ticket in ein Normalarbeitsverhältnis“, sondern für viele Arbeitnehmer/-innen eine dauerhafte Beschäftigungsform. Aus diesem Grund sind weitere rechtliche Verbesserungen für diese Arbeitnehmer/-innengruppe notwendig.

Wo Leiharbeit zur Spitzenabdeckung eingesetzt wird - insbesondere in konjunkturellen Hochphasen - werden Leiharbeiter/-innen bei geringerer Auftrags-

lage schnell in die Arbeitslosigkeit geschickt. Das heißt, das Risiko tragen im hohen Maße die Beschäftigten - und die sozialen Kosten der Arbeitslosigkeit werden auf die Allgemeinheit übergewälzt.

In den Beschäftigerbetrieben, die Leiharbeiter/-innen langfristig - zum Teil über mehrere Jahre - einsetzen, ohne dass eine Chance auf Übernahme besteht, erfüllen sie die Funktion einer „zweiten Belegschaft“ und werden langfristig gegenüber dem Stammpersonal benachteiligt.

Durch den Wegfall der Übergangsfristen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber den neuen EU-Mitgliedsstaaten kann es nochmals zu einer Verschlechterung der sozialen Absicherung von Leiharbeitnehmer/-innen kommen.

Die Forderungen zum Thema Leiharbeit, die bereits von verschiedenen Seiten in die öffentliche Diskussion eingebracht wurden (gesetzliche Begrenzung des Leiharbeitnehmer/-innenanteils, Recht auf Übernahme nach einer bestimmten Verweildauer im Beschäftigerbetrieb), werden von der Arbeiterkammer Oberösterreich unterstützt.

Zusätzlich sind Verbesserungen in folgenden Bereichen notwendig:

- Für Leiharbeitnehmer/-innen muss das Prinzip „gleiche Arbeit - gleiches Geld“ gelten. Das bedeutet neben der Orientierung an dem (faktisch oft höheren) innerbetrieblichen Lohnniveau des Beschäftigerbetriebs auch die Beteiligung an etwaigen Gewinn- bzw. Erfolgsprämien.
- Auch Leiharbeitnehmer/-innen brauchen eine betriebliche Interessensvertretung: Wenn es beim Überlasser keinen Betriebsrat gibt, soll der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs auch für Leiharbeitnehmer/-innen ab dem ersten Arbeitstag voll zuständig sein.
- Es sind die Bedingungen für die Arbeit von Betriebsräten/-innen in Leiharbeitsfirmen zu verbessern. So ist etwa ein Zutrittsrecht des Betriebsrats der Leiharbeitsfirma im Beschäftigerbetrieb zu notwendig, damit dieser die Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsplatz aufsuchen kann. Dies würde auch die Kooperation zwischen dem Betriebsrat des Arbeitskräfteüberlassers und dem Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs erleichtern.

- Leiharbeiter/-innen erfahren vom Ende einer Überlassung oft erst am gleichen Tag. In Zukunft sollen die Betroffenen früher (z.B. eine Woche davor) über das geplante Überlassungsende informiert werden müssen.
- Das Auslagern von Kosten der erhöhten Arbeitslosigkeit unter den Leiharbeiter/-innen auf die Versicherungssysteme muss verhindert werden. Deshalb sollen Leiharbeitsfirmen einen höheren Beitrag (Arbeitgeberanteil) zur Arbeitslosenversicherung entrichten.
- Die Studie zeigt, dass bestehende Rechte oftmals nicht eingehalten werden. Zum Schutz der Leiharbeiter/-innen aber auch der Arbeitskräfteüberlasser, die sich an rechtliche Vorgaben halten, unterstützt die Arbeiterkammer Bestrebungen, ein Gütesiegel für Leiharbeitsfirmen zu entwickeln. Dafür muss es strenge Bedingungen geben (Betriebsrat, Einhaltung des Kollektivvertrags, keine erzwungenen einvernehmlichen Auflösungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, usw.) deren Einhaltung regelmäßig kontrolliert wird.