



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Leiharbeit in Österreich – decent work oder
Tagelöhnerei?“

Verfasser

David Gruber

angestrebter akademischer Grad

Magister (Mag.)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 057 390

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Individuelles Diplomstudium Internationale Entwicklung

Betreuerin:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Margarete Grandner

Danksagung

Mein größter Dank gilt meinen Eltern Eveline und Bernd, sowie meiner Großmutter Franziska, die mir dieses Studium ermöglicht haben und mich finanziell und mental immer unterstützt haben und ohne die ich das Studium niemals hätte beenden können.

Weiters möchte ich mich bei Boris und Sepp Ginner, sowie bei Johannes Karlinger für die Unterstützung und Inspiration während des Schreibprozesses bedanken.

Schließlich danke ich Prof. Dr. Margarete Grandner und Dr. Helmuth Hartmeyer für die ausgezeichnete, rasche und unkomplizierte Betreuung.

Inhaltsverzeichnis

1.1. Einleitung und Fragestellung	1
1.2. Veränderung der Erwerbsarbeit seit dem Ende des zweiten Weltkriegs	2
1.3. Die Entgrenzung der Arbeit	5
1.4. Subjektivierung der Arbeit	4
1.5. Entgrenzung der Arbeitszeit	10
1.5.1. Gleitzeit	15
1.5.2. Schichtarbeit	15
1.5.3. Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit	16
1.5.4. Vertrauensorientierte Arbeitszeit (ergebnisorientierte Arbeitszeit)	16
1.5.5. Abrufarbeit	17
1.5.6. Rufbereitschaft	17
1.5.7. Arbeitszeitkonten	17
1.6. Das Ende des Normalarbeitsverhältnisses	18
1.7. Der Arbeitskraftunternehmer	20
2.1. Definition von prekärer Beschäftigung	27
2.1.1. Die materiell- reproduktive Dimension	28
2.1.2. Die sozial- kommunikative Dimension	29
2.1.3. Die rechtlich- institutionelle oder Partizipationsdimension	29
2.1.4. Die Status- und Anerkennungsdimension	30
2.1.5. Die arbeitsinhaltliche Dimension	31
2.2. Prekäre Arbeit und prekäres Leben	31
2.3. Verbreitung von prekärer Beschäftigung	37
2.3.1. Atypische Beschäftigungsformen als prekäre Beschäftigung	41
2.3.2. Befristete Arbeitsverhältnisse – Saisonarbeit – Kettenarbeitsverträge	42
2.3.3. Teilzeitarbeit, Wochend-, Nacht- und Schichtarbeit	43
2.3.4. Geringfügige Beschäftigung	43
2.3.5. Neue Selbstständigkeit	44
2.3.6. Leiharbeit	46
2.4. Atypische Beschäftigung: Freiwilligkeit oder Zwang?	51

3.1. Decent work als Gegenkonzept zu prekärer Beschäftigung	53
3.1.1. Rechte bei der Arbeit	55
3.1.2. Förderung von Beschäftigung / produktiver Arbeit	56
3.1.3. Sozialschutz	57
3.1.4. Sozialdialog	57
3.2. Leiharbeit in Österreich	58
3.2.1. Einkommen aus Leiharbeit	60
3.2.2. Erwerbsintegration	60
3.2.3. Erwerbsdauer	61
3.3. Leiharbeit aus der Perspektive der Beschäftigerunternehmen	65
3.4. Leiharbeit aus der Perspektive der Überlasserfirmen	65
4.1. Empirischer Teil	66
4.1.2. Darstellung der Methodik	66
4.1.3. Interviews	66
4.1.4. Merkmale des Experteninterviews	67
4.1.5. Merkmale des problemzentrierten Interviews	67
4.1.6. Erstellung der Interviewleitfäden	68
4.2. Auswertung der Interviews	68
4.2.1. Experteninterview 1	69
4.2.2. Experteninterview 2	71
4.2.3. Problemzentriertes Interview 1	73
4.2.4. Problemzentriertes Interview 2	75
4.3. Resumé	77
5.1. Literaturverzeichnis	80
5.2. Internetquellen	93
5.3. Anhänge	94
5.3.1. Interview mit Robert Stastny	95
5.3.2. Interview mit Raymond Karner	102
5.3.3. Interview mit Eva Kapp	110
5.3.4. Interview mit Bekim	115

5.3.5. Zusammenfassung	121
5.3.6. abstract	122
5.3.7. Lebenslauf	123

Tabellen und Grafiken

Kommandosystem	8
Modi der Subjektivierung und Objektivierung	9
Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitmodellen	14
Merkmale des / der ArbeitskraftunternehmerIn	24
Desintegrationspotenziale von Erwerbsarbeit	37
Atypische Beschäftigung selbst gewollt nach Ausbildungsstatus	52

Abkürzungsverzeichnis

AGO	Akademische Gesellschaft Österreich
AK	Arbeiterkammer
ASRÄG	Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
GoG	Gegenwehr ohne Grenzen
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
ILO	International Labour Organisation
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
PRO GE	Produktionsgewerkschaft
RIS	Rechtsinformationssystem

1.1. Einleitung und Fragestellung

Die Flexibilisierung der Arbeit wird von Manchen als Notwendigkeit bezeichnet, um in einer globalisierten Ökonomie konkurrenzfähig bleiben zu können. In dieser Diplomarbeit liegt das Hauptaugenmerk auf der hochflexiblen Beschäftigungsform der Leiharbeit. Dabei soll erörtert werden, inwiefern diese Form der Beschäftigung im nationalen Kontext Österreichs die Kriterien des internationalen Konzepts der decent work für „menschenwürdige Arbeit“ erfüllt, beziehungsweise welche Maßnahmen von verschiedenen Akteuren formuliert und umgesetzt werden, um diese zu erfüllen. Im Zuge von theoretischen Ansätzen aus der Prekarisierungsforschung werden die prekären Eigenschaften von Leiharbeit in Österreich dargestellt. Mithilfe eines theoretischen Modells zur Erfassung der Eigenschaften von prekärer Beschäftigung, welches in die Fragestellung eingebettet ist, werden im Rahmen von qualitativen Interviews Akteure befragt, die im Forschungsfeld der Leiharbeit Funktionen wahrnehmen, sowie Personen, die selbst als LeiharbeiterIn tätig waren/sind. Durch die empirische Überprüfung soll ein exakteres Bild des Ausmaßes der prekären Eigenschaften von Leiharbeit entstehen, aber auch dargestellt werden, inwieweit gesetzliche Regulierungen und die Arbeit von ArbeitnehmerInnenvertretungen Prekarität in der Leiharbeit bekämpfen, beziehungsweise wo die Grenzen dieser Maßnahmen liegen. Dem Titel der Diplomarbeit „Leiharbeit in Österreich - decent work oder Tagelöhneri?“ liegen zwei gegensätzliche Konzepte zugrunde, wobei der Begriff der Tagelöhneri synonym für Beschäftigung mit hohem Grad an Prekarität verstanden werden soll. Tagelöhneri und Leiharbeit werden deshalb zueinander in Bezug gesetzt, weil beide Formen der Beschäftigung über ein hohes Maß an Prekarität verfügen.

Die Diplomarbeit geht der Frage nach, inwiefern Leiharbeit in Österreich einer Beschäftigungsform dem Ideal des decent work Konzepts entspricht oder als prekäre Beschäftigungsform zu werten ist. Das „decent work“ Konzept dient als Gegenpol zu prekärer Beschäftigung und repräsentiert das Ideal von menschenwürdiger Arbeit. Im Zuge des theoretischen Teils der Arbeit werden Hypothesen aufgestellt, die anhand der qualitativen Interviews verifiziert werden sollen. Als Basis für die Hypothesen und die Leitfäden der Interviews dient ein theoretisches Modell aus der Prekarisierungsforschung, mit welchem das Ausmaß der Prekarität von Beschäftigungsformen erfasst werden kann. (siehe S. 28)

Im ersten Kapitel wird der Wandel der Erwerbsarbeit nach dem zweiten Weltkrieg bis in die Gegenwart dargestellt. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Flexibilisierung beziehungsweise Atypisierung der Beschäftigung in Hinblick auf das Referenzschema des Normalarbeitsverhältnisses. Im zweiten Kapitel wird der Begriff der prekären Beschäftigung definiert, die Erkenntnisse der Prekariisierungsforschung offengelegt und auf den Zusammenhang zwischen atypischer und prekärer Beschäftigung eingegangen. Zuletzt wird im dritten Kapitel das Konzept der decent work vorgestellt, Leiharbeit in Österreich aus arbeitsrechtlicher und gewerkschaftlicher Perspektive untersucht und schließlich die qualitative Methodik vorgestellt und die Interviews ausgewertet.

1.2. Veränderung der Erwerbsarbeit seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs

Arbeit ist die fundamentale Dimension der Existenz des Menschen auf Erden. Diese Ansicht teilt die katholische Kirche seit dem Jahr 1891 mit der ArbeiterInnenbewegung. (vgl. Senghaas-Knobloch 2008: 1) Im 20. Jahrhundert hat sich Arbeit als Teil gesellschaftlicher Organisation mehrmals verändert. Aus heutiger Perspektive spielen dabei die Veränderungen in den 1970er und 1980er Jahren eine zentrale Rolle, die den Übergang der Industriegesellschaften zu Dienstleistungsgesellschaften begleitet haben. (vgl. Schweiger 2009: 43)

Bedeutend für die Prekarisierungsforschung, die den theoretischen Hintergrund dieser Diplomarbeit darstellt, ist der Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Akkumulationsregime.

Die fordistische Arbeitsgesellschaft, die ihre Blüte zwischen 1920 und 1960 erlebte, zeichnete sich durch relativ hohe Löhne aus, welche durch die Interessensvertretungen der Beschäftigten durchgesetzt wurden. Im Rahmen des keynesianischen Wohlfahrtsstaates gelang es, soziale Sicherheit in Verbindung mit der Konsumkultur aufrecht zu erhalten. (vgl. Schmidt 2010: 133)

Briggs bezeichnet den Wohlfahrtsstaat als einen Staat, in welchem Einzelpersonen und Familien ein Minimaleinkommen zugesichert wird, die soziale Unsicherheit reduziert wird und allen Bürgern unabhängig von Stand und Klasse die bestmöglichen Standards sozialer Dienstleistungen zugesichert werden. (vgl. Briggs 1961: 228)

Jessop (1991) fasst die Merkmale des fordistischen Produktionsmodells folgendermaßen zusammen:

- Massenproduktion auf der Grundlage rigider Arbeitsteilung und Standardisierung
- Massenkonsumtion durch relativ hohe Löhne der Beschäftigten, durchgesetzt durch Institutionen der Interessensvertretung der Arbeiter, wodurch Kompromisse im Interessenskampf erzwungen werden und Konsumkultur bis in die untersten Schichten ausgeweitet wird
- Aufbau eines keynesianischen Wohlfahrtsstaates, durch welchen die Konsumkultur und soziale Sicherheit gewährleistet wird
- Internationale Wirtschafts- und Währungsstabilität, durch Regulierungen des Geldsystems und des Finanzmarktes

(vgl. Jessop: 1991)

Dörre erkennt im fordistischen Produktionsmodell folgende vier Basisprinzipien:

„Es verfolgte die Reduktion und Rationalisierung operativer Zeit durch die Aufspaltung von Arbeitsaufgaben und deren Technisierung; es umfasste eine strikte hierarchische Organisation von Konstruktion, Entwicklung, Produktion und Vertrieb; es realisierte den Primat der Produktions- über die Marktökonomie, wobei unterstellt wurde, dass niedrigpreisige Waren immer einen Käufer finden und es nutzte den Dualismus von Großindustrie und Kleinbetrieben, indem große Firmen stabile Massenbedürfnisse befriedigten, während kleinbetriebliche Produktion die variable Nachfrage bediente“ (Dörre 2001: 695) Lutz Eichler erfasst den Fordismus als Produktionsmodell, in welchem in Großindustrien in tayloristischen Arbeitsverfahren Massengüter hergestellt, die von den Arbeitern und Angestellten gekauft werden. (vgl. Eichler 2009: 89)

Nach dem wirtschaftlichen Boom der Nachkriegszeit kam die fordistische Produktionsweise in die Krise. Die spezifische, standardisierte Arbeitsorganisation eignete sich nicht für alle Produktionsbereiche, wodurch sich die notwendigen Produktivitätssteigerungen erschöpften. (vgl. Jessop 1986: 13) Die Löhne stiegen schneller als die Produktivität, wodurch sich der Druck auf die Profite erhöhte. Die Verpflichtung zur Vollbeschäftigung hatte auch zur Folge, dass in den unteren Arbeitsmarktsegmenten keine „Reservearmee“ im marxistischen Sinne vorhanden war, was die Profitmöglichkeiten während konjunkturell schwacher Zeiten bremste. (a.a.O.: 14)

Neben diesen immanenten Schwierigkeiten trugen die Aufgabe der Golddeckung des US- Dollars 1971 und die Aufgabe des Systems von Bretton Woods 1973 zum Niedergang des fordistischen Akkumulationsregimes bei. (vgl. Jessop 1986: 14)

Klaus Dörre und Ulrich Brinkmann bezeichnen das nach dem Fordismus folgende Produktionsmodell als flexibles marktgetriebenes Produktionsmodell, welches sie als „Gravitationszentrum eines neuen Kapitalismus“ (Dörre 2003: 7) auffassen. Dieser neue Kapitalismus wird von Dörre und Brinkmann als Finanzmarkt- Kapitalismus bezeichnet, weil in diesem den Finanzmärkten eine in Hinblick auf die Produktionsweise strukturierende Eigenschaft zukommt. (a.a.O.) Sauer erkennt im postfordistischen Produktionsmodell eine Vermarktlichung, wobei unter dem Begriff „Markt“ eine Metapher für die Durchsetzung der kapitalistischen Verwertungslogik und des Konkurrenzprinzips zu verstehen ist. Das Eindringen der Marktprinzipien in die Produktion, was im Fordismus abzuwenden versucht wurde, findet im postfordistischen Produktionsmodell in radikalierter Weise statt. Sauer drückt dies folgendermaßen aus:

„Man kann diesen Zusammenhang als eine Radikalisierung der Vermarktlichung (Hervorh. im Orig.) bezeichnen: Während es in der Perspektive fordistischer Unternehmen darum ging, die konkreten Produktionsabläufe gegenüber den Unwägbarkeiten des Marktes abzuschotten, setzen neue Konzepte darauf, den Markt zum Motor der permanenten Reorganisation der Binnenstrukturen zu machen. Mit seiner Internalisierung wird der Markt in seiner Kontingenz und Dynamik zum Strukturierungsmoment der betrieblichen Organisation. Umgekehrt wird im Zuge dieser Prozesse jedoch auch der Markt selbst organisatorisch gestaltet. Marktprozesse werden instrumentalisiert und inszeniert, die Unbestimmtheit und Dynamik des Marktes wird auf diese Weise strategisch genutzt“ (Sauer 2007: 206)

Im Zuge des Nachlassens des fordistischen Akkumulationsregimes wurde es notwendig, die bisher vorhandenen Rigiditäten in der Arbeits- und Produktionsorganisation zu flexibilisieren, mit dem Ziel, die Produktivitätsdefizite auszugleichen. (vgl. Jessop 1986: 13)

Es bestanden zwar im Bereich der Unternehmensorganisation Möglichkeiten, flexibler zu handeln, etwa durch variable Lagerhaltung, Kurzarbeit oder die Aufnahme von Krediten, allerdings waren diese Formen der Flexibilität begrenzt und nicht ausreichend. (a.a.O.:14)

Bereits im fordistischen Produktionsmodell war es möglich, die Arbeitszeit kurzfristig zu verlängern, die neue Komponente im Postfordismus war die Verkürzung der Arbeitszeit, die wegen der Produktionsschwankungen in der flexiblen Massenproduktion notwendig geworden war.

Ausgehend von japanischen Automobilherstellern, unter anderen Toyota, begann sich Produktionsmodell der *lean production* zu etablieren. *Lean production* wird als „schlankes“, geschlossenes Produktionssystem definiert, dessen einzelne Komponenten nahtlos ineinander greifen. Hinzu kommt ein hoher Grad an *Outsourcing*, also eine Auslagerung verschiedener Teilbereiche der Produktion. Im Grunde zeichnet sich *lean production* dadurch aus, dass weniger als in der standardisierten Massenproduktion eingesetzt werden muss, um eine größere Anzahl von verschiedenen Produkten mit weniger Fehlern zu produzieren. (vgl. Minssen 1993: 38)

Anhand der *lean production* zeigen sich grundsätzliche Merkmale einer sich vom fordistischen Produktionsmodell unterscheidenden Arbeitsorganisation, die jenen der heutigen flexiblen Beschäftigungsmodelle ähneln. Das „Herz“ der schlanken Fabrik, in der die *lean production* zur Anwendung kommt, ist das „dynamische Arbeitsteam“ (Womack u.a. 1991: 104)

1.3. Die Entgrenzung der Arbeit

Mit dem Übergang vom Fordismus zum Postfordismus werden die bisher vorhandenen Starrheiten in der Produktions- und Arbeitsorganisation aufgebrochen. Es beginnt mit dem Postfordismus eine Tendenz zur flexiblen Spezialisierung. Das bedeutet, dass eine große Anzahl von Produkten durch flexible Produktionssysteme hergestellt werden kann. (vgl. Jessop 1993: 13)

Diese Flexibilisierung betrifft nicht nur die Produktionsprozesse, sondern auch die Arbeitsorganisation. Es kommt zu einer Polarisierung der Arbeitskräfte, was bedeutet, dass sich die Belegschaften in einen vollbeschäftigten Kern und eine teilzeitbeschäftigte Randbelegschaft aufspaltet. (a.a.O.: 16)

Das fordistische Normalarbeitsverhältnis zeichnet(e) sich durch klar festgelegte Grenzziehungen aus. Es existierte ein fixer Arbeitsort, fixe Arbeitszeiten und wenig individueller Handlungsspielraum. (vgl. Schweiger 2009: 45)

Die Grenzziehungen betrafen aber nicht nur die Form der Beschäftigung an sich, sondern auch dessen Trennung vom Leben der Arbeitenden.

Voß spricht von einer sozialgeschichtlich lange existierenden zeitlichen, räumlichen, medialen, sozialen und sinnhaften Trennung von Arbeit und Leben, die einer Tendenz der Aufweichung unterworfen ist. (vgl. Voß 1998: 471 f.)

Diese Entgrenzungen von Arbeits- und Lebenswelt sollten den Betrieben nützen. Dazu zählen einerseits entgrenzte Arbeitsformen wie Arbeit zu Hause, und andererseits die Ausnützung persönlicher Fähigkeiten, die sich Personen außerhalb des Betriebes angeeignet haben. (a.a.O.)

Voß und Gottschall erklären, dass sich die Entgrenzung von Arbeit und Leben auf allen sozialen Ebenen zeigt. Für die einzelne Person stellt diese Verwischung eine neue, zu meisternde Aufgabe der Neubegrenzung und des bewussten alltäglichen Managements dar.

(vgl. Voß / Gottschall 2003: 19)

Ein deutliches Beispiel für die Entgrenzung von Arbeit und Leben ist anhand der Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu sehen, die es beispielsweise bei Heim- oder Telearbeit gibt.

Arbeitet man zuhause, so ist es schwierig, abzugrenzen, welche Tätigkeiten als Arbeit gelten und welche nicht. Beim Verschwimmen von Ort und Zeit der Arbeit mit der Freizeit, ist es notwendig, neue Grenzen zu finden, die allerdings schwer definierbar sind. Voß und Gottschall zeigen dies am Beispiel des Beantwortens von geschäftlichen eMails im Biergarten. Ist dies als Arbeit oder als Freizeittätigkeit zu definieren? (a.a.O.: 20)

Nach Voß und Pongratz ist die Entgrenzung von Arbeit eine multidimensionale, weitreichende und tiefgreifende Erscheinung. Sie fassen diese in folgenden Punkten zusammen:

- Die zeitliche Entgrenzung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen
- Die räumliche Entgrenzung
- Die technische Entgrenzung; fast alle Arbeitsplätze haben eine elaborierte technische Ausstattung
- Die Auswirkungen von Marktökonomie und Produktionsorganisation auf die fachliche und qualifikatorische Seite von Arbeit; berufliche Wechsel und ständige Weiterbildung werden zur Normalität

- Verschwinden von festen Sozialbezügen und Deregulierung von Beschäftigungsformen; Zunahme von Gruppen- und Teamarbeit sowie Projektorganisation
- Die Deregulierung, Individualisierung und Dynamisierung der rechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen von Arbeit
- Die berufsstrukturelle Entgrenzung von Arbeit; Zurückdrängung des verberuflichten Arbeitnehmers, Zunahme von Alleinunternehmern ohne Privilegien des traditionellen Unternehmertums (a.a.O.: 17 f.)

1.4. Subjektivierung der Arbeit

Mit der Entgrenzung der Arbeit steht deren Subjektivierung in Verbindung. Subjektivierung bedeutet, dass Beschäftigte neben ihren individuellen Fachkenntnissen persönliche Eigenschaften in den Arbeitsprozess einbinden.

Vor 20 Jahren wurde von einer subjektiven Normierung gesprochen, was das Bedürfnis der Beschäftigten ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen bedeutete.

Gegenwärtig umfasst der Begriff Subjektivierung aber nicht mehr nur dieses Bedürfnis der Beschäftigten, sondern auch die Forderung der Unternehmen nach mehr Subjektivität.

(vgl. Minssen 2012: 119) Zentral ist beim Verständnis von Subjektivität in der Arbeitswelt, dass diese Subjektivierung klar ökonomischen Interessen zuzuordnen ist. Es spielt dabei weniger eine Rolle, ob das Bedürfnis nach mehr Subjektivität des Einzelnen befriedigt wird, sondern vielmehr geht es um die funktionale Nutzung von persönlichen Eigenschaften im Zuge von zunehmenden Vermarktlichungsprozessen. (a.a.O.: 120)

Die Arbeits- und Industriesoziologie sieht die Subjektivierungsprozesse als problematisch.

Pongratz und Voß bemerken zur Subjektivierung, dass diese zu einer totalitären Zugriffsweise der Betriebe auf ihre Beschäftigten führt. (vgl. Pongratz / Voß 2003: 217)

Moldaschl und Sauer erkennen in der Subjektivierung eine Herrschaft durch Autonomie, „unter denen die Beherrschten mehr als bisher dieselben Ziele verfolgen wie die Herrschenden (sich also in funktional Selbstbeherrschte verwandeln)“ (Moldaschl / Sauer 2000: 213)

Subjektivierung bedeutet die Einbringung persönlicher Eigenschaften in den Arbeitsprozess und die Arbeitsorganisation, aber gleichzeitig auch deren Unterordnung unter die ökonomischen Interessen des Betriebes. (vgl. Minssen 2012: 121)

Peters und Sauer sehen in der Subjektivierung der Arbeit die Einführung einer neuen Form von Herrschaft, nämlich die indirekte Steuerung. Darunter ist fremdbestimmtes Handeln zu verstehen, das sich über sein eigenes Gegenteil vermittelt, nämlich durch Autonomie.

(vgl. Peters/Sauer 2005: 2)

Indirekte Steuerung heißt, dass die Unternehmensführung ihre Ziele dadurch erreicht, dass sie die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass die Handlungen der Beschäftigten den gewünschten Handlungen der Unternehmensführung entsprechen. (a.a.O.:11)

Peters erfasst diese neue Herrschaftsform im vergleichenden Rückblick auf das fordistische Organisationsprinzip, dem Kommandosystem. Das Kommandosystem ist eine hierarchische Organisationsform von Betrieben. Es zeichnet sich dadurch aus, dass der Wille des/der ArbeitgeberIn dem der Beschäftigten übergeordnet ist, wodurch eine Organisation des Betriebes entsteht.

Kommandosystem (Alte Welt) Die Unterordnung des eigenen Willens als Organisationsprinzip wird ERGÄNZT durch die Internalisierung des fremden Willens
Indirekte Steuerung (Neue Welt) Die Unterordnung unter den fremden Willen wird ERSETZT durch die Instrumentalisierung des eigenen Willens als Organisationsprinzip als Organisationsprinzip

Quelle: Peters / Sauer 2005: 12

Gottfried Schweiger teilt die Subjektivierung der Arbeit in zwei Stränge. Der erste meint, dass die Beschäftigten mehr oder minder freiwillig sogenannte soft Killers in die Arbeit einbringen, der zweite Strang sieht Subjektivierung als Übernahme der Arbeitsorganisation durch die Beschäftigten, die als Ergebnis der Vermarktlichung gesehen wird. (vgl. Schweiger 2009: 47)

Subjektivierung zielt auf eine Aufhebung bestehender Gegensätze zwischen Arbeitskraftinteressen und Verwertungsinteressen, wobei die Interessen der Subjekte nicht vollständig ökonomisiert werden können. (vgl. Minssen 2012: 121) Es ergeben sich im Zuge der Subjektivierung für den/die Einzelne/n zwar mehr Möglichkeiten durch das Aufbrechen von verfestigten Strukturen, allerdings ist dies mit erhöhter Unsicherheit verbunden. (vgl. Gottschall / Voß 2003: 15)

Der/Die Erwerbstätige tritt im Arbeitsprozess als gespaltenes Subjekt auf. Das bedeutet, dass das Subjektive nur die Rahmenbedingung für objektives Handeln darstellt. (vgl. Schröder 2009: 54)

Für den Arbeitsprozess selbst ist zweckrationales Handeln notwendig, das technisch-wissenschaftlich geleitet ist. Das heißt aber nicht, dass subjektives Handeln im Arbeitsprozess nicht von Bedeutung ist und die subjektiven Empfindungen im Arbeitsprozess nur für das arbeitende Subjekt selbst von Bedeutung sind. Neben dem objektivierenden Handeln, das sich durch logisch-formales Denken und planmäßiges Vorgehen auszeichnet, erfordert die Praxis auch subjektivierendes Handeln, welches sich durch eine mehrere Sinne und Bewegungen des Körpers einbeziehende Wahrnehmung, durch wahrnehmungs- und verhaltensnahe Formen des menschlichen Denkens, einem dialogisch interaktiven oder explorativen Umgang mit Gegenständen und Personen und eine subjektive Nähe und sympathetische Verbundenheit charakterisiert. (a.a.O.: 55) Moldaschl charakterisiert die Unterschiede von subjektivem und objektivem Handeln folgendermaßen:

Modi der Subjektivierung	Modi der Objektivierung
Ziel: High Involvement	Ziel: Fungibilität, Berechenbarkeit
Kalkulierte Re-Subjektivierung: Ent-Bürokratisierung, Entstandardisierung	Entsubjektivierung: Bürokratie, Standardisierung
Nutzung von Arbeitskraft als Person	Scheidung von Arbeitskraft und Person
Anerkennung der Subjektivität als Ressource	Nutzung von Person als Arbeitskraft
Rückkehr der Improvisation (Erfahrung)	Ausschluss der Subjektivität als Störfaktor
Kontextsteuerung (ökonomisch, anonymisiert)	Primat der Planung (Wissen)
Selbstbeherrschung	Führung (personal und kodifiziert, als Regelsysteme)
Leistungsvereinbarung prozedural	

und individualisiert	
Quasi-unternehmerische kontraktuelle Elemente (z. B. Ergebniskoppelung)	Fremdkontrolle Leistungssteuerung durch Vorgaben, zentral ausgehandelt, auf Dauer gestellt Motivierung durch kalkulierte Anreizsysteme
Logiken: Ökonomisieren, Individualisieren, Verflüssigen (Markt)	Logiken: Organisieren, Standardisieren, Kodifizieren (Macht)

Quelle: Moldaschl 2002: 29

1.5. Entgrenzung der Arbeitszeit

Der Acht- Stunden- Arbeitstag, der in den hochindustrialisierten Ländern lange Zeit als Normalität angesehen wurde, wurde bereits am 1. Mai des Jahres 1890 gefordert, dennoch dauerte es aber bis zum Ende des ersten Weltkrieges, bis dieser tatsächlich in den industrialisierten Ländern eingeführt wurde. Im Laufe des 20. Jahrhunderts wurde von Seiten der Arbeitgeber abhängig von der Konjunkturlage entweder die Verkürzung oder die Verlängerung der Arbeitszeit gefordert. An der Entwicklung des Kampfes um die Arbeitszeit spiegelt sich die Produktivitätsentwicklung. (vgl. Hermann 2008: 86) Der wichtigste Einflussfaktor auf die Arbeitszeit ist die Produktivität. Die Reduktion der Arbeitszeit ist mit einer Steigerung der Produktivität verbunden. Adam Smith erkannte den Zusammenhang zwischen der Produktivität der ArbeiterInnen auf längere Frist und den Erhalt ihrer Gesundheit durch Möglichkeit zur Erholung. Die übermäßige zeitliche Inanspruchnahme wurde von Adam Smith als widersinnig angesehen. Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Produktivität erklärt er:

Derjenige, welcher in dem Maße arbeitet, dass er sein Werk ständig fortsetzen kann, bewahrt nicht nur seine Gesundheit am längsten, sondern bringt auch im Laufe des Jahres die größte Menge Arbeit zustande“ (Smith zitiert nach Schlick 2010: 579)

Brentano (1893) erkannte in der Reduktion der Arbeitszeit zwar eine Chance zur Produktivitätssteigerung aber auch gleichzeitig eine Intensivierung der Arbeit:

„Tritt infolge Lohnerhöhung und Kürzung der Arbeitszeit eine Erhöhung der Arbeitsleistung ein, so treibt sie erfahrungsgemäß zu größerer Intensität der Arbeit, weil Menschen mit größeren Bedürfnissen bei kürzerer Arbeitszeit zu größerem Fleiße genötigt sind. Sie ermöglicht auch intensivere Arbeit, indem körperliche Ursachen und größere Arbeitsfreude ihnen den größeren Fleiß leichter machen als Arbeitern, welche wenige Bedürfnisse empfinden, schlecht genährt, müde und missmutig sind.“ (Brentano zitiert nach Schlick 2010: 580) Vor Ausbruch des ersten Weltkrieges konnte Ford in den USA durch die Reduktion der Arbeitszeit von neun auf acht Stunden eine Produktivitätssteigerungen von 15 % bis 20 % erreichen. (a.a.O.: 579) Im Fordismus gelang es, Produktivitätssteigerungen und die Reduktion der Arbeitszeit in Einklang zu bringen. Durch die relativ hohen Löhne wurde die Reduktion der Arbeitszeit auch teilweise durch den Mehrkonsum der Beschäftigten, die mehr Freizeit zur Verfügung hatten, ausgeglichen. Um diesen Mehrkonsum anzukurbeln, wurde das Sortiment an Gütern erhöht. (a.a.O.)

Bezüglich der Arbeitszeitregelung existierte im Fordismus die sogenannte 40-Stunden Kompromissformel. Das bedeutete, dass auf Basis einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden durch Überstundenzuschläge von Seiten der Unternehmen die Arbeitszeit der Beschäftigten relativ flexibel ausgeweitet werden konnte. In den USA gab es bezüglich der Beschränkung der Überstunden keine Richtlinien, in der BRD durften pro Woche insgesamt maximal 60 Arbeitsstunden verrichtet werden. Die Aussicht auf eine größere Teilnahme am Konsum durch Überstunden konnte eine Zeit lang aufrechterhalten werden, ab den 1960er Jahren begann diese aber brüchig zu werden, aufgrund des Einflusses schlechter Arbeitsbedingungen und auch der Monotonie der fordistischen Fließbandarbeit. In Frankreich kam es im Jahr 1968 zum größten Generalstreik der Geschichte, an welchem StudentInnen und ArbeiterInnen teilnahmen. In den USA setzten die United Auto Workers im Jahr 1976 im Rahmen eines Streiks bei Ford sechs zusätzliche Urlaubstage durch. (a.a.O.) Insgesamt konnte in den USA von 1929 bis 1957 eine Verkürzung der Arbeitszeit von 48, 6 auf 39, 8 Stunden erreicht werden, was eine Produktivitätssteigerung von 100 % einherbrachte. (a.a.O.: 581)

Im Diskurs um die Entgrenzung der Arbeit spielt die Arbeitszeit eine zentrale Rolle, weil sie jener Faktor ist, der Beschäftigung und Freizeit in schützender Weise trennt und darüber hinaus die Feinstruktur des Arbeitsalltages bestimmt. (vgl. Daser 2009: 22)

Zur Erfassung der Veränderungen der Arbeitszeit müssen ihre Dimensionen definiert werden. Diese sind die Chronometrie (Dauer), die Chronologie (Lage) und die Chronomorphie (Verteilung). (a.a.O.)

Als Chronometrie bezeichnet man das Arbeitsvolumen, zumeist gemessen in Stunden innerhalb eines bestimmten Kontinuums (Tage, Wochen, Jahre, Arbeitsleben). Die Chronologie erklärt die Lage dieses Arbeitsvolumens im Kontinuum. Die Chronomorphie gibt die Verteilung des Arbeitsvolumens innerhalb des Kontinuums an. Bedeutend ist dies bei Saisonarbeit, bei der das Arbeitsvolumen im Kontinuum eines Jahres ungleich verteilt ist. (a.a.O.)

Normalarbeitszeit zeichnet sich durch eine relativ fixe Strukturierung in allen drei benannten Dimensionen aus. Von Neuberger (1997) wird die Flexibilisierung der Arbeitszeit anhand der drei Dimensionen folgendermaßen zusammengefasst:

„Bei der Flexibilisierung der Chronometrie geht es somit um die Verlängerung oder Verkürzung einer vorgegebenen Zeitstrecke, bei der chronologischen Flexibilisierung wird eine an sich fixe Zeitstrecke auf einem Kontinuum hin- und herbewegt (sodass sich Anfangs- und Endzeitpunkte ändern), bei der Variation der Chronomorphie wird das Zeitvolumen gegliedert und auf dem Bezugszeitkontinuum unterschiedlich arrangiert.“ (Neuberger 1997: 234)

Neuberger erklärt für das Jahr 1995, dass in der Bundesrepublik Deutschland nur mehr 17 % aller Beschäftigten unter Normalarbeitszeit arbeiten. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit steht eng mit der Organisation der Arbeit in Verbindung. Unterschieden werden muss dabei zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit. (vgl. Daser 2009: 24)

In der Fachliteratur wird Kritik an der Normalarbeitszeit von Seiten von Beschäftigten benannt, die diese mitunter als „Zeitkorsett“ bezeichnen, welches den gewünschten Zeiterfordernissen der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit in keiner Weise entspricht. Die Einführung von variablen Arbeitszeiten ging allerdings mit einer Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten einher, was für die ArbeitgeberInnen attraktiv war und schließlich zu einer Arbeitszeitgestaltung führte, die sich mehr an den Interessen Letzterer orientierte als an jenen der ArbeitnehmerInnen. (a.a.O.)

Aus der Perspektive von Beschäftigten ist die Normalarbeitszeit gegenüber den alternativen Arbeitszeitmodellen mit großen Vorteilen verbunden, weil der Organisations- und Koordinationsaufwand im beruflichen und privaten Leben wesentlich geringer ist als bei flexiblen Arbeitszeiten. (a.a.O.: 25)

Yvonne Ferreira stellt im Jahr 2001 flexible Arbeitszeitmodelle der Arbeitszufriedenheit in der BRD gegenüber. Sie listet dabei zahlreiche Modelle der Arbeitsgestaltung auf und kategorisiert sie nach den eingangs angeführten Dimensionen der Chronometrie, der Chronologie und der Chronomorphie. Ferreira erklärt, dass flexible Arbeitszeitmodelle aufgrund von 2 strategischen Konzepten von Unternehmen eingeführt werden. Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird die zeitliche Nutzung von Betriebsmitteln erhöht, wodurch die Marktpreise für die hergestellten Güter durch die Senkung der Stückzahlkosten vermindert werden. Dieses Konzept wird als Kostenführerschaft bezeichnet. Zusätzlich kann durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit neuen Erfordernissen des Marktes nachgekommen werden, die Differenzierungsstrategie der erweiterten Ansprechzeiten für Kunden wird dadurch erfüllt. (vgl. Ferreira 2001: 5)

Im Folgenden werden auszugsweise die bedeutendsten flexiblen Arbeitszeitmodelle dargestellt und in Anlehnung an die benannten Dimensionen der Arbeitszeitflexibilisierung kategorisiert. Die angeführten Bestimmungsfaktoren sind induktiv von in der Praxis recherchierten Arbeitszeitmodellen abgeleitet. Yvonne Ferreira sieht durch die Berücksichtigung dieser Bestimmungsfaktoren Vorteile in der Bewertung von vorhandenen und auch neu generierten Arbeitszeitmodellen in Hinblick auf deren Eignung für Betriebe. (vgl. Ferreira 2001: 24)

Variabilität der Lage

- Nicht gegeben
- Innerhalb eines Tages
- Innerhalb einer Woche
- Innerhalb eines Monats
- Innerhalb eines Jahres
- Innerhalb eines Jahrzehnts
- Innerhalb eines Arbeitslebens

Verfügbarkeit der Variabilität

- durch Arbeitnehmer
- durch Arbeitgeber
- durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Variabilität der Dauer (Stundenzahl)

- Nicht gegeben
- Innerhalb eines Tages
- Innerhalb einer Woche
- Innerhalb eines Monats
- Innerhalb eines Jahres
- Innerhalb eines Jahrzehnts
- Innerhalb eines Arbeitslebens

Verfügbarkeit der Variabilität

- durch Arbeitnehmer
- durch Arbeitgeber
- durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Üblicher Ausgleichszeitraum

- 1 Tag
- 1 Tag bis ≤ 7 Tage
- 7 Tage bis ≤ 1 Monat
- 1 Monat bis $\leq$ ein Jahr
- 1 Jahr ≤ 10 Jahre
- 10 Jahre (Arbeitsleben)

Kernzeit

- Vorgegeben
- Nicht vorgegeben

Arbeitszeitkorridor

- Vorgegeben
- Nicht vorgegeben

Sonstige Vorgaben des Arbeitgebers

- Vorhanden
- Nicht vorhanden

Modell permanent flexibel (auch mit Vorlauf)

- Ja oder Nein

Modell beschränkt flexibel (für Zeitraum festgelegt)

- Ja oder Nein

1.5.1. Gleitzeit

Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Modellen, die unter dem Sammelbegriff „Gleitzeit“ erfasst werden. Grundsätzlich ist unter Gleitzeit ein Arbeitszeitmodell zu verstehen, im Rahmen dessen die Arbeitszeit nach Lage und auch nach Dauer variiert wird. Beim Untermodell der eingeschränkten Gleitzeit wird es den Beschäftigten freigestellt, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende der täglichen Arbeitszeit selbst einzuteilen. Bei der qualifizierten Gleitzeit wird es möglich, dass die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit nicht nur nach der Lage sondern auch nach der Dauer flexibilisieren können. Zumeist besteht eine Kernarbeitszeit, in welcher die Beschäftigten zur Anwesenheit verpflichtet sind, und ein Gleitzeitrahmen, der die Begrenzung der flexiblen Arbeitszeit nach der Dauer festlegt. Zentral für die Gleitzeit ist das sogenannte Gleitzeitkonto. Dieses Gleitzeitkonto enthält Zeitguthaben oder Zeitschulden, die innerhalb eines Ausgleichszeitraumes beglichen werden müssen. (vgl. Ferreira 2001: 42)

Allen Gleitzeitmodellen ist gemein, dass die Arbeitszeit dokumentiert werden muss. Die einzige Ausnahme stellt das Modell der Vertrauensgleitzeit dar, bei welcher keine Zeiterfassung erfolgt. Voraussetzung für das Funktionieren der Vertrauensgleitzeit ist eine hohe Eigenverantwortung sowie ein hohes Pflicht- und Zielbewusstsein der ArbeitnehmerInnen. (a.a.O.)

1.5.2. Schichtarbeit

Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitmodell dar, das begrenzt flexibel ist. Rutenfranz (et. al. 1979) definiert Schichtarbeit folgendermaßen: Bei der Schichtarbeit handelt es sich um all jene Arbeitszeitformen „(...) bei denen Arbeit entweder zu wechselnder Zeit (z.B. Wechselschicht) oder zu konstanter, aber ungewöhnlicher Zeit (z.B. Dauer-Nachtschicht) ausgeführt werden muss“. (Rutenfranz zitiert nach Ferreira 2001: 34) Es existieren arbeitswissenschaftliche Empfehlungen bezüglich der Organisation von Schichtarbeit. Knauth (1996) fasste diese anhand der Dimensionen der Lage, Dauer, Aufeinanderfolge der Schichten und kurzfristige Abweichung vom Soll-Plan zusammen. Im Zuge dieser Empfehlungen, die in möglichst großem Ausmaß durchgesetzt werden sollten, spielt die Lage und Verteilung der Nachtschichten eine zentrale Rolle. Im Bezug auf das Aufeinanderfolgen der Schichten wird die Aufeinanderfolge von nicht mehr als drei Nacht-,Früh- und auch Spätschichten empfohlen, um eine nach den Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft menschengerechte Gestaltung der Arbeitszeit zu garantieren. (vgl. Ferreira 2001: 34 f.)

1.5.3. Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

Dieses Arbeitszeitmodell weist ein sehr hohes Flexibilisierungspotenzial auf, weil dabei die Lage und auch die Dauer der Arbeitszeit ausschließlich von Seiten des Arbeitgebers monatsweise oder wochenweise bestimmt werden kann. Zentral ist bei diesem Modell, dass die Arbeitszeit bedarfsorientiert ist und dass das Bestimmungsrecht über die Variabilität nur beim Arbeitgeber liegt. (vgl. Ferreira 2001: 50)

1.5.4. Vertrauensorientierte Arbeitszeit (ergebnisorientierte Arbeitszeit)

Die vertrauensorientierte Arbeitszeit ist jenes Arbeitszeitmodell, das den höchsten Grad an Flexibilität trägt. Es wird dabei vollkommen auf eine Regulierung der Lage und Dauer der Arbeitszeit verzichtet. Dem/der ArbeitnehmerIn wird für einen bestimmten Zeitraum eine Gesamtarbeitszeit zugeteilt. Die Organisation dieser Arbeitszeit obliegt vollständig dem/der Beschäftigten, eine Zeiterfassung ist dabei nicht notwendig. (a.a.O.: 54)

Die Grundlage für vertrauensorientierte Arbeitszeit ist gegenseitiges Vertrauen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn. In der Vertrauensarbeitszeit haben der/die ArbeitgeberIn und der/die ArbeitnehmerIn das Recht beziehungsweise die Pflicht, dass die vereinbarten Leistungen erfüllt werden. Im Genaueren hat der/die ArbeitgeberIn das Recht, dem/der ArbeitnehmerIn zusätzliche Arbeiten aufzutragen, wenn dieser/e das Arbeitspensum früher als geplant fertig gestellt hat. Der/Die ArbeitnehmerIn hat das Recht, nur so viele Arbeiten aufgetragen zu bekommen, wie er/sie in der Arbeitszeit bewältigen kann. (vgl. Weidinger / Schlottfeld 2002: 6)

Zusätzlich zu den verschiedenen Arbeitszeitmodellen gibt es weitere Kategorien, die per se keine Arbeitszeitmodelle darstellen, dennoch als flexibilisierende Faktoren bezüglich der Arbeitszeit gesehen werden müssen. Auszugsweise sind einige davon im Folgenden angegeben.

1.5.5. Abrufarbeit

Um auf kurze Frist Produktionsschwankungen auszugleichen, wird von vielen Unternehmen auf die sogenannte Abrufarbeit zurückgegriffen. Abrufarbeit ermöglicht es dem/der ArbeitgeberIn, die Arbeitszeit seiner/ihrer Beschäftigten nach Auftragslage gestalten zu können.

Für die BRD wurde arbeitsrechtlich die Abruffrist auf mindestens 4 Tage festgelegt, das zeitliche Minimum je Arbeitseinsatz auf mindestens drei Stunden. (a.a.O.: 614)

1.5.6. Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft stellt eine spezifizierte Form der Abrufarbeit dar. Zentral ist, dass die Abruffrist weniger als vier Stunden beträgt. Bei dieser Modifikation ist es beispielsweise möglich, die Einsatzbereitschaft so zu gestalten, dass der/die ArbeitnehmerIn für einen bestimmten Zeitraum einer Schicht zur Verfügung halten muss. (a.a.O.)

1.5.7. Arbeitszeitkonten

Bei den Arbeitszeitkonten wird den MitarbeiterInnen Arbeitszeit gutgeschrieben, um entweder ein Guthaben aufzubauen oder Defizite abzubauen. Grundsätzlich werden zwei Typen von Arbeitszeitkonten unterschieden, nämlich das Kurzzeitkonto und das Langzeitkonto.

Das Kurzzeitkonto hat die Funktion, die standardisierte Wochenarbeitszeit auf die Frist eines ganzen Jahres flexibel zu verteilen. Das Langzeitkonto hat den Zweck, langfristig Arbeitszeit anzusparen, mit dem Ziel, gerechnet auf die gesamte Lebensarbeitszeit früher aus dem Erwerbsleben aussteigen zu können. Eine besondere Form des Arbeitszeitkontos stellt das Ampelkonto dar. Dabei werden zeitliche Ober- und Untergrenzen vereinbart, die von den Beschäftigten nicht überschritten werden dürfen, und nach Vereinbarung sanktioniert werden. (vgl. Schlick 2010: 613)

1.6. Das Ende des Normalarbeitsverhältnisses

Das Normalarbeitsverhältnis ist als unbefristete, existenzsichernde, von einem männlichen Arbeitnehmer ausgeführte Vollzeittätigkeit definiert, die außer Haus erledigt wird und zeitlich begrenzt ist, definiert. (vgl. Siemund 2013: 19) Eine weitere Definition besagt, dass das Normalarbeitsverhältnis eine Vollzeitbeschäftigung ohne zeitliche Befristung umfasst, bei der/die ArbeitnehmerIn sozialversichert ist und bei welcher alle üblichen gesetzlichen Regelungen zutreffen, umfasst. (a.a.O.)

Das sogenannte fordistische Normalarbeitsverhältnis wird bis heute als Referenzmaßstab für Normalität gesehen. An dieser Stelle ist es notwendig, zu erklären, dass dieses in geschichtlicher und räumlicher Perspektive immer eine Ausnahmeerscheinung darstellte. (vgl. Hauer 2007: 31)

Neben der Berücksichtigung des Marx'schen Hinweises, dass Lohnarbeit ohnehin Garantielosigkeit im Bezug auf materielle Existenzsicherung bedeutet, muss erwähnt werden, dass selbst in den kapitalistischen Zentren das fordistische Normalarbeitsverhältnis in seiner Blütezeit von den 50er bis in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts nicht den Regelfall darstellte, weil Frauen, ArbeitsmigrantInnen, Flüchtlinge, Saison- und WanderarbeiterInnen grundsätzlich von der fragilen Normalität des Normalarbeitsverhältnisses ausgeschlossen waren. (a.a.O.)

Das Normalarbeitsverhältnis war Ergebnis eines Klassenkompromisses, der sich nach langen sozialen Kämpfen herauskristallisiert hatte. Die Sicherheit, die mit dem Normalarbeitsverhältnis in Verbindung gebracht wird, war aufgrund seiner Abhängigkeit von gesellschaftlichen Machtverhältnissen relativ fragil. Der Tarifvertrag, der Schutz vor Prekarität bewirken sollte, war selbst äußerst prekär, nicht zuletzt wegen seiner Exklusionseffekte auf Frauen und ArbeitsmigrantInnen. (a.a.O.: 32)

Das Verschwinden des Normalarbeitsverhältnisses zeigt sich an der Veränderung der Erwerbsbiografien. Patchwork-Erwerbsbiografien, die von Phasen der Erwerbslosigkeit, der Weiterbildung, des beruflichen Auf- und Abschwungs geprägt sind, lösen den Erwerbsverlauf der Normalarbeitsverhältnisse ab. (vgl. Siemund 2013: 20)

Für die Bundesrepublik Deutschland zeigt das Jahr 2004, dass die prekäre Tarifwirklichkeit sowohl in kleinen und mittleren Betrieben als auch in den industriellen Kernbereichen die Normalität geworden ist. (vgl. Hauer 2007: 35)

Die Zunahme von fragmentierten Erwerbsbiografien geht einher mit der Spaltung der Beschäftigten in Kern- und Randbelegschaften. Diese ist die Konsequenz von Umbau-, Auslagerungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen der Unternehmen. (a.a.O.) Mit dem Erhalt von Kernbelegschaften sichern sich die Unternehmen Humankapital, die Randbelegschaften, die unter verschiedenen Bedingungen in verschiedenen Beschäftigungsformen arbeiten, dienen zur Abdeckung von Produktionsspitzen und können in wirtschaftlich schlechteren Zeiten schnell abgebaut werden. (vgl. Siemund 2013: 21) Die Kernbelegschaften verfügen in hohem Ausmaß über gut bezahlte Vollzeitstellen, während die Randbelegschaften diese nicht haben. Die Betriebsgruppe GoG (Gegenwehr ohne Grenzen), die seit den 1970er Jahren bei Opel in Bochum tätig ist, verdeutlicht durch ihre Schilderungen über die Zustände bei Opel die Spaltung der Beschäftigten und das Herausbrechen von Betriebsteilen und Arbeitsprozessen aus den Kerntarifen. Über 50 Firmen sind gegenwärtig auf dem Betriebsgelände von Opel präsent. Das sind Leiharbeitsfirmen, Zulieferer oder ausgegliederte Betriebsteile von Opel selbst. In den Produktionshallen arbeiten somit Personen, die mitunter die gleiche Arbeit verrichten, allerdings in völlig unterschiedlichen Beschäftigungsformen. (vgl. Hauer 2007: 36)

Mario Candeias sieht die Spaltung der Beschäftigten einhergehend mit der globalen Fragmentierung der Produktionsstätten. In Anlehnung an Ursula Huws benennt er die gesplante ArbeitnehmerInnenschaft als „Kybertariat“ und „Prekariat“. Als „Kybertariat“ sind jene zu verstehen, die sich auf der „Hochglanzseite“ des Neoliberalismus befinden, die hochqualifiziert in Projekten arbeiten, ihre Kreativität freisetzen können und sich selbstverwirklichend in ihre Tätigkeit einbringen können. Das Prekariat bilden jene, die in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen schlecht bezahlte, monoton-repetitive Arbeiten unter Bedingungen von Lärm und Schmutz durchführen. (vgl. Kaindl 2007: 23)

Von Seiten kritischer ÖkonomInnen wird bezüglich der Arbeitszeit des Kybertariats und des Prekariats erklärt, dass die Entwicklung der Produktivkräfte in Abkehr vom fordistischen Produktionsmodell nicht zu einer Verkürzung der Arbeitszeit durch deren Flexibilisierung führt, sondern gegenteilig zu einer Verlängerung der Arbeitszeit gemessen an den verschiedenen genannten Einheiten führt. Die *lean production*, die „schlanke“ Produktion auf Abruf benötigt flexible Arbeitszeitmodelle, um die Arbeitszeit der Beschäftigten ebenso „schlank“ wie möglich zu halten. Überstunden werden als Ausgleich für Stillstandszeiten gesehen, und das Pensionsantrittsalter wird hinausgezögert. Zusätzlich wird im Niedriglohnsektor das Überleben mit nur einem Job unmöglich, es müssen zwei oder drei wahrgenommen werden, um überleben zu können. (vgl. Ehrenreich 2001: 23)

Die schützenden Grenzen der beschränkten Arbeitszeit werden wie oben erwähnt durch die Subjektivierung und indirekte Herrschaft aufgelöst, im Niedriglohnsektor muss aufgrund der schlechten

Bezahlung so viel Zeit als Arbeitszeit verwendet werden, dass Freizeit kaum mehr existiert, also die gesamte verfügbare Zeit zur Arbeitszeit wird. (a.a.O.)

1.7. Der Arbeitskraftunternehmer

Günter Voß erklärt dazu, dass zukünftig Berufstätige nicht mehr nur einer Arbeit nachgehen werden, sondern mehrere Tätigkeiten ausführen werden müssen, um ihre Existenz sichern zu können. Spätestens ab dann wird der vormalige Arbeitnehmer als Einzelperson zum betriebsförmigen Arbeitskraftunternehmer. (vgl. Voß 2001: 11)

Dieser neue Typ der Arbeitskraft lässt sich durch drei Merkmale charakterisieren. Der/die ArbeitskraftunternehmerIn unterliegt einer verstärkten Selbstkontrolle und Selbstbeherrschung, einer Selbstökonomisierung einer Selbstrationalisierung und Verbetrieblichung des Lebens. (vgl. Voß/Egbringhoff 2004: 2 ff.)

Der/Die ArbeitskraftunternehmerIn wird zum Leittyp der Arbeitskraft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft, in welcher sich wie davor nicht mehr Betrieb und Arbeitnehmer gegenüberstehen, sondern Betrieb und Betrieb. (a.a.O.)

Im klassischen Verständnis bezeichnet der Begriff „Unternehmer“ Personen mit erhöhter Risikobereitschaft und besonderer Eigeninitiative, die durch innovatives Handeln auf den Märkten besondere wirtschaftliche Erfolge erzielen und einen besonderen Status in der Gesellschaft besitzen.

(vgl. Pongratz 2008: 459)

In den letzten Jahrzehnten geben zunehmende Ökonomisierungsprozesse Anlass für eine Erweiterung des Unternehmerbegriffs, die von der Arbeits- und Organisationssoziologie und auch von den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften aufgegriffen wurde. Der Begriff des Arbeitskraftunternehmers, der zu einer Verdeutlichung der neuen Formen der Arbeitsorganisation beitragen soll, erfordert eine solche Erweiterung. (a.a.O.: 460)

Historisch gesehen wird das Unternehmertum als eine mächtige Wirtschaftselite gesehen, die bestimmte Funktionen wahrnimmt. Dieses Verständnis deckt aber historisch und gegenwärtig keineswegs das ganze Phänomen ab, sondern bezeichnet vielmehr eine Ausnahmeerscheinung. (a.a.O.)

Für die postfordistische Arbeitsgesellschaft ist ein modifiziertes Verständnis des Begriffs des Unternehmertums notwendig. Die Unterscheidung zwischen den Kategorien des Unternehmers und der Unternehmerfunktion eignen sich für diese Begriffserweiterung. Zentral für die postfordistische Arbeitsgesellschaft ist die Übertragung von Unternehmensfunktionen auf Beschäftigte, die nicht dem Unternehmer im klassischen Verständnis entsprechen. James Burnham warnte bereits im Jahr 1941 vor der Übernahme von Managerfunktionen durch leitende Angestellte, weil er befürchtete, dass deren Einfluss auf die Staatstätigkeit zu groß wird. (vgl. Coker 1943: 193)

Pongratz spricht in diesem Zusammenhang von einer Expansion der unternehmerischen Kernfunktion nach unten auf immer breitere Kreise von Beschäftigten. (vgl. Pongratz 2008: 460)

Unter Betrachtung des Arbeitsmarktes wird ersichtlich, dass Wirtschaftsbetriebe als Nachfrager von Arbeitskraft agieren und ArbeitnehmerInnen als Arbeitskraftanbieter. Bereits im Jahr 1907 formulierte Brentano dies folgendermaßen: „Der Arbeiter hat das alleinige Verfügungsrecht über das ihm eigentümliche Produktionselement, die Nutzung seiner Arbeitskraft. (...) Durch Umwandlung von Nahrungsmitteln in Arbeitskraft, durch Ausbildung besonderer Fertigkeiten (...) formt er seine Arbeitskraft um. Er ist also Produzent, indem er vorhandenem Stoff und Kraft eine andere Form gibt. (...) Diese bietet er dem Käufer von Arbeitsleistungen als selbständiges Gut an. (...) Er ist ein Unternehmer von Arbeitsleistungen“ (Brentano zitiert nach Pongratz 2008: 6)

Einfacher unterscheidbar werden die neuen Formen von Unternehmern durch die Betrachtung der teilweisen Übernahme der unternehmerischen Kernfunktionen durch Nicht- Unternehmer. Als unternehmerische Kernfunktionen sind die Betriebsleitung, die Arbeitgeberfunktion und die Investitionsfunktion zu sehen. (vgl. Pongratz 2008: 463) Der Arbeitskraftunternehmer nimmt die unternehmerische Kernfunktion im Zuge der Produktion und Vermarktung der Arbeitskraft in der Dimension der Selbstökonomisierung wahr. (a.a.O.: 465)

Aus dem/der vormals eher passiven ArbeitnehmerIn wird ein neuer, aktiver Typus von Arbeitskraft, die auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb ihres Tätigkeitsbereiches ihre Arbeit anbietet und sich selbst organisiert. (vgl. Voß 2001: 9) Die Betriebe, die vormals die angekaufte Arbeitskraft steuerten, kaufen gegenwärtig Arbeitskräfte an, die in sich selbst bereits organisiert sind, das heißt, die ArbeitgeberInnen erhalten einen höherwertigen Produktionsfaktor. (a.a.O.)

Für die Arbeitskräfte selbst hat diese Übertragung der Arbeitssteuerung auf sie selbst die Konsequenz, dass sie sich auf den Arbeitsmärkten völlig anders verhalten müssen. Aus dem/der abhängigen LohnarbeiterIn wird ein(e) ökonomisch effizient handelnde(r) AkteurIn, der/die ihre Fähigkeiten in Hinblick auf eine ökonomische Nutzung entwickeln und verwerten muss. Zu dieser Selbstökonomisierung gehört eine aktive Selbstvermarktung. (vgl. Voß 2001: 9 f.)

Voß verdeutlicht dies anhand eines Beispiels aus der Projektarbeit:

„Wer hier abwartet, bis seine Qualifikationen veraltet sind, und wer hier auf detaillierte Vorgaben für seine Arbeit hofft, der hat schon verloren. Er gilt als unselbständig, unflexibel, lernunfähig, nicht teamfähig usw. Nur wer seine Fähigkeiten kontinuierlich anpasst, und nur wer sich aktiv darum bemüht, dass seine Leistungen in der richtigen Form an die richtige Stelle kommen und vom Betrieb profitabel genutzt werden können (und dafür sorgt, dass man das auch sieht), nur der hat in neuen Systemen eine Chance. Das gilt erst recht für Intrapreneure, Heimarbeiter, freie und befristete Mitarbeiter u.v.a.m.“ (Voß 2001: 10)

Ein weiteres Beispiel bringt Voß bezüglich der Wirkungen dieser Selbstvermarktungsprozesse in Zusammenhang mit der Entgrenzung der Arbeitszeit:

„Nur wer als Mitglied einer dynamischen Projektgruppe in der Lage ist, seinen gesamten Alltag flexibel und gut organisiert auf die Erfordernisse des Teamprozesses auszurichten, kann hier noch mit- halten. Wer etwa während einer Stressphase auf feste Arbeits- und Urlaubszeiten pocht, wird nicht lange bleiben. Arbeitszeiten (und alles andere auch) müssen geschickt nicht nur mit den Kollegen, sondern auch mit der Familie und den Freunden koordiniert werden. Und während des Projekts muss immer schon der nächste Auftrag (vermutlich mit ganz anderen Kollegen) und vielleicht sogar ein neuer Job vorbereitet werden. Auch dies gilt erst recht für Heimarbeiter, Scheinselbstständige, Mitglieder virtueller Firmen usw.“ (Voß 2001: 10 f.)

Die Selbst- Ökonomisierung, die für die ArbeitskraftunternehmerInnen zur Notwendigkeit wird, steht mit einem hohen Maß an Selbstausbeutung in Verbindung. Für die wirtschaftliche Nutzung sind ArbeitskraftunternehmerInnen deshalb von Vorteil, weil sie den Unternehmen von sich selbst aus Fähigkeiten zur Verfügung stellen, die ansonsten für das Personalmanagement schwer zugänglich sind, nämlich die tiefsten Schichten menschlicher Fähigkeiten. (vgl. Voß 2001: 15)

Voß (2001) listet einige davon auf:

- Kreativität, Intuition und Phantasie,
- Begeisterungsfähigkeit und der Wille zur ultimativen Leistung,
- Erfahrungswissen und Gespür,

- Reaktionsvermögen und Lernbereitschaft,
- Solidarität, Loyalität, Kooperationsfähigkeit

(Voß 2001: 15)

Abseits von diesen Fähigkeiten werden aber auch andere Kompetenzen notwendig, die die weiter oben erwähnte Übernahme von unternehmerischen Funktionen durch Nicht- Unternehmer als ArbeitskraftunternehmerInnen zeigen:

- eine aktive Produktivitätsorientierung und Marktkompetenz hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Leistungen,
- die Fähigkeit zur flexiblen Selbstorganisation von Alltag und Lebenslauf,
- Kompetenzen zum Identitätsmanagement und zur Ich-Stabilisierung einschließlich der Begrenzung von Selbstaussbeutung aufgrund des erhöhten Leistungsdrucks,
- komplexe Lernfähigkeiten, umfassende Sozial- und Kommunikationsqualifikationen

(vgl. Voß 2001: 18)

Zu beachten ist, dass sich die Strategien zur Nutzung von Arbeitskraft in Form von ArbeitskraftunternehmerInnen nicht auf den Dienstleistungssektor beschränken, sondern sich auch auf den Produktionssektor ausweiten. (vgl. Minssen 2012: 109)

Heiner Minssen erklärt, dass die „herkömmlichen“ Kontrollmechanismen in Betrieben nicht mehr ausreichen, um die Produktivitätsziele zu erreichen, und diese Kontrolle und damit die Gewährleistung der Einhaltung dieser Ziele durch das Beschäftigungsmodell des/der ArbeitskraftunternehmerInnen an die Beschäftigten zurückgegeben wurde. (a.a.O.)

Die Kontrolle von außen wird durch Ergebniskontrolle und durch Selbstkontrolle ersetzt, die Arbeitskraft hat selbst dafür zu sorgen, dass die angeforderte Leistung erbracht wird, wobei es ihm/ihr selbst überlassen bleibt, auf welche Weise diese erbracht wird. (a.a.O.)

Pongratz und Voß fassen die Merkmale des/der ArbeitskraftunternehmerIn folgendermaßen zusammen:

Selbst-Kontrolle	Verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit
Selbst-Ökonomisierung	Zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Markt wie innerhalb von Betrieben
Selbst-Rationalisierung	Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebenslauf und Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung

Quelle: Pongratz / Voß 2003: o.S.

Im Kontext dieser Merkmale erkennt Minssen den/die ArbeitskraftunternehmerIn als typische(n) VertreterIn der individualisierten Gesellschaft. (a.a.O.: 110)

Der gesamte Lebenszusammenhang des/der Einzelnen muss rationalisiert werden, das gesamte Leben muss auf Erwerb ausgerichtet werden. Beck (1986) sieht dies als Merkmal der modernen Gesellschaft: „In der individualisierten Gesellschaft muss der einzelne (...) bei Strafe seiner permanenten Benachteiligung lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen“. (Beck 1986: 217)

Im Bezug auf die Konsequenzen der erforderlichen Selbststrationalisierung und der Verbetrieblichung der Lebensführung der ArbeitskraftunternehmerInnen bringt die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) einen Auszug aus einem Interview mit einem Mitarbeiter von IBM:

Ich habe meine Arbeit weiterhin geschafft - aber langsam droht sie mich zu schaffen. Ich wache nachts auf und klebe mir schweißgebadet kleine gelbe Haftzettel an die Stirn, immer noch getreu meinem Glauben an Zeitmanagement ('was einmal auf der To-Do-Liste steht, kann man für den Augenblick aus dem Arbeitsspeicher streichen'). Ich treffe mich samstags nicht mehr mit Freunden, damit ich nicht am Sonntag übermüdet rumhänge und mich bei meiner ('freiwilligen' und unentgeltlichen) Arbeit nicht quälen muss" (IG Metall zitiert nach Schröder 2009: 36)

Anhand des Beispiels des IBM- Mitarbeiters wird ersichtlich, dass als ArbeitskraftunternehmerIn das gesamte Leben auf die Erwerbstätigkeit ausgerichtet werden muss. Es besteht zwar eine scheinbare zeitliche Flexibilität in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit, die verfügbare Zeit muss jedoch ständig neu organisiert werden. Die freie Zeit, die tatsächlich noch übrig bleibt, ist wie im Beispiel ersichtlich, so ausgerichtet, dass sie sich mit der Beschäftigungszeit in Einklang bringen lässt. Geissler und Adam sprechen von „Zeitingenieuren“ und „Zeitbastlern“, die stets damit beschäftigt sind, ihren Alltag durchzuorganisieren. (Geissler / Adam 1998: 23).

Noch schwieriger und weitaus aufwändiger zu koordinieren ist die Zeit jener ArbeitskraftunternehmerInnen, die in bestimmten sozialen Kontexten wie Partnerschaften oder Familie leben. Es ist zwar erforderlich, die Zeitorganisation wesentlich rationaler als in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen zu gestalten, dies geht aber einher mit einem äußerst hohen Grad an Unsicherheit. Um dies bewältigen zu können, müssen neuartige, flexible und dynamische Zeitmanagementstrategien entwickelt werden, die auch als „situative Lebensführung“ bezeichnet werden. (vgl. Kleemann / Matuschek / Voß: 2002)

Die IG Metall bringt ein Beispiel, dass dies nicht immer gelingt:

„Die ständige Erhöhung von Workload, Fahrzeit, Hektik und Stress nagen am Körper und Krankheit droht. Die Familie macht erste Bemerkungen: 'Schlage doch dein Bett in der Firma auf, du kommst eh nur noch zum Schlafen nach Hause'. Ich werbe um Verständnis, aber es verhallt ohne jede Resonanz für meine Situation. Freunde und Bekannte ziehen sich zurück, da man ja abends müde ist und bei Besuchen gähnt. Gegenbesuche müssen aus Zeitmangel ausfallen. Feiern nerven und meine innere Belastung kann ich mit niemandem teilen, weil mir niemand zuhören will und man mich als Simulanten abstempelt“ (IG Metall zitiert nach Schröder 2009: 36)

Göbel (2004) fasst die höchst belastende Lebensweise von „postmodernen“ Beschäftigten in folgenden Punkten zusammen:

1. die eigene Karriere planen und leben, aber immer teamfähig bleiben
2. sich selbst möglichst wegrationalisieren, aber übrig bleiben
3. egozentrische Kollegialität pflegen
4. arbeiten ohne Zeit- und Ortsbegrenzung, aber topfit und gesund bleiben
5. allzeit bereit und allerorts per Handy verfügbar sein, aber stets ausreichend Distanz wahren
6. immer manisch drauf sein, aber dabei nicht depressiv werden, nicht abstürzen

(Göbel 2004: 62)

2.1. Definition von prekärer Beschäftigung

Bevor im darauffolgenden Kapitel auf den Zusammenhang zwischen Leiharbeit und Prekarität eingegangen wird, werden in diesem Kapitel die Definition des Begriffs der Prekarität und auch die theoretischen Ansätze der Prekarisierungsforschung dargestellt.

Der Begriff „Prekarität“ wird nicht nur als Terminus per se verwendet, sondern wird auch adjektivisch in Kombination mit anderen Begriffen gebraucht. Im Zuge der Beantwortung der Fragestellung der Diplomarbeit ist es sinnvoll, von prekärer Beschäftigung zu sprechen.

Durch eine Begriffsverfeinerung von prekärer Beschäftigung können Ursachen und Konsequenzen von dieser einfacher verdeutlicht werden. Ein weiterer Grund für die Begriffsverfeinerung ist die Abgrenzung von der Verwendung des Begriffs der „Prekarisierung“ als politischem Kampfbegriff, wie er bei Pierre Bourdieu vorkommt, der sich für wissenschaftliche Analysen wenig eignet. (vgl. Brinkmann u. a. 2006: 8)

Zur Erklärung des Begriffs der prekären Beschäftigung muss das im ersten Kapitel erwähnte „Normalarbeitsverhältnis“ nochmals aufgegriffen werden. Als Normalarbeitsverhältnis wird eine Vollzeittätigkeit für einen Arbeitgeber verstanden, die ohne zeitliche Befristung möglichst gleichmäßig auf die Wochentage aufgeteilt durchgeführt wird. (vgl. Mückenberger 1985) In modernen Gesellschaften bezieht sich der Begriff „prekäre Beschäftigung“ vergleichend auf jene Formen von Erwerbsarbeit, die unter dem Begriff des „Normalarbeitsverhältnisses“ erfasst werden. (a.a.O.) Ein Erwerbsarbeitsverhältnis wird dann als „prekär“ bezeichnet, wenn die Beschäftigten unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das gegenwärtig als Standard definiert wird. (vgl. Brinkmann u.a. 2006: 17)

Brinkmann u.a. (2006: 18) definieren den Begriff „prekäre Beschäftigung“ mithilfe von fünf Dimensionen:

1. Die reproduktiv- materielle Dimension
2. Die sozial- kommunikative Dimension
3. Die rechtlich- institutionelle oder Partizipationsdimension
4. Die Status- und Anerkennungsdimension
5. Die arbeitsinhaltliche Dimension

Diese Dimensionen beziehen sich konkret auf Erwerbstätigkeit, stehen jedoch in Wechselwirkung mit prekären Lebensformen. Das Verhältnis zwischen prekärem Leben und prekärer Arbeit wird später in diesem Kapitel untersucht. Die fünf Dimensionen eignen sich, um zu untersuchen, in welcher Form Leiharbeit als prekäre Beschäftigung gesehen werden muss.

Die Problemstellung in dieser Arbeit fragt nach dem Ausmaß der Prekarität in der Leiharbeit in Österreich. Um diese Frage zu beantworten, reicht es nicht aus, ausschließlich die erste der oben genannten fünf Dimensionen in Hinblick auf Leiharbeit zu untersuchen, sondern es müssen auch die anderen vier in die Analyse miteinbezogen werden.

Klaus Dörre weist darauf hin, dass „prekäre Beschäftigungsverhältnisse eben nicht alleine mit Unsicherheit und materiellen Mängeln einhergehen, sondern auch die Zugehörigkeit zu sozialen Netzen blockieren, die für die Bewältigung des Alltags dringend erforderlich sind. (vgl. Castel/Dörre 2009: 53)

Allen prekären Arbeitsverhältnissen, in welchem Ausmaß sie auch als prekär charakterisiert werden, ist gemein, dass sie die Lebensplanung der Beschäftigten negativ beeinflussen. Pierre Bourdieu erklärt dazu: Unter wohlfahrtsstaatlichen Bedingungen blockiert befristete, niedrig entlohnte Beschäftigung die „Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans“ (Bourdieu 2000: 109).

Der Begriff des Tagelöhners bezieht sich auf Arbeitskräfte, die keine feste Arbeitsstelle haben und sich immer wieder bei verschiedenen Arbeitgebern bewerben müssen. Ihr Lohn wird am Ende eines Arbeitstages ausbezahlt. (vgl. Jobnomade) In dieser Arbeit wird der Begriff Tagelöhners in Bezug auf die Unstetigkeit von Leiharbeit verwendet.

An dieser Stelle werden die oben genannten fünf Dimensionen ausführlicher erklärt:

2.1.1. Die materiell- reproduktive Dimension

Erwerbsarbeit ist dann prekär, wenn sie als Haupteinnahme Quelle für den / die Beschäftigte(n) nicht existenzsichernd ist, beziehungsweise das Überschreiten von kulturellen Mindeststandards nach oben nicht ermöglicht.

2.1.2. Die sozial- kommunikative Dimension:

Bezüglich dieser Dimension ist Erwerbsarbeit dann prekär, wenn die Beschäftigungsform eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausschließt, die sich am Arbeitsort oder durch die Arbeitstätigkeit bilden. Häufig muss dieser Mangel an Teilnahmemöglichkeiten durch andere soziale Netzwerke wie Familie oder Verwandte ausgeglichen werden. Die sozial-kommunikative Dimension hat bezüglich Leiharbeit besondere Bedeutung, weil durch die hohe Diskontinuität der Beschäftigung die Bildung von sozialen Beziehungen immer wieder unterbrochen wird. Darüber hinaus besteht auch innerhalb von Betrieben oft eine Ausgrenzung von LeiharbeiterInnen, unter anderem auch deshalb, weil LeiharbeiterInnen von Stammbeschäftigten als Bedrohung wahrgenommen werden. In der Prekarisierungsforschung ist aber umstritten, ob LeiharbeiterInnen in Bezug auf Anerkennung und soziale Beziehungen benachteiligt sind. Matthias Dütsch (2009) erklärt in seinem Arbeitspapier „Wie prekär ist Zeitarbeit?“, dass LeiharbeiterInnen unter einem Mangel an Anerkennung von Vorgesetzten und Kollegen leiden, aber Stammbeschäftigte auch mit Anerkennungsdefiziten zu kämpfen haben. Dütsch geht davon aus, dass die Anerkennung mit dem Status und dem Handlungsspielraum einer Person in der innerbetrieblichen Hierarchie steigt. Stammbeschäftigte, die sich in dieser Hierarchie in einer ähnlichen Position wie LeiharbeiterInnen befinden, müssen gleichermaßen mit Anerkennungsdefiziten umgehen. (vgl. Dütsch 2011: 309)

2.1.3. Die rechtlich- institutionelle oder Partizipationsdimension:

Folgend dieser Dimension ist Erwerbsarbeit dann prekär, wenn sie den/die Arbeitende(n) vom vollständigen Genuss sozialer Rechte ausschließt. In der Regel gelten tarifliche Bestimmungen, soziale Schutz- und Sicherungsrechte wie Kündigungsschutz, Pensionsversicherung, Mitbestimmungsrechte etc. nur für Beschäftigte mit einem Vollzeitarbeitsverhältnis. (vgl. Brinkmann u.a. 2006: 28)

2.1.4. Die Status- und Anerkennungsdimension:

In der Status- und Anerkennungsposition ist Erwerbsarbeit dann als prekär zu bezeichnen, wenn der/die Beschäftigte durch diese in eine Position gebracht wird, die mit mangelnder Anerkennung oder Missachtung verbunden ist. Wie Brinkmann u.a. erklären, handelt es sich bei dieser Dimension um eine Sphäre von symbolischen Konflikten, die mit materiellen Interessenskämpfen in Verbindung stehen. (vgl. Brinkmann u.a. 2006: 18) Die Anerkennungsdefizite, die in prekären Beschäftigungsformen bestehen können, spielen eine zentrale Rolle bei den Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung. Jörg Flecker und Manfred Krenn arbeiten dazu in ihrem Text „Politische Verarbeitungsformen gefühlter sozialer Unsicherheit: „Attraktion Rechtspopulismus“ die politischen Verarbeitungsformen von prekärer Erwerbsarbeit heraus. Axel Honneth (2003) erklärt zum Mangel an Anerkennung durch Erwerbsarbeit: „Die moralische Überzeugung, dass legitime Anerkennungsprinzipien in Hinblick auf die eigene Lage nicht oder falsch angewandt werden, führt zu Gegenwehr“ (Honneth 2003: 187)

Bernd Sommer (2010) bemerkt, dass „Anerkennungsdefizite, die aus mangelnder Integration in Arbeitsmarkt, interpersonale Netzwerke oder Systeme der politischen/gesellschaftlichen Teilhabe resultieren, mittels Abwertung sozial schwacher Gruppen kompensiert werden“ (Sommer 2010: 237) Damit ist gemeint, dass der Mangel an Anerkennung in der Erwerbstätigkeit zu rechtsextremen Orientierungen führt, weil diese Anerkennungsmängel auf irgendwelche Weise ausgeglichen werden müssen. Rechtsextreme Parteien stellen für diesen Ausgleich Gedankengut zur Verfügung, in dessen Rahmen EinwanderInnen für soziale Missstände verantwortlich gemacht werden. Die Anerkennungsmängel zeigen sich deutlich an den nationalistischen und rassistischen Einstellungen, verursacht durch selbstwertbedrohende Bedingungen in der Erwerbsarbeit. (vgl. Flecker / Krenn 2007: 328)

Für Österreich konstatieren Flecker und Krenn, dass der Aufstieg des Rechtspopulismus die Existenz von politischen Leerstellen zur Ursache hat. Damit ist gemeint, dass von Seiten der Politik für soziale und wirtschaftliche Missstände wie Arbeitslosigkeit und niedrige Löhne keine Ursachen und Lösungen präsentiert werden. Daraus folgt, dass es für rechtspopulistische Parteien sehr einfach ist, marginalisierte Gruppen für soziale und wirtschaftliche Probleme verantwortlich zu machen. (vgl. Flecker / Krenn 2007: 332)

2.1.5. Die arbeitsinhaltliche Dimension:

Von prekärer Beschäftigung muss in dieser Dimension gesprochen werden, wenn diese zu einem Sinnverlust, oder zu einer Überidentifikation mit Arbeit führt. (vgl. Brinkmann u.a. 2006: 18)

Zu einem Sinnverlust bei der Arbeit kann es kommen, wenn die Arbeitstätigkeit monoton, routinetauglich und physisch stark belastend ist. Auch bei qualifizierten Angestelltentätigkeiten kann es zu Pathologien wie Arbeitswut, Entspannungsunfähigkeit oder Burn-out-Syndromen kommen. Diese sind meist die Folge von einer Überidentifikation mit der Berufstätigkeit, Konkurrenzdruck und fachlichem Interesse. (vgl. Brinkmann u.a. 2006: 93)

2.2. prekäre Arbeit und prekäres Leben

In diesem Abschnitt wird herausgearbeitet, welche Auswirkungen prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf die Lebensweise der Arbeitenden haben. Voß und Gottschall sehen Arbeit als entscheidendes Feld der Sozialstruktur, an welchem sich der mit Entgrenzung verbundene soziale Wandel zeigt. (vgl. Gottschall/Voß 2005: 16)

Serge Paugam sieht die Gefahr, dass eine prekäre Integration im Berufsleben eine prekäre Integration in das soziale System zur Folge haben kann. Paugam unterscheidet grundsätzlich vier Typen von Integration, nämlich die gesicherte Integration, die unsichere Integration, die mühselige Integration und die disqualifizierende Integration. (vgl. Paugam 2009: 183ff.)

Die Bedingungen für berufliche Integration erfasst er anhand der Kategorien der Arbeitszufriedenheit und der Beschäftigungsstabilität. Neben dem Idealtypus der gesicherten Integration geht der Typus der unsicheren Integration von einem Beschäftigungsverhältnis aus, in welchem die Beschäftigten ihre Arbeit zwar als befriedigend empfinden, aber keine Beschäftigungsstabilität gegeben ist. Paugam erklärt, dass die unsichere Integration von den Beschäftigten als große Frustration empfunden wird, welche sich auf ihr Familienleben negativ auswirkt. Frauen, die am Arbeitsplatz unsicher integriert sind, geben an, im Verhältnis zu ihren Kindern auf mehr Schwierigkeiten zu stoßen. (vgl. Paugam 2009: 186)

Bei der mühseligen Integration sind die Beschäftigten mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden, ziehen sich aber nicht zwingend aus dem kollektiven Leben im Unternehmen zurück. In ihrem Fall steht die Unzufriedenheit über die Arbeitsbedingungen nicht mit Beschäftigungsunsicherheit in Verbindung. (vgl. Paugam 2009: 187)

Beim Typus der disqualifizierenden Integration treten Arbeitsunzufriedenheit und unsichere Beschäftigungsverhältnisse gemeinsam auf. Den Beschäftigten in diesem Modell geht es hauptsächlich um die mit ihrem Beschäftigungsverhältnis in Verbindung stehenden sozialen Rechte. Sie verspüren eine starke Desillusionierung, sodass sie sich von der Außenwelt abkapseln. Auch ihr Verhältnis zu ihren Kindern und zur übrigen Familie ist nicht besonders gut, ihre berufliche Disqualifizierung vergrößert das Risiko der Disqualifizierung in der Partnerschaft, als Elternteil und in der Verwandtschaft. (vgl. Paugam 2009: 188)

Bezüglich der Leiharbeit in Österreich untersucht Helga Schaffer in ihrer Diplomarbeit „Zeitarbeit aus der Perspektive der Beschäftigten – Eine arbeitspsychologische Bestandsaufnahme“ die von Paugam benannte Kategorie der Arbeitszufriedenheit. Es geht dabei aber nicht wie bei Paugam darum, in welcher Form sich Arbeitszufriedenheit und Beschäftigungsstabilität auf das soziale Leben außerhalb der Erwerbstätigkeit niederschlägt, sondern um den Einfluss von persönlichen Eigenschaften und Erwartungshaltungen auf die Arbeitszufriedenheit in der Leiharbeit. Diese Arbeitszufriedenheit ist nach den Untersuchungen von Schaffer von mehreren Faktoren abhängig. Den ersten Faktor stellt das Bildungsniveau der Beschäftigten dar. Dabei ist unklar, welchen Einfluss das Bildungsniveau tatsächlich auf die Arbeitszufriedenheit hat. Marler u.a. erkennen, dass hochqualifizierte MitarbeiterInnen mehr Arbeitszufriedenheit in der Leiharbeit zeigen als niedrig qualifizierte. (vgl. Marler u.a. 2002)

Feldman u.a. erklären, dass besser ausgebildete LeiharbeiterInnen mit ihrer Arbeit weniger zufrieden sind als niedrig qualifizierte. (vgl. Feldman u.a. 1995)

In Folge ihrer eigenen empirischen Untersuchungen kommt Schaffer aber zu dem Schluss, dass das Bildungsniveau keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der LeiharbeiterInnen hat. Sogar bei der Untersuchung der Auswirkungen der Form des Beschäftigungsverhältnisses kommt Schaffer zu dem Ergebnis, dass das Beschäftigungsverhältnis in der Dimension der Berufsgruppe (Hilfsarbeiter, Facharbeiter, Angestellte) nicht mit der Arbeitszufriedenheit in Verbindung steht. (vgl. Schaffer 2001: 85)

Hildegard Nickel erkennt in der Erwerbsarbeit das Zentrum gesellschaftlichen Zusammenhaltes, der vier hauptsächliche Funktionen zukommen, nämlich die individuelle Existenzsicherung, die persönliche Identitätsbildung, die soziale Absicherung sowie die bürgerschaftliche Integration. (vgl. Nickel 2009: 213)

Sie unterscheidet in Hinblick auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen die Ebene des Arbeitsmarktes, welche Information über die Teilhabe der beiden Geschlechter *an* der Erwerbsarbeit liefert, sowie die Betriebsebene, die Information über die Teilhabe der Geschlechter *in* der Erwerbsarbeit bringt. (a.a.O.)

Zur Kategorie der Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit ist zu sagen, dass „Frauen infolge der bestehenden geschlechtlichen Arbeitsteilung strukturell an gleichberechtigter und gleichbewerteter Erwerbsarbeit gehindert [werden]“. (Nickel 2009: 214)

Die Folge dieser Benachteiligung von Frauen ist eine höhere Gefährdung bezüglich sozialer Verwundbarkeit. Nickel erklärt auch, dass der neue Geschlechterpluralismus, der in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft vorhanden ist, nicht zu einer Gleichverteilung der gesamten Arbeit führt, sondern dieser „zu komplexeren, vielschichtigeren und komplizierteren sozialen Lagen von Frauen und Männern [...]“ führt. (Nickel 2009: 215)

In der postfordistischen Arbeitswelt definiert sich ein Teil der Frauen über Erwerbsarbeit, was ihnen im fordistischen Akkumulationsregime vorenthalten war. Innerhalb von Unternehmen spielt die zeitliche Verfügbarkeit von Frauen eine zentrale Rolle, sie wird sogar zum bestimmenden Faktor für Karrierechancen. (vgl. Nickel 2009: 217) Diese zeitliche Verfügbarkeit ist abhängig davon, ob die Frauen in einer Partnerschaft, in einer Familie, mit Angehörigen, die versorgt werden müssen etc., leben. Die Gewinnerinnen des marktorientierten Umbaus der Arbeitswelt sind kinderlos, von Sorgearbeit befreit und höher qualifiziert. Gleichzeitig werden Frauen aber auch Opfer des Umbaus zum Postfordismus, weil sie aufgrund ihrer Sorgearbeit dem zeitlichen Verfügbarkeitsanspruch der Unternehmen nicht gerecht werden können. (a.a.O.)

Klaus Krämer legt in seinem Text „Prekarisierung jenseits von Staat und Klasse?“ offen, warum eine prekäre Erwerbslage nicht automatisch mit einer prekären Lebenslage gleichzusetzen ist. Seiner Perspektive folgend spielt bei prekärer Beschäftigung der Haushaltskontext eine zentrale Rolle. Krämer erklärt, dass nicht jede Person, die prekär beschäftigt ist, in prekärem Wohlstand lebt. (vgl. Krämer 2006: 245)

Er weist darauf hin, dass es auch ohne prekäre Beschäftigung zu prekären Lebensumständen kommen kann, beziehungsweise erst durch den Haushaltskontext eine Person in prekäre Lebensumstände kommt, ohne eine prekäre Beschäftigung zu haben. (a.a.O.)

Neben dieser Darstellung von prekärer Beschäftigung und prekärem Leben, die auf objektiven Kriterien beruht, spricht Krämer von der „gefühlten Prekarisierung.“ (vgl. Krämer 2006: 246)

Er merkt an, dass der Prekarisierungsbegriff zu kurz greifen würde, wenn er ausschließlich die objektiv messbaren Kriterien von prekärer Erwerbstätigkeit und prekären Lebensformen in den Blick nehmen würde. Die „gefühlte Prekarisierung“ bezieht sich auf unterschiedliche Erfahrungen, die in der Erwerbsarbeit und im sozialen Nahbereich außerhalb der Arbeit gemacht werden. (vgl. Krämer 2006: 247) „Gefühlte Prekarisierung“ bedeutet eine tiefgreifende Veränderung von Erwartungssicherheiten, die vor allem mit dem Abbau wohlfahrtsstaatlicher Sicherheiten in Verbindung steht.

Damit ist gemeint, dass unabhängig davon, ob nach objektiven Kriterien die eigene Erwerbstätigkeit als prekär eingestuft werden muss, Erwartungssicherheiten enttäuscht werden. Krämer bezieht sich dabei vor allem auf die Sichtweise, dass „reguläre“ Erwerbsarbeit kein Garant mehr für Existenzsicherung ist. Es geht dabei um die Bedrohung des erreichten Lebensstandards, beziehungsweise um die als Bedrohung wahrgenommenen fragmentierten Erwerbsverläufe, die nicht nur in „unteren“, sondern auch in „mittleren“ Einkommensschichten vorhanden sind. (vgl. Krämer 2008: 85) Darüber hinaus ergibt sich „gefühlte Prekarisierung“ aus dem Umstand, „dass dauerhafte, auf die soziale Stellung im Erwerbssystem bezogene Statusgewissheiten nicht mehr selbstverständlich sind“ (Krämer 2008: 85)

Zusätzlich zu dieser Unterscheidung zwischen objektiver und subjektiv wahrgenommener Prekarität weist Krämer darauf hin, dass Prekarität nicht mit dem Begriff der Armut gleichzusetzen ist. Vielmehr sollen mit Prekarität „soziale Schwebelagen“ zwischen Wohlfahrt und Armut beschrieben werden. (vgl. Krämer 2006: 250) Zum Verhältnis von Prekarität und Sozialstruktur merkt Krämer an, dass als Ausgangspunkt für die Analyse von Prekarität das Einkommen gewählt werden soll, wie oben angeführt aber die Situation des Haushalts berücksichtigt werden muss. Prekarität ist des Weiteren kein Zustand, sondern ein Prozess, der stabile Beschäftigungs- und Lebenslagen bedroht. Die Dimension der Lebenslage muss sowohl die Untersuchung des Erwerbsverlaufes als auch die Situation des Haushaltes berücksichtigen. (vgl. Krämer 2006: 251)

Ein wichtiger Aspekt, der auf den Zusammenhang von prekärer Erwerbsarbeit und prekärem Leben hinweist, ist die Verfügbarkeit von Geld. Damit ist gemeint, dass durch Erwerbsarbeit die materiellen Bedingungen festgelegt werden, die für zahlreiche Aktivitäten außerhalb der Erwerbsarbeit notwendig sind. Klaus Krämer und Frederic Speidel erklären, dass „marktvermittelte Erwerbsarbeit gewissermaßen Mittel zum Zweck der Realisierung nicht- marktlicher Motive außerhalb der Arbeitswelt [ist]“. Das bedeutet, dass die Verfügbarkeit von Geld notwendig ist, um an Aktivitäten außerhalb des Erwerbslebens überhaupt teilnehmen zu können. Darüber hinaus ist sie notwendig, um „symbolische Teilhabechancen“ wahrnehmen zu können. (Krämer/Speidel 2005: 4)

Das heißt, dass für soziale Integrationsprozesse der Konsum bestimmter Güter notwendig ist. Diese Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit, der dadurch entstandenen Verfügbarkeit von Geld und die davon abhängigen „alltagspraktischen“ und „symbolischen Teilhabechancen“ (a.a.O.) sind ein Hinweis darauf, dass Erwerbsarbeit in der materiellen Dimension massive Effekte auf soziale Integrationsprozesse und damit das Leben der Beschäftigten hat. Hingewiesen werden muss an dieser Stelle darauf, dass prekäre Beschäftigungsformen zwar die Zahl der Arbeitslosen reduzieren, aber die Funktionen, die mit einem stabilen Normalarbeitsverhältnis einhergingen, nicht mehr oder in geringerem Ausmaß vorhanden sind. Obwohl prekäre Arbeit zwar viele, die davor erwerbslos waren, in den Arbeitsmarkt zurückführt, nehmen die Teilhabechancen nicht nur in materieller Hinsicht, sondern auch in den damit verbundenen Dimensionen der Anerkennung ab. (vgl. Heitmeyer/Imbusch 2012: 320)

In Bezug auf Leiharbeit hat das Argument der Reduktion der Arbeitslosenquote besondere Bedeutung. Von den Überlasserfirmen wird oft darauf hingewiesen, dass diese Form der Beschäftigung Potenzial zur Integration von Arbeitslosen, bisher nicht erwerbstätigen Personen, und von älteren Erwerbstätigen birgt. (vgl. Wroblewski 2001: 26)

Moritz Niehaus arbeitet in seinem Text „Leiharbeit und Privatleben: Auswirkungen einer flexiblen Beschäftigungsform auf Partnerschaft und Familie“ die Konsequenzen der Beschäftigungsform der Leiharbeit auf das private Leben aus. Er führte 13 problemzentrierte Interviews mit männlichen und weiblichen Leiharbeitskräften im Alter von 21 bis 35 Jahren und wählte die Kategorien der Partnerschaft und der Familie deshalb aus, weil sie normativ und tatsächlich angestrebte Lebensziele dieser Altersgruppe sind. (vgl. Seiffge-Krenke/Gelhaar 2006)

Leiharbeit wird für die Analyse verwendet, weil sie aufgrund ihrer Eigenschaften einen Prototyp für den so genannten „flexiblen Menschen“ hervorbringt. (vgl. Sennett 1998) Niehaus ist der Ansicht, dass seine Analyse Zukunftsprognosen für den Zusammenhang von Erwerbsarbeit mit Partnerschaft und Familie geben kann. (vgl. Promberger 2012: 248)

Aus der Untersuchung geht hervor, dass die Bewertung von Leiharbeit von den Beschäftigten überwiegend negativ ausfiel. Das größte Risiko stellt für die befragten Personen die Beschäftigungsunsicherheit dar. Wie Niehaus offenlegt, gaben die InterviewpartnerInnen an, dass man sich „jeden Tag [...] aufs Neue beweisen“ müsse und man, „wenn die Leistung nicht stimmt, [...] schnell ersetzt wird.“ (vgl. Niehaus 2013: 581)

Das Verhältnis zu KollegInnen wurde von den Leiharbeitskräften mehrheitlich als positiv wahrgenommen, allerdings wird von allgemeinen Vorurteilsstrukturen berichtet, nach welchen LeiharbeiterInnen von der Stammbesellschaft als „faul“ oder „blöde“ bezeichnet wurden. (a.a.O.)

Bezüglich des Einflusses von Leiharbeit auf die Partnerschaft wird von den befragten Personen berichtet, dass es Konflikte bezüglich der materiellen Dimension gegeben habe. Auch seien Auseinandersetzungen entstanden, weil die Beschäftigung in Leiharbeit mit häufigen Wechseln des Arbeitssortes verbunden war. In erster Linie spielte dabei die Gestaltung der Freizeit eine zentrale Rolle, die durch die flexible Arbeitszeitgestaltung beeinträchtigt war: „Na, du kannst halt nichts vorplanen, das ist halt die Scheiße“ (vgl. Niehaus 2013: 584)

Männliche Interviewpersonen, die ihre Beschäftigung als Leiharbeiter als negativ bewerteten, berichteten, dass aufgrund von Geldmangel die Gestaltung der Freizeit in der Partnerschaft von Einschränkungen betroffen war, dies betraf beispielsweise Kinobesuche. Auch die Anschaffung von kleinen Einrichtungsgegenständen war aus dem selben Grund für sie nicht möglich. Bei der Realisierung von Vorhaben, zu denen mehr finanzielles Kapital notwendig war, spielte die Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigung als Leiharbeitskraft eine zentrale Rolle. Die Finanzierung einer neuen Wohnung oder eines Hauses ist für einige Befragte wegen des niedrigen Einkommens nicht möglich. Es wurde auch berichtet, dass von Banken Leiharbeitsverträge nicht als Sicherheit anerkannt wurden, und somit die Leiharbeitskräfte keine Kredite erhalten könnten.

(vgl. Niehaus 2013: 585) Bezüglich der Auswirkungen von Leiharbeitsverhältnissen auf Kinderwünsche stellt für die Befragten ihr unsicheres Beschäftigungsverhältnis ein Hindernis dar. Eine Person erklärte: „Man kann sich nichts leisten, nicht vorplanen, kann noch nicht mal ein Kind – an ein Kind ist nicht mal zu denken. Meine Freundin wünscht sich unbedingt eins, aber ist nicht. Das sind dann schon die Punkte, die extrem belasten so was.“ (vgl. Niehaus: 586)

Die Möglichkeit, dass man als Leiharbeitskraft jederzeit gekündigt werden kann, verursacht bei vielen die Angst, dass man für Kinder nicht mehr adäquat sorgen könnte. Aus diesem Grund wünschen sich die meisten der LeiharbeiterInnen erst Kinder, wenn sie ein stabiles Beschäftigungsverhältnis haben: „Wenn’s so wird, wie ich es mir gerne wünsche, dann wird es eventuell irgendwann mal ’ne Festanstellung [...], vielleicht noch ’n Kind. Aber, hach, im Moment würde es mir schon reichen, wenn ich das eine Kind groß krieg’, vernünftig sag’ ich mal.“ (a.a.O.)

Auffallend sind bei den Untersuchungen von Niehaus auch die Unterschiede, die sich aufgrund verschiedener Geschlechterrollenverhältnisse ergeben. Damit ist gemeint, dass sich die Beschäftigung in Leiharbeit für Paare oder Familien, in denen traditionelle Geschlechterrollen vorherrschen anders auswirkt als in Beziehungen und Familienverbänden, in denen die Rollen flexibel ausgehandelt werden. (a.a.O.)

Für Personen, die nach einem traditionellen Geschlechterrollenverhältnis leben, waren die Unsicherheiten mit denen sie als Leiharbeitskraft konfrontiert waren, problematischer als für Personen, die nach dem Ideal einer egalitären Rollenverteilung leben. Für Männer, die sich selbst als „Versorger“ der Familie wahrnehmen, stellen die Erfahrungen der Arbeitsplatzunsicherheit, der niedrigen Löhne, der geringen Anerkennung ein Hindernis dar. Für Paare, die in einer Beziehung mit egalitärer Rollenverteilung leben, ist dies weniger bedeutend. Ein männlichen Leiharbeiter, den Niehaus befragte, der durch die eingeschränkten Konsum- und Freizeitaktivitäten Ängste hat, dass sich seine Freundin von ihm trennen würde, meinte:

„[...] wenn man mehr verdient, kann man auch mehr anstellen. Wenn man's nicht hat, geht's halt nicht. Es kann auch sein, dass man dann irgendwann mal –, also, Schluss machen würde sie glaube ich nicht. Das wäre jetzt kein Grund oder so. [...] Aber du bist ja eigentlich der Kerl im Haus. Und du solltest halt auch ein bisschen was verdienen halt, dass du ein bisschen leben kannst.“ (vgl. Niehaus 2013: 585)

2.3. Verbreitung von prekärer Beschäftigung

Um erfassen zu können, wer in welchem Ausmaß von prekärer Beschäftigung betroffen ist und welcher Verarbeitungsformen sich diese Personen bedienen, ist es sinnvoll, das Zonenmodell von Robert Castel als Grundlage zu verwenden. Klaus Dörre gliedert dieses Modell in Verbindung mit den Desintegrationspotenzialen von Erwerbsarbeit folgendermaßen:

Zone der Integration
1. Gesicherte Integration (Die Gesicherten)
2. Atypische Integration (Die Unkonventionellen oder Selbstmanager)

3. Unsichere Integration (Die Verunsicherten)
4. Gefährdete Integration (Die Abstiegsbedrohten)
Zone der Prekarität
5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration (Die Hoffenden)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement (Die Realisten)
7. Entschärfte Prekarität (Die Zufriedenen)
Zone der Entkoppelung
8. Überwindbare Ausgrenzung (Die Veränderungswilligen)
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration (Die Abgehängten)

Quelle: Dörre 2006 : 8

Nach Robert Castel sind die Arbeitsmärkte in drei große Gruppen unterteilt, nämlich die Zone der Entkoppelung, die Zone der Prekarität und die Zone der Integration. In der Zone der Integration existieren drei Typen von Beschäftigten. Der erste Typus, die „Gesicherten“ verfügt über ein so hohes Einkommen, dass seine Existenz gesichert ist beziehungsweise Familienplanung, Altersvorsorge und Eigentumsbildung möglich ist. In der Dimension der Sozialen Anerkennung verfügt dieser Typus über ein hohes Maß an Anerkennung innerhalb betrieblicher Sozialbeziehungen. Konjunkturelle Schwankungen stellen für diesen Typus keine Bedrohung für seinen Erwerbsverlauf dar. (vgl. Dörre/Krämer/Speidel 2006: 76)

Zu den ersten beiden Typen, den „Gesicherten“ und den „Unkonventionellen“ gehören FacharbeiterInnen, SpezialistInnen und auch akademisch qualifizierte Angestellte. Darüber hinaus zählen Selbstmanager wie beispielsweise Freelancer in der IT- Industrie oder auch Selbstständige in der Werbe- und Medienbranche dazu. (vgl. Dörre 2006: 8)

Die Unkonventionellen oder Selbstmanager sehen sich trotz flexibler Beschäftigung nicht als Prekärer. Sie fühlen sich auf der sicheren Seite. Besonders für Hochqualifizierte gilt, dass oft das Interesse an der Arbeitstätigkeit und der Freiheitsgewinn über das Gefühl sozialer Unsicherheit überlagert. (vgl. Dörre 2009: 50)

Für die Typen 3 und 4 der Zone der Integration gilt, dass sie zwar noch in abgesicherten Verhältnissen tätig sind, jedoch unter massiven Abstiegsängsten leiden. Die so genannte Unterschicht ist für sie eine Gruppe, der man auf keinen Fall angehören möchte. Klaus Dörre erklärt für diese Gruppe von Beschäftigten, dass es bei den Arbeitstätigkeiten dieser Personen häufig zu einem Zusammenspiel von alten und neuen Risiken kommt. Zu den negativen Seiten der oft monotonen Arbeit, die diese Beschäftigten ausführen, kommen in Zuge neuer Organisationsformen, die durch die den Einfluss von Marktmechanismen verursacht werden, zu zusätzlichen Belastungen. Diese bestehen darin, dass die Beschäftigten zunehmend unternehmerische Funktionen übernehmen müssen. Das bedeutet, dass sie neben einer optimalen Produktqualität auch für einen reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse sorgen müssen. (a.a.O.:10)

Bei den Typen der gesicherten Integration werden Bedrohungen unterschiedlich verarbeitet. Die wohl größte Bedrohung, nämlich eine Schließung des Betriebes und einen damit einhergehenden Verlust des Arbeitsplatzes, verarbeiten junge Beschäftigte anders als Ältere. Absehbare Kündigungen werden von jüngeren ArbeitnehmerInnen als Antrieb gesehen, um sich beruflich weiterzubilden. Zentral ist bei diesem Typ von Erwerbsarbeit, dass die Bedrohungen auf realen Erfahrungen basieren. Neben der Verunsicherung der Beschäftigten durch Standortkonkurrenz wirken bei diesem Typ Lohneinbußen, Arbeitszeitverlängerungen und Leistungsintensivierungen als Ursache von Prekarisierungsängsten. (vgl. Dörre 2006: 11) Es besteht die Befürchtung, dass die Kalkulationsgrundlage für die Planung der Zukunft abhanden kommen könnte. (vgl. Dörre 2006: 9)

In der zweiten Zone, der Zone der Prekarität, befindet sich der fünfte Typus, der von Robert Castel als „die Hoffenden“ bezeichnet wird. Hier sind jene ArbeitnehmerInnen angesiedelt, die aus einem normalen Beschäftigungsverhältnis herausgefallen sind und aufgrund des Mangels an anderen Beschäftigungsmöglichkeiten ein befristetes Arbeitsverhältnis, wie beispielsweise als LeiharbeiterIn, wahrnehmen. Diese atypischen Formen der Beschäftigung stellen für den fünften Typus nicht nur eine Chance dar, länger andauernder Arbeitslosigkeit zu entkommen, sondern auch eine Möglichkeit, wieder in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu kommen. Obwohl es unbestimmt bleibt, ob jene prekär Beschäftigten wieder in ein stabiles Arbeitsverhältnis kommen, hat die Hoffnung, dies zu schaffen, eine bestimmte Wirkung. Ansprüche in Bezug auf die Qualität der Arbeitstätigkeit werden zurückgestellt und prekäre Beschäftigungsformen als notwendiges Übel gesehen, um wieder in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu kommen. (vgl. Dörre/Krämer/Speidel 2006: 80)

Klaus Dörre bezeichnet die Auseinandersetzung dieses Typus mit seiner Tätigkeit als „eigentümliche Schwebelage“:

„Auf der einen Seite haben diese Beschäftigten den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen, weshalb ein Teil von ihnen alle Energien mobilisiert, um den Sprung in eine gesicherte Beschäftigung doch noch zu schaffen. Permanente Anstrengungen sind auf der anderen Seite aber auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen diese modernen Prekarier keine Reserven, keine Ruhe-
kissen.“ (Dörre/Krämer/Speidel 2006: 80)

Beim Typus fünf handelt es sich in erster Linie um jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die ihr prekäres Arbeitsverhältnis als ein Sprungbrett in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis betrachten.

Für sie zählt vor allem der so genannte Klebeffekt, was bedeutet, dass Kontakte zu Beschäftigern, Kollegen und gute Arbeitsleistungen ihnen den Weg in eine stabile Beschäftigung ebnen sollen. (vgl. Dörre 2006: 11)

Im Vergleich zum Typ fünf finden sich Typ sechs und Typ sieben mit ihrer Situation ab. Die „Realistischen“ und die „Zufriedenen“ sind nicht mehr bestrebt, ihre gegenwärtige Situation zu überwinden, sondern versuchen, in ihrer Lage handlungsfähig zu bleiben. (vgl. Dörre 2006: 12)

Die Realisten, die dem sechsten Typ im Castel'schen Zonenmodell entsprechen, sehen sich als dauerhaft beruflich und sozial deklassiert. Für sie sind Diskontinuität und Unberechenbarkeit zu einem generalisierten Erfahrungsmuster geworden, die private und berufliche Zukunftserwartungen umfasst. Zum Typ sechs zählen jene Beschäftigten, deren Erwerbsbiografie die anfänglich unproblematisch war, aber durch Betriebsschließungen mündete ihre berufliche Karriere in instabilen Beschäftigungsverhältnissen. (vgl. Dörre/Krämer/Speidel 2006: 80)

Im Unterschied zum Typ fünf besteht bei den „Realisten“ und bei den „Zufriedenen“ nicht mehr die Erwartung, wieder in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis zu kommen, Desillusionierung und Perspektivlosigkeit prägen ihren Erwerbsalltag. Die Erfahrung, verwundbar geworden zu sein, überträgt sich auch auf die private Lebensführung der Betroffenen. Durch Ad-Hoc-Strategien wird versucht, ein Leben in Unbeständigkeit meistern zu können. (a.a.O.)

Genauso wie Typ sechs ist auch Typ sieben („Die Zufriedenen“) der Zone der Verwundbarkeit zuzuordnen. Das prekäre Potenzial der Beschäftigungsverhältnisse dieser Erwerbstätigen wird dann geweckt, wenn sich die Erwerbskonstellation im Haushalt der Personen verändert. Das bedeutet, dass die ökonomische Situation vom Einkommen anderer Personen im Haushalt abhängig ist. Ändert sich die wirtschaftliche Situation im Haushalt, etwa durch eine Trennung, so entfaltet sich das prekäre Potenzial. (a.a.O.)

Beim Typ acht und beim Typ neun in der Zone der Entkoppelung reicht die Lebensplanung über nicht mehr als einen Tag hinaus. Typ acht, „Die Veränderungswilligen“ haben die Wendung zu einer Normalisierung ihrer Erwerbsbiografie noch nicht aufgegeben. Im Gegensatz dazu richtet sich Typ neun, („die Abgehängten“) bereits auf ein Leben jenseits von regulärer Erwerbstätigkeit ein. Bezüglich des Zusammenspiels von prekärer Beschäftigung und prekärem Leben zeigt sich bei diesen Personen, dass sich ohne festen Arbeitsplatz und ohne sicheres Einkommen im Laufe der Zeit eine Desorganisation des Raum- und Zeitempfindens einstellt. (vgl. Dörre 2006: 10)

2.3.1. Atypische Beschäftigungsformen als prekäre Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsformen zeichnen sich durch Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis aus. Im folgenden werden die wichtigsten dieser atypischen Beschäftigungsverhältnisse angegeben, die alle das Potenzial zur Prekarisierung und damit zur sozialen Exklusion ihrer Beschäftigten bergen.

atypische Arbeitsverhältnisse sind gekennzeichnet durch:

- kurze Arbeitsdauer
- geringe Zahl der geleisteten Arbeitsstunden
- Wechsel zwischen Arbeitszeiten und arbeitsfreien Zeiten
- faktischen oder rechtlichen Ausschluss von gesetzlichen Rechts- oder Vertragsbestimmungen, die auf Vollzeit-Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag anzuwenden sind
- Existenz einer abweichenden Rechtsform zur Einschränkung der sozialen Absicherung
- Aufspaltung der Arbeitsverhältnisse auf mehrere Arbeitgeber
- fehlende organisatorische Integration in den arbeitgebenden Betrieben
- die Arbeit wird vom Arbeitnehmer zu Hause verrichtet

(vgl. Weiss 1998: 49)

Zu beachten ist bei dieser Auflistung, dass nur ein Merkmal vorhanden sein muss, um ein Beschäftigungsverhältnis als atypisch bezeichnen zu können. (vgl. Hofer 2000: 17)

Im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis weisen die meisten Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse negative Konsequenzen auf die existenzielle und soziale Sicherheit der Betroffenen aus. Es ist nicht notwendigerweise jedes atypische Arbeitsverhältnis als prekär zu identifizieren, genauso wenig wie nicht jedes prekäre Arbeitsverhältnis atypisch ist. Nach dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) sind Indikatoren, die das Prekäre umreißen, folgende: ein niedriges und kaum kontinuierliches Einkommen, unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität, ungenügender sozialer Schutz, mangelnder Zugang zu betrieblicher Mitbestimmung, geringe Karrierechancen, etc. (vgl. Gstöttner-Hofer u.a. 1997: 17)

2.3.2. Befristete Arbeitsverhältnisse – Saisonarbeit - Kettenarbeitsverträge

Ein befristetes Arbeitsverhältnis hat die Eigenschaft, dass der Arbeitsvertrag nicht wie bei regulären Arbeitsverhältnissen unbefristet ist, sondern dass das Arbeitsverhältnis nur für einen bestimmten Zeitraum oder für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer abgeschlossen wird. (vgl. Gstöttner-Hofer u.a. 1997: 18)

Für die ArbeitgeberInnen bieten befristete Arbeitsverhältnisse die Möglichkeit, auf konjunkturelle Schwankungen flexibel zu reagieren. Umgangen werden durch befristete Beschäftigung rechtliche Vorgaben wie Kündigungsbestimmungen und auch die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bezahlter Urlaub, Pflegefreistellung, Krankenstand, Abfertigung und Arbeitslosengeld, die im Falle eines regulären Dienstverhältnisses vorhanden wären. (a.a.O.)

2.3.3. Teilzeitarbeit, Wochend-, Nacht- und Schichtarbeit

Diese Formen der Beschäftigung sind durch eine Abweichung der Arbeitszeit in Bezug auf Normalarbeitsverhältnisse geprägt. In Österreich handelt es sich dann um Teilzeitarbeit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit unter der Normalarbeitszeit des Normalarbeitsverhältnisses liegt, wobei der Charakter des Arbeitsvertrages durch die verkürzte Arbeitszeit nicht verändert wird. (vgl. Gstöttner-Hofer u.a. 1997: 19) Das Ausmaß und die zeitliche Lage der Teilzeitarbeit müssen vertraglich geregelt sein, wodurch sich Vereinbarungen, die es dem Arbeitgeber erlauben, das Ausmaß der Arbeitszeit nach Belieben zu verändern, verbieten.

2.3.4. Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung ist eine Extremform von Teilzeitarbeit, welche per Definition mit geringem Einkommen gleichgesetzt wird. Bei diesem Beschäftigungsverhältnis wird die so genannte Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten. Diese wird jährlich angepasst und betrug in Österreich für das Jahr 2013 386,80 EUR monatlich, beziehungsweise 29,70 EUR täglich. (vgl. Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011: 26) Sozialversicherungsrechtlich sind geringfügig Beschäftigte nur unfallversichert, jedoch nicht kranken-, pensions- oder arbeitslosenversichert. Die zentralen Motive für die Aufnahme eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses stellen die Aufbesserung des Einkommens beziehungsweise mangelnde Beschäftigungsalternativen dar. (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011: 29)

Geringfügige Beschäftigung wird häufig von Frauen ausgeführt. Im Frauenbericht des Jahres 2010 wird erklärt: „Obwohl in den letzten Jahrzehnten eine sukzessive Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu beobachten ist, hat dies nicht in vollem Umfang zu einer stärkeren eigenständigen Existenzsicherung via Erwerbseinkommen geführt“ [...] (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011: 30) Der überdurchschnittliche Anteil von Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ergibt sich laut dem österreichischen Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt nicht durch „neuartige Arbeitsverträge, sondern in erster Linie durch das geringe Beschäftigungsausmaß von Frauen, welches im Zuge steigender weiblicher Erwerbstätigkeit hauptsächlich im Bereich der Teilzeitarbeit an Bedeutung gewonnen hat. (vgl. Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich 2010: 133f.)

Ein zentraler Faktor in Hinblick auf die Erwerbsintegration von Frauen ist die Kinderbetreuung, weil diese vorwiegend von den Müttern durchgeführt wird. Kinder bringen für ihre Mütter Erwerbsunterbrechungen und Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeit mit sich, was längerfristige Konsequenzen in Hinblick der Einkommensentwicklung und der sozialen Absicherung im Fall von Erwerbslosigkeit und Alter hat. (vgl. Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich 2010: 179ff.)

2.3.5. Neue Selbstständigkeit

Der Begriff der „Neuen Selbstständigen“ bezeichnet Personen, die durch die Einführung der umfassenden Sozialversicherung durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz (ASRÄG) 1997 neu in die Versicherungspflicht des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) eingegliedert wurden (§ 2 Abs. 1 Z 4 GSVG). (vgl. Tomandl 1999: 53)

Im Grunde handelt es sich bei der Beschäftigungsform der neuen Selbstständigkeit um Werkvertragsnehmer ohne Gewerbeschein. (vgl. Hofer 2000: 22)

Eine zentrale Frage ist bei der neuen Selbstständigkeit ist, ob sich die Beschäftigten „als Unternehmer oder nicht doch als Lohnabhängige sehen oder fühlen.“ (a.a.O.)

Aus der Sicht des Sozialversicherungsrechts sind neue Selbstständige klar benachteiligt. Personen, die nach dem ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) versichert sind, haben aufgrund ihrer hohen Beitragsverpflichtungen bestimmte Rechtsansprüche. Für sie gelten Richtlinien im Arbeitslosenversicherungsrecht, Insolvenzrecht, sowie das Arbeitsrecht und Kollektivverträge. Personen, die nach dem GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) versichert sind, haben in Bezug auf die Pensionsversicherung das gleiche Leistungsrecht wie ASVG- Versicherte, sie verfügen aber ab dem 50. Lebensjahr nur über eingeschränkten Berufsschutz. (vgl. Hofer 2000: 23)

Jene Beschäftigten, die in die Sparte der neuen Selbstständigen fallen, haben von allen Versicherten- gruppen die geringsten Ansprüche auf Leistungen, darüber hinaus haben sie keine Vertretung in der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft. Zusätzlich können neue Selbstständige die Form der Beschäftigung nicht frei wählen. Das ist insofern problematisch, da Einkünfte aus freien Dienstverträgen nach dem ASVG beitragspflichtig sind, Einkünfte aus Werkverträgen nach dem GSVG. Bestehen die Einkünfte aus einer Mischung von freien Dienstverträgen und Werkverträgen, so kommt es jeweils zu einer Beitragspflicht. (a.a.O.: 24)

Zur Beschäftigungsform im Rahmen der neuen Selbstständigkeit muss erklärt werden, dass diese Form der Selbstständigkeit vom Großteil der in dieser Form Beschäftigten nicht freiwillig gewählt wurde. Viele begreifen sich selbst vielmehr als Lohnabhängige denn als Gewerbetreibende. Konrad Hofer führte Interviews mit atypisch beschäftigten Personen durch, unter anderen mit der freiberuflich erwerbstätigen Roswitha S.: „Als Freiberufliche fühle ich mich eher als Werktätige und nicht als freie Unternehmerin. Heute muss man die Grenze anderswo ziehen, da kann man nicht sagen, alle, die freiberuflich mit oder ohne Gewerbeschein arbeiten, gehören in die GSVG. Wir haben ja keinen Betrieb, den wir aufbauen und weitervererben oder verkaufen können, wir können uns ja auch keine großen Mengen an Kapital beiseitelegen, wir sind ja nicht freiwillig in dieser Situation, die wurde uns ja aufgedrängt. [...]“ (Hofer 2000: 58)

Ein anderes klassisches Beispiel, wo Selbstständigkeit oft nur zum Schein vorliegt, ist das Taxigewerbe. Scheinselbstständigkeit liegt hier dann vor, wenn TaxifahrerInnen ein Auto von ihrem Chef übernehmen und auf Pauschale fahren. Jeder Betrag, der über der Pauschale verdient wird, bleibt dem/der TaxilenkerIn selbst. Aus rechtlicher Sicht erfüllt ein/eine TaxifahrerIn die Anforderungen, die für einen freien Dienstvertrag notwendig sind, weil sich die Beschäftigten ihre Arbeitszeit frei einteilen können. Allerdings verfügen sie über keine Konzession und sind beim Unternehmen versichert. Im Falle einer Krankheit liegt nicht nur ein massiver Einkommensverlust vor, sondern es werden sogar Schulden gemacht, weil während der Krankheit die erforderliche Pauschale nicht verdient werden kann. (a.a.O.)

Für die TaxifahrerInnen, die tatsächlich über ein eigenes Gewerbe verfügen, stellen jene, die ihr eigenes Fahrzeug haben, aber für eine Firma fahren und bei einem Unternehmen versichert sind und einen Pauschalbetrag abliefern, eine billige Konkurrenz dar. „Mich ärgern die Schwarzfahrer und Subunternehmer.“ Damit sind scheinselbstständige Fahrer gemeint, die ihr eigenes Auto haben, aber für eine Firma fahren. Der Zulassungsschein ist auf die Firma geschrieben, aber eigentlich gehört das Auto dem Fahrer selbst. Im Vergleich zu wirklichen selbstständigen Taxifahrern besitzen diese keine Konzession, sind bei einem Unternehmen niedrig versichert und agieren wie wirkliche Selbstständige.

„Der fährt wie ein Angestellter, ist es aber nicht. Er zahlt im Monat drei- bis viertausend Schilling und damit sind alle Unkosten gedeckt. Diese Leute hauen uns das Geschäft zusammen, denn diese Kollegen brauchen ja keine Beiträge zu zahlen.“ (Hofer 2000: 59)

2.3.6. Leiharbeit

Leiharbeit birgt ein hohes Prekaritätspotenzial. Die Ursache dafür ist vor allem die reduzierte Erwerbsdauer. Dies ergibt sich daraus, dass Leiharbeit im ursprünglichen Sinn die Aufgabe hat, im Falle von Auftragsspitzen die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften abzudecken. Sind diese Auftragsspitzen beendet, so ist es oft der Fall, dass die Leiharbeitskräfte entlassen werden. Es wird somit die Instabilität der Märkte direkt an die Arbeitskräfte weitergegeben, die in vielen Fällen schwer zu kämpfen haben, trotz der Unstetigkeit der Beschäftigung ein geplantes, finanziell sicheres Leben zu führen. (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010: 15)

Klaus Mehrens konstatiert für die BRD, dass genauso wie der Niedriglohnsektor und andere Formen von prekärer Beschäftigung auch Leiharbeit in den letzten 15 Jahren massiv zugenommen hat. Im Zeitraum von 1997 bis 2007 hat sich die Zahl der LeiharbeiterInnen in der BRD verdreifacht, die Zahl der Unternehmen, die Leiharbeitskräfte nutzen, hat sich im Zeitraum von 1998 bis 2006 mehr als verdoppelt. (vgl. Mehrens 2012: 305)

Im Vergleich zwischen verschiedenen EU Ländern für das Jahr 2007 zeigt sich, dass das Vereinigte Königreich den größten Anteil an LeiharbeiterInnen gemessen an der Gesamtzahl aller Erwerbstätigen hat, nämlich 4.8 %. Österreich liegt mit einem Anteil von 1.5 % im europäischen Mittelfeld. (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010: 3f.)

Ein weiterer problematischer Aspekt ist, dass Leiharbeitskräfte nicht mehr nur in Zeiten hoher Kapazitätsauslastung eingesetzt werden, sondern auch zum Ersatz von Stammarbeitskräften dienen. Darüber hinaus können durch den Einsatz von LeiharbeiterInnen Personalkosten eingespart werden. (vgl. Mehrens 2012: 305)

Bezüglich der Einkommenssituation von Leiharbeitskräften ist zu erwähnen, dass Leiharbeitskräfte vor allem im Bereich der Hilfs- und angelernten Tätigkeiten arbeiten und deshalb die Stundenlöhne im unteren Bereich angesiedelt sind. Im Jahr 2007 konnten in Österreich nur 41 % der LeiharbeiterInnen ein Einkommen von mehr als 2000 € brutto pro Monat erzielen, wobei Sonderzahlungen dabei bereits inkludiert sind. (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010: 13)

Unterschiede bei den Einkommen bestehen zwischen männlichen und weiblichen, sowie zwischen jüngeren und älteren Leiharbeitskräften. Die Ursache, warum der Anteil von jüngeren LeiharbeiterInnen an den besser verdienenden Leiharbeitskräften geringer ist, ist die häufige Zuverdienstfunktion von Leiharbeit in dieser Altersgruppe. Das bedeutet, dass viele Jüngere neben Schule oder Studium als LeiharbeiterIn arbeiten. (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010: 13f.)

Ein weiterer Hinweis auf das Prekaritätspotenzial von Leiharbeitsverhältnissen ist die bereits erwähnte Diskontinuität der Beschäftigung. Sichtbar wird diese bei der Betrachtung der Erwerbsintegration. Eine Erwerbsintegration von 100% bedeutet, dass eine Person im Beobachtungszeitraum (hier: Kalenderjahre) während jedem Tag mindestens ein Erwerbsverhältnis gleich welcher Art zu verzeichnen hat. Dementsprechend weist eine Person mit einer Erwerbsintegration von 25% definitionsgemäß in einem Beobachtungsjahr während 3 Monaten mindestens ein Erwerbsverhältnis auf. (Riesenfelder / Wetzel 2010: 16) 2008 waren nur 47 % der Leiharbeitskräfte erwerbsmäßig voll integriert. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil an Personen, die in einem Normalarbeitsverhältnis tätig sind und erwerbsmäßig voll integriert sind ungefähr 80 %. (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010: 18)

Aus diesen dargestellten Erkenntnissen in Hinblick auf die materiell-reproduktive Dimension von prekärer Beschäftigung kann folgende Hypothese formuliert werden:

Die reduzierte Erwerbsdauer und die Diskontinuität der Beschäftigungsform bringen Leiharbeitskräfte in eine prekäre materielle Situation. (Hypothese 1)

Hajo Holst bezeichnet Leiharbeit als Katalysator zwischen Beschäftigerbetrieben und dem Arbeitsmarkt. Durch das Zurückgreifen auf Leiharbeitskräfte wird kurzfristiger Personalausfall kompensiert, um auf unerwartete Auftragseingänge zu reagieren oder auch um ein personelles „Sicherheitsnetz“ zu spannen, um die Profitabilität des Unternehmens zu gewährleisten. Mit „personellem Sicherheitsnetz“ ist hier gemeint, dass durch Verfügbarkeit von LeiharbeiterInnen von Seiten der Überlasserfirmen die Beschäftigerbetriebe jederzeit auf Personal zurückgreifen können. (vgl. Holst 2012: 224)

Für die Betriebe, die Leiharbeitskräfte einsetzen, sind diese disponible Arbeitskraftreserven, auf welche ohne zeitliche Verzögerung und ohne Verpflichtungen für die Zukunft zurückgegriffen werden kann. Die Personalleiterin eines global agierenden Maschinenbauunternehmens erklärt, dass Leiharbeit „zum einen eine kurzfristige Entlastung für die Bereiche darstellt, weil die Leute häufig schneller zur Verfügung stehen, als wenn wir jemanden von außen einstellen. [...] Zum anderen ist es natürlich auch so: Wenn eine Abschwächung kommt, dann können wir über dieses Instrument [...] die Mitarbeiterzahl wieder sozialverträglich für uns reduzieren.“ (vgl. Holst 2012: 225)

Durch Leiharbeit ist es für die Betriebe möglich, die Transaktionskosten, die bei Übergängen zwischen dem Betrieb und dem externen Arbeitsmarkt anfallen, zu verringern. Mit Übergängen ist hier die Entlassung und Einstellung von Personal gemeint.

Würden keine Überlasserfirmen existieren, so würde das Suchen und Einstellen von Arbeitskräften Such- und Informationskosten verursachen. Genauso ersparen Leiharbeitskräfte den Unternehmen die Kosten, die bei Kündigungen von normalen Angestellten anfallen. Das Entlassen und Zurückschicken von Leiharbeitskräften ist für die Betriebe kostenfrei. (vgl. Holst 2012: 225)

Die tatsächlichen Kosten für Leiharbeitskräfte beschränken sich für die Unternehmen auf die Löhne für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. (a.a.O.)

Die Unsicherheit, jederzeit entlassen werden zu können, spielt eine zentrale Rolle. Einen dementsprechend hohen Stellenwert für die Leiharbeitskräfte haben demnach stabile Beschäftigungsverhältnisse. Hajo Holst verdeutlicht dies anhand von Metaphern wie ein „Sechser im Lotto“, ein „Lottogewinn“ oder wie „Weihnachten und Ostern zusammen“. (Holst 2012: 228)

Er erklärt, dass das Sicherheitsversprechen im organisierten Kapitalismus im Arbeitsmarktsegment der Leiharbeit nichts an seiner „Strahlkraft“ eingebüßt hat. Damit ist gemeint, dass eine „Übernahme“ durch einen Beschäftigerbetrieb für eine Leiharbeitskraft eine sehr große Bedeutung hat. Die Unsicherheit der Leiharbeit führen allerdings zu einer Instrumentalisierung der Hoffnungen der LeiharbeiterInnen auf ein fixes Beschäftigungsverhältnis durch die Entleihfirmen und die Beschäftigerbetriebe. Die Unsicherheit, mit welcher die LeiharbeiterInnen konfrontiert sind, wirkt disziplinierend und auch motivierend. Vor dem Hintergrund, sich für eine Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb zu qualifizieren, versuchen viele LeiharbeiterInnen, die festangestellten KollegInnen und ihre Vorgesetzten durch Leistungsfähigkeit und soziale Passfähigkeit zu beeindrucken. (vgl. Holst 2012: 229)

Von Beschäftigerbetrieben wird zwar behauptet, dass ausschließlich objektive Kriterien ausschlaggebend dafür sind, ob eine Leiharbeitskraft übernommen wird oder nicht, allerdings sind die Übernahmechancen stark von den Vorgesetzten abhängig, deren Leistungsbeurteilungen darüber bestimmen, wer übernommen wird oder nicht. (a.a.O.)

„Ich sage mal, wenn man jetzt zu schusselig ist oder zu viel durchgehen lässt, dann wird man halt ausgetauscht. Als Leiharbeiter sowieso. Da bist du hier sowieso ein ganz kleines Licht. [...] Wenn dem Meister deine Nase nicht passt, dann bist du hier ganz schnell weg.“ (Holst 2012: 229)

Ein weiterer Aspekt, der in Hinblick auf die Status- und Anerkennungsdimension berücksichtigt werden muss, ist das Verhältnis zwischen Leiharbeitskräften und Stammbeschäftigten. Oftmals ist dieses Verhältnis von Spannungen geprägt, da durch die Präsenz von Leiharbeitskräften den Stammbeschäftigten ihre Ersetzbarkeit vor Augen geführt wird. Darüber hinaus werden Leiharbeitskräfte von Seiten der Stammebelegschaft teilweise mit Anfeindungen konfrontiert, beziehungsweise werden sie im Beschäftigerbetrieb in vielerlei Hinsicht schlechter behandelt.

Beispiele für diese Benachteiligung in der arbeitsinhaltlichen Dimension finden sich im Werk „Würdelos- Erfahrungen eines Leiharbeiters“ von Konrad Hofer. Wie Manfred Koch feststellt, hat Leiharbeit innerhalb und außerhalb der Betriebe ein nur geringes Sozialprestige. Außerdem verursacht Leiharbeit Ängste und Unsicherheit, allerdings nicht nur bei den Leiharbeitskräften selbst, sondern auch bei den Personen, die sich in deren sozialen Umfeld befinden, zu welchem auch Stammbeschäftigte zählen. (vgl. Koch 2007: 8)

Bei der Eingliederung von LeiharbeiterInnen sehen Markus Werthebach, Daniel Sodenkamp und Klaus-Helmut Schmidt zahlreiche Probleme:

- unzureichende Einweisung von Leiharbeitskräften hinsichtlich ihrer Aufgaben und Arbeitsziele, sowie der betrieblichen Arbeitsabläufe, der Zuständigkeiten von Vorgesetzten sowie der Gefahrenpunkte und Gefahrenstoffe im Betrieb und auf Baustellen
- fehlende Akzeptanz von LeiharbeiterInnen; es existieren Vorurteile wie schlechtere Qualifikation, fehlende Erfahrung sowie zu wenig Arbeitsmotivation
- erhöhter Leistungsdruck und Beweispflicht gegenüber der Stammbeslegschaft im Betrieb

(vgl. Werthebach/Sodenkamp/Schmidt 2000: 3)

Als Kernproblem benennen Werthebach, Sodenkamp und Schmidt die mangelnde Klarheit der Rolle von LeiharbeiterInnen in den Betrieben. Rollenklarheit ist definiert als das Ausmaß an Sicherheit, das Personen als Folge eindeutiger und konsistenter Informationen zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitsrolle erleben. (vgl. Werthebach/Sodenkamp/Schmidt 2000: 4)

Generell wird Unsicherheit über die zu erbringenden Leistungen von Beschäftigten als eine der belastendsten Faktoren am Arbeitsplatz gesehen. (a.a.O.)

Ein weiterer Faktor, der für LeiharbeiterInnen eine große Belastung darstellt, ist die mangelnde Akzeptanz, die ihnen von Seiten der Stammbeslegschaften entgegengebracht wird. Finden Leiharbeitskräfte jedoch keinen Anschluss an bestehende Arbeitsgruppen, so ist es für sie beinahe unmöglich, Rollenklarheit zu erlangen und dadurch die geforderten Arbeitstätigkeiten bewältigen zu können. (vgl. Werthebach/Sodenkamp/Schmidt 2000: 4f.)

Konrad Hofer arbeitet heraus, dass von den Beschäftigterbetrieben LeiharbeiterInnen oft für unangenehme Arbeiten eingesetzt werden.

Anhand teilnehmender Beobachtung als Leiharbeiter in einer Baumfirma stellte er fest, dass die Stammbesellschaft die unangenehmen Arbeiten an die Leiharbeitskräfte weitergibt. (vgl. Hofer 2001: 58)

„Meine niedrige Stellung als Leiharbeiter wird von den Vorgesetzten ausgenutzt. So muss ich einmal für den Vorarbeiter entlang der zugetreppten Künette jede dritte für ihn öffnen und wieder schließen, damit er sich mit einem kurzen Blick von der Richtigkeit der Kabellage überzeugen kann. Erstens hätte er diese Kontrolltätigkeit schon während des Ausrichtens der Kabel machen können, und zweitens hätte es dazu nicht jeder dritten Treppe, sondern nur jeder siebenten bedurft. In solchen Momenten fällt es mir nicht leicht, die Rolle des Leiharbeiters zu spielen. In solchen Situationen erlebe ich die Gewalt der Hierarchie, die mir als Leiharbeiter die niedrigsten Arbeiten zuweist.“ (Hofer 1991: 57)

Aufgrund seiner Beobachtungen kommt Hofer zu dem Schluss, dass in der Arbeiterschaft der Baustelle eine strenge Hierarchie herrscht. An der Spitze steht der Polier, der absolut regiert. LeiharbeiterInnen, und auch festangestellte ArbeiterInnen sind ihm machtlos ausgeliefert. Im Gegensatz zu festangestellten ArbeiterInnen müssen aber Leiharbeitskräfte jederzeit damit rechnen, gekündigt zu werden, falls sie sich nicht unterordnen. Diese Hierarchie in der Arbeiterschaft wirkt sich auch negativ auf die Rollenklarheit der LeiharbeiterInnen aus, weil sie als letzte erfahren, welche Arbeiten zu erledigen sind.

„Seinen Leuten sagt er schon früher, dass heute bis um 20 Uhr gearbeitet wird. Wir erfahren dies erst eine halbe Stunde vor Arbeitsschluss.“ (Hofer 1991: 58)

Hajo Holst und Ingo Matuschek zeigen, dass Stammbeschäftigte sich bezüglich ihrer Einstellung zu Leiharbeit in einer Zwickmühle befinden. Auch wenn Stammbeschäftigte über die prekäre Situation von LeiharbeiterInnen Bescheid wissen, heißt das nicht automatisch, dass sie sich mit den LeiharbeiterInnen solidarisieren. (vgl. Holst/Matuschek 2011: 180)

In einer Studie, die Hajo Holst und Ingo Matuschek durchführten, wurden Stammbeschäftigte in einem Betrieb mit 6000 Beschäftigten zu ihrer Einstellung zu Leiharbeitskräften befragt. Von rund 1300 Befragten stimmten 20,4 % der Aussage zu, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften den eigenen Arbeitsplatz sichert. 61,1 % waren der Ansicht, dass durch den Einsatz von Leiharbeit der Betrieb flexibel auf die Anforderungen des Marktes reagieren können, 41,8 % meinten, dass Leiharbeitskräfte in ihren Betrieb gebracht werden, um Konkurrenz zu schaffen und 55,1 % stimmten zu, dass LeiharbeiterInnen im Grunde ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse seien. (a.a.O.)

Zu beachten ist, dass Leiharbeitskräfte vor allem für Arbeitstätigkeiten eingesetzt werden, für die es keiner Ausbildung bedarf. Festangestellte ungelernte Arbeitskräfte, die am häufigsten mit Leiharbeitskräften zusammenarbeiten, durch diese vertreten oder ersetzt werden, sind für Disziplierungsmaßnahmen von Leiharbeitskräften am empfänglichsten. In Bezug auf die sozialintegrative Dimension stimmen Angehörige von Beschäftigtengruppen, die häufiger in direktem Kontakt mit LeiharbeiterInnen stehen, eher zu, dass diese zur Belegschaft mit allen „Rechten und Pflichten“ gehören als Beschäftigte, die wenig oder keinen Kontakt mit Leiharbeitskräften haben. (vgl. Holst/Matuscheck 2011: 185)

Anhand den Ausführungen von Hofer, Holst, Matuschek, Werthebach, Sodenkamp und Schmidt ist für die sozial-kommunikative und die Status- und Anerkennungsdimension in Hinblick auf Leiharbeit folgende Hypothese abzuleiten:

Leiharbeitskräften wird von KollegInnen und Vorgesetzten mangelnde Akzeptanz entgegengebracht und werden bei der Arbeitstätigkeit benachteiligt. (Hypothese 2)

2.4. Atypische Beschäftigung: Freiwilligkeit oder Zwang?

Brigitte Mitterndorfer führte im Jahr 2005 eine quantitative Studie durch, in deren Rahmen nach der Hauptursache für atypische Beschäftigung gefragt wurde. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die meisten Personen atypisch beschäftigt sind, weil sie ihr Studium dadurch finanzieren.

Für SchülerInnen und StudentInnen ist atypische Beschäftigung zu 80 % ein Nebenjob, für Nicht-Studenten in der Stichprobe der Studie von Brigitte Mitterndorfer ist atypische Beschäftigung jedoch zu 70 % die Hauptbeschäftigung. (vgl. Mitterndorfer 2005: 88)

Die Personen, die im Rahmen der Studie befragt wurden, sind in verschiedenen Berufsfeldern atypisch beschäftigt, von ArchitektInnen, die als freie Dienstnehmer arbeiten, über wissenschaftliche Mitarbeiter, Journalisten, Fahrradboten bis hin zu Beschäftigten in Call-Centern. (a.a.O.: 89)

Auffallend ist bei den Gründen für atypische Beschäftigung, dass jene Eigenschaften von atypischer Beschäftigung, die von ArbeitgeberInnenseite, vor allem von Arbeitskräfteüberlassern, oftmals als Lockmittel und vorteilhaft gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis dargestellt werden, für die befragten Personen weitaus weniger wichtig sind als die oben angegebenen Hauptmotive wie Studienfinanzierung und Arbeitsmarktsituation. (vgl. Mitterndorfer 2005: 90) Das oftmals als Vorteil vermarktete Sammeln von Erfahrungen und auch die Möglichkeit der Kinderbetreuung neben der Erwerbstätigkeit liegen bei der Angabe der Motive für die Wahl von atypischer Beschäftigung nur im Mittelfeld. (a.a.O.)

Bei der Frage, ob atypische Beschäftigung freiwillig gewählt wurde, weist Brigitte Mitterndorfer darauf hin, dass dabei zwischen StudentInnen und Nicht- Studenten unterschieden werden muss.

65 % aller im Rahmen der Studie befragten Personen gaben an, die atypische Beschäftigungsform freiwillig gewählt zu haben. Für SchülerInnen und StudentInnen erklärt Mittenberger, dass deren atypische Form der Beschäftigung sehr wohl freiwillig gewählt ist. Für zwei Drittel der Personen, die keine Ausbildung machen gilt, dass sie nicht freiwillig sondern gezwungenermaßen atypisch beschäftigt sind.

Atypische Beschäftigung selbst gewollt nach Ausbildungsstatus: (Angaben in Prozent)

Atypische Beschäftigung selbst gewollt	SchülerIn / StudentIn	Nicht in Ausbildung	Gesamt
Ja	80	36	65
Nein	20	64	35
	100	100	100

Quelle: Mitterndorfer 2005: 98

3.1. Decent work als Gegenkonzept zu prekärer Beschäftigung

Um die Fragestellung der Diplomarbeit zu beantworten, muss das Konzept der „decent work“ dargestellt werden. Grundsätzlich steht „decent work“ für Formen der Arbeit, die sich gegen Armut trotz Arbeit, genauso wie gegen prekäre Beschäftigungsformen, die mit Unsicherheit und Gefährdung in Verbindung stehen, aussprechen. (vgl. Schweiger 2008: 74f.)

Das „decent work“ Konzept soll eine Vorgabe für Gesellschaften sein, wie Arbeit und Arbeitslosigkeit organisiert sein sollen und gleichzeitig die Schaffung von prekären Beschäftigungsverhältnissen verhindert wird. (vgl. Schweiger 2008: 75)

Die ILO (International Labour Organisation) hat auf Basis der Kernarbeitsnormen vier Primärziele entwickelt, die Grundlage für das Konzept der „decent work“ bilden, nämlich die Förderung der Rechte bei der Arbeit, Beschäftigung und Einkommen, Sozialschutz und Sozialdialog. (vgl. Wahl 2013: 3)

Der Ursprung des „decent work“ Konzepts liegt in der Zeit des Zusammenbruchs der Staaten des so genannten Ostblocks und auch im sozialen Wandel, den die Globalisierung mit sich brachte.

Im Jahr 1998 wurde die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ unterzeichnet. Die darin enthaltenen Kernarbeitsnormen, die die Grundlage für das Verständnis von „decent work“ bilden, sind folgende:

- Übereinkommen 87 zur Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts
- Übereinkommen 98 zum Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
- Übereinkommen 29 zur Zwangsarbeit
- Übereinkommen 105 zur Abschaffung der Zwangsarbeit
- Übereinkommen zur Gleichheit des Entgelts
- Übereinkommen 111 zu Diskriminierung
- Übereinkommen 138 zu Mindestalter
- Übereinkommen 182 zum Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

(vgl. Wahl 2013: 2)

Die „decent work“ Agenda entwickelte sich zum zentralen Projekt der ILO. Zahlreiche Staaten verpflichteten sich im Rahmen der Erklärung von Philadelphia und der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zur Umsetzung der Ziele der Agenda. (vgl. Wahl 2013: 5) Bei der Konferenz in Philadelphia im Jahr 1944 wurde insbesondere auf folgende Prinzipien Bezug genommen:

- a, Arbeit ist keine Ware
- b, Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts
- c, Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller
- d, Der Kampf gegen die Not muss innerhalb jeder Nation und durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen unermüdlich weitergeführt werden, wobei die Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich gleichberechtigt mit den Vertretern der Regierungen in freier Aussprache und zu demokratischen Entscheidungen zusammenfinden, um das Gemeinwohl zu fördern

(ILO: 2013)

Der Leitsatz der „decent work“ agenda lautet: „gute und menschenwürdige Arbeit für alle“. Die Agenda soll inklusiv, universal und global sein, aber dennoch kultursensibel an regionale Probleme herangehen. Neben der inhaltlichen Programmatik bestand der Anspruch an die Agenda, zwischen gegensätzlichen Interessen in- und außerhalb der Organisation zu vermitteln. (vgl. Wahl 2013: 6)

Die „decent work“ Agenda stellt kein vorgefertigtes Konzept dar, welches in allen Ländern gleich anwendbar ist, sondern soll ein Instrument zur Gestaltung von politischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten sein. (UN 2010: 2)

Die vier Komponenten der „decent work“ Agenda werden an dieser Stelle genauer erklärt:

3.1.1. Rechte bei der Arbeit

Der Grundsatz für diese Komponente lautet: „Alle die arbeiten, haben Rechte bei der Arbeit“.

Das bedeutet, dass der Aufgabenbereich der „decent work“ Agenda nicht nur formelle Arbeitsverhältnisse betrifft, sondern auch den informellen Sektor. Die Ursache dafür ist, dass die Mehrheit der Menschen in nicht formellen Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Prinzipiell enthält diese Komponente die nicht unterschreitbaren Schutzrechte, die 1995 auf dem Weltsocialgipfel in Kopenhagen im Rahmen der „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ von den Mitgliedsstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt wurden. Zu diesen Prinzipien, die den oben bereits angegebenen Kernarbeitsnormen entsprechen, zählen:

- 1. das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf kollektive Tarifverhandlungen,
- 2. das Verbot der Zwangsarbeit,
- 3. das Verbot nicht akzeptabler Kinderarbeit und
- 4. das Verbot der Diskriminierung.

(vgl. Fields 2003: 242)

Marta Nussbaum und Amartya Sen bezeichnen diese Rechte als Ermöglichungsrechte zur Existenzhaltung und Existenzentfaltung, weil sie den Zugang zu Erwerbsarbeit für erwachsene Menschen und die Bedingung der persönlichen Freiheit und der Verhandlungsmacht im Arbeitsleben betreffen. Eva Senghaas-Knobloch kritisiert dabei, dass diese Rechte weder ausreichenden Lebensunterhalt garantieren, noch gesunde Arbeitsbedingungen gewährleisten. Sie sind für die Menschenwürde bei der Arbeit unabdingbar, aber unzureichend.

(vgl. Senghaas-Knobloch 2008: 10)

Weitere Mängel existieren darüber hinaus bezüglich des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Tarifverhandlungen. Obwohl dieses Recht in der Tradition der Menschenrechte verankert ist, bestehen in Bezug auf seine Umsetzung selbst in den klassischen Industrieländern massive Mängel. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass das klassische Arbeitsrecht, das die Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen stärken soll, auch für atypisch Beschäftigte wie Alleinselbstständige und unregelmäßig Beschäftigte angewandt wird. Die Europäische Union schreibt zwar die Gleichstellung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten vor, WerkvertragsnehmerInnen sind davon allerdings ausgeschlossen. Primär geht es darum, dass Rechte bei der Arbeit für alle Arbeitenden durchgesetzt werden, und institutionalisierte Formen von kollektiver Partizipation für diese geschaffen werden. (vgl. Senghaas-Knobloch 2007: 10)

3.1.2. Förderung von Beschäftigung / produktiver Arbeit

Die „decent work“ Agenda für menschenwürdige Arbeit ist eng mit dem Ziel der Förderung von produktiver Arbeit verwoben. In den 1960er Jahren kam die ILO mit dem Weltbeschäftigungsprogramm auf die Bühne der Entwicklungspolitik, auf welcher die Meinung vorherrschend war, dass Wirtschaftswachstum mit Entwicklung gleichzusetzen ist. Die ILO war gegen diese Meinung, konnte dennoch den Entwicklungsdiskurs nicht spürbar beeinflussen. (vgl. Senghaas-Knobloch 2008: 11)

Mit dem „decent work“ Ansatz hat sich die ILO von „ökonomischen Einseitigkeiten“ des Weltbeschäftigungsprogrammes distanziert. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Fokus auf landestypische Situationen, mit der sie Entwicklungsstrategien, die von „außen“ kommen, eine Absage erteilt. (vgl. Senghaas-Knobloch 2008: 12)

Dies spielt vor allem in Bezug auf die Aktivitäten der ILO eine Rolle, bei welchen beachtet werden muss, dass lokale Kapazitäten gefördert werden müssen, um Nachhaltigkeit zu garantieren. In den Industrieländern ist die ILO zunehmend mit Aktivierungsfunktionen konfrontiert. Darunter sind Maßnahmen zu verstehen, „die zur Erhaltung der Vermittlungs- und Beschäftigungschancen der Arbeitslosen zu verstehen. (Wirtschaft und Gesellschaft 1997: 300)

Problematisch sind dabei Anforderungen an Erwerbstätige, die im Fall von Leistungsbezügen des Staates Arbeit mit „verschärften Zumutungsbedingungen“ (Senghaas-Knobloch 2008: 12) akzeptieren müssen.

3.1.3. Sozialschutz

Bei dieser dritten Komponente und ihren Forderungen kommt die Gegensätzlichkeit des „decent work“ Konzepts zu prekären Beschäftigungsformen wahrscheinlich am deutlichsten zur Geltung. Es geht dabei um den Schutz vor sozialen Gefährdungen und existenzbedrohenden Unsicherheiten. (vgl. Senghaas-Knobloch 2007: 13)

Eva Senghaas-Knobloch benennt das Problem, dass in den Industrieländern sozialer Schutz und soziale Sicherung an ein formales Arbeitsverhältnis gebunden waren (sind).

Somit sind beispielsweise Frauen, die im Rahmen fürsorglicher Tätigkeiten beschäftigt sind, von sozialem Schutz ausgeschlossen. Darüber hinaus besteht das Problem, wie die steigende Anzahl von Personen, die sich in keinem Beschäftigungsverhältnis befinden, sozial geschützt werden sollen. (vgl. Senghaas-Knobloch 2007: 14)

In den Ländern der so genannten dritten Welt, wo die meisten Beschäftigten nicht in einem formalen Beschäftigungsverhältnis arbeiten stellt sich die Frage, wie Personen geschützt werden sollen, wenn sie aufgrund von Krankheit, Alter oder mangelnder Erwerbstätigkeit ihre Existenz nicht sichern können. (vgl. Senghaas-Knobloch 2008: 12)

Die „decent work“ Agenda soll zur Beantwortung dieser Frage beitragen und im Rahmen verschiedener sozioökonomischer Kontexte wie Industriegesellschaften, Transformationsländer oder Entwicklungsgesellschaften klären, welche Mängel in Hinblick auf sozialen Schutz vorhanden sind. (vgl. Senghaas-Knobloch 2007: 16)

3.1.4. Sozialdialog

Der Sozialdialog baut grundsätzlich auf dem umgesetzten Recht der Vereinigungsfreiheit auf. In Europa bestehen traditionell ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenverbände, die mit den Regierungen über Arbeitsbedingungen und Sozialschutz entscheiden. (vgl. Senghaas-Knobloch 2007:12)

Der Sozialdialog steht allerdings wegen Veränderungen in den wirtschaftlichen Strukturen vor massiven Schwierigkeiten.

Zu diesen gehören:

- flexible Beschäftigungsformen und verringerte Gewerkschaftsdichte in den klassischen Industrieländern und in den Transformationsländern,
- genereller Mangel an Repräsentation der Arbeitenden in der informellen Ökonomie sowie
- die erklärte Repression gegenüber Gewerkschaften in den Entwicklungsländern und in zunehmendem Maße auch anderenorts.

(vgl. Senghaas-Knobloch 2007:12)

Eva Senghaas-Knobloch erklärt dazu, dass in den Ländern der Europäischen Union der Großteil der Erwerbstätigen in Beschäftigungsverhältnissen arbeitet, die durch sozialpartnerschaftliche Verträge abgedeckt sind. Einmal mehr stellt sich jedoch die Frage, wie Personen, die nicht in einem Normalarbeitsverhältnis tätig sind, kollektiv mitbestimmen können. (vgl. Senghaas-Knobloch 2008: 19)

Problematisch sind Beschäftigungsverhältnisse wie Alleinselbstständigkeit, befristete Arbeitsverhältnisse, und auch formal registrierte, aber nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sowie informelle Tätigkeiten. (vgl. Senghaas-Knobloch 2007: 18)

Problematisch ist außerdem die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen, also jenen, die nicht dem unbefristeten Normalarbeitsverhältnis, das als „Referenzrahmen für die meisten Arbeitsschutzgesetze“ (a.a.O.) entsprechen. Diese Zunahme hat wirtschaftsstrukturelle und auch sozialpolitische Ursachen. In jenen Wirtschaftsbereichen, wo ein Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen ist, ist die Mitgliedschaft bei Gewerkschaften deutlich geringer, was zeigt, dass „Sozialpartnerschaft im klassischen Sinn“ in den aufstrebenden Wirtschaftsbereichen nicht verankert ist. (a.a.O.) Auch Ruth Gurny weist darauf hin, dass die Entgrenzung der Arbeit die Durchsetzung und Erhaltung von „Guter Arbeit“ gefährdet. (vgl. Gurny 2011: 2)

3.2. Leiharbeit in Österreich

Bereits in den 1970er und 1980er Jahren existierte in Österreich eine kontroverisierte Debatte über Leiharbeit zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und der Arbeiterkammer (AK) auf der einen Seite und den Arbeitskräfteüberlasserfirmen. Der ÖGB und die AK befürchteten die Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen, die Aushöhlung von kollektivvertraglichen Regelungen und die Abwälzung von Unternehmensrisiken auf die Beschäftigten. (Wroblewski 2001: 5)

Von UnternehmerInnenseite wurde stets argumentiert, dass der Einsatz von LeiharbeiterInnen eine wirtschaftliche Notwendigkeit sei. Leiharbeitskräfte sollten bei Personalengpässen eingesetzt werden, ein Verbot von Leiharbeit würde auf längere Sicht reguläre Arbeitsplätze gefährden. (a.a.O.) Im Jahr 1988 wurde schließlich das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) erlassen. (vgl. Ofner/Schindler 2012: 4)

Im AÜG wird die Überlassung von Arbeitskräften als die „Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte“ verstanden. (a.a.O.: 8) Drei Bestimmungen haben für die Leiharbeit in der Praxis besondere Bedeutung:

- Die Etablierung von Leiharbeit als eigenständiges Arbeitsverhältnis, das die einzelnen Überlassungen überdauert, mit dem Ziel, das Beschäftigungsrisiko nicht auf die Leiharbeitskräfte abzuwälzen.
- Der § 2 des AÜG bezieht sich auf den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte in Hinblick auf arbeitsvertragliche, arbeitnehmerschutzrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche.
- Der § 10 des AÜG bezieht sich auf den Entgelt der Leiharbeitskräfte. Dieses muss angemessen und ortsüblich sein, zusätzlich soll der für den Beschäftigterbetrieb geltende Kollektivvertrag als Maßstab dienen.

(a.a.O.)

Schwierigkeiten und Gerichtsprozesse gibt es zumeist in Angelegenheiten, die sich auf den § 10 des AÜG beziehen. Dabei geht es meistens um Streitpunkte wie:

- Die Festsetzung des ortsüblichen Entgelts
- Die Entgeltfortzahlung zwischen den Arbeitseinsätzen

- Die Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse

(a.a.O.: 13)

Mit 1.1. 2013 trat die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in Kraft. Darin enthalten sind Änderungen bezüglich der Informationspflichten der Beschäftigter, der besonderen Informationspflicht vor Ende der Überlassungen, der Gleichbehandlungspflichten, der Aus- und Weiterbildungen von Leiharbeitskräften, des Urlaubs und der Arbeitszeit, der Wohlfahrtseinrichtungen und der Firmenpensionsregelungen bei längerer Überlassung. (vgl. WKO 2013)

3.2.1. Einkommen aus Leiharbeit

Wie oben angeführt, regelt § 10 des AÜG den Entgeltanspruch von überlassenen Arbeitskräften. Grundsätzlich ist dabei zwischen dem Grundanspruch und dem Überlassungsanspruch zu unterscheiden. Der Grundanspruch muss nach § 10 vom Arbeitskräfteüberlasser abgegolten werden und muss „ortsüblich und angemessen“ sein. (vgl. Riesenfelder / Wetzel 2010: 12)

Während des Arbeitseinsatzes erhalten die Beschäftigten das so genannte „Einsatzentgelt“. Dieses unterliegt dem Kollektivvertrag, der für den Beschäftigterbetrieb gültig ist und orientiert sich an den Entgelten für vergleichbare Tätigkeiten. Das Ziel dieser Abstimmung der Einsatzentgelte mit den Gehältern der Stammbeslegschaft ist die Vermeidung des Unterlaufens der Arbeitsbedingungen der Stammbeschäftigten durch Leiharbeitskräfte. (a.a.O.: 13)

Eine zusätzliche Absicherung von Leiharbeitskräften ist der Mindestlohn während Stehzeiten, während denen die Leiharbeitskraft direkt beim Überlasser beschäftigt und nicht in einem Beschäftigterbetrieb eingesetzt ist. (ebd.)

3.2.2. Erwerbsintegration

Zur Untersuchung des Prekaritätspotenzials von Leiharbeit ist die Erwerbsintegration ein zentraler Faktor. Die Erwerbsintegration ist die Zeit, die eine Arbeitskraft während eines Kalenderjahres beschäftigt war. Andreas Riesenfelder und Petra Wetzel von der L & R Sozialforschung errechneten die Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen in Österreich. Als erwerbsmäßig „voll integriert“ werden Arbeitskräfte bezeichnet, die innerhalb eines Jahres 347 Tage (95 %) beschäftigt waren.

Vergleichsweise waren für das Jahr 2009 nur 47 % der LeiharbeiterInnen erwerbsmäßig voll integriert, Beschäftigte in einem Standardarbeitsverhältnis zu 80 %.

3.2.3. Erwerbsdauer

Anhand der geringen Zahl an LeiharbeiterInnen, die erwerbsmäßig voll integriert sind, wird erkennbar, dass Probleme in Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität bei Leiharbeitsverhältnissen existieren. Im Jahr 2008 dauerte ein Drittel aller Leiharbeitsverhältnisse in Österreich nicht länger als einen Monat, ungefähr 55 % davon dauerten nicht länger als drei Monate.

Im Vergleich dazu dauerten „nur“ 35 % aller Normalarbeitsverhältnisse nicht länger als drei Monate. (a.a.O.: 21ff.)

Ein großes Problem in Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität von Leiharbeit besteht bei den Beendigungen der Beschäftigungsverhältnisse. Riesenfelder und Wetzl führen das unter anderem darauf zurück, dass eine Entkoppelung zwischen den Arbeitseinsätzen bei Beschäftigerbetrieben und den Beschäftigungsverhältnissen bei den Überlasserfirmen fehlt. Häufig kommt es nach dem Ende eines Arbeitseinsatzes in einem Betrieb zu einer so genannten „eilvernehmlichen Lösung“. Das heißt, dass die Leiharbeitskräfte auf Entgeltfortzahlungen, die ihnen von den Überlasserfirmen zustehen würden, verzichten. (a.a.O.: 27f.)

Im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung vom 1.1. 2013 ist dies folgendermaßen geregelt:

„Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis aber nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende kündigen; entgegenstehende Kündigungen sind rechtsunwirksam. Das gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind. Eine Rechtsunwirksamkeit muss binnen 6 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.“ (ÖGB: 2013)

Andreas Schlitzer von der Gewerkschaft PRO GE (Produktionsgewerkschaft) bemerkt zur Praxis der einvernehmlichen Lösungen: „Die Praxis, LeiharbeiterInnen zu einvernehmlichen Auflösungen zu drängen, ist in der Branche leider so verbreitet, dass die Überlasser die möglichen Kosten für Kündigungsfristen oder gar bezahlte Stehzeiten überhaupt nicht mehr mitkalkulieren – ein Missstand, der zu beseitigen ist“ (PRO GE: 2011)

Die Ursachen, warum LeiharbeiterInnen häufig einer einvernehmlichen Lösung zustimmen, sind folgende:

- Die Leiharbeitskraft nahm an, dies sei rechtmäßig
- Die einvernehmliche Auflösung erfolgt auf Wunsch des/der LeiharbeiterIn
- Die Leiharbeitskraft befürchtete, andernfalls keine Beschäftigungsangebote mehr zu bekommen
- Die Leiharbeitskraft wollte Konflikte mit der Überlasserfirma vermeiden
- Überlasserbetrieb versicherte eine Wiedereinstellung
- Die Überlasserfirma übte Druck aus

Die Befragungen, die L & R Sozialforschung 2009 durchführten, zeigten, dass von insgesamt 90 Befragten 40 Personen von der Rechtmäßigkeit einer einvernehmlichen Lösung ausgingen. 12 Personen fürchteten, ansonsten keine Beschäftigungsangebote mehr vermittelt zu bekommen.

(a.a.O.: 29)

Ein Angehöriger einer Überlasserfirma äußerte sich im Rahmen eines Experteninterviews der L & R Sozialforschung zu illegalen Praktiken bei einvernehmlichen Lösungen:

„Wenn ich das durchsetze, dann ist mein Betrieb in fünf Monaten bankrott und dann beherrschen andere, welche sich weitaus bedeutenderer Vergehen gegen die Rechte der LeiharbeiterInnen schuldig machen, das Feld. Damit habe ich nichts gewonnen.“ (vgl. Riesenfelder / Wetzel 2010: 28)

Andrea Wroblewski benennt darüber hinaus das Problem, dass LeiharbeiterInnen nur in geringem Ausmaß gewerkschaftlich organisiert sind. Es gibt zwar die Möglichkeit für Leiharbeitskräfte, ihre Ansprüche durch eine überbetriebliche Interessensvertretung wie die AK einzufordern, dabei spielt aber genauso wie bei den einvernehmlichen Lösungen das Informationsdefizit der Leiharbeitskräfte eine Rolle. (vgl. Wroblewski 2001: 26)

Die PRO GE weist in einem Maßnahmenkatalog auf zahlreiche weitere Probleme hin, beziehungsweise gibt Verhaltensanleitungen für BetriebsrätInnen, um Leiharbeitskräfte bestmöglich unterstützen zu können. Die erste Forderung bezieht sich auf die innerbetriebliche Gleichstellung bei Arbeitszeit, Urlaub und arbeitsfreien Tagen, was anhand des § 10 (3) des AÜG wie folgt geregelt ist:

„Während der Überlassung gelten für die überlassene Arbeitskraft die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.“ (RIS: 2013)

Die PRO GE nimmt in Hinblick auf diesen Absatz Bezug auf die Gleichstellung von Leiharbeitskräften bei:

- betrieblich verkürzten Arbeitszeiten
- bezahlten Pausen
- zusätzlichen arbeitsfreien Tagen und Urlaubstagen
- Betriebsurlauben
- Frühschluss, einzelnen freien Tagen

Darüber hinaus fordert die PRO GE wortwörtlich: „Schluss mit der Tagelöhner-Mentalität“ und bezieht sich dabei auf den § 12 (6) des AÜG:

„Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen, insbesondere die voraussichtliche Dauer der Überlassung.“ (RIS: 2013)

Von der PRO GE wird darauf hingewiesen, dass spätestens 14 Tage vor dem Ende eines Arbeitseinsatzes die Leiharbeitskräfte darüber informiert werden müssen und der Beschäftigerbetrieb, falls er diese Informationspflicht verletzt, schadensersatzpflichtig wird. Zu diesem Absatz des AÜG muss aber unter Beachtung des Abschnitts „Erwerbsdauer“ in dieser Arbeit hingewiesen werden, dass ein großer Teil der Leiharbeitskräfte nicht länger als drei Monate bei einem Beschäftigerbetrieb tätig ist und somit die Informationspflicht über eine Beendigung von Seiten der Beschäftigerbetriebe nicht notwendig ist. An dieser Stelle muss auf das Synchronisationsverbot hingewiesen werden. Dieses besagt, dass die Dauer des Arbeitsverhältnisses, aber nicht die Dauer der erstmaligen Überlassung beschränkt sein darf. (vgl. Schaffer 2009: 24)

Im Weiteren fordert die PRO GE die innerbetriebliche Gleichstellung bei Sozialleistungen für LeiharbeiterInnen. Damit ist gemeint, dass Leiharbeitskräfte den gleichen Zugang zu allen Wohlfahrtseinrichtungen und Maßnahmen des Beschäftigerbetriebs haben. Der geltende Paragraph im AÜG dazu lautet (§ 10 (6)):

Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel. (RIS: 2013)

Durch die Ausführungen der AutorInnen kann für die rechtlich-institutionelle Dimension folgende Hypothese aufgestellt werden: Diese Hypothese lautet:

Die mangelnde gewerkschaftliche Organisation verhindert die volle Umsetzung der Rechte von Leiharbeitskräften. (Hypothese 3)

3.3. Leiharbeit aus der Perspektive der Beschäftigerunternehmen

Juffinger (2000) stellt auf der Grundlage von Befragungen Motive für Leiharbeit von Seiten der Beschäftigerbetriebe dar:

- Einsatz bei Personalengpässen sowie bei Auftragsspitzen
- Senkung der laufenden Kosten des Unternehmens durch Vermeidung von Stehzeiten, beziehungsweise Rücksendung der Leiharbeitskräfte zum Überlasser
- Senkung der Personalkosten durch Erweiterung der gesetzlichen Probezeit von einem Monat und Reduktion des Personalverwaltungsaufwandes durch unbürokratische Möglichkeiten zur Entlassung und Einstellung von Arbeitskräften

3.4. Leiharbeit aus der Perspektive der Überlasserfirmen

Aus der Sicht der Überlasserunternehmen ist Leiharbeit für die (Re-)integration von „Problemgruppen“, wie Langzeitarbeitslosen oder Älteren geeignet. Angeführt wird auch das Argument von veränderten Bedürfnissen der Erwerbstätigen, denen Leiharbeit als hoch flexible Beschäftigungsform nachkommen zu können scheint. Als LeiharbeiterIn ist es möglich, außerberuflichen Bedürfnissen nachzukommen, etwa zu studieren oder ein Kind zu betreuen.

Schließlich wird Leiharbeit als interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit bezeichnet, weil man die Chance hat, verschiedene Arbeitsbereiche in verschiedenen Unternehmen kennen zu lernen.

Dies sei vor allem für Jugendliche ein Vorteil, mit dem sie ihre Fähigkeiten und Interessen ausloten können. (vgl. Wroblewski 2001: 22f.)

4.1. Empirischer Teil

4.1.2. Darstellung der Methodik

Die Hypothesen, die anhand der Interviews geprüft werden, betreffen Missstände in der Leiharbeit, auf die von den AutorInnen in der Fachliteratur hingewiesen wird und deren Aufhebung Voraussetzung für „decent work“ ist. Diese Hypothesen sind auch in das Kategorienschema von Brinkmann einordenbar. An dieser Stelle sind die drei aufgestellten Hypothesen nochmals angeführt:

- Die reduzierte Erwerbsdauer und die Diskontinuität der Beschäftigung bringen Leiharbeitskräfte in eine prekäre materielle Situation. (Hypothese 1)
- Leiharbeitskräften wird von KollegInnen und Vorgesetzten mangelnde Akzeptanz entgegengebracht und sie werden bei der Arbeitstätigkeit benachteiligt. (Hypothese 2)
- Die mangelnde gewerkschaftliche Organisation verhindert die volle Umsetzung der Rechte von Leiharbeitskräften. (Hypothese 3)

4.1.3. Interviews

Im Rahmen der Diplomarbeit wurden vier qualitative Interviews im Zeitraum vom 19. August bis zum 31. August 2013 geführt. Es handelt sich dabei um 2 ExpertInneninterviews und 2 problemzentrierte Interviews mit Interviewleitfaden.

4.1.4. Merkmale des ExpertInneninterviews

Das ExpertInneninterview setzt voraus, dass zwischen allgemeinem Wissen und spezialisiertem Wissen sowie zwischen LaiInnen und ExpertInnen unterschieden wird. Die befragte Person wird zum/zur ExpertIn, weil sie im untersuchten Forschungsfeld eine bestimmte Funktion wahrnimmt. (vgl. Mey / Mruck 2010: 427)

Im Zuge dieser Arbeit wurden als ExpertInnen zwei Betriebsräte befragt, die bei zwei verschiedenen Arbeitskräfteüberlassern tätig sind. Die erste Person, die sich zu einem Interview bereit erklärte war Robert Stastny, Betriebsrat des Arbeitskräfteüberlassers manpower, die zweite Person war Raymond Karner, Betriebsrat der ArbeiterInnen bei der AGO (Akademische Gesellschaft Österreich). Obwohl die beiden Experten in ihren Betrieben die gleiche Aufgabe haben, waren ihre Ansichten höchst unterschiedlich. Dies wird in der folgenden Auswertung der Interviews deutlich werden.

4.1.5. Merkmale des problemzentrierten Interviews

Das problemzentrierte Interview konzentriert sich auf ein bestimmtes Problemfeld, auf die die befragende Person immer wieder zurückführt, während der / die Befragte aber möglichst frei sprechen können soll. Das problemzentrierte Interview dient dazu, bereits existierendes Wissen über einen bestimmten Problembereich zu vertiefen und zu überprüfen. Durch die Verwendung des Interviewleitfadens wird die Vergleichbarkeit und Verallgemeinerbarkeit vereinfacht. (vgl. Kurz 2007: 465) Für die Diplomarbeit wurden zwei problemzentrierte Interviews durchgeführt, eines mit einer ehemaligen LeiharbeiterIn, welche im In- und Ausland über Jahrzehnte in Leiharbeitsverhältnissen gearbeitet hat und sich gegenwärtig in einem Normalarbeitsverhältnis befindet, sowie einem Leiharbeiter, seit einigen Jahren bei verschiedenen Überlasserfirmen und Einsatzbetrieben tätig ist.

4.1.6. Erstellung der Interviewleitfäden

Die Basis für die Leitfäden beider Interviewformen stellen die fünf Dimensionen der Prekarität dar, die weiter oben bereits angeführt wurden. Bei der Leitfadenerstellung wurden zu jeder dieser Dimensionen Fragen formuliert und in Reflexion mit der Fachliteratur die wichtigsten ausgewählt und in die Leitfäden eingebunden. Aufgrund der Rücksichtnahme auf die Deutschkenntnisse einer der befragten Personen wurde bei den problemzentrierten Interviews mit den Leiharbeitskräften weitgehend auf Fachbegriffe verzichtet. Auch bei den ExpertInneninterviews dienen die Dimensionen von Brinkmann als Grundlage. Die Fragen beziehen sich dabei auf Aspekte, über die nur Personen, die mit dem Thema beschäftigt sind, Bescheid wissen können. Im Zuge der ExpertInneninterviews wurde konkret auf arbeitspolitische beziehungsweise auf arbeitsrechtliche Aspekte der Leiharbeit eingegangen. Durch die Beantwortung wurde nicht nur auf praktische Probleme hingewiesen, sondern auch die Sichtweise der Befragten offengelegt. Bezüglich der ExpertInneninterviews spielen die Funktionen eines Leitfadens eine besondere Rolle. Zum Ersten soll der Leitfaden die Beschränkung auf ExpertInnenwissen garantieren, zum Zweiten soll durch die Verwendung des Leitfadens deutlich werden, dass der / die Befragende mit der Thematik vertraut ist. (vgl. Mayer 2008: 37)

4.2. Auswertung der Interviews

Alle vier Interviews wurden auf Basis der Transkriptionen ausgewertet, die im Anhang zu finden sind. Bei der Auswertung wurde auf parasprachliche Elemente verzichtet und sie enthalten nur den Inhalt des Gesprächs. Als Methode zur Auswertung wurde das von Mühlfeld (1981) vorgeschlagene „pragmatische Auswertungsverfahren“ angewandt. Es geht bei dieser Auswertungsform nicht um darum, „ein einzelnes Interview so exakt und ausführlich wie möglich zu interpretieren, sondern Problembereiche zu identifizieren, die den einzelnen Fragen des Leitfadens des Interviews zugeordnet werden können.“ (vgl. Mühlfeld 1981: 334)

Das genannte „pragmatische Auswertungsverfahren“ besteht aus 6 Arbeitsschritten:

1. Antworten markieren
2. In Kategorienschema einordnen
3. Innere Logik herstellen
4. Text zur inneren Logik erstellen
5. Text mit Interviewausschnitten
6. Bericht

(vgl. Mayer 2008: 47ff.)

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung der Interviews und deren Relevanz im Forschungskontext der Diplomarbeit offengelegt. Vorweg ist zu sagen, dass alle vier befragten Personen einer Anführung ihrer Namen in dieser Arbeit zustimmen.

4.2.1. ExpertInneninterview 1: Robert Stastny, ArbeiterInnenbetriebsrat manpower

Aus dem Interview mit Robert Stastny, Betriebsrat von manpower, einem der weltweit größten Überlasserfirmen, geht hervor, dass sich die Funktionen von Leiharbeit verändert haben. Grundsätzlich dient der Einsatz von Leiharbeitskräften der Abdeckung von Produktionsspitzen, allerdings sind diese nicht auf kurze Frist beschränkt, sondern können bis zu mehreren Jahren andauern, wodurch auch LeiharbeiterInnen längerfristig bei einem Einsatzbetrieb tätig sein können.

„Natürlich hat sie sich gewandelt in einer gewissen Art. Man muss jetzt immer abschätzen was ist Spitzenabdeckung? Wenn ich heute eine kleine Firma, einen Installateur habe, der momentan einen größeren Auftrag hat auf zwei, drei Monate und der sich für die Zeit Leute holt, dann ist das absolute Spitzenabdeckung“ (vgl. S.96)

Stastny weist darauf hin, dass Leiharbeit prekär sein kann, allerdings kommt dies seiner Aussagen nach nur im Niedriglohnbereich vor, wo die verschiedenen Überlasserfirmen einen „brutalen Preiskampf“ führen. (vgl. S.95) Dabei betont er die Notwendigkeit von Betriebsräten, die dafür sorgen, dass dieser Kampf nicht zulasten der LeiharbeiterInnen ausgetragen wird.

Im Weiteren wird durch die Aussagen von Stastny ersichtlich, dass von den Einsatzbetrieben die Beschäftigung von Leiharbeitskräften als Probezeit gesehen wird.

„Einige Firmen machen das, viele Firmen machen das auch. Die schauen sich die Leute ein halbes, dreiviertel Jahr an und übernehmen sie dann. Wir haben sehr viele große Betriebe, die regelmäßig die Leute übernehmen, und da gibt's kein Problem.“ (vgl. S.97)

Zusätzlich bemerkt Stastny während des Interviews, dass die Qualität des Leiharbeitsverhältnisses von der Überlasserfirma und auch von den Einsatzbetrieben abhängig ist. Er bringt zum Ausdruck, dass die größeren Überlasserfirmen, in denen auch Betriebsräte die ArbeitnehmerInnen unterstützen, auf Rechtmäßigkeit achten. Probleme treten eher bei kleineren Überlasserfirmen auf, wo keine Betriebsräte vorhanden sind.

„Und das geht bei Betrieben, die nicht organisiert sind, wo kein Betriebsrat dahinter ist, geht das oft zu Lasten eben der Dienstnehmer. Dort wo gewisse Lohnanteile nicht ausbezahlt werden mit der Begründung, der Kunde zahlt es nicht, dann kriegst es du auch nicht und so, obwohl es in einem Kollektivvertrag niedergeschrieben stünde.“ (vgl. S.95)

Auch in Bezug auf die Gleichstellung von LeiharbeiterInnen in den Beschäftigerbetrieben benennt Stastny die Unterschiede zwischen Großbetrieben, mittleren und Kleinbetrieben. In Großbetrieben seien die LeiharbeiterInnen zu 100 % integriert, in anderen Betrieben werden sie wie ArbeiterInnen zweiter Klasse behandelt. In diesen Beschäftigerbetrieben wird mit den Leiharbeitskräften kein Lohndumping betrieben, sondern es wird nur die Flexibilität der Arbeitszeit genützt. In Kleinbetrieben kommt es nach Stastny eher zu Lohndumping, weil die Leiharbeitskräfte billiger sind als das Stammpersonal, und deshalb dieses unter Druck gesetzt werden kann. Stastny erklärt, dass die ArbeitnehmerInnenvertretungen dieses Lohndumping verhindern wollen. (vgl. S. 95)

4.2.2. ExpertInneninterview 2: Raymond Karner, ArbeiterInnenbetriebsrat Akademische Gesellschaft Österreich (AGO)

Im Vergleich zum obigen Interview lässt sich aus dem Interview mit Raymond Karner eine viel kritischere Sichtweise gegenüber Leiharbeit feststellen, obwohl die beiden Personen in ihren Betrieben die gleiche Funktion wahrnehmen. Vorwegzunehmen ist, dass die AGO, bei der Karner tätig ist, weitaus kleiner ist als manpower. Die AGO hat derzeit einen einzigen Auftraggeber, nämlich das AKH Wien, für welches sie das Pflege- und Reinigungspersonal stellt. Bevor Karner und seine zwei Kollegen tätig wurden, war in dieser Firma kein Betriebsrat vorhanden. Mittels eines Betriebsüberganges wurde sogar versucht, die Gründung eines Betriebsrates zu verhindern, Karner und seine Mitstreiter schafften es nach langwierigen Gerichtsverhandlungen dennoch.

Für den Großteil der rund 1000 ArbeiterInnen und Angestellten, die über die AGO im AKH tätig sind, droht im Jahr 2014 die Entlassung, weil die AGO den Auftrag des AKH verlieren wird.

Deutlich wird im Laufe des Interviews mit Karner die Verunsicherung der LeiharbeiterInnen durch ihre Beschäftigungsform, was dazu führt, dass Leiharbeitskräfte Angst davor haben, ihre eigenen Rechte durchzusetzen:

„Und es trauen sich einfach die wenigsten aus der Belegschaft eben gerade in diesem prekären Verhältnis. Ich bin schon eine Leasingkraft, dann kann ich nicht auch noch für meine Rechte eintreten, weil dann werde ich sofort gekündigt. Und das ist eines der Riesenprobleme, die es überhaupt gibt. Weil einfach das Bewusstsein der schlechten Situation über Arbeitskräfteüberlassung durchaus vorhanden ist. Also die Leute wissen dass sie Arbeiter zweiter Klasse sind. Und dementsprechend trauen sie sich auch weniger als über den privaten Weg irgendwie ihr Recht einzufordern.“ (vgl. S.108)

Vor dem Hintergrund der Novelle des AÜG vom 1.1.2013, welches gleichen Lohn für Leiharbeitskräfte und Stammbeschäftigte für die gleiche Arbeitstätigkeit garantieren soll, weist Karner auf das Prekaritätspotenzial von Leiharbeit hin, das in der Unstetigkeit der Beschäftigungsform liegt und vergleichsweise bei Stastny nicht zur Sprache kommt:

„Bei uns im Betrieb ist es so, dass zum Beispiel manche Arbeitskräfte zum Beispiel mehr bekommen wie die fixe Stammelegschaft. Was nun wieder sich ganz gut anhört. Wenn man aber dann das in Kontext setzt damit, dass eben diese Leute von einem Tag auf den anderen versetzt werden können aber die Leute aus der Stammelegschaft wirklich wissen, wir haben einen gesicherten Arbeitsplatz und es kann mir nichts passieren wenn da nicht irgendwelche Grundverfehlungen wie den Chef schlagen oder Diebstahl sind so klassische Sachen, wird ihnen nix passieren.“ (vgl. S.103)

Bezüglich des erwähnten Begriffes der „Spitzenabdeckung“ ist Karner etwas kritischer als Stastny:

„Ich bin ziemlich sicher, dass 60% der Leiharbeiter mehr als ein Jahr in den jeweiligen Leasing- oder Überlasserbetrieben drinnen sind, dann ist das nicht mehr mit Spitzenabdeckung zu argumentieren. Weil Produktionszyklen sind selten ein Jahr lang.“ (vgl. S.107)

Im Vergleich der Interviews mit Robert Stastny und Raymond Karner wird deutlich, dass beide die Vertretung von Leiharbeitskräften in Form von Betriebsräten in den Überlasserfirmen als Notwendigkeit sehen. Einigkeit herrscht auch in Bezug auf die Novelle des AÜG, die beide als positiv wahrnehmen. Positiv wird auch Kontrolle der Durchsetzung des AÜG durch die Betriebsräte gesehen. Schließlich wird allerdings ersichtlich, dass die beiden Befragten eine unterschiedliche Haltung gegenüber Arbeitskräfteüberlassung als Ganzes haben. Auf die Frage, ob es ein Problem wäre, wenn es keine Leiharbeit mehr gäbe, erklärt Robert Stastny:

„Ja. Absolut. Weil das ist heute ein großer Teil des Wirtschaftslebens. Es ist zum Großteil nicht mehr wegdenkbar. Es ist diese Flexibilität, die die Wirtschaft dadurch hat. Da kommen wir nicht drum herum, es wird Zeitarbeit immer geben. Wir haben auch gute Regeln mit dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und unserem Kollektivvertrag haben wir sehr gute Regelungen.“(vgl. S. 108)

Gegensätzlich meint Raymond Karner dazu:

„Für wen? Also für manche Betriebsräte von Leiharbeitsfirmen wäre es möglicherweise ein Problem. Also ich denke da an ein paar, die würden mir sofort einfallen. Prinzipiell glaube ich der einzige, für den es ein Problem wäre, wäre für den Wirtschaftsminister möglicherweise. Für die Beschäftigten selber wäre es ein Traum, wenn es die nicht mehr geben würde. Weil sie dann endlich in ein normales Dienstverhältnis übernommen werden würden. Wie gesagt also, die Wirtschaft versucht uns Arbeiter in einer Klasse, uns gegeneinander auszuspielen im Sinne von wenn du es nicht machst dann macht's eben wer anderes.“ (vgl. S.110)

4.2.3. Problemzentriertes Interview 1: Eva Kapp, Reinigungskraft

Anhand des Interviews mit Eva Kapp wird ersichtlich, dass in der Leiharbeitsbranche bezüglich aller fünf Dimensionen von Brinkmann gravierende Mängel bestehen. Kapp ist gegenwärtig in einem Normalarbeitsverhältnis, hat jedoch in den letzten Jahren im In- und Ausland als Leiharbeiterin gearbeitet. Bereits am Beginn des Interviews erklärt sie, dass Leiharbeit für sie die schlechteste Beschäftigungsform ist, die mit großer Unsicherheit bezüglich der Beschäftigungsstabilität verbunden ist:

„Das ist die schlechteste Form als Mitarbeiter, eine Leiharbeiterin zu sein. Das bedeutet, du kriegst den schlechtesten Lohn, du bist nicht in Sicherheit, weil sie können jederzeit sagen, egal, wo du arbeitest, sie können jederzeit sagen: „wir brauchen Sie nicht, Sie können gehen“. (S.110)

Darüber hinaus berichtet sie von ihrer Zeit als HotelmitarbeiterIn in Wien von massiven arbeitsrechtlichen Verstößen von Seiten der Überlasserfirma und des Hotelbetreibers, die in gemeinsamer Absprache Leiharbeitskräfte ausnützt. Deutlich wird das anhand Eva Kapps Schilderung von der „Doppelbuchhaltung“: „Und sogar - ich hab das rausgefunden - die Firma verlangt, dass du jeden Tag eine Unterschrift machst, in der Früh und am Nachmittag. Sie machen vielleicht eine Doppelbuchhaltung, eine für sich und eine offiziell, weil, sie dürfen dich nicht pro Zimmer bezahlen. [...] es war jeden Tag 100mal gesagt, dass du, wenn du kommst und wenn du gehst, musst du unterschreiben. Und dann bin ich ein kluges Mädchen und ich hab rausgefunden, es ist deswegen, weil sie dich nicht pro Zimmer bezahlen dürfen. Sie dürfen dich pro Stunde bezahlen und das Zwischengeld kriegt die Firma. Weil, die Firma, für die die Leihfirma arbeitet, diese Firma bezahlt normal. Diese Firma bezahlt normal pro Stunde für die Leihfirma. [...] Ja, das Hotel bezahlt normal, aber du kriegst du nur diese schlechten 3,00€ pro Zimmer, und sie wollen deswegen, dass du unterschreibst, weil sie diese Papiere brauchen zum Beweis, offiziell, dass sie dich als Stundenarbeiterin halten, nicht so, wie das im - wie sagt man das - Tatsache. Das ist das.“ (vgl. S. 111)

Darüber hinaus erzählt Kapp, dass es in diesem Betrieb für sie unmöglich war, in einen Krankenstand zu gehen, weil sie dadurch vom Beschäftigterbetrieb sofort zum Überlasser zurückgeschickt worden wäre:

„Du kannst Krankenstand vergessen. Du sollst nicht in den Krankenstand gehen, weil, sie sagen auch sofort „Sie können gehen“.

Schließlich kommen im Gespräch mit Kapp Mängel bezüglich der sozial-kommunikativen und der arbeitsinhaltlichen Dimension zum Ausdruck. Zur Auswirkung des Beschäftigungsverhältnisses auf ihr Privatleben erklärt sie:

„Ich hatte fast keins mehr. Ich war immer so müde, ich konnte nirgendwo hingehen, ich konnte nichts machen. Wenn ich freie Tage gekriegt habe, dann war ich fast nur im Bett, weil ich nichts machen konnte. Die nutzen dich so aus, wie das möglich ist.“ (vgl. S. 112)

Zusätzlich bemerkt sie, dass sich im Laufe der letzten beiden Jahrzehnte durch den enormen Zeitdruck die Qualität der geleisteten Arbeit verschlechtert hat:

„Ja, das war sehr schwer, sehr schwer. Weil ich die Erfahrung von einem, der war krank. Er hatte vor 15, 20 Jahren dort gearbeitet als Techniker und er hat mir erzählt - das ist ganz interessant - damals sollte man nur 12 Zimmer am Tag machen und heute sind es 18. Das ist ein sehr großer Unterschied.“ (vgl. S. 114)

4.2.4. problemzentriertes Interview: Bekim, Leiharbeiter bei einer Überlasserfirma in Wien

Im Gespräch mit Bekim kommt ähnlich wie im Interview mit Eva Kapp das Gefühl des Ausgeliefertseins zum Ausdruck. Bekim sagt, dass er seinen Lehrabschluss als Elektriker noch nicht hat und deshalb darauf angewiesen ist, als Leiharbeiter zu arbeiten. Auch er beklagt, dass zwischen den Überlasserfirmen und den Beschäftigertbetrieben ohne Mitwissen der Leiharbeitskraft Absprachen stattfinden, wo und wie lange diese eingesetzt werden:

„Aber heutzutage sind die Leihfirmen richtige moderne Sklaventreiberei. Das ist wirklich - wie soll ich sagen? - die können mit dir machen, was sie wollen. Es fängt schon allein an, wenn sie dich schon anmelden und sie wissen schon eigentlich im Hintergrund, die haben schon vorher mit den Firmen gesprochen, für wen die arbeiten sollen, haben die von vorne herein schon gewusst, wie lange ich dort arbeite, aber mir sagen sie das nicht.“

Auch das Problem der einvernehmlichen Lösung und der Informationsmangel darüber unter Leiharbeitskräften wird durch die Aussagen von Bekim einsehbar. Auf die Frage, ob er im Falle des Zurücksendung zur Überlasserfirma das Entgelt fortbezahlt bekäme, antwortet er:

„Nee. Also ich bekomme bezahlt, was ich gearbeitet habe, aber wenn ich jetzt dort hin gehe, ab diesem Tag, dann sagen sie mir „komm, wir machen eine Kündigung“ und ab dem Tag gibt es dann wieder kein Geld.“ (vgl. S. 116)

Klar ersichtlich wird im Fall von Bekim die Missachtung des Synchronisationsverbotes:

I: „Also sobald du von einem Betrieb weg bist, wirst du auch von der Leihfirma gekündigt, sobald sie nichts haben?“

B: „Ja.“ (vgl. S.117)

In der Status- und Anerkennungsdimension wird anhand von Bekims Beschreibungen ein ungleiches Verhältnis zwischen Normalbeschäftigten und Leiharbeitskräften sichtbar:

„Fixbeschäftigte sind, wir sind sozusagen die Unterkette von denen. Die können mit uns machen, was sie wollen. Ob die jetzt wollen oder nicht, ist eine andere Frage, aber sie können machen mit uns, was sie wollen und das nützen viele aus.“ (vgl. S.118)

Die Anerkennung, die Bekim als Leiharbeiter von seinen Vorgesetzten entgegengebracht wird, scheint ähnlich zu sein wie die der normalbeschäftigten KollegInnen, bei denen man sich Anerkennung erst erarbeiten muss:

[...] „die sehen mich einfach als einen Helfer, egal, was du bist. Ob du jetzt ausgelernt bist oder nicht ausgelernt bist, ob du was kannst oder nicht. Zuerst sehen sie ja einmal, da musst du durch, da musst du wirklich monatelang durch, dass du denen zeigst, was du bist. Und das kannst du nicht in ein, zwei Wochen oder drei Wochen.“ (vgl. S.118)

4.3. Résumé:

Zur Prüfung der Hypothesen und zur Beantwortung der Fragestellung ist vorwegzunehmen, dass keine hinreichende Antwort gegeben werden kann und auch keine Allgemeingültigkeit ableitbar ist. Die Personen, die befragt wurden, repräsentieren nur einen kleinen Ausschnitt der Realität. Wie erwähnt wurde das Ziel gesetzt, durch die qualitativen Befragungen dem Anspruch nach einer Verdichtung der Information über Leiharbeit in Österreich gerecht zu werden. Zur Verifizierung der ersten Hypothese muss bemerkt werden, dass nicht nur die Eigenschaft von Leiharbeit, die es erlaubt, Personal schnell aus einem Arbeitseinsatz zu entlassen, sondern auch die Missachtung des Synchronisationsverbotes, Doppelbuchhaltungen und Absprachen zwischen Arbeitskräfteüberlassern und Beschäftigerbetrieben dafür verantwortlich gemacht werden müssen, dass Leiharbeitskräfte in prekäre materielle Situationen kommen.

Im Bezug auf die zweite Hypothese kommen bereits in der angeführten Fachliteratur die angeführten Mängel in Hinblick auf die Anerkennung von LeiharbeiterInnen zum Ausdruck. Im Fall der beiden Interviewpartner wird klar ersichtlich, dass Leiharbeitskräfte in der Betriebshierarchie am unteren Ende stehen. Wie die InterviewpartnerInnen beschreiben, ist es von den Vorgesetzten und KollegInnen abhängig, wie die Leiharbeitskräfte behandelt werden. Von einer Gleichbehandlung ist schon alleine aufgrund der Machtverhältnisse in der Betriebshierarchie nicht zu sprechen.

Zur dritten Hypothese ist zu erklären, dass die mangelnde gewerkschaftliche Organisation beziehungsweise das Fehlen von Betriebsräten für die unvollständige Umsetzung der Rechte von LeiharbeiterInnen verantwortlich gemacht werden muss. Wie einer der beiden befragten Betriebsräte im Interview erwähnt, wissen Leiharbeitskräfte über die Unsicherheit ihrer Beschäftigung Bescheid und trauen sich deshalb oft nicht, ihre Rechte einzufordern. Umso wichtiger ist die Präsenz von gewerkschaftlicher Vertretung, die die Leiharbeitskräfte bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. In Hinblick auf die Fragestellung der Diplomarbeit muss gewerkschaftliche Organisation und die Unterstützung der Leiharbeitskräfte durch Betriebsräte als Notwendigkeit für das Abfangen von prekären Faktoren in der Leiharbeit gesehen werden. Ansonsten kommt es folgend den Ausführungen der interviewten Leiharbeitskräfte zu hoch prekären Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, wonach Leiharbeit keineswegs als „decent work“ bezeichnet werden kann.

Wird durch Gewerkschaften und Betriebsräte die Umsetzung der Rechte von LeiharbeiterInnen garantiert, so kann das Ausmaß des Prekären reduziert werden, jedoch bleibt Leiharbeit dennoch prekär, weil die Arbeitskräfte kurzfristig zu räumlicher Mobilität und zeitlicher Flexibilität gezwungen sind.

Bezüglich des „decent work“ Konzepts muss in Frage gestellt werden, ob dieses dazu beitragen kann, die Situation von LeiharbeiterInnen in Österreich zu verbessern. Die Missstände, die bei dieser Beschäftigungsform bestehen, müssen unbedingt ausgemerzt werden, damit die Forderungen, die in im Rahmen der vier Grundpfeiler des „decent work“ Konzepts formuliert sind, umgesetzt werden können. Im Genaueeren sind damit die Missstände, die in dieser Arbeit durch die Beschreibungen der beiden Leiharbeitskräfte zum Ausdruck kommen. Im Fall von Doppelbuchhaltung, Absprachen zwischen Überlasserbetrieben und Beschäftigerbetrieben und auch der versuchten Verhinderung der Organisation von Beschäftigten in Form eines Betriebsrates ist es zweifelhaft, ob das „decent work“ Konzept als leitende Vorgabe für den Umgang von Staaten mit Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsformen ausreichend ist.

Das „decent work“ Konzept sollte stärkere Maßnahmen gegen atypische Beschäftigungsformen beinhalten, zumindest solange, bis Normalbeschäftigte und atypisch Beschäftigte in Hinblick auf Rechte und Schutz bei der Arbeit gleichgestellt sind.

Bezüglich der Aufgabe der „decent work“ agenda, Mängel bezüglich des sozialen Schutzes und der Rechte bei der Arbeit festzustellen, muss bemerkt werden, dass in Unternehmen, wo keine gewerkschaftliche Organisation vorhanden ist, es wohl kaum möglich ist, Informationen über die Situation der Beschäftigten zu bekommen.

Damit ist gemeint, dass prekär beschäftigte Personen auf ihr Erwerbseinkommen angewiesen sind und sich aufgrund von Ängsten vor einer Kündigung nicht gegen Missstände in Betrieben auflehnen werden. Anhand der durchgeführten Interviews wird dies durch die Aussagen der beiden Leiharbeitskräfte deutlich. Darüber hinaus muss beachtet werden, dass selbst in Staatsbetrieben, Ministerien und öffentlichen Einrichtungen wie dem AKH Wien Leiharbeitskräfte unter prekären Bedingungen beschäftigt sind. An dieser Stelle muss deshalb hinterfragt werden, warum die „decent work“ agenda diese Mängel nicht aufgeklärt hat, beziehungsweise wie im Fall des AKH und der LeiharbeiterInnen der AGO nicht dafür gesorgt hat, dass ein Betriebsrat eingerichtet wird.

Schließlich muss generell Leiharbeit als Beschäftigungsform in Frage gestellt werden. Im Genaueeren sollte geklärt werden, ob Leiharbeit in Wirtschaftsräumen, wo das „decent work“ Konzept umgesetzt werden soll, nicht bereits aufgrund seiner prekären Grundeigenschaften verboten werden sollte. Angenommen in Leiharbeitsverhältnissen werden alle gesetzlichen Regelungen eingehalten, so bleibt diese Beschäftigungsform dennoch prekär. Allein die Tatsache, dass Leiharbeitskräfte jederzeit aus ihrem bisherigen Arbeitsumfeld entrissen werden und andernorts eingesetzt werden können zeigt ein hohes Maß an Prekarität, die diese Beschäftigungsform mit sich bringt, auch unter Einhaltung aller Richtlinien.

Um prekäre Arbeit einzudämmen, bedarf es letztlich einer Änderung der makroökonomischen Rahmenbedingungen und dem politischen Willen zur Änderung. Bei der „decent work“ agenda bekommt man den Eindruck, dass zwar Missstände teilweise erkannt und kritisiert werden, aber keine wirksamen Maßnahmen eingeleitet werden, um diese nachhaltig zu bekämpfen.

Zuletzt muss auch hinterfragt werden, in welcher Form Erwerbsarbeit reguliert werden soll, und ob dies im gegenwärtigen Wirtschaftssystem durchsetzbar ist. Diskutiert werden muss, ob eine Re-regulierung wie in Zeiten der fordistischen Produktionsweise eine Verbesserung der Gesamtsituation der Erwerbstätigen bewirken würde. Betrachtet man die Gesamtsituation der Erwerbstätigen in der EU, so wird ersichtlich, dass der freie gemeinsame Wirtschaftsraum nicht zu einer Ausbalancierung ökonomischer Ungleichheiten geführt hat, sondern gegenteilig zu einer Verstärkung. Zumindest ein Ausstieg aus der Währungsunion und die Rückübernahme von wirtschaftspolitischen Steuerungsinstrumenten durch nationale Regierungen wäre sinnvoll, um wirtschaftliche Ungleichgewichte durch Wechselkursanpassungen ausgleichen zu können, und nicht unter dem Druck des Wettbewerbs die Unsicherheit der Märkte an die Beschäftigten weitergeben zu müssen.

5.1. Literaturverzeichnis

Adam, Barbara; Geissler, Karlheinz A.; Held, Martina (1998): Die Non-Stop-Gesellschaft und ihr Preis - vom Zeitmissbrauch zur Zeitkultur. Stuttgart/Leipzig: S. Hirzel Edition Universitas.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK.

Briggs, Asa (1961): The Welfare State in Historical Perspective, In: Archives Europeennes de Sociologie, 2, S. 221-258.

Brinkmann u.a. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich- Ebert Stiftung.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich (2010): Frauenbericht 2010, Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. Wien.

Chassé, Karl August (2010): Unterschichten in Deutschland. Wiesbaden: Springer, S. 173-198.

Coker, Francis W. (1943): What is Happening in the World by James Burnham. In: Annals of the American Academy of Political and Social Science. South East Asia and the Philippines, 3, S. 192- 194.

Daser, Bettina (2009): Entgrenzung der Arbeit. In: Daser, Bettina (Hrsg.): Mensch oder Kostenfaktor? Wiesbaden: Springer, S. 15-65.

Dörre, Klaus (2001): Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des shareholder value. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53/4, S. 675-704.

Dörre, Klaus (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell –Gravitationszentrum eines neuen Kapitalismus? In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime. Hamburg: VSA, S. 7-34.

Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.: Campus, S. 34-64.

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 40-41, S. 7-14.

Dörre, Klaus; Krämer, Klaus; Speidel, Frederic (2006): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Ursachen von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus. Abschlussbericht. In: Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter: Forschungsverbund Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotenzialen einer moderneren Gesellschaft. Abschlussbericht. Bielefeld: S. 71-102.

Dütsch, Matthias (2011): Wie prekär ist Zeitarbeit? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43, S. 299-318.

Ehrenreich, Barbara (2001): Arbeit poor. Unterwegs in der Dienstleistungsgesellschaft München: o.V.

Eichler, Lutz (2009): Dialektik der flexiblen Subjektivität. Beitrag zur Sozialcharakterologie des Postfordismus. In: Müller, Stefan (Hrsg.): Probleme der Dialektik heute. Wiesbaden: Springer, S. 85-111.

Feldman, D. C.; Doeringhaus, H. I.; Turnley, W. H. (1995): Employee reactions to temporary jobs. In: Journal of Managerial Issues, 7/2, S. 127-141.

Fields, Gary S. (2003). Decent work and development policies. In: International Labour Review, 142/2, S. 239-262.

Flecker, Jörg; Krenn, Manfred (2009): Politische Verarbeitungsformen gefühlter sozialer Unsicherheit. Attraktion Rechtspopulismus. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Campus. S.323-332.

Ferreira, Yvonne (2001): Auswahl flexibler Arbeitszeitmodelle und ihre Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Schriftenreihe Arbeitsorganisation. Ergonomia.

Gottschall, Karin; Voß, Günter G. (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Rainer Hamp.

Gottschall, Karin; Voß, Günter G. (Hrsg.) (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Rainer Hamp.

Göbel, Eberhard (2004): Das Subjektive in der Arbeit und die betriebliche Gesundheitsförderung. In: Kuhn, Joseph; Göbel, Eberhard; Busch, Rolf (Hrsg.): Leben, um zu arbeiten? Frankfurt/Main: Mabuse. S. 57-68.

Gstöttner-Hofer Gerhard; (u.a.) (1997): Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Gurny, Ruth (2011): Decent-Work-Gute Arbeit-Würdige Arbeit. In: Denknetz, Jahrbuch, S. 135-148.

Hardering, Friedericke (2011): Ökonomie der Unsicherheit. In: Hardering, Friedericke (Hrsg.): Unsicherheiten in Arbeit und Biographie. Wiesbaden: Springer, S. 15-76.

Hauer, Dirk (2007): Umkämpfte Normalität. Prekarisierung und die Neudefinition proletarischer Reproduktionsbedingungen. In: Klautke, Roland; Ohrlein, Brigitte (Hrsg.): Prekarität-Neoliberalismus-Deregulierung. Hamburg: VSA, S. 30-42.

Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.) (2012): Desintegrationsdynamiken. Integrationsmechanismen auf dem Prüfstand. Wiesbaden: Springer.

Hermann, Christoph (2008): Kampf um die Arbeitszeit. Ein Überblick. In: Prokla, 38/1, S. 83-102.

Hofer, Konrad (1991): Würdelos. Erfahrungen eines Leiharbeiters. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.

Hofer, Konrad (2000): Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Arbeitsverhältnisse. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Holst, Hajo (2012): Du musst dich jeden Tag aufs Neue bewerben. Leiharbeit im aktivierenden Kapitalismus. In: Scherschel, Karin; Streckeisen, Peter; Krenn, Manfred (Hrsg.): Neue Prekari-tät. Die Folgen aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. Europäische Länder im Vergleich. Frankfurt a. M.: Campus, S. 215-235.

Holst, Hajo; Matuschek, Ingo (2011): Sicher durch die Krise? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 167-193.

Honneth, Axel (2003): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Hrsg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 129-224.

Jessop, Bob (1986): Der Wohlfahrtsstaat im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus. In Prokla, 65/4, S. 4-33.

Jessop, Robert (1991): Fordism and Post-Fordism. A critical reformulation. Lancaster: University of Lancaster.

Juffinger, Sabine (2000): Leiharbeit in Tirol. Chance oder Ausbeutung? Studie der AK Tirol, Innsbruck.

Kaindl, Christina (2007): Neoliberalismus: hochtechnologisierte Produktionsweise und hochtechnologisierte Lebensweise. In: Klautke, Roland; Oehrlein, Brigitte (Hrsg.): Prekarität-Neoliberalismus-Deregulierung. Hamburg: VSA, 18-29.

Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, Günter G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. In: Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G. (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Rainer Hampp. S.57-114.

Koch, Manfred (2007): Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform. Dortmund: Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt Sozialforschungsstelle Universität Dortmund.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang (u.a.) (2008): Leistungspolitik als Feld umkämpfter Arbeit. In: Prokla 150/1, S. 11-26.

Krämer, Klaus; Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft, (Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration), Wiesbaden: Springer, S. 367-390.

Krämer, Klaus (2009): Prekarisierung- jenseits von Staat und Klasse? In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.: Campus, S. 241-252.

Krämer, Klaus (2008): Prekarität – was ist das? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 17/2, S. 77-90.

Kurz, Andrea (u.a.) (2007): Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate; Holzmüller, Hartmut H.: Qualitative Marktforschung. Konzepte-Methoden-Analysen. Wiesbaden: Gabler, S. 463-476.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Methodologie. Bd. 1, 3. korr. Aufl., Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Marler, Janet H.; Barringer-Woodard, Melissa; Milkovich, Georg T. (2002): Boundaryless and traditional contingent employees. In: Worlds apart, Journal of Organizational Behaviour, 23, S. 425-453.

Mayer, Horst O. (2008): Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung, Auswertung. München: Oldenbourg.

Lutz, Hedwig (2004): Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld. Wien, WIFO.

Mehrens, Klaus (2012): Leiharbeit und Lebenslagen. In: Hepp, Rolf-Dieter (Hrsg.): Prekarisierung und Lebenslagen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 304-313.

Mey, Günter; Mruck, Katja (Hrsg.) (2010): Handbuch Qualitative Sozialforschung in der Psychologie. Wiesbaden: Springer.

Meyer, Horst O. (2013): Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. München: Oldenbourg.

Mitterndorfer, Brigitte (2005): Motive und soziale Hintergründe für atypische Beschäftigung. Push oder Pull? Diplomarbeit, Universität Wien.

Minssen, Heiner (2012): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: Springer.

Minssen, Heiner (1993): Lean production - Herausforderung für die Industriesoziologie. In: Arbeit, 2/1, S. 36-52.

Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, Heiner (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzungen. Berlin: Edition Sigma.

Moldaschl, Manfred (2002): Subjektivierung – eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G. (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Rainer Hamp, S. 23–52.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, 7-8, S. 415-434, 457-475.

Mühlfeld, Claus (1981): Auswertungsprobleme offener Interviews. In: Soziale Welt, 32/3, S. 325-352.

Neuberger, Oswald (1997): Personalwesen 1. Grundlagen, Entwicklung, Organisation, Arbeitszeit, Fehlzeiten. Stuttgart: Enke.

Nickel, Hildegard M. (2009): Die Prekarier - eine soziologische Kategorie? Anmerkungen aus einer geschlechtersoziologischen Perspektive. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.: Campus. S. 209-228.

Niehaus, Moritz (2013): Leiharbeit und Privatleben. Auswirkungen einer flexiblen Beschäftigungsform auf Partnerschaft und Familie. In: Berliner Journal für Soziologie, 22, S. 569-594.

Ofner-Heinz, Silke; Schindler, René (2012): Arbeitskräfteüberlassung – „Leiharbeit“/„Zeitarbeit“. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund.

Oschmiansky, Heidi; Oschmiansky, Franz (2003): Erwerbsformen im Wandel. Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. (o.V.)

Paugam, Serge (2009): Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.: Campus. S. 175-196.

Peters, Klaus/Dieter Sauer (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, Hilde: „Rentier’ ich mich noch?“ Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA, S. 23-58.

Pongratz, Hans J.(2008): Eine Gesellschaft von Unternehmern. In: Berliner Journal für Soziologie, 18/3, S. 457-475.

Pongratz, Hans J.; Voß, Günter G. (2003): Der Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition Sigma.

Promberger, M. (2012). Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: edition sigma.

Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susi; Wetzel, Petra (2011): Geringfügige Beschäftigung in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Riesenfelder, Andreas; Wetzel, Petra (2010): Die Leiharbeit in der Krise? Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Sauer, Dieter (2007): Vermarktlichung und Politik – Arbeitspolitik unter den Bedingungen indirekter Steuerung. In: Peter, Gerd (Hrsg.): Grenzkonflikte der Arbeit: Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik. Hamburg: VSA, S. 202-217.

Schaffer, Helga (2009): Zeitarbeit aus der Perspektive der Beschäftigten. Eine arbeitspsychologische Bestandsaufnahme. Diplomarbeit, Universität Wien.

Schlick, Christopher (2010): Arbeitszeit. In: Luczak, Holger; Bruder, Ralph: Arbeitswissenschaft. Berlin: Springer, S. 575-627

Schmidt, Gert (2010): Arbeit als Grundlage menschlicher Existenz: Arbeit und Gesellschaft. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter G.; (u.a.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Springer, S. 127-147.

Schröder, Jörg (2009): Die Flexibilisierung von Arbeit. In: Schröder, Jörg (Hrsg.): Besinnung in flexiblen Zeiten. Wiesbaden: Springer, S. 20-84.

Schweiger, Gottfried (2009): Arbeit im Strukturwandel. In: Böhler, Thomas; Neumaier, Otto; (u.a.) (Hrsg.): Menschenwürdiges Arbeiten. Wiesbaden: Springer, S. 39-71.

Schweiger, Gottfried (2008): Prekarität und "Decent Work". Über einen wesentlichen Aspekt der Sozialverträglichkeitsprüfung. In: Reichenberger, Jakob; Sedmak, Clemens (Hrsg.): Sozialverträglichkeitsprüfung. Eine europäische Herausforderung. Wiesbaden: Springer, S. 91-104.

Seiffge-Krenke, Inge; Gelhaar, Tim (2006): Entwicklungsregulation im jungen Erwachsenenalter. Zwischen Partnerschaft, Berufseinstieg und der Gründung eines eigenen Haushalts. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 38, S. 18-31.

Senghaas-Knobloch, Eva (2007): „Si vis pacem cole justitiam“ – Die programmatischen Herausforderungen der IAO-Konzepts für weltweit menschenwürdige Arbeit . Bremen: artec.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Eine veränderte Welt der Erwerbsarbeit – Entwicklungen, Zumutungen, Aufgaben; In: Dies.: Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden: Springer, S. 15-68.

Senghaas-Knobloch, Eva (2010): "Decent work" – eine weltweite Agenda für Forschung und Politik. In: Becke, Guido (u.a.): "Decent Work". Arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer, S. 15-33.

Senghaas-Knobloch, Eva (2007): „Si vis pacem cole justitiam“ – Die programmatischen Herausforderungen der IAO-Konzepts für weltweit menschenwürdige Arbeit . Bremen: artec.

Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin-Verlag.

Siemund, Simone (2013): Prekarisierung der Erwerbsarbeit. In: Siemund, Simone (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit. Wiesbaden: Springer, S. 17-49.

Sommer, Bernd (2010): Diskussion des Verhältnisses von Prekarisierung und rechtsextremen Orientierungen auf Basis der empirischen Daten und theoretischer Modelle. In: Sommer, Bernd (Hrsg.): Prekarisierung und Ressentiments. Wiesbaden: VS Verlag, S. 233-286.

Tomandl, Theodor (1999): Sozialversicherung 2000, freie Dienstnehmer und "neue Selbstständige". Wien: Manz.

United Nations (2010): Decent work and Globalization. A Guide to policy dialogue. New York / Genf: United Nations.

Vallas, Steven P. (1999): Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility. In: Sociological Theory, 17/1, S. 68-101.

Voß, Günter G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, S. 473-487.

Voß, Günter G. (2001): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typus von Arbeitskraft und seine sozialen Folgen. In: Reichhold Hermann.; Löhr, Albert.; Blickle Gerhard. (Hrsg.): Wirtschaftsbürger oder Marktopfer? Neue Beschäftigungsverhältnisse - ein Risiko für Gesellschaft, Recht und Ethik? DNWE Schriftenreihe, 8, Mering/München: Rainer Hampp, S. 15-32.

Voß Günter G.; Egbringhoff, Julia (2004): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Basistypus von Arbeitskraft stellt neue Anforderungen an die Betriebe und an die Beratung. In: Supervision. Mensch, Arbeit, Organisation, 3, Schwerpunkttheft Individualisierung, S. 19-27.

Wagner, Alexandra (2001): Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit? In: Arbeit, 10/3, S. 365-378.

Wahl, Stefanie A. (2013): Die Decent Work Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation. Vortrag und Präsentation im Rahmen eines Seminars der Hans-Böckler-Stiftung zu "Internationale Arbeitsstandards" bei der ILO-Vertretung Deutschland in Berlin am 31. Januar 2013. Berlin: Oswald von Nell-Breuning Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftskritik.

Weiss, Doris (Hrsg.) (1998): Flexibles Europa. Die Auswirkungen von Deregulierung und Flexibilisierung europäischer Arbeitsmärkte auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen. Frankfurt a. M.: Lang.

Werthebach, Markus; Sodenkamp, Daniel; Schmidt, Klaus-Helmut (2000): Merkmale, Bedingungen und Folgen von Rollenklarheit bei der Arbeit – ein Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Mitarbeitern der Stammbeslegschaft eines Produktionsbetriebes. In: Arbeit, 4, S. 1-16.

Wirtschaft und Gesellschaft (1997): Aktive Arbeitsmarktpolitik - ein erfolgversprechendes Instrument? In: Wirtschaft und Gesellschaft 23/3, S. 299-308.

Womack, James P., Jones, Daniel T., Roos, Daniel (1990): The Machine that Changed the World. New York, Toronto, Oxford, Singapore, Sydney (dtsch. (1992): Die zweite Revolution in der Automobilindustrie, Frankfurt/New York.

Wroblewski, Andrea (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? Wien, Institut für Höhere Studien.

5.2. Internetquellen:

Produktionsgewerkschaft (PRO GE) (2013): Innovativ-stark-sozial. Für eine gerechte Arbeitswelt.

[http://www.proge.at/servlet/ContentServer?](http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_999_Suche.a&cid=1365663801916)

[pagename=P01/Page/Index&n=P01_999_Suche.a&cid=1365663801916](http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_999_Suche.a&cid=1365663801916), abgerufen am 22.8.2013

International Labour Organisation (ILO) (2013): ILO- Verfassung

<http://www.ilo.org/berlin/ziele-aufgaben/verfassung/lang—de/index.htm>, abgerufen am 22.11.2013

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) (2013): KV- Kurzübersicht.

<http://www.kollektivvertrag.at/kv/arbeitskraefteueberlasser-arb>, abgerufen am 22.11.2013

Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem (RIS) (2013): Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. [http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?](http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655)

[Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655](http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655), abgerufen am 18.8.2013

Wirtschaftskammer Steiermark (2013): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz per 1.1.2013.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Beschaef-tigungsformen/stmk/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz_per_1.1.2013.html

[abgerufen am 21.11.2013](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Beschaef-tigungsformen/stmk/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz_per_1.1.2013.html)

Weidinger, Michael; Schlottfeld, Christian (2002): Vertrauensarbeitszeit und eigenverantwortliche Arbeitszeiterfassung. http://www.arbeitszeitberatung.de/06_publicationen/pdf/pub37.pdf

abgerufen am 2.9.2013

5.3. Anhänge

5.3.1. Interview mit Robert Stastny, ArbeiterInnenbetriebsrat manpower

I: So, guten Morgen Robert , danke fürs kommen.

B: Bitte, gerne.

I: Die erste Frage bezieht sich darauf, dass Leiharbeit ja oft als Möglichkeit dargestellt wird um Personen, die länger dem Arbeitsmarkt fern geblieben sind, wieder in diesen hineinzubringen. Auf der anderen Seite ist uns ja bekannt, dass Leiharbeit eine hoch prekäre Beschäftigung ist. Dass es sogar illegale Praktiken gibt, die von den Überlasserfirmen durchgeführt werden. Was können Sie dazu sagen?

B: Grundsätzlich der Einstieg wieder ins Berufsleben, würde ich bejahen, das ist gegeben. Habe ich am eigenen Leib verspürt. Ich habe müssen von heute auf morgen in einen neuen Beruf umsteigen. Habe das über die Zeitarbeit gekonnt. Bin damit sehr gut gefahren. Die prekären Verhältnisse gibt es natürlich auch. Speziell in den Tieflohnbereichen, Helferbereichen. Dort haben wir einen brutalen Kampf um die Arbeitsplätze und um die Bezahlung. Die Firmen führen natürlich einen brutalen Preiskampf um die Aufträge zu erhalten. Und bei Betrieben die nicht organisiert sind, wo kein Betriebsrat dahinter ist, geht das oft zu Lasten eben der Dienstnehmer. Dort wo gewisse Lohnanteile nicht ausbezahlt werden, mit der Begründung der Kunde zahlt es nicht, kriegst es du auch nicht, obwohl es in einem Kollektivvertrag niedergeschrieben stünde.

I: Mhm, mhm (bejahend).

B: Das sind also so die Grundvoraussetzungen. Ich sage mal so, die ganzen großen Betriebe wie Trenkwalder, Adecco, da schaut man darauf, dass das nicht passiert. Und das die Leute auch ihre entsprechenden Entgelte bekommen.

I: Mhm (bejahend), okay. Gut. Dann würde mich interessieren, in Bezug auf Personen, die in einem normalen Arbeitsverhältnis arbeiten, also in einer Standardbeschäftigung, wie wirkt sich die Präsenz von Leiharbeit auf diese Normalarbeitsverhältnisse aus?

B :Das muss man jetzt wieder alles sehr differenziert sehen. Es gibt Betriebe, Beschäftigterbetriebe, wo der Zeitarbeiter zu 100% integriert wird. Und dann haben wir wieder Betriebe, wo der Zeitarbeiter wirklich ein Mensch der zweiten Klasse ist. Der, wenn er kommt, einmal die schlechtesten Arbeiten kriegt, die gefährlichsten Arbeiten kriegt, da steigen seitdem die Unfallraten. Das der Zeitarbeiter eine höhere Unfallrate hat wie der Stammarbeiter. Dass er nicht zu allen Einrichtungen der Firma Zugang hat. Was man jetzt nicht novelliert hat in einem neuen Arbeitskräfte Überlassungsgesetz. Und das da zum Teil auch diese Integration in manchen Betrieben eigentlich fehlt. Andere Betriebe, Großkonzerne, die Zeitarbeiter beschäftigen, haben auf der anderen Seite wiederum die Zeitarbeiter komplett integriert und sehen in ihnen keinen anderen Arbeiter. Und dort will ich nicht einmal sagen das Lohndumping damit betrieben wird, sondern dass man die Flexibilität der Arbeitszeiten ausschöpft. Ich brauche viele Leute, dann hole ich mir die Zeitarbeiter, brauche ich sie nicht mehr, stelle ich sie wieder zurück. Das ist der Sinn bei den meisten großen Betrieben. In Kleinbetrieben kann es natürlich vorkommen, dass der Zeitarbeiter, der Helfer günstiger ist und dort macht man dann Druck aufs eigene Stammpersonal und sagt wenn der billiger arbeiten kann dann kannst es du auch. Das sollte vermieden werden, dagegen kämpfen wir mit den Arbeitnehmervertretungen. Das darf natürlich nicht passieren. Genau dieses Lohndumping, das wollen wir nicht.

I: Hat Leiharbeit nur immer die Funktion die sie eigentlich haben sollte? Also um mit LeiharbeiterInnen Produktionsspitzen abdecken zu können oder hat sich nicht diese Funktion gewandelt? B: Natürlich hat sie sich gewandelt in einer gewissen Art. Man muss jetzt immer abschätzen was ist Spitzenabdeckung? Wenn ich heute eine kleine Firma, einen Installateur habe, der momentan einen größeren Auftrag hat auf zwei, drei Monate und der sich für die Zeit Leute holt, dann ist das absolute Spitzenabdeckung. Wenn heute aber ein Industriebetrieb, ein großer, einen Auftrag kriegt, ich nehme mal 200, 300 Fahrzeuge zu bauen, welcher sich über zwei Jahre zieht, dann dauert die Spitze zwei Jahre. Dann kriegst Du die Leute aber auch wieder zurück. Also was ist die Spitze, wie breit, wie grob ist die Spitze, wie lange dauert sie? Das muss man sehr abschätzen. Also das kann gehen über eine Spitze die eine Woche dauert, wo ich schnell eine Aushilfe brauche bis zu ein paar Jahren. Kann das passieren. Also man muss dann immer abschätzen was ist das für ein Betrieb, was produziert der und wie lange dauert der Auftrag, den er

bekommen hat. Das natürlich viele auf Dauer Zeitarbeiter haben, das hat sich mit der Zeit so eingebürgert. Die haben gewisse Leute, die wollen sie sich holen weil sie gut sind. Die wollen sie nicht zurück geben. Also schaut er, dass er sie weiter durch beschäftigt, wenn er die nächste Spitze hat, dass er die guten Leute wieder hat. Wenn er sie zurück gibt, die kriegt er nicht mehr. Die gehen in einen anderen Betrieb und dann sind sie weg.

I: Na ja, aber dann kann ich jetzt fragen, warum stellt er sie nicht gleich fix an?

B: Das ist eine gute Frage. Da arbeitet ja die Gewerkschaft darauf hin, Übernahme nach einem n Jahr, zumindest das Angebot muss es geben. Einige Firmen machen das, viele Firmen machen das auch. Die schauen sich die Leute ein halbes, dreiviertel Jahr an und übernehmen sie dann. Wir haben sehr viele große Betriebe die regelmäßig die Leute übernehmen und da gibt es kein Problem. Wir machen aber auch eins, wir vermitteln Leute von Haus aus fix auf die Stellen. Der Kunde kommt zu uns und sagt, wir brauchen so und so viele Leute für die und diese Aufgabe, suchen sie mir die Leute. Wir suchen die Leute und der stellt sie vom Start weg fix ein. Das ist das bessere Geschäft wie die Zeitarbeit.

I: Ja, okay.

B: Weil eines muss man immer bedenken, was passiert wenn diese Spitzen vorbei sind oder die Auftragslage der Konjunktur schlechter wird. Was passiert? Die Leute die als letztes gekommen sind, sind die ersten die wieder auf der Straße stehen. Und dann sind sie wieder bei uns. Auch dieses Phänomen haben wir. Und die zweite gefährdete Gruppe ist der teure ältere Arbeitnehmer. Das man dann den abbaut und wieder billigere behält. Aber das ist, das trifft den Stammarbeiter genauso. Und gerade da kommt der ältere Arbeitnehmer über die Zeitarbeit schafft er wieder den Einstieg. Zum Teil auch natürlich mit Gehaltseinbußen, muss man zugeben. Weil das was er dann gehabt hat

I: Also die Qualität des Beschäftigungsverhältnisses sagen Sie in der Leiharbeit ist sehr wohl vom Betrieb abhängig.

B: Natürlich. Natürlich ist das abhängig. Wir haben Leute, die sind 15, 20 Jahre in einer Firma weil sie ganz einfach gut sind. Und man gibt ihn nicht zurück, wenn ich den weggebe... Auf der anderen Seite es gibt ja noch ein Phänomen dabei. Auch aus eigener Erfahrung. Ich habe das Angebot bekommen überzutreten zu der Firma für die ich gearbeitet habe. Drei Mal. Ich habe es nicht angenommen. Warum? Weil ich besser verdient habe wie der Stammarbeiter.

Ich war auf Montage, Fernmontage mit allen Zugaben, Diäten und alles was ich gehabt habe, habe ich unterm Strich mehr verdient wie der Stammarbeiter. Da habe ich gesagt Nein. Wenn ich übergetreten wäre, hätte mich das ein Drittel von meinem Gehalt gekostet. Und das wollte ich mir nicht leisten. Auch das Phänomen gibt es natürlich. Das gibt es aber nur im Facharbeiterbereich. Das gibt es sicher nicht im Helferbereich. Der prekäre Bereich ist sicher der Helferbereich.

I: Ja gut, aber der Großteil der Leiharbeiterinnen die sind ja im Niedriglohnbereich beschäftigt.

B: Nein, würde ich nicht unbedingt sagen. Möchte ich nicht unbedingt sagen. Weil die ganzen Produktionsarbeiter die wir in den Betrieben haben, das, was hauptsächlich so jetzt das Industrie-geschäft ist, die haben zumindest das, was der Stammarbeiter verdient, verdient der auch. In der Produktion. Das ist schon mal gesetzlich geregelt. Es heißt für gleiche Arbeit gleicher Lohn. Deshalb auch gleiche Einstufung. Gleiche Zulagen, alles was es dort gibt hat der Zeitarbeiter auch zu bekommen.

I: Mhm (bejahend). Gibt's da nicht Mängel? Weil mir ist zu Ohren gekommen das es immer wieder Probleme bei der Einstufung gibt? Das Leute falsch eingestuft werden? Also der Facharbeiter als Helfer?

B: Natürlich. Also das... Ja. Das weniger aber meistens eine Stufe zurückgestuft oder so. Das ist das Thema wo man dahinter sein muss, wo man schauen muss, dass diese Einstufungen natürlich stimmen. Das muss man regelmäßig kontrollieren. Da brauchen wir zum Großteil die Hilfe unserer Kollegen in den Beschäftigbetrieben, die Betriebsräte aus den Beschäftigbetrieben. Das man sagt bitte, schau dir das an. Sind sie schon so sensibilisiert das sie von selber drauf schauen weil sie eben befürchten das Lohndumping. Das man sagt wir stocken die Zeitarbeiter auf, bauen Stammpersonal ab. Weil die Leute kommen uns billiger und da sind jetzt die Beschäftigbetriebe schon sehr dahinter, dass genau das nicht passiert.

I: In Bezug auf die Novelle, das AÜG, das haben wir seit 1. 1. 2013. Was hat das gebracht diese Novelle? Kann man da schon Erfolge feststellen?

B: Natürlich kann man Erfolge feststellen. Und wir haben, in gewissen Betrieben kann man schauen, also das jetzt der Beschäftigterbetrieb so Zugänge zur Verfügung stellen muss, was die Leute früher nicht hatten. Es hat viele Anfragen gegeben in allen Zeitarbeitsbetrieben, warum kann ich nicht verbilligt in der Kantine essen, warum muss ich den vollen Preis zahlen? Das einmal ist einer der ersten Schritte. Was man spürt auch, unter den Kollegen merkt, dass das greift. Die Kontrolle eben, gleiche Arbeit gleicher Lohn, fängt auch zum Tragen an. Es hat auch sehr viel Vorinformation gegeben von den Überlasserbetrieben aus an die Beschäftigterbetriebe. Hallo, Leute, ihr müsst das machen. Und wir müssen euch das aber auch, wenn wir das bezahlen müssen, auch verrechnen. Und es ist doch schon akzeptiert worden von vielen Betrieben. Also wir haben noch nicht erlebt das irgendwie Zeitarbeiter in einem Betrieb deswegen zurück gegangen wären. Man akzeptiert das.

I: Okay. Jetzt steht zum Beispiel in diesem AÜG das die Leiharbeiterinnen sobald sie drei Monate beim Beschäftigterbetrieb waren mindestens 14 Tage davor informiert werden müssen, wenn sie, wenn quasi das Beschäftigungsverhältnis beendet wird.

B: Nein, nicht das Beschäftigungsverhältnis sondern der Arbeitsauftrag.

I: Der Arbeitseinsatz.

B: Der Arbeitseinsatz endet, muss man es genau titulieren. Das muss uns, der Kunde muss uns das vormelden. 14 Tage vorher. Und sagen, zu dem Zeitpunkt ist es aus. Das heißt wir in der Überlassungsbranche haben jetzt zwei Wochen mehr Zeit für den Dienstnehmenden einen neuen Einsatz zu suchen. Das kommt zum Tragen und das hat natürlich auch schon Auswirkungen gehabt. Weil man jetzt schon wirklich im Vorhinein planen kann. Weil früher ist es oft passiert, am Freitag hat es geheißen, am Montag brauchst du nicht mehr kommen. Dann ist der am Montag bei dir im Büro gestanden. Du hast zwar die vier Tage Kündigungsverbot gehabt, das sie dich erst am fünften Tag kündigen. Das gibt es nach wie vor. Aber wo findest du innerhalb von drei, vier Tagen einen anderen Job? Also man hat schon dadurch die Beschäftigung, das Beschäftigungsverhältnis länger aufrechterhalten können und hat die Leute früher unterbringen können. Es gibt natürlich einige Branche wo die Leute auch dann trotzdem, wenn man es vorher weiß, nicht unterzubringen sind.

Weil der Arbeitsmarkt diesen Arbeitsplatz momentan nicht hergeben kann, musst du den Leuten trotzdem kündigen.

I: Aber da ist ja dieses Problem, die Person muss mindestens drei Monate dort sein. Nur dann greift diese Regel mit den 14 Tagen.

B: Das ist richtig. Das ist richtig, ja.

I: Jetzt frage ich, wie schaut's mit den anderen aus? Also der Teil, der kürzer als drei Monate beschäftigt ist?

B: Ich weiß es nicht von den anderen Betrieben wie es dort gehandhabt wird. Aber es hat sich bei den Kunden prinzipiell so eingespielt, bei unseren Kunden, dass wir gesagt haben bitte, sagen sie es uns dann. Wir haben diese Regel eigentlich schon früher in unseren Verträgen gehabt, Allgemeine Geschäftsbedingungen, nur diese Meldung, es hat sich niemand daran gehalten. Jetzt halten sich die Firmen zum Teil dran. Denen ist das wurscht ob der jetzt drei Monate da war oder da ist oder länger wie drei Monate. Sie melden doch einigermaßen schon vor, in den 14 Tagen. Es gibt natürlich auch noch immer Situationen, wo von einem Tag auf den anderen zurückgestellt wird. Kommt natürlich vor. Man kann es nicht abstellen.

I: Okay.

B: Aber wie es halt in anderen Betrieben läuft in diese Richtung kann ich jetzt nicht sagen. Da habe ich noch keine Informationen von den Kollegen.

I: Gut. Was kann dann jetzt konkret von den Gewerkschaften getan werden? Oder was wird getan um dieses AÜG, diese Regelungen, einzuhalten?

B: Die Kompetenzen werden zum Teil auf uns, auf die Betriebsräte, abgewälzt und gesagt bitte, kontrolliert das und schaut ob diese Regelungen eingehalten werden. Das ist zum Beispiel Sache des Bundesbranchenausschusses wo dann ein Organ festgelegt wird. Wir machen Schwerpunkt, wir schauen was ist. Was geschieht dort, was geschieht da, was muss man dagegen unternehmen. Das Ganze unterliegt natürlich, muss man natürlich kontrollieren, weil sonst würde es nicht funktionieren. Wir müssen bei jedem auf die Finger schauen und sagen: „Hallo, hier steht geschrieben, so hat es zu passieren.“ Wenn wir irgendwo aussteigen, dann gehen wir natürlich in eine Werksabteilung von der Gewerkschaft oder zu unseren Sekretären. Und gehen mit denen da hin, schauen mit denen das an und sagen: „Helft uns, da müssen wir irgendwas machen. Das ist das, was wir Bedingungssetzung machen können. Das heißt, dann auch wieder den Beschäftigterbetriebsrat einbinden, zeigen ihm die neuen Regelungen, bitte, achte auf das in deinem Betrieb. Aber da gibt es Betriebe wo wir gar nicht reinkommen. Da muss ich die Sache eben über einen Kollegen spielen, der mir dann in dem Betrieb nachfragt, dass die Umsetzung funktioniert.“

I: Okay. Wäre es ein Problem wenn es keine Leiharbeiter geben würde?

B: Ja.

I: Ja?

B: Ja. Absolut. Weil das ist heute ein großer Teil des Wirtschaftslebens. Es ist zum Großteil nicht mehr wegdenkbar. Es ist diese Flexibilität, die die Wirtschaft dadurch hat. Da kommen wir nicht drum herum, es wird Zeitarbeit immer geben. Wir haben auch gute Regeln mit dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und unserem Kollektivvertrag. Man muss nur schauen dass das eingehalten und umgesetzt wird. Das ist das um und auf von dem Ganzen. Aber grundsätzlich die Voraussetzungen, die Basis dafür wäre schon sehr gut geschaffen. Es gibt natürlich immer was zu verbessern, keine Frage, aber, wie gesagt, Kontrolle ist das um und auf.

I: Ja, okay, super, passt. Danke sehr.

B: Bitte.

I: Wunderbar.

5.3.2. Interview mit Raymond Karner, ArbeiterInnenbetriebsrat AGO

I: So. Guten Morgen.

B: Morgen.

I: I. Du bist Betriebsrat bei der AGO.

B: Genau. Akademischer Gästediens in Österreich. Wie man das so schön nennt.

I: Zu Beginn vielleicht, es wird ja Leiharbeit oft als Möglichkeit bezeichnet um Personen die den Arbeitsmarkt schwer umfassen können wieder in diesen zurückzubringen.

B: Mhm (bejahend).

I: Und als Betriebsrat weißt Du ja insbesondere genau das Leiharbeit eine hochprekäre Beschäftigung ist.

B: Absolut.

I: Wo auch illegale Praktiken in der Tagesordnung stehen.

B: Mhm (bejahend).

I: Nunmehr ist jetzt die Frage, ist Leiharbeit eine gute Option um Personen wieder in den Arbeitsmarkt zurückzubringen?

: Das ist meiner Meinung nach ein sehr zweischneidiges Schwert. Das wird natürlich von Seiten der Wirtschaft gerne argumentiert dass das eine gute Möglichkeit ist, wieder in das Beschäftigtendasein wieder einzutreten. Vorne weg, meiner Meinung nach ist Leiharbeit ein modernes Sklaventum und gehört meiner Meinung nach verboten. Warum? Weil es, du bist einfach immer abhängig von zwei Betrieben und dementsprechend auch von der Willfähigkeit von zwei Chefs abhängig. Was im Endeffekt heißt, wie man weiß, eine Kündigung kann man jederzeit ohne Angabe von Gründen aussprechen. Sei es jetzt in einem normalen Beschäftigungsverhältnis oder in der Leiharbeit. Wir haben zwar in Österreich einen Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung, der im europäischen Vergleich wirklich gut ist, das muss man ganz offen und ehrlich sagen. Die Sache ist aber, wenn ein Gesetzeswerk gut ist prinzipiell, heißt das ja noch lange nicht, dass das in der Praxis

so gelebt wird. Da kann ich natürlich aus persönlichen Erfahrungen, dazu später vielleicht, Einiges dazu sagen. Zurück zur Ausgangsfrage, ob es eine gute Möglichkeit ist wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ich würde die Frage vielmehr grundsätzlich verstehen, warum ist es überhaupt nötig, Leiharbeitskräfte zu haben oder zu beschäftigen? Nicht irgendwie grundsätzlich normale Regeldienstverhältnisse anzubieten. Was auch für die Arbeitsleistung natürlich um Einiges besser ist. Wenn ich weiß okay, mein Job ist sicher, ich bin nicht irgendeiner Willfährigkeit meines Chefs ausgesetzt. Das ich heute hier arbeite und morgen kommt er auf einmal drauf nein, du sollst lieber in Niederösterreich arbeiten statt in Wien. Und, ja, im Endeffekt musst du das machen. Es ist eine Möglichkeit wieder in die Arbeitswelt einzusteigen aber es ist sicher eine der schlechtesten Möglichkeiten die es gibt. So würde ich das kurz und bündig sagen. Ich würde ein Regeldienstverhältnis einer Arbeitskräfteüberlassung vorzuziehen.

I: Welche Auswirkungen hat jetzt Leiharbeit generell auf das normale Arbeitsverhältnis? Auf Personen die in einem normalen Arbeitsverhältnis stehen?

B: Man kommt natürlich mit der Leiharbeit kommt der Beschäftigterbetrieb natürlich in ein spannendes Verhältnis. Einfach zwischen der Stammebelegschaft und den Leasingkräften. Sei es jetzt nun über Entlohnung oder eben rechtliche Schutzstellungen. Man kommt in ein Spannungsverhältnis. Das sind im Endeffekt zwei verschiedene Firmen wo zwei verschiedene Personen an ein und derselben Arbeitsstelle beschäftigen. Die eben dann unterschiedlich entlohnt werden, unterschiedliche rechtliche Stellungen haben und das ist nicht nur unfair, ja, auch volkswirtschaftlich einfach nicht richtig und nicht schlüssig in meinen Augen. Für ein und dieselbe Arbeit unterschiedliche Löhne zu zahlen, sei es jetzt Mann/Frau oder Stammebelegschaft und Leasingarbeiter, also gleiche Arbeit gleicher Lohn. Auf was wollte ich jetzt da hinaus? Das ist jetzt wirklich die Frage? Stammebelegschaft... Also ich kann, es ist zum Beispiel, witzig zum Beispiel, bei uns im Betrieb ist es so, das zum Beispiel manche Arbeitskräfte zum Beispiel mehr bekommen wie die fixe Stammebelegschaft. Was nun wieder sich ganz gut anhört. Wenn man aber dann das in Kontext setzt damit, dass eben diese Leute von einem Tag auf den anderen versetzt werden können, aber die Leute aus der Stammebelegschaft wirklich wissen, wir haben einen gesicherten Arbeitsplatz und es kann mir nichts passieren wenn da nicht irgendwelche Grundverfehlungen wie den Chef schlagen oder Diebstahl sind so klassische Sachen, wird ihnen nix passieren. Und das ist halt schon was, wo viele Leute dann sagen: „na, für das nehme ich ein bisserl geringeres Einkommen in Kauf.“ Einfach die Sicherheit des Jobs. Und das ist dann in der heutigen Zeit wo sowieso eben die Wirtschaftskrise noch immer da ist und von jeder Ecke her schreit, ist natürlich gerade die Angst um

den Arbeitsplatz eine der größten für die Belegschaft. Der Leiharbeiter, meiner Erfahrung nach, also gerade bei uns in der Belegschaft ist es einfach so, lässt sich einfach viel mehr gefallen, alleine in der Hinsicht der Hoffnung, übernommen zu werden. Übernommen zu werden in ein regelrechtes Dienstverhältnis, das ist eigentlich der Wunsch von Allen. Allen. Ausnahmslos. Also ich habe noch keinen kennen gelernt von unseren KollegInnen, der oder die wirklich gesagt hat, nein, Leiharbeit ist super. Und wir wollen das. Sie wollen alle wieder in ein normales Beschäftigungsverhältnis und sie sehen das mehr oder weniger als Sprungbrett. Also um zum vorherigen Fall zu kommen, es wäre theoretisch eine Möglichkeit, aber es wird nicht so gelebt. Die Praxis ist einfach anders als das theoretisch auf dem Papier aussieht. Und das ist einfach ein riesiger Widerspruch. Jetzt entlassen sie unserer Leute, die machen unbezahlte Überstunden, was in der Gemeinde einfach nicht passiert bei den Gemeindearbeitern. Die gehen auch an den Urlaubstagen arbeiten und so wenn sie angetroffen werden und sie sagen auch alle im Sinne von: „Na, wenn ich brav bin und wenn ich meine Motivation und meinen Willen zeige dann werde ich eher übernommen“. Und das ist aber leider absolute Idiotie weil das kann man auch ganz offen und ehrlich sagen, wie man es auch weiß und überall mitbekommt, im AKH, also in der Gemeinde, bekommst du nur dann einen Job, wenn du Beziehungen hast. Ganz einfach. Das sage ich so. Punkt.

I: Kannst Du vielleicht irgendwas zur AGO konkret sagen?

B: Ja ja. Ich habe zur AGO, also in meiner Firma, in unserer Firma, ja, was kann man dazu sagen. Die Entstehung wie das Ganze entstanden ist ist sicher durchaus interessant. Ich muss mich jetzt zwar wiederholen aber, ja, also wie fange ich da am besten an? Also, ursprünglich, also vor ca. eineinhalb Jahren, war ich ja noch Student und habe natürlich nebenbei arbeiten müssen um ein Einkommen zur Finanzierung der Wohnung zu zahlen. Und war da eben Teilzeitbeschäftigt bei einer Leasingfirma die sich AGO nennt. Akademischer Gästedienst in Österreich. Hört sich super an. Hat mit Akademikern nicht allzu viel zu tun. Was man ziemlich schnell gemerkt hat. Jedenfalls war das eine ziemlich stinknormale Lagerarbeit für den Merkur Direkt Lieferservice eben für Lebensmittelproduzenten oder Verkäufer, Händler, so muss man sagen. Händler. Ja und das war dort Lagerarbeit und das hat eigentlich angefangen das man bei den Stammtischen mit der Belegschaft die nach einer gewissen Zeit entstanden sind, immer öfter über die Arbeitsverhältnisse, die Entlohnung usw. geschimpft hat. Eben das dort, das einfach nix richtig ist, unserer Ansicht nach nicht stimmt und so weiter und so fort. Und wir dann eben geschlossen bei ein, zwei Bierchen uns halt dann gedacht haben, es ist besser etwas zu unternehmen als wie den Kopf in den Sand zu stecken und das einfach zu schlucken. Und dementsprechend haben wir uns gedacht, wir gründen

einen Betriebsrat. Weil es bei uns in der Firma vorher keinen gegeben hat. Wir waren uns am Anfang der ganzen Tragweite nicht wirklich bewusst. Weil an unserem Standort, in den Lagern waren eben so 40 bis 50 Leute, mit mehr haben wir eben keinen Kontakt gehabt. Außer Lager oder so aus der Leasingfirma selber. Wir haben das gegründet und sind dann im Zuge der Betriebsratsgründung darauf gekommen, dass da, ja ca. 1000 Beschäftigte zu der damaligen Zeit ca. 1200 Beschäftigte in ganz Wien in der Firma, beschäftigt sind. Und, ja, sind dann auf massiven Widerstand gestoßen als wir eben jetzt die Betriebsratswahl angekündigt haben. Im AKH und bei der Chemo San und bei den ganzen Überlasserbetrieben wo wir eben das ankündigen und aushängen mussten. Dann hat zwei Wochen nachdem wir das bekannt gemacht haben, hat es so einen Betriebsübergang gegeben von unserem Lagerstandort. Dazu muss man mal erklären, dass die drei Wahlvorstände, die die Betriebsratswahl einberufen haben, alle drei aus diesem Lagerstandort waren. Deswegen hat die Geschäftsführung natürlich 1 und 1 zusammenzählen können, dass die Betriebsräte oder die Wahl zur Betriebsratswahl von diesem Lagerstandort ausgeht. Was dazu geführt hat, dass es zwei Wochen später einen Betriebsübergang von diesem Standort gegeben hat, und die neue Firma, Ecostaf, diesen Lagerbereich vom AGO übernommen hat. Der springende Punkt ist der, dass der Chef von Ecostaf der selbe Chef ist wie von AGO. Und dementsprechend war bei uns klar, dass das rein zur Verhinderung der Betriebsratswahl ist. Wir haben dann offiziell Einspruch gegen den Teilbetriebsübergang eingelegt, haben das schriftlich bekanntgegeben bei der Geschäftsführung, wie man das auch rechtlich machen muss. Und haben weiter auf die Wahl hingearbeitet und uns auch weiterhin als angehende Betriebsräte gesehen und verstanden. Und dementsprechend auch langsam Netzwerke aufgebaut. Um die Belegschaft und die Gewerkschaft usw. Ja, es sind aber dann einen Tag vor der Wahl von der jetzt mittlerweile neuen Firma gekündigt worden. Mit der Argumentation seitens des Geschäftsführers na ja, wir sind ja bei der neuen Firma und die neue Firma kann uns ja kündigen weil in der neuen Firma gibt es keine Betriebsräte oder keine Wahl. Na ja, wir haben natürlich gesagt das ist so nicht in Ordnung, weil wie man übergegangen ist kann das nicht sein, dass wir deswegen gekündigt werden können. Also wenn das ginge dann wäre das Schema F für jede Firma, einen Betriebsrat zu verhindern. Wenn das wirklich so geht. Na ja, dementsprechend haben dann die Gerichtsprozesse gestartet weil wir, wir sind eben gekündigt worden einen Tag vor der Wahl und haben natürlich keine Arbeit mehr verrichten dürfen obwohl wir das auch natürlich schriftlich bekanntgegeben haben, dass wir weiterhin arbeitswillig sind und auch weiterhin bei der AGO beschäftigt sind. Ja, und wir sind dann im Endeffekt verklagt worden von Seiten der Firma auf, ja, Zustimmung zur Kündigung, Zustimmung zur Entlassung und noch ein paar andere Prozesse. Und wir bekamen Zutrittsverbot ins AKH und Zutrittsverbot von unserer Firma. Was ja sehr paradox ist, sag ich mal. Und, na ja, wir haben dann ein halbes Jahr lang

prozessiert während wir natürlich unsere Betriebsratswahl gemacht haben. Ohne Lohn. Also haben von Luft und Liebe und ein bisschen Arbeitslosengeld gelebt. Und unsere Betriebsratswahl dort weiter gemacht. Witzigerweise haben wir zum Beispiel während dieser Zeit, während wir nicht bei der AGO beschäftigt waren, von der AGO ein Büro zur Verfügung gestellt bekommen. Sie haben zwar jedes Mal gesagt wir sind keine Betriebsräte aber da habt ihr ein Büro für eure Betriebsratstätigkeit. Also äußerst hirnrissig. Also unserer Ansicht nach wollten sie sich damit schon gewissermaßen absichern für den Fall der Fälle dass wir wieder beschäftigt werden. Was ja dann im Endeffekt auch passiert ist. Weil: Wenn nach einem halben Jahr von fünf oder sechs Prozessen parallel hat in der Hauptverhandlung der Richter eben dann gesagt, ja, das schaut ziemlich schlecht aus weil es gibt da keinen Gesetzestext dazu eben für die Betriebsratswahl. Also für einen Reinbetriebsübergang während der Betriebsratskonstituierung. Da gibt es keinen Gesetzestext dazu. Deswegen würde das dann bis zum OGH gehen, mindestens drei, vier Jahre dauern und dementsprechend legt man uns ans Herz, dass wir in die Mediation gehen sollen. Was eben der David und ich, also wir beiden Wahlvorstände, am Anfang absolut nicht gewusst haben, was uns eben erwarten wird bei diesen Vorzeichen in der Mediation. Und, ja, und dann widerwillig, sind dann widerwillig auch eingegangen auf das Angebot vom Richter. Zwar mit dem Verweis eben das unserer Ansicht nach das mehr eine Verschleppungstaktik seitens der Geschäftsführung ist eben und dann das noch mal ein halbes Jahr oder Jahr rauszuschieben. Im Endeffekt ohne uns bezahlen zu müssen. Aber, ja, hat der Richter dann auch drauf gesagt na ja, wenn das jetzt drei, vier Jahre bis zum OGH geht dann kommt's auf ein halbes Jahr mehr oder weniger auch nicht drauf an. Wo er irgendwie dann doch Recht gehabt hat. Also sind wir dann widerwillig darauf eingegangen. Und haben wider Erwarten nach einem halben Jahr und ca. 30 oder 35 Stunden Mediation mit den absolut unerträglichsten Mediatoren die ich jemals erlebt habe und jemals erleben werde doch eine Einigung erzielt die für uns doch sehr positiv war. Und auch dementsprechend in der Gewerkschaft Gehör verschafft hat, weil wir da wirklich gut verhandelt haben. Und sogar an Stundenausmaß zum Beispiel das doppelte herausgeholt haben was uns eigentlich rein vom Gesetz her zustehen würde. Haben dann auch die Wiederbeschäftigung erwirkt, die Rückzahlung des Verdiensteingangs und, ja, sind jetzt aktive Betriebsräte seit 1. April 2013. Also genau ein Jahr lang hat dieser Prozess gedauert mit Gericht und Mediation. Und ja, am Stichtag genau nach einem Jahr sind wir akzeptiert worden als Betriebsrat und haben jetzt eben in der AGO also dementsprechend im AKH unsere Betriebsratstätigkeit aufgenommen. Sind jetzt für die 700 Arbeiterinnen und Arbeiter zuständig, für die Angestellten haben wir gleichzeitig einen Betriebsrat wählen lassen. Wird aber jetzt in der nächsten Betriebsratssitzung im Herbst dann angegangen. Die Motivation sollte da sein im Betrieb das er jetzt voraussieht das wir den Auftrag im AKH verlieren eben aufgrund von politischen

Vorfällen aus der Vergangenheit auf die wir vielleicht nachher noch mal eingehen. Ja, jetzt ist es eben so, dass wir den Auftrag verlieren werden und unsere 700 Leute mit den Angestellten, also rund 1000 Leute eigentlich mit dem Rücken zur Wand stehen. Und die im Juni 2014 zu 90% oder zu 99% kann man eigentlich sagen, den Job verlieren. Und dementsprechend müssen wir jetzt noch versuchen für die Belegschaft rauszuholen was nur irgendwie geht. Da die Belegschaft die Übernahme in die Gemeinde haben will, wir als Betriebsrat gesagt ja, das ist unsere Forderung. Wir wollen in die Gemeinde. Haben dann aber ziemlich schnell erkannt dass das, die Forderung fast ein bisschen zu hoch gegriffen ist um sie offiziell nach außen zu tragen. Deswegen haben wir sie ein bisschen abgeschwächt im Sinne von das die jetzige Forderung ist das die Leute ihren Arbeitsplatz behalten ohne Arbeitsplatzverschlechterungen. Und das heißt jeder behält seinen Arbeitsplatz ohne Lohneinbußen. Das ist unsere Forderung momentan. Ideal wäre natürlich durch eine Übernahme durch die Gemeinde um endlich von den prekären Arbeitsverhältnissen von der Leiharbeit in ein regelgerechtes Dienstverhältnis zur Gemeinde zu kommen was einfach der Wunsch von unserer Belegschaft ist. Einfach im Sinne einer Absicherung für die Zukunft.

I: Mhm. Okay. Es gibt ja für die Leiharbeit jetzt eine Gesetzesnovelle. Das AÜG, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Welche Verbesserungen hat denn diese Gesetzesnovelle gebracht?

B: Theoretisch oder praktisch?

I: Beides.

Beides. Na mit dieser Gesetzesnovelle ist es ja jetzt so, dass eben gleiche Arbeit, gleichen Lohn bedeutet. Um diese gängige Parole zu verwenden. Es ist damit beschlossen worden, das der Beschäftigterbetrieb einen Leasingarbeiter am selben Arbeitsplatz bei immerwährenden, wie soll ich sagen, den besseren Kollektivvertrag zu zahlen hat. Wenn man sich auch vergegenwärtigt dass, heutzutage werden 60%, also nagel mich nicht fest auf die Zahl, aber ich bin ziemlich sicher, dass 60% der Leiharbeiter mehr als ein Jahr in den jeweiligen Leasing- oder Überlasserbetrieben drinnen sind, dann ist das nicht mehr mit Spitzenabdeckung zu argumentieren. Weil Produktionszyklen sind selten ein Jahr lang. Also man muss das immer in diesem Kontext sehen. Dementsprechend hoch ist der Arbeitskräfteüberlassungs-KV im Verhältnis zu manchen anderen Branchen. Sei es jetzt Handel oder generell im Dienstleistungsbereich. Eben weil er an den anderen Kollektivverträgen angelegt ist. Und jetzt mit der AÜG Novelle, die besagt, dass erstens das immer der bessere Kollektivvertrag

anzuwenden ist, was zum Beispiel eben bei uns im AKH dafür sorgt, dass die KollegInnen in der Vereinigung zum Beispiel durch den AKÜ Kollektivvertrag mehr Geld bekommen wie es vom Gemeindeschema vorgesehen ist. Was jetzt natürlich zu den vorher schon angeschnittenen Problemen führen kann mit unterschiedlichen Gehältern. Aber eben dafür die Unsicherheit des Vertrages. Was aber auch dazukommt ist, dass zum Beispiel Zulagen nun gezahlt werden müssen jetzt, wenn Gemeindeleute Zulagen bekommen. Wenn Gemeindeleute Zulagen bekommen dann haben überlassene Arbeitskräfte Anspruch auf dieselben Zulagen am selben Arbeitsplatz. Ja. Aber das ist eine Theorie und, also ich weiß jetzt von meiner Firma natürlich ganz bewusst und auch von anderen Firmen, dass das mit den Zulagen gerne anders gehandhabt wird. Ich kann zum Beispiel, wenn wir von meiner Firma zum Beispiel ausgehen das ist ein Kampf den wir jetzt gerade halt seit ca. einem halben Jahr führen, das auf den Lohnzetteln die Zulagen eben durch die AÜG Novelle gesondert auszuweisen sind. Weil wir wissen, dass unsere Leute Anspruch auf Zulagen haben. Die Sache ist aber, wenn unsere Firma die Zulagen ausweisen würde auf den Lohnzetteln, dann würde unterm Strich herauskommen, dass sie zu wenig Lohn bezahlen. Also sie argumentieren immer, die Zulagen sind im Bruttogehalt inkludiert. Was ja absoluter Schwachsinn ist. Weil sonst wären es ja keine Zulagen, wenn sie inkludiert sind. Dann wären es ja Einlagen oder wie auch immer. Na ja, es ist natürlich die Theorie und die Praxis. Wenn sie bei dem, wie schon gesagt, der AKÜ Kollektivvertrag ist prinzipiell sehr gut und mit der AÜG Novelle ist natürlich auch einiges zum Positiven gegangen im rechtlichen Sinn. Aber wenn es nicht gelebt oder betrieben wird, dann bringt das Gesetz relativ wenig. Weil gerade in Leiharbeitsfirmen gibt es eben das riesengroße Problem, dass es selten eine Arbeitnehmerinteressensvertretung gibt. Also Stichwort Betriebsräte. Und es trauen sich einfach die wenigsten aus der Belegschaft, eben gerade in diesem prekären Verhältnis. Ich bin schon eine Leasingkraft, dann kann ich nicht auch noch für meine Rechte eintreten weil dann werde ich sofort gekündigt. Und das ist eines der riesengroßen Probleme die es überhaupt gibt. Weil einfach das Bewusstsein der schlechten Situation über Arbeitskräfteüberlassung durchaus vorhanden ist. Also die Leute wissen, dass sie Arbeiter zweiter Klasse sind. Und dementsprechend trauen sie sich auch weniger als über den privaten Weg irgendwie ihr Recht einzufordern. Und wenn dann eben ein Betriebsrat existiert, was bei Leasingfirmen äußerst selten der Fall ist, dann ist der auch meistens, unserer Erfahrung nach, eher der Geschäftsführung hörig was natürlich auch nicht im Sinne der Beschäftigten ist. Und um auf die Zulagen wieder zurück zu kommen, oder die AÜG Novelle, wie gesagt, also es wäre prinzipiell eine gute Sache, wird aber meines Wissens in den wenigsten Betrieben eben so gelebt. Und wo kein Kläger da kein Richter. Also Papier ist geduldig. Prinzipiell gut aber es wird nicht gelebt.

I: Was kann getan werden damit diese Richtlinien des AÜG eingehalten werden? Oder was wird getan?

B: Na was getan wird, also was getan werden sollte ist einfach die ganze Arbeitskräfteüberlassung verbieten. Was getan wird ist wenig. Da im Endeffekt, es gibt nicht wirklich Kontrollinstanzen. Es gäbe natürlich das Arbeitsinspektoriat, das ist eine Geschichte. Prinzipiell wäre die Arbeitnehmerinteressenvertretung, also die Betriebsräte, wären genau dafür da um die Einhaltung genau dieser AÜG Novelle, des Kollektivvertrags und so weiter und so fort, um das zu kontrollieren ob das eingehalten wird. Nur wissen wir aus Erfahrung das es durchaus Betriebe gibt wo eben Betriebsräte gekauft werden um sie Geld einzufärben, wie man das so schön nennt. Um sie der Geschäftsführung hörig zu machen. Sei es denn über ein Firmenauto, einen Firmenparkplatz und solche Sachen, das sind natürlich genau die Dinge, wo dann, also das grenzt meiner Meinung nach schon an Korruption oder Bestechung. Wenn ich die einzige rechtliche Kontrollinstanz von meinem Betrieb versuche, mittels irgendwelchen Nettigkeiten oder Gefälligkeiten milder zu stimmen, dann wirkt sich das natürlich auf das Kontrollverhalten aus und dementsprechend bekannt sind einige Leasingfirmen dass es dort grobe Mängel gibt. den Was die Umsetzung von Kollektivverträgen und vor allem der Auszahlung von Zulagen usw. betrifft. Was kann man machen? Was kann man machen... Es ist wirklich eine schwierige Frage. Man müsste Betriebsräte verpflichten, man müsste eigentlich von Seiten des Bundes irgendwie bessere Kontrollinstanzen beschaffen. Das heißt dass das Arbeitsinspektoriat das produktiver, konsequenter und öfter kontrolliert. Was natürlich von Seiten der Wirtschaft nicht gewollt sein kann. Sicher, also Zulagen und Rechte der Arbeitnehmer war immer schon etwas, was Kontrolle bedurfte, aber Kontrolle passiert eigentlich meistens durch Eigeninitiative. Das sollte eigentlich nicht sein. Wenn es immer mehr um die Flexibilisierung der Arbeitskräfte geht, um dann konkurrenzfähig zu bleiben im globalen Markt, dann ist natürlich genau so ein Arbeitnehmerschutz oder Zulagen, alles was Arbeit attraktiver macht, sei es jetzt über Gehalt oder Sicherheiten oder Attraktivität generell, mit Kosten verbunden und ja, das wird dann leider nicht gewollt. Also bleibt die Kontrolle, wie schon angeschnitten, bei der Arbeitnehmervertretung hängen. Das ist eben die Arbeit der Kammer wo die selber aktiv werden müssen. Oder eben die Gewerkschaften plus die Betriebsräte. Ja, aber auch hier, wo kein Kläger da kein Richter.

I: Zuletzt, wäre es ein Problem wenn es keine Leiharbeit mehr geben würde in Österreich?

B: Für wen? Also für manche Betriebsräte von Leiharbeitsfirmen wäre es möglicherweise ein Problem. Also ich denke da an ein paar, die würden mir sofort einfallen. Prinzipiell glaube ich, der einzige für den es ein Problem wäre, wäre für den Wirtschaftsminister möglicherweise. Für die Beschäftigten selber wäre es ein Traum, wenn es die nicht mehr geben würde. Weil sie dann endlich in ein normales Dienstverhältnis übernommen werden würden. Wie gesagt also, die Wirtschaft versucht uns Arbeiter in eine Klasse, uns gegeneinander auszuspielen im Sinne von: „wenn du es nicht machst, dann macht es eben wer anderes.“ Und die Konkurrenz zu schüren kann man natürlich mit prekären Arbeitsverhältnissen. Wenn jemand etwas billiger macht oder einfach, und wenn es jetzt nicht billiger ist eben durch das AÜG dann sind es trotzdem einfach rechtliche Komponenten die dann mitspielen. Irgendwie verringerter Kündigungsschutz oder bei der Einsetzung an mehreren Dienstorten und das noch auf Verlangen des Chefs hin. Man ist Arbeitnehmer zweiter Klasse und als Arbeitnehmervertreter kann ich das nicht akzeptieren und ich bin 100% davon überzeugt, dass es volkswirtschaftlich wie auch persönlich für niemanden einen Nachteil hat, wenn Arbeitskräfteüberlassung nicht mehr existiert.

I: Okay. Ja, vielen Dank.

B: Ja bitte, gerne. Ich hoffe ich habe nicht zu viel Senf gesagt.

5.3.3. Interview mit Eva Kapp, ehemalige Leiharbeiterin

I: Okay Eva, du hast als Leiharbeiter gearbeitet. Könntest du vielleicht kurz erzählen, wie das war?

B: Ja. Das ist die schlechteste Form als Mitarbeiter, eine Leiharbeiterin zu sein. Das bedeutet, du kriegst den schlechtesten Lohn, du bist nicht in Sicherheit, weil, sie können jederzeit sagen, egal, wo du arbeitest, sie können jederzeit sagen. „wir brauchen Sie nicht, Sie können gehen“. Der Lohn ist sehr schlecht. Sie versuchen, dich immer reinzulegen. Die sagen zum Beispiel - ich hab in einem Hotel gearbeitet als Leiharbeiterin - der Hotelarbeiter krieg normalen Lohn, krieg Freizeit.

Die Leiharbeiterin kriegt sowas nicht. Die Leiharbeiterin kriegt 3,00€ pro Zimmer. Das bedeutet, du musst täglich 18 Zimmer machen, dafür, dass du überhaupt einen Lohn hast. Weil, sonst kriegst du 600,00 - 800,00€, aber die verlangen das von dir, dass du so viele Zimmer suchst. Die wollen das von dir. Denn sonst kannst du gehen. Oder wenn du sagst „ich brauche fünf Tage Arbeit, brauche zwei Tage frei“ und dann sagen sie auch „du kannst gehen“. Weil, sie wollen, dass du zum Beispiel zehn Tage durcharbeitest. Und das kannst du nicht lange machen, dann bist du kaputt. Und dann sagen sie auch „jetzt können Sie gehen“. Du kannst einen Krankenstand vergessen. Du sollst nicht in den Krankenstand gehen, weil, sie sagen auch sofort „Sie können gehen“. Du kriegst zum Beispiel kein Weihnachtsgeld, kein, nichts, was du als normaler Mitarbeiter kriegst. Jetzt arbeite ich zum Beispiel bei einer normalen Firma, da kriege ich Sommergeld, Weihnachtsgeld, 13. Monatslohn, aber in einer Leihfirma kannst du alles vergessen. Da gibt es nichts. Und sogar - ich hab das rausgefunden - die Firma verlangt, dass du jeden Tag eine Unterschrift machst, in der Früh und am Nachmittag. Sie machen vielleicht eine Doppelbuchhaltung, eine für sich und eine offiziell, weil, sie dürfen dich nicht pro Zimmer bezahlen.

I: Ach, die Leiharbeitsfirma verlangt das.

B: Ja. Ja, es war jeden Tag 100mal gesagt, dass du, wenn du kommst und wenn du gehst, musst du unterschreiben. Und dann bin ich ein kluges Mädchen und ich hab rausgefunden, es ist deswegen, weil sie dich nicht pro Zimmer bezahlen dürfen. Sie dürfen dich pro Stunde bezahlen und das Zwischengeld kriegt die Firma. Weil, die Firma, für die die Leihfirma arbeitet, diese Firma bezahlt normal. Diese Firma bezahlt normal pro Stunde für die Leihfirma.

I: Also bei dir war das das Hotel.

B: Ja, das Hotel bezahlt normal, aber du kriegst du nur diese schlechten 3,00€ pro Zimmer, und sie wollen deswegen, dass du unterschreibst, weil sie diese Papiere brauchen zum Beweis, offiziell, dass sie dich als Stundearbeiterin halten, nicht so, Tatsache. Das ist das.

I: Okay. Und wie hat sich das, wie du bei der Leihfirma gearbeitet hast, wie hat sich das auf dein privates Leben ausgewirkt?

B: Ich hatte fast keins mehr. Ich war immer so müde, ich konnte nirgendwo hingehen, ich konnte nichts machen. Wenn ich freie Tage gekriegt habe, dann war ich fast nur im Bett, weil ich nichts machen konnte. Die nutzen dich so aus, wie das möglich ist. Weil, zum Beispiel, alle Hotelarbeiter sollten so arbeiten, fünf Tage arbeiten, zwei Tage frei. Leiharbeiter kriegen sogar keine Urlaubszeit, auch nicht. Nein. Du kriegst sowas, wenn du sagst „ja, ich kann schon mal nicht“ und dann geben sie dir vielleicht eine Woche, aber eine normale Urlaubszeit geben sie dir nicht.

I: Und wie war das Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen?

B: Ja, das ist auch interessant. Weil, die Hotelarbeiterin versucht, auf alle verschiedene Arten, dich reinzulegen. Und die Hotelarbeiterin hat dich auch ausgenutzt, weil, sie hat ihre Arbeit nicht gemacht, und die Leiharbeiter hat sie immer in ihren zwei oder drei Urlaubstagen an ihren Platz geschickt. Du hast alles erledigt und dann sind sie zurückgekommen und haben wieder etwas nicht gemacht.

I: Okay. Und wie war das Verhältnis zu den Vorgesetzten dort?

B: Manche Vorgesetzte waren normal. Von manchen hattest du auch irgendwie rausgekriegt, dass du ein Leiharbeiter bist. Zum Beispiel, wenn du etwas gesagt hast, dann hat sie gesagt „na, das geht nicht, weil, die Hotelarbeiter müssen auf Urlaub gehen, Hotelarbeiter müssen das machen, das machen, du sollst nichts machen“. Nur was sie verlangen für dich. Das ist einfach so, das merkst du überall. Überall. Das ist in Ungarn auch so. Dort war ich fünf Jahre lang Leiharbeiterin.

I: Da warst du fünf Jahre lang Leiharbeiterin.

B: Ja, fünf Jahre lang Leiharbeiterin. Ich hatte immer nur Glück, einen Auftrag und dann wieder einen neuen, einen neuen, einen neuen. Manchmal für drei Tage, manchmal für zwei Wochen, manchmal für acht Monate, aber ich hab dort auch keine Extras gekriegt.

I: Und du warst aber immer bei der gleichen Bank eingesetzt?

B: Ja. Ich kenne die ganzen von vorne, bis ganz am Ende.

I: Immer bei derselben Filiale?

B: Nein, das war nicht Filiale, sondern im Backoffice.

I: Aha.

B: Da gibt es im großen Gebäude ein Backoffice, da gibt es viele Seiten mit vielen Funktionen, Kredit und solche Dinge, und ich war überall. Ich war bei der Personalverwaltung, beim Kredit, in der Filiale war ich nicht. Nein, das ist ganz anders, aber Backoffice. Aber Backofficearbeit gibt es viel. Da war auch dieselbe Scheiße. Alle Mitarbeiter haben gesagt „ja, du bist nur eine Leiharbeiterin“, aber ich tue dieselbe Arbeit und ich kriege die Hälfte Lohn wie du. Weil, sie hatte alles extra. Bei uns nennt man das Cafétérie. Ich weiß nicht, hier gibt es sowas nicht. Das bedeutet, du kriegst zum Beispiel für Kinos Tickets, du kriegst etwas zum Essen dabei. Das sind die Karten, die kannst du dann in Lebensmittelgeschäften verwenden. Sowas kriegen LeiharbeiterInnen nicht. Oder nur, wenn dein Auftrag schon mehr als sechs Monate steht, ohne Pause. Aber wenn ein Auftrag zum Beispiel in sechs Monaten fertig ist, dann solltest du vielleicht schon Cafétérie kriegen, aber du kriegst das nicht, weil, dann ist ein Tag, wo du nicht irgendwo angestellt bist, weil, dein Vertrag fängt in zwei Tagen wir an, dann verlierst du alles. Dann kriegst du wieder nichts, weil das von vorne anfängt. Und in der letzten Zeit - vorher waren es sechs Monate - und in der letzten Zeit hat sie das für zwei Jahre gemacht. Da kriegst du nie sowas, weil sie das so gemacht hat, dass du das nie erreichst.

I: Okay. Und wie war das, als du als Leiharbeiterin im Hotel gearbeitet hast? Gab es da eine Gleichstellung zwischen den Hotelangestellten und den Leiharbeiterinnen?

B: Wie meinst du das jetzt? Verstehe ich nicht.

I: Ob die beispielsweise gleiche Preise in der Cafétéria bekommen haben.

B: Ja, schon. Das schon, da war kein Unterschied.

I: Und die Leiharbeiterinnen wurden von den Vorgesetzten auch gleich behandelt?

B: Eigentlich schon. Wenn du gut arbeitest, dann machen sie keinen Unterschied. Aber wenn es mit denen Probleme gibt, dann kann der Hotelarbeiter vielleicht weiterarbeiten, aber du sicher nicht. Da gibt es schon einen Unterschied. Wenn jemand einen Fehler macht. Der Hotelarbeiter kann Fehler machen, Leiharbeiter nie. Das geht nicht.

I: Und wie war die Arbeit dort im Hotel? Kannst du das ein bisschen beschreiben?

B: Ja, das war sehr schwer, sehr schwer. Weil, da gibt es, deswegen hab ich die Erfahrung von einem, der war krank. Er hatte vor 15, 20 Jahren dort gearbeitet als Techniker und er hat mir erzählt - das ist ganz interessant - damals sollte man nur 12 Zimmer am Tag machen und heute sind es 18. Das ist ein sehr großer Unterschied.

I: Also um ein Drittel mehr.

B: Ja. In 15 Jahren im Hotel. Und ich finde das überhaupt nicht toll, weil, man hat nur zwei Hände. Das kann man einfach nicht/ Es ist mir im Hotel auch schon passiert. Eine Frau hat mir gesagt „ich lehre dich putzen“. Und ich hab ihr gesagt „ich kann putzen, aber wenn man etwas so schnell machen soll, dann würde das nie gründlich sein“. Nie, das geht schon um Qualität. Aber das ist überall so. In der heutigen Zeit kannst du nicht gut genug sein. Weil, du hast keine Zeit. Ich erlebe das heute noch, immer noch. Ich bin gut, aber wenn jemand mir nicht genug Zeit gibt, dass ich das tue, schnell kannst du es nur schlecht machen. Das geht einfach nicht. Du kannst etwas machen, aber es ist nicht das, was man normal machen soll.

I: Also der Zeitdruck ist so große, dass die Qualität darunter leidet.

B: Ja, und das macht die Qualität einfach kaputt. Du musst wählen, entweder das oder das. Wenn du Qualität suchst, dann brauchst du auch Zeit. Wenn nicht, dann verlierst du Qualität. Das ist einfach so.

I: Okay, passt. Super, danke.

B: Das war alles.

5.3.4. Interview mit Bekim, Leiharbeiter

I: Okay. Bekim, du bist Leiharbeiter.

I: Könntest du ein paar Sachen darüber erzählen, bitte?

Ja. Also ich bin zurzeit als Leiharbeiter. Früher, hab ich gehört, das war ganz anders, das war besser. Aber heutzutage sind die Leihfirmen richtige moderne Sklaventreiber. Das ist wirklich, wie soll ich sagen? - die können mit dir machen, was sie wollen. Es fängt schon allein an, wenn sie dich schon anmelden und sie wissen schon eigentlich im Hintergrund, die haben schon vorher mit den Firmen gesprochen, für wen die arbeiten sollen, haben die von vorne herein schon gewusst, wie lange ich dort arbeite, aber mir sagen sie das nicht. Also das merkt man dann, wenn man einen Monat dort arbeitet, dann sagen sie „okay, jetzt brauchen wir dich nicht mehr.“ Du kannst zur Firma fahren“. Ich hab geschätzt, was weiß ich, halbes Jahr oder länger oder so. Ich habe bis zwei Monate Probezeit und in den zwei Monaten sollten sie mich, ja, können sie mich kündigen, aber da hab ich schon vier Monate da gearbeitet, oder sechs Monate. Genau, sechs Monate habe ich dort gearbeitet und dann haben sie mich halt. Stempeln gehen, AMS und so, und dann haben sie dich so auf die Art in der Hand. Weil, wenn du jetzt versuchst, eine richtige Firma zu finden, die nehmen dich nicht. Weil, es gibt zu viele Leihfirmen. Warum sollen sie mich als fix einstellen, wenn sie einen Leiharbeiter nehmen, wo sie zum Beispiel keine Krankenkasse zahlen müssen, kein Urlaubsgeld und kein/ Die müssen nur die Stunden zahlen und das war es, weniger Stress und deswegen.

I: Kannst du sagen, wie schaut das mit der Bezahlung genau aus?

B: Also bis jetzt, ehrlich gesagt, muss ich sagen, also immer pünktlich, normal. Also gegen die Bezahlung muss man nichts sagen. Die zahlen ein bisschen wenig, also die zahlen schon ein bisschen mehr als eine normal Firma. Also deswegen ist das auch der Hauptgrund, dass ich da bin. Wenn ich mir so überlege, mit den anderen Sachen und so.

I: Dann würde mich interessieren, wie schaut es aus mit dem Einfluss auf den Leiharbeiter, dein Privatleben?

B: Ja, das ist/ Also ich bin in der Leihfirma, dass ich, ich bin eigentlich ehrlich gesagt, ich könnte in eine fixe Firma gehen, aber ich brauche einen Lehrabschluss. Und da ich meinen Lehrabschluss jetzt nicht habe, bleibt mir nichts anderes übrig, als in eine Leihfirma zu gehen, dass ich die Monate überbrücke, sonst würde ich das nicht schaffen. Und deswegen haben sie mich halt. Dann rufen Sie wieder an, sie brauchen mich. Also irgendwo, ich finde, die Leute sind okay.

I: Ja, und wenn du zurückgeschickt wirst zur Leihfirma, bekommst du dann den Lohn weiterbezahlt?

B: Ja.

I: Bekommst du weiterbezahlt. Also wenn du jetzt bei irgendeinem Betrieb warst, und die sagen „wir brauchen dich nicht mehr“ und die schicken dich zurück zur Leihfirma, bekommst du dann den Lohn weiterbezahlt?

B: Nee. Also ich bekomme bezahlt, was ich gearbeitet habe, aber das, wenn ich jetzt dort hin gehe, ab diesem Tag, dann sagen sie mir: „komm, wir machen eine Kündigung“ und ab dem Tag gibt es dann wieder kein Geld.

I: Aha, also sobald du bei irgendeinem Betrieb wieder aufhörst.

B: Und die haben nichts gefunden, und die finden nichts für dich dann, weil ich halt mehr als Elektriker arbeiten will. Ich könnte jetzt einfach als Eisenbieger gehen, aber ich will das nicht.

Weil, ich möchte das haben, was ich eigentlich haben will. Das ist mein Problem. Ich weiß nicht, wie das bei den anderen ist. Da müsstest du, keine Ahnung, Leute nehmen, die alles arbeiten. Aber die können irgendwie alles. Weißt du, ich will eins können, ich will eins gut können, weißt du was ich mein?

I: Also sobald du von einem Betrieb weg bist, wirst du auch von der Leihfirma gekündigt, sobald sie nichts haben.

B: Ja.

I: Okay. Wie schaut denn das Verhältnis zu den Kollegen aus? Ist das irgendwie beeinträchtigt dadurch, dass du Leiharbeiter bist?

B: Sie sind zum Glück nicht unhöflich, also sie sind schon höflich, , also unmöglich können sie nicht sein. Das ist selten. Sie wissen, dass ich dann gehe und dann hab ich auch meine eigene Entscheidung und auch meinen Stolz. Also ich kann mir nicht einfach sagen lassen, was die wollen. Aber man sieht die Gruppierungen, weißt du, diese Leiharbeiter, das ist so, wie soll ich das erklären? - dieses, man kann sagen, schon hochnäsige Leute, die dort arbeiten, und dann, wir sind halt die niedrigen und wir müssen sozusagen machen, was sie sagen. So in der Art. Aber ich muss ehrlich sagen, es gibt Leute, die wissen das, die kennen das und wissen, wie sie mit dir umgehen und schätzen das auch. Also es heißt nicht, dass es nur solche gibt. Zum Beispiel, wo ich jetzt bin, da geht es eigentlich richtig gut. Also da ist es meiner Meinung nach okay. Aber ich war in der vorigen Firma, da war es auch... Nein, bei der Firma mit den Leuten war es auch ganz okay, wo ich zurzeit bin. Und dann gab es noch eine Firma, da bin ich hingegangen, da war noch eine andere Leihfirma da, da war ich für einen Tag dort. Also meines Wissens nach war das mehr als ein Tag. Einfach normal arbeiten, vielleicht irgendwann einmal. Man muss im Hintergedanken wissen, „du bist bald wieder weg“. Wenn man das hat, dann tut das nicht mehr weh, wenn sie dann sagen: „Du gehst wieder zurück zu deiner Firma.“ Ich war für einen Tag dort, was haben die gemacht? Die haben einen Wasserschaden gehabt, unten im Keller und dort, wo das Material von denen lag, das hab ich wegschlichten müssen in ein anderes Lager und das war es. Einen Tag war ich dort, das war es. Ich bin zur Leihfirma gefahren und die Kündigung gekriegt.

I: Also die Leihfirma hat dich dann auch gekündigt.

B: Ja.

I: Dann würde mich interessieren, wie schaut es mit der Anerkennung von Vorgesetzten aus? Also wenn du jetzt bei irgendeiner Firma arbeitest, gibt es ja klarerweise Vorgesetzte.

B: Ja.

I: Wie schaut es da mit der Anerkennung aus?

B: Ja, die sehen mich einfach als einen Helfer, egal, was du bist. Ob du jetzt ausgelernt bist oder nicht ausgelernt bist, ob du was kannst oder nicht. Zuerst sehen sie ja einmal, da musst du durch, da musst du wirklich monatelang durch, dass du denen zeigst, was du bist. Und das kannst du nicht in ein, zwei Wochen oder drei Wochen. Also auf jeden Fall, es gibt meiner Meinung nach - also was ich jetzt so gesehen habe, ich war jetzt in vier, fünf Leihfirmen, ca. und zum Glück ist es jetzt die, die mir gefällt.

I: Okay. Dann, wie schaut es mit der Gleichstellung aus von Leiharbeitskräften in den Betrieben? Also sind die mit den Festangestellten gleichgestellt?

B: Nein, auf keinen Fall. Also die Leute, die im Büro arbeiten, meinen Sie die Leute?

I: Nein, ich meine die Leute, die jetzt bei einem Beschäftigterbetrieb, also bei einer Firma, wo du arbeitest, im Auftrag von der Leihfirma sind. Wie schaut es da mit der Gleichstellung zwischen Fixbeschäftigten und Leiharbeitskräften aus?

B: Ja, auf jeden Fall. Fixbeschäftigte sind, wir sind sozusagen die Unterkette von denen. Die können mit uns machen, was sie wollen. Ob die jetzt wollen oder nicht, ist eine andere Frage, aber sie können machen mit uns, was sie wollen und das nützen viele aus. Also sie wissen, dass der Vorgesetzte von der Firma die Leute beauftragt hat, dass der nicht da ist, muss er selbst eigentlich gar nicht machen. Der kann es an einen vergeben und wer es kann, der macht es.

I: Okay. Dann kannst du vielleicht was sagen zu der Einstufung. Man muss ja immer, wenn man irgendwo bei einem Betrieb zu arbeiten beginnt, wird man ja immer eingestuft, je nach Qualifikation. Wie schaut denn das bei den Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen aus, genau, aus deinen Erfahrungen?

B: Die werden immer qualifiziert. Das ist halt, dass er einfach nichts kann. Also der kann nichts. Er ist nur da, wie ein Möbel, was du ausborgst und das war es. Und das gibst du dann wieder zurück. Also das ist kein, wie soll ich das erklären? Ich weiß nicht, ob ich so funktionieren würde, wenn ich jetzt ein Fixangestellter wäre, und ich will einen Leiharbeiter haben, ob ich so denke. Vielleicht würde ich auch so denken. Aber wenn man in dieser Situation ist, dann nutzt das halt jeder aus. Das ist einfach so.

I: moderne Sklaventreiberei.

B: Ja.

I: Okay. Und würdest du ein normales Arbeitsverhältnis bevorzugen? Also wärst du gerne fix in einer Firma?

B: Ja, sicher.

I: Ja.

B: Ich würde alles aufs Spiel setzten. Mir geht es ja eigentlich nicht um die Arbeit, was ich arbeite. Also ich mache alles, als Elektriker, ich würde alles machen. Aber es geht nur darum, dass ich halt lange arbeite, also dass ich einen fixen Job habe. Das ist der Gedanke. Das wird immer so sein, glaube ich, außer es gibt mal ein Gesetz, ein komplette System von den Leihfirmen, dass irgendein Vertrag gegenüber den Kunden besteht, oder auf einer gewissen Länge, Ein-, Zweijahresvertrag beschränkt ist und dann muss es funktionieren.

I: Wie lange bekommst du denn oder hast du denn das vorher gesagt bekommen, von der Leihfirma, dass du jetzt bei einem Betrieb wieder aufhörst zu arbeiten? Kannst du dich da erinnern? Wann wurde dir denn das gesagt? Von einem Tag auf den anderen?

B: Meistens von einem Tag auf den anderen. Das wird von der Firma gleich mitgeteilt, einen Tag, dass ich jetzt, einmal wurde mir drei Tage davor gesagt. Das ist das erste Mal, dass ich erfahren habe, andere Firma, andere Baustelle und meine sagt mir immer, ich soll das eine Woche vorher wissen, aber ich kann das nicht eine Woche vorher wissen, weil er es mir nicht sagt, der Arbeiter von der fixen Firma. Meistens erfahre ich es an einem Tag und dann rufe ich meinen Chef an und der weiß dann irgendwie nichts davon. „Warum weiß ich nichts davon, dass du jetzt wieder nicht mehr dort bist?“ Und dann tun die immer so, als ob die sich gar nicht absprechen. Und ich immer „ach, okay, Entschuldigung“. Aber ich bin ja nicht blöd, weißt du. Und dann, wenn ich Glück habe, dann finden Sie mir gleich etwas, dass ich keine Unterbrechung habe. Das ist einmal passiert. Das ist jetzt so passiert. Ich bin jetzt von Firma Beer gleich zu einer anderen Baustelle gekommen und das war das erste Mal in den vier Jahren. Und es gibt auch in Leihfirmen Leute, die schon zehn Jahre arbeiten. Also das ist nicht so, aber das sind Leute, die wahrscheinlich schon sehr früh dort sind, wo es noch nicht so viele Arbeitslose gab. Ich finde, die jungen Leute, dass sie von der Straße kommen oder einen Job machen wollen oder irgendwas lernen wollen. Und das machen sie nur mit den jungen Leuten. Ich sehe das nur mit den jungen Leuten. Und manche akzeptieren das schon. Also die sehen das schon als ganz normal. Der weiß nicht mal, dass er dann irgendwann mal keine Pension kriegt und das, und das, und das. Dass er verliert er alles.

I: Okay, ausgezeichnet. Danke.

5.3.5. Zusammenfassung

Das Thema dieser Arbeit ist Leiharbeit in Österreich. Genauer gesagt, wird herausgearbeitet, inwiefern Leiharbeit in Österreich den Maßstäben des "decent work"-Konzepts der Internationalen Arbeitsorganisation entspricht, oder als hochprekäre Beschäftigungsform gesehen werden muss. Das Ziel der Arbeit ist, einen Beitrag zur Verdichtung der Forschung der Industriesoziologie im Feld der Leiharbeit zu leisten. Im ersten Teil der Arbeit wird auf die Entwicklung der Erwerbsarbeit seit dem Beginn der Zweiten Republik eingegangen, wobei auf die zunehmende Liberalisierung der Arbeit und das Verschwinden des Standardarbeitsverhältnisses Bezug genommen wird. Im darauffolgenden Kapitel werden der Begriff der Prekarisierung der Arbeit definiert und relevante Theorien der Prekarisierungsforschung dargestellt. Im Theorieteil wird auf die Dimensionen der Prekarisierung der Arbeit, auf deren Auswirkung auf das soziale Leben der Beschäftigten, auf deren Häufigkeit in der Erwerbsbevölkerung sowie auf die coping strategies der betroffenen Personen eingegangen. Zusätzlich werden atypische Beschäftigungsformen charakterisiert und untersucht, inwiefern atypische Beschäftigungsformen Potenzial von prekärer Beschäftigung bergen. Mithilfe des "decent work"-Konzepts der Internationalen Arbeitsorganisation wird ein zur Prekarisierung der Arbeit gegensätzliches Konzept präsentiert, und der Mangel an sozialer Sicherheit und die Diskontinuität in der Leiharbeit herausgearbeitet. Darüber hinaus wird ein Überblick über Leiharbeit in Österreich gegeben, wobei die Beschäftigungsdauer, die Erwerbsintegration und die Hauptprobleme der Leiharbeit miteinbezogen werden. Diese bestehen in den Informationsdefiziten der Leiharbeitskräfte, in den illegalen Praktiken der Arbeitskräfteüberlasser, und der Rolle der Gewerkschaften.

Im Rahmen der Deduktion von drei Hypothesen wird die Basis für die Beantwortung der Fragestellung geschaffen, im empirischen Teil werden die Ergebnisse von vier semistrukturierten Interviews präsentiert. Das Fundament für die Interviewleitfäden bildet ein theoretisches Modell, mit dem es möglich wird, prekäre Eigenschaften von Beschäftigungsformen zu erfassen. Als Interviewpartner wurden zwei Leiharbeitskräfte und zwei Betriebsräte von Überlasserfirmen gewählt. Aufgrund der empirischen Daten werden massive Probleme der Leiharbeit aus der Perspektive der LeiharbeiterInnen und auch aus der Perspektive der beiden Betriebsräte sichtbar, die trotz der gleichen Funktion eine sehr unterschiedliche Haltung bezüglich Leiharbeit haben.

5.3.6. Abstract

The diploma thesis focuses on temporary work in Austria. The main question is whether temporary work corresponds to „decent work“, or to a precarious form of employment. The aim of the thesis is to contribute to scientific research of industrial sociology in the field of temporary work. In the first part, the thesis concentrates on the transformation of employment since the end of the Second World War. Generally, the dissolution of boundaries of labour and the erosion of standard employment forms in the framework of the neoliberal revolution are illustrated. In the following part of the thesis, first the term of precariousness of labour is defined, then relevant theories of contemporary industrial sociology are presented, which allow to categorize and analyze precariousness of labour. In the theoretical part, the different dimensions of precariousness of work, its impact on social relations, its prevalence in the society, and the strategies for coping with precariousness are thematized. In addition, atypical forms of employment are characterized, with the aim to examine in how far atypical forms of employment have a latent potential to turn into precarious forms of employment. With the help of the „decent work“-approach of the ILO, an oppositional concept to precariousness of labour is elaborated highlighting the lack of social security and the discontinuity of temporary work. Furthermore, an overview of temporary work in Austria is given emphasizing income, employment integration, employment duration, and the emerging core problems of temporary work, which comprise particularly temporary workers' lack of information, illegal practices of temporary work agencies, and the role of worker unions in the struggle for regulation of temporary work.

By deduction of three hypotheses in the theoretical part, the basis to answer the main question of the thesis is provided. In the empirical part, the results of four semi-structured interviews are evaluated. The guidelines of the interviews are based on a theoretical model which allows to capture the precarious characteristics of the different forms of employment. For the interviews, two temporary workers and two committeemen of two temporary work agencies were chosen. By the help of the empirical data, serious deficits in temporary work on a subjective basis become visible, not only from the perspective of the temporary workers, but also from the view of the committeemen who expressed a quite different attitude towards temporary work despite they are confronted with similar problems in their role as mediators between companies and temporary workers.

5.3.5. Lebenslauf

David Gruber
Fernkorngasse 55/3/10
1100 Wien

Geburtsdatum: 16.03.1987
Staatsbürgerschaft: Österreich
Familienstand: ledig
Telefon: +43 680 22 12 37
E-Mail: gruber.david@aol.de

Berufserfahrung:

Mai 2012 – Juni 2013: Vienna Bildungscenter: Deutschtrainer für die Stufen A1- C2;
Alphabetisierungstrainer

Oktober 2006 – Juni 2011: Lernquadrat / Schülerhilfe: Nachhilfelehrer für die Fächer
Englisch und Latein

Ausbildung:

September 1993 - Juni 1997: Volksschule Steinakirchen am Forst , NÖ

September 1997 - Juni 2005: BG/BRG Wieselburg an der Erlauf, NÖ; neusprachlicher
Zweig, Reifeprüfung Juni 2005

Oktober 2006 – heute: Universität Wien, Diplomstudium Internationale
Entwicklung

Kenntnisse und Qualifikationen:

Sprachen: Englisch (fließend in Wort und Schrift)
Französisch (Schulkenntnisse)
Spanisch (verhandlungssicher)

Wien, am 24. November 2013

