

# Ganz unten in der Hierarchie

Probleme von LeiharbeiterInnen im Bundesland Salzburg  
Ergebnisse einer Arbeitsklima-Index-Befragung



Salzburg 2007

**Renate Böhm, Hilla Lindhuber, Ines Grössenberger**  
unter Mitarbeit von Sabine Pötzelsberger und Vebbas

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Einleitung**

**Strukturmerkmale - Methode/Respons - Demographische Merkmale** S. 3

### **1. Kontext und individuelle Hintergründe von Leiharbeit** S. 5

**Motive – Unsicherheit – Zukunftschancen – Anzahl – Dauer – Prioritäten im Arbeitsleben**

### **2. Arbeitsklima-Index** S. 13

**Werte im Überblick**

### **3. Zufriedenheit/Unzufriedenheit** S. 15

**Weiterbildung - Aufstiegsmöglichkeiten – Mitbestimmung – Wertschätzung – Arbeitszeit –Einkommen**

### **4. Belastungen** S. 32

**Psychischer Stress - Physischer Stress - Innovationsstress**

### **5. Wünsche und Anliegen der Beschäftigten** S. 37

### **Zusammenfassung** S. 40

## EINLEITUNG

### Wozu ein Arbeitsklima-Index Leiharbeit?

Der Arbeitsklima-Index ist österreichweit seit 1997 und in Salzburg seit 2003 das Instrument zur Beobachtung und Überprüfung der Arbeitsqualität und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Für die Arbeiterkammer Salzburg ist es besonders wichtig, auch den BetriebsrätInnen und GewerkschaftsvertreterInnen von Branchen und Berufsgruppen, die besonderen Rahmenbedingungen ausgesetzt sind, konkrete Daten und Analysen zur Verfügung zu stellen. Eine Gruppe mit geradezu auffällig besonderen Arbeitsbedingungen und einer kurzen, aber umstrittenen Geschichte sind LeiharbeiterInnen.

Noch zu Beginn der Achtzigerjahre forderten Gewerkschaften und Arbeiterkammern ein rigoroses Verbot von Leiharbeit.

Zwischenzeitlich ist viel passiert: Mit dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) wurden grundsätzliche Regelungen und Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen, die „auf Zeit“ beschäftigt werden, eingeführt und kollektivvertragliche Absicherungen geschaffen, mit denen die Gefahr des Lohndumpings durch Zeitarbeit eingedämmt werden konnte. Mittlerweile gilt es als positiv, dass die Regulierung dieses Beschäftigungszweigs den Druck auf Stammebelegschaften und „gute“ Arbeitsplätze gelindert hat, dass trotzdem Auftragsspitzen positiv erledigt werden und illegale Überstunden vermieden werden können und sich Integrationschancen für ArbeitnehmerInnen mit Vermittlungshindernissen dadurch verbessern. Wie die konkreten Arbeitsbedingungen aussehen, wer ZeitarbeiterIn wird und länger bleibt, welche Probleme und Bedarfe nach Unterstützung bestehen und welcher gesellschaftliche Handlungsbedarf besteht, sollte erhoben werden.

### Strukturmerkmale der Gruppe

Nach der gesetzlichen Regulierung blieb der erwartete große Leiharbeitsboom vorerst aus. Vielmehr zeigte sich, dass Leiharbeit offenbar stark konjunkturabhängig ist. Es konnte beobachtet werden, dass in konjunkturschwachen Jahren in Salzburg das Beschäftigungswachstum im Wesentlichen auf die Zunahme von Leiharbeitsplätzen zurückzuführen war. Von einem Boom kann man erst seit zwei Jahren und auch da nur relativ sprechen. Mit vollen Auftragsbüchern in der Wirtschaft stieg der Bedarf an Zeitarbeit von 2005-2007 um 52% markant an. Der Anteil der ZeitarbeiterInnen an allen Salzburger Beschäftigten bleibt aber konstant.

Die im Bundesland Salzburg derzeit aktiven Arbeitskräfteüberlasser haben dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zum Stichtag 7/07 2866 Beschäftigte gemeldet. 45% der ZeitarbeiterInnen arbeiten in der Fachgruppe Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen, 30% in der Industrie und 11% im Handel. Die restlichen 14% teilen sich auf die sonstigen Fachgruppen auf.

Die Strukturmerkmale von LeiharbeiterInnen weichen markant von jenen der Gesamtbeschäftigten ab: 92% der Beschäftigten sind ArbeiterInnen, nur 8% Angestellte. Nur 20% der Beschäftigten sind Frauen. Der AusländerInnenanteil liegt bei knapp 40%.

### Methode und Respons

2248 ZeitarbeitnehmerInnen wurden mit schriftlichen Fragebögen anonym befragt. 56% erhielten deutsche, 31% sowohl deutsche als auch serbisch/kroatisch/bosnische und 13% deutsche und türkische Fragebögen. So hatten die ArbeitnehmerInnen die Wahl, in welcher Sprache sie antworten wollten. Der Fragebogen enthielt die Standardfragen des Arbeitsklima-Index sowie einige Zusatzfragen, die sich auf recherchierte Besonderheiten der Gruppe bezogen. (vgl. Anhang). 206 Fragebögen kamen wegen Unzustellbarkeit retour. 404 gültige Antworten langten bei uns ein. Der Respons beträgt 20%.

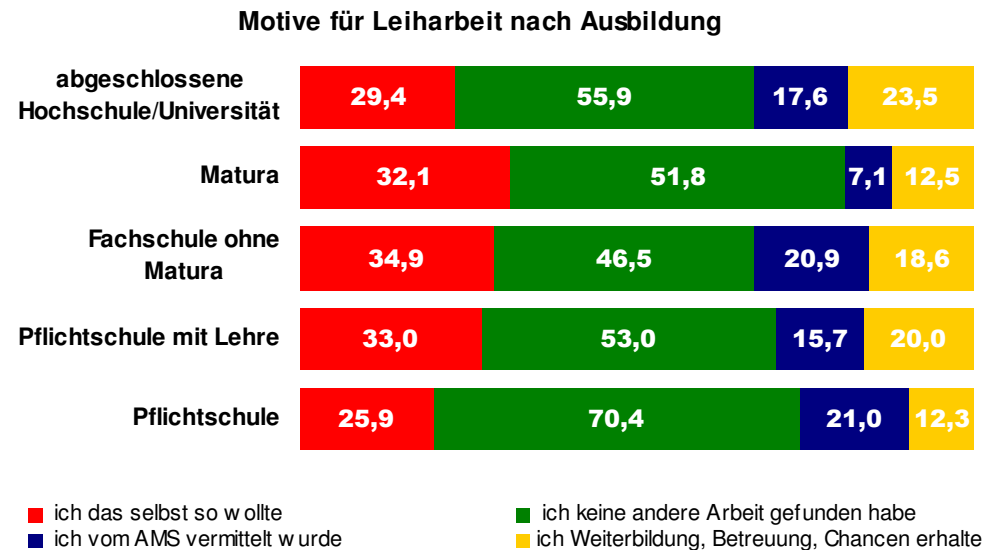
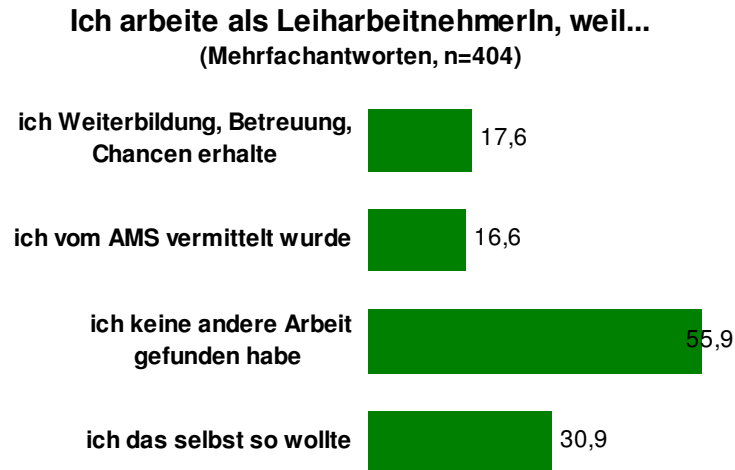
IFES verarbeitete die Daten und berechnete die Indexwerte. Die Auswertung erfolgte in der Arbeiterkammer Salzburg.

## Demographische Merkmale der befragten ZeitarbeitnehmerInnen

<b>Geschlecht</b>	59,9% Männer/ 39,1% Frauen	<i>Anteilig füllten mehr Frauen als Männer einen Fragebogen aus. Wahrscheinliche Ursache: höherer Bildungsstand befragter ZeitarbeitnehmerInnen</i>
<b>Alter</b>	5% sind unter 20 Jahre, 1% über 60 Jahre alt; die stärkste Gruppe ist zwischen 21 und 40 Jahre alt.	<i>Leiharbeit bevorzugt überwiegend Arbeitskräfte bis 50. Nur 10% der Befragten sind 50+.</i>
<b>Familienstand</b>	60% leben in einer Partnerschaft, 40% allein	-----
<b>Kinder</b>	43% der Frauen und 41% der Männer haben Kinder;	<i>13% der Frauen haben Kinder unter 5 Jahren, 37% haben Kinder über 5 Jahren.</i>
<b>Berufliche Stellung</b>	73% sind ArbeiterInnen, 23% sind Angestellte; 1,2% haben einen Werkvertrag	<i>Große Unterschiede bestehen zwischen Männern und Frauen: Männer sind ganz überwiegend als Arbeiter (81%) beschäftigt, mehr als ein Drittel der Frauen ist als Angestellte tätig.</i>
<b>Schulbildung</b>	20% Pflichtschulabschluss, 46% Lehrabschluss 14% Matura 11% Fachschule 8% Hochschulausbildung	<i>38% der Frauen aber nur 30% der Männer verfügen über ein Ausbildungsniveau über einem Lehrabschluss. In der Altersgruppe der 30-40jährigen haben 28% eine Hochschulausbildung. Je älter, umso häufiger ist Pflichtschule die einzige Ausbildung. .</i>

# 1. Kontext und individuelle Hintergründe für Leiharbeit

## Ursachen und Motive für Leiharbeit



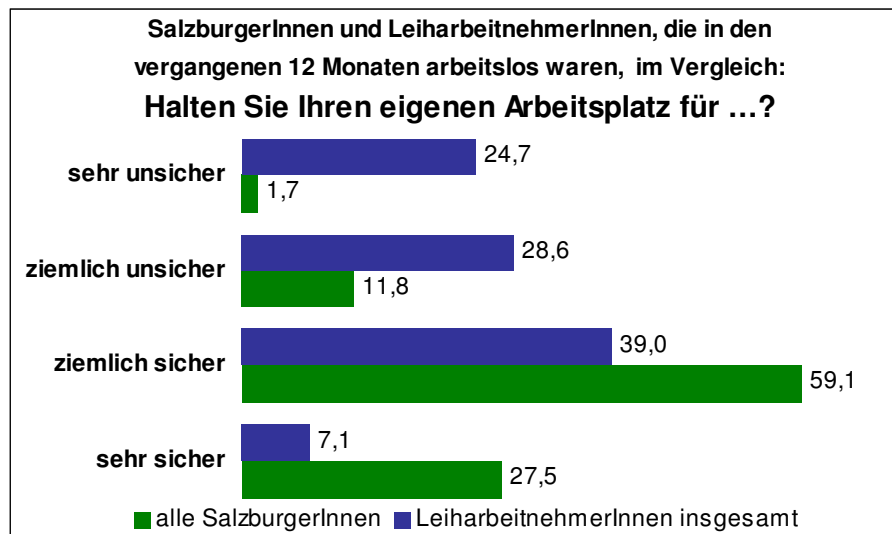
- Das Hauptmotiv für Zeitarbeit ist der Mangel an anderen Angeboten
- Für 31% entsprach das dem eigenen Wunsch
- 39% der ZeitarbeitnehmerInnen waren im vergangenen Jahr einmal arbeitslos: Von ihnen wurden 63% LeiharbeiterInnen, weil sie keine andere Arbeit gefunden haben; 27% wurden vom AMS vermittelt
- Auffällig ist, dass vor allem sehr gut und eher schlecht Ausgebildete Zeitarbeit verrichten, weil sie kein anderes Arbeitsangebot haben

## Leiharbeit macht unsicher

Sie ist, wie ein Befragter bemerkt „...eine Arbeit, wo man nie sicher sein kann, ob man morgen noch einen Arbeitsplatz hat!“ Schon Stehzeiten reichten aus, von der Verleihfirma gekündigt zu werden, berichtet ein anderer. Diese Meinungen teilen offensichtlich 43% der LeiharbeiterInnen – fünf Mal so viele wie im Salzburger Durchschnitt.

Halten sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für .....	LeiharbeiterInnen (%)	Alle Salzburger ArbeitnehmerInnen (%)
sehr sicher	7,9	45
ziemlich sicher	48,3	46
ziemlich unsicher	25,7	7
sehr unsicher	17,3	1

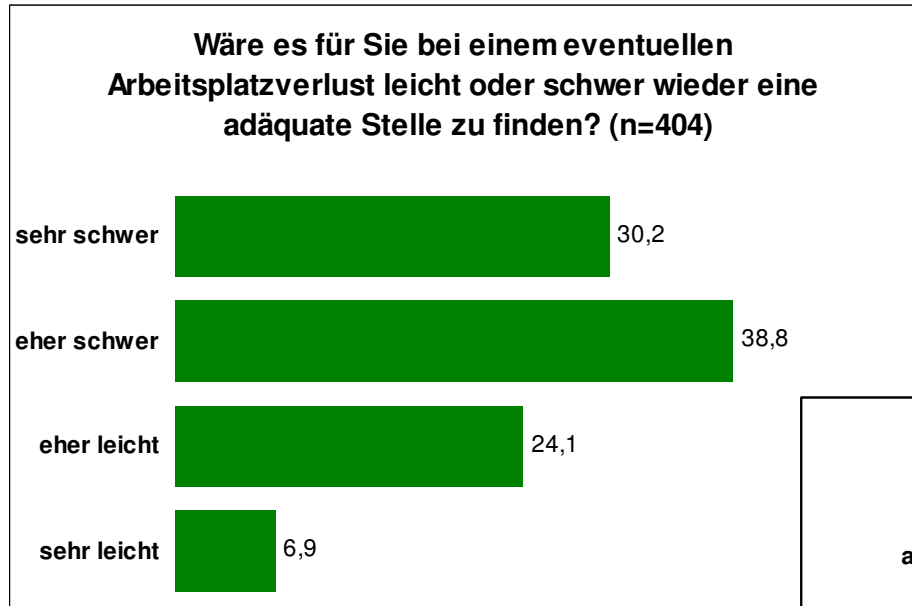
## Noch geringer ist das Sicherheitsgefühl nach vorhergehender Arbeitslosigkeit



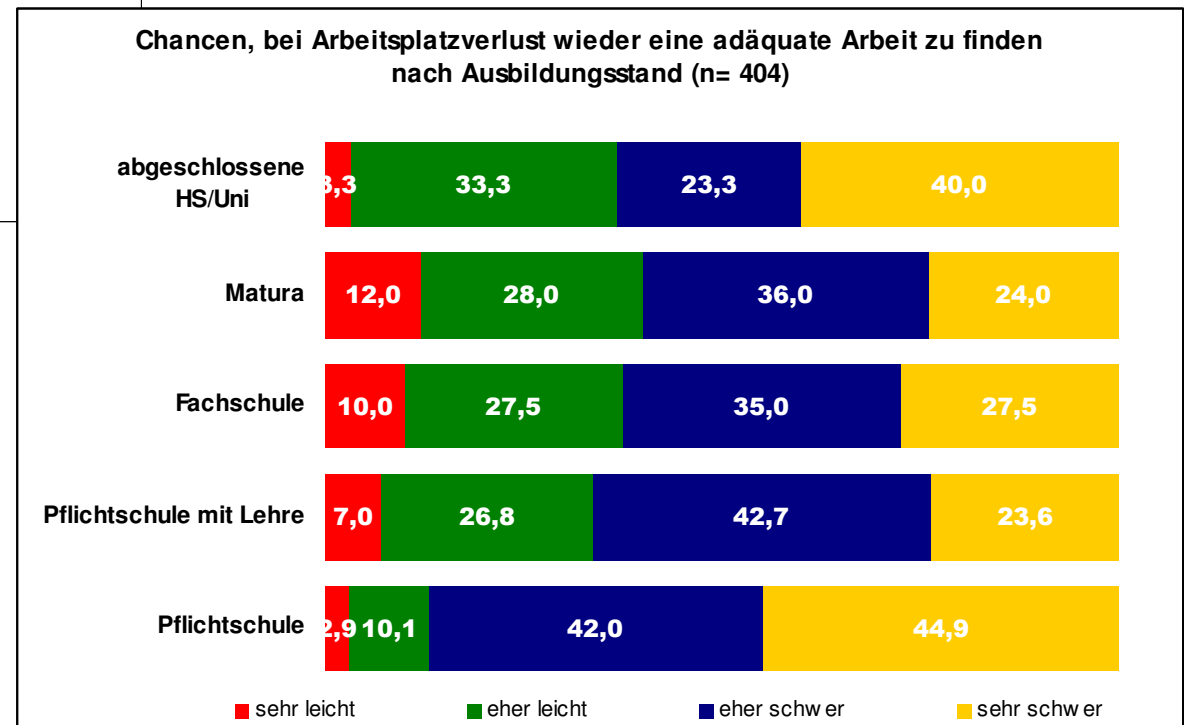
„Für Arbeiter gibt es keine Sicherheit. .... es ist möglich, dass man jederzeit wieder arbeitslos ist. Dann schaut es so aus, als dass wir nicht mehr arbeiten wollen....,“ merkt ein Beschäftigter an.

Insgesamt waren in den vergangenen 12 Monaten 39% der LeiharbeiterInnen mindestens einmal arbeitslos. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit dieser Gruppe betrug 3,5 Monate. 81% von ihnen waren kürzer als ein halbes Jahr arbeitslos. Frauen waren anteilig etwas länger arbeitslos als Männer. Jene ArbeitnehmerInnen, die vor der Beschäftigung als LeiharbeiterInnen arbeitslos waren, sind sich ihres Arbeitsplatzes noch unsicherer als LeiharbeiterInnen ohne kürzliche Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit. Hier ist die Sicherheitskluft zwischen Zeitarbeit und „normaler“ Arbeit noch tiefer.

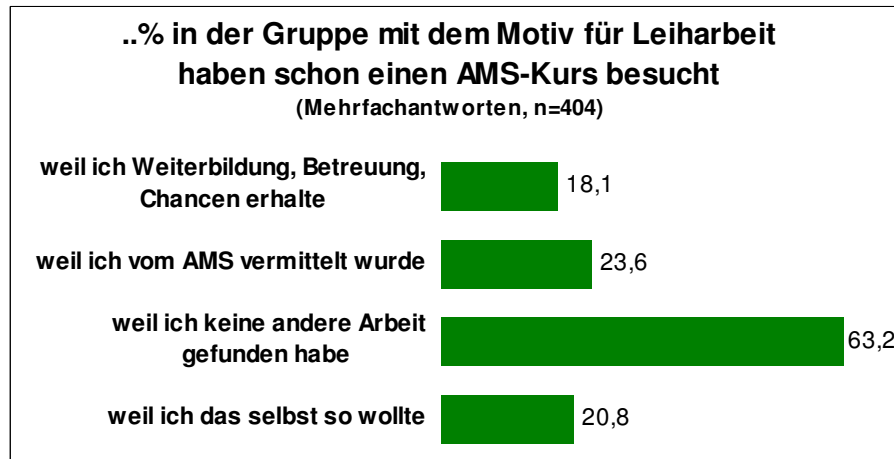
## Zukunftschancen nach dem Verlust des Leiharbeitsjobs



Bei einem eventuellen Arbeitsplatzverlust glauben prinzipiell 69% dass es eher oder sehr schwer wäre, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Dieser Prozentsatz erhöht sich noch um 14 Prozentpunkte bei denen, die ihren Arbeitsplatz ohnehin für ziemlich oder sehr unsicher halten. Personen mit Fachschulabschluss und Matura sind eher optimistisch, auch im Falle des Arbeitsplatzverlusts wieder adäquate Arbeit zu finden. Leiharbeiter, die Uni-Absolventen sind, sind gleich nach den Pflichtschulabsolventen sehr pessimistisch über ihre Chancen auf Arbeit.



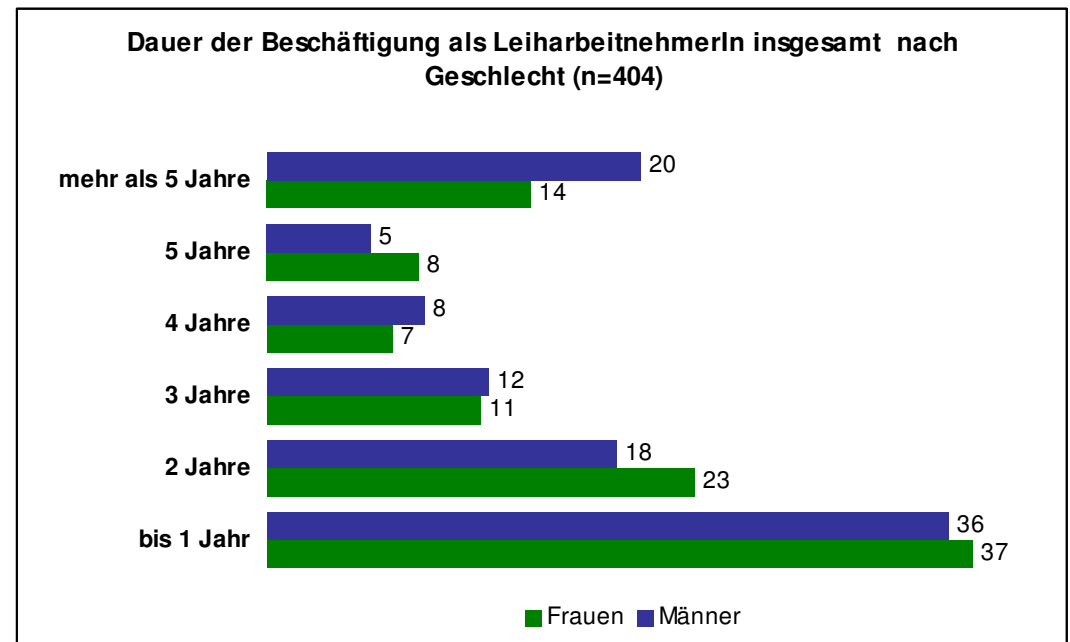
## Leiharbeit nach Weiterbildungsmaßnahmen des AMS



Insgesamt haben 36% aller Befragten schon einmal einen Kurs, der vom AMS gefördert wurde, gemacht. 63% der Beschäftigten, die LeiharbeiterInnen wurden, weil sie keine andere Arbeit gefunden haben, nahmen vorher an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teil, ebenso 23,6% derer, die vom AMS an einen Arbeitskräfteüberlasser vermittelt wurden.

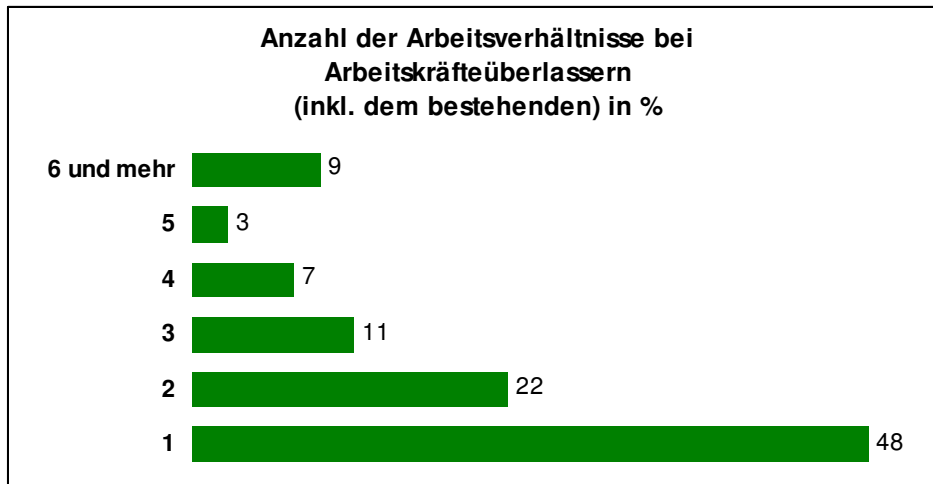
## Bisherige Dauer der Beschäftigung

Die Hälfte der LeiharbeiterInnen ist weniger als 21 Monate bei einem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen beschäftigt. Der Median der Beschäftigungsdauer der Frauen liegt bei 19 Monaten, jener der Männer bei 23 Monaten. Auffällig ist, dass ein Fünftel der Männer länger als 5 Jahre bereits Leiharbeiter ist, ein Drittel länger als 3 Jahre. Bildungsstand und Dauer des Leiharbeitsverhältnisses zeigen kein auffälliges Muster: Auch der Umstand, ob einmal ein geförderter AMS-Kurs besucht wurde oder nicht, verändert die durchschnittliche Dauer von Leiharbeit nicht.

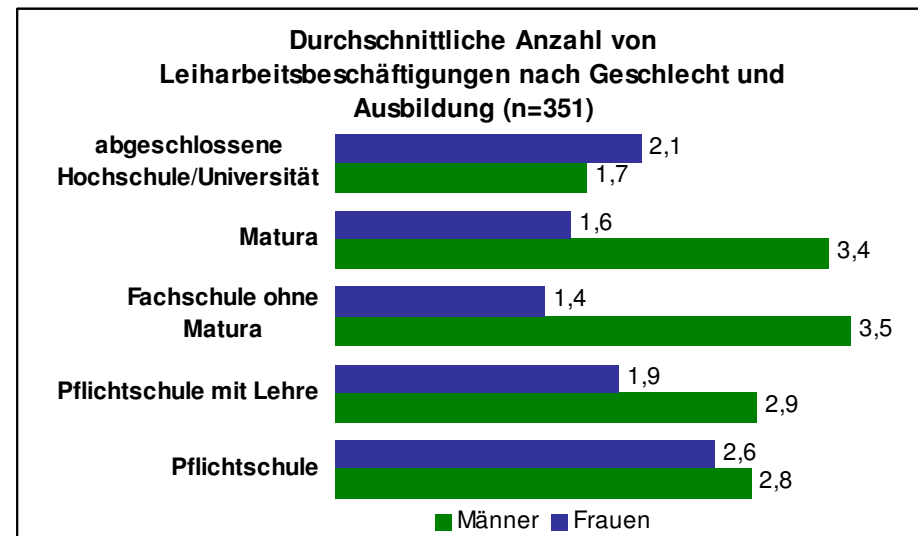


## Anzahl der Arbeitsverhältnisse bei Arbeitskräfteüberlassern

Knapp die Hälfte aller LeiharbeiterInnen ist zum ersten Mal bei einem Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt. 22% machen diese Arbeitserfahrung zum zweiten Mal. Immerhin aber knapp 12% aller Befragten sind schon 5 oder mehr Arbeitsverhältnisse als LeiharbeiterIn eingegangen. Frauen haben durchschnittlich zwei, Männer drei Leiharbeitsbeziehungen. Ein Drittel der Männer hat bisher mehr als 3 ArbeitskräfteüberlasserInnen als Arbeitgeber gehabt. Bei Frauen sind dies nur 10%.

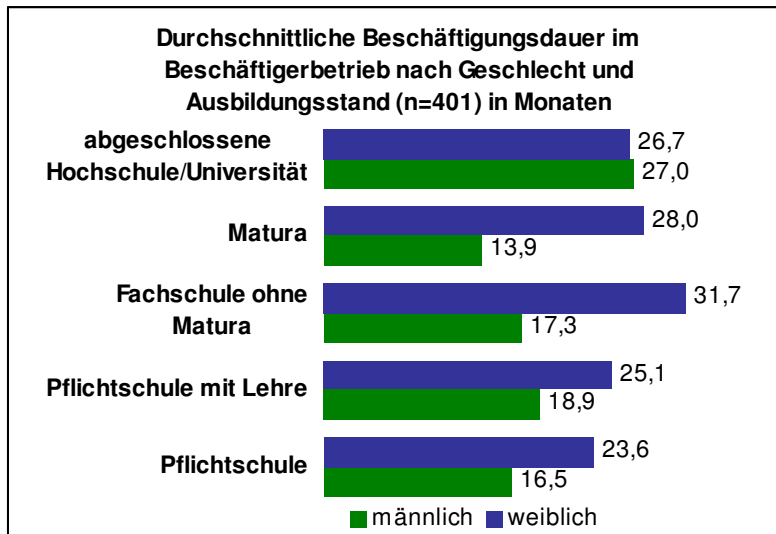


Die Häufigkeit von Leiharbeitsverhältnissen hat nicht unbedingt etwas mit dem Bildungsstand zu tun. Während gut ausgebildete Frauen eher seltener den Arbeitskräfteüberlasser wechseln, ist dies bei Männern (ausgen. Hochschulabsolventen) eher umgekehrt.



## Durchschnittliche Beschäftigungsdauer beim Beschäftigterbetrieb

LeiharbeitnehmerInnen sind durchschnittlich 21,4 Monate bei einem Beschäftigterbetrieb beschäftigt. Frauen sind durchschnittlich 26,1 Monate, Männer durchschnittlich 18,6 Monate bei einem Beschäftigterbetrieb beschäftigt. Interessant ist, dass die Beschäftigungsdauer beim Beschäftigterbetrieb und Ausbildung nur bei Frauen stark zusammenhängen. Je besser Frauen ausgebildet sind, umso länger werden sie von einem Betrieb „behalten“. Bei Männern ist dieser Zusammenhang nicht so ausgeprägt.



## Was für LeiharbeiterInnen im Job wichtig ist

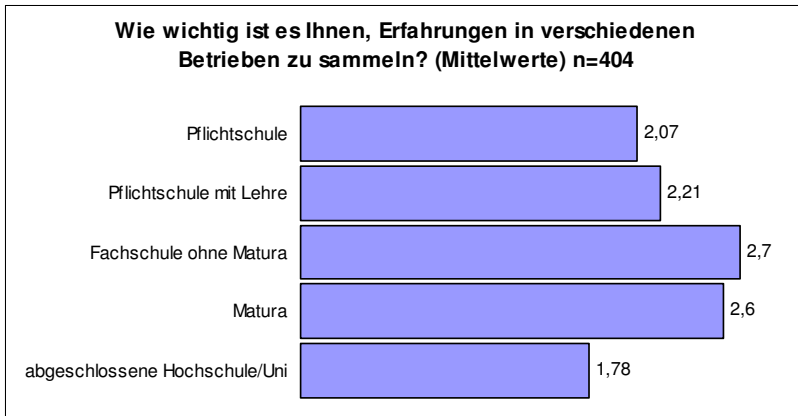
### Was ist Ihnen ganz allgemein bei Ihrer Arbeit wichtig?



Absolute Wichtigkeit für weibliche und männliche Beschäftigte hat ein gutes Klima, ein sicherer Arbeitsplatz. Frauen haben ein noch stärkeres Bedürfnis nach fairen und kompetenten Vorgesetzten und guten Gesundheitsbedingungen als Männer. Erst dann folgen Einkommen, interessante Tätigkeit und eine Arbeitszeit, mit der sich private und familiäre Interessen vereinbaren lassen.

Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind Männern wichtiger als Frauen.

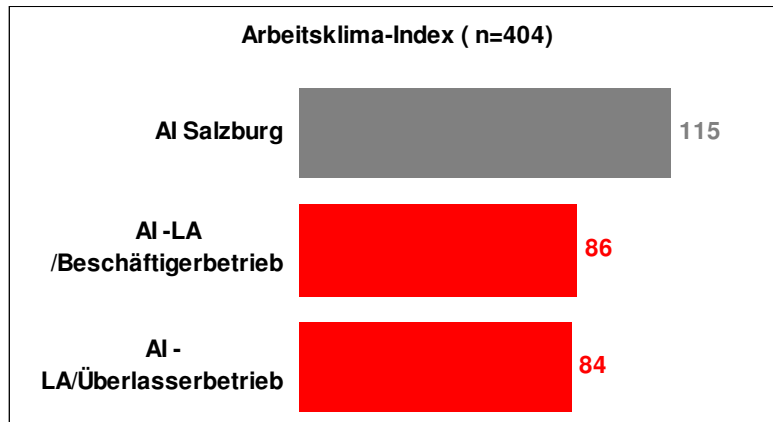
„Wenig Stress“ findet sich auf dem vorletzten Platz und ist lediglich 28,1 bzw. 21,6 % der Beschäftigten wichtig bzw. sehr wichtig.



Die Chance, Erfahrungen in unterschiedlichen Betrieben zu sammeln, wird nur von Hochschul- bzw. UnivabsolventInnen als besonders wichtig bewertet. ArbeiterInnen ist das Sammeln von Erfahrungen wichtiger als Angestellten: 68 Prozent vergeben die Noten 1 und 2, bei den Angestellten sind es nur 51 Prozent.

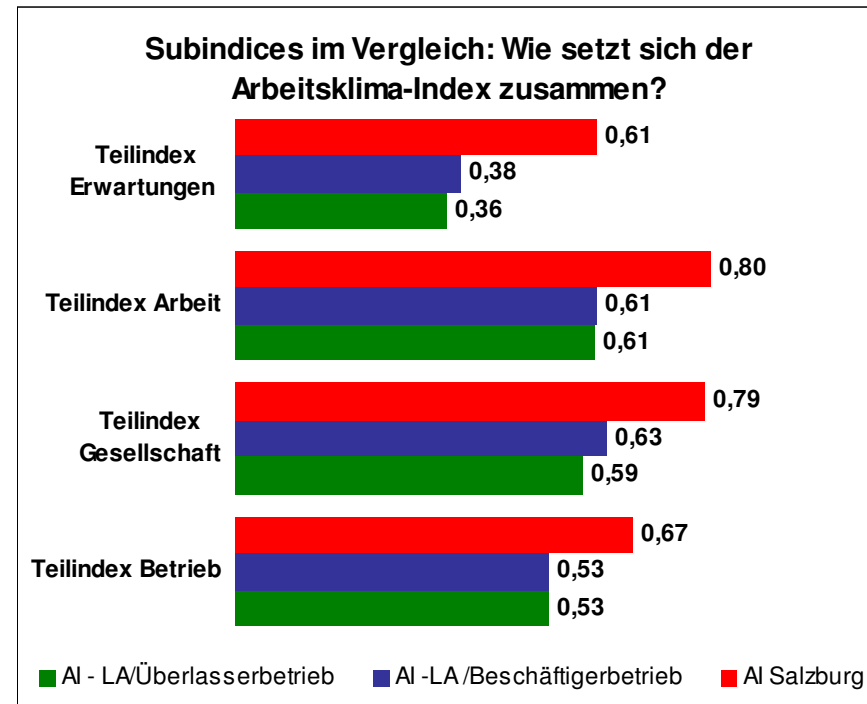
## 2. Arbeitsklima-Index

Der Arbeitsklimaindex der unselbständig Beschäftigten im Bereich Zeit/Leiharbeit liegt mit 84 Indexpunkten deutlich unter dem Salzburger Durchschnittsindex von 115 Indexpunkten.

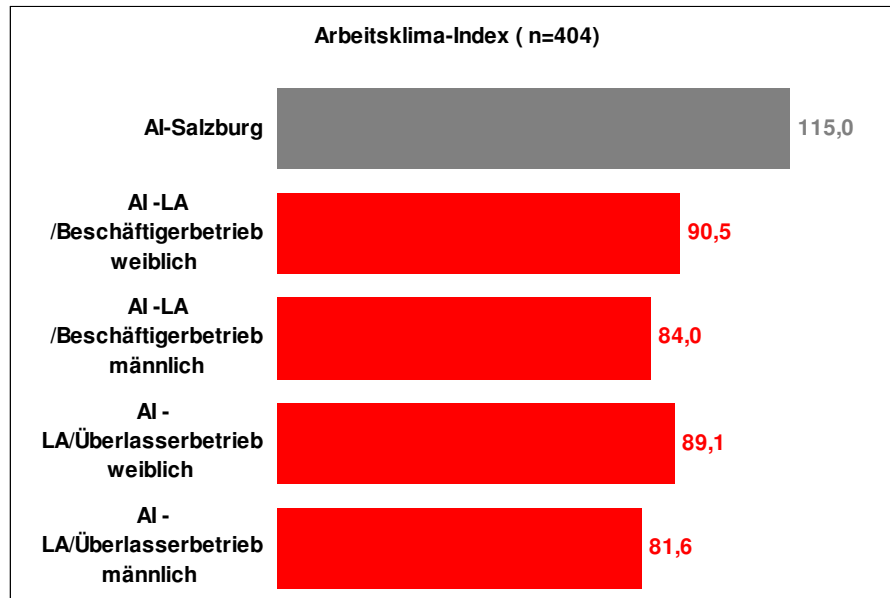


Bei näherer Analyse zeigt sich, dass sich ZeitarbeitnehmerInnen in ihrem Beschäftigterbetrieb etwas besser fühlen als im Überlasserbetrieb.

Dass das tätigkeitsbezogene Wohlbefinden dieser Beschäftigtengruppe so niedrig ist, hat nicht nur damit zu tun, dass sie sich von den Arbeitsbedingungen stärker belastet und mit ihren Rahmenbedingungen weniger zufrieden fühlen, sondern offensichtlich auch damit, dass sie sich mit ihrem sozialen Status als ArbeitnehmerInnen am Rande der Gesellschaft fühlen und eine große Gruppe nur wenig Hoffnung hat, dass sich ihre Arbeitssituation in Zukunft verbessert.



## Warum Frauen zufriedener sind ....

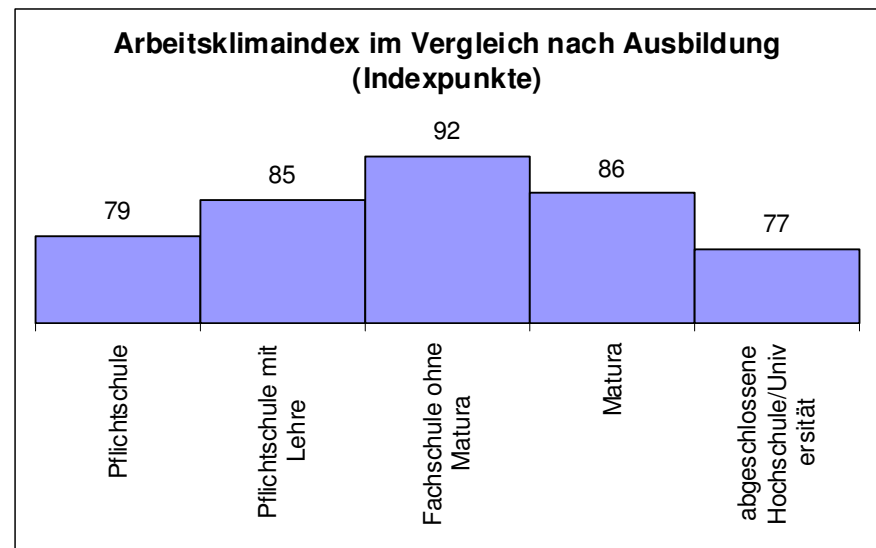


## Gute Ausbildung macht nicht zufriedener

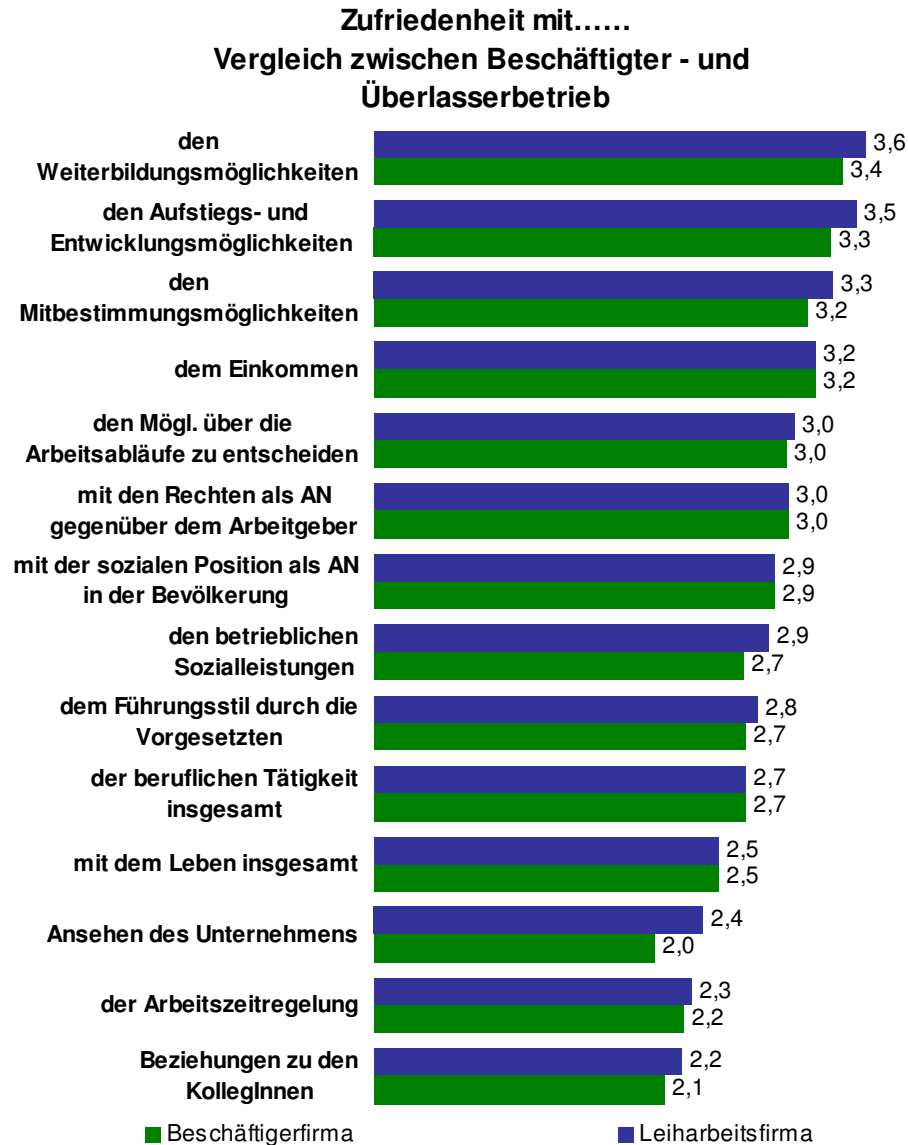
Der AI bei FachschulabsolventInnen ohne Matura liegt bei 92 IP. Demgegenüber am schlechtesten beurteilen AbsolventInnen einer Universität bzw. Hochschule ihr Arbeitsumfeld und –klima mit nur 77 Indexpunkten. Bei AkademikerInnen fällt der hohe Anteil an ArbeiterInnen auf: 73,5 Prozent sind als ArbeiterInnen beschäftigt, also in einem ihrer Ausbildung nicht entsprechendem Arbeitsverhältnis eingesetzt. Lediglich 23,5 Prozent sind angestellt. Die Gründe dafür sind vielfältig: Zum Teil handelt es sich um Beschäftigte mit Migrationshintergrund, denen offenbar die Ausbildung nicht anerkannt wurde bzw. um Personen, die trotz abgeschlossener universitärer Ausbildung keine adäquate Berufsmöglichkeit finden konnten, wie beispielsweise eine junge Biologin mit dem Schwerpunkt Genetik, die sich nun mit Leiharbeitsverhältnissen ihren Lebensunterhalt verdient.

Im Vergleich der Beschäftigungsgruppen ArbeiterInnen-Angestellte fällt auf, dass die Gruppe der Angestellten deutlich zufriedener ist als die Gruppe der Arbeiter: Angestellte kommen auf 95 Indexpunkte, ArbeiterInnen nur auf 80 Indexpunkte. Prinzipiell ist eine niedrigere Arbeitszufriedenheit bei ArbeiterInnen „normal“. Allerdings ist die Differenz bei LeiharbeiterInnen sehr hoch.

Frauen sind (deutlich) zufriedener als Männer. Dafür gibt es zwei Erklärungen: Einerseits weisen Frauen generell höhere Arbeitszufriedenheitswerte bei Arbeitsklimaindexerhebungen auf, andererseits sind Frauen zu einem höheren Prozentsatz im Angestelltenverhältnis tätig als Männer.



### 3. Arbeitszufriedenheit



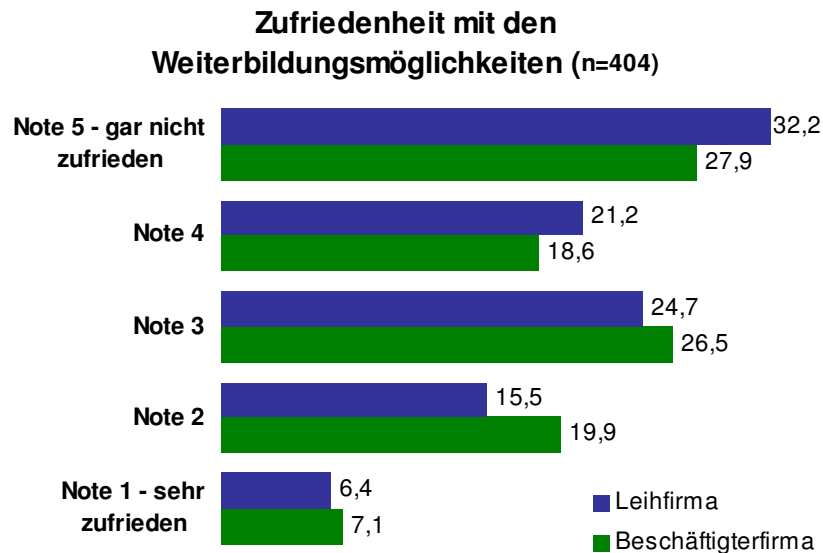
Ein Überblick über die Zufriedenheitswerte gibt erste Einblicke in die Ursachen für die schlechten Indexwerte: Es sind die Chancen und Möglichkeiten, weiterzukommen, bei denen die Unzufriedenheit am höchsten ist, wobei die Werte beim Beschäftigter jeweils eine Spur besser sind als beim Überlasser.

Auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist unterdurchschnittlich niedrig im Vergleich zum Salzburger Durchschnitt.

Mitbestimmung, betriebliche und gesellschaftliche Wertschätzung und Selbstwert liegen jeweils eine ganze Note unter dem Salzburger Durchschnitt.

Vergleichsweise relativ noch am zufriedensten sind LeiharbeiterInnen mit den Beziehungen zu den KollegInnen und der Arbeitszeitregelung sowie dem Ansehen des Unternehmens.

## Wenig Chancen auf Zukunft

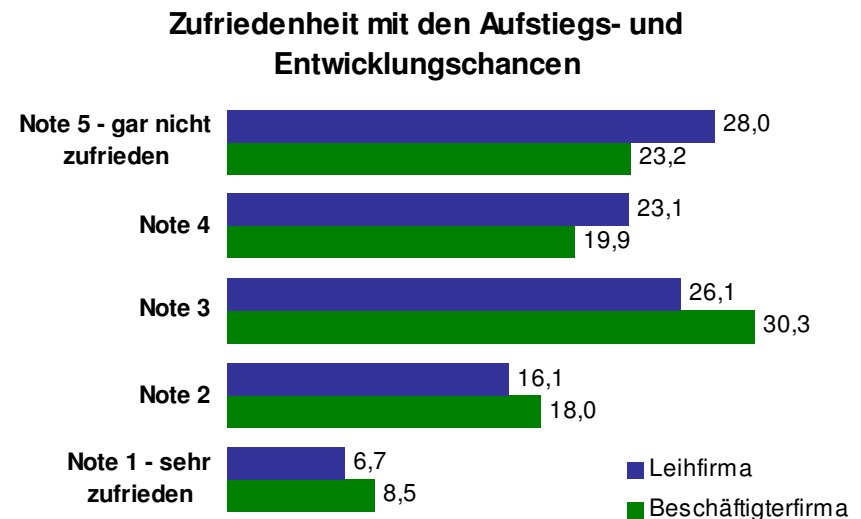


Nach dem Status ist die Unzufriedenheit bei Arbeiterinnen am stärksten: Offenbar fühlen Frauen in diesem Bereich ihre Chancenlosigkeit noch stärker: 58% aller weiblichen Arbeiter sind mit ihren Aufstiegsmöglichkeiten und 65% mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten unzufrieden.

Die Unzufriedenheit beginnt bereits mit 20 Jahren und steigt dann kontinuierlich an. Erst für 60jährige wird dieses Thema irrelevant, sie haben resigniert. In den schriftlichen Kommentaren wird das Gefühl, ausgeschlossen zu sein, angesprochen Leiharbeit könne „nur eine kurzfristige "Übergangslösung" sein, da diese Firmen meist: - keinerlei Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, - keine

*Aufstiegschancen, - schlechte Arbeitszeiten, - anspruchslose, eintönige Arbeiten, - keine betrieblichen Sozialleistungen, ... etc. bieten. Auf Dauer stumpft man bei den gebotenen Jobs ab, hat keinerlei Aussichten (Weiterbildung, Aufstiegschancen, etc) und schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt, wenn man angeben muss, dass man über einen längeren Zeitraum bei einer Leiharbeitsfirma tätig war.“*

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in der Leihfirma und 46,5% mit jenen in der Beschäftigterfirma nicht zufrieden. 22% finden die Möglichkeiten in der Leihfirma und 34,1% in der Beschäftigterfirma zufriedenstellend. Diese Werte sind insofern alarmierend, als sie erheblich vom Salzburger Durchschnitt abweichen und von den Beschäftigten in direkten Zusammenhang mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten gebracht wird. Der Zusammenhang zwischen schlecht beurteilten Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten ist sehr stark und hoch signifikant. Nach Bildungsstand jeweils am stärksten ausgeprägt ist die Unzufriedenheit bei sehr gut ausgebildeten und bei Personen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen.



## Mitbestimmung, Rechte, Wertschätzung als ArbeitnehmerInnen und Status

Gleich an die Zukunftschancen und –perspektiven reiht sich im Ranking der Problemlagen das gesellschaftliche und betriebliche Klima gegenüber LeiharbeiterInnen: Hier geht es um schlechte Mitbestimmungsmöglichkeiten, soziale und betriebliche Wahrnehmung und Rechte.



Vergleicht man die einzelnen Merkmale für LeiharbeiterInnen (LA) mit jenen aus dem Salzburger Arbeitsklima-Index (AI-Salzburg) dann zeigt sich, in welchem hohem Ausmaß sich ZeitarbeiterInnen diskriminiert fühlen müssen: Die Unzufriedenheit beträgt in allen Bereichen ein Vielfaches des Salzburger Durchschnitts.

Auch hier werden die Spitzen der Unzufriedenheit von den ArbeiterInnen erzielt: 44% der ArbeiterInnen sind mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb und 36% mit den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe mit zu bestimmen eher nicht oder gar nicht zufrieden. Die Werte im Beschäftigterbetrieb liegen jeweils 3 - 5 Prozentpunkte niedriger. Noch am ehesten zufrieden mit ihren Mitsprachmöglichkeiten und ihrem Status insgesamt sind weibliche Angestellte. Männliche Angestellte sind deutlich unzufriedener.

## Menschen zweiter Klasse

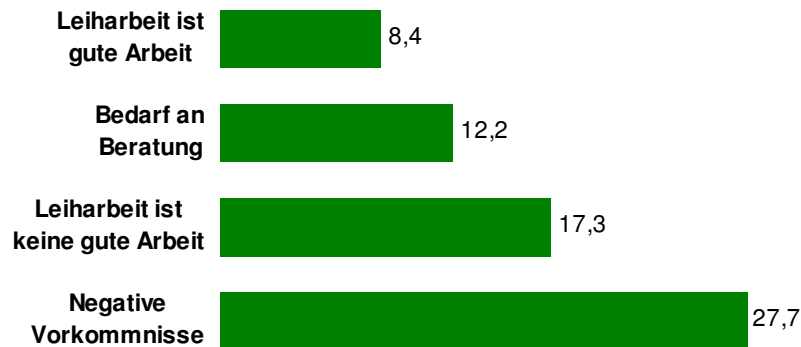
Viele der Wünsche, Anliegen und Vorschläge, die die Befragten machen, beziehen sich auf diesen Themenkomplex: Grundsätzlich teilen uns 17,3% der Befragten zusätzlich zu ihren Beurteilungen oft sehr plastisch mit, dass Leiharbeit keine gute Arbeit ist:

Sie empfinden sich als „Menschen zweiter Klasse“, die im Beschäftigterbetrieb nicht an den Sozialleistungen,

Weiterbildungsmöglichkeiten oder Mitbestimmungsmöglichkeiten partizipieren können. Das Wort „Sklave(nhandel)“ kommt häufig vor:

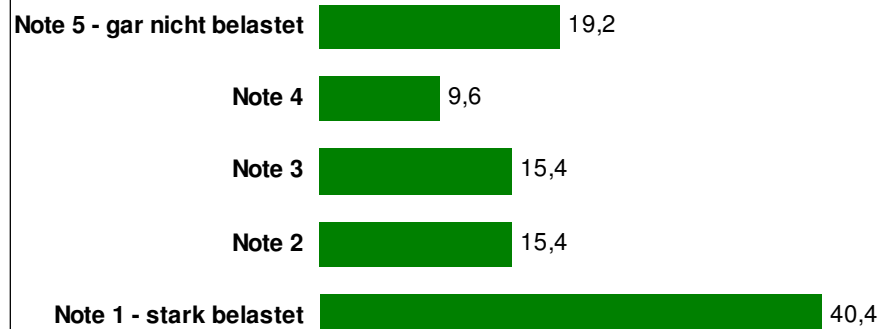
*„Ich fühle mich als moderner Sklave durch Genehmigung des Staates, denn bei gleichem Arbeitseinsatz werde ich mit viel weniger belohnt und werde als Mensch zweiter Klasse angesehen. Ich gebe mein Bestes und werde trotzdem, wenn es eng wird, ausgewechselt in einen anderen Einsatzort, und fühle mich wie eine ausgepresste Zitrone. Ich darf gar nicht krank werden, denn ich werde sonst gekündigt. Und das Schlimmste ist, dass es jeden Monat Differenzen im Lohn gibt, angeblich "Fehler", die aber jeden Monat passieren. Erst nach Einschalten des Vorgesetzten der Beschäftigungsfirma bekomme ich den fehlenden Betrag nachgezahlt. Meiner Meinung nach gibt es keine Kontrollen durch den Staat an die Leihfirmen, deswegen arbeiten sie nach Willkür. Außerdem wechseln sie alle zwei Jahre ihren Namen. Meine Prognose ist, dass es sich leider auch in Zukunft nichts ändert.“*

Wünsche, Anliegen und Vorschläge ( n=191)



Belastung durch ungleiche Behandlung im Vergleich zum Stammpersonal in der Gruppe "negative Vorkommnisse" ( n=63)

Vorkommnisse ( n=63)



## Rechtsverletzungen und Verletzungen der Würde

27,7% der Beschäftigten schildern negative Erlebnisse in der Arbeit. Beispielsweise dürften LeiharbeitnehmerInnen nicht krank werden, denn dann würden sie gekündigt.

56% der Beschäftigten, die negative Vorkommnisse schildern, fühlen sich durch ungleiche Behandlung eher stark oder stark belastet.

Angesprochen wird auch der Eindruck „eine Sache“ zu sein, die beliebig hin und her geschoben werden könne. Sobald es zu Stehzeit kommt, verliere man den Job. Dieses

Prinzip des „Hire and Fire“ beeinflusst das Selbstbewusstsein der Befragten negativ.

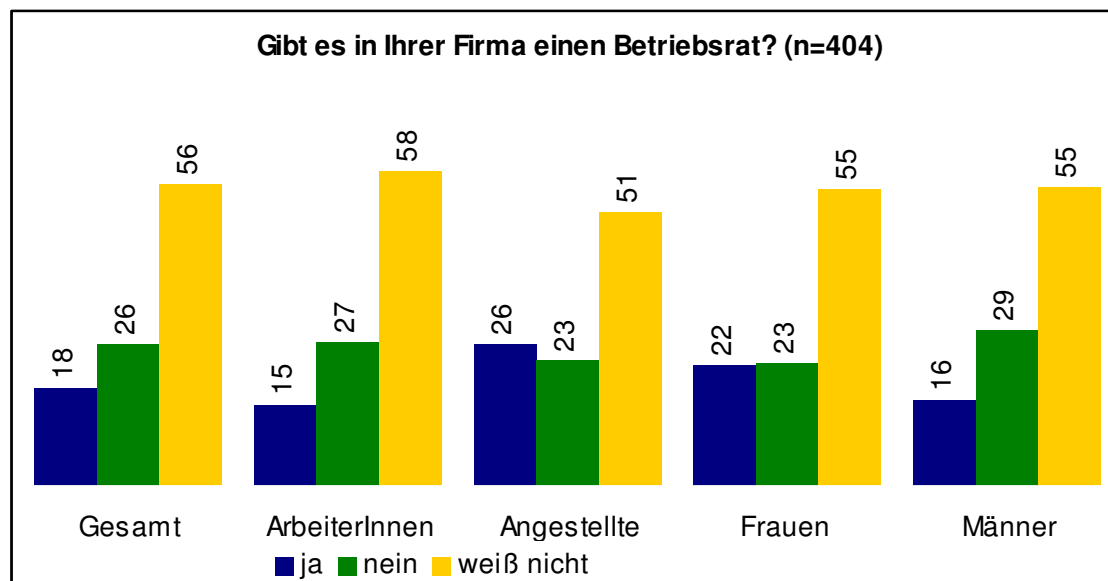
### Bedarf an Beratung und Unterstützung

Der Wunsch nach Unterstützung und Information über die Rechte als ArbeitnehmerIn wird häufig geäußert. Die Erwartungen richten sich vor allem an die Arbeiterkammer, der auch mehrfach für das Interesse in Form der Befragung gedankt wird. Es wird aber auch die Erwartung geäußert, dass sowohl das AMS bei einer Vermittlung an einen Arbeitskräfteüberlasser als auch dieser selbst verständliche Informationen über die Rechte und Pflichten und die Art dieser Arbeit bereitstellen sollte.

### Betriebsrat und Gewerkschaften bleiben eher rätselhaft

Auffällig ist, dass über 50 Prozent der Beschäftigten nicht wissen, ob es in ihrer Firma einen Betriebsrat gibt, und knapp 30 Prozent nicht wissen, ob sie Gewerkschaftsmitglied sind.

Je höher das Bildungsniveau, umso höher der Prozentsatz jener, die nicht wissen, ob es in der Leiharbeitsfirma einen Betriebsrat gibt. Ältere ArbeitnehmerInnen und ArbeiterInnen wissen eher, ob es einen Betriebsrat gibt.



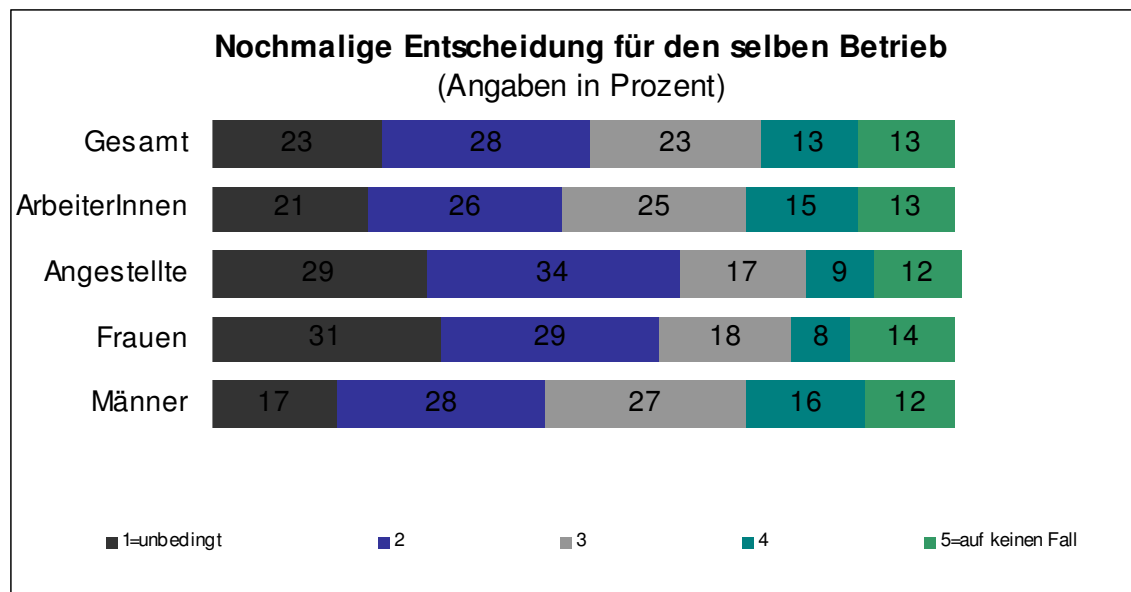
15 Prozent der befragten LeiharbeiterInnen sind Gewerkschaftsmitglied. Davon hätte der überwiegende Teil, nämlich knapp 60 Prozent, gerne Kontakt mit Vertretern der Gewerkschaft.

### Leiharbeit kann auch gute Arbeit sein

In den schriftlichen Äußerungen drücken 8,4% der Beschäftigten explizit aus, dass Leiharbeit für sie Vorteile bringt. Beispielsweise schildert eine Beschäftigte, dass sie schon viele Erfahrungen mit Leihfirmen hat und deshalb beurteilen kann, dass ihr jetziger Arbeitgeber sich positiv von anderen abhebe. In diesem Kontext wird auch vorgeschlagen, vorbildliche Leiharbeitsfirmen auszuzeichnen und zu prämiieren. Außerdem wird hervorgehoben, dass Leiharbeit für WiedereinsteigerInnen oder ältere ArbeitnehmerInnen die persönlichen Chancen auf Arbeit verbessern könne und die Vermittlungserfolge besser seien als beim AMS.

### Trotz allem wieder im selben Betrieb?

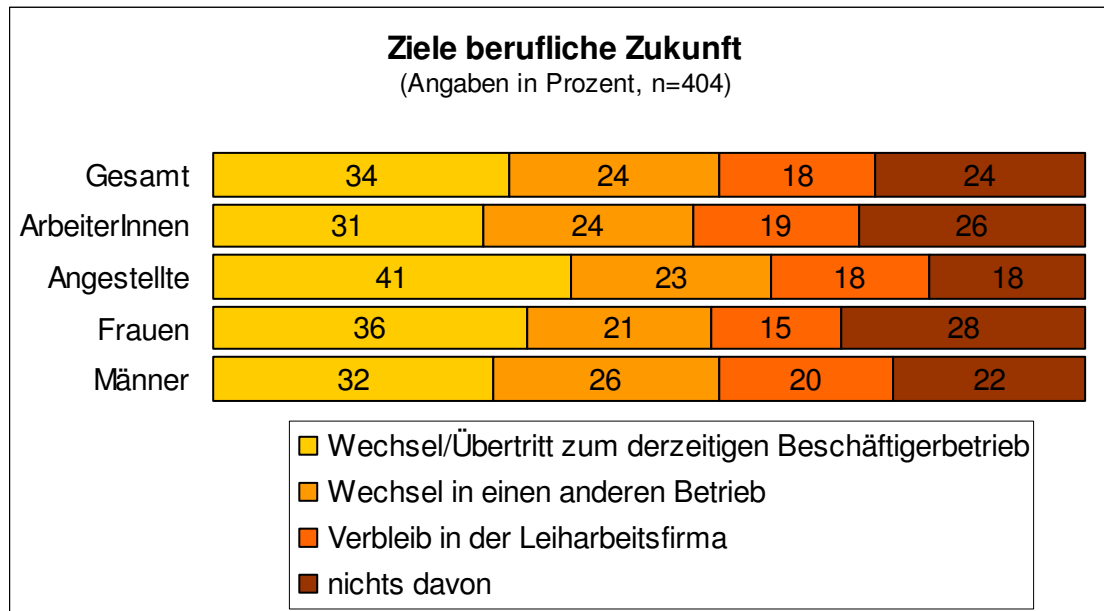
Interessant ist, dass aber dennoch ein hoher Prozentsatz wieder eine Tätigkeit im selben Betrieb anstreben würden, wenn sie noch einmal vor der Wahl stünden: Auf die Frage „Wenn Sie sich nochmals entscheiden könnten, würden Sie wieder eine Tätigkeit im selben Betrieb anstreben?“ antworteten über 50 Prozent der befragten Personen mit „unbedingt“ bzw. „eher schon“. In der Gruppe der ArbeiterInnen, deren Arbeitsklimaindex und Zufriedenheitswerte deutlich unter den Werten der gesamten Stichprobe liegen, ist die



Zustimmung geringer als in der Gruppe der Angestellten. Noch weiter divergieren die Antworten von Frauen und Männern: Während sich Frauen zu 60 Prozent „unbedingt“ bzw. „eher schon“ noch einmal für denselben Betrieb entscheiden würden, ist dies bei den Männern nur zu 45 Prozent der Fall. Im Vergleich zu allen SalzburgerInnen ist der Prozentsatz derer, die eher nicht mehr oder auf keinen Fall mehr eine Arbeit im selben Betrieb anstreben würden, doppelt so hoch. Und 77% der SalzburgerInnen gegenüber 51% LeiharbeiterInnen würden sich unbedingt oder eher wieder für denselben Betrieb entscheiden.

## Berufszufriedenheit und berufliche Zukunft

Befragt zu ihren längerfristigen beruflichen Zielen gibt allerdings nur knapp ein Fünftel an, in der Leiharbeitsfirma bleiben zu wollen. Der Großteil der LeiharbeiterInnen strebt einen Übertritt zum derzeitigen Beschäftigerbetrieb an oder den Wechsel in einen anderen Betrieb an.



Der *Übernahmewunsch* wird von den Beschäftigten häufig auch explizit erwähnt. Dabei wird auch auf paradoxe Erfahrungen Bezug genommen, wie z.B. die Tatsache,

- dass man noch nie mit der Leihfirma Kontakt hatte, außer dass der Lohnzettel von dort komme und nicht vom Beschäftigerbetrieb,
- oder dass man viele Jahre schon beim selben Beschäftiger arbeite, dass aber bei Neueinstellungen nicht die LeiharbeiterInnen bevorzugt würden, sondern „frische“ ArbeitnehmerInnen
- oder dass man sogar bei Betriebsverlagerungen mitgezogen sei, aber trotzdem nicht übernommen werde.

## Arbeitszeit

### Normalarbeitszeit

Die kollektivvertraglich geregelte Normalarbeitszeit für Zeit-ArbeitnehmerInnen beträgt 38,5 Stunden. Insgesamt arbeiten 65,6% aller Beschäftigten 38,5 Stunden und mehr. Eine vereinbarte Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche ohne Überstunden oder Mehrarbeit haben 67,2% der vollzeitarbeitenden Männer und 71,4% der vollzeitarbeitenden Frauen. 27,5% der Vollzeit arbeitenden Frauen und 28% der Männer geben an, eine vereinbarte Arbeitszeit zwischen 38,5 und 40 Stunden in der Woche zu haben. Mehr als 40 Stunden vereinbart haben 4,6% der Männer und 2 % der Frauen.

### Überstunden

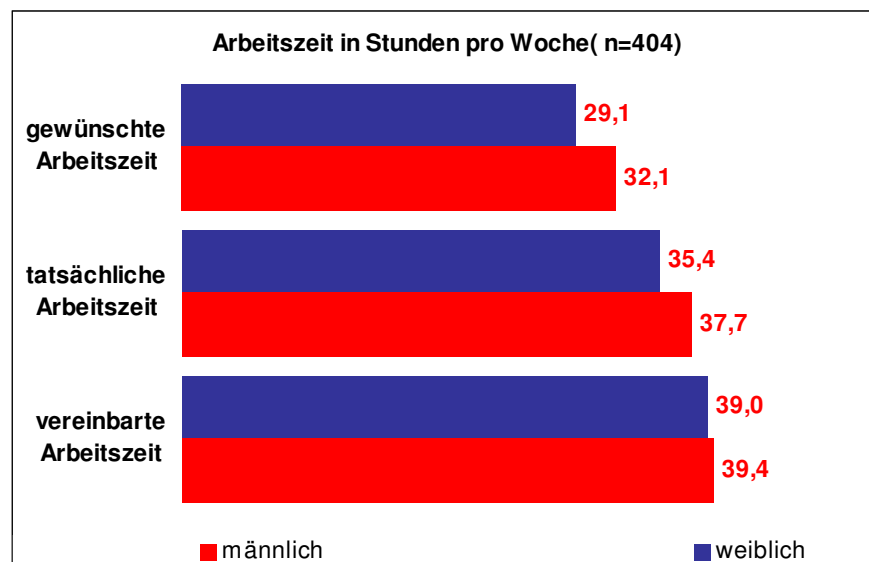
Insgesamt 60% der Vollzeitbeschäftigten machen Überstunden. Männer 3,9 und Frauen 2,2 Überstunden pro Woche.

### Teilzeit

33,4% der Beschäftigten arbeiten Teilzeit. Die durchschnittliche Stundenanzahl beträgt bei Männern 19 und bei Frauen 18 Wochenstunden. 28% aller Männer und 42% der Frauen sind Teilzeit beschäftigt. Auch hier sieht man, dass Zeitarbeit anders ist: Der Teilzeitanteil der Männer ist hier deutlich höher: 7% der Männer und 47% der Frauen bei allen Salzburger Beschäftigten arbeiten Teilzeit.

82% der Teilzeit Beschäftigten machen Überstunden. Männer 5,2 Stunden und Frauen 3,2 Stunden pro Woche.

### Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitsstundenleistung pro Woche



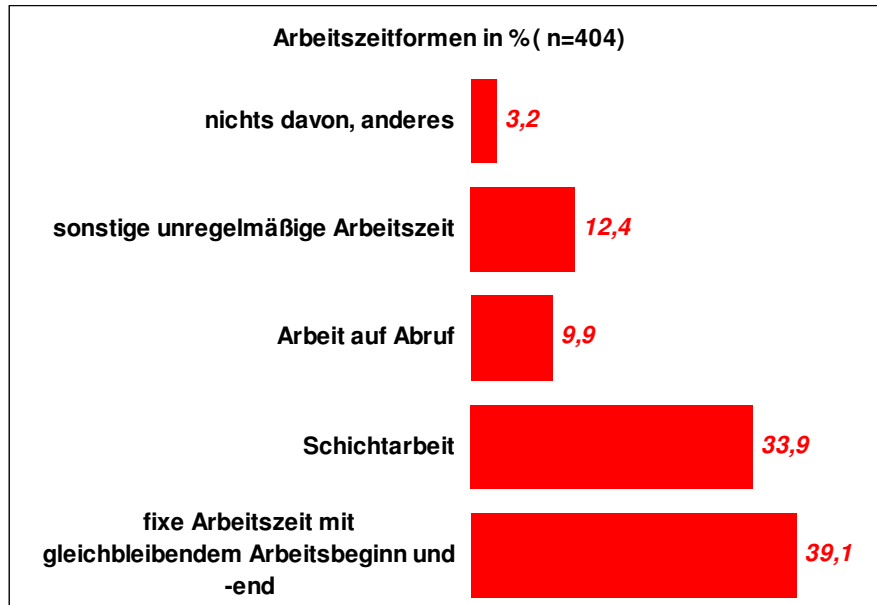
Vollzeitbeschäftigte ZeitarbeiterInnen arbeiten durchschnittlich knapp 3 Stunden weniger als vereinbart. Wenn sie es sich aussuchen könnten, würden sie gerne 8 Stunden pro Woche weniger als vereinbart arbeiten.

Bei Frauen ist die Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeit mit 3,2 Stunden besonders krass, sie würden aber überhaupt 9 Stunden weniger arbeiten wollen.

Auffällig ist, dass ZeitarbeitnehmerInnen eher weniger Arbeit haben, als vereinbart.

Teilzeitarbeitende Zeitarbeiter arbeiten exakt soviel, wie vereinbart, würden aber gerne weniger arbeiten.

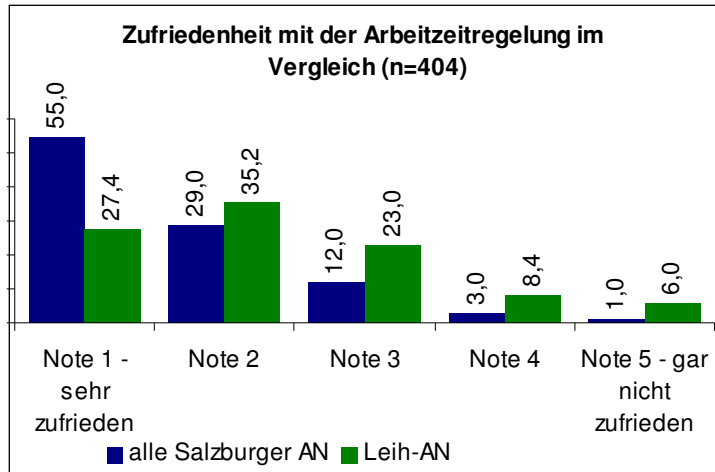
## Arbeitszeitformen



39% der befragten LeiharbeiterInnen haben fixe Arbeitszeiten mit gleichbleibendem Arbeitsbeginn und –ende. Knapp 34% gaben an, Schichtarbeiter zu sein. 10% arbeiten auf Abruf bereit und 12% haben sonstige unregelmäßigen Arbeitszeiten.

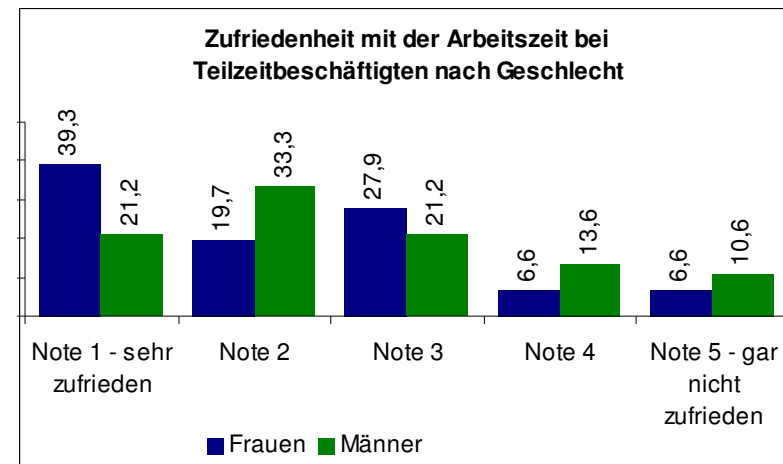
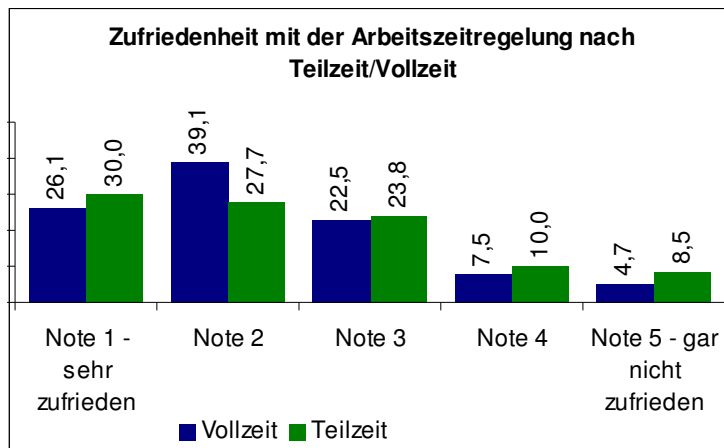
Nach dem Status im Betrieb zeigen sich einige Unterschiede: ArbeiterInnen haben einen Schichtarbeitsanteil von fast 40%, während nur 20% der Angestellten Schichtarbeiten. Sie haben zu 60% eine fixe Arbeitszeit mit gleichbleibendem Arbeitsbeginn und – Ende und und 18% haben sonstige unregelmäßige Arbeitszeiten. 6,5% arbeiten auf Abruf. Eindeutig ist, dass LeiharbeiterInnen um vieles flexibler sein müssen und mit belastenderen Arbeitszeiten konfrontiert sind, als der Durchschnitt der SalzburgerInnen. Hier arbeiten nur 2% auf Abruf, 19% leisten Schichtarbeit, und 14% haben unregelmäßige Arbeitszeiten.

## Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

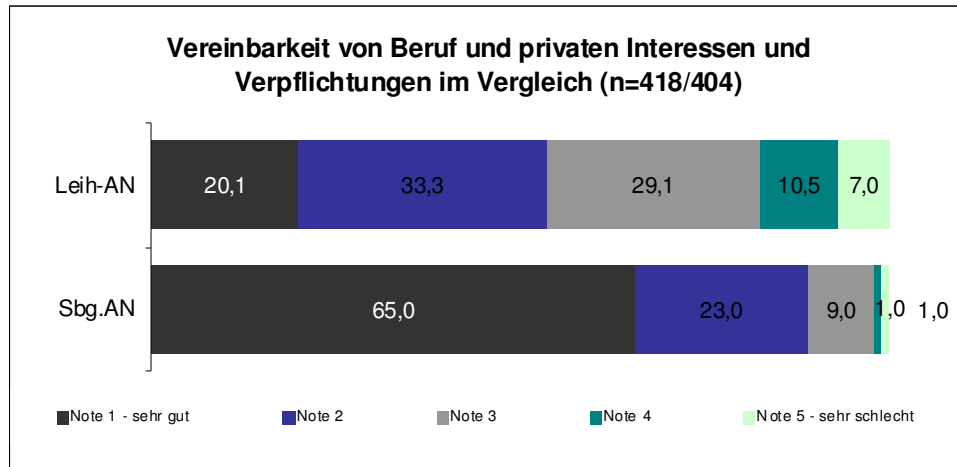


Auf einer fünfteiligen Notenskala geben die ZeitarbeitnehmerInnen der Zufriedenheit mit ihrer Arbeitszeitregelung die Note 2,3. Der Vergleich mit allen SalzburgerInnen zeigt, dass nur halb so viele LeiharbeiterInnen mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Etwa jeder achte Leiharbeiter ist eher nicht oder gar nicht mit seiner Arbeitszeit zufrieden. Angestellte benoten ihre Arbeitszeitregelung mit 2,0, während ArbeiterInnen zu 2,4% tendieren. Prinzipiell sind Vollzeitbeschäftigte etwas zufriedener als Teilzeitbeschäftigte – allerdings sind mehr Teilzeitbeschäftigte mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden. Bei Teilzeitbeschäftigten ist es allerdings so, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit vor allem von den weiblichen Teilzeitbeschäftigten ausgeht. 23% der männlichen Beschäftigten sind mit ihrer Arbeitszeitregelung eher nicht oder gar nicht zufrieden. 40% der Frauen, aber nur 21% der Männer sind sehr zufrieden. Die Zufriedenheit zwischen Überlasserbetrieb und Beschäftigerbetrieb differiert nur leicht.

In bestimmten Betrieben ist der Druck über Arbeitszeit besonders hoch: Einer der Beschäftigten schreibt: „Die Arbeitszeiten der Fa. ....xy sind unmenschlich. 80% der Mitarbeiter leiden an burn out. Danke liebe Gesetzgeber und ÖGB“.

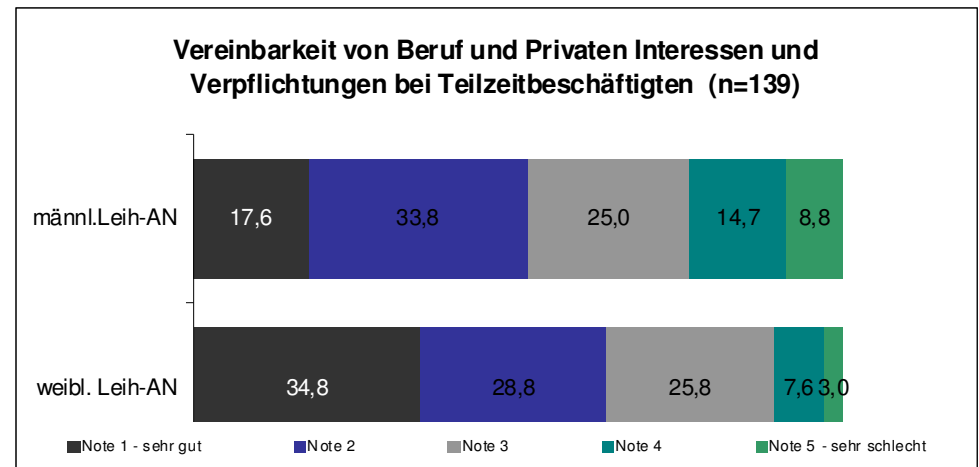


## Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit sonstigen privaten Interessen und familiären Verpflichtungen



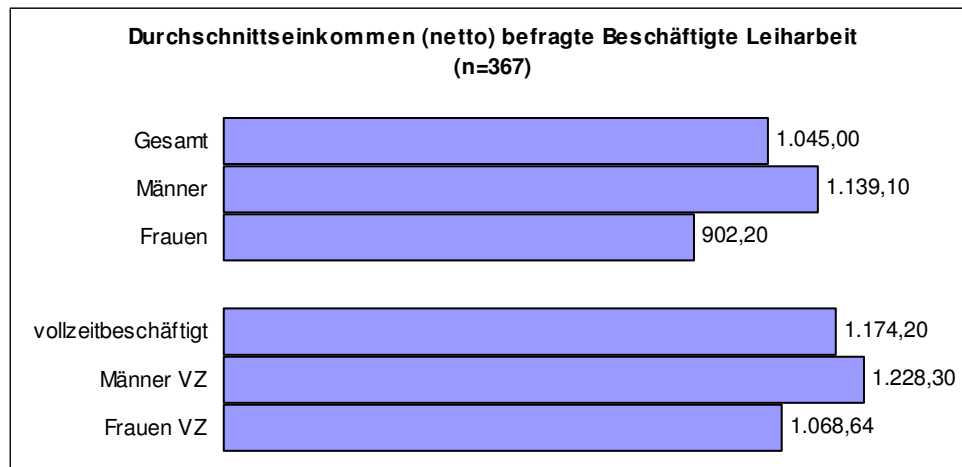
Zwischen der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben besteht ein sehr starker signifikanter Zusammenhang: Wer mit seiner Arbeitszeitregelung sehr zufrieden oder zufrieden ist, kann auch seinen Beruf und seine Interessen und Verpflichtungen sehr gut bis gut miteinander vereinbaren.

53,4% der Befragten können Beruf und Privates gut mit einander vereinbaren. Im Vergleich zu allen SalzburgerInnen sieht man allerdings, dass die Leih-AN Beruf und Privatleben deutlich schlechter als alle Salzburger Beschäftigten vereinbaren können. Teilzeitbeschäftigte Männer können das vergleichsweise noch schlechter als Frauen.



## Einkommen

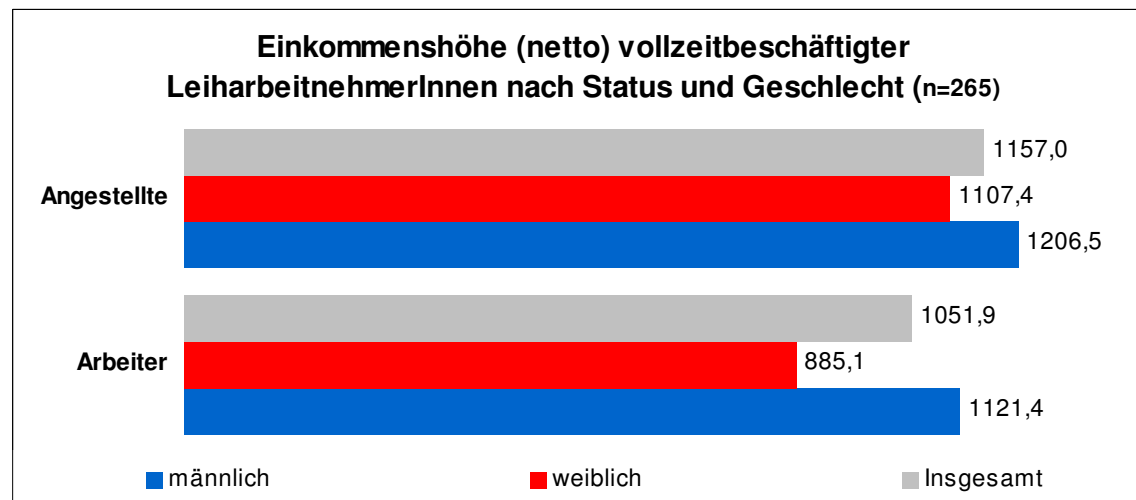
### 20% unter dem Durchschnittseinkommen.....



Das teilzeitbereinigte Netto-Durchschnittseinkommen von ZeitarbeitnehmerInnen liegt 20% unter dem Salzburger Durchschnittseinkommen (AI-2006). Noch etwas höher ist die Differenz bei den unbereinigten Durchschnittseinkommen. Auf den ersten Blick positiv erscheint, dass der Lohngap zwischen Männern und Frauen geringer ausfällt als üblicherweise. Er beträgt knapp 15% und ist damit nur etwa halb so groß wie bei allen Beschäftigten in Salzburg. Ein Grund für die höheren durchschnittlichen Fraueneinkommen ist jedoch sicherlich die höhere Angestelltenzahl unter den Frauen

Sobald man nämlich die Geschlechtereinkommen nach Statusgruppen vergleicht, nähert man sich zumindest bei ArbeiterInnen der Normalität und stößt auf einen Lohngap von 27%.

Bei den Angestellten verringert er sich allerdings auf 9% zugunsten der Frauen.



## Einkommenszufriedenheit

Das niedrige monatliche Durchschnittseinkommen der befragten LeiharbeiterInnen schlägt sich erkennbar in den Zufriedenheitswerten nieder.

Mit ihrem Einkommen sind lediglich 6 Prozent „sehr zufrieden“, 18 Prozent sind „gar nicht zufrieden“ bzw. 21 Prozent „wenig zufrieden“.

Wie zufrieden sind Sie alles in allem gesehen...?  
(Werte in Prozent)

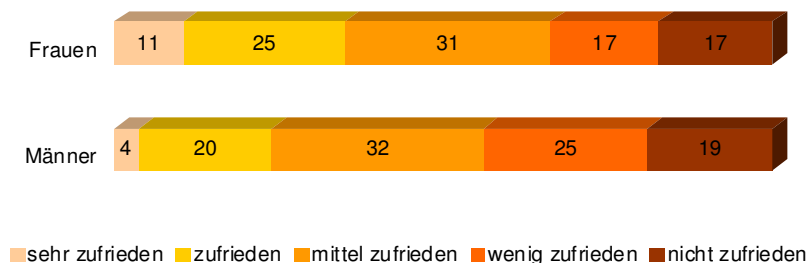


sehr zufrieden   zufrieden   mittel zufrieden   nicht zufrieden   gar nicht zufrieden

Auch der Vergleich mit den Werten der Salzburger Stichprobe zeigt, dass die Beschäftigten im Bereich Leiharbeit deutlich unzufriedener mit ihrer Gesamtsituation sind.

ArbeiterInnen sind mit ihrem Einkommen ungleich unzufriedener als Angestellte: Von den ArbeiterInnen sind beinahe die Hälfte (nämlich 46 %) nicht bzw. gar nicht zufrieden mit ihrem Einkommen, bei den Angestellten sind das nur knapp über 20 Prozent. „Sehr zufrieden“ mit ihrem Einkommen sind über 10 Prozent der Angestellten, aber nur 5 Prozent der ArbeiterInnen.

Zufriedenheit mit dem Einkommen in Prozent



zurückzuführen ist. Weibliche ArbeiterInnen sind gleich unzufrieden wie Männer.

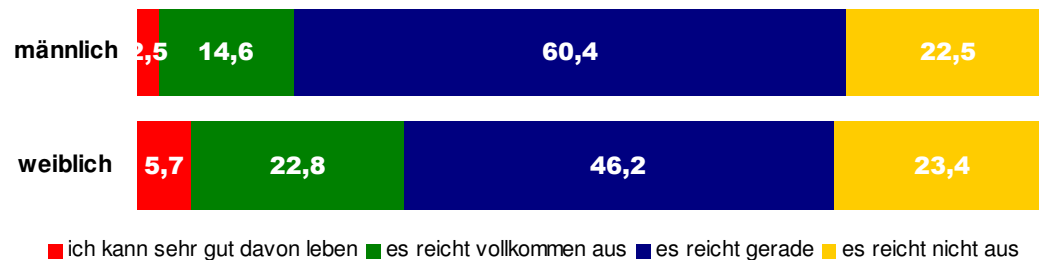
Obgleich Frauen weniger als Männer verdienen, sind sie zufriedener mit ihrem Einkommen. Dieses Phänomen ist prinzipiell bekannt und hat den Grund, dass Frauen aufgrund der bekannten Lohndiskriminierung häufig vorweg ihre Erwartungen reduzieren und real bekannten Möglichkeiten anpassen, sodass der Vergleich von Anspruch und Realität eine geringere Unzufriedenheit zur Folge hat als bei Männern. Im Fall der LeiharbeiterInnen zeigt sich aber, dass die höhere Zufriedenheit der Frauen im Wesentlichen auf die Gruppe der angestellten Frauen

## Wie gut kann man vom Einkommen leben?

Die Frage, ob das derzeitige Einkommen ausreichend ist, beantworten 55% der Befragten mit „es reicht gerade aus“ und 23% geben an, dass es gar nicht ausreicht.

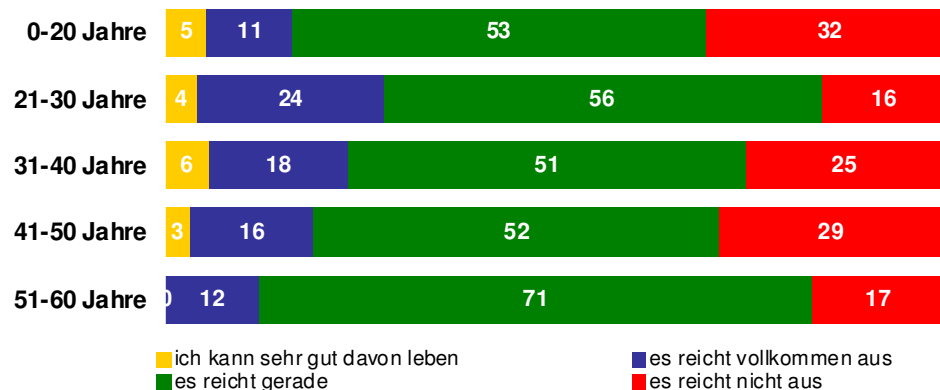
Nur 18% der Befragten meinen, ihr Einkommen reiche vollkommen aus und nur 4% können von ihrem Gehalt sehr gut leben.

Wie gut können Sie von Ihrem Einkommen leben?



Frauen können von ihrem Einkommen etwas besser leben als Männer. Dies steht in Zusammenhang mit der Einkommenshöhe und der höheren Zufriedenheit der Frauen. Allerdings gibt es bei beiden Geschlechtern einen fast gleich hohen Anteil, der nicht mit seinem Einkommen auskommt.

Wie kommen Sie mit Ihrem derzeitigen Einkommen aus?  
(Angabe in Prozent)

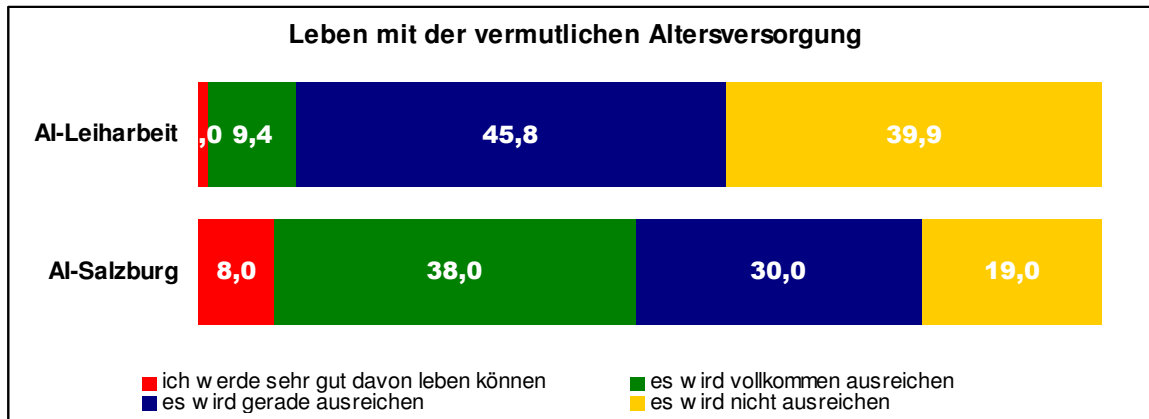


Je älter der/die Beschäftigte im Bereich Leiharbeit ist, umso weniger kann man von seinem Einkommen gut leben: Bei einem Durchschnittsnettoeinkommen der Vollzeitbeschäftigten 50-60-Jährigen von €1.232,- gibt es niemanden, der/die von seinem Gehalt sehr gut leben kann. Für 70 Prozent in dieser Altersgruppe reicht das Einkommen gerade aus, für 17 Prozent reicht es nicht aus. Am größten ist die Gruppe derer, denen das Einkommen nicht zum Leben reicht bei den unter 20-jährigen Beschäftigten.

Wenig überraschend: Angestellte können eher von ihrem Einkommen gut leben (35%), während dies bei ArbeiterInnen nur zu 18 % der Fall ist.

In den schriftlichen Bemerkungen finden sich häufig Rechenbeispiele, die verdeutlichen sollen, warum es unmöglich ist, mit Einkommen in der in dieser Branche üblichen Höhe auszukommen: „Mit 1000 € kann man nicht gut leben. Es reicht nicht zum Leben. Miete 600€, Essen 300€.“ beschreibt ein Beschäftigter.

### Wird die aus der beruflichen Tätigkeit zustehende Altersversorgung reichen?

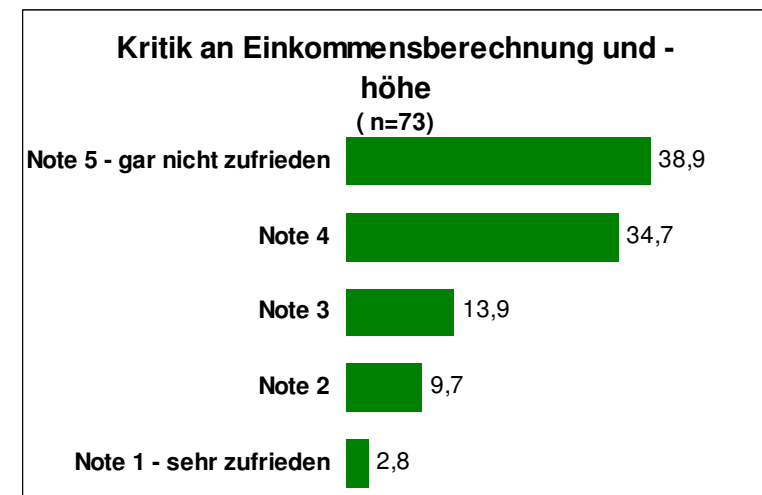


Große Skepsis herrscht bei den Beschäftigten im Bereich Leiharbeit darüber, ob sie später von der aus der beruflichen Tätigkeit zustehenden Altersversorgung leben können: 1% glaubt, einmal sehr gut davon leben zu können. 40% - das sind doppelt so viele wie im Salzburger Durchschnitt – glauben, dass sie nicht ausreichen wird.

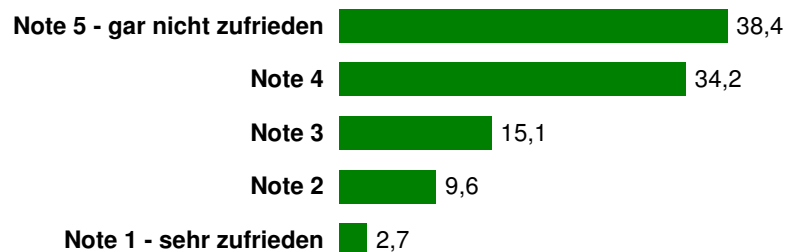
### Besondere Kritikpunkte an der Einkommenssituation

38% der Beschäftigten, die auch noch schriftliche Kommentare über ihre Wünsche abgaben, kritisieren einkommensabhängige Tatsachen, die bei der Lohnhöhe selbst beginnen und bis zur Einkommensberechnung des Überlassers reichen. Die Kritik kommt zu 90% von Arbeitern.

Probleme mit dem Einkommen werden bereits im ersten halben Jahr der Zeitarbeit bemerkt (Nichteinhaltung von vertraglichen Versprechen). Sie sind offensichtlich nicht zu lösen. Denn sie sind auch bei ZeitarbeiterInnen, die bis zu 10 Jahre als LeiharbeiterInnen arbeiten, noch immer da.

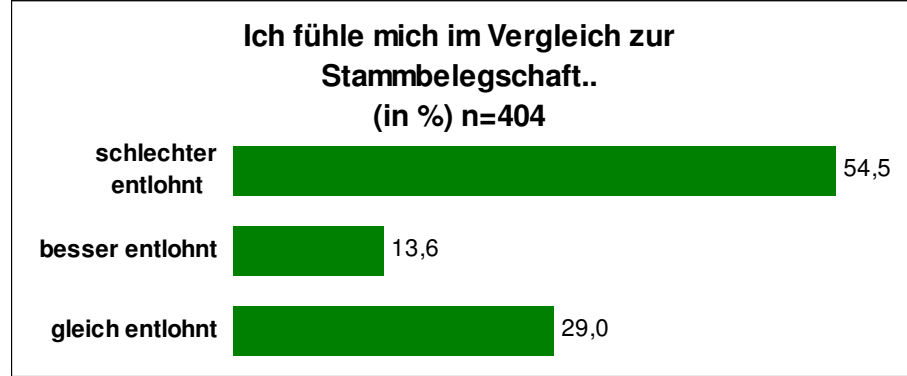


**Wer die Einkommenssituation explizit kritisiert, ist zu ...% mit seinen Rechten als ArbeitnehmerIn gegenüber seinem Arbeitgeber zufrieden/unzufrieden (n=73)**



**Lohnvergleich**

55% der LeiharbeiterInnen sind davon überzeugt, schlechter entlohnt zu werden als die Stammelegschaft im Beschäftigterbetrieb, knapp 30 Prozent sind der Ansicht, die gleiche Entlohnung zu erhalten. 13 Prozent sind der Meinung, besser entlohnt zu werden:



**Fahrtkosten**

Für 73% ist der Arbeitseinsatzort 50 km oder weniger vom Wohnort entfernt. 6% haben zw. 50 und 100 km täglich zum Einsatzort, aber 20% haben mehr als 120 km zum Einsatzort.

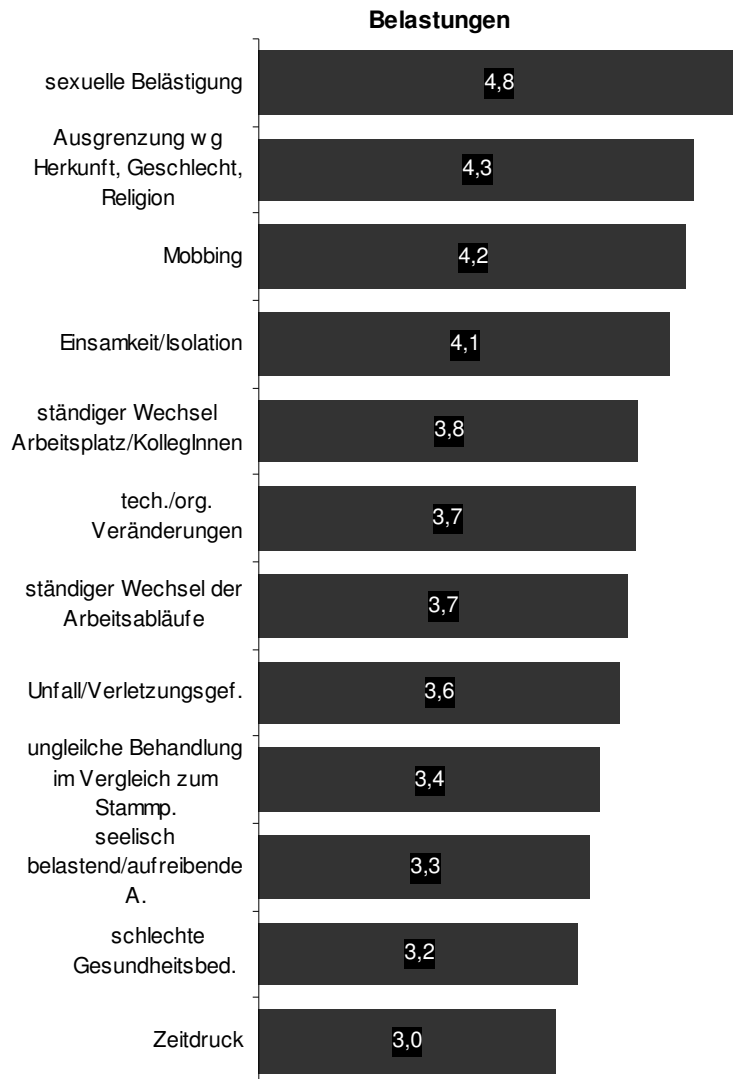
Nur zwei Drittel der ArbeiterInnen, die mehr als 60 km zum Einsatzort fahren, erhalten einen Fahrtkostenersatz.

Einem Drittel der beschäftigten Arbeiter wird das zustehende Taggeld und das zustehende Nachtgeld vorenthalten. Die Höhe von „Kilometergeld“/Fahrtkostenersatz, Taggeld und Nächtigungsgeld wird immer wieder explizit von den Beschäftigten kritisiert.

## Überblick über die Wünsche der ArbeitnehmerInnen

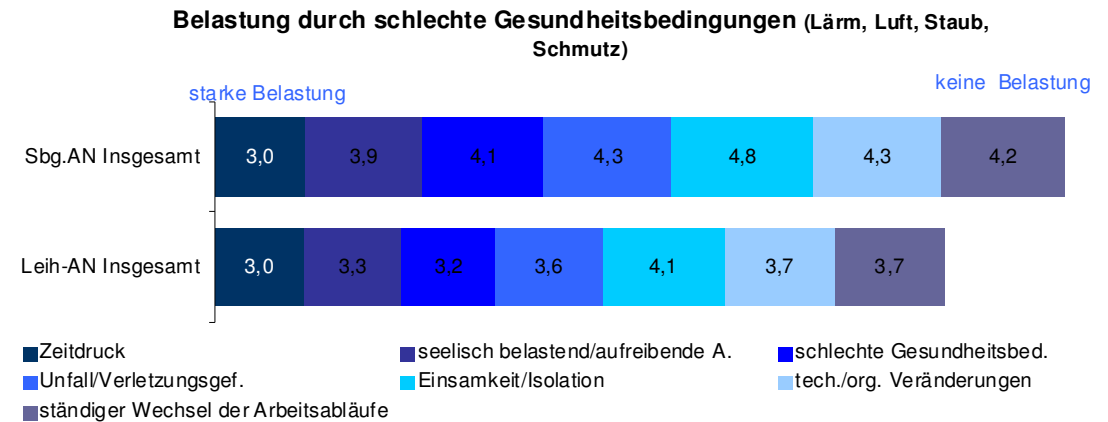
- mehr Verdienst
- Entgelt oft zu wenig für Lebens(erhaltungs)kosten (zahlreiche Beispiele)
- Gleicher Lohn wie Stammbeschaft des Beschäftigerbetriebes
- Überprüfung der Lohnverrechnung:  
Differenzen zwischen geleisteten und entlohten Stunden, vorenthaltene Zulagen, Überstundenabgeltung, Weihnachts- und Urlaubsgeld –  
„man würde auf Leichen stoßen“
- Überprüfung der Einhaltung des ALÜ-KVs
- Km-Geld bei weiten Strecken zum Einsatzort (120km)

## 4. Belastungen: Stressig – ungleich und ungesund



Im Vergleich zum Salzburger Durchschnitt sind die Belastungen der LeiharbeiterInnen deutlich überdurchschnittlich stark. Es gibt keine einzige Belastung, von der die LeiharbeiterInnen weniger betroffen sind.

Etwas anders ist das Ranking der Belastungen: Die gesundheitlichen Belastungen sind in dieser Gruppe sehr stark ausgeprägt. Die speziell für diese Gruppe gestellte Frage nach eventuell ungleicher Behandlung erwies sich als relevante Größe. Hingegen ist die Frage nach Ausgrenzung und sexueller Belästigung geringer bewertet worden als erwartet.



## Psychischer Stress

<b>Zeitdruck</b>		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
	Note 1 - stark belastet	65	16,1	17,0
	Note 2	77	19,1	20,2
	Note 3	120	29,7	31,4
	Note 4	52	12,9	13,6
	Note 5 - gar nicht belastet	68	16,8	17,8
	Gesamt	382	94,6	100,0

Insgesamt 37% der Befragten gaben an, sich durch Zeitdruck in der Arbeit stark belastet oder eher belastet zu fühlen. 32% fühlen sich durch Zeitdruck eher nicht belastet bis gar nicht belastet.

Zeitdruck ist die einzige Belastung, die bei Leiharbeitnehmern und allen SalzburgerInnen gleich ausgeprägt ist. Dies erklärt sich daraus, dass Zeitdruck eine Belastung ist, die im Angestelltenbereich sehr viel häufiger auftritt als im ArbeiterInnenbereich.

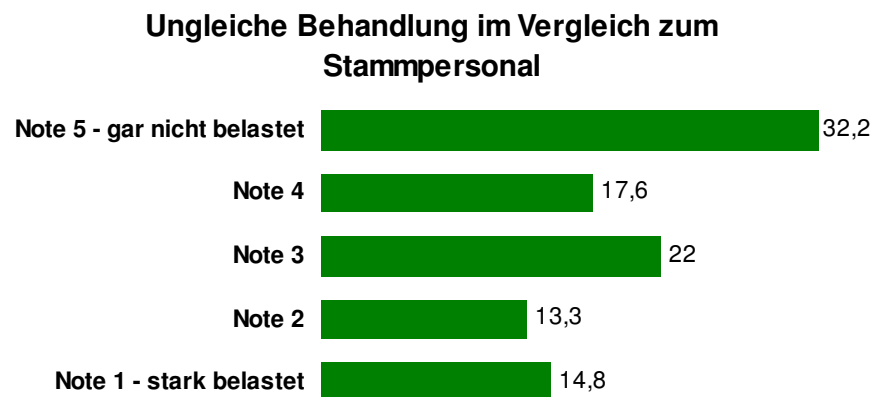
Tatsächlich sind auch hier die Angestellten stärker belastet und am stärksten die weiblichen Angestellten, was im Vergleich zum Sbg. Durchschnitt wiederum sehr untypisch ist.

<b>Seelisch belastende und aufreibende Arbeit</b>		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Note 1 - stark belastet	43	10,6	11,2
	Note 2	59	14,6	15,4
	Note 3	115	28,5	30,0
	Note 4	76	18,8	19,8
	Note 5 - gar nicht belastet	90	22,3	23,5
	Gesamt	383	94,8	100,0

27% empfinden ihre Arbeit als aufreibend und seelisch belastend. Für 43% ist das eher kein Problem. Tendentiell sind von dieser Belastung etwas mehr ArbeiterInnen als beim Zeitdruck betroffen, bei den Angestellten sind hier die Männer mehr als die Frauen betroffen.

Offensichtlich gibt es eine große Gruppe, wo beide Belastungen kumuliert auftreten. Besonders bei Arbeitern besteht ein mittlerer aber signifikanter Zusammenhang zwischen beiden Belastungstypen. 17% der Angestellten und 19% der ArbeiterInnen sind sowohl von Zeitdruck als auch von seelisch belastender und aufreibender Arbeit stark belastet.

### Ungleiche Behandlung im Vergleich zum Stammpersonal



Eine ungleiche Behandlung empfinden 28% der befragten LeiharbeiterInnen als stark belastend bzw. belastend. Ein Befragter schreibt uns: „Leiharbeiter werden in den Firmen unterdrückt. Sie haben keine eigene Meinung zu haben. Bekommen die stressigere Arbeit gegenüber den fest Angestellten. Bei einer Stellung als Vorarbeiter bekommen sie, wenn viel Arbeit anfällt, die neuen unerfahrenen Leiharbeiter, die nur kurz für ein paar Tage in der Firma sind. Wenn wenig Arbeit ist, werden die Leiharbeiter, die schon jahrelang bei der Firma sind, beurlaubt, wodurch ein Familienurlaub ausfällt. Die Leiharbeiter werden gegenüber den fest angestellten immer benachteiligt behandelt, und haben immer die Angst, wegen Antipathie oder Willkür der Festangestellten wieder abgebaut zu werden.“

Ein anderer erklärt es so: „Als Leiharbeitnehmer hat man es nicht leicht, man muss sich immer beweisen, weil Leiharbeiter generell einen schlechten Ruf haben. Man bekommt sozusagen immer die „schlechter“ Arbeit .....Die Arbeitskollegen von der Fremdfirma sind hin uns wieder neidisch, weil man mehr verdient ...“

### Sexuelle Belästigung

6 Männer und 5 Frauen fühlen sich starker sexueller Belastung ausgesetzt. Dies entspricht in etwa den Werten, die in anderen Branchenindices erhoben wurden.

### Mobbing

10% der Beschäftigten fühlen sich gemobbt. Mobbing ist überwiegend ein ArbeiterInnenproblem: 12% der Arbeiter und 6% der Angestellten sind von dieser Belastung betroffen. 15% der Arbeiterinnen aber nur 4% der weiblichen Angestellten zählen sich zu stark gemobbten Arbeitskräften.

### Ausgrenzung wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Religion

Sehr viel bemerkenswerter ist die Frage der Ausgrenzung: 50 Personen, das sind knapp 13% fühlen sich stark oder eher stark wegen Herkunft, Geschlecht oder Religion ausgegrenzt. Bereits in der ersten von der AK in Auftrag gegebenen Leiharbeiter-Untersuchung (1992) wurde diese Belastung festgestellt.

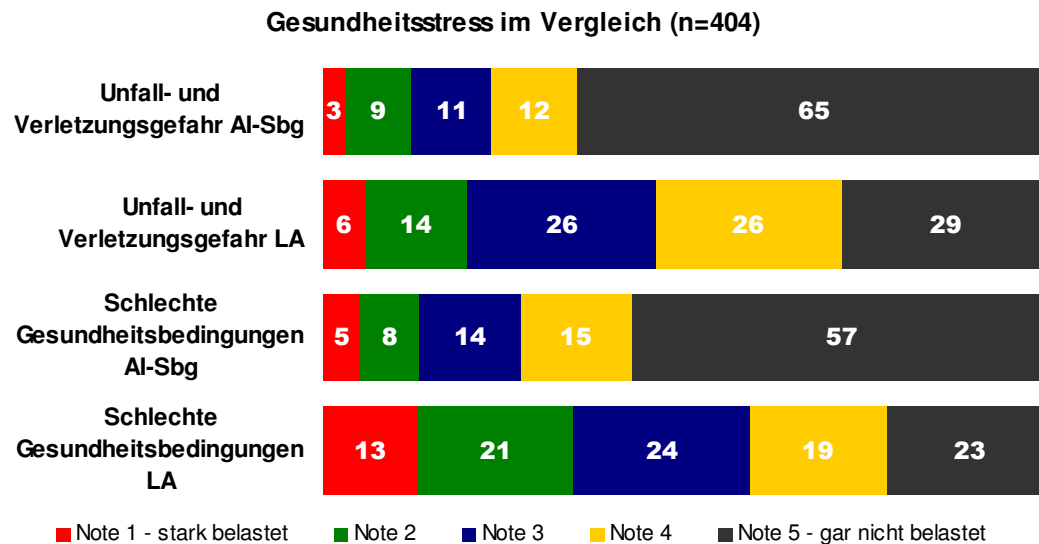
15% der männlichen und 11% der weiblichen Arbeiter geben diese Belastung als stark oder eher stark an.

42%, die stark von ungleicher Behandlung zum Stammpersonal betroffen sind, fühlen sich auch wegen anderen Gründen stark ausgegrenzt.

### Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz

13,4% aller Beschäftigten sind von starker oder eher starker Isolation am Arbeitsplatz betroffen. Dieser Wert ist höher als im Salzburger Durchschnitt. Es ist ein Problem männlicher Arbeiter. Die Hälfte von ihnen fühlt sich nicht nur isoliert, sondern auch wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Religion ausgegrenzt.

### Physischer Stress



Auffällig ist, dass ZeitarbeiterInnen ein vielfach höheres Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz haben als im Salzburger Durchschnitt. Grundsätzlich sind derartige hohe Belastungen eher im ArbeiterInnenbereich anzutreffen. Das ist auch hier der Fall.

40% der ArbeiterInnen fühlen sich stark oder eher stark durch Gesundheitsbelastungen wie Staub, Schmutz, Lärm belastet. Eine Beschäftigte beschreibt uns die Situation so:

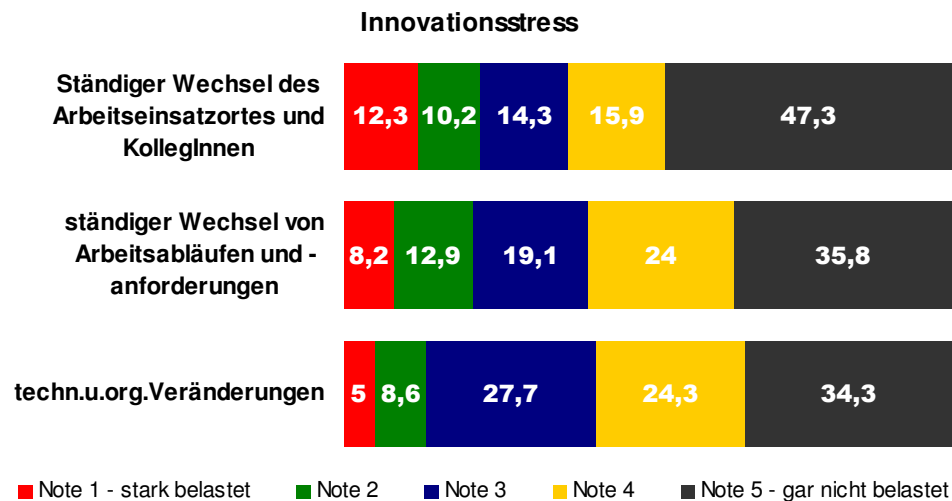
*„Lange Stehzeit immer am selben Platz stehen 6 Stunden, Wasserbehälter und andere schwere Sachen tragen, wenig Sauerstoffe (schlechte Luft)“.*

24% der ArbeiterInnen fühlen sich darüber hinaus noch stark von Unfall- und Verletzungsgefahr bei der Arbeit betroffen.

Nach Ausbildung und Geschlecht haben die männlichen Pflichtschulabgänger den höchsten Anteil an Personen die von schlechten Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahr betroffen sind (47%).

## Innovationsstress

### Psychischer Stress:



ZeitarbeitnehmerInnen fühlen sich zwar auch von den typischen Formen des Innovationsstress etwas mehr belastet als der Durchschnitt der SalzburgerInnen. Diese ist aber vergleichsweise weniger ausgeprägt als die Probleme, die durch den häufigen Wechsel von Arbeitseinsatzort und KollegInnen entstehen.

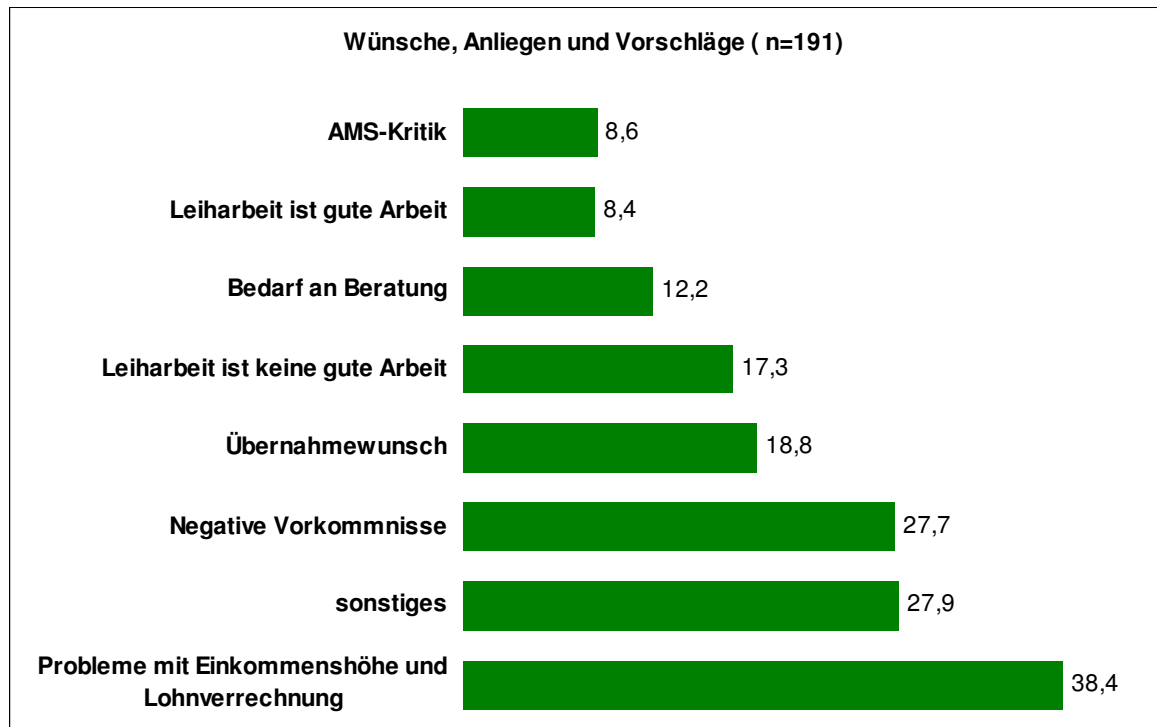
Den ständigen Wechsel des Arbeitseinsatzortes und der KollegInnen empfinden knapp 23% der befragten LeiharbeiterInnen als stark belastend bzw. belastend.

Ein Arbeitnehmer schreibt uns: „*Erwarte mir für die Zukunft ständiges Arbeitsklima. Ständiger Arbeitswechsel seit März 2007 durch AMS und Leihfirmen. Kurzarbeiten, usw.*

*Wünsche mir auf lange Sicht einen ständigen Arbeitsplatz...“*

Von allen Formen des Innovationsstress sind männliche Arbeiter am stärksten betroffen.

## 5. Wünsche, Anliegen und Vorschläge



191 Beschäftigte haben explizit die Gelegenheit ergriffen, Wünsche und Vorschläge zu deponieren, bzw. Mitteilungen über ihre Arbeit zu machen.

Die Stimmung, die die ArbeitnehmerInnen mit ihren Beiträgen zum Ausdruck bringen, schwankt zwischen Empörung und Resignation. „Aber was bleibt einem übrig?“ schreibt einer resignierend und ein anderer: „Das Leiharbeiten ist leider eine Modeerscheinung und ich hoffe, das Blatt wendet sich wieder.“

Oft ist Alter ein Thema: So gebe es bei Arbeitslosigkeit in einem bestimmten Alter kaum mehr andere Möglichkeiten, andererseits aber könne vor allem am Bau ab einem bestimmten Alter nicht mehr gearbeitet werden. Die Angst, jederzeit von jedem ersetzt zu werden, ist groß: „Wird man älter, so wird man sofort durch einen (billigeren) Jüngeren ersetzt“. Diese Aussage erklärt auch, warum die Alterskurve in der Gruppe ab 55 abrupt abbricht.

### Wünsche der LeiharbeiterInnen im Überblick

#### Einkommen und Lohnverrechnung:

- mehr Verdienst
- Entgelt oft zu wenig für Lebens(erhaltungs)kosten (zahlreiche Beispiele)
- Gleicher Lohn wie Stammbeschaft des Beschäftigterbetriebes

- Überprüfung der Lohnverrechnung:  
Differenzen zwischen geleisteten und entlohten Stunden, vorenthaltene Zulagen, Überstundenabgeltung, Weihnachts- und Urlaubsgeld –  
„man würde auf Leichen stoßen“
- Überprüfung der Einhaltung des ALÜ-KVs
- Km-Geld bei weiten Strecken zum Einsatzort (120km)

### **Sonstiges/negative Vorkommnisse:**

- Angst vor Kündigung im Krankheitsfall, in der Stehzeit oder bei Äußerung von Kritik
- Wunsch: 3 Tage Kündigungsschutz im Krankheitsfall
- Unsicherheit des Arbeitsplatzes (Man kann nie sicher sein, „ob man morgen noch einen Arbeitsplatz hat“)
- Konkurrenzdruck durch Lohndumping
- Keine Aus- und Weiterbildung

### **Übernahme in Beschäftigerbetrieb:**

- Vorzug von LeiharbeiterInnen bei Neueinstellungen
- Übernahme nach längerer Arbeitzeit im Beschäftigerbetrieb

### **Leiharbeit ist keine gute Arbeit:**

- „moderner Sklave durch Genehmigung des Staates“
- „Mensch zweiter Klasse“
- „habe das Gefühl eine Sache (Sklave) zu sein“
- „gebe mein Bestes und werde trotzdem, wenn es eng wird, ausgewechselt...fühle mich wie eine ausgepresste Zitrone“

### **Bedarf an Beratung:**

- Zusendung von Informationsmaterial
- Infos über Rechte und Pflichten
- Mehr rechtliche Klarheit
- Zugriff auf KV

### **Leiharbeit ist gute Arbeit:**

- ältere AN haben Chance auf Arbeitsstelle
- Chance für Wiedereinstieg
- Bessere Vermittlung als durch AMS
- Auszeichnung oder Prämierung vorbildlicher Leiharbeitsfirmen

### **AMS-Kritik:**

- Überhang an Leasingstellen im AMS-Stellenangebot, keine Facharbeiterjobs
- Zu wenig (Rechts-)Information bei Vermittlung in Leasingfirmen
- Kritik an AMS-Kursen

## Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Befragung der ZeitarbeitnehmerInnen veranschaulichen eindringlich, wie steinig der Weg von rechtlicher Regulierung zur Umsetzung im alltäglichen Leben sein kann.

Theoretisch sind ZeitarbeitnehmerInnen rechtlich doppelt abgesichert, das „normale“ Arbeitsrecht wird ergänzt durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Kollektivverträge setzen Lohnhöhe, Arbeitszeit und andere wesentliche Parameter fest. Trotzdem berichten die Befragten von einer Vielfalt rechtlicher Probleme mit ihren ArbeitgeberInnen. Hier ist vieles zu klären und mithilfe der Interessenvertretungen im Sinne der Beschäftigten zu bereinigen.

Jenseits der Vielzahl von klärenswerten Rechtsfällen und objektiven Problemen, die sich aus geringer Entlohnung und hohem Arbeitsplatzrisiko für die Beschäftigten ergeben, lastet eine dichte Wolke von atmosphärischen Fragen über diesem mittlerweile gar nicht mehr so jungem Zweig der Flexibilisierung der Arbeitswelt. So deutlich wie selten zeigen die Befragungsergebnisse und die vielen schriftlichen Stellungnahmen der Beschäftigten, wie es sich als flexible Verschubmasse am Arbeitsmarkt lebt.

Die Beschäftigten fühlen sich nicht nur „rechtlos“, uninformiert und zu wenig unterstützt und wahrgenommen, sondern vor allem als Menschen zweiter Klasse. Das hat ganz wesentlich mit einer Reihe konkreter Alltagserfahrungen zu tun: Wer sich wehrt, krank wird, einmal nicht gut drauf ist, geht ein hohes Risiko ein, seinen Job schnell zu verlieren. Das Wissen, so leicht ersetzbar zu sein, macht Stress und senkt auch den Selbstwert.

Subtiler wirken andere Erfahrungen: Man ist sozusagen auf „Bewährung“ dabei. ArbeitgeberInnen können einen nach Herzenslust testen, lange über die sonst gesetzlich vorgeschriebenen Probezeiten hinaus, ganz ohne Risiko. Nicht als „normale“ Arbeitskraft, sondern als „LeiharbeitnehmerIn“ gebraucht zu werden, eröffnet zumindest die Chance, einmal in den „normalen“ Stand hinüberwechseln zu können. Das ist einer der größten Wünsche der ZeitarbeitnehmerInnen. Nur erfüllt er sich relativ selten. Fataler Weise wecken die Wünsche „übernommen“ zu werden, Erinnerungen daran, dass es in der Geschichte schon öfters Menschengruppen gab, die darauf warteten, „Freie“ zu werden. Nicht von ungefähr beschreiben Befragte wiederkehrend ihre eigene Arbeitsexistenz als „Sklave(nhandel)“.

Aus betrieblicher Sicht gehören LeiharbeitnehmerInnen nicht wirklich dazu. Häufig legen Stammebelegschaften Wert auf Exklusivität – das Ab- und Ausgrenzen der Anderen hat viele Gründe: Sicherlich der wichtigste ist die Angst, einmal selbst ersetzt zu werden. Gar nicht weit hergeholt ist die Angst, Einkommenseinbußen hinnehmen zu müssen, wenn die Konkurrenz von außen immer billiger wird. „Ein Unterschied muss sein“ ist eine Forderung, der auch innerbetrieblichen InteressenvertreterInnen klar macht, auf wessen Seite sie zu stehen haben. ZeitarbeitnehmerInnen empfinden die Ungleichheit, die aus diesen verständlichen Haltungen resultiert, als Diskriminierung.

Der härteste atmosphärische Eindruck ist die Mut- und Hoffnungslosigkeit, die viele Teile dieser wachsenden Gruppe von Beschäftigten prägt. Als ZeitarbeiterIn gehört man selten zu denen, die Karrierevorstellungen beflügeln. Aufstiegsmöglichkeiten,

Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind für viele Gruppen am Arbeitsmarkt Mangelware, für ZeitarbeiterInnen aber besonders.

InteressenvertreterInnen finden in dieser Befragung viel Stoff für konkrete Ansatzpunkte ihrer Arbeit.

Der wichtigste Akteur in diesem Handlungsfeld ist allerdings die Wirtschaft: Seit einigen Jahren bilanziert das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Entwicklungen bei den ArbeitskräfteüberlasserInnen. Derzeit boomt das Gewerbe. Die Verschubmasse an Arbeitskräften stieg in den vergangenen beiden Jahren mächtig an. Dies ist dem einsetzenden Aufschwung geschuldet, dem die ArbeitgeberInnen bei vollen Auftragsbüchern zuerst einmal abwartend insofern gegenüberstehen, als sie ihren Arbeitskräftebedarf sicherheitshalber vorerst mit ZeitarbeiterInnen decken und ihr Risiko so minimal wie möglich halten. Langfristige Unternehmenserfolge erzielt man nicht mit einer Hire-and Fire-Politik, sondern mit selbstbewussten, zufriedenen und gut entwickelten Fachkräften.