

Die Leiharbeit in der Krise?

Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel

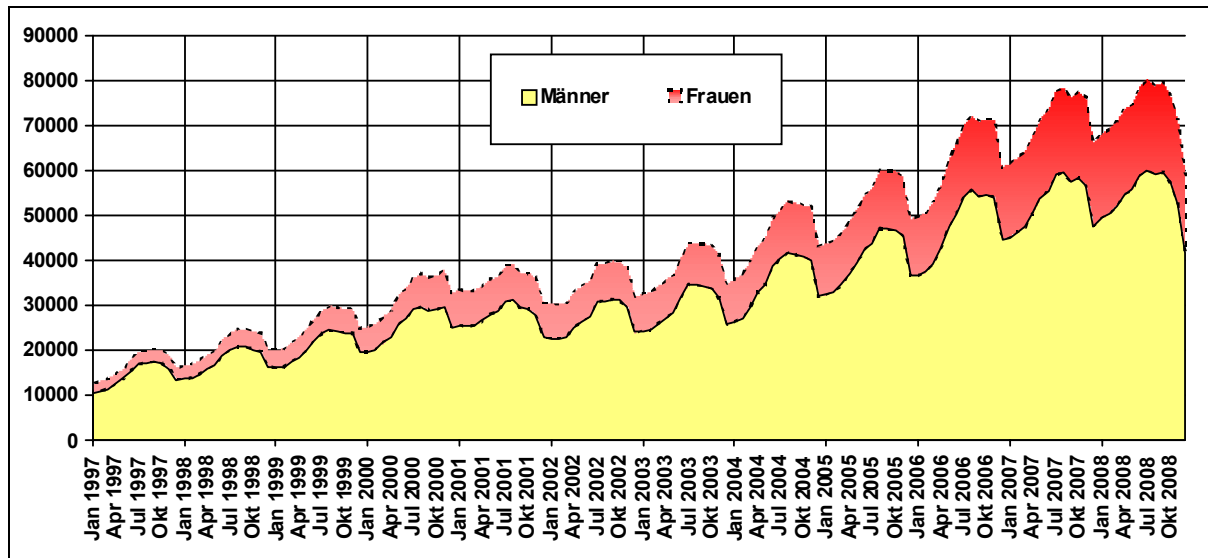
Kurzfassung der Studienergebnisse

Diese Kurzfassung fokussiert auf die wichtigsten Ergebnisse der Studie „Die Leiharbeit in der Krise?“. AuftraggeberIn des Forschungsprojekts ist die Arbeiterkammer Wien. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen Fragen nach der Erwerbs-, Einkommens- und Arbeitssituation von LeiharbeiterInnen in Österreich.

1 Entwicklung der Leiharbeit in Österreich

In Österreich hatte Leiharbeit in den letzten Jahren einen regelrechten Boom mit hohen Zuwachsraten zu verzeichnen. So waren zur Jahresmitte 1997 (31.7.) noch lediglich 19.694 Erwerbsverhältnisse der entsprechenden Wirtschaftsklasse zuordenbar, elf Jahre später Ende Juli 2008 waren es bereits 80.172 Erwerbsverhältnisse (siehe Abbildung 1). Die Ausweitung ging dabei in zwei Phasen vor sich: Die erste Phase fand mit Ende 2000 ihren Abschluss. Die folgenden Jahre 2001 und 2002 brachten im Zusammenhang mit der Leiharbeit kaum mehr Veränderungen. Ursache dürfte hier vor allem die Marktberreinigung durch die Einführung des Kollektivvertrags für Leiharbeitskräfte mit 1.3.2002 gewesen sein. Ab dem Jahr 2004 stieg die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse wieder kräftig an. Im Jahr 2008 ist allerdings ein Einbruch feststellbar. So belief sich die Steigerung der Beschäftigungsverhältnisse zur Jahresmitte auf lediglich rund 3% gegenüber dem Vorjahr. Im Dezember 2008 waren schließlich nur mehr 58.748 Personen als LeiharbeiterIn tätig. Gegenüber dem Dezember des Vorjahres ist dies ein Rückgang um 7.302 Personen bzw. rund -11%. Die in den Medien kolportierten radikalen Einschnitte im Wirtschaftsfeld der Leiharbeit können auf Basis dieser Versichertendaten zumindest bis Ende 2008 allerdings nicht bestätigt werden. Anzunehmen ist, dass ab dem ersten Quartal 2009 ein weitaus signifikanterer Rückgang zu verzeichnen ist, welcher erst gegen Ende der Wirtschaftskrise sein Ende finden wird. In der Phase des Aufschwungs wird demgegenüber die Leiharbeit die stärkste Ausweitung von allen Wirtschaftsklassen aufweisen, da Unternehmen besonders in der ersten und noch ungewissen Zeit vermehrt auf flexible Arbeitskräfte setzen werden.

Abbildung 1: Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Geschlecht



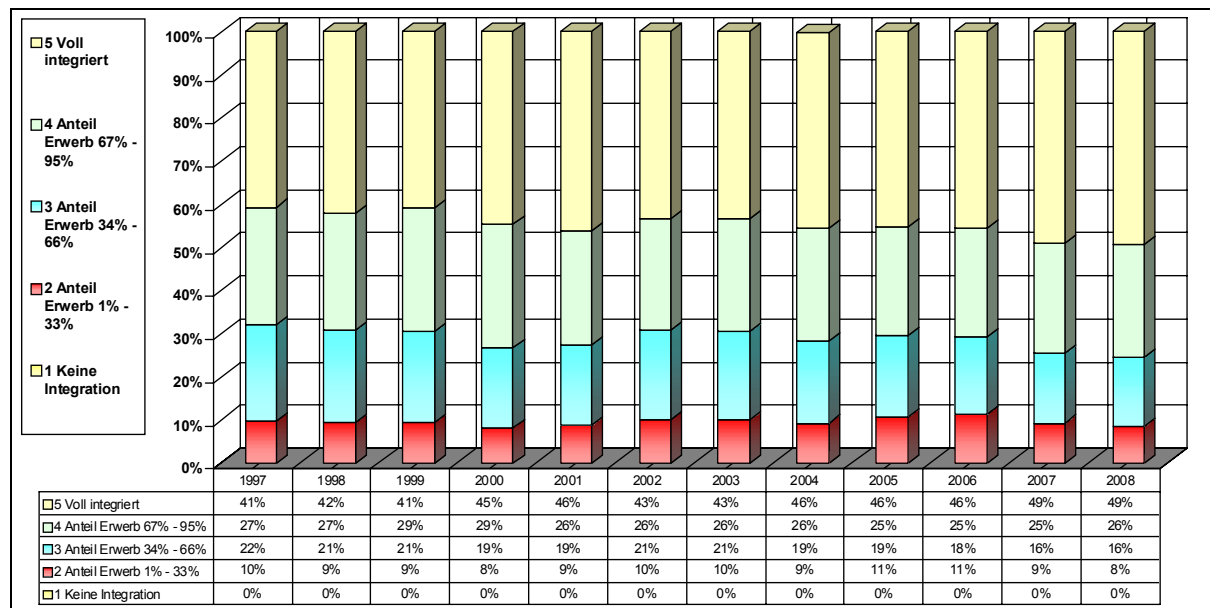
Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

2 Erwerbssituation der LeiharbeiterInnen

Die Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen fällt den Längsschnittdaten aus der Erwerbskarrieren- und Arbeitsmarktdatenbank von L&R zufolge wesentlich schlechter aus als bei Standardbeschäftigten. Häufig findet sich die Argumentation, dass unter LeiharbeiterInnen wie auch unter allen anderen atypisch Beschäftigten vergleichsweise viele junge NebenverdienerInnen zu finden sind, welche während einer Ausbildung lediglich an einem temporären Zusatzeinkommen interessiert sind. Die bei dieser Gruppe auffindbaren Beschäftigungslücken würden somit zu einer Verzerrung der Gesamtdaten zur Erwerbsintegration der Leiharbeit führen. Um eine Verzerrung der Ergebnisse dieser Art zu vermeiden, wurde die Erwerbsintegration zusätzlich nur für LeiharbeiterInnen im Haupterwerbssalter berechnet und der entsprechenden Altersgruppe von Standardbeschäftigten gegenübergestellt.

Demnach sind im Jahr 2008 lediglich 49% der LeiharbeiterInnen im Haupterwerbssalter voll in das Erwerbssystem integriert (über 95% Beschäftigungszeitanteil). Positiv ist allerdings, dass sich in den letzten Jahren der Integrationsgrad leicht verbessert hat. Vor dem Hintergrund der Standardbeschäftigten sind LeiharbeiterInnen aber um vieles schlechter gestellt: Standardbeschäftigte im Haupterwerbssalter sind zu 82% voll in das Erwerbssystem integriert.

Abbildung 2: Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen im Haupterwerbssalter (25-49 J.) nach Jahren



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

LeiharbeiterInnen haben mit überaus großen saisonalen Einflüssen auf die Beschäftigungslage zu kämpfen: Im vierten Quartal jedes Jahres ist ein deutlicher Einbruch bei den LeiharbeiterInnen sichtbar, was die Beschäftigung im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen betrifft. Waren zur Jahresmitte noch knapp 60% diesem Erwerbsstatus zuordenbar, so sinkt der zugehörige Anteilswert gegen Jahresende auf 40% bis 50%. „Aufgefangen“ wird der Einbruch im Beschäftigungsbereich vor allem durch zwei Komponenten: im vierten Quartal jedes Jahres steigt der Anteil von Arbeitslosigkeit rapide an und erreicht Höchstwerte von 20% und mehr. Die zweite Komponente gibt noch mehr Anlass zur Besorgnis. Erwerbsferne Zeiten

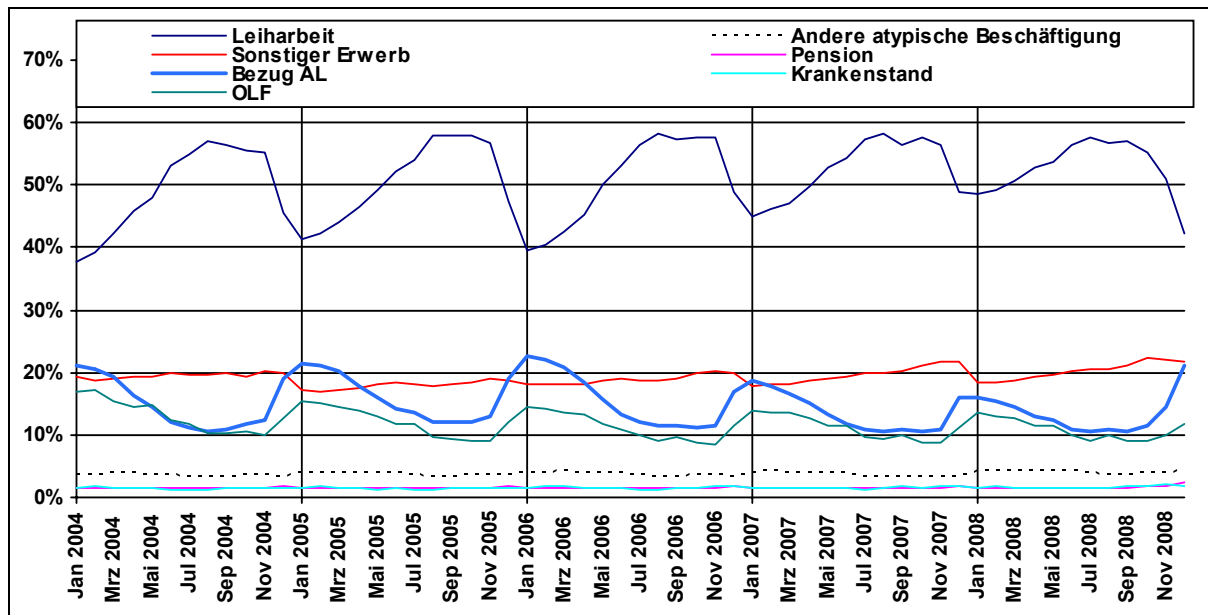
(OLF; out of labourforce) haben ebenso in dieser Zeit einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen. Die Standardbeschäftigung kann demgegenüber in dieser Zeit keine Pufferfunktion übernehmen.

Die spezifische Problemsituation der LeiharbeiterInnen, was die Arbeitslosigkeit betrifft, wird auch von den betroffenen Arbeitskräften selbst so erlebt: Enorme 82% der LeiharbeiterInnen stimmen dem Mustersatz „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“, zu. Mit steigendem Alter wird die Zustimmung zu diesem Statement noch höher, äußern doch knapp 90% der Älteren hier ihre Zustimmung. Unter den Branchen sticht die Industrie mit einem deutlich überdurchschnittlichen Grad an Zustimmung heraus.

Wenig überraschend erscheint in diesem Zusammenhang, dass viele LeiharbeiterInnen auch dem Statement, dass „Leiharbeit die mühevolle Suche nach Arbeit erspart“ nicht zustimmen können: Immerhin 42% der LeiharbeiterInnen sehen sich nicht der Arbeitssuche entbunden, Frauen sind mit 53% Anteil diesbezüglich noch kritischer. Dieser hohe Grad der Ablehnung gegenüber dem Statement kann dadurch erklärt werden, dass LeiharbeiterInnen wissen, dass bei Ende eines Arbeitseinsatzes in vielen Fällen auch die Chancen auf Weiterbeschäftigung beim Überlasserbetrieb nicht sehr groß sind.

Standardbeschäftigte sind im Gegensatz zu den LeiharbeiterInnen auch im vierten Quartal zu mindestens 85% im Rahmen von Erwerbsverhältnissen tätig, entsprechende Lücken werden zwar ähnlich wie im Falle der LeiharbeiterInnen vornehmlich durch Arbeitslosigkeit und erwerbsferne Positionen gefüllt. Im Unterschied zu den LeiharbeiterInnen sind Arbeitslosigkeit und erwerbsferne Positionen aber deutlich schwächer ausgeprägt und machen jeweils nicht mehr als 5% bis 7% Anteil aus.

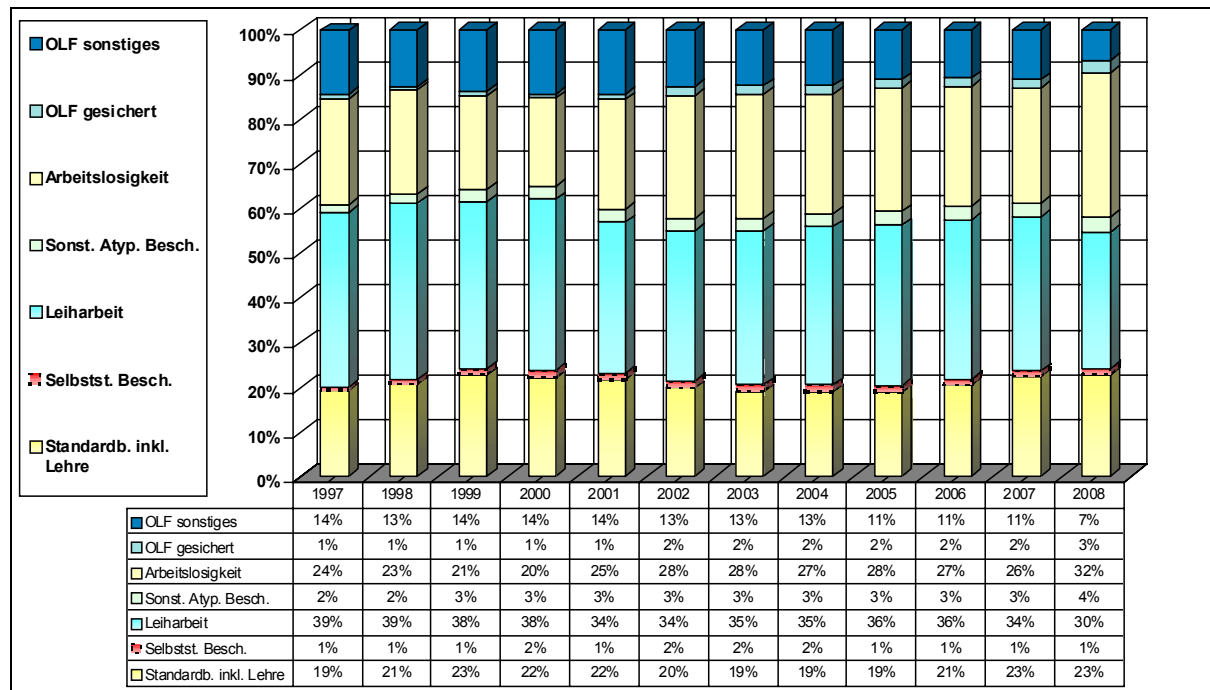
Abbildung 3: Erwerbssituation von LeiharbeiterInnen im Monatsverlauf – Detail Januar 2004 bis Dezember 2008



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Die erstrebenswerte Brückenfunktion der Leiharbeit zu einem anschließenden Standarderwerbsverhältnis kann nur bei einer relativ kleinen Gruppe von Leiharbeitsverhältnissen nachgewiesen werden und ist den Längsschnittdaten zufolge in Österreich deutlich seltener zu finden als im internationalen Vergleich. So konnten seit 1997 lediglich zwischen 19% und 23% der als LeiharbeiterIn Beschäftigten im Monat nach Ende dieses Erwerbsverhältnisses zu einer Standardbeschäftigung wechseln. Seit dem Jahr 2006 ist der Stellenwert der Brückenfunktion wieder leicht steigend, Tiefstwerte finden sich 1997 und in den Jahren 2003 und 2004.

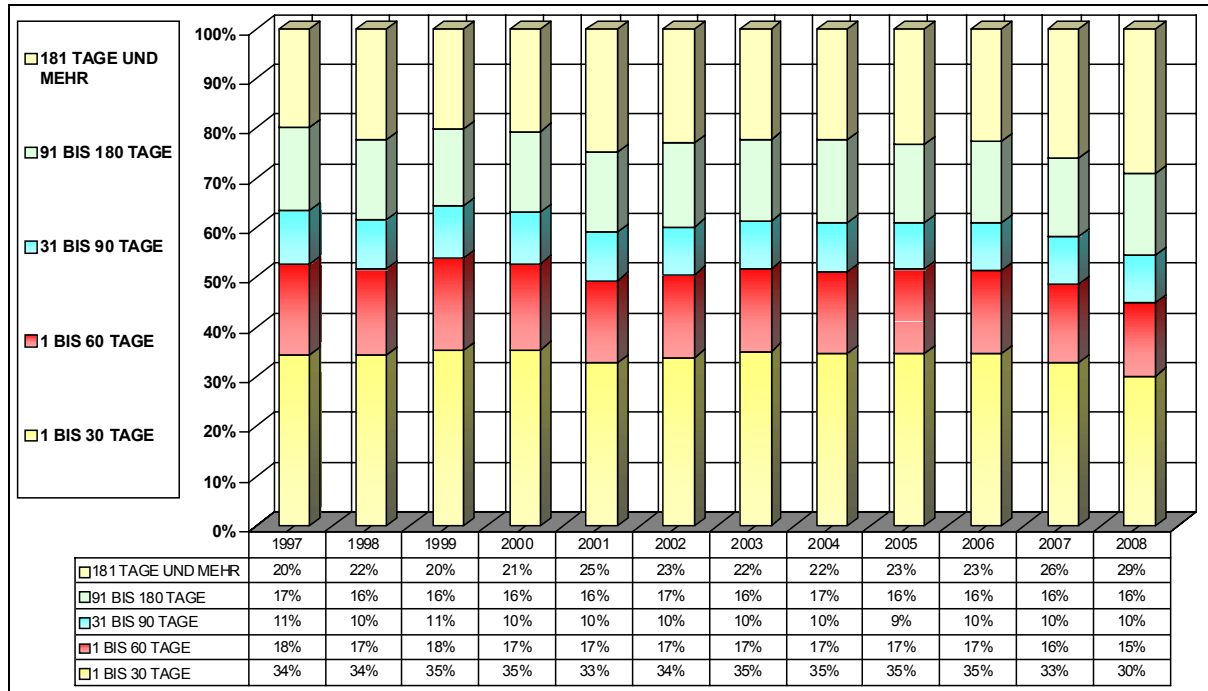
Abbildung 4: Abgangstypologie nach Ende eines Leiharbeitsverhältnisses



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Erwartungsgemäß fällt die Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen um vieles kürzer aus als jene von Standardbeschäftigungsverhältnissen. Dies wurde anhand eines Spezialindikators nachgewiesen (kurze Erwerbslücken werden bereinigt, ebenso direkte Übergänge von einer Beschäftigung zur nächsten). Rund 30% der Leiharbeitsverhältnisse dauern den Analysen zufolge nicht länger als einen Monat, rund 55% nicht mehr als drei Monate. Im Falle der Standardbeschäftigungsverhältnisse weisen lediglich 21% eine Dauer von nicht mehr als einem Monat bzw. 35% eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten auf.

Abbildung 5: Bereinigte Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen nach Jahren



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

3 Einkommenssituation der LeiharbeiterInnen

Leiharbeit ist vor allem im Bereich der Hilfs- und angelernten Tätigkeiten und mittlerer Tätigkeitsniveaus zu verorten. Dementsprechend ist auch das Lohnniveau eher im unteren Bereich angesiedelt. Bei lediglich rund 41% der Leiharbeitsverhältnisse konnte im Jahr 2007 ein Einkommen von mehr als 2.000€ erzielt werden. Bereits ein erster Blick zeigt, dass das Einkommen durch starke geschlechtsspezifische Differenzen geprägt ist: Immerhin rund 48% der Männer verdienen im Jahr 2007 mehr als 2.000€, hingegen lediglich rund 24% der Frauen. Dieser Trend wird zumindest zum Teil auf unterschiedliche Einsatzbereiche zurückzuführen sein. So sind die Einsatzfelder der Frauen stärker auf Hilfs- und angelernte Tätigkeiten konzentriert sind, jene der Männer eher auf Facharbeiten.

Ältere LeiharbeiterInnen sind erfreulicherweise – zumindest was das Einkommen betrifft – nicht durch gesteigerte Prekarität gekennzeichnet und verdienen etwas besser als Personen im Haupterwerbsalter. Jüngere steigen am schlechtesten mit lediglich rund 33% Anteil an Besserverdienenden aus. Dies ist vor allem durch die häufige Zuverdienstfunktion in dieser Altersgruppe (neben Schule oder Studium) bedingt.

4 Die Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen

Hinsichtlich des **Tätigkeitsprofils** sind LeiharbeiterInnen vor allem im Bereich Hilfstätigkeiten (20%), angelernte Tätigkeiten (33%) und mittlere und Facharbeitertätigkeit (37%) zu verorten. Frauen sind häufiger in Hilfstätigkeiten, aber auch deutlich häufiger im hochqualifizierten Bereich zu finden.

Von einer zum Tätigkeitsprofil **passenden Qualifikation** ist nicht in jedem Fall auszugehen: immerhin 15% der LeiharbeiterInnen sehen sich als sehr überqualifiziert, weitere 19% als etwas überqualifiziert. Frauen sind hiervon deutlich häufiger betroffen als Männer. Auch bezeichnen sich jüngere LeiharbeiterInnen etwas häufiger als der Durchschnitt als überqualifiziert.

Tabelle 1: Tätigkeitsniveau und Entsprechung zwischen Tätigkeits- und Bildungsniveau nach Geschlecht

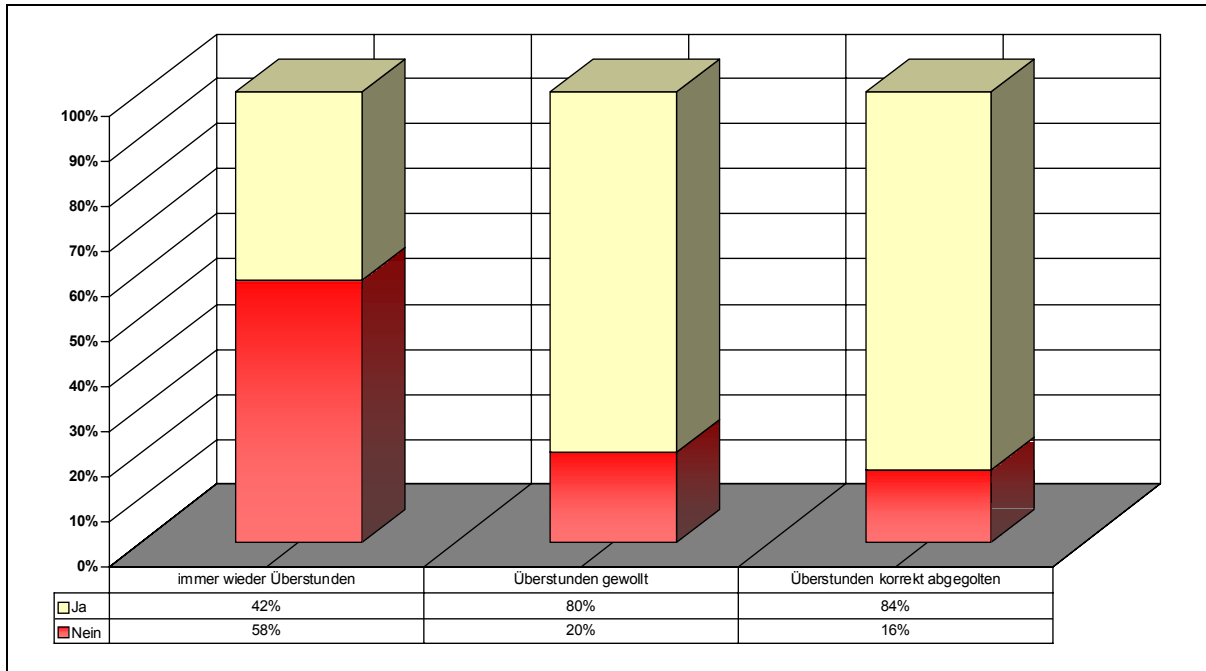
		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Niveau der Tätigkeiten	Hilfstätigkeit	54	14,5%	47	36,4%	101	20,1%
	angelernte Tätigkeit	122	32,7%	44	34,1%	166	33,1%
	mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	164	44,0%	22	17,1%	186	37,1%
	höhere Tätigkeit	25	6,7%	8	6,2%	33	6,6%
	hochqualifizierte Tätigkeit	8	2,1%	8	6,2%	16	3,2%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%
Entsprechung Bildungs- und Tätigkeitsniveau Detail	passend qualifiziert	260	69,7%	66	51,2%	326	64,9%
	sehr überqualifiziert	51	13,7%	26	20,2%	77	15,3%
	etwas überqualifiziert	60	16,1%	35	27,1%	95	18,9%
	eher unterqualifiziert	2	,5%	2	1,6%	4	,8%
	sehr unterqualifiziert	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Gesamt	373	100,0%	129	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Eine Analyse der **Branchen**, in welchen die LeiharbeiterInnen zum Einsatz kommen, belegt eine Konzentration auf einige wenige Bereiche. So sind rund 77% der LeiharbeiterInnen in den Feldern Gewerbe/Handwerk/Dienstleistung, Industrie und Transport/Verkehr/Telekommunikation im Einsatz. Erwähnenswert ist weiters, dass die Einsatzbereiche der Frauen stärker gestreut sind als jene der Männer. Weibliche Leiharbeitskräfte sind zu einem nennenswerten Anteil noch im Handel (11%) Tourismus (18%) und Information und Consulting (15%) zu finden.

Überstunden gehören für viele LeiharbeitnehmerInnen zum Arbeitsalltag. Insgesamt 42% der Befragten geben an, immer wieder Überstunden zu machen. Generell gilt, dass wenn Leiharbeit als Haupterwerb ausgeübt wird, deutlich häufiger Überstunden gemacht werden (48%). Bei Vorliegen einer Nebenerwerbsfunktion trifft dies hingegen auf 12,5% zu. Es ist hier anzunehmen, dass bei Nebentätigkeiten ein geringeres zeitliches Engagement mit der Arbeit verbunden wird. Die Ausübung der Überstunden erfolgt dabei nicht immer freiwillig. Ein Fünftel der Befragten wollte von sich aus keine Überstunden leisten. Dieser Anteil von Personen mit unfreiwilligen Überstunden ist dabei in allen betrachteten Analysekatgorien in etwa gleich hoch. Immerhin 16% der Befragten gaben an, dass die Abgeltung der Überstunden nicht korrekt sei. Für Männer und jene Personen, die Leiharbeit als Haupterwerb ausüben trifft dies etwas verstärkt zu, wenngleich die Unterschiede statistisch nicht signifikant sind.

Abbildung 6: Überstunden: Häufigkeit, Freiwilligkeit und korrekte Abgeltung



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Zu den vordringlichsten Problemfeldern sind im Hinblick auf die Arbeitssituation der LeiharbeiterInnen vor allem die Arbeitsbelastung, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten und die Entlohnung zu zählen. So ist immerhin knapp die Hälfte der LeiharbeiterInnen (47%) Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt. Dies stellt auch die Hauptursache dar, warum rund 17% der LeiharbeiterInnen weniger oder gar nicht zufrieden mit der **Belastungssituation** sind. Die Arbeitsbelastung bei Männern fällt deutlich höher aus als bei Frauen; mehr als die Hälfte der Männer (56%) sind Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt, hingegen lediglich rund jede vierte Frau (23%). Dies schlägt sich auch in einer schlechteren Bewertung der Arbeitsbelastung durch die Männer nieder.

Ein Befund dafür, dass sich viele LeiharbeiterInnen gegenüber Standardbeschäftigten im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung benachteiligt sehen, wird durch die Ergebnisse der Bewertung des Mustersatzes, dass „LeiharbeiterInnen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen müssen“ vorgelegt. Demzufolge kommt jedeR dritte LeiharbeiterIn zu dem Schluss, dass dieses Statement „sehr zutrifft“ oder „eher zutrifft“. Wieder äußern sich männliche Leiharbeiter mit rund 35% Anteil Nennungen deutlich kritischer als deren weibliche Kolleginnen mit 27% Anteil.

Auch in Bezug auf **berufliche Entwicklungsmöglichkeiten** ist die Situation der LeiharbeiterInnen wenig erfreulich. Rund zwei Drittel von ihnen (68%) haben im Zuge ihrer Beschäftigung als LeiharbeiterIn keine Möglichkeiten dieser Art vorgefunden. Frauen finden deutlich seltener als Männer berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, auch hatte nur jedeR zehnte HilfsarbeiterIn Weiterentwicklungsmöglichkeiten vorgefunden.

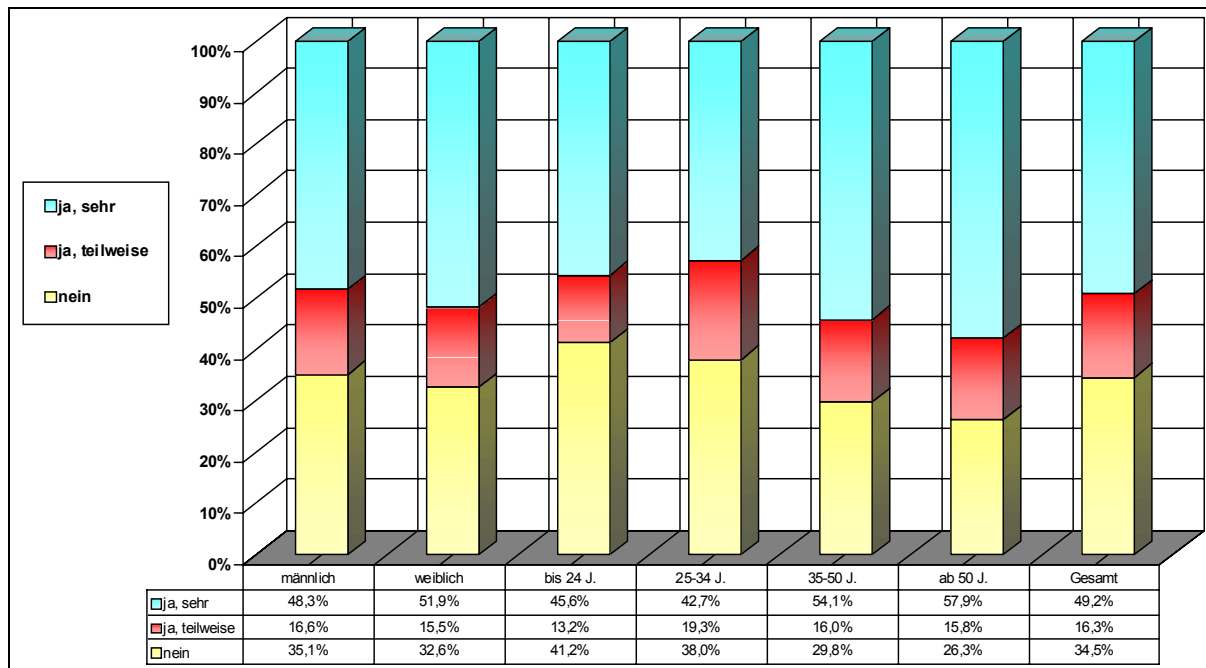
Den dritten Problembereich stellen die **Arbeitslöhne** dar. JedeR vierte LeiharbeiterIn ist mit der Bezahlung weniger oder gar nicht zufrieden. Deutliche Unterschiede finden sich hier nach dem Alter: Immerhin 37% der älteren LeiharbeiterInnen (ab 50 J.) kommen zu dieser

Einschätzung, bei Jugendlichen beläuft sich der Anteil hingegen auf die Hälfte mit rund 18%. Dies wird unter anderem auf die Nebenerwerbsfunktion der Leiharbeit zurückzuführen sein.

Eine der Quellen der Unzufriedenheit mit der Entlohnung könnte auch durch den Vergleich gegeben sein, welchen LeiharbeiterInnen zwischen sich selbst und der Stammebelegschaft in den Beschäftigterbetrieben ziehen. So sind den Befragungsergebnissen zufolge nur etwas mehr als die Hälfte der LeiharbeiterInnen (53%) der Ansicht, dass „LeiharbeiterInnen für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbeschäftigung entlohnt werden“. Somit sehen doch 47% der LeiharbeiterInnen im Bezug auf Entlohnung eine Ungleichbehandlung gegenüber den Stammebelegschaften.

Besonders die in vielen Fällen fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die geringe Zufriedenheit mit der Arbeitsbelastung und dem Arbeitslohn und die Kritik an der Adäquatheit zwischen Lohn- und Tätigkeitsniveau zählen zu den wesentlichen Ursachen dafür, dass ein überwältigend großer Bereich der LeiharbeiterInnen ein **normales Arbeitsverhältnis gegenüber dem Leasingarbeitsverhältnis bevorzugen würde**. Rund 49% der LeiharbeiterInnen würden ein Standardbeschäftigungsverhältnis sehr bevorzugen, weitere 16% teilweise. Bei Älteren findet sich diese Haltung in verstärktem Maße: (58%, 16%).

Abbildung 7: Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses gegenüber der Leiharbeit nach Geschlecht und Alter



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Bemerkenswert ist, dass jene Personen, welche die Leiharbeit als Nebenerwerb neben einer Ausbildung oder einer anderen Erwerbstätigkeit ausüben, weitaus seltener den Wunsch nach einer Integration in Stammebelegschaften aussprechen als dies für jene Arbeitskräfte gilt, welche die Leiharbeit als Haupterwerb sehen (28% vs. 54%).

Problematisch ist dieser Wunsch eines Normalarbeitsverhältnisses auch deshalb, weil ein nicht geringer Teil der LeiharbeiterInnen fühlt, dass der Wechsel zu einem solchen (fast) chancenlos ist. Zugespielt könnte das zugehörige Problem, welches es zu vermeiden gilt,

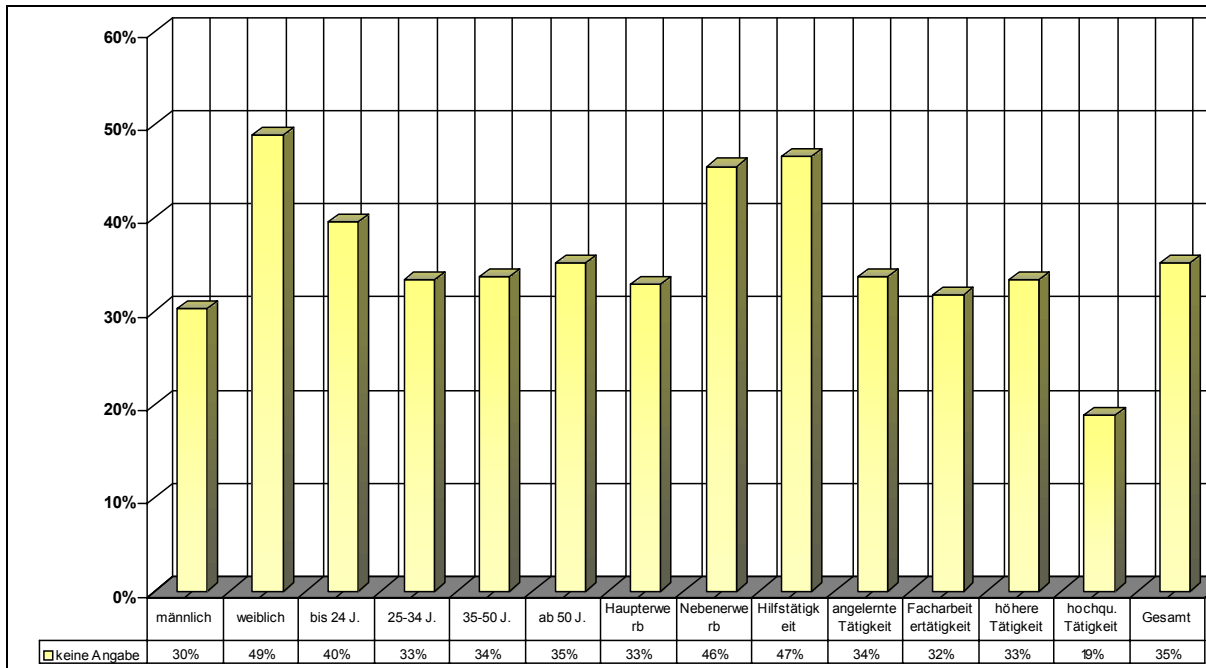
lauten: „einmal Randbelegschaft – immer Randbelegschaft“, abgefragt wurde es in Form des Mustersatzes: „Der Wechsel zur Stammbeflegschaft ist für LeiharbeiterInnen nur mehr schwer möglich“. Aus der Sicht der LeiharbeiterInnen ist dieses Problem durchaus ernst zu nehmen. Knapp ein Drittel (30%) der befragten Arbeitskräfte sind der Ansicht, dass diese Aussage sehr oder zumindest eher zutrifft.

5 Vertretung durch Betriebsräte

Im Hinblick auf die Vertretung durch einen Betriebsrat fällt auf, dass mehr als ein Drittel der LeiharbeiterInnen (35%) zur einfachen Frage, ob es im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat gibt, **keine Angabe machen können**. Frauen sind diesbezüglich weniger informiert, ebenso Jugendliche bis 24 Jahre sowie Personen, welche Hilfstätigkeiten ausüben und Personen, welche die Leiharbeit in der Funktion einer Nebenerwerbstätigkeit sehen. Interessanterweise ist der Informationsgrad zur Existenz eines Betriebsrates im Beschäftigterbetrieb deutlich besser, sind hier doch lediglich halb so viele LeiharbeiterInnen nicht informiert (18%). Hinsichtlich der Beschäftigten, welche vergleichsweise wenig informiert sind, sind gleiche Gruppen anzuführen wie im Falle der Überlasserbetriebe.

Bei Fokussierung auf jene Fälle, in denen sich die Befragten informiert gezeigt hatten, wird deutlich, dass weniger als die Hälfte der LeiharbeiterInnen in Überlasserbetrieben von Betriebsräten vertreten wurde (44%), deutlich mehr hingegen in Beschäftigterbetrieben (rund 73%). Die Zufriedenheit mit der Vertretung durch Betriebsräte fällt insgesamt relativ gut aus. So sind 49% sehr zufrieden, weitere 27% eher zufrieden. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass doch rund 14% der LeiharbeiterInnen gar nicht zufrieden sind. Hier finden sich häufiger Männer als Frauen, häufiger Personen ab 35 Jahren und häufiger Personen, welche die Leiharbeit als Haupterwerb verstehen.

Abbildung 8: Anteile der Gruppe „keine Angabe“ bezüglich der Existenz eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb

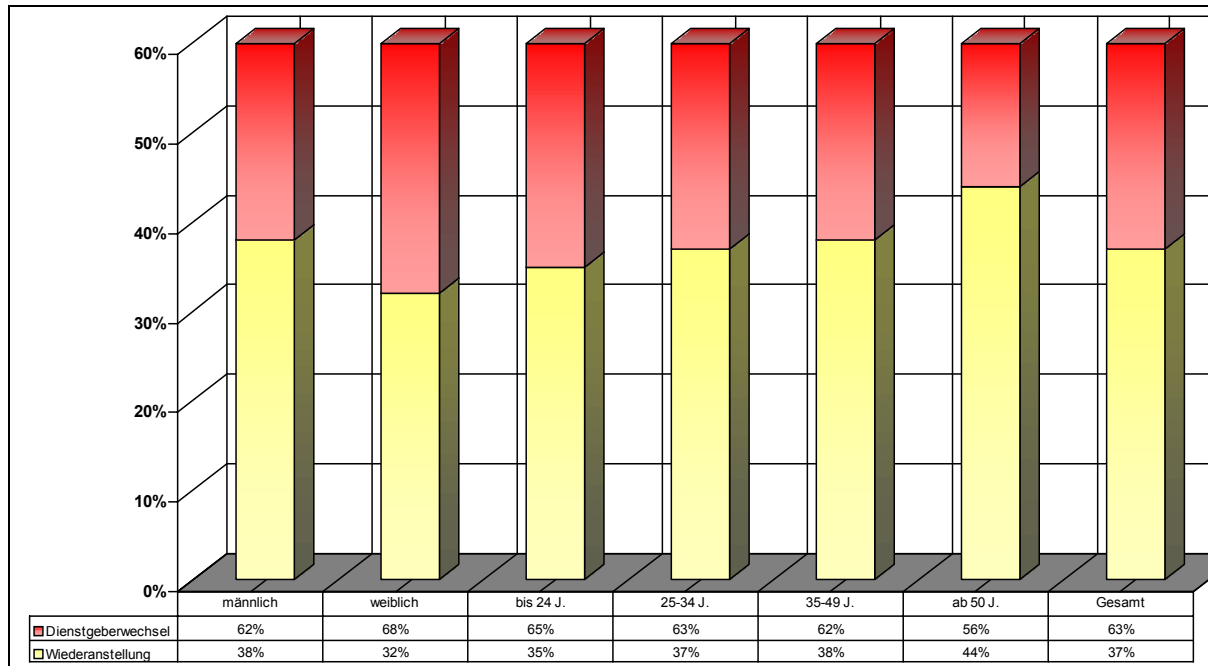


Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

6 Entkoppelung von Arbeitseinsatz und der Dauer der Beschäftigung

Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses und spätere Rückkehr zu einem Überlasserbetrieb sind nach Aussage der befragten LeiharbeiterInnen durchaus üblich (19%) und finden sich deutlich häufiger bei Arbeitseinsätzen im Saisonbereich (Bau, Maler, Lackierer, Gastronomie). Analysen von Längsschnittdaten aller Leiharbeitsverhältnisse der Jahre 1997 bis 2008 erhärten die These, dass Unterbrechungen des Dienstverhältnisses eine übliche Praxis darstellen (und somit Stehzeiten eingespart werden können). Den Ergebnissen zufolge sind 37% aller Leiharbeitsverhältnisse dem Typ der Wiederanstellung zuzuordnen, bei 63% liegt ein Dienstgeberwechsel vor (siehe Abbildung 9). Männer sind mit 38% etwas häufiger als Frauen mit 32% von Wiederanstellungen betroffen, Ältere deutlich häufiger als Jüngere.

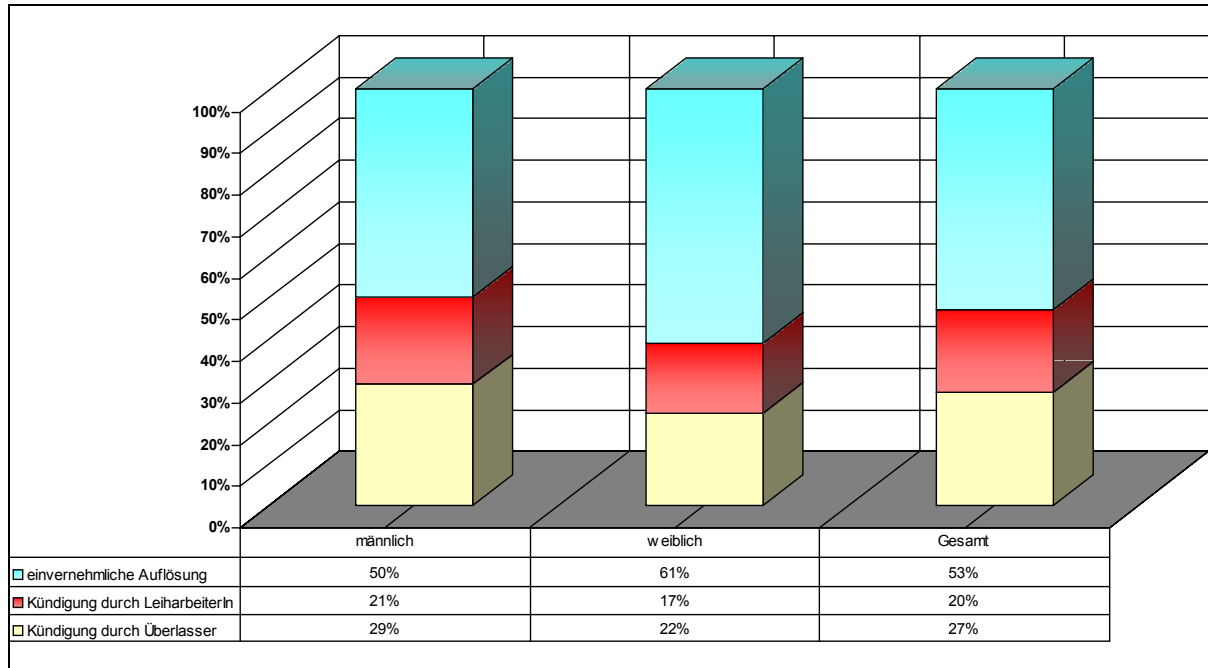
Abbildung 9: Längsschnittdatenanalysen – Leiharbeitsverhältnisse differenziert nach Wiederanstellung bzw. Dienstgeberwechsel



Quelle: L&R Datafile „Leiharbeit- HV“, 2009

Eine Typologie der Beendigungen der Dienstverhältnisse beim Überlasserbetrieb ohne die Option der Übernahme durch einen Beschäftigerbetrieb belegt einen **hohen Stellenwert der einvernehmlichen Auflösung**. Bei Fokus auf diese Gruppen erweisen sich rund 53% der Dienstverhältnisse als einvernehmlich aufgelöst; bei Frauen fällt der Anteil mit rund 61% noch deutlich höher aus. Nach Abzug der Population von Personen, bei welchen diese einvernehmliche Auflösung auf eigenen Wunsch erfolgte (27%), bleibt ein Anteil von 39%. Somit haben nach Angabe der LeiharbeiterInnen rund 39% aller Beendigungen beim Überlasserbetrieb den Charakter einer einvernehmlichen Auflösung und sind unter zweifelhaften **Bedingungen** durchgesetzt worden.

Abbildung 10: Typischer Verlauf bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim Überlasserbetrieb nach Geschlecht (Filter Auflösung/Kündigung ohne Übernahme durch einen Beschäftigerbetrieb)



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

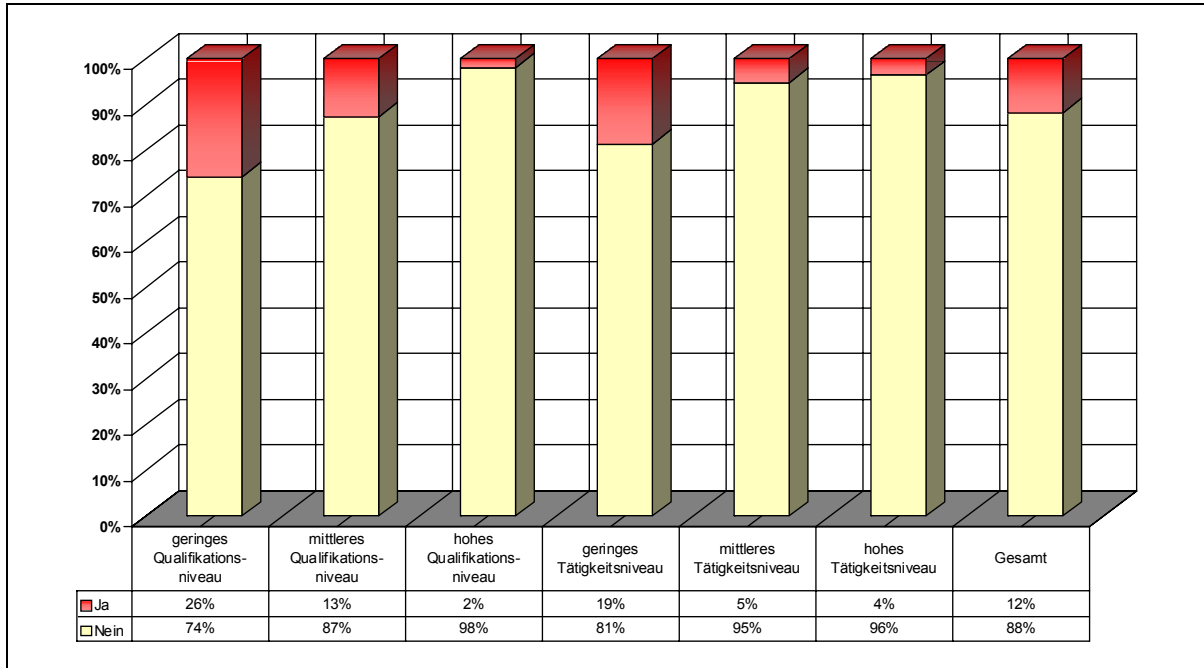
7 Stehzeiten und Krankenstände

Als problematisch ist zu beurteilen, dass knapp ein Drittel (32%) all jener, die einsatzfreie Zeiten bzw. entlohnte Stehzeiten hatten, der Meinung sind, dass die **Entlohnung in dieser Phase nicht korrekt** war. Der Kollektivvertrag für Leiharbeit hält hier fest, dass ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Bezahlung von täglich 7,7 Stunden des Durchschnittsentgeltes der letzten 13 Wochen haben. Bei Teilzeit ist ein entsprechender Anteil zu bezahlen. In der Gruppe der primär als ArbeiterInnen beschäftigten Befragten sehen 36% Unkorrektheiten gegeben. Ein Problem stellt sicherlich die relativ komplexe Berechnungsweise des Stehzeitenlohns dar, die auch ExpertInnen immer wieder um Auskunft ansuchen lässt. In manchen Fällen muss demnach damit gerechnet werden, dass die betroffenen LeiharbeiterInnen den Aspekt, dass Aufwandsentschädigungen bei der Berechnung des Entgelts während der Stehzeiten nicht zu berücksichtigen sind, aus den Augen verloren haben und aus diesem Grund zu Unrecht die Vermutung besteht, dass die Entlohnung in den Stehzeiten nicht korrekt ausfällt. Aus Sicht der Beratungspraxis sind dies aber Einzelfälle. Weitaus häufiger besteht das Problem darin, dass in Stehzeiten schlicht und einfach auf die **Entgeltregelung laut Überlasserkollektivvertrag zurückgegriffen wird** anstelle einer Bezugnahme auf die tatsächlichen Entgelte während der letztgültigen Einsatzzeit, welche in vielen Fällen höher liegen.

In der vorliegenden Befragung interessierte weiters, inwiefern **Krankenstände Auslöser für Beendigungen von Arbeitsverhältnissen** darstellen. Gut jeder/m zehnten Leiharbeiter/in, die/der einen Krankenstand zu verzeichnen hatte, wurde in dieser Zeit eine einvernehmliche

Auflösung des Arbeitsvertrages angeboten Verstärkt trat dies bei Personen mit geringem Qualifikations- bzw. Tätigkeitsniveau auf.

Abbildung 11: Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Krankenstand nach schulischer und beruflicher Qualifikation



Quelle: L&R Datafile ‚Interviews LeiharbeiterInnen‘, 2009

Gut 40% der Befragten bzw. 12 der 29 Betroffenen geben an, dass auf ArbeitgeberInnenseite argumentiert wurde, dass die Krankenkasse die Kosten übernehmen solle. Wird seitens der ArbeitgeberInnen eine einvernehmliche Lösung angeboten, so wird dies mehrheitlich von den ArbeitnehmerInnen auch angenommen. Mehr als zwei Drittel der Betroffenen stimmten der Auflösung des Vertrages zu. Argumentiert wird dies häufig mittels mangelnder Alternativen, ausgeübtem Druck durch die ArbeitgeberInnenseite oder der Aussicht auf Wiedereinstellung.

8 Weiterbildung von LeiharbeiterInnen

Entsprechend den hier vorliegenden Befragungsergebnissen haben 13% der LeiharbeiterInnen im Laufe des Jahres 2008 an beruflicher Weiterbildung partizipiert, die zumindest teilweise in der Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses stattfand und/oder zumindest teilweise durch den Überlasserbetrieb finanziert war. Ein Vergleich dieses Ergebnis mit dem Weiterbildungsverhalten der unselbstständig Beschäftigten in Österreich insgesamt leidet zwar unter einer unterschiedlichen methodischen Herangehensweise, deutet aber darauf hin, dass LeiharbeiterInnen Benachteiligungen bei der Integration in das Lebenslange Lernen aufweisen. Personen mit geringem Tätigkeitsniveau (Hilfstätigkeiten oder angelernten Tätigkeiten) sind als deutlich weiterbildungsferner einzustufen (8% Teilnahme) als LeiharbeiterInnen mit Tätigkeiten auf mittlerem Niveau (13%) oder hohem Niveau (40% Teilnahme). Dies spiegelt

sich auch bei den Berufsgruppen wieder. So hat jede/r vierte Techniker/in an Weiterbildungen teilgenommen, aber nur ca. 7% jener, die Hilfsberufe oder Bauberufe ausüben.

Das Interesse an beruflicher Weiterbildung ist enorm: So äußerten im Rahmen der Befragung 41% der Nicht-TeilnehmerInnen ihr Interesse. Allerdings bringen nicht alle die notwendigen Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Weiterbildung mit (freie Zeitressourcen, generell zu hohe Arbeitsbelastung). Das inhaltliche Weiterbildungsinteresse ist vor dem Hintergrund der Branchenverteilung zu sehen. So überrascht es nicht, dass insbesondere technisch-handwerkliche Kurse genannt werden. Die größte Zahl der Nennungen entfällt dabei auf Kurse im Metallbereich mit 21%. Immerhin 11% würden gerne Fremdsprachenkurse besuchen und jeweils knapp 8% nennen EDV bzw. IT Know-how allgemein und den Computerführerschein als interessante Weiterbildung.

Aus Sicht der befragten LeiharbeiterInnen ist der Weiterbildungsfonds zur Förderung der Weiterbildung von Leiharbeitskräften ein weitgehend unbekanntes Instrument. Gerade 12% der Befragten kennen das Modell, wobei Männer häufiger davon Kenntnis haben als Frauen (13% vs. 6%). Neben der Gruppe der Frauen sind auch ältere ArbeiterInnen eine besondere Zielgruppe der Förderung. Hier zeigt sich, dass mit steigendem Alter auch ein verbesserter Informationsstand vorliegt.