universität wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Leiharbeit und Schichtarbeit in der Chemischen Industrie“

Verfasserin

Linda Coufal

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2012

| | |
|---|---|
| Studienkennzahl lt. Studienblatt: | A 121 |
| Studienrichtung lt. Studienblatt: | Soziologie (sozial-/wirtschaftswissenschaftlicher Studienzweig) |
| Betreuer: | Ao. Univ.-Prof. Dr. Christoph Reinprecht |

**Danke!**

Ein ganz besonders herzlicher Dank gilt meinen Eltern und meiner Schwester, die mich von Anfang an unterstützt und immerzu motiviert haben, und deren Glaube an mich manchmal stärker war als mein eigener. Ohne sie hätte ich mein Ziel nicht erreicht.

Ich bedanke mich außerdem bei jenen FreundInnen und StudienkollegInnen, die mir im Laufe meines Studiums, insbesondere in den letzten Monaten, mit Rat und Tat zur Seite standen. Vor allem bedanke ich mich bei Regina, ohne die ich wahrscheinlich längst aufgegeben hätte.

Schließlich sei auch meinen Interviewpartnern und KollegInnen der PRO-GE gedankt, die mit ihrem Fachwissen einen wesentlichen Beitrag zu dieser Arbeit geleistet haben.

# INHALTSVERZEICHNIS


**1 EINLEITUNG ..... 4**

**THEORETISCHER TEIL**

**2 SOZIOLOGISCHE RELEVANZ ..... 6**

**3 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG ..... 9**

**3.1 Definition ..... 9**

**3.2 Formen atypischer Beschäftigung ..... 10**

3.2.1 Teilzeitarbeit ..... 10

3.2.2 Geringfügige Beschäftigung ..... 10

3.2.3 Werkvertrag und Freier Dienstvertrag ..... 11

3.2.4 Leiharbeit ..... 11

**4 LEIHARBEIT ..... 12**

**4.1 Definition ..... 12**

**4.2 Begriffe ..... 12**

**4.3 Historische Entwicklung ..... 13**

**4.4 Rechtliche Grundlagen ..... 14**

**4.5 Motive und Nachteile ..... 15**

4.5.1 Aus Sicht der Beschäftiger ..... 15

4.5.1.1 Motive ..... 15

4.5.1.2 Nachteile ..... 17

4.5.2 Aus Sicht der Leiharbeiter ..... 17

4.5.2.1 Motive ..... 17

4.5.2.2 Nachteile und Probleme ..... 18

**5 SCHICHTARBEIT ..... 21**

**5.1 Definition ..... 21**

**5.2 Rechtliche Grundlagen ..... 22**

**5.3 Statistik ..... 23**

**5.4 Schichtarbeitsmodelle ..... 24**

**5.5 Nachtarbeit ..... 26**

**5.6 Gründe ..... 27**

**5.7 Vorteile und Nachteile ..... 28**

5.7.1 Vorteile ..... 29

5.7.2 Nachteile ..... 29

**5.8 Gesundheit ..... 30**
5.8.1 Zirkadianer Rhythmus ..... 32
5.8.2 Schlafstörungen ..... 34
5.8.3 Verdauung ..... 35
5.8.4 Herz-Kreislauf-Erkrankungen ..... 36
5.8.5 Psychische Auswirkungen ..... 36
**5.9 Soziales Umfeld ..... 36**
5.9.1 Partnerschaft, Familie, Kinder ..... 37
5.9.2 Außerfamiliäre Kontakte ..... 37
5.9.3 Freizeit ..... 38
**5.10 Erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko ..... 38**
**5.11 Maßnahmen zur Verbesserung der Schichtarbeit in der Praxis ..... 39**
5.11.1 Betriebe ..... 39
5.11.2 Arbeitnehmer ..... 42

**6 CHEMISCHE INDUSTRIE ..... 44**
**6.1 Branche ..... 44**
**6.2 Betriebe und Beschäftigte ..... 45**
6.2.1 Betriebe ..... 45
6.2.2 Beschäftigte ..... 46

**7 BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTEN ..... 48**
**7.1 Der Betriebsrat ..... 48**
7.1.1 Historische Entwicklung ..... 49
7.1.2 Rechte und Pflichten ..... 49
7.1.3 Mitbestimmung ..... 50
7.1.4 Betriebsrat und Leiharbeiter ..... 53
**7.2 Die Gewerkschaft ..... 54**
7.2.1 Definition ..... 54
7.2.2 Geschichte ..... 55
7.2.3 Aufgaben ..... 55
**7.3 Gewerkschaften und atypische Beschäftigung ..... 56**
7.3.1 Leiharbeit ..... 56
7.3.2 Atypische Beschäftigung ..... 57
7.3.3 Schichtarbeit ..... 58

**EMPIRISCHER TEIL**

**8 FORSCHUNGSFRAGE UND FORSCHUNGSDESIGN ..... 60**

**9 EXPERTENINTERVIEWS ..... 62**
**9.1 Ziel und Methodik ..... 62**

**9.2 Ergebnisse ..... 63**
9.2.1 Leiharbeit ..... 63
9.2.1.1 Gründe für den Einsatz von Leiharbeit ..... 63
9.2.1.2 Überlassungsdauer und Übernahme ..... 63
9.2.1.3 Entlohnung und Kosten ..... 64
9.2.1.4 Betriebsvereinbarungen und Sozialleistungen ..... 64
9.2.1.5 Leiharbeitsfirmen ..... 65
9.2.1.6 Betriebsratstätigkeit und gewerkschaftliche Unterstützung ..... 65
9.2.1.7 Integration der Leiharbeiter ..... 67
9.2.1.8 Nachteile ..... 67
9.2.2 Schichtarbeit ..... 67
9.2.2.1 Schichtmodelle und Schichtplan ..... 67
9.2.2.2 Zufriedenheit ..... 68
9.2.2.3 Mitspracherecht ..... 69
9.2.2.4 Vor- und Nachteile ..... 69
9.2.2.5 Maßnahmen ..... 69
**9.3 Zusammenfassende Gedanken ..... 70**

**10 DATENANALYSE ..... 72**
**10.1 Daten ..... 72**
**10.2 Ergebnisse Arbeitskräfteüberlassung 2011 ..... 73**
10.2.1 Ergebnisse Chemische Industrie 2011 ..... 73
10.2.1.1 Arbeiter/Angestellte, Männer/Frauen, Inländer/Ausländer ..... 73
10.2.1.2 Bundesländer ..... 75
10.2.1.3 Dauer der Überlassung ..... 77
10.2.1.4 Oberösterreich im Detail ..... 77
10.2.1.5 Wien im Detail ..... 79
**10.3 Entwicklung in den Jahren 2006 bis 2011 ..... 81**

**11 SCHLUSSWORT ..... 85**

**12 LITERATURVERZEICHNIS ..... 86**
**12.1 Literatur ..... 86**
**12.2 Internetquellen ..... 91**
**12.3 Sonstige Quellen ..... 92**

**13 ANHANG ..... 93**
**13.1 Abbildungsverzeichnis ..... 93**
**13.2 Interviewleitfaden für Experteninterviews (Betriebsräte) ..... 95**
**13.3 Interviewtranskriptionen ..... 97**
13.3.1 Interview Nr. 1 ..... 97
13.3.2 Interview Nr. 2 ..... 106
13.3.3 Interview Nr. 3 ..... 113
**13.4 Tabellen Leiharbeit (BMASK – AKUPAVweb) ..... 121**
**13.5 Abstract ..... 125**

# 1 EINLEITUNG

Das Thema Leiharbeit hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Diese atypische Form der Beschäftigung erfordert von den Arbeitnehmern[1] enorme Flexibilität und ist meist von sozialer Unsicherheit geprägt.

Meine Tätigkeit in der Gewerkschaft PRO-GE, die mich mit den Problemen von Arbeitnehmern allgemein und mit der Schwierigkeit der Interessenvertretung von Leiharbeitern im Speziellen konfrontierte, war ausschlaggebend für die Themenwahl meiner Diplomarbeit. Durch den besonders guten Einblick in die Chemiebranche ergab sich so der Bezug zur Chemischen Industrie. Da ein erheblicher Anteil der Arbeiter in diesem Bereich von Schichtarbeit betroffen ist, wollte ich dieses Thema ebenso in meine Diplomarbeit einbeziehen.

Nach einer kurzen theoretischen Einleitung und einem Überblick über atypische Beschäftigungsformen wird das Thema Leiharbeit, welches selbst eine Form von atypischer Beschäftigung ist, behandelt. Zu Beginn gehe ich auf die Begrifflichkeiten, die geschichtliche Entwicklung und die rechtlichen Rahmenbedingungen ein und beschäftige mich schließlich eingehend mit den Vor- und Nachteilen für die betroffenen Arbeitnehmer und auch für Unternehmen, die Leiharbeiter beschäftigen.

Danach erörtere ich das Thema Schichtarbeit, welches, neben einem Überblick über verschiedene Schichtmodelle und die rechtlichen Rahmenbedingungen, vor allem hinsichtlich der Vor- und Nachteile für die Beschäftigten behandelt werden soll.

Das nächste Kapitel soll einen Einblick in die Branche der Chemischen Industrie geben und einen Eindruck über die Betriebe und die Beschäftigtenstruktur vermitteln.

Der theoretische Teil dieser Arbeit wird schließlich mit einem Kapitel über die Gewerkschaft in Österreich sowie die Rechte und Pflichten von Betriebsräten, auch in Bezug auf Leiharbeiter, abgeschlossen. Nicht zuletzt durch meine gewerkschaftliche Tätigkeit ist dieses Thema besonders interessant und wird daher auch im methodischen Teil dieser Arbeit berücksichtigt.

[1] Ich möchte an dieser Stelle darauf hinweisen, dass in dieser Arbeit zugunsten der Lesbarkeit geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden.

Der empirische Block gliedert sich in zwei Teile. Einerseits werden Experteninterviews mit Betriebsräten aus Betrieben der Chemischen Industrie zu den Themen Leiharbeit und Schichtarbeit durchgeführt. Die Betriebsräte werden zu ihrer Meinung zur Situation von Schichtarbeitern und deren Zufriedenheit mit dieser Arbeitsform, sowie die Gründe für Leiharbeit in „ihrem“ Betrieb und die Dauer der Überlassung befragt. Zudem interessiert mich ihre Rolle im Betrieb in Bezug auf Leiharbeiter. Die Interviews und die damit gewonnenen Informationen sollen die Lage von Leiharbeitern und Schichtarbeitern, in erster Linie aus der Sicht der Betriebsräte, näher beleuchten.

Andererseits soll die aktuelle Struktur von Leiharbeit in Österreich vor allem in der Branche der Chemischen Industrie anhand von bereits vorhandenen Daten, insbesondere aus dem Jahr 2011, analysiert werden. Die Daten geben Auskunft über Geschlecht, Arbeiter/Angestellte, Inländer/Ausländer und Überlassungsdauer sowie eine Unterteilung nach Bundesländern.

Den Abschluss dieser Arbeit bilden einige zusammenfassende Gedanken.

# THEORETISCHER TEIL

## 2 SOZIOLOGISCHE RELEVANZ

Wenn man sich mit dem Thema Leiharbeit und ihrer Bedeutung in der modernen Gesellschaft auseinandersetzt, kommt man nicht um die Begriffe Flexibilisierung, Unsicherheit und Prekarität herum.

So erläutert der Soziologe Richard Sennett die gesellschaftlichen Folgen von Flexibilität. Früher gingen Arbeitnehmer meist einer dauerhaften Arbeit mit langfristig gesetzten Zielen nach – „Jahr um Jahr gingen sie Arbeiten nach, die sich von Tag zu Tag kaum unterschieden. Entlang dieser Zeitlinie war der Erfolg kumulativ“ (Sennett 1998: 16). Sorge um den Arbeitsplatz gab es kaum, denn „starke Gewerkschaften, die Garantien des Wohlfahrtsstaats und große Unternehmen schufen gemeinsam eine Ära relativer Stabilität“ (Sennett 1998: 26). Heute, im modernen Kapitalismus, ist in jeder Hinsicht der flexible Mensch gefordert, welcher sich unentwegt neuen Aufgaben stellen und jederzeit bereit sein soll, Arbeitsplatz, Arbeitsformen und Wohnort zu wechseln. Der „moderne“ Arbeitnehmer muss befürchten, „durch seinen Lebensstil, den der Konkurrenzkampf in der modernen Wirtschaft erzwingt, jede innere Sicherheit zu verlieren, in einen Zustand des Dahintreibens zu geraten“ (Sennett 1998: 22).

Auch Ulrich Beck betont, dass durch diesen Wandel der Beruf seine Sicherheitsfunktion verloren hat. Er beschreibt mit dem Stichwort der Risikogesellschaft einen Wandel, der einerseits von der sogenannten „Individualisierung“ und andererseits vom Reflexivwerden der Moderne gekennzeichnet ist. Er sagt: „In der fortgeschrittenen Moderne geht die gesellschaftliche Produktion von *Reichtum* systematisch einher mit der gesellschaftlichen Produktion von *Risiken*. Entsprechend werden die Verteilungsprobleme und -konflikte der Mangelgesellschaft überlagert durch die Probleme und Konflikte, die aus der Produktion, Definition und Verteilung wissenschaftlich-technisch produzierter Risiken entstehen.“ (Beck 186: 25) Zudem ist er der Meinung, dass durch die Flexibilisierung ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse entstehen: „Damit werden die *Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit fließend*. Flexible, plurale Formen der Unterbeschäftigung breiten sich aus.“ (Beck 1986: 225)

Schließlich darf auch Pierre Bourdieu nicht unerwähnt bleiben – „Prekarität[2] ist überall“ (Bourdieu 1998: 96) verkündete er schon vor Jahren. Damit beschrieb er die Entwicklung der Erwerbsarbeit und die Wiederkehr sozialer Unsicherheit in den nachfordistischen Arbeitsgesellschaften.

Prekarität bezieht sich zumeist auf die Arbeitswelt, das Berufsleben – auf prekäre Beschäftigung. Der Begriff wird vor allem in den Sozialwissenschaften verwendet, um die „Transformation der Arbeitsgesellschaft und ihre Auswirkungen auf die sozialen Arrangements von Erwerbsarbeit zu analysieren“ (Kraemer 2008: 77) und auch, um „ein Beschäftigungsverhältnis zu charakterisieren, das bestimmte soziale und rechtliche Standards unterschreitet, die üblicherweise durch Arbeits- und Tarifrecht, Sozialpolitik und Sozialversicherung garantiert sind und als ‚normal‘ angesehen werden“ (Mayer-Ahuja 2003; Kraemer 2008: 78). Prekarität wird als soziale Lage von Erwerbstätigen verstanden, bei denen aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse ein erhöhtes Risiko an Arbeitslosigkeit und Armut besteht. Berufliche Prekarität kann auch zu einer privaten Prekarität werden und damit die unterschiedlichsten Lebensbereiche beeinflussen. Man befindet sich in einer ständigen Unsicherheit. (Tumforde 2009: 3)

Nicht nur Bourdieu, auch andere Soziologen, etwa Robert Castel (Castel 2000) oder Klaus Dörre haben sich mit den Themen Prekarität und Prekarisierung auseinandergesetzt, die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaften wird häufig als „Kern der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts angesehen“ (Tumforde 2009: 4).

Ein wesentlicher Aspekt der Prekarität ist, dass sie erst dann als solche sichtbar ist, wenn sie in Relation zu einem als normal empfundenen Beschäftigungsverhältnis steht (Dörre et al. 2004: 380). Prekäre Beschäftigung lässt sich also am besten als Gegensatz zu einem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985) erfassen. Es sollte jedoch zwischen „Prekarität im Sinne einer negativen statistischen Abweichung von den sozialen Normalstandards eines geschützten Arbeitsverhältnisses und einer subjektiv wahrgenommenen, ‚gefühlten‘ Prekarität“ unterschieden werden, was es möglich macht die „Auswirkungen von Prekarisierung nicht nur an den Rändern der Arbeitsgesellschaft

[2] Der Begriff „prekär“ ist lateinischen Ursprungs. Er leitet sich einerseits von „precarius“ ab, was so viel heißt wie bedenklich, peinlich, unangenehm, unsicher, heikel, schwierig, oder aber von „precere“, was bedeutet „um etwas bitten müssen“, „etwas durch Bitten erlangen“. Der französische Ursprung „précaire“ bedeutet widerruflich, unsicher, im Englischen drückt „precarious“ einen Zustand der Abhängigkeit von jemandem sowie der Unsicherheit und des Risikos aus. Der Duden übersetzt „prekär“ mit misslich, schwierig, bedenklich. (Fuchs 2006: 5; Greussing/Häfele 2008: 22)

zu untersuchen, sondern auch in ihrer Mitte“ (Kraemer 2008: 77). Klaus Kraemer plädiert aber dafür, dass Prekarisierungsprozesse nicht nur auf der Ebene der Erwerbstätigkeit untersucht werden, sondern auch die Dimension der Lebenslage einbeziehen sollten. (Kraemer 2008: 77f)

Ein Arbeitsverhältnis bezeichnet Kraemer dann als prekär, wenn „Beschäftigung und Einkommen auf längere Sicht ungewiss sind, Arbeitnehmerrechte nur eingeschränkt gültig sind und der Wertigkeitsstatus fragil ist“ (Kraemer 2008: 79). Keller und Seifert definieren vier Merkmale von prekärer Arbeit: kein subsistenzsicherndes Einkommen, keine Integration in Systeme der sozialen Sicherung, fehlende Beschäftigungsstabilität und fehlende Beschäftigungsfähigkeit. (Keller/Seifert 2007: 21f)

# 3 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

## 3.1 Definition

Da atypische Beschäftigung meist im Verhältnis zu einem Normalarbeitsverhältnis erklärt wird, ist es notwendig zunächst diesen Begriff näher zu definieren. Ein Normalarbeitsverhältnis ist eine

- unbefristete Vollzeitbeschäftigung,
- mit regelmäßiger täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit,
- betrieblicher Einbindung
- und vollen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz. (www.oegb.at)

Es besteht weiters ein „Vertragsverhältnis in dem der/die DienstnehmerIn in persönlicher Abhängigkeit persönliche Leistungserbringung, Weisungsgebundenheit, Unterwerfung unter betriebliche Ordnungsvorschriften (Bindung an Arbeitstage, Arbeitszeit, Verhalten, Pausen), Unterwerfung laufender Kontrollen durch DienstgeberIn, disziplinäre (persönliche) Verantwortlichkeit für gewisse Zeit oder auf Dauer zu Erbringung von Dienstleistungen unter Verwendung der Betriebsmittel des/der DienstgeberIn und in wirtschaftlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.“ (www.oegb.at)

Bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um Beschäftigungsformen, die von dieser Definition eines Normalarbeitsverhältnisses abweichen. Sie unterliegen zumeist nicht wie Normalarbeitsverhältnisse arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen und sind in den meisten Fällen auch nicht durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen geschützt. (www.oegb.at)

Anders ausgedrückt spricht man auch von atypischer Beschäftigung, wenn zumindest einer der folgenden Aspekte zutrifft (Holzinger 2001: 7):

- „Fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes;
- Geringeres oder höheres Stundenausmaß;
- Ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit;
- Diskontinuierlicher Arbeitseinsatz;
- Permanent außerbetrieblicher Arbeitseinsatz;
- Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn oder
- Fehlende sozialrechtliche (Ab-)Sicherung.“

## 3.2 Formen atypischer Beschäftigung

Nach diesen Kriterien zählen Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Werkvertrag, Freier Dienstvertrag und Leiharbeit zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

### 3.2.1 Teilzeitarbeit

Dies ist die häufigste Form der atypischen Beschäftigung. Unter Teilzeitarbeit werden „echte Dienstverhältnisse mit geringerer Stundenanzahl als die reguläre Arbeitszeit“ (Bauer et al. 2008: 4), verstanden. „Echt“ bedeutet nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz eine Beschäftigung „in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt“ (Bauer et al. 2008: 8). Es gelten alle sozial- und arbeitsrechtlichen Ansprüche, also Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

Gründe für Teilzeitarbeit sind in erster Linie die Möglichkeit der Kinderbetreuung und der Pflege trotz Berufstätigkeit. Dies betrifft vor allem Frauen. Männer hingegen arbeiten hauptsächlich aus Gründen von Aus- und Weiterbildung in Teilzeit. (Bauer et al. 2008: 8)

Ein großes Problem von Teilzeitarbeit ist das geringere Einkommen, das sich auch auf weniger Arbeitslosengeld und langfristig auf weniger Pension auswirkt.

Im Jahr 2011 lag die Teilzeitquote bei knapp 25%. Mehr als 80% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen bzw. etwa 44% aller unselbständig erwerbstätigen Frauen sind teilzeitbeschäftigt. (www.statistik.at)

### 3.2.2 Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung ist eigentlich eine Unterform der Teilzeitbeschäftigung, jedoch sind geringfügig Beschäftigte weder kranken- und pensionsversichert noch arbeitslosenversichert. Sie sind aber in jedem Fall unfallversichert und es besteht unter anderem Anspruch auf Urlaub, Sonderzahlungen, Entgeltfortzahlungen im Krankenstand und Abfertigung. Für geringfügig Beschäftigte besteht die Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung im Rahmen der Kranken- und Pensionsversicherung. Es gelten außerdem alle kollektivvertraglichen Regelungen.

Das monatliche Entgelt bei geringfügiger Beschäftigung darf nicht höher als 376,26 Euro (Stand: 1.1.2012) sein. (www.arbeiterkammer.at)

Der häufigste Grund für geringfügige Beschäftigung ist der Zuverdienst, beispielsweise bei Frühpension oder Arbeitslosengeld. (Bauer et al. 2008: 19)

Im Jahr 2011 lag der Anteil an geringfügig Beschäftigten bei etwa 9%. (Statistik Austria 2011: 20)

### 3.2.3 Werkvertrag und Freier Dienstvertrag

Der Werkvertrag vereinbart die Erbringungen eines bestimmten Werkes bzw. Erfolges gegen Entgelt, die Arbeitsleistung wird nicht nach Zeit sondern nach einem bestimmten Erfolg gemessen. Für Werkvertragsnehmer, häufig auch als „Neue Selbständige“[3] bezeichnet, gelten weder arbeitsrechtliche Ansprüche noch kollektivvertragliche Mindestentgelte. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub, Abfertigungen, Arbeitszeitschutz und betriebliche Sozialleistungen. Neue Selbständige können sich freiwillig kranken- und unfallversichern lassen, jedoch besteht, wie auch bei geringfügiger Beschäftigung, keine Möglichkeit zu einer Arbeitslosenversicherung. (Bauer et al. 2008: 25ff)

Freie Dienstnehmer sind auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet, jedoch liegt das Erfolgsrisiko, anders als bei Werkvertragsnehmern, beim Unternehmen. Für Freie Dienstnehmer gelten weder arbeitsrechtliche Schutzregelungen noch kollektivvertragliche Regelungen, sehr wohl sind sie aber sozialversichert (pensions-, kranken-, unfall- und arbeitslosenversichert)[4]. (Bauer et al. 2008: 21ff)

Aus Sicht der Unternehmen werden gerne Werkverträge und Freie Dienstverträge abgeschlossen, um Kosten zu sparen. Was ein Vorteil für die Unternehmen ist, ist jedoch ein großer Nachteil für die Beschäftigten. Der nicht bzw. kaum vorhandene arbeits- und sozialrechtliche Schutz und geringes unregelmäßiges Einkommen erzeugen große Unsicherheit. (Bauer et al. 2008: 29)

### 3.2.4 Leiharbeit

Auch Leiharbeit/Zeitarbeit/Arbeitskräfteüberlassung ist eine Form atypischer Beschäftigung. Leiharbeiter werden für eine bestimmte Dauer an Betriebe „verliehen“. Die Besonderheit ist das arbeitsrechtliche Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer, dem Überlasser (Arbeitgeber) und dem Beschäftiger.

Für Leiharbeiter gelten das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sowie der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.

[3] „Neue Selbständige“ sind nur Werkvertragsnehmer ohne Gewerbeschein.

[4] Die Versicherungspflicht besteht nur für Freie Dienstnehmer über der Geringfügigkeitsgrenze, darunter sind sie nur unfallversichert.

# 4 LEIHARBEIT

## 4.1 Definition

Unter Arbeitskräfteüberlassung wird verstanden, dass Arbeitskräfte Dritten zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. Die Arbeitnehmer arbeiten nicht für ihren Arbeitgeber, den Überlasser, sondern für eine andere Firma, den Beschäftiger. Es besteht daher ein Dreiecksverhältnis, das in Abbildung 1 veranschaulicht wird.

**Abbildung 1: *Dreiecksverhältnis***

(Bauer et al. 2008: 36)

Zwischen Überlasser/Verleiher/Arbeitgeber, Beschäftiger und Leiharbeiter besteht ein Vertragsverhältnis. Der Leiharbeiter hat mit dem Überlasser einen Arbeitsvertrag, in dem Entgelt und dergleichen geregelt ist. Gegenüber dem Beschäftiger hat der Leiharbeiter die Arbeitspflicht, bei ihm ist er beschäftigt. Der Beschäftiger ist dem Leiharbeiter gegenüber für Arbeitnehmerschutz, Dienstnehmerhaftpflicht und Lohnhaftung verantwortlich. Zwischen Beschäftiger und Überlasser besteht wiederum ein Überlassungs- oder Dienstschaffungsvertrag. Dieser verpflichtet den Überlasser, dem Beschäftiger Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Hier herrscht das allgemeine Vertragsrecht. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 6)

## 4.2 Begriffe

Der Begriff „Arbeitskräfteüberlassung“ ist eine neutrale und die juristisch korrekte Bezeichnung für die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte. Er wird im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) verwendet.

Der Begriff „Leiharbeit“ wird, im Gegensatz zum Begriff „Arbeitskräfteüberlassung“, häufig umgangssprachlich verwendet. Allerdings ist dieser Begriff eher negativ behaftet, da eigentlich nur Güter, nicht jedoch Personen, „verliehen“ werden können.

Auch der Begriff „Zeitarbeit“ wird umgangssprachlich verwendet. Er ist ein moderner Ausdruck, der eher positivere Assoziationen hervorruft als die anderen Begriffe. Jedoch macht er das juristische Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitskraft, Überlasser und Beschäftiger nicht so offensichtlich (Debus 1982: 9). Er wird häufig von den Leiharbeitsfirmen selbst verwendet, die die Leiharbeit gerne positiv darstellen. Der Vorsitzende der Berufsgruppe der Personaldienstleister in Wien beispielsweise sagt: „Zeitarbeit ist nicht Leiharbeit und keinesfalls Personalleasing. Mit der Einstellung von Zeitarbeitskräften wird ein ganz normales, sozialrechtlich abgesichertes Beschäftigungsverhältnis begründet.“ (derstandard.at 2011)

Eine weitere Bezeichnung für Arbeitskräfteüberlassung ist „Personalleasing“. Dieser Begriff stellt Arbeitskräfte mit Gütern, die man leasen und jederzeit wieder zurückgeben bzw. austauschen kann, gleich und ist daher eher unpassend.

Die Begriffe Arbeitskräfteüberlassung, Leiharbeit, Zeitarbeit und Personalleasing bedeuten also im Prinzip das gleiche und können synonym verwendet werden. In dieser Arbeit werden in der weiteren Ausführung die Begriffe „Leiharbeit“ und „Leiharbeiter“ verwendet.

## 4.3 Historische Entwicklung

Genau genommen wurden schon im babylonischen Zeitalter während der Erntezeit Arbeitskräfte in Form von Leiharbeit beschäftigt.
Der Ursprung der Leiharbeit wie man sie heute kennt liegt jedoch in den USA. Dort tauchte sie erstmals in der Zeit zwischen den beiden Weltkriegen auf, als die Nachfrage nach Arbeitskräften, die mit damals neuen Technologien zurechtkamen, stieg, das Angebot an solchen aber beschränkt war. (Flenreiss 2004: 86f)
Im Jahr 1948 wurde in den USA die Firma Manpower gegründet. Die Idee kam den beiden Anwälten Elmer L. Winter und Aaron Scheinfeld, als ihre Sekretärin krankheitshalber ausfiel. (Flenreiss 2004: 13)
Mitte der 50er-Jahre verbreitete sich die Leiharbeit schließlich auch in Europa.
In den 70er- und 80er-Jahren waren die Praktiken der Leiharbeitsfirmen jedoch alles andere als fair, beispielsweise wurden häufig Werkverträge anstatt regulärer

Angestelltenverhältnisse abgeschlossen und die Leiharbeiter hatten unbezahlte Stehzeiten und keine Sozialversicherung. (Flenreiss 2004: 25) Dazu kamen Schwarzarbeit und Lohndumping.
Im Jahr 1988 wurde schließlich das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) erlassen, welches deutliche Verbesserungen für die Leiharbeiter mit sich brachte.
In den 90er-Jahren verbreitete sich die Leiharbeit in alle(n) Branchen.
Seit 2000 dürfen Leiharbeitsfirmen auch Arbeitskräfte vermitteln, was bis dahin nicht erlaubt war.
Seit März 2002 gibt es einen eigenen Kollektivvertrag für Leiharbeiter – den Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.

## 4.4 Rechtliche Grundlagen

Die Gesetzesgrundlage für Arbeitskräfteüberlassung stellt das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), welches 1988 erlassen wurde, dar. Für Arbeiter gilt zusätzlich der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, für Angestellte gilt der Kollektivvertrag für das allgemeine Gewerbe. (Bauer et al. 2008: 36)

Das AÜG hat drei wesentliche, gleichrangige Ziele (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 8):

- Schutz der Leiharbeiter in arbeitsvertraglichen Angelegenheiten sowie in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes und Sozialversicherungsrechts
- Schutz der Stammbelegschaften
- Vermeidung von Entwicklungen, die sich nachteilig auf den Arbeitsmarkt auswirken

Das AÜG ist also ein Schutzgesetz, es gelten daher zwei wichtige Grundsätze:

- „Für jede Überlassung von Arbeitskräften gilt, daß keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf.“ (§ 2 Abs. 2 AÜG)
- „Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.“ (§ 2 Abs. 3 AÜG)

Im Wesentlichen ist im AÜG und im Kollektivvertag für Arbeitskräfteüberlassung folgendes festgesetzt (Bauer et al. 2008: 36f; Heinz-Ofner/Schindler 2010: 9ff):

- Zwischen dem Leiharbeiter und dem Überlasser ist ein Dienstvertrag verpflichtend, in dem unter anderem die Entgeltfortzahlung während der Stehzeiten geregelt sein

soll. Laut Kollektivvertrag muss während der Stehzeiten das durchschnittliche Entgelt der letzten 13 Wochen bezahlt werden.

- Leiharbeiter müssen mindestens nach dem jeweiligen Branchenkollektivvertrag, der im Beschäftigerbetrieb gültig ist, entlohnt werden. Zusätzlich steht den Leiharbeitern ein Einsatzentgelt (Referenzzuschlag) zu. Wenn die Löhne im Kollektivvertrag des Beschäftigers unter den Mindestlöhnen des Kollektivvertrags für Arbeitskräfteüberlassung liegen, dann gelten die Mindestlöhne des Kollektivvertrags für Arbeitskräfteüberlassung. (Glück auf! 2011: 7)
- Wenn der Überlasser dem Leiharbeiter das ihm zustehende Entgelt nicht bezahlt, haftet der Beschäftiger. Mit dieser besonderen finanziellen Absicherung sind Leiharbeiter anderen Arbeitnehmern bevorzugt.
- Die Arbeitszeitregelungen, die in den Kollektivverträgen der Beschäftigerbetriebe festgelegt sind, haben auch für die Leiharbeiter Gültigkeit.
- Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Überlasser darf nicht befristet sein.
- Die Kündigungsfrist für Leiharbeiter beträgt zwei Wochen.
- Leiharbeiter dürfen bei der Weiterbildung nicht benachteiligt werden. Der im Kollektivvertrag festgelegte Weiterbildungsfonds fördert die Weiterbildung während der Stehzeiten.
- Bei der Gestaltung der Arbeitskräfteüberlassung hat der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes ein Mitwirkungsrecht.
- Der Beschäftiger ist für den Arbeits- und Arbeitszeitschutz des Leiharbeiters verantwortlich.
- Arbeitskräfte dürfen nicht an Betriebe, in denen gestreikt wird, überlassen werden.

## 4.5 Motive und Nachteile

### 4.5.1 Aus Sicht der Beschäftiger

#### *4.5.1.1 Motive*

Unternehmen beschäftigen Leiharbeiter vor allem aus betriebswirtschaftlichen Gründen:
Der Personalstand eines Unternehmens kann durch den Einsatz von Leiharbeitern flexibel gehalten werden. Er gleicht Personalmängel aus, die aufgrund von Auftragsspitzen, saisonbedingten Personalschwankungen oder nicht vorhersehbaren Personalausfällen zustande kommen können. Leiharbeiter können sehr kurzfristig eingesetzt und jederzeit wieder an den Überlasser zurückgegeben werden.

In der Praxis zeigt sich aber mehr und mehr die längerfristige Überlassung von Leiharbeitern. „Leiharbeiter werden nicht mehr allein in die Betriebe geholt, um einzelne Auftragsspitzen abzuarbeiten, um saisonal bedingte Anstiege des Kundenvolumens abzudecken, oder um auf besondere Belastungen reagieren zu können. (…) Stattdessen finden sich immer mehr Unternehmen, in denen Leiharbeiter dauerhaft und vor allem in großer Zahl eingesetzt werden. Sie bilden eine ‚Quasi-Stammbelegschaft', die in der Regel die gleichen Arbeiten wie die fest angestellten Stammbeschäftigten verrichtet." (Klaus Dörre zit. nach Finkenzeller 2010)
Aktuellen Daten des BMASK aus 2011 zufolge stehen 47% der überlassenen Arbeitskräfte über 6 Monate durchgehend in einem Beschäftigungsverhältnis – bei den überlassenen Arbeitern sind es 41%, bei den Angestellten sogar 70%. (https://akupav.eipi.at/akupav)[5] Die Studie von Riesenfelder und Wetzel ergab hingegen andere Daten. Sie besagt, dass nur 29% der überlassenen Arbeitskräfte über 6 Monate durchgehend in einem Beschäftigungsverhältnis standen. (Riesenfelder/Wetzel 2010: 22)

Ein weiteres Motiv ist das der Kostenreduzierung. Durch den Einsatz von Leiharbeitern werden beispielsweise personelle Überkapazitäten vermieden, es müssen weniger Überstunden bezahlt werden und es fallen weniger Rekrutierungskosten an. Der Aspekt der Kostenreduzierung ist sehr ambivalent. Darauf wird im folgenden Abschnitt (4.5.1.2) noch näher eingegangen.

In Konzernen wird häufig ein maximaler Personalstand vorgegeben (Headcount), der jedoch nicht immer ausreichend ist, und daher den Einsatz von Leiharbeitern erforderlich macht. Denn Leiharbeiter werden in den Bilanzen nicht als Personalaufwand, sondern als Sachaufwand geführt.

Unternehmen nutzen Leiharbeit als „Verlängerung der Probezeit", da ein Monat oft nicht ausreicht, um sich über die Qualifikationen eines Arbeitnehmers ein gutes Bild machen zu können. Diese Art von Leiharbeit wird von den Gewerkschaften abgelehnt. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 4)

Da Leiharbeiter nicht so schnell „betriebsblind" werden, haben sie im Vergleich zu Stammmitarbeitern eine andere Sichtweise auf Arbeitsabläufe und -prozesse eines Betriebes und können Defizite schneller erkennen. (Flenreiss 2004: 18)

[5] Details siehe Kapitel 10

#### *4.5.1.2 Nachteile*

Doch für die Beschäftiger hat der Einsatz von Leiharbeitern auch negative Seiten.

Leiharbeiter bleiben häufig nur kurzfristig im Betrieb und daher sind die Identifikation mit dem Betrieb und die Loyalität nicht so gegeben wie bei einem langjährigen Mitarbeiter. Zusätzlich können sich diese kurzfristigen Einsätze negativ auf das Betriebsklima und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Belegschaft auswirken.

Leiharbeiter sind zudem oft geringer qualifiziert und mit dem Beschäftigerbetrieb nicht vertraut. Dadurch steigen die Fehleranfälligkeit und die Unfallgefahr. Dies wiederum ist ein weiterer Kostenfaktor.

Die Kostenersparnis, die häufig ein Motiv für den Einsatz von Leiharbeitern ist, ist dann nicht gegeben, wenn das Prinzip der Kostenwahrheit gilt. Denn wenn alle Kosten berücksichtigt werden, ist ein Leiharbeiter kostenintensiver als ein Stammmitarbeiter. (Wroblewski 2001: 29f) Das wird auch von den im Rahmen dieser Arbeit interviewten Betriebsräten bestätigt.[6]

### 4.5.2 Aus Sicht der Leiharbeiter

#### *4.5.2.1 Motive*

Häufig ist Leiharbeit die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit. In den meisten Fällen wird diese Form der Beschäftigung aber nicht bewusst gewählt, sondern es wird eigentlich eine Fixanstellung angestrebt. (Bauer et al. 2008: 39) Ein im Rahmen dieser Arbeit befragter Betriebsrat meinte, es gibt „die Tendenz, dass die Leiharbeitskräfte fix übernommen werden wollen. Die meisten, nicht alle, aber die meisten, also 90%."[7]

Einen Überblick über die Motive von Leiharbeit aus Sicht der Beschäftigten und über unterschiedliche Typen von Leiharbeitern gibt Hofer 1991[8]. Er erläutert vier Typen von Leiharbeitern, die er unter anderem durch ihre Beschäftigungsdauer unterscheidet:

[6] Details siehe Kapitel 9

[7] Details siehe Kapitel 9

[8] Hofer hat eine qualitative Untersuchung zur Situation von Leiharbeitern in Wien durchgeführt.

Typ A: Die Tätigkeit als Leiharbeiter ist kurzfristig. Er strebt eine Fixanstellung an, daher dient die Leiharbeit als Übergangslösung zwischen Arbeitslosigkeit oder Ausbildung und einer dauerhaften Beschäftigung.
Typ B: Die Tätigkeit als Leiharbeiter ist mittelfristig. Die Chancen auf eine Übernahme sind eher gering. Zu diesem Typ zählen beispielsweise Jugendliche vor dem Zivil- oder Präsenzdienst sowie Personen ohne abgeschlossene Ausbildung.
Typ C: Die Tätigkeit als Leiharbeiter ist langfristig. Für diesen Typ ist der „reguläre" Arbeitsmarkt schwer zugänglich und die Leiharbeit ist die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit. Hierzu zählen vor allem Personen aus Randgruppen des Arbeitsmarktes, etwa Migranten, Langzeitarbeitslose, Ältere oder Obdachlose.
Typ D: Die Tätigkeit als Leiharbeiter ist langfristig. Zu diesem Typ zählen Spezialisten und hoch qualifizierte Arbeitskräfte, die die Leiharbeit bewusst wählen, da sie dadurch ein höheres Einkommen haben. Auch Studierende, die eine kurzfristige Beschäftigung bevorzugen, zählen hier dazu.

Die meisten Leiharbeiter, vor allem im Bereich der Arbeiter, sind unter Typ B und Typ C einzuordnen.

Aus Sicht der Überlasser ist ein weiterer Vorteil von Leiharbeit für die Beschäftigten, dass diese Form der Beschäftigung abwechslungsreich ist, und dass die Leiharbeiter viele verschiedene Betriebe kennenlernen.

Die eben angeführten Chancen für Leiharbeiter werden jedoch durch die große Anzahl an Risiken relativiert. (Wroblewski 2001: 22f) Die Risiken, Nachteile und Probleme, die Leiharbeit für die Beschäftigten mit sich bringt, werden im Folgenden erläutert.

#### *4.5.2.2 Nachteile und Probleme*

Befragungen von Leiharbeitern[9] widerlegen meist die Vorteile, die die Überlasser nennen. Leiharbeiter selbst bezeichnen Leiharbeit oft als „moderne Form der Sklaverei". Sie sind vor allem in finanzieller Hinsicht von den Überlasserfirmen abhängig. Arbeitseinsätze und Arbeitszeiten können sich meist nicht ausgesucht werden. Hinzu kommt, dass die Beschäftigung oft nicht der Qualifikation des Leiharbeiters entspricht. (Bauer et al. 2008: 39f) Gängige Praxis ist auch, dass Mitarbeiter gekündigt und später im gleichen Betrieb als Leiharbeiter wieder eingestellt werden – zu schlechteren Bedingungen. (Finkenzeller 2010)

[9] beispielsweise Springer 2002

Für Leiharbeiter kommt es durch diese Form der Beschäftigung oft zu Problemen: (Bauer et al. 2008: 40f)
Durch die dreifache Vertragsbeziehung erhöht sich für die Leiharbeiter der Zeit- und Kontrollaufwand, da beispielsweise Urlaubs- und Krankenstandsmeldungen oft sowohl vom Überlasser als auch vom Beschäftiger verlangt werden.
Häufig müssen Leiharbeiter ihren Urlaub, obwohl dies gesetzeswidrig ist, in Stehzeiten konsumieren. Zudem wird vom Überlasser oft verlangt, dass der Leiharbeiter in seinem Urlaub für Vorstellungsgespräche zur Verfügung steht. Zu wenig erholsamer Urlaub kann beim Arbeitnehmer zu psychischen und physischen Belastungen führen. (Springer 2002: 62ff)

Ein weiteres Problem für Leiharbeiter ist das Einkommen. Wenn die gesetzlichen Vorgaben nicht eingehalten werden, was oft vorkommt, haben Leiharbeiter ein niedrigeres Einkommen als fix angestellte Beschäftigte. Es kommt in der Praxis häufig vor, dass sie in zu niedrige Verwendungs- oder Beschäftigungsgruppen eingestuft werden.
Leiharbeitern stehen außerdem meist keine innerbetrieblichen Sozialleistungen zu. Überlasser und Beschäftiger schieben sich diesbezüglich gerne gegenseitig die Verantwortung zu.
Das Problem des niedrigen Einkommens wird nochmals verstärkt, wenn Leiharbeiter arbeitslos werden, denn der Anspruch auf Arbeitslosengeld beträgt nur einen Bruchteil des letzten Einkommens. Bei mehreren kürzeren Beschäftigungen, die oft in Arbeitslosigkeit enden, wirkt sich das umso mehr negativ aus. „Einvernehmliche Kündigungen“[10] am Ende einer Überlassung sind gängig, da sich der Überlasser dadurch mindestens drei Wochen Lohn und die Anteile von Weihnachts- und Urlaubsgeld erspart. Im Jahr 2010 waren fast 70% aller Kündigungen im Leiharbeitsbereich „einvernehmlich“. (Glück auf! 2011: 5)

Durch die erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit und das unsichere Einkommen können langfristige finanzielle Verpflichtungen, wie Kredite, schwer bis kaum eingegangen werden. (Florianschütz/Stastny 2008: 154)

Die Weiterbildungsmöglichkeiten für Leiharbeiter sind trotz Regelung im Kollektivvertrag schlecht. Die Überlasser fühlen sich dafür meist nicht verantwortlich, und für den Beschäftiger rechnet sich diese Investition aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer des Leiharbeiters nicht. (Sacherer 2001: 201)

[10] In den meisten Fällen sind die Kündigungen nicht einvernehmlich sondern die Leiharbeiter werden vom Überlasser mehr oder weniger dazu „gezwungen“. (Glück auf! 2011: 6)

Leiharbeiter werden oft in vielen verschiedenen Betrieben eingesetzt oder wechseln den Tätigkeitsbereich und müssen daher sehr flexibel sein. Das betrifft auch die räumliche Mobilität. (Wroblewski 2001: 24) Sie erfahren auch oft erst sehr kurzfristig, ob sie arbeiten müssen und wenn sie nicht mehr gebraucht werden. (Glück auf! 2011: 5) Dadurch werden auch Freizeit und Urlaube schwer planbar.
Diese notwendige Flexibilität kann für die Leiharbeiter eine enorme psychische Belastung darstellen.

Leiharbeiter müssen sich immer wieder in neue Betriebe und deren Belegschaften integrieren, was bei kurzen Überlassungen kaum möglich ist. (Wroblewski 2001: 24) Auch im Überlasserbetrieb sind sie nicht integriert, da die Mitarbeiter fast immer in unterschiedlichen Betrieben beschäftigt sind.

Schließlich ist Leiharbeit in vielerlei Hinsicht eine gesundheitliche Belastung. Die nötige Flexibilität, häufiger Arbeitsplatzwechsel und Unsicherheit sind psychisch und auch physisch sehr belastend für die Betroffenen. Hinzu kommt, dass die Erholung im Urlaub oft nicht gegeben ist, wenn, wie bereits erwähnt, verlangt wird, dass der Leiharbeiter während des Urlaubs zu Verfügung stehen muss.
Ebenfalls belastend ist die meist hohe Arbeitsintensität, da Leiharbeiter häufig in auftragsstarken Zeiten gebraucht werden und die Bezahlung pro Stunde erfolgt. Nicht selten werden Leiharbeiter für minderwertige und körperlich besonders anstrengende Arbeiten benötigt. Die Studie von Riesenfelder und Wetzel zeigt, dass 47% aller Leiharbeiter Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt sind. (Riesenfelder/Wetzel 2010: 35) René Schindler von der Gewerkschaft PRO-GE erklärte, dass Leiharbeiter häufig ohne ausreichende Schulung gefährliche Tätigkeiten ausüben müssen. (derStandard.at 2010)

In vielen Fällen sind Leiharbeiter „Mitarbeiter zweiter Klasse“. (derStandard.at 2010) Die Unterschiede zwischen der Stammbelegschaft und den Leiharbeitern eines Betriebes sind teilweise sehr deutlich. Sie fangen bei unterschiedlichen Löhnen und Sozialleistungen an, und gehen über Pausen und Mitarbeiterparkplätzen bis zur Arbeitskleidung. Leiharbeiter bekommen eine eigene Arbeitskleidung (die sie oft überteuert kaufen müssen) und sind dadurch im Beschäftigerbetrieb sofort als Leiharbeiter erkennbar. Meist haben Stammmitarbeiter mehrere Garnituren Arbeitskleidung zur Verfügung, die im Betrieb gewaschen wird – das ist bei den meisten Leiharbeitern nicht der Fall.

# 5 SCHICHTARBEIT

## 5.1 Definition

Ursprünglich kommt der Begriff „Schichtarbeit“ aus der Bergmannssprache, wo er schon um 1300 n. Chr. als Fachausdruck für die Arbeitszeit verwendet wurde. Die „Schicht Zeit“ ist im Erzbergabbau die Zeit, die zum Abbau einer Gesteinsschicht benötigt wird. In der Bergmannssprache ist die „Schicht“ die Arbeitszeit pro Tag. Heute wird der Begriff „Schicht“ in vielen Branchen verwendet und beschreibt im allgemeinen Sprachgebrauch die tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers. (Meyer 2010: 9)
Schon im Mittelalter machten ärztliche Versorgung und Sicherheitsdienste die Einführung von Schichtarbeit notwendig, und mit der industriellen Revolution hat die Schichtarbeit drastisch zugenommen. (Drizhal et al. 2008: 5)

Schichtarbeit liegt vor, „wenn ein Arbeitsplatz an einem Arbeitstag von mehreren einander abwechselnden Arbeitnehmer/innen eingenommen wird bzw. wenn Arbeitsgruppen in bestimmten Betriebsabteilungen einander zeitlich nachfolgend ablösen.“ (www.arbeitsinspektion.gv.at)
Es arbeiten nicht alle Beschäftigten eines Betriebes gleichzeitig, sondern ein Teil der Beschäftigten arbeitet, während der andere Teil frei hat. (Kollig 2006: 13)

Mikl-Horke (1979) definiert die Schichtarbeit anhand von folgenden vier Merkmalen:

- Pro Arbeitsplatz sind mehrere Belegschaften vorhanden.
- Die Belegschaft arbeitet zeitlich nacheinander, überlappend oder mit Pausen dazwischen.
- Die Einteilung in Arbeitsgruppen ist eine dauernde Einrichtung.
- Diese Einteilung erfolgt nach einem Schichtplan.

Das Bundesarbeitsgerichts in Deutschland fällte ein einschlägiges Urteil, dem zufolge Schichtarbeit dann gegeben ist, „wenn eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblich längeren Zeitraum als die tatsächliche Arbeitszeit hinaus anfällt und daher von mehreren Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge erbracht wird“ (Kollig 2006: 13).

## 5.2 Rechtliche Grundlagen

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen und Sonderregelungen die Schichtarbeit betreffend befinden sich im Arbeitszeitgesetz, im Arbeitsruhegesetz, im Urlaubsgesetz, im Nachtschwerarbeitsgesetz und im Arbeitsverfassungsgesetz. Eine gesetzliche Grundlage stellen auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen dar.
Im Arbeitszeitgesetz ist die Erstellung eines Schichtplans vorgesehen. Der Betriebsrat hat dabei nach dem Arbeitsverfassungsgesetz Mitwirkungsrechte, die es zu beachten gilt. (Drizhal et al. 2008: 21ff)

Die Arbeiterkammer fasst in ihrer Broschüre über Arbeitnehmerrechte die wichtigsten Regelungen Schichtarbeit betreffend zusammen:

- „Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnusses (bzw. bei durchrechenbarer Arbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraum; § 4a Abs. 1 Z 2 AZG) darf die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschritten werden. Durch Kollektivvertrag kann bei Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 48 Stunden (bzw. 50 Stunden bei höchstens achtwöchiger Durchrechnung) verlängert werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.
- Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. In bestimmten – in § 4a Abs. 2 AZG genannten – Fällen darf die Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.
- Bei durchgehender Schichtarbeit kann die tägliche Normalarbeitszeit am Wochenende bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist. Weiters kann bei durchgehender Schichtarbeit die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.
- Darüberhinaus kann der Kollektivvertrag bei Schichtarbeit die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausdehnen, wenn ein Arbeitsmediziner die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten feststellt.
- Weiters kann der Kollektivvertrag zulassen, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf 56 Stunden ausgedehnt wird.

- Bei Schichtarbeit kann die tägliche Ruhezeit einmal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf eine Schichtlänge, jedoch nicht weniger als 8 Stunden verkürzt werden, wenn eine andere tägliche Ruhezeit innerhalb des Schichtturnusses entsprechend verlängert wird.“ (Einfalt 2011: 29f, 39)

Für die Chemische Industrie im Speziellen gelten laut Kollektivvertrag folgende Regelungen:

- Die Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.
- „Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.
- Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.
- Für Arbeitnehmer(innen), die regelmäßig Schichtarbeit im Wechseldienst leisten, wird vom (von der) Arbeitgeber(in) ein Betrag von € 70,– pro Jahr für gesundheitliche Maßnahmen bereitgestellt. Über die Art der Maßnahmen entscheidet der (die) Arbeitgeber(in) einvernehmlich mit dem Betriebsrat. Bestehende gleichwertige betriebliche Maßnahmen sind, soferne Arbeitgeber(in) und Betriebsrat darüber gemeinsam entscheiden, auf diesen Betrag anrechenbar.“ (KV Chemische Industrie 2011)

Für Schicht- und Nachtarbeit erhalten die Arbeiter dementsprechende Zulagen. Im Kollektivvertrag der Chemischen Industrie 2011 sind folgende Zulagen geregelt:
„Arbeitnehmer(innen), die im kontinuierlichen Zweischichtbetrieb (zwei Schichten à 12 Stunden) arbeiten, erhalten während der Zeit von 14 Uhr bis 22 Uhr eine Schichtzulage von € 1,2521 je Stunde und von 22 Uhr bis 6 Uhr eine Schichtzulage von € 2,5013 je Stunde.“ (KV Chemische Industrie 2011)

## 5.3 Statistik

Die Branchen mit den meisten Schichtarbeitenden sind das Gesundheits- und Sozialwesen (43%) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (33%). Auf die Sparte Industrie und Gewerbe entfallen 28%, hier waren im Jahr 2010 182.500

unselbständig Erwerbstätige im Schichtdienst tätig, davon waren 82% Männer und 18% Frauen.

Im Jahr 2010 gab es insgesamt 652.300 unselbständig Erwerbstätige mit Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst (das sind 18,5% aller unselbständig Erwerbstätigen), davon waren 54% Männer und 46% Frauen.
Der Anteil an Arbeitern lag bei 41%. Von den Arbeitern waren 71% männlich und 29% weiblich.
In den letzten Jahren ist die Anzahl aller unselbständig Erwerbstätigen im Schichtdienst von 570.800 im Jahr 2004 um 14% gestiegen. (Statistik Austria 2011)

Der Anteil von Schichtarbeit in der Branche der Chemischen Industrie ist nach Angabe eines im Rahmen dieser Arbeit befragten Betriebsrats sehr hoch: „Aber für mich stellt sich die Frage, überhaupt in der Chemischen Industrie, wo gibt es noch Normalarbeitszeit? Die Normalarbeitszeit verschwindet in der Chemischen Industrie, die in Österreich noch verbleibend ist. (…) Also die Aufzeichnungen, die wir haben aus dem Bereich der KV-Verhandlungen, sagen, dass 80% der beschäftigten Arbeiter in der Chemischen Industrie Schichtarbeit leisten… das ist extrem viel.“[11]

## 5.4 Schichtarbeitsmodelle

Es gibt eine Vielzahl an Schichtarbeitsmodellen. Man unterscheidet einerseits permanente Schichtsysteme und Wechselschichtsysteme, wobei in Österreich in der Praxis Wechselschichtsysteme überwiegen, ebenso in den restlichen EU-Ländern. (Drizhal et al. 2008: 7; Seibt et al. 2006: 2)

- Permanente Schichtsysteme: Permanente Schichtsysteme sind beispielsweise Dauerfrühschichten, Dauerspätschichten, Dauernachtschichten oder geteilte Schichten zu konstanten Zeiten. Es bedeutet, dass die Beschäftigten immer dieselbe Schicht übernehmen.
- Wechselschichtsysteme: Bei Wechselschichten wechseln die Beschäftigten regelmäßig zwischen mindestens zwei Schichten. Hier gibt es grundsätzlich vier verschiedene Systeme, jeweils entweder mit oder ohne Nachtarbeit bzw. mit oder ohne Wochenendarbeit.

Außerdem lässt sich ein Unterschied zwischen kontinuierlicher und teilkontinuierlicher Schichtarbeit machen. Kontinuierliche, auch vollkontinuierliche oder permanente,

[11] Details siehe Kapitel 9

Schichtarbeit bedeutet sieben Tage pro Woche rund um die Uhr, also 168 Stunden. Teilkontinuierliche, auch diskontinuierliche (Kollig 2006: 14), Schichtarbeit bedeutet weniger als 168 Stunden pro Woche, also einen arbeitsfreien Sonntag, und montags bis freitags bzw. samstags rund um die Uhr. (Drizhal et al. 2008: 7)

Neben diesen Grundformen lässt sich beispielsweise noch zwischen der Anzahl der zu arbeitenden Schichten unterscheiden. Es gibt Zweischichtsysteme (Früh- und Spätschicht), Dreischichtsysteme (mit Nachtschicht) sowie Vier- und Fünfschichtsysteme (die Betriebszeit wird mit vier bzw. fünf Schichtgruppen abgedeckt, somit hat eine Gruppe eine Freischicht). (www.arbeiterkammer.com) Schichtmodelle lassen sich auch nach der Anzahl der Schichten pro Woche bzw. über die zu arbeitende Zeit ausdrücken, etwa bedeutet ein 15-Schicht-Modell drei Schichten pro Tag an fünf Tagen pro Woche.

Beermann gibt einen guten Überblick über die gängigen Schichtsysteme anhand einer Tabelle:

<table>
<tr><th colspan="4">Gängige Schichtsysteme</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Permanente Schichtsysteme<br><br>(in den USA und Japan bevorzugt)</td><td>I Dauerfrühschicht</td><td rowspan="4"></td><td rowspan="4"></td></tr>
<tr><td>II Dauerspätschicht</td></tr>
<tr><td>III Dauernachtschicht</td></tr>
<tr><td>IV Geteilte Schichten zu konstanten Zeiten</td></tr>
<tr><td rowspan="8">Wechselschicht-systeme<br><br>(in Europa bevorzugt)</td><td rowspan="2">I Systeme ohne Nachtarbeit</td><td>1.Zweischichtsysteme ohne Wochenendarbeit</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>2.Zweischichtsysteme mit Wochenendarbeit (z.B. mit Springern oder verdünnten Schichten)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">II Systeme mit Nachtarbeit ohne Wochenendarbeit („diskontinuierliche“ Arbeitsweise)</td><td rowspan="2">1.Regelmäßige Systeme</td><td>a) Zweischichtsystem (z.B. 12-Stunden-Tag, 12-Stunden-Nachtschicht; 3 Schichtbelegschaften)</td></tr>
<tr><td>b) Dreischichtsystem (z.B. 3 x 8 Stunden; 3 Schichtbelegschaften)</td></tr>
<tr><td>2.Unregelmäßige Systeme (z.B. mit Variation der Anzahl von Schichtbelegschaften, der Schichtdauer, der Schichtwechselzeiten, des Schichtwechselzyklus)</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">III Systeme mit Nachtarbeit und Wochenendarbeit („kontinuierliche“ Arbeitsweise)</td><td rowspan="3">1.Regelmäßige Systeme</td><td>a) 3 Schicht-Belegschaften</td></tr>
<tr><td>b) 4 Schicht-Belegschaften (z.B. 8- oder 12-Stunden-Schichten; kombiniert als sog. Schwedenschicht)</td></tr>
<tr><td>c) 5- oder 6-Schicht-Belegschaften</td></tr>
<tr><td>2.Unregelmäßige Systeme (z.B. mit Variation der Anzahl von Schichtbelegschaften, der Schichtdauer, der Schichtwechselzeiten, des Schichtwechselzyklus)</td><td></td></tr>
</table>

(Beermann 2004: 50)

Die Betriebe sind in der Wahl des Schichtmodells nur wenig eingeschränkt. Ausnahme ist das Vollkontinuierliche Schichtmodell, für das eine Ausnahmeregelung[12] nötig ist. Voraussetzung für die Einteilung von Schichtplänen ist allerdings immer die Einhaltung von gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen.

Meist wird die Einteilung der Schichten und der Schichtpläne über klassische Schichtgruppen geregelt, was bedeutet, dass in jeder Gruppe genauso viele Beschäftigte sind wie für den Arbeitsablauf erforderlich. Dadurch wird die Planung vereinfacht und die Schichtpläne sind überschaubarer. Für eine größere Flexibilität werden jedoch auch Gruppen eingesetzt, die mehr Beschäftigte haben als nötig. Jene Beschäftigte, die gerade nicht für eine Schicht gebraucht werden, haben eine Freischicht. (Kollig 2006: 14)

## 5.5 Nachtarbeit

Ein wesentlicher Aspekt von Schichtarbeit ist die Nachtarbeit.

Für Nachtarbeit gibt es folgende Definition:

- Als Nacht gilt die Zeit von 22:00 bis 05:00 Uhr.
- Als Nachtarbeitnehmer gilt, wer regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeitet.

Es gelten für Nachtarbeitnehmer die sonst üblichen täglichen und wöchentlichen Arbeits- und Ruhezeiten, ausgenommen der Kollektivvertrag beinhaltet andere Regelungen, oder es liegt Arbeitsbereitschaft bzw. Nachtschwerarbeit vor. (www.arbeitsinspektion.gv.at)

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie Art. 8 a sieht als normale Arbeitszeit für NachtarbeitnehmerInnen nicht mehr als 8 von 24 Stunden vor. Fallweise dürfen Arbeitnehmer in der Nacht mehr als 8 Stunden arbeiten. In Österreich kann bei Bedarf nach Mehrarbeit jeder 8-Stunden-Tag durch eine Überstunde zum 9-Stunden-Tag werden. Bei NachtschwerarbeiterInnen sind Überstunden nur dann möglich, wenn dies durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zugelassen ist. (Czeskleba 2008: 8ff) Ob Nachtschwerarbeit vorliegt, ist im Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) geregelt. (www.arbeitsinspektion.gv.at) Nach diesem ist von Nachtschwerarbeit die Rede, wenn

[12] Das vollkontinuierliche Schichtmodell ist nur bei einer Ausnahme der Arbeitsruhe zulässig (ARG, ARG-VO, Kollektivvertrag, Bescheid). Außerdem ist bei Einführung der vollkontinuierlichen Schichtarbeit der Schichtplan dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln (§ 11 Abs. 8 AZG). (www.arbeitsinspektion.gv.at)

zusätzliche erschwerende Arbeitsbedingungen wie Lärm, Hitze oder Schadstoffe vorherrschen. (Meyer 2010: 15)

Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sowie für schwangere und stillende Mütter gilt ein Nachtarbeitsverbot (Mutterschutzgesetz bzw. Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz). (www.arbeitsinspektion.gv.at)
Viele Jahre lang gab es in Österreich noch ein Frauennachtarbeitsgesetz, das die Nachtarbeit von Frauen untersagte. Da es aber im Widerspruch zur EU-Gleichbehandlungsrichtlinie steht wurde es im Jahr 2002 außer Kraft gesetzt. (austria-lexikon.at)

Im Jahr 2010 leisteten 201.700 unselbständig Erwerbstätige regelmäßig Nachtarbeit, davon waren 67% Männer und 33% Frauen. Im Jahr 2004 waren es noch 253.600, das bedeutet einen Rückgang um 20%. (Statistik Austria 2011)

Versetzungsschutz: Betreffend Nachtarbeit besteht für die Arbeitnehmer ein Versetzungsschutz. Ein Arbeitnehmer, der auf einem Tagesarbeitsplatz beschäftigt ist, darf nur mit einer Vereinbarung zwischen ihm und dem Arbeitgeber auf einen Nachtarbeitsplatz versetzt werden, das bedeutet, ein Wechsel ist nur mit seinem Einverständnis möglich. Außerdem muss zusätzlich der Betriebsrat, sofern einer vorhanden ist, dem Wechsel zustimmen. Dieser Schutz besteht deshalb, da bei einer Versetzung auf einen Nachtarbeitsplatz von einer Verschlechterung für den Arbeitnehmer ausgegangen wird. (www.arbeitsinspektion.gv.at)

## 5.6 Gründe

Schichtarbeit ist nicht vermeidbar, und das hat unterschiedliche Gründe.

Technologische Gründe: Dies sind die häufigsten Gründe für Schichtarbeit. In manchen Produktionsbereichen, wie der Chemischen Industrie oder auch der Stahlindustrie, ist es unerlässlich für die Produkterzeugung, dass der Produktionsprozess nicht nach der Normalarbeitszeit von 8 Stunden abgebrochen wird.

Wirtschaftliche Gründe: Ein weiterer Grund sind wirtschaftliche Zwänge. Teure Maschinen und Anlagen machen sich oft erst bei hoher Kapazitätsauslastung bezahlt, was bedeutet, dass sie möglichst lange in Betrieb gehalten werden sollten. Maschinen, die die meiste Zeit der Woche stillstehen, sind betriebswirtschaftlich kaum zu rechtfertigen, es kann nur

bei größtmöglicher Auslastung kostengünstig produziert werden. Nur so können Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, und im Endeffekt auch Arbeitsplätze sichern.

Soziale Gründe: Nicht zu vergessen ist auch die Notwendigkeit von Schichtarbeit im Dienstleistungssektor. Nur mit Schichtarbeit können die durchgehende Betreuung, Versorgung und der Schutz der Bevölkerung durch Krankenhäuser, Polizei, Verkehr, Gastronomie, Energie etc. gewährleistet werden. (Drizhal et al. 2008: 6; www.arbeiterkammer.com)

Mikl-Horke (1979: 17) hingegen führt folgende Gründe für Schichtarbeit an:
Technologie: Fertigungstechnik (mechanische, chemische und biologische Technologien), Dauer und Rhythmus der Fertigungsprozesse, Eigenschaften (bzw. Anfall) der Rohstoffe bzw. Ausgangsstoffe
Eigenschaften des Produkts: Verderblichkeit (Lebensmittel), Aktualität (Zeitung), öffentliche Versorgungsleistung (Strom, Transport), para-öffentliche Versorgung (Nahrungsmittel, Benzin)
Kosten: Kapitalintensität, Anlauf-, Unterbrechungs-, Stillstandskosten, Nachfrage, Auftragslage, Abnahmebedingungen, Nachfragestruktur
Schichtarbeit als Folgeregelung: Leistungszusammenhang der Produktion, Innerbetriebliche Versorgung (Kesselhaus, Transport), Sozialleistungen für Schichtarbeiter (Kantine, Werksverkehr)

## 5.7 Vorteile und Nachteile

Aus einigen der eben genannten Gründe für Schichtarbeit ergeben sich gleichzeitig die Vorteile für die Unternehmen, wie die effektivere Ausnutzung der Produktionsanlagen, bessere Kapazitätsauslastung und Ausdehnung der Maschinenlaufzeiten. In Summe führt das zu einer besseren wirtschaftlichen Lage des Betriebes. Nachteile für die Unternehmen sind hingegen einerseits der höhere Organisationssaufwand und andererseits die Auswirkungen der Schichtarbeit auf die Personalsituation. Gemeint sind damit überdurchschnittlich häufige und lange Krankenstände sowie verminderte Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aufgrund psychischer und physischer Belastungen, die die Schichtarbeit mit sich bringt.

### 5.7.1 Vorteile

Neben diesen Nachteilen für die Beschäftigten, auf die ich später noch detaillierter eingehen werde, hat Schichtarbeit auch einige Vorteile.

Eine Befragung von betroffenen Schichtarbeitern (Drizhal et al. 2008: 10f) hat im wesentlichen folgendes Ergebnis gebracht: Die am häufigsten genannten Vorteile sind einerseits das höhere Einkommen durch diverse Schichtzulagen und die vermehrte Tagesfreizeit, oft auch in Blöcken, also mehrere Tage hintereinander. Diese erleichtert einerseits Arzt- und Amtswege sowie andere Besorgungen wie Einkaufen, andererseits kann sie, vor allem im Sommer, besser für Freizeitaktivitäten genutzt werden. Als weiterer Vorteil wurde genannt, dass die Nachtarbeit oft weniger stressig ist.

Die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführte Befragung von Betriebsräten der Chemischen Industrie ergibt dasselbe Bild. Alle befragten Betriebsräte nannten die vermehrte Tagesfreizeit, die die Beschäftigten vor allem bei Nachtschichten haben. In einem der Betriebe (B2) kam es deshalb schon vor, dass auf Wunsch der Beschäftigten im Sommer die Schichten gewechselt wurden (von Spätschicht auf Nachtschicht – ohne extra Zulagen), damit der Nachmittag für Freizeit zur Verfügung stand. Der andere Vorteil von Schichtarbeit ist aus Sicht der befragten Betriebsräte das höhere Einkommen durch die zum Teil hohen Schichtzulagen. Ein Betriebsrat meinte: „Wir haben super Schichtzulagen, muss man auch sagen, also die reißen sich sogar um die Schicht." Ein anderer Betriebsrat meinte, das Finanzielle wäre wahrscheinlich der Hauptgrund, weshalb die Beschäftigten Schichtarbeit machen.[13]

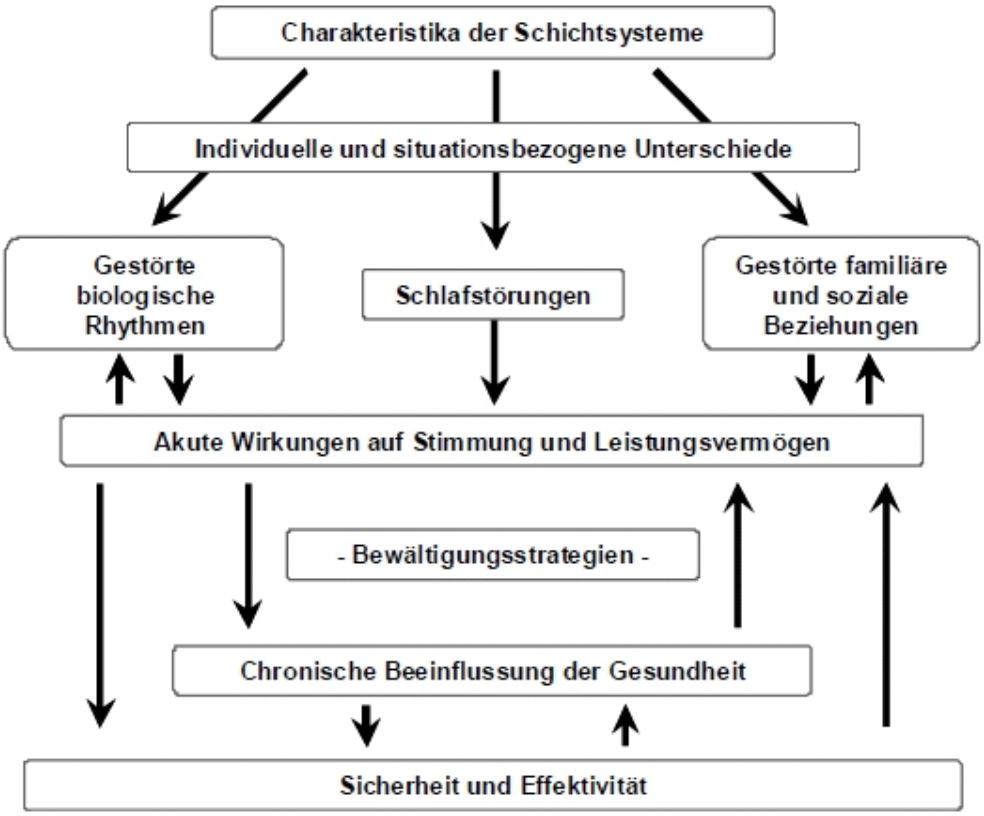
### 5.7.2 Nachteile

Neben diesen wenigen Vorteilen für die Beschäftigten gibt es vergleichsweise viele Nachteile sowohl in physischer als auch psychischer Hinsicht. Verschiedenste Untersuchungen haben ergeben, dass Schichtarbeit schwerwiegende Folgen für die Gesundheit und für das soziale Leben haben kann.

Die nachstehende Darstellung gibt einen guten Überblick über die Beeinflussung von Schichtarbeit auf die Beschäftigten und ihr Umfeld.

[13] Details siehe Kapitel 9

**Abbildung 2:** ***Modellvorstellung über die Mechanismen der Beeinflussung der Schichtarbeit***




(Seibt et al. 2006: 5)

## 5.8 Gesundheit

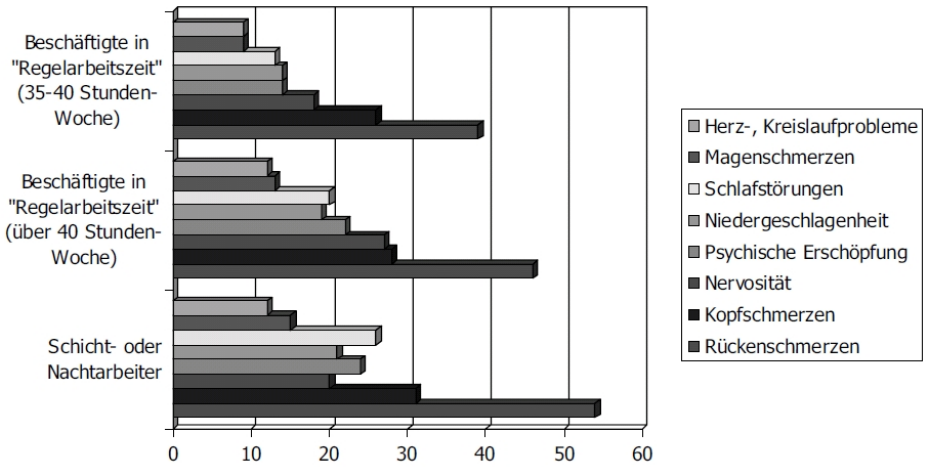
Zahlreiche Untersuchungen zum Thema Schichtarbeit und Gesundheit haben ergeben, dass Schichtarbeit (vor allem Nachtschicht) einerseits Auswirkungen biologischer Art, wie etwa Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magen-, Darm-, Herz-, und Kreislaufbeschwerden, sowie andererseits Auswirkungen auf das Leistungsvermögen der Schichtarbeiter und folglich auch das Unfallrisiko im Betrieb haben kann.

Zu den am meisten auftretenden gesundheitlichen Störungen bei Nacht- und Schichtarbeitern gehören Schlafstörungen, Unruhe und Nervosität, Magenbeschwerden, Verdauungsstörungen, Appetitstörungen, Unlustgefühl, Depressionen und Kopfschmerzen. Eine Online-Umfrage des ÖGB zum Thema Burn-Out im Jahr 2008 ergab außerdem, dass Schichtarbeiter ein erhöhtes Burn-Out-Risiko haben. Laut dieser Umfrage sind etwa 31% aller Schichtarbeiter burnoutgefährdet. (Zimmermann 2008: 24; Czeskleba 2008: 13)

Aus den Untersuchungen geht auch hervor, dass die Häufigkeit der Beschwerden mit zunehmender Wochenarbeitszeit stetig ansteigt. Jede zusätzliche Arbeitsstunde hat eine enorme Steigerung des Beeinträchtigungsrisikos zur Folge. Schichtarbeit ist eine zusätzliche Belastung und verstärkt diesen Effekt. (Kollig 2006: 15)

Die folgende Grafik zeigt die Beschwerdehäufigkeit je nach Arbeitszeitregelung, also Beschäftigte in Normalarbeitszeit und Schicht- oder Nachtarbeiter. Die Daten stammen aus einer Befragung von 4012 abhängig beschäftigten Deutschen im Jahr 2003.

**Abbildung 3:** ***Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlichen Beschwerden nach Arbeitszeitformen*** *(Angaben in Prozent)*




(Bauer et al. 2004)

Sehr deutlich ist hier zu erkennen, dass der Anteil der Schichtarbeiter in Bezug auf Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Magenschmerzen höher ist als bei den übrigen Beschäftigten.

Einen Einfluss auf gesundheitliche Auswirkungen hat auch, wie lange jemand schon im Schichtdienst arbeitet und wie hoch die Abweichung von der normalen Tagesarbeitszeit ist. Studien belegen außerdem, dass sich die Entwicklung der Krankheitsbilder in mehreren Phasen vollzieht:

Phase 1 – Anpassungs- oder Adaptionsphase:
In dieser Phase, die etwa ein bis fünf Jahre dauert, muss sich der Schichtarbeiter an den neuen Job und die neuen Arbeitszeiten gewöhnen. Auch sein Umfeld, seine Familie muss sich auf die neue Situation einstellen. Durch die Umstellung benötigt der Körper mehr Energie und mehr Erholung. In dieser Phase merkt der Arbeiter üblicherweise, ob er mit der Situation der Schichtarbeit zurechtkommt oder nicht.

Phase 2 – Sensibilisierungsphase:
In dieser Phase, die fünfzehn bis zwanzig Jahre dauert, stabilisiert sich die Situation und der Schichtarbeiter kommt scheinbar gut zurecht. Eventuell auftretende Symptome und

Beschwerden werden oft ignoriert, und es erfolgt ein Gewöhnungseffekt an Schlafstörungen und andere gesundheitliche Probleme. Nebenbei kommt häufig hinzu, dass sich Schichtarbeiter schlechte Gewohnheiten wie Rauchen, Kaffeekonsum und schlechte Ernährung zulegen, um mit der schwierigen Situation besser umgehen zu können.

Phase 3 – Akkumulationsphase:
Eventuelle Krankheitssymptome, die zuvor ignoriert wurden, verstärken sich nach einigen Jahren, und die Belastung für den Schichtarbeiter wird höher. Schlafstörungen treten häufiger auf und es kommt auch zu Bluthochdruck.

Phase 4 – Manifestationsphase:
Aus den anfänglichen Krankheitssymptomen werden häufig schwerwiegende Krankheiten, die nicht selten für den Schichtarbeiter subjektiv sehr plötzlich auftreten, da er die Symptome zuvor nicht beachtet hat. Häufig auftretende Krankheiten sind: chronische Gastritis, Magen- oder Zwölffingerdarmgeschwür, chronische Darmentzündung, Angina pectoris und andere Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Hinzu kommen oft Antriebslosigkeit, Depressionen und Anzeichen psychischer Erschöpfung. (Meyer 2010: 24)

Ein im Rahmen dieser Arbeit befragter Betriebsrat meinte diesbezüglich: „…also wenn du 40 Jahre Schicht machst, kann mir keiner erklären, dass das nicht schlecht ist.“[14]

### 5.8.1 Zirkadianer Rhythmus

Jeder Mensch hat eine innere Uhr, einen körpereigenen Rhythmus, und grundsätzlich ist der Mensch am Tag aktiv und schläft in der Nacht. Die Körperfunktionen des Menschen unterliegen einer Tages- und Nachtperiodik, also ein Maximum und Minimum an Leistung innerhalb von 24 Stunden. Dies nennt sich „innere Uhr“, „24 Stunden-Rhythmik“ oder auch „Circadian-Rhythmik“ (bzw. „zirkadianer Rhythmus“, „zirkadischer Rhythmus“, „Zirkadianrhythmus“). (Schissler 2001: 9; Kollig 2006: 16)

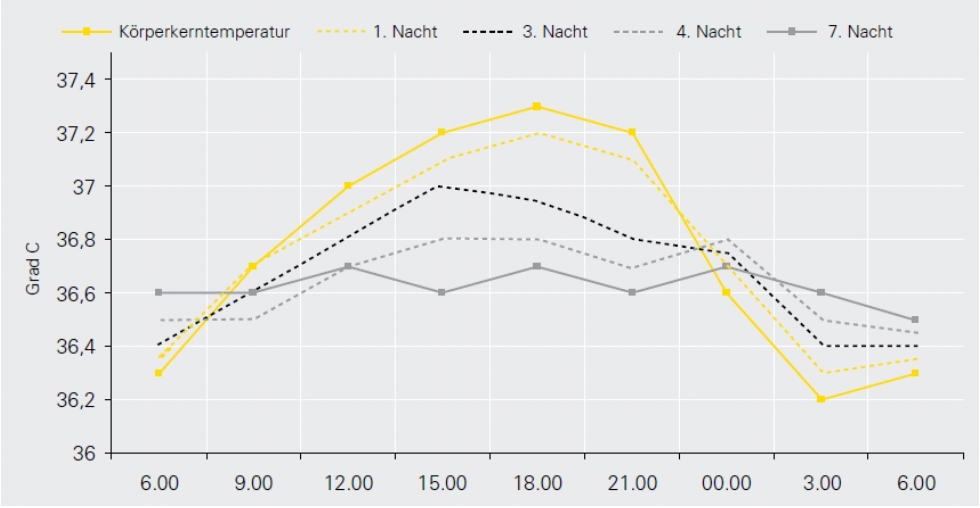
Der zirkadiane Rhythmus (aus dem Lateinischen „circa“ und „dies“, was „ungefähr ein Tag“ bedeutet) lässt sich definieren als „Prozess biologischer Schwankungen über 24 Stunden, koordiniert durch den suprachiasmatic nuclei im Gehirn, welcher die Körpertemperatur, Hormonausschüttungen und andere Körperfunktionen reguliert“

[14] Details siehe Kapitel 9

(Meyer 2010: 21). Verschiedenste Körperfunktionen, wie Körpertemperatur, Herztätigkeit, Atmung, Verdauung und Muskulatur, funktionieren in diesem Rhythmus. In der Nacht sinkt beispielsweise die Körpertemperatur, das Herz schlägt langsamer, die Atemfrequenz sinkt und Magen und Muskulatur sind im Ruhezustand. Ist der Körper weniger leistungsbereit, ist für die gleiche Leistung mehr Anstrengung nötig.

Die folgende Grafik zeigt die Veränderung der Körpertemperatur im Lauf von 24 Stunden im Vergleich zur Körpertemperatur nach einer bestimmten Anzahl von Nachtschichten.

**Abbildung 4:** ***Kurvenverlauf der Körperkerntemperatur nach der 1., 3., 4. und 7. Nachtschicht (schematisch)***

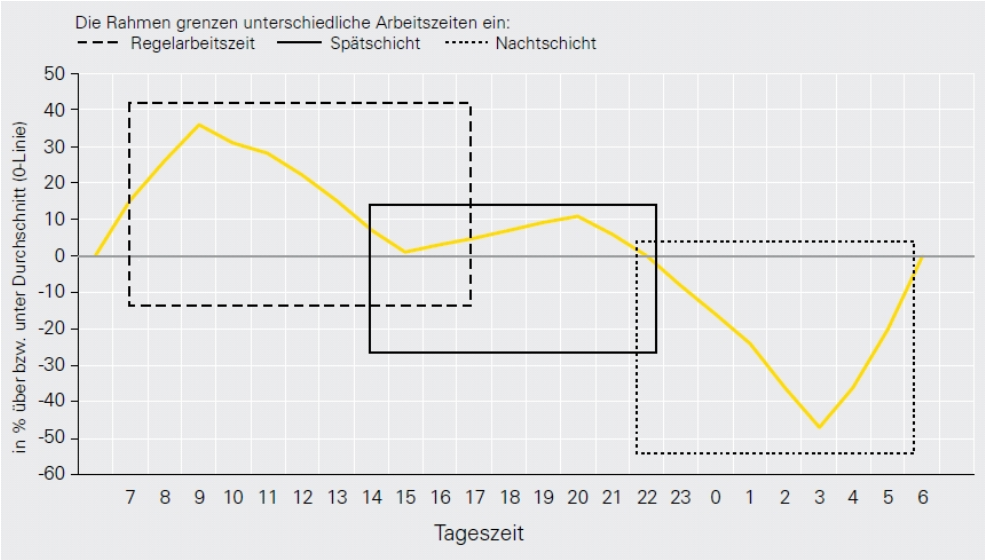



(Schweflinghaus 2006: 12)

Die Grafik zeigt, dass nach mehreren Nachtschichten die Kurve flacher wird, es gibt keine Höhe- und Tiefpunkte mehr. Das bedeutet, der Körper passt sich zwar an die Nachtschichten an, stellt sich aber nicht ganz um.

Vor allem bei Nachtarbeit, aber auch bei Spätschichten, wird der Körper in einen anderen Rhythmus gezwungen. Einige gewöhnen sich möglicherweise sehr schnell daran, andere wiederum brauchen länger. Tatsache ist jedoch, dass die Arbeit im Schichtdienst ein Leben im Widerspruch zur inneren Uhr darstellt. Die Leistungskurve kann auch nach mehreren Nachtschichten hintereinander nicht umgekehrt werden.
Durch die sinkende Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit in der Nacht steigt zudem die Unfallgefahr und es passieren häufiger Fehler. (Schissler 2001: 11)

**Abbildung 5:** ***Durchschnittliche tägliche physiologische Leistungsbereitschaft***




(Schweflinghaus 2006: 11)

Diese Grafik zeigt sehr deutlich, dass die Leistungskurve zunächst ansteigt, und zwischen 9 und 10 Uhr im Lauf des Tages stetig nach unten geht. In der gesamten Nachtschicht, also zwischen 22 und 6 Uhr liegt die Leistungsbereitschaft unter dem Durchschnitt. Das Minimum liegt zwischen 2 und 4 Uhr nachts, wo die Leistungsbereitschaft um etwa 50% unter dem Durchschnitt liegt.

### 5.8.2 Schlafstörungen

Befragungen in verschiedenen Ländern und Branchen haben ergeben, dass eine Vielzahl an Schichtarbeitern an Schlafstörungen leidet: (Kollig 2006: 15)

- „10 bis 40% der Tagarbeiter,
- 5 bis 30% der Schichtarbeiter ohne Nachtschichten,
- 10 bis 95% der Schichtarbeiter mit Nachtschichten,
- 35 bis 55% der ständigen Nachtschichtarbeiter,
- 70 bis 90% der Schichtarbeiter vor dem Überwechseln zur Tagarbeit.“

Bei Nachtarbeitern verkürzt sich der Schlafrhythmus im Vergleich zu Menschen, die tagsüber arbeiten, um zwei bis vier Stunden. (Kollig 2006: 15) Wer am Tag schläft hat außerdem kürzere Tiefschlafphasen, die für eine körperliche Erholung jedoch entscheidend sind.

Die Gründe für Schlafstörungen beim Schlafen untertags, neben dem umgekehrten Tag-Nacht-Rhythmus, sind naheliegend. Das ist einerseits Lärmbelästigung, entweder in den eigenen vier Wänden, etwa durch Kinder oder Hausarbeit, oder Straßenlärm und sonstige

Lärmquellen außerhalb des Wohnbereichs. Am Tag ist der Schallpegel um bis zu 15 dB(A) höher als in der Nacht (Kollig 2006: 16), und es gibt insgesamt mehr stark störende Geräusche, die leichter zur Unterbrechung des Schlafs führen können. Weitere negative Aspekte sind zudem häufig die Helligkeit und die Temperaturen, die untertags höher sind.

Kürzere Schlaflängen werden nicht nur durch Nachtarbeit sondern auch beispielsweise durch frühe Morgenschichten verursacht. Die meisten gehen, obwohl sie sehr früh aufstehen müssen, trotzdem nicht früher schlafen. Die Gründe sind meist das familiäre und das soziale Leben – die Schichtarbeiter nutzen die Zeit am Abend für Familie und Freunde.

Schlafprobleme gelten häufig als Grundursache für andere Probleme, die im Zusammenhang mit Schichtarbeit stehen. Zudem können sie zu anderen gesundheitlichen Problemen, wie Verdauungsstörungen, führen.

Es gibt unterschiedliche Meinungen darüber, ob sich Schichtarbeiter überhaupt an dauernd wechselnde Schichten anpassen können und falls ja, wie lange das dauert. Einige Experten gehen von drei Jahren aus, andere wiederum glauben, dass sich der Körper nie an unregelmäßige Schlaf- und Wachzeiten gewöhnen kann. (Kollig 2006: 16)

### 5.8.3 Verdauung

Magen- und Darm-Störungen treten bei Schichtarbeitern ebenso häufig auf wie Schlafstörungen. Zu solchen Störungen gehören vor allem Appetitstörungen, ungewöhnlicher Stuhlgang, Sodbrennen, Bauchschmerzen, Blähungen, und in weiterer Folge auch chronische Gastritis, Magen- und Zwölffingerdarmentzündungen, bis hin zu Magengeschwüren. (Drizhal et al. 2008: 16)
Ein wesentlicher Grund für solche Symptome ist, dass der Magen die meisten Verdauungssäfte während des Tages produziert und in der Nacht Schwierigkeiten mit schwer verdaulicher Nahrung hat. (Schissler 2001: 17)
Ein weiterer Grund ist meist ungesundes und unregelmäßiges Essen. In vielen Fällen haben Schichtarbeiter keine Kantine zur Verfügung und essen daher abgepacktes Essen, das meist nicht sehr gesund ist. Häufig kommt hinzu, dass unter Zeitdruck gegessen wird, was sich ebenfalls negativ auf die Verdauung auswirkt.

### 5.8.4 Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Schichtarbeit verursacht häufig Stress, und dieser Stress kann zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen, wie Blutdruck, anormalem Herzrhythmus, Diabetes und anderen Stoffwechselkrankheiten führen. Ess- und Schlafstörungen oder auch Rauchen erhöhen das Risiko solcher Erkrankungen zusätzlich.
Es liegen Studien vor (Kollig 2006: 17), die belegen, dass sich ein Jahr Schichtarbeit negativ auf Herzschlag und Herzfrequenz von Schichtarbeitern auswirkt. Auch der wöchentliche Wechsel von Tages- und Nachtschicht hat einen negativen Einfluss auf die Herzfrequenz. Den Studien zufolge ist ein Wechsel von Tag- und Nachtschicht im Zweitagesrhythmus besser für die Gesundheit.

### 5.8.5 Psychische Auswirkungen

Schichtarbeiter leiden häufiger als Arbeitnehmer in Normalarbeitszeit unter psychischen Problemen wie Nervosität, Angstzuständen, chronischer Müdigkeit und Depressionen. Folgen solcher Symptome sind oft der erhöhte Konsum von Schlaftabletten oder Beruhigungsmitteln, welche aber die psychischen Störungen fördern, und was sich in Folge auch negativ auf die körperliche Gesundheit sowie auf das soziale Umfeld auswirken kann.
Psychische Symptome werden oft vernachlässigt, sollten aber von den Betroffenen selbst und von ihrem Umfeld ernst genommen werden. (Kollig 2006: 17f; Drizhal et al. 2008: 18)

## 5.9 Soziales Umfeld

Neben den gesundheitlichen Auswirkungen hat Schichtarbeit auch große Auswirkungen auf das soziale Leben, die Freizeit und die Familie. Aufgrund der besonderen Arbeitszeiten, also Spät- und Nachtschichten sowie Wochenendschichten, sind Schichtarbeiter vom „normalen“ Freizeitgeschehen oft abgekoppelt. Schichtarbeit wirkt sich nicht nur auf das eigene Freizeitverhalten, sondern auch auf Partnerschaft, Familie und Freundschaften aus.
Schichtarbeit im Zusammenhang mit sozialem Umfeld ist im Themenkomplex Schichtarbeit bisher wenig erforscht, obwohl die gesellschaftlichen Konsequenzen sehr weitreichend sind. Ein Grund ist der, dass die sozialen Auswirkungen häufig erst sehr spät bemerkt werden. Außerdem lassen sich soziale Umstände nicht so einfach messen wie etwa gesundheitliche Folgen. Man kann beispielsweise Partnerschaften nicht einfach in „Schicht- und Nichtschicht-Partnerschaften“ einteilen. (Drizhal et al. 2008: 12)

Es ist für die Schichtarbeiter notwendig, dass bestimmte Aktivitäten mit Familie und Freunden genau geplant werden, um nicht völlig isoliert zu werden. Um ein möglichst „normales“ Zusammenleben zu ermöglichen, ist es wichtig, dass Familie und Freunde von Schichtarbeitern Verständnis haben und Rücksicht nehmen.

### 5.9.1 Partnerschaft, Familie, Kinder

Schichtarbeit und die damit verbundenen wechselnden Arbeitszeiten machen es grundsätzlich schwierig, vor allem für junge Schichtarbeiter, eine Partnerschaft langfristig aufzubauen und zu festigen. Die Nachteile von Schichtarbeit sind hier bereits sehr früh zu spüren.

Besonders problematisch kann es in einer Partnerschaft dann werden, wenn beide im Schichtdienst arbeiten. Das macht gemeinsame Aktivitäten noch schwieriger. Es wird auch angenommen, dass die Trennungs- und Scheidungsrate bei Schichtarbeitern höher ist, jedoch gibt es dazu keine eindeutigen Erhebungen.

Die negativen Auswirkungen von Schichtarbeit sind auch vor allem dann zu spüren, wenn Kinder da sind. Ist ein Elternteil nur unregelmäßig zuhause, besteht die Gefahr einer Entfremdung und eines Ungleichgewichts im Familienleben. Das beginnt schon bei gemeinsamen Mahlzeiten und geht bis zu gemeinsamen Aktivitäten an Wochenenden.

Ein zusätzliches Problem im Zusammenleben mit Schichtarbeitern ergibt sich in Bezug auf Hausarbeit und gegebenenfalls Kindererziehung. Hiervon sind schichtarbeitende Männer meist befreit, schichtarbeitende Frauen jedoch nicht. Diese haben dadurch eine enorme Doppelbelastung, vor allem mit Kindern im schulpflichtigen Alter. (Drizhal et al. 2008: 12f) Eine Erhebung der Statistik Austria zu Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung von 2004 hat ergeben, dass 93% der Männer, jedoch nur 90% der Frauen Schichtarbeit mit ihren persönlichen Lebensumständen vereinbaren können. (Statistik Austria 2005) Der Unterschied scheint zwar minimal, kann sich jedoch damit erklären lassen.

### 5.9.2 Außerfamiliäre Kontakte

Kontakte außerhalb der Familie sind für Schichtarbeiter schwierig zu pflegen. Mitgliedschaften und aktive Teilnahme in Vereinen oder anderen Organisationen sind nur schwer möglich. Die meisten außerfamiliären Kontakte bestehen zu Arbeitskollegen, andere Freundschaften werden meist im Lauf der Zeit weniger.

„Daraus resultiert, dass man nicht mehr von der Gesellschaftsrolle des Menschen, sondern vielmehr von der Gesellschaftsrolle des in Schicht arbeitenden Menschen

sprechen kann. Demnach gibt es in Bereichen der Schichtarbeit eigene Rollenbilder, die sich ebenso weiterentwickeln, jedoch nur in einem sehr eingeschränkten Umfeld.“ (Drizhal et al. 2008: 13)

Das Aufrechterhalten von sozialen Kontakten außerhalb der Familie ist oft eine schwierige Angelegenheit, die für den Schichtarbeiter viel Mühe bedeuten kann. Es besteht ansonsten die Gefahr der gesellschaftlichen Isolation, vor allem dann, wenn aufgrund der Schichtpläne die Freizeit nicht lange im Voraus planbar ist.

### 5.9.3 Freizeit

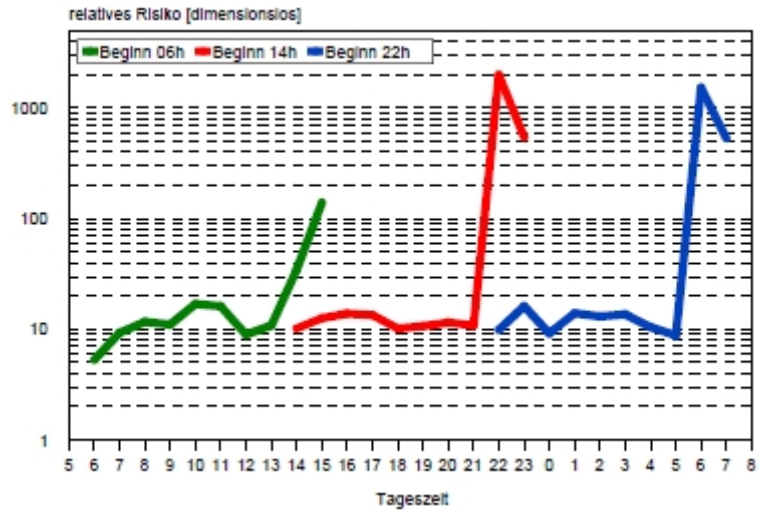
Prinzipiell bieten sich für Schichtarbeiter die gleichen Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung wie für alle anderen. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass sie gewisse Aktivitäten aufgrund der wechselnden Schichten nicht regelmäßig ausführen können. Somit sind die Freizeitbeschäftigungen für Schichtarbeiter am interessantesten, die zeitunabhängig sind, wie Lesen oder Spazierengehen.

Auch das Internet bietet Beschäftigung und Unterhaltung rund um die Uhr, und somit zeitunabhängig. Ebenso bietet es auch Möglichkeiten zur Weiterbildung per sogenannten E-Learning. Dies ist zwar noch nicht weit verbreitet, eröffnet aber neue Perspektiven. Denn Weiterbildung war in Zeiten, als es noch kein Internet gab, für Schichtarbeiter ein Tabuthema. (Drizhal et al. 2008: 14)

## 5.10 Erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko

Die körperliche Leistungsbereitschaft ist nicht den ganzen Tag über konstant. Vor allem bei Spät- und Nachtschichten sinkt die Leistungsfähigkeit. Verschiedene Untersuchungen (Kollig 2006: 18) haben bei einem Vergleich der Leistungsfähigkeit bei Tag- und Nachtschichten ergeben, dass Leistungsfähigkeit, Reaktionsfähigkeit und Konzentration in der Nacht stark nachlassen und sich dadurch die Unfallgefahr erhöht. Das hat auch eine Verringerung der Produktivität zur Folge.
Bei hintereinander liegenden Nachtschichten steigt das relative Unfallrisiko zwischen der ersten und der vierten Nachtschicht um den Faktor 1,5. Zudem steigt das Risiko von meldungspflichtigen Arbeitsunfällen ab der achten Arbeitsstunde exponentiell an und erreicht nach zwölf Arbeitsstunden das 1,5- bis 2-Fache. Schichtarbeit verstärkt diesen Effekt zusätzlich. (Kollig 2006: 18) Die nachfolgende Grafik veranschaulicht diese Ergebnisse.

**Abbildung 6:** ***Unfallrisiko in Abhängigkeit von Arbeitsdauer und Arbeitsbeginn***




(Nachreiner et al. 2005)

Die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten dieser Effekte (verminderte Leistungsfähigkeit und Konzentration) wird durch eine hohe Arbeitsbelastung, ein ungünstiges Arbeitsumfeld, schlecht eingeteilte Pausen und auch lange Wegzeiten in die Arbeit zusätzlich erhöht.

## 5.11 Maßnahmen zur Verbesserung der Schichtarbeit in der Praxis

Es gibt diverse mögliche Maßnahmen, um die negativen Folgen der Schichtarbeit für die Schichtarbeiter und auch für die Unternehmen möglichst gering zu halten. Dazu gibt es diverse Broschüren für Betroffene mit Tipps zum besseren Umgang mit Schichtarbeit sowie zur Einteilung von Schichtplänen. Der ÖGB fordert zudem bessere Bedingungen und eine bessere Gesetzeslage für Schichtarbeiter (Czeskleba 2008: 15f).

### 5.11.1 Betriebe

Im Folgenden werden die arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zur Schichtplangestaltung angeführt, die auf unterschiedlichen Studien basieren:

| | | |
|---|---|---|
| | **Kriterien** | Empfehlungen |
| Schichtplanmerkmal „Aufeinanderfolge der Schichten“ | maximale Anzahl hintereinander liegender gleicher Schichten | möglichst wenige hintereinander liegende Nachtschichten (maximal 3) Dauernachtschicht vermeiden |
| | | möglichst wenige hintereinander liegende Frühschichten (maximal 3) |
| | | möglichst wenige hintereinander liegende Spätschichten (maximal 3) |
| | Rotationsschichten | Vorwärtswechsel |
| Dauer und Verteilung der Arbeitszeit | spezielle Schichten | mindestens 2 freie Tage nach der letzten Nachtschicht (N-F) |
| | | Schichtkombination N-N vermeiden |
| | | Einzelne Arbeitstage zwischen freien Tagen vermeiden (-F -; -S-; N-) |
| | maximale Anzahl hintereinander liegender Arbeitstage | maximal fünf bis sieben Arbeitstage |
| | Schichtdauer | Lange Arbeitsschichten (> 8 Stunden) sind nur dann akzeptabel, wenn die Arbeitsinhalte und die Arbeitsbelastungen eine längere Schicht zulassen<br>ausreichend Pausen vorhanden sind<br>das Schichtsystem so angelegt ist, dass eine zusätzliche Ermüdungsanhäufung vermieden werden kann<br>die Personalstärke zur Abdeckung von Fehlzeiten ausreicht<br>keine Überstunden hinzugefügt werden<br>die Einwirkung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe begrenzt ist<br>eine vollständige Erholung nach der Arbeitszeit möglich ist |
| | Ruhezeit zwischen zwei Schichten | Die Dauer der Ruhezeit sollte mindestens 11 Stunden betragen |
| Lage der Arbeitszeit | Frühschichtbeginn | nicht zu früh (d. h. 6.30 Uhr besser als 6 Uhr; 6 Uhr besser als 5.30 Uhr usw.). |
| | Spätschichtende | nicht zu spät (d. h. 22 Uhr besser als 23 Uhr; 23 Uhr besser als 24 Uhr usw.) in Sonderfällen frühes Ende (z. B. 18.00 Uhr am Wochenende) |
| | Nachtschichtende | so früh wie möglich |
| | Wochenendarbeit | Wochenendarbeit vermeiden<br>Geblockte freie Wochenenden |
| Kurzfristige Abweichungen vom Soll-Plan | Durch Arbeitgeber veranlasst | Kurzfristige Abweichungen vermeiden<br>Spielregeln in Bezug auf Vorankündigungsfrist und Ausgleich festlegen<br>Mitarbeiter bestimmen selbst die Arbeitszeit und übernehmen Verantwortung für die fristgerechte Erledigung der Aufgaben (zeitautonome Arbeitsgruppen) |
| | Auf Wunsch des Mitarbeiters | Flexibilität ermöglichen (z. B. flexible Schichtwechselzeiten, Schichttausch, Zeitfenster, zeitautonome Arbeitsgruppen) |

(Kollig 2006: 21)

Meyer hat in ihrer Diplomarbeit unter Verwendung diverser Studien und Publikationen folgende Möglichkeiten zur Verbesserung der „Verträglichkeit“ von Nacht- und Schichtarbeit zusammengefasst (Meyer 2010: 29):

- „Die Phasen, in denen Nachtarbeit geleistet wird, sollten möglichst kurz gehalten werden. Eingestreute Nachtschichten sind vorteilhafter als viele hintereinanderliegende.
- Nach jeder Nachtschicht sollte eine arbeitsfreie Zeit von 24 Stunden gewährt werden. Dadurch könnte der durch die Nachtschicht hervorgerufene Schlafmangel kompensiert werden. Nach Kundi und Gärtner sollte die arbeitsfreie Zeit auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Da die Freizeit nicht nur zum Ausgleichen des Schlafdefizits, sondern auch für die Umstellung auf eine andere Schichtform, falls ein Schichtwechsel nach den freien Tagen erfolgt, benötigt wird.
- Die Dauer eines Schichtzyklus sollte nicht zu lange sein. Kurze Schichtzyklen, zum Beispiel 4 Wochen, ermöglichen dem Arbeitnehmer das Aufrechterhalten sozialer Kontakte.
- Auch bei kontinuierlicher Schichtarbeit sollten die Wochenenden eine Sonderstellung einnehmen und möglichst viele freie Wochenenden gewährt werden. Dies ist, wie bereits erwähnt, besonders wichtig, um soziale Kontakte pflegen und Zeit mit der Familie verbringen zu können.
- Die Schichtlänge ist von der Arbeitsschwere abhängig. Schwere Arbeit sollte nicht länger als 8 Stunden durchgeführt werden, während bei körperlich und auch psychisch leichterer Arbeit auch Schichtlängen von 12 Stunden möglich sind.
- Bei 12-stündigen Schichten ist darauf zu achten, dass die Erholungszeit nach einer 12-Stunden-Schicht um circa 1/3 länger sein soll.
- Bei der Schichtplanung ist das Umfeld zu berücksichtigen, zum Beispiel Verkehrsanbindungen und Schlafgewohnheiten.
  Daraus ergibt sich folgende Regel:
  Frühschichten sollten nicht vor 6:00 Uhr beginnen. Spätschichten sollten vor 23:00 Uhr enden. Nachtschichten sollten vor 23:00 Uhr beginnen und vor 7:00 Uhr enden.
- Das soziale beziehungsweise familiäre Umfeld der Mitarbeiter kann eine Frühschicht oder auch eine Spätschicht zu einer unbeliebten Schicht machen, zum Beispiel wenn Säuglinge oder Kleinkinder den nächtlichen Schlaf beeinträchtigen und das frühe Aufstehen für die Frühschicht als besondere Belastung gesehen wird. In diesen Fällen sollte besonders auf die Länge und Kombination der einzelnen Schichtblöcke geachtet werden.
- Die Mitarbeiter sollten bei der Planung mit einbezogen werden, damit familiäre und soziale Gesichtspunkte besser berücksichtigt werden können.
- Einige Kriterien sind in der Gruppenzusammensetzung zu beachten. Homogenität und Kontinuität der Schichtgruppe (nicht ständige neue Gruppenmitglieder) führen

zu einem besseren innerbetrieblichen Klima. Ein weiterer Punkt ist hierbei auch der Führungsstil des Vorgesetzten in der jeweiligen Schicht."

Neben diesen Empfehlungen zu Schichtfolgen, Schichtlängen, Erholungsphasen und Miteinbeziehung der Mitarbeiter sollte außerdem von der betrieblichen Seite aus dafür gesorgt werden, dass sich die Schichtarbeiter möglichst gesund ernähren, also beispielsweise könnten die Öffnungszeiten der Kantine und das Kantinenangebot angepasst werden. (Meyer 2010: 31) Die richtige Ernährung für Schichtarbeiter soll leicht verdaulich, ernährungsphysiologisch vollwertig und abwechslungsreich sein, und zumindest eine Mahlzeit sollte warm sein. (Seibt et al. 2006: 9) Den Schichtarbeitern sollte zudem ein geeigneter Raum für Pausen und Mahlzeiten (auch für die Zubereitung), sowie genügend Pausen zur Verfügung stehen.

Zur besseren Gesundheit der Schichtarbeiter können auch Räumlichkeiten dienen, in denen die Schichtarbeiter eine Schlafmöglichkeit haben, um beispielsweise bei weiten Heimwegen nicht einzuschlafen. Ebenso nützlich können Möglichkeiten zur Entspannung und Stressbewältigung sein, wie etwa Massage. Wichtig sind auch regelmäßige ärztliche Kontrollen und ärztliche Versorgung, also etwa Gesundenuntersuchungen und Impfungen, sowie Verhaltensprävention. Dazu gehören Informationen über die Gefahren von Schichtarbeit und in Hinblick dessen über Ernährung, Schlaf, Sport, Alkohol und Rauchen, sowie Gesundheitstraining (z.B. Herz-Kreislauf-Training). Je früher Symptome erkannt werden, desto eher kann man etwas dagegen unternehmen.

Den Schichtarbeitern sollte auch die Möglichkeit zu Weiterbildung und gegebenenfalls zu einem Ausstieg aus der Schichtarbeit (etwa bei älteren Arbeitnehmern) gegeben werden. (Drizhal et al. 2008: 19)

### 5.11.2 Arbeitnehmer

Auch Schichtarbeiter selbst können einiges tun, um besser mit der Situation zurechtzukommen. Wichtig ist, wie bereits erwähnt, regelmäßiges Essen und gesunde Ernährung – dazu gehören auch gesunde Getränke, wie Tee und verdünnte Fruchtsäfte, jedoch kein bzw. wenig Schwarztee, Kaffee, Milch oder Alkohol.

Auch ausreichend und erholsamer Schlaf ist wichtig. Empfohlen werden etwa sieben Stunden. Der Schlafraum sollte möglichst dunkel, kühl und ruhig sein. Schlafmittel und Alkohol sind als Einschlafhilfen ungeeignet, da sie einerseits die Schlafqualität verringern

und andererseits abhängig machen können. Eine Möglichkeit ist auch das Schlafen „in zwei Raten“, also beispielsweise eine Hälfte nach der Nachtschicht (vormittags) und die andere Hälfte vor der nächsten Schicht (abends). Das bringt mehr Freizeit mit dem Partner bzw. der Familie (beispielsweise ein gemeinsames Mittagessen). (Schissler 2001: 15)

Schichtarbeiter sollten zudem zu regelmäßigen Gesundenuntersuchungen gehen und Symptome ernst nehmen. Viel Bewegung, vor allem an der frischen Luft, wirkt sich ebenfalls gut auf den Körper und die Psyche aus.

Wichtig ist vor allem, eine Regelmäßigkeit in den Tagesablauf zu bekommen, teilweise sogar unabhängig von wechselnden Schichten, um den Körper möglichst wenig zu belasten. Dazu gehören regelmäßige Mahlzeiten zu möglichst den gleichen Tageszeiten, regelmäßiger Schlaf, regelmäßige Freizeitaktivitäten und während der Arbeit regelmäßige Pausen.

# 6 CHEMISCHE INDUSTRIE

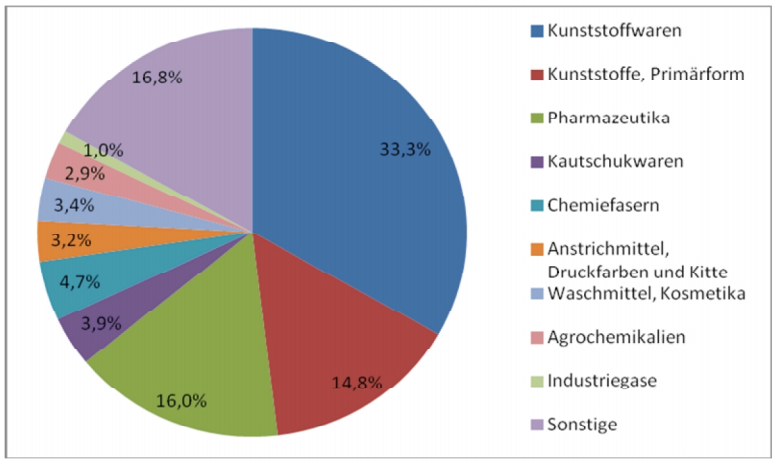
## 6.1 Branche

In Österreich gehört die Chemische Industrie zu den größten und bedeutendsten Industriebranchen. In der Chemischen Industrie sind im Verhältnis zur gesamten Industrie 10,3 % der Beschäftigten und 10,6 % des Produktionswerts.

Es gibt etwa 300 Unternehmen, hauptsächlich Klein- und Mittelbetriebe mit durchschnittlich 145 Beschäftigten. Nur etwa 5% der Unternehmen haben mehr als 500 Beschäftigte. (www.fcio.at)

Zu den Branchengruppen der Chemischen Industrie gehören unter anderem: Chemiefasern, Klebstoffe, Körperpflegemittel, Kunststofferzeugung und -verarbeitung, Lacke, Pharmazeutika, Schmiermittel sowie Wasch-, Putz- und Pflegemittel. Die bedeutendsten Branchengruppen nach Produktionswert sind Kunststoffe und Kunststoffwaren (zusammen 48,1%) sowie Pharmazeutika (17%).[15] (Wieser 2011: 21; www.fcio.at)

**Abbildung 7:** ***Branchengruppen der Chemischen Industrie***




In der Chemischen Industrie werden über zwei Drittel der Produktion exportiert. Viele Unternehmen haben weltweit Auslandsniederlassungen oder haben als Tochterunternehmen multinationaler Konzerne eine Funktion als Headquarter.

[15] Daten aus dem Jahr 2009

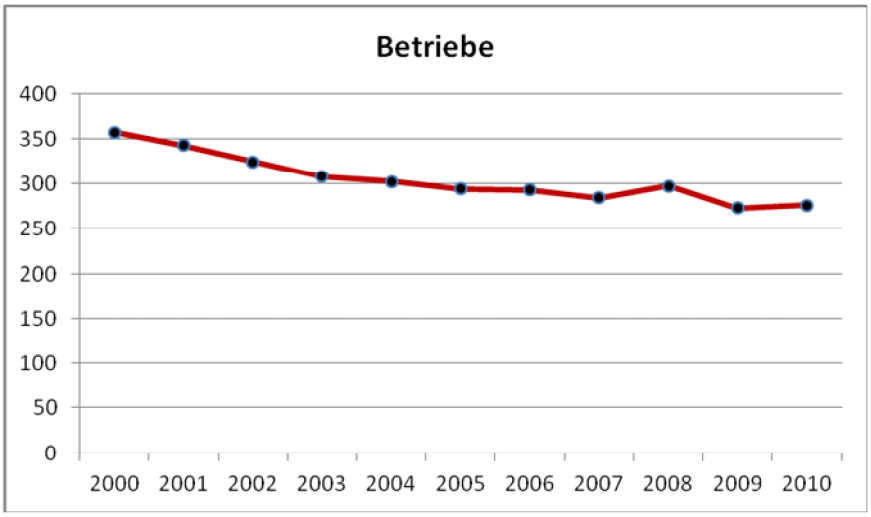
## 6.2 Betriebe und Beschäftigte

Im Jahr 2010 waren in 276 Betrieben 41.712 Mitarbeiter beschäftigt. (www.fcio.at)

### 6.2.1 Betriebe

Die Anzahl der Betriebe ist seit 2000 kontinuierlich zurückgegangen. Im Jahr 2000 waren es noch 357 Betriebe, das bedeutet einen Rückgang von fast 23% in den letzten zehn Jahren.

**Abbildung 8:** ***Betriebe der Chemischen Industrie 2000-2010***




Zu den wichtigsten[16] Betrieben der Chemischen Industrie in Österreich gehören (Reihung alphabetisch und mit Bundesland):

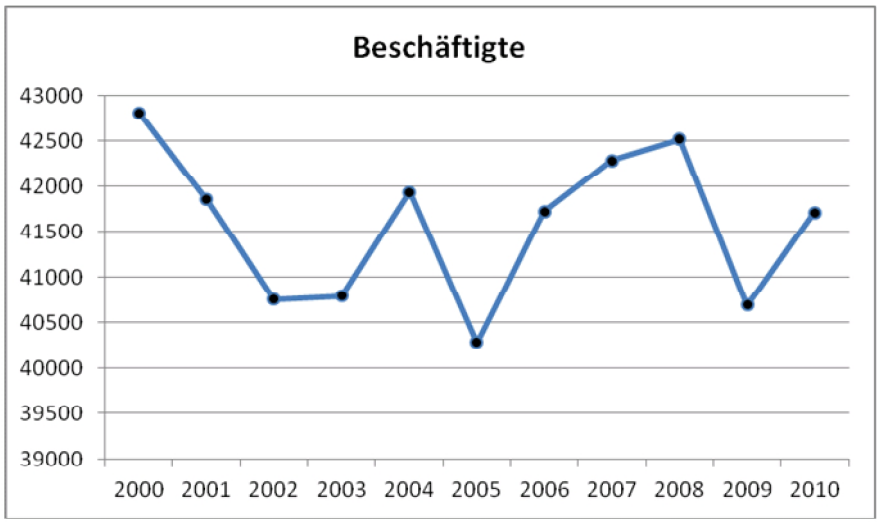
- Baxter AG *(W)*
- Boehringer Ingelheim RCV GmbH&CoKG *(W)*
- Borealis Polyolefine GmbH *(NÖ)*
- Henkel CEE GmbH *(W)*
- Lenzing AG *(OÖ)*
- Linde Gas GmbH *(OÖ)*
- Nycomed Austria GmbH *(OÖ)*
- Sandoz GmbH *(T)*
- Semperit Technische Produkte GmbH *(NÖ)*
- D. Swarovski KG *(T)*

[16] hinsichtlich Umsatzstärke, Jahresüberschuss, Anzahl der Beschäftigten (Wieser 2011)

### 6.2.2 Beschäftigte

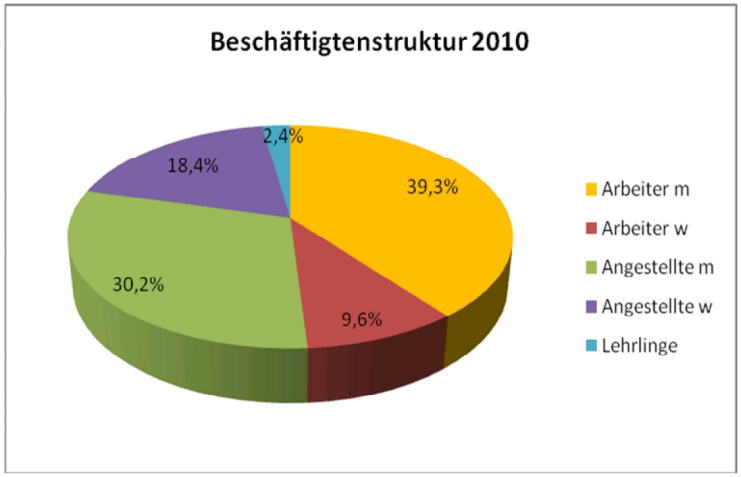
Die Anzahl der Beschäftigten in der Chemischen Industrie unterlag in den letzten zehn Jahren starken Schwankungen. Ein Beschäftigungs-Tief gab es im Jahr 2005, seither stieg die Anzahl der Beschäftigten, bis auf ein weiteres Tief im Krisenjahr 2009. Danach hat die Anzahl der Beschäftigten wieder leicht zugenommen und lag schließlich bei 41.712 im Jahr 2010.

**Abbildung 9:** ***Beschäftigte der Chemischen Industrie 2000-2010***




Die Beschäftigtenstruktur in der Chemischen Industrie sah im Jahr 2010 folgendermaßen aus (Wieser 2011: 48; Reiterlechner 2011):

**Abbildung 10:** ***Beschäftigtenstruktur der Chemischen Industrie 2010***




Die Anzahl der Beschäftigten ist im Arbeiter- und Angestelltenbereich mit jeweils knapp der Hälfte etwa gleich groß. Der Anteil der männlichen Arbeiter ist mit 39% am größten, gefolgt von den männlichen Angestellten mit 30%. Insgesamt beträgt der Anteil der

Männer knapp 70% und der der Frauen 28%. (Wieser 2011: 49) Der Anteil der weiblichen Arbeiter liegt bei 21% und der Anteil der weiblichen Angestellten liegt bei 26%. (Reiterlechner 2011: 20) Der Frauenanteil ist in der Chemischen Industrie höher als in anderen Produktionssparten. (Wieser 2011: 49) Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte ist in den letzten Jahren angestiegen, dennoch sind Frauen vor allem im niedrig qualifizierten Bereich vertreten. (Wieser 2011: 49)

Im Jahr 2010 waren in der Chemischen Industrie 1.360 Lehrlinge beschäftigt, das ist ein Anteil von knapp 9% aller in der Industrie beschäftigten Lehrlinge. (Schneider et al. 2008: 30)

In der Chemischen Industrie haben die Beschäftigten gute Einkommenschancen. Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt beträgt beispielsweise in der Wirtschaftsklasse „Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen“ bei Männern 33.756 Euro und bei Frauen 23.556 Euro. (Wieser 2011: 54) Der durchschnittliche monatliche Bruttoverdienst eines Arbeiters beträgt laut Konjunkturerhebung der AK Wien (Reiterlechner 2011: 26) rund 2.353 Euro[17].

[17] ohne Sonderzahlungen

# 7 BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTEN

Die Rechtsgrundlage für die Mitbestimmung in Österreich bildet das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) 1974 und die dazu erlassenen Verordnungen. Die darin enthaltenen Gesetze haben das Ziel, „den grundsätzlichen Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital abzufedern“ (Sommer/Vlastos 2010: 3).

Nach dem Gesetz gibt es ein „duales Mitbestimmungsmodell“, das bedeutet, es wird zwischen der Mitbestimmung der Gewerkschaften und jener der Betriebsräte bzw. Personalvertreter[18] unterschieden. Die Gewerkschaften einerseits handeln auf überbetrieblicher, also auf kollektivvertraglicher und gesamtwirtschaftlicher, Ebene, und die Betriebsräte andererseits auf Betriebs- und Unternehmensebene. (Sommer/Vlastos 2010: 3)

In Österreich sind derzeit ungefähr 50.000 Betriebsräte und Personalvertreter in etwa 10.000 Betrieben aktiv, 90% sind gewerkschaftlich organisiert. Die Betriebsräte arbeiten eng mit den Gewerkschaften zusammen, diese Zusammenarbeit ist auch gesetzlich geregelt, unter anderem in § 39 Abs. 2 ArbVG (Sommer/Vlastos 2010: 6), welcher besagt:

> *„Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe **im Einvernehmen** mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer vorgehen.“*

Grundsätzlich sollen Betriebsräte die Gewerkschaften in den Betrieben repräsentieren, Gewerkschaftsmitglieder werben und kollektivvertragliche Regelungen umsetzen. Die Gewerkschaften unterstützen die Betriebsräte durch ihre Kollektivvertrags- und Wirtschaftspolitik und stehen ihnen für Beratungen und Schulungen zur Verfügung. (Sommer/Vlastos 2010: 6)

## 7.1 Der Betriebsrat

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer eines Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber. Die Mitglieder des Betriebsrats werden von den Arbeitnehmern des Betriebes für die Funktionsdauer von vier Jahren gewählt, eine Wahl ist ab fünf stimmberechtigten Arbeitnehmern möglich. Für die Arbeiter und für die Angestellten kann

[18] Personalvertreter sind die Interessenvertreter im öffentlichen Dienst. Auf diese wird in der vorliegenden Arbeit nicht näher eingegangen.

jeweils ein eigener oder ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt werden. Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb (Gagawczuk 2011: 13).

### 7.1.1 Historische Entwicklung

> *„Die ersten Meilensteine auf dem Weg einer organisierten Arbeitnehmerbewegung im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen, um mehr soziale Gerechtigkeit und Mitbestimmung in den Betrieben, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft waren die Einführung des Betriebsrätegesetzes 1919, das Gesetz über die Errichtung der Einigungsämter und über kollektive Arbeitsverträge 1920 sowie das Arbeiterkammergesetz 1920."* (Gagawczuk 2011: 3)

Nach der systematischen Abschaffung dieser Gesetze in den Jahren der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft wurden nach dem Zweiten Weltkrieg das Arbeiterkammergesetz 1945 und das Kollektivvertragsgesetz 1947 wiedereingeführt sowie das Betriebsrätegesetz 1947 neu beschlossen. Dieses sah einen verbesserten Schutz der Betriebsratsmitglieder und mehr wirtschaftliche Mitwirkungsrechte vor.

Im Jahr 1974 trat schließlich das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) in Kraft, welches die Arbeitnehmerrechte deutlich ausgeweitet hat und einen wesentlichen Schritt zum Ausbau der Mitbestimmung im Betrieb darstellt. (Gagawczuk 2011: 3)

### 7.1.2 Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten sind im II. Teil des ArbVG („Betriebsverfassung") geregelt.

- Kündigungs- und Entlassungsschutz: Zu den Rechten gehört beispielsweise ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, der aufgrund von Interessenkonflikten, die durch die Funktion als Betriebsrat auftreten können, notwendig ist.

- Anspruch auf Freizeit: Grundsätzlich wird die Funktion als Betriebsrat ehrenamtlich, das heißt neben den Arbeitspflichten, ausgeübt (§ 15 Abs. 1 ArbVG), die Mitglieder des Betriebsrats sind jedoch für die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben, wie die Abhaltung von Betriebsratssitzungen, Überprüfung der Arbeitsbedingungen und dergleichen, freizustellen. In Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern muss

zumindest ein Betriebsratsmitglied[19] komplett freigestellt werden. (§ 117 Abs. 1 ArbVG) Betriebsratsmitglieder haben zudem Anspruch auf Bildungsfreistellung, um an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen teilnehmen zu können. (Sommer/Vlastos 2010: 11)

Zusätzlich ist der Betriebsrat weisungsungebunden und er darf vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden.

Neben diesen Rechten hat der Betriebsrat auch bestimmte Pflichten. (Sommer/Vlastos 2010: 15f)

- Friedenspflicht: Das bedeutet einerseits, dass der Betriebsrat in Ausübung seiner Funktion auf das Wohl des Betriebes Rücksicht nehmen muss, und andererseits, dass er nicht in die Betriebsführung eingreifen darf.

- Verschwiegenheitspflicht: Das bedeutet, dass der Betriebsrat vertrauliche persönliche Angelegenheiten sowie betriebsinterne Geheimnisse, die er in Ausübung seiner Funktion erfährt, nicht an andere weitergeben darf.

- Interessenwahrnehmungspflicht: Das bedeutet, dass der Betriebsrat einerseits verpflichtet ist, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen der Arbeitnehmer anzuhören, und andererseits ihre wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen wahrzunehmen.

Schließlich besteht für den Betriebsrat noch die schon zuvor erwähnte Kooperationspflicht mit den Gewerkschaften und Arbeiterkammern.

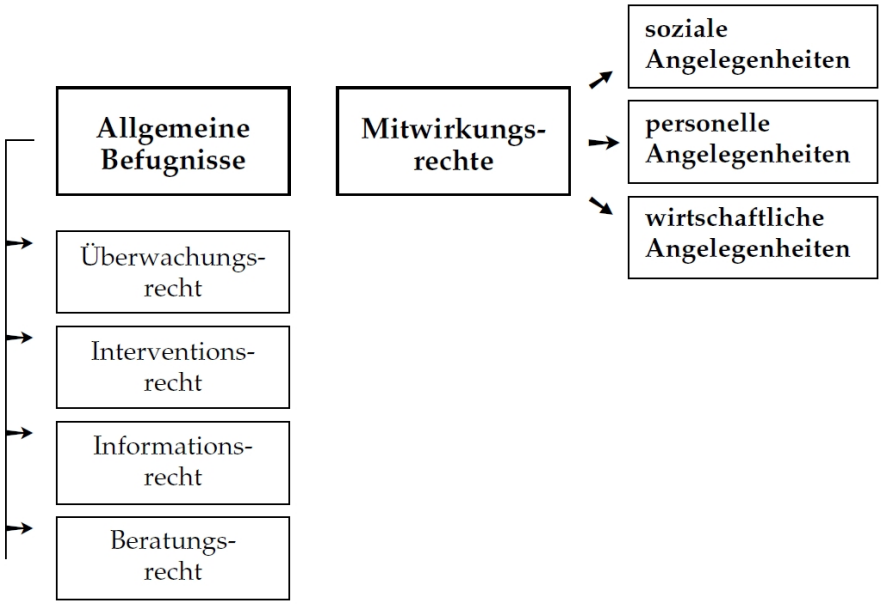
### 7.1.3 Mitbestimmung

Unter „Mitbestimmung“ wird die gemeinsame Regelung gewisser Angelegenheiten von Betriebsrat und Arbeitgeber verstanden.

Die folgende Abbildung skizziert die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Überblick.

[19] In Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ist ein Mitglied des Betriebsrats freizustellen, in Betrieben mit mehr als 700 Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3000 Arbeitnehmern drei.

**Abbildung 11:** ***Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats***




(Sommer/Vlastos 2010: 17)

Überwachungsrecht bedeutet, dass der Betriebsrat das Recht auf Überwachung der Einhaltung der Gesetze, die die Arbeitnehmer betreffen, hat. Beispielsweise kann er Lohn- und Gehaltsunterlagen einsehen und Vorschriften über den Arbeitsschutz überwachen.

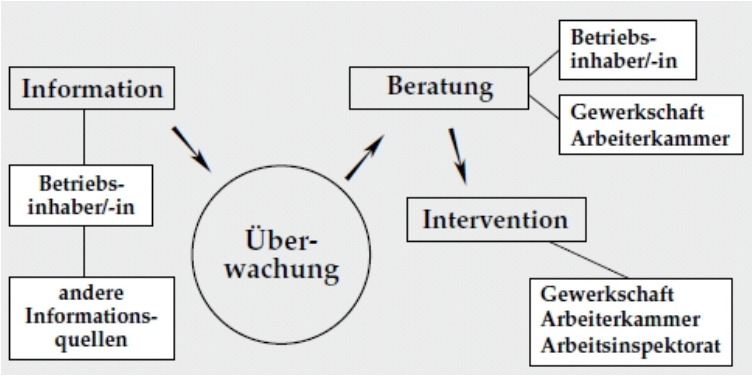
Informationsrecht bedeutet, dass der Betriebsrat vom Betriebsinhaber über die Angelegenheiten der Arbeitnehmer informiert werden muss.

Beratungsrecht bedeutet, dass sich der Arbeitgeber einmal pro Quartal, über beispielsweise laufende Angelegenheiten und allgemeine Grundsätze der Betriebsführung, mit dem Betriebsrat beraten muss.

Interventionsrecht bedeutet, dass der Betriebsrat beim Betriebsinhaber im Interesse der Arbeitnehmer Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln beantragen kann. Dazu zählen beispielsweise Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die allgemeinen Befugnisse – Überwachungs-, Informations-, Beratungs- und Interventionsrecht – fließen in der Praxis ineinander. In welcher Weise zeigt Abbildung 12:

**Abbildung 12:** ***Befugnisse des Betriebsrats***




(Sommer/Vlastos 2010: 17)

Schließlich hat der Betriebsrat zusätzlich Mitwirkungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten (Sommer/Vlastos 2010: 23ff):

In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat in einigen Angelegenheiten ein Alleinbestimmungsrecht. Er kann beispielsweise Unterstützungs- und Wohlfahrtseinrichtungen wie Kindergarten oder Kantine errichten und verwalten. Der Betriebsrat hat in sozialen Angelegenheiten zudem Vorschlagsrechte. Gerade in diesem Bereich können mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen getroffen werden. Auch in Bezug auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit, etwa Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Dauer von Arbeitspausen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Anliegen wie Verkürzung der Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung und freiwillige Sozialleistungen können zusätzlich in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden.

In personellen Angelegenheiten hat der Betriebsrat Mitwirkungsrechte, wenn diese den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, wie Kündigung/Entlassung, Einstellung, Versetzung und Feststellung von Leistungsentgelten. In manchen Bereichen, wie der Personalplanung, hat der Betriebsrat nur Beratungsrechte.

Am schwächsten ausgeprägt sind die Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der Betriebsrat muss vom Betriebsinhaber über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes, wie Auftragslage und geplante Investitionen, informiert werden. Der Betriebsrat kann so an bestimmten Entscheidungsprozessen der Unternehmensführung teilhaben.

### 7.1.4 Betriebsrat und Leiharbeiter

Grundsätzlich werden auch Leiharbeiter von Betriebsräten vertreten, und zwar sowohl im Überlasserbetrieb als auch im Beschäftigerbetrieb. Betriebsräte in Leiharbeitsfirmen sind jedoch selten. Die Betriebsratstätigkeit in Leiharbeitsfirmen ist problematisch, da aufgrund der Verteilung der Leiharbeiter in verschiedene Beschäftigerbetriebe eine gemeinsame Interessenvertretung schwierig ist. Zudem ergibt sich durch die häufigen Wechsel der Beschäftigerbetriebe ein hoher Kontrollaufwand. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 21ff; Bauer et al. 2008: 41ff) Die Untersuchung von Riesenfelder und Wetzel ergab, dass nur etwa 44% der Leiharbeiter von einem Betriebsrat im Überlasserbetrieb vertreten werden. (Riesenfelder/Wetzel 2010: 39f)

Häufiger kommt es vor, dass der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs die Leiharbeiter vertritt. Dieser hat diesbezüglich einige Rechte und Pflichten. Er muss vorab informiert werden, wenn Leiharbeiter eingesetzt werden sollen, und zwar über die Anzahl, die Dauer des Einsatzes und den Überlasserbetrieb. Die Rechte des Betriebsrats unterscheiden sich nicht im Hinblick auf Leiharbeiter und Stammmitarbeiter. Auf Verlangen des Betriebsrats muss der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung für Leiharbeiter abschließen, welche beispielsweise das Ausmaß von Leiharbeit, die Integration und die Übernahme von Leiharbeitern regelt.

Ab einer Überlassungsdauer von zumindest sechs Monaten gilt der Leiharbeiter im Beschäftigerbetrieb als Arbeitnehmer und kann an Betriebsversammlungen und Betriebsratswahlen teilnehmen. Jedoch gelten für sie dann nicht automatisch alle Betriebsvereinbarungen, dort sollten sie ausdrücklich miteinbezogen werden, damit für sie etwa Sozialleistungen wie Werksküche und Weihnachtsfeiern gültig sind.
Der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes hat dem Überlasser gegenüber keine rechtliche Möglichkeit zur Intervention. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 21ff; Bauer et al. 2008: 41ff)

Ist weder im Überlasserbetrieb noch im Beschäftigerbetrieb ein Betriebsrat vorhanden, besteht für den Leiharbeiter keine Möglichkeit der Mitbestimmung.

Die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Interviews mit Betriebsräten haben gezeigt, dass sich alle befragten Betriebsräte für die Leiharbeiter zuständig fühlen, und dass nur in einem Überlasserbetrieb ein Betriebsrat vorhanden ist. In zwei befragten Betrieben wurde erst kürzlich eine Betriebsvereinbarung für Leiharbeiter abgeschlossen.[20]

[20] Details siehe Kapitel 9

## 7.2 Die Gewerkschaft

### 7.2.1 Definition

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende überparteiliche Berufsvereinigung der Arbeitnehmer. Er vertritt die sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Interessen aller unselbständigen Erwerbstätigen gegenüber Arbeitgebern, Staat und Parteien.

Die rechtliche Grundlage des ÖGB ist seit 1945 das Vereinsrecht.

Heute sind etwa 1,2 Millionen Mitglieder in folgenden sieben Fachgewerkschaften des ÖGB zusammengeschlossen. (Bolkovac et al. 2009: 20; www.oegb.at)

- GPA-djp: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck - Journalismus - Papier
- GÖD: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
- PRO-GE: Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE
- GdG-KMSfB: Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
- vida: Gewerkschaft vida
- GBH: Gewerkschaft Bau-Holz
- GPF: Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

| Gewerkschaft | 2010 | 2009 | Veränderung % | Veränderung absolut |
|---|---|---|---|---|
| GPA-djp | 269.103 | 267.802 | + 0,5 % | + 1.301 |
| GÖD | 232.065 | 231.450 | + 0,3 % | + 615 |
| GdG-KMSfB | 156.115 | 155.952 | + 0,1 % | + 163 |
| GBH | 117.623 | 119.137 | - 1,4 % | - 1.694 |
| vida | 152.460 | 155.049 | - 1,7 % | - 2.589 |
| GPF | 53.730 | 55.010 | - 2,3 % | - 1.280 |
| PRO-GE | 230.015 | 237.610 | - 3,2 % | - 7.595 |
| **Gesamt** | **1.211.111** | **1.222.190** | **- 0,9 %** | **- 11.079** |

(www.oegb.at)

Im Jahr 2008 waren in der Branche der Chemischen Industrie 11.343 Arbeiter Gewerkschaftsmitglied. (Gewerkschaft der Chemiearbeiter 2009: 8)

### 7.2.2 Geschichte

Schon im Mittelalter, also im 12. Jh., organisierten sich Handwerker in Zünften. Als diese im 14. Jh. zu reinen Arbeitgeberorganisationen wurden, bildeten die Gesellen eigene Gesellenvereinigungen (Bruderschaften). Schon im 13. Jh. bildeten sich zudem die sogenannten Knappschaften, unabhängige Interessensorganisationen im Berg- und Hüttenwesen.

Im Jahr der Revolution 1848 wurde der Erste Wiener allgemeine Arbeiterverein gegründet, und ab 1867 wurden Arbeiterbildungsvereine gegründet. Im Jahr 1870 wurde das Koalitionsverbot aufgehoben, kurz danach entstanden Gewerkschaftsvereine. Im Jahr 1933 wurden die Freien Gewerkschaften aufgelöst.

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges 1945 wurde schließlich ein überparteilicher Gewerkschaftsbund errichtet (Gründung des ÖGB), den Vorsitz hatte Johann Böhm. Damals hatte der ÖGB gerade knapp 300.000 Gewerkschaftsmitglieder, nur zwei Jahre danach, 1947, waren es schon 1,2 Millionen.

Im Jahr 1963 folgte Anton Benya als ÖGB-Präsident, dieser wiederum wurde 1987 von Fritz Verzetnitsch abgelöst. In den 1990er-Jahren fand ein Strukturwandel der österreichischen Wirtschaft statt und der ÖGB verzeichnete einen starken Mitgliederrückgang. Von 2006 bis 2009 war Rudolf Hundstorfer ÖGB-Präsident und seither hat Erich Foglar diese Funktion inne.

Seit dem Zusammenschluss der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung und der Gewerkschaft der Chemiearbeiter zur PRO-GE im Jahr 2009 gibt es nur noch sieben Fachgewerkschaften[21]. (Bolkovac et al. 2009; Autengruber 2010: 6ff, www.oegb.at)

### 7.2.3 Aufgaben

Zu den wesentlichsten Aufgaben des ÖGB gehören:

- „Wahrnehmung der Interessen aller ArbeitnehmerInnen durch Initiativen für Generalkollektivverträge und rechtliche Regelungen sowie Stellungnahmen zur Sozialpolitik und arbeitnehmerrelevanten Gesetzesentwürfen;

[21] Im Jahr 1948 waren es noch 16 und 1991 waren es 14.

- überbetriebliche Mitbestimmung im Rahmen der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft;
- Durchsetzung sozialer Verbesserungen, Absicherung und Ausweitung der sozialen Sicherheit;
- Wiedererlangung der Vollbeschäftigung, Sicherung der Reallöhne, Bemühungen um Preisstabilität und Wirtschaftswachstum;
- Bemühungen zur Humanisierung der Arbeitswelt.“ (www.oegb.at)

## 7.3 Gewerkschaften und atypische Beschäftigung

Die Gewerkschaft in Österreich hat sich in den letzten Jahren vermehrt auf atypisch Beschäftigte eingestellt, vor allem die Fachgewerkschaften PRO-GE und GPA-djp.

### 7.3.1 Leiharbeit

Besonders das Thema Leiharbeit war der Gewerkschaft schon immer ein Anliegen und ist es auch heute noch. Ursprünglich wurde von den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer ein Verbot der Leiharbeit gefordert (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 4), da sie durch diese Dauerarbeitsplätze und die soziale Sicherheit gefährdet sahen. Leiharbeit wurde als „moderne Form der Sklaverei“ gesehen. (Wroblewski 2001: 5) Nach dem Scheitern zweier Gesetzesentwürfe von 1977 und 1982 wurde im Jahr 1988 nach langwierigen Verhandlungen ein Kompromiss geschlossen und das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) eingeführt. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 4)

Heute haben die Gewerkschaften ihre Ansichten über Leiharbeit geändert und sehen in ihr auch gute Seiten. Beispielsweise werden bei Auftragsspitzen Überstunden, die teilweise auch illegal gemacht werden, vermieden. Es werden von Leiharbeitsfirmen häufig auch Arbeitnehmer beschäftigt, die sonst wahrscheinlich keinen Job bekommen hätten, wie ältere, gesundheitlich beeinträchtigte und behinderte Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer aus sozialen Randgruppen (z.B. Vorbestrafte). Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass Unternehmen aufgrund der Leiharbeiter häufiger zusätzliche Aufträge übernehmen können und so indirekt die Sicherheit der Stammarbeitsplätze erhöht wird. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 4)

Grundsätzlich sehen die Gewerkschaften Leiharbeit als wirtschaftlich sinnvoll, wenn sie ordnungsgemäß abgewickelt wird und die Entlohnung stimmt. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 5) Sie wird nicht mehr gänzlich abgelehnt, sondern es wird

versucht, sie sozialverträglich zu gestalten. (Wroblewski 2001: 6) Leiharbeit ist jedoch dann schädlich für die Wirtschaft, wenn sie als Lohndrücker eingesetzt wird. (Heinz-Ofner/Schindler 2010: 5)

Trotz einer positiveren Einstellung der Gewerkschaften der Leiharbeits-Branche gegenüber sehen sie diese nach wie vor kritisch. Die Gesetze und kollektivvertraglichen Regelungen müssen eingehalten werden. Zusätzlich werden von den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer weitere Verbesserungen gefordert. Beispielsweise soll die maximale Überlassungsdauer sechs Monate nicht überschreiten dürfen, danach müsste der Leiharbeiter übernommen werden. Die Gewerkschaft fordert zudem eine gesetzliche Beschränkung von Leiharbeit. In einem Betrieb sollten maximal 10% Leiharbeiter beschäftigt werden dürfen. (derStandard.at 2010)
Die Arbeiterkammer fordert bei „einvernehmlichen Auflösungen“ von Dienstverhältnissen, die gängig, aber selten tatsächlich einvernehmlich sind, die Bezahlung des Entgelts für die volle Kündigungsfrist. (kaernten.arbeiterkammer.at) Die PRO-GE fordert darüber hinaus bei jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses das volle Entgelt für sechs Wochen. (Glück auf! 2011: 6) Außerdem soll für Leiharbeiter die Möglichkeit eines Sozialplans gegeben sein, und sie sollen in das gesetzliche Frühwarnsystem übernommen werden. Die Arbeiterkammer fordert zudem, dass wesentliche Punkte des Dienstvertrages, etwa genaue Arbeitszeit und Tätigkeit, Beschreibung der Gefahrenquellen sowie Entlohnung verpflichtend werden. (kaernten.arbeiterkammer.at)

Die PRO-GE, die vorwiegend Arbeiter in Branchen mit einem hohen Leiharbeiteranteil, wie der Metall-, Elektro- und Chemiebranche, vertritt, hat im März 2002 den europaweit ersten Kollektivvertrag für die Leiharbeitsbranche erreicht (www.leiharbeiter.at). Im Jahr 2010 wurde zudem von der PRO-GE die Homepage www.leiharbeiter.at eingerichtet, auf der sich viele wichtige Informationen sowohl für Leiharbeiter als auch für Betriebsräte finden.

### 7.3.2 Atypische Beschäftigung

Die Interessensgemeinschaft work@flex der GPA-djp vertritt die Interessen der atypisch beschäftigten Angestellten, vor allem die der Freien Dienstnehmer, Werkvertragsnehmer und Leiharbeiter. Auf der Homepage www.gpa-djp.at finden sich umfangreiche Informationen, zudem wird persönliche Beratung angeboten. work@flex soll eine Vernetzung von atypisch Beschäftigten ermöglichen.

Die GPA-djp fordert unter anderem die Gleichstellung im Arbeits- und Sozialrecht für alle Arbeitnehmer, gleiche Mitbestimmungsrechte für atypisch Beschäftigte, eine gleichwertige Bezahlung und die Einbeziehung von Freien Dienstnehmerinnen in das Mutterschutzgesetz. (www.gpa-djp.at)

Der ÖGB bietet im Servicecenter der ÖGB-Zentrale in Wien eine wöchentliche „FlexPower-Beratung" – eine persönliche Beratung für Werkvertragsnehmer, Freie Dienstnehmer o.ä. – an. (ÖGB 2010: 22)
Für ÖGB-Mitglieder gibt es außerdem die FlexPower-Versicherung. Dies ist eine Zusatzversicherung, mit der Werkvertragsnehmer, Freie Dienstnehmer o.ä. krankengeld- und unfallversichert sind. Die Prämien sind um 20 bis 30% geringer als die einer Privatversicherung, und zusätzlich kann eine Berufshaftpflicht- und Berufsrechtsschutzversicherung in Anspruch genommen werden. (Bolkovac et al. 2009: 9)
Der ÖGB ist auch aktiver Partner von „Focus 1". Dieses Projekt bietet Seminare und Beratung vor allem für Werkvertragsnehmer, neue Selbständige, Scheinselbständige, Freie Dienstnehmer und Teilzeitbeschäftigte an. (www.focus1.at)

Da geringfügig Beschäftigte nicht arbeitslosenversichert sind und auch keine Möglichkeit zu einer Selbstversicherung besteht, fordert der ÖGB eine Aufnahme aller geringfügig Beschäftigten in die Pflichtversicherung. (Bauer et al. 2008: 19)

Folgende gesetzliche Verbesserungen für atypisch und prekär Beschäftigte konnte der ÖGB bisher erreichen (www.oegb.at):

- 1998 Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte
- 2002 Kollektivvertrag für Leiharbeiter
- 2007 Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte
- 2007 Soziale Absicherung der Freien Dienstnehmer
- 2008 Mehrarbeitszuschlag von 25% bei Teilzeitbeschäftigten

### 7.3.3 Schichtarbeit

Für Schichtarbeiter fordert der ÖGB grundsätzlich bessere Bedingungen und eine bessere Gesetzeslage. Von den Arbeitgebern fordert er kürzere Arbeitszeiten. Vom Gesetz fordert er nicht mehr als drei Nachtschichten hintereinander, danach 48 Stunden Ruhe; nur vier Schichten hintereinander; Arbeit nur zwischen 6 und 22 Uhr; Freizeit am

Wochenende; ein strenges Pausenregime und verpflichtende Gesundenuntersuchungen für alle Nachtschwerarbeiter. (Czeskleba 2008: 15f)

Die PRO-GE fordert neue Arbeitszeiten, um die negativen Auswirkungen von Schichtarbeit zu vermindern. Das könnte durch kürzere Arbeitszeiten – etwa kürzere Schichten oder längere Freizeitblöcke –, längere Auszeiten, beispielsweise für Weiterbildung oder Betreuung, oder ähnliche arbeitszeitverkürzende Maßnahmen erreicht werden. (www.proge.at)

In einigen Betrieben konnten die Betriebsräte Verbesserungen für die Schichtarbeiter erreichen. Beispielsweise gab es in der oberösterreichischen Firma Polyfelt/TenCate eine Schichtplanreform, wodurch die Nachtschicht und die Wochenarbeitszeit in der chemischen Produktion gesenkt wurden. (Drizhal et al. 2008: 19) In der BMW Motoren GmbH erreichte der Betriebsrat 2010 die Einführung eines neuen Schichtmodells mit kürzeren Arbeitszeiten sowie die Einstellung von zusätzlichem Personal. Arbeitszeiten in der Spät- und Nachtschicht werden höher bewertet als in der Tagschicht, und freie Tage sind immer mit dem Wochenende verbunden. (Glück auf! 2010: 10)

# EMPIRISCHER TEIL

## 8 FORSCHUNGSFRAGE UND FORSCHUNGSDESIGN

Im Allgemeinen ist ein Aufwärtstrend von Leiharbeit in den letzten Jahren zu beobachten. Diese atypische Beschäftigungsform ist für die Leiharbeiter aufgrund der sozialen Unsicherheit (unregelmäßiges, geringes Einkommen, unregelmäßige Beschäftigung), der notwendigen Flexibilität und den daraus resultierenden psychischen Belastungen meist prekär. Auch Schichtarbeit kann aufgrund der atypischen Arbeitszeiten und Lebensumstände prekär sein. Einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Leiharbeitern und Schichtarbeitern können Arbeitgeber und Betriebsräte leisten.

Im Wesentlichen sollen anhand von Experteninterviews und einer Datenanalyse nun drei Fragen beantwortet werden:

- Ist in der Branche der Chemischen Industrie ein Aufwärtstrend hinsichtlich Leiharbeit zu verzeichnen und wie sieht die aktuelle Lage in Zahlen ausgedrückt aus?

- Wie prekär ist die Situation von Leiharbeitern in der Branche der Chemischen Industrie? Welche Aspekte von Prekarität treten auf, also wie sieht es beispielsweise mit der Lohnsituation und der sozialen Sicherheit von Leiharbeitern aus? Und wie sieht es mit ihrer Interessenvertretung und der Situation im Betrieb aus?

- Wie prekär ist Schichtarbeit für die Arbeitnehmer in der Branche der Chemischen Industrie? In welcher Hinsicht wirkt sich die Situation der Schichtarbeit positiv und/oder negativ auf die Arbeitnehmer aus?

Die erste Frage soll mittels einer Datenanalyse beantwortet werden. Als Grundlage sollen hierfür Daten des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) dienen, welche Informationen über die Anzahl der Leiharbeiter, sowie über Bundesland, Geschlecht, Inländer/Ausländer, Arbeiter/Angestellte und die Dauer der Überlassung bieten. Diese Daten sollen vor allem Ergebnisse über die aktuelle Lage von Leiharbeit in der Chemischen Industrie bringen. Hier soll die Analyse einerseits

hinsichtlich der oben genannten Merkmale wie Arbeiter- oder Angestelltenstatus erfolgen, und andererseits ein Überblick über die Lage in den Bundesländern gegeben werden. Auch sollen einzelne Bundesländer im Detail analysiert werden.
Zudem sollen die Daten Ergebnisse über die Entwicklung in den letzten Jahren bringen. Interessant ist hier unter anderem die Entwicklung in den Jahren der Wirtschaftskrise (etwa 2008 bis 2009).

Eine geeignete Methode für die Beantwortung der zweiten und dritten Frage sind Experteninterviews. Ein Experte „verfügt über technisches, Prozess- und Deutungswissen, das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht“ (Bogner/Menz 2005: 46, zit. nach Lamnek 2010: 655) und er „wird als Repräsentant einer Organisation oder Institution gesehen“ (Lamnek 2010: 656). Als solche eignen sich für diese Untersuchung Betriebsräte, da sie Leiharbeit und Schichtarbeit sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgebersicht gut beurteilen können. Die Interviews sollen als Leitfadeninterviews geführt werden, da durch eine leitfadenorientierte Gesprächsführung „eine Konzentration auf das funktionsbedingte Sonderwissen erfolgt, gleichzeitig aber auch Freiräume für die spezifische Sichtweise des Experten und unerwartete Themendimensionierungen bestehen“ (Lamnek 2010: 658). Der Interviewleitfaden soll die beiden Themen Leiharbeit und Schichtarbeit gleichermaßen berücksichtigen.

Es sollen Betriebsräte aus unterschiedlich großen Betrieben befragt werden, um möglichst verschiedene Perspektiven erfassen zu können. Über die Größe der potentiellen Betriebe besteht durch die Tätigkeit in der Gewerkschaft bereits ein Vorwissen, und auch die Betriebsräte sind bekannt. Dies ermöglicht eine gute Auswahl der Betriebe und erleichtert die Kontaktaufnahme zu den Betriebsräten.

Für die Analyse und Auswertung der durchgeführten Interviews sollen diese zuerst transkribiert und danach die Ergebnisse der einzelnen Interviews analysiert werden. Schließlich soll eine zusammenfassende Analyse aller Interviews nach Themen unterteilt erfolgen.

# 9 EXPERTENINTERVIEWS

## 9.1 Ziel und Methodik

Mit dieser empirischen Studie sollen im Wesentlichen die Situation von Leiharbeitern und Schichtarbeitern in Betrieben der Chemischen Industrie sowie die Rolle des Betriebsrats im Zusammenhang mit diesen beiden Beschäftigtengruppen untersucht werden.

Die Untersuchung erfolgte mittels Leitfaden-Interviews[22], befragt wurden Betriebsrats-Vorsitzende aus Betrieben der Chemischen Industrie. Diese wurden deshalb als Experten ausgewählt, da angenommen wird, dass sie einen guten Überblick über die Vorgänge auf der Arbeitnehmerseite, aber auch auf der Arbeitgeberseite haben.
Es wurden vorwiegend offene Fragen gestellt, um zu vermeiden, den Gesprächspartner zu sehr in seiner Antwortmöglichkeit einzuschränken.

Die Interviews wurden nach telefonischer Vereinbarung persönlich im jeweiligen Betrieb im Betriebsrats-Büro durchgeführt und dauerten zwischen 30 und 60 Minuten. Sie wurden digital aufgezeichnet und anschließend transkribiert.[23]

Es wurden folgende Interviews durchgeführt:

| Nr. | Betriebsrat | | Betrieb | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Art des BR | Mitglieder | Beschäftigte | davon Arbeiter | davon Leiharbeiter |
| 1 | Arbeiter | 6 | 860 | 205 | 35 |
| 2 | Arbeiter + Angestellte | 5 | 205 | 75 | 20+5 |
| 3 | Arbeiter | 3 | 80 | 34 | 4 |

Die Namen der Betriebe und Betriebsräte wurden anonymisiert. Um eine Unterscheidung zu ermöglichen, werden im weiteren Verlauf die Betriebsräte mit BR1, BR2 und BR3 bzw. die Betriebe mit B1, B2 und B3, also nach der Nummer des Interviews, bezeichnet.

[22] Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang.

[23] Die Transkriptionen befinden sich im Anhang.

## 9.2 Ergebnisse

Die Interviews beinhalteten zwei große Themenbereiche – den der Leiharbeit und den der Schichtarbeit.

Die Antworten auf die Fragen zur Leiharbeit waren bei allen Interviews ähnlich. Als Gründe für den Einsatz von Leiharbeit wurden vor allem Headcount-Vorgaben und Auftragsspitzen genannt. Alle Betriebsräte gaben an, hinsichtlich ihrer Aufgabe als Betriebsrat zwischen Leiharbeitern und Stammbelegschaft keine Unterschiede zu machen.

Die Antworten auf die Fragen bezüglich Schichtarbeit waren hingegen ungleich. Begonnen bei verschiedenartigen Schichtsystemen wurde auch die Zufriedenheit mit der Schichtarbeit von den Betriebsräten unterschiedlich eingeschätzt.

Im Folgenden werden die wesentlichsten Ergebnisse der Untersuchung hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Detail erläutert.

### 9.2.1 Leiharbeit

#### *9.2.1.1 Gründe für den Einsatz von Leiharbeit*

Alle Betriebsräte gaben an, dass Leiharbeiter vor allem aufgrund von Headcount-Vorgaben – es werden mehr Mitarbeiter gebraucht als maximal vorgegeben sind, der restliche Bedarf wird mit Leiharbeitern gedeckt – und der Verschönerung der Bilanz (Verfälschung der Pro-Kopf-Kosten) eingesetzt werden, denn Leiharbeiter werden nicht als Personalkosten sondern als Sachaufwand verbucht. Ein weiterer Grund ist die Auslastung. Leiharbeiter kommen bei Arbeitsspitzen zum Einsatz, da man sie jederzeit wieder zurückschicken kann. Ein Betriebsrat (BR3) gab an, dass in seinem Betrieb Leiharbeit auch als verlängerte Probezeit gesehen wird, um den Leiharbeiter für eine längere Dauer als das Probemonat beobachten zu können.

#### *9.2.1.2 Überlassungsdauer und Übernahme*

Alle Betriebsräte gaben an, dass in ihrem Betrieb laufend Leiharbeiter eingesetzt sind. Jene Leiharbeiter, die nur kurz im Betrieb bleiben, sind da, um Auftragsspitzen abzudecken. Ein Betriebsrat (BR1) gab an, dass dies in seinem Betrieb etwa 5 bis 6 Mal pro Jahr vorkommt, dann bleiben die Leiharbeiter nur 1 bis 2 Wochen.

Jene Leiharbeiter, die länger im Betrieb sind, werden aus Headcount-Gründen eingesetzt. Diese Leiharbeiter bleiben oft über zwei Jahre (B3), einige sind sogar schon seit mehr als fünf Jahren im Betrieb (B1).
Ein Betriebsrat (BR2) gab an, dass die Leiharbeiter in seinem Betrieb zumindest 3 Monate bleiben, das sind etwa 5 bis 10, die meisten bleiben aber langfristig. Derzeit sind alle Leiharbeiter schon langfristig in diesem Betrieb.

Die Anzahl der übernommenen Leiharbeiter richtet sich nicht nur nach der Größe des Betriebes bzw. der Anzahl der Leiharbeiter, die insgesamt im Betrieb sind. Im Betrieb mit den wenigsten Leiharbeitern (B3) wird etwa alle zwei Jahre einer übernommen, wenn der Headcount nicht erfüllt wird. Im Betrieb mit den meisten Beschäftigten und Leiharbeitern (B1) werden jährlich etwa 5 übernommen. Der dritte Betriebsrat (B2) gab an, dass im letzten Jahr 22 Leiharbeiter übernommen wurden, da in seinem Betrieb seit zwei Jahren Leiharbeiter reduziert werden (in den letzten zwei Jahren um etwa 58%). Er gab außerdem an, dass etwa 90% der Leiharbeiter übernommen werden wollen.

#### *9.2.1.3 Entlohnung und Kosten*

Die (fast) einheitliche Einschätzung der befragten Betriebsräte war die, dass Leiharbeiter weniger verdienen als das Stammpersonal. Ein Betriebsrat (BR3) gab an, dass Leiharbeiter zwar weniger verdienen als langjährige Mitarbeiter, da diese weit über Kollektivvertrag entlohnt werden, jedoch aufgrund des Referenzzuschlags mehr Lohn bekommen als die übrigen Mitarbeiter. Die anderen Betriebsräte gaben an, dass in ihrem Betrieb die Leiharbeiter trotz 6% (B1) bzw. 10% (B2) Referenzzuschlag weniger verdienen, und zwar um 10-15% (B2), da die Stammbelegschaft bis zu 25% über Kollektivvertrag entlohnt wird (B2), die Leiharbeiter hingegen genau nach Kollektivvertrag.
Einheitlich wurde festgestellt, dass Leiharbeiter für den Beschäftigerbetrieb aber trotzdem nicht günstiger, oder sogar teurer, kommen als fix angestelltes Personal, unter anderem da auch die Leiharbeitsfirmen einen Teil bekommen.

#### *9.2.1.4 Betriebsvereinbarungen und Sozialleistungen*

In allen Betrieben gelten grundsätzlich alle Sozialleistungen, z.B. Essenszuschuss, für alle Mitarbeiter, also auch für die Leiharbeiter. In einem Betrieb (B2) liegt der einzige Unterschied darin, dass Leiharbeiter keine Geschenke und Prämien (z.B. Treueprämie) bekommen, da sie keine Betriebsratsumlage zahlen. In den anderen Betrieben gibt es seit 1.1.12 eine eigene Betriebsvereinbarung für Leiharbeiter, in der geregelt ist, dass

Leiharbeiter eine Betriebsratsumlage zahlen müssen, und daher ebenfalls Prämien bekommen und an Weihnachtsfeiern und Betriebsausflügen teilnehmen können. Ebenfalls ist geregelt, dass die Betriebsvereinbarungen für die Stammbelegschaft ebenso für die Leiharbeiter gelten sollen. Ein Betriebsrat (BR3) betonte, dass darauf geachtet werden sollte, dass diese Regelungen auch eingehalten werden.

#### *9.2.1.5 Leiharbeitsfirmen*

Die Leiharbeitsfirmen, von denen die befragten Betriebe Leiharbeiter überlassen bekommen, sind Powerserv, flexwork, team2work, pcp, Büroring und Ebcont im Arbeiterbereich sowie Tschöll im Angestelltenbereich.[24] Mit den meisten Leiharbeitsfirmen bestehen schon langjährige Geschäftsbeziehungen.
Probleme gab oder gibt es mit Powerserv (Probleme mit der korrekten Einstufung und Bezahlung; Zwang zu Urlaub oder Zeitausgleich in Stehzeiten), flexwork (Probleme mit dem dortigen Betriebsrat), Büroring (Leiharbeiter musste Arbeitskleidung bezahlen) und Tschöll.
Besonders positiv wurde team2work (B2), eine Leiharbeitsfirma mit nur knapp über 100 Mitarbeitern, hervorgehoben. Diese macht regelmäßige Vor-Ort-Betreuung und bespricht sich mit dem Betriebsrat. Dieser befürwortet diese besondere Betreuung sehr, da die Leiharbeitsfirma dadurch den Betrieb kennt und deshalb Personal zur Verfügung stellt, das den Bedürfnissen entspricht, und es kann auf eventuelle Probleme eingegangen werden.

Nur in einer der genannten Leiharbeitsfirmen – flexwork – ist ein Betriebsrat vorhanden. Ein Betriebsrat (BR3) gab an, dass er bisher überhaupt keinen Kontakt zu den Leiharbeitsfirmen hatte und auch nicht weiß, ob es dort einen Betriebsrat gibt.

#### *9.2.1.6 Betriebsratstätigkeit und gewerkschaftliche Unterstützung*

Die von allen Betriebsräten betonte wesentlichste Aussage ist jene, dass sie keinen Unterschied zwischen den Leiharbeitern und der Stammbelegschaft machen. Alle werden gleich vertreten, sie können an Betriebsversammlungen und Betriebsratswahlen teilnehmen.

[24] Die korrekten Bezeichnungen sind: Powerserv Personalservice GmbH, flexwork Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH, team2work Arbeitskräfteüberlassung GmbH, pcp personalmarketing gmbh, Büroring Personalmanagement GmbH, Ebcont personnel services GmbH, Dr. Leo Tschöll GesmbH&CoKG.

Die häufigsten Gründe, dass Leiharbeiter den Betriebsrat aufsuchen, sind Probleme mit Entgelt, Abrechnungen, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen sowie anstehende Übernahmen. Ein Betriebsrat (BR3) gab an, dass er die Leiharbeiter gezielt auf sich aufmerksam macht. Der Betriebsrat ist bei der Einstellung von Leiharbeitern nicht anwesend, weshalb die Leiharbeiter bisher oft gar nichts von diesem wussten. In der neuen Betriebsvereinbarung ist jedoch geregelt, dass „neue“ Leiharbeiter dem Betriebsrat vorgestellt werden sollen. Ein anderer Betriebsrat (B1) bemerkte, dass sich das Mitspracherecht des Betriebsrats verbessert hat, er kann jetzt mitbestimmen, von welchen Leiharbeitsfirmen Leiharbeiter genommen werden und wo und wie lang sie eingesetzt werden.

Probleme, die sich für den Betriebsrat durch den Einsatz von Leiharbeitern ergeben, sind Diskussionen um Prämien, die diesen nicht zustehen (BR2), Reibungen bei Übernahmen, da nicht alle übernommen werden können (BR2), und Arbeitskleidung, die von den Leiharbeitern selbst bezahlt werden muss (BR3). Ein Betriebsrat (BR1) kritisierte, dass in seinem Betrieb die Verantwortung für die Einstellung der Leiharbeiter sowie die Verrechnung nicht mehr bei der Personalabteilung sondern der Abteilung für Einkauf liegt. Dort werden Leiharbeiter als etwas das zugekauft wird gesehen, und nicht als Menschen, wo gewisse Bedingungen einzuhalten sind, und es werden zudem die billigsten Leiharbeitsfirmen ausgesucht. Ein anderer Betriebsrat (BR3) merkte als besonderes Problem jenes an, dass bei anstehenden Kündigungen vorrangig Leiharbeiter betroffen sind. Kündigungen müssen zuvor mit dem Betriebsrat beraten werden. Dieser macht aber keinen Unterschied zwischen Leiharbeitern und Stammmitarbeitern, wichtig ist die Qualifikation.
Ein Betriebsrat (BR1) erwähnte besonders die wichtige Aufgabe des Betriebsrats, sich dafür einzusetzen, dass die Einhaltung von Regelungen, wie bei allen anderen Mitarbeitern auch, gewährleistet wird. Dazu gehören die Zurverfügungstellung von persönlichen Schutzausrüstungen, die Möglichkeit der Teilnahme an Wohlfahrtsleistungen und der Erhalt von gerechtem Lohn (Einstufung in der richtigen Lohngruppe) und dem richtigen Referenzzuschlag.

Alle Betriebsräte fühlen sich außerdem von der Gewerkschaft (PRO-GE) gut betreut, teilweise wurde auch der Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung positiv erwähnt. Ein Betriebsrat (BR3) meinte, es wäre gut, wenn die Gewerkschaft einen Kontakt zwischen Betriebsrat und Leiharbeitsfirmen herstellen würde, zumindest wenn es dort einen Betriebsrat gibt.

#### *9.2.1.7 Integration der Leiharbeiter*

Neue Leiharbeiter bekommen, wie alle anderen neuen Mitarbeiter auch, die gleichen Schulungen und sicherheitstechnischen Unterweisungen, auch die Anforderungen an sie sind gleich – das sagten alle befragten Betriebsräte. Keine Tätigkeit wird nur von Leiharbeitern verrichtet, sie sind immer in Teams integriert (B1). Leiharbeiter können außerdem genauso wie die Stammmitarbeiter an Betriebsfeiern, Betriebsausflügen und Betriebsratswahlen teilnehmen.
Ein Betriebsrat (BR1) erwähnte, dass die Stammbelegschaft es nicht so gern hat, wenn Leiharbeiter oft wechseln, aber dass es sonst zwischen Stammbelegschaft und Leiharbeitern keine Probleme gibt. Ein anderer Betriebsrat (BR3) erzählte, dass in seinem Betrieb Aussagen getätigt werden wie „ihr hackelts eh nix“ und „ihr verdients eh viel zu viel“, was die Leiharbeiter natürlich verärgert. Die größeren Probleme, was gemeinsame Unternehmungen etc. betrifft, gibt es in seinem Betrieb aber seiner Meinung nach eher zwischen den Arbeitern und den Angestellten.

#### *9.2.1.8 Nachteile*

Der größte Nachteil von Leiharbeit für die Beschäftigten ist nach Meinung der befragten Betriebsräte vor allem das Fehlen von sozialer Sicherheit, da sie jederzeit zum Überlasser zurückgeschickt werden können und nie genau wissen, wann sie wieder einen Job bekommen.
Weitere genannte Nachteile sind relativ viele Stehzeiten, also einkommenslose Zeiten, und ein ungeregeltes Leben, das schwer planbar ist. Das fängt schon bei den normalen Verpflichtungen wie der Bezahlung von Miete, Strom etc. an.

### 9.2.2 Schichtarbeit

#### *9.2.2.1 Schichtmodelle und Schichtplan*

Die Schichtmodelle sind in allen befragten Betrieben unterschiedlich. In einem Betrieb (B1) gibt es ein eher unübliches Bandbreitenmodell, ein vollkontinuierliches Dreischichtmodell mit 9 bis 17 Schichten (meist 15 bis 17) pro Woche, je nach Auftragsstand kann am Samstag oder Sonntag noch eine Schicht dazukommen. Laut Betriebsrat (BR1) erfolgt die Schichteinteilung meist sehr kurzfristig, die Beschäftigten erfahren erst wenige Tage vorher, welche Arbeitszeiten sie in der darauffolgenden Woche haben. Es gibt für viele Mitarbeiter auch keine Regelmäßigkeit in den Schichtplänen.

In einem der anderen Betriebe (B2) gibt es ein teilkontinuierliches Schichtmodell, an dem am Wochenende keine Schichten sind. Es gibt sowohl Zweischichtmodelle als auch ein Dreischichtmodell, daher sind es pro Woche 10 oder 15 Schichten. Die Schichtplaneinteilung folgt einem regelmäßigen Rhythmus, eine Woche Früh-, dann eine Woche Spät-, dann eine Woche Nachtschicht.
Im letzten Betrieb (B3) gibt es nach Meinung des Betriebsrats ein „ganz komisches Schichtmodell“, mit zwei 12-Stunden-Schichten täglich. Jedes zweite Wochenende gibt es keine Schicht, also es wird immer 12 Tage durchgefahren, dann sind 2 Tage (Wochenende) frei. Das heißt, in einer Woche sind es insgesamt 14 Schichten, in der nächsten Woche 10. In diesem Betrieb (B3) arbeiten von den 34 Arbeitern 25 im Schichtdienst (knapp drei Viertel). Die Schichtplaneinteilung ist ziemlich fix, es sind kaum Änderungen möglich.

#### *9.2.2.2 Zufriedenheit*

Die Beschäftigten des Betriebes mit dem teilkontinuierlichen Modell und dem regelmäßigen Schichtrhythmus (B2) sind auch dementsprechend zufrieden, die meisten arbeiten wegen der guten Schichtzulagen gerne im Schichtdienst. Schichten können bei Bedarf gewechselt werden, was zusätzlich zur Zufriedenheit der Beschäftigten beiträgt. Der Betriebsrat ist deshalb ebenfalls zufrieden.

Die Beschäftigten des Betriebes mit den 12-Stunden-Schichten (B3) sind weniger zufrieden. Die Schichten haben zwar einen regelmäßigen Rhythmus, was die Freizeit besser planbar macht, doch sind die 12-Stunden-Schichten sehr belastend für die Beschäftigten. Die zwei Stunden Pause pro Schicht können (wegen Personalmangel) oder wollen (manchmal ist es einfacher am Arbeitsplatz zu bleiben) oft nicht in Anspruch genommen werden. Auch die arbeitsfreien Zeiten sind zur Erholung viel zu kurz. Nach Ansicht des Betriebsrats (BR3) ist jedoch weniger die Schicht belastend, da sich die meisten daran gewöhnt haben, sondern mehr das Umfeld. Denn bei der Planung der Schichten gibt es kaum Mitspracherecht. Auch der Betriebsrat ist dementsprechend unzufrieden. Er strebt wieder das frühere Schichtmodell mit 4 Tagen Arbeit, 4 Tage frei an, welches den Beschäftigten lieber war.

Im Betrieb mit dem Bandbreitenmodell (B1) sind sowohl die Beschäftigten als auch der Betriebsrat mit der Situation der Schichtarbeit „einigermaßen“ zufrieden. Die Beschäftigten schätzen die viele Tagesfreizeit bei Nachtschichten. Seit 1.1.12 bekommen die Arbeiter einen um 25% höheren Überstunden-Zuschlag als kollektivvertrag-üblich.

#### *9.2.2.3 Mitspracherecht*

In dem Betrieb mit dem regelmäßigen Schichtrhythmus (B2) können die Beschäftigten wie auch der Betriebsrat Wünsche für bestimmte Schichten äußern. Schichten können untereinander getauscht werden, solange das Arbeitszeitgesetz (Ruhezeiten) eingehalten wird.
In den anderen befragten Betrieben haben die Beschäftigten und auch der Betriebsrat kaum Mitspracherecht. In dem einen Fall (B1) orientiert sich die Schichtplaneinteilung nach der Auslastung, im anderen Fall (B3) ist das Modell zu starr für Änderungen. Manche Beschäftigte werden hier in Bezug auf ihre Wünsche bevorzugt.

#### *9.2.2.4 Vor- und Nachteile*

Als Vorteile wurden einerseits die hohen Schichtzulagen und andererseits die Tagesfreizeit genannt. Ein Betriebsrat (BR3) meinte, der finanzielle Vorteil ist wahrscheinlich der Grund, wieso so viele Arbeitnehmer Schichtdienst machen.

Als Hauptprobleme wurden gesundheitliche Probleme und die negativen Auswirkungen auf die Familiensituation genannt. Der Bio-Rhythmus kommt durcheinander, vor allem bei Nachtarbeit, die noch dazu körperlich sehr anstrengend ist. Besonders in der Chemischen Industrie kommen noch gesundheitsbeeinträchtigende Chemikalien belastend hinzu.

#### *9.2.2.5 Maßnahmen*

Im offensichtlichen „Vorzeigebetrieb“ in punkto Schichtarbeit (B2) gibt es vorsorglich regelmäßige betriebsärztliche Untersuchungen sowie finanziell unterstützte Massage und Yoga im Betrieb. Bei gesundheitlichen Problemen ist ein Wechsel von drei auf zwei Schichten oder auf Normalarbeitszeit möglich.

Im Betrieb mit den 12-Stunden-Schichten (B3) bekommen die Schichtarbeiter gesunde Getränke am Arbeitsplatz. Neben der Änderung des Schichtmodells wird auch eine Verbesserung in punkto Ergonomie angestrebt.

Im letzten Betrieb (B1) werden laut Betriebsrat keine bestimmten Maßnahmen gegen die gesundheitliche Beeinträchtigung von Schichtarbeit gesetzt, obwohl im Unternehmen Nachhaltigkeit propagiert wird. Die bezieht sich jedoch nach Meinung des Betriebsrats nur auf den Energieverbrauch, nicht jedoch auf die Gesundheit der Mitarbeiter. Dies wäre seiner Meinung nach aber genauso wichtig und wird daher von ihm angestrebt. Immerhin

wird eine Kampagne zum Thema Arbeitssicherheit gestartet, in der auch die Gesundheit ein großes Thema sein wird.

## 9.3 Zusammenfassende Gedanken

Die Ergebnisse der Interviews die Leiharbeit betreffend entsprechen etwa den Erkenntnissen aus bisherigen Untersuchungen.

Die Leiharbeiter in den befragten Betrieben sind überwiegend schon mehrere Monate im Betrieb. Das bestätigt die allgemeine Tendenz zu einer längeren Überlassungsdauer.[25] Ein Betriebsrat bestätigte außerdem den Wunsch der meisten Leiharbeiter übernommen zu werden, was gleichzeitig bedeutet, dass sie mit der Situation der Leiharbeit nicht sehr zufrieden sind.

Von den Betriebsräten ebenso bestätigt wurde, dass Leiharbeiter für das Unternehmen unterm Strich nicht kostengünstiger sind als fix angestellte Beschäftigte. Ob das tatsächliche Einkommen von Leiharbeitern höher oder niedriger ist als das von den Stammmitarbeitern eines Betriebes lässt sich nicht so einfach verallgemeinern. Hier kommt es darauf an, ob man den Lohn mit dem von langjährigen Mitarbeitern vergleicht, die meist weit über Kollektivvertrag bezahlt werden, oder mit jenem von Mitarbeitern, die noch nicht so lange in einem Betrieb sind.

Was die Leiharbeitsfirmen betrifft gab oder gibt es offensichtlich doch mit einigen Probleme, vor allem in Bezug auf korrekte Entlohnung bzw. Einstufung. Eine gute Betreuung, wie man sie sich als Unternehmen und Kunde erwarten würde, ist anscheinend keine Selbstverständlichkeit. Auch im Sinne der Leiharbeiter sollten die Überlasser die Betriebe, an die Leiharbeiter überlassen werden, und die dortigen Gegebenheiten kennen. Trotzdem besteht mit den meisten von ihnen schon eine langjährige Geschäftsbeziehung. Ein möglicher Grund dafür könnten günstigere Preise sein. In den meisten Leiharbeitsfirmen gibt es offensichtlich keinen Betriebsrat, weshalb es umso notwendiger ist, dass sich die Betriebsräte der Beschäftigerunternehmen für die Leiharbeiter zuständig fühlen. Bei den befragten Betriebsräten trifft dies ihren Angaben nach zu.

[25] Details siehe Kapitel 10

Die befragten Betriebsräte benannten außerdem die gleichen Nachteile und Probleme für Leiharbeiter, die auch schon bisherige Untersuchungen ergeben haben. Betont wurde vor allem die soziale Unsicherheit.

Die Ergebnisse der Interviews die Schichtarbeit betreffend sind sehr unterschiedlich. Dem Anschein nach ist einer der befragten Betriebe (B2) diesbezüglich ein „Vorzeigebetrieb“ mit regelmäßigem Schichtzyklus, Mitspracherecht bei der Schichtplangestaltung, präventiven gesundheitlichen Maßnahmen und hohen Schichtzulagen. Dementsprechend zufrieden sind in diesem Betrieb nach Angaben des Betriebsrats auch die Beschäftigten. Ein wesentlicher Grund ist vermutlich, dass die Wochenenden prinzipiell frei sind. Dies lässt sich natürlich in kleineren Betrieben eher realisieren als in großen Betrieben mit einem hohen Auftragsstand, an dem Wochenendbetrieb wirtschaftlich gesehen notwendig und möglicherweise auch sinnvoll ist.

Eher das Gegenteil dürfte hingegen einer der anderen Betriebe (B1) sein, in welchem der Schichtzyklus sehr unregelmäßig und die Schichtplaneinteilung sehr kurzfristig ist. Die Schichtarbeiter haben diesbezüglich kaum Mitspracherecht, auch gibt es keine präventiven gesundheitlichen Maßnahmen.

Diese deutlichen Unterschiede zeigen, dass die Zufriedenheit von Schichtarbeitern mit Maßnahmen wie regelmäßiger Schichtzyklus und mehr Mitspracherecht erhöht werden könnte.

Als besondere Nachteile von Schichtarbeit wurden, wenig überraschend, gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen genannt, was auch bisherigen Untersuchungen entspricht.

# 10 DATENANALYSE

## 10.1 Daten

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK, Sektion VI) wird das Webportal „AKUPAVweb – Webportal Statistik der Arbeitskräfteüberlassung und privaten Arbeitsvermittlung“ (https://akupav.eipi.at/akupav) betrieben[26]. Das Portal dient „auf Basis gesetzlicher Bestimmungen österreichischen Unternehmen als Eingabeinstrument für die jährliche Erfassung von Daten wie Anzahl der Arbeitskräfte, Berufsgruppen, Dauer der Beschäftigung und Ähnliches mehr“ (www.eipi.at). Die Daten werden derzeit von etwa 2800 registrierten Unternehmen übermittelt, danach werden sie durch die Bezirks- und Landesbehörden überprüft, vom BMASK ausgewertet und dann veröffentlicht. Die Daten werden außerdem anonymisiert weiterverarbeitet, daher sind keine Rückschlüsse auf die Geschäftstätigkeit der Überlasser, den Standort der Beschäftiger oder den Arbeitsort der überlassenen Arbeitskräfte möglich.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde die Funktion der „freien Abfrage“ und der Export in ein Excel-File genutzt, um Daten über die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich zu erhalten und analysieren zu können. Von den Jahren 2002 bis 2011[27] sind folgende Daten verfügbar:

- Bundesland
- Sparte und Fachgruppe
- Männliche und weibliche Arbeiter und Angestellte
- Inländische und ausländische Arbeiter und Angestellte
- Arbeiter und Angestellte nach Überlassungsdauer (<1 Monat, 1-3 Monate, 3-6 Monate, 6-12 Monate, >12 Monate)

Die Daten von 2011 basieren auf einer Stichtagserhebung vom 31. Juli 2011[28]. Es wurden insgesamt 1.952 gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser gemäß § 13 Abs. 4 AÜG zur

[26] betrieben von der Firma „eipi dedicated data“ (www.eipi.at)

[27] Daten aus den Jahren 2002 bis 2005 sind nicht über die „freie Abfrage“ sondern nur als pdf-Datei verfügbar. Seit dem Jahr 2006 gibt es eine neue Erhebungsmethode, weshalb die Ergebnisse von 2002 bis 2005 nur bedingt mit jenen ab 2006 vergleichbar sind.

[28] Die Wahl dieses Stichtages ist nicht sehr günstig, da er mitten in die Urlaubszeit fällt, in der viele Betriebe Sommersperre haben und viele Leiharbeiter auf Urlaub sind. Die Anzahl der Leiharbeiter ist somit niedriger als zu anderen Zeiten des Jahres.

Meldung der zu diesem Stichtag von ihnen überlassenen Arbeiter und Angestellten[29] aufgefordert.

## 10.2 Ergebnisse Arbeitskräfteüberlassung 2011

Im Jahr 2011 haben insgesamt 1.221 gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser in Österreich 74.783 Arbeitskräfte überlassen[30]. Davon sind 77% Männer und 23% Frauen. Die männlichen Arbeiter stellen mit 68% die größte Gruppe der Leiharbeiter dar.
Bei den Arbeitern stehen 41% über 6 Monate (26% über 12 Monate) in einem Beschäftigungsverhältnis, bei den Angestellten sind es 70% (50% über 12 Monate).
Von allen unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen entfielen 2,3% auf Leiharbeiter.

In der Sparte Industrie gab es 29.504 Leiharbeiter, das bedeutet, 40% aller Leiharbeiter sind in der Industrie beschäftigt. Damit hat die Industrie den höchsten Anteil an Leiharbeitern, gefolgt vom Gewerbe mit 36%.
Der Anteil der Männer beträgt 77%, der Anteil der Frauen 23%. Der Anteil der Arbeiter beträgt 86% und der Anteil der Angestellten 14%. Die männlichen Arbeiter stellen auch hier mit 68% die größte Gruppe der Leiharbeiter dar.
Bei den Arbeitern stehen 46% über 6 Monate (29% über 12 Monate) in einem Beschäftigungsverhältnis, bei den Angestellten sind es 64% (46% über 12 Monate).
Von allen unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen entfielen 2,3% auf Leiharbeiter.

### 10.2.1 Ergebnisse Chemische Industrie 2011

*10.2.1.1 Arbeiter/Angestellte, Männer/Frauen, Inländer/Ausländer*

Im Jahr 2011 gab es in der Chemischen Industrie österreichweit 2.699 Leiharbeiter, das sind 3,6% aller Leiharbeiter in allen Branchen bzw. 9,1% aller Leiharbeiter in der Industrie. Im Verhältnis zur Gesamtanzahl von Beschäftigten in der Chemischen Industrie (41.712) beträgt der Anteil von Leiharbeitern etwa 6%. Im Schnitt beträgt der Anteil von Leiharbeitern in allen Branchen 2,3%, das bedeutet der Anteil in der Chemischen Industrie ist vergleichsweise hoch.

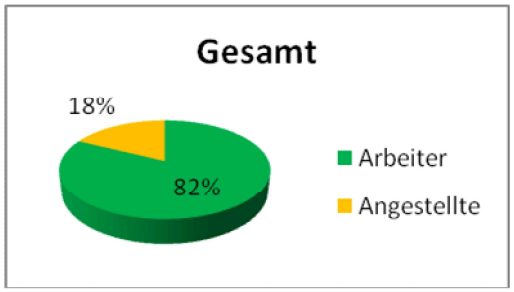
[29] Arbeitskräfte, die am Stichtag aufgrund von Urlaub oder Krankenstand nicht überlassen waren, wurden nicht gezählt. Daher ist auch die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte nicht gleich der Anzahl der Personen mit einem aufrechten Dienstverhältnis bei einem Arbeitskräfteüberlasser.

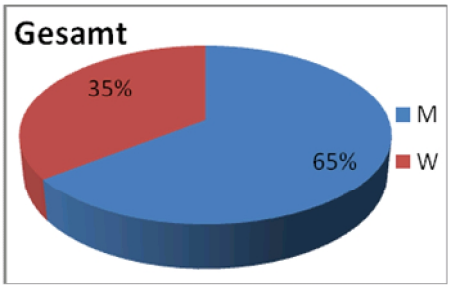
[30] Zusätzlich haben 731 Unternehmen eine Leermeldung abgegeben, weil sie am Stichtag ruhend gestellt waren, keine aufrechte Gewerbeberechtigung hatten oder am 31.7. keine Überlassungen erfolgten. (https://akupav.eipi.at/akupav)

Von den 2.699 Leiharbeitern sind 82% Arbeiter und 18% Angestellte, 65% Männer und 35% Frauen. Der Männer- und Frauenanteil bei den Arbeitern ist mit 69% und 31% etwa gleich.

**Abbildung 13:** ***AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang 2011***

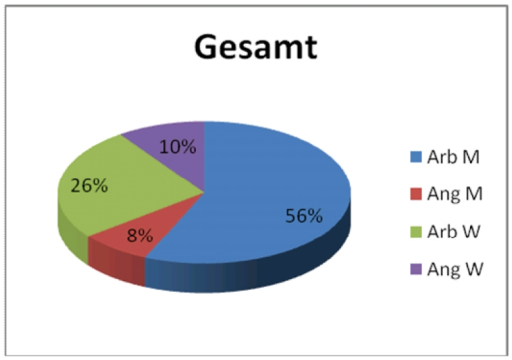
**Abbildung 14:** ***AKÜ Chemische Industrie, m/w 2011***



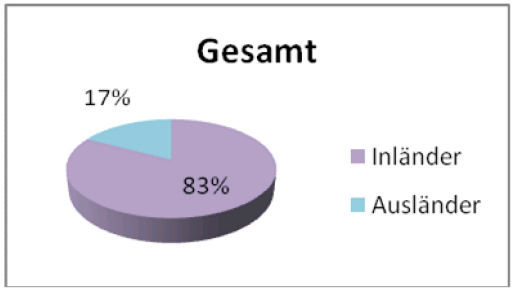

Die folgende Abbildung bietet einen Überblick über die anteilsmäßige Aufteilung von männlichen und weiblich Arbeitern und Angestellten in ganz Österreich. Die männlichen Angestellten bilden mit 8% die kleinste Gruppe, die männlichen Arbeiter mit 56% die größte.

**Abbildung 15:** ***AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang, m/w 2011***




Der Anteil der ausländischen Leiharbeiter lag 2011 bei 17% und der Anteil der ausländischen Arbeiter lag bei 19%.

**Abbildung 16:** ***AKÜ Chemische Industrie, Inl/Ausl 2011***

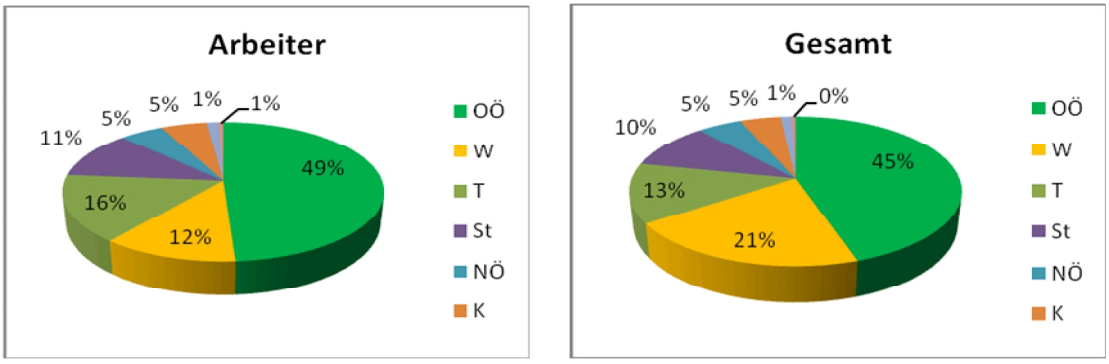


*10.2.1.2 Bundesländer*

Ein Überblick über die Verteilung auf die Bundesländer ergibt folgendes Bild:

**Abbildung 17: *AKÜ Chemische Industrie, Arb Bundesländer 2011***

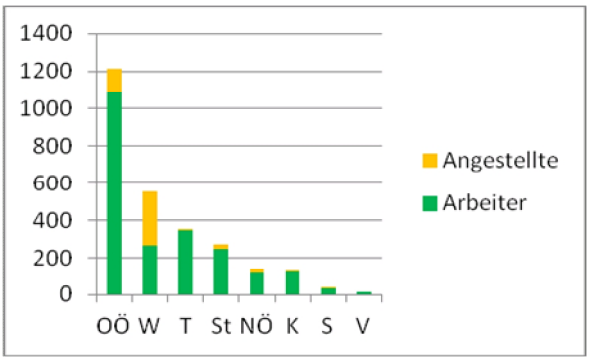
**Abbildung 18: *AKÜ Chemische Industrie, Bundesländer 2011***




Von den 2222 Arbeitern österreichweit entfällt knapp die Hälfte auf Oberösterreich, danach folgen die Bundesländer Tirol mit 16%, Wien mit 12% und die Steiermark mit 11% aller Leiharbeiter im Arbeiterbereich.
Ein Vergleich mit den Anteilen in den Bundesländern gesamt gesehen, also inklusive den Angestellten, zeigt einen deutlichen Unterschied in Wien, wo der Anteil der Angestellten besonders hoch ist. Auf das Bundesland Wien wird später noch im Detail eingegangen.

Die Aufteilung von Arbeitern und Angestellten in den Bundesländern zeigt auch Abbildung 19:

**Abbildung 19: *AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang Bundesländer 2011***

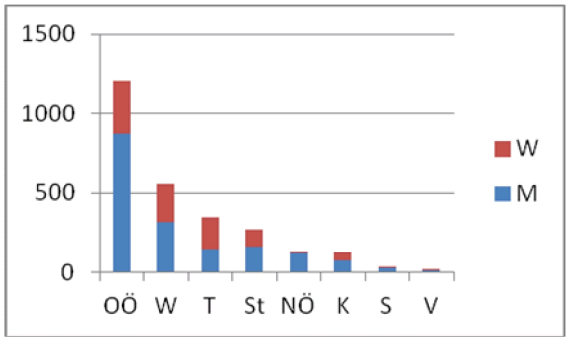


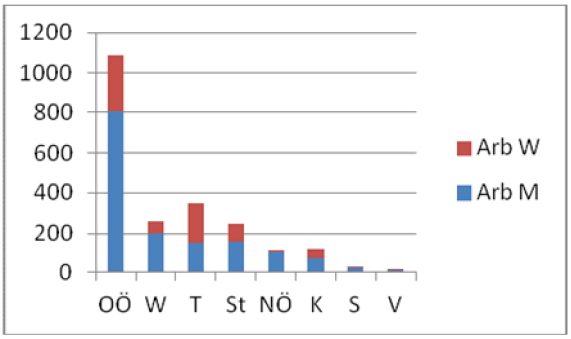

Die Anzahl von Männern und Frauen in den Bundesländern wird in den folgenden Abbildungen dargestellt. Abbildung 20 zeigt den Anteil von Männern und Frauen im Arbeiter- und Angestelltenbereich, während Abbildung 21 nur den Arbeiterbereich darstellt. Deutlich erkennbar ist in beiden Fällen der hohe Frauenanteil in Tirol. Ein

merkbarer Unterschied ist auch hier wieder in Wien zu erkennen, wo der Frauenanteil bei nur den Arbeitern geringer ist – was darauf schließen lässt, dass der Anteil der weiblichen Leiharbeiter im Angestelltenbereich hoch ist. Auf das Bundesland Wien wird aber später noch im Detail eingegangen.

**Abbildung 20:** ***AKÜ Chemische Industrie, m/w Bundesländer 2011***

**Abbildung 21:** ***AKÜ Chemische Industrie, Arb m/w Bundesländer 2011***

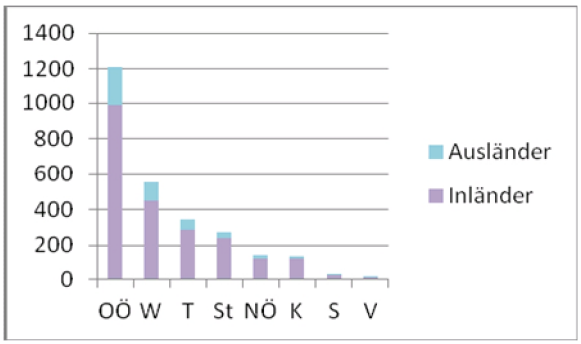


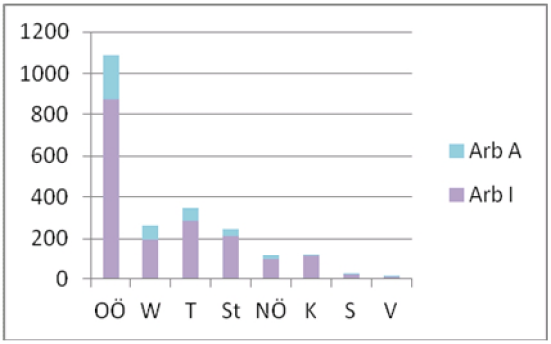




In Bezug auf inländische und ausländische Leiharbeiter gibt es in den Bundesländern keine Auffälligkeiten, hier ist die Verteilung in allen Bundesländern etwa gleich. Beim Vergleich der inländischen und ausländischen Arbeiter hingegen ist besonders das Bundesland Wien auffallend. Hier ist der Anteil der Ausländer im Arbeiterbereich überdurchschnittlich hoch. Auf das Bundesland Wien wird aber später noch im Detail eingegangen.

**Abbildung 22:** ***AKÜ Chemische Industrie, Inl/Ausl Bundesländer 2011***

**Abbildung 23:** ***AKÜ Chemische Industrie, Arb Inl/Ausl 2011***

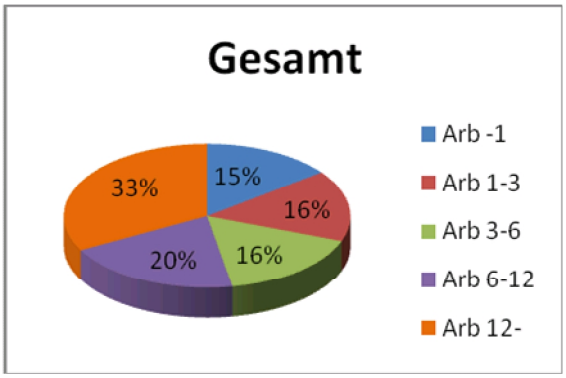


*10.2.1.3 Dauer der Überlassung*

Ein interessanter Aspekt ist auch die Dauer der Überlassung. Abbildung 24 zeigt die Dauer der Überlassung der Arbeiter in ganz Österreich im Jahr 2011.

**Abbildung 24:** ***AKÜ Chemische Industrie, Dauer der Überlassung Arb 2011***




Der höchste Anteil der Leiharbeiter, nämlich ein Drittel, bleibt länger als 12 Monate im Beschäftigerbetrieb, 20% bleiben zwischen 6 und 12 Monaten. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass mehr als die Hälfte der Leiharbeiter im Arbeiterbereich länger als 6 Monate im Beschäftigerbetrieb bleibt. Im Vergleich zu den Arbeitern aus allen Branchen und aus der Industriebranche ist die Dauer der Überlassung in der Chemischen Industrie länger. Hier werden 53% länger als 6 Monate überlassen, in der Industrie sind es 46% und in allen Branchen sind es 41%.

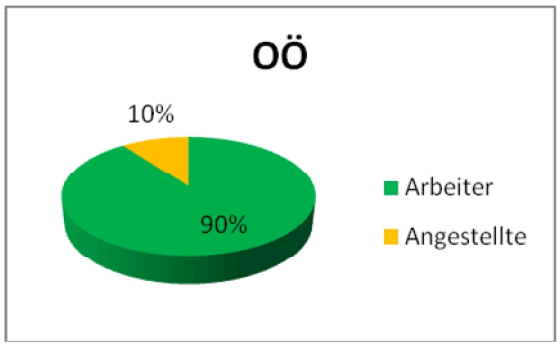
Bei den Angestellten ist das Bild ähnlich. Hier bleiben ebenfalls 33% länger als 12 Monate, hingegen nur 16% zwischen 6 und 12 Monaten. Der Anteil der Angestellten, die zwischen 1 und 3 Monaten im Beschäftigerbetrieb bleibt, ist dafür mit 23% höher als bei den Arbeitern.

*10.2.1.4 Oberösterreich im Detail*

Da in Oberösterreich aufgrund des hohen Industrieanteils der höchste Anteil an Leiharbeitern zu finden ist, ist es besonders interessant, sich dieses Bundesland im Detail anzusehen. Insgesamt gab es im Jahr 2011 in Oberösterreich 1211 Leiharbeiter.

Der Anteil der Arbeiter ist mit 90% in Oberösterreich höher als in gesamt Österreich (82%).

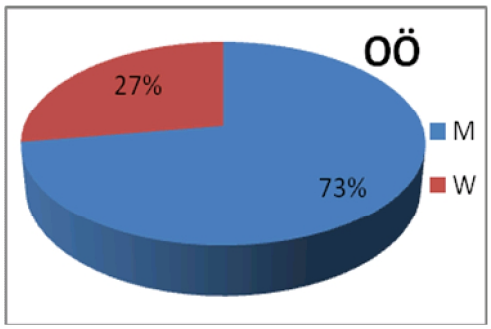
**Abbildung 25:** ***AKÜ Chemische Industrie OÖ, Arb/Ang 2011***

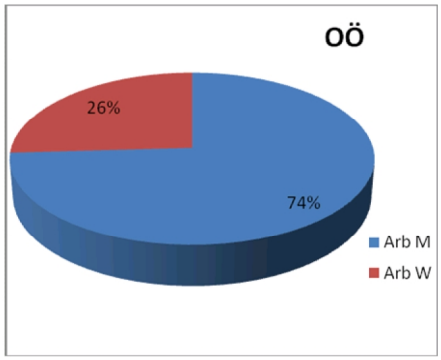



Auch der Anteil der Männer (73%) und der männlichen Arbeiter (74%) ist in Oberösterreich höher als in gesamt Österreich (65% bzw. 69%).

**Abbildung 26:** ***AKÜ Chemische Industrie OÖ, m/w 2011***

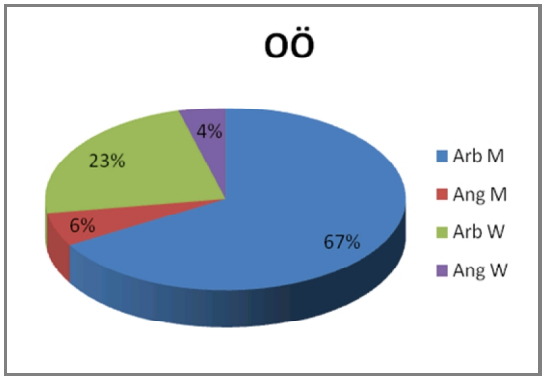
**Abbildung 27:** ***AKÜ Chemische Industrie OÖ, Arb m/w 2011***



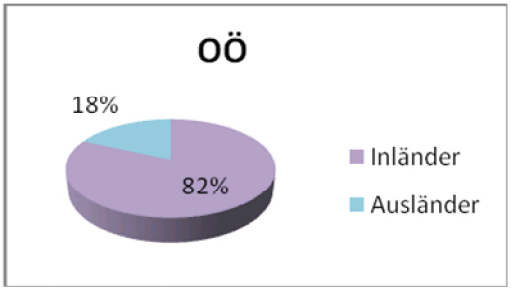

Die folgende Abbildung bietet einen Überblick über die anteilsmäßige Aufteilung von männlichen und weiblich Arbeitern und Angestellten in Oberösterreich. Die weiblichen Angestellten bilden mit 4% die kleinste Gruppe, die männlichen Arbeiter mit 67% die größte.

**Abbildung 28:** ***AKÜ Chemische Industrie OÖ, Arb/Ang m/w 2011***



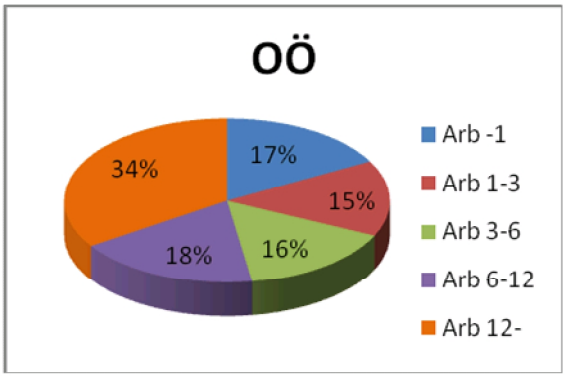
Der Anteil der Ausländer ist mit 18% etwa gleich hoch wie in ganz Österreich (17%). Auch der Anteil der ausländischen Arbeiter von 20% entspricht etwa dem Anteil der ausländischen Arbeiter in ganz Österreich (19%).

**Abbildung 29:** ***AKÜ Chemische Industrie OÖ, Inl/Ausl 2011***




Bezüglich der Überlassungsdauer der Arbeiter in Oberösterreich gibt es keine wesentlichen Unterschiede zu den Ergebnissen von gesamt Österreich. Mehr als ein Drittel der Arbeiter und Angestellten bleibt länger als 12 Monate und etwa die Hälfte bleibt länger als 6 Monate im Beschäftigerbetrieb.

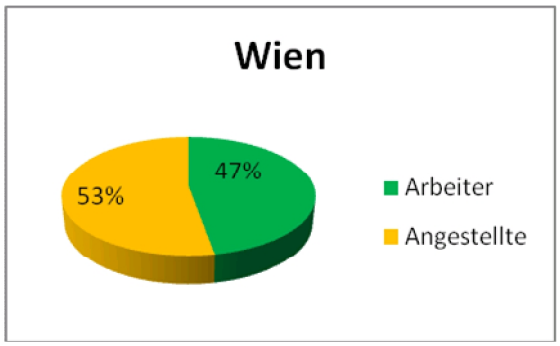
**Abbildung 30:** ***AKÜ Chemische Industrie OÖ, Dauer der Überlassung Arb 2011***




*10.2.1.5 Wien im Detail*

Aufgrund der zuvor festgestellten Auffälligkeiten im Bundesland Wien lohnt sich auch hier eine nähere Betrachtung. Wie bereits zuvor erwähnt, ist der Anteil der Angestellten in Wien vergleichsweise hoch. Er liegt bei 53%, in gesamt Österreich liegt er hingegen nur bei 18%.

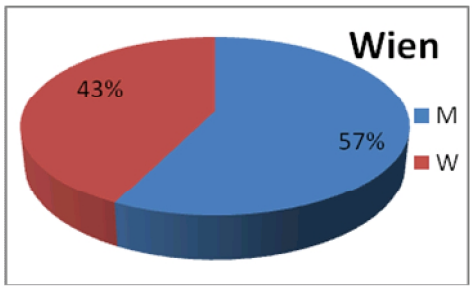
**Abbildung 31:** ***AKÜ Chemische Industrie W, Arb/Ang 2011***

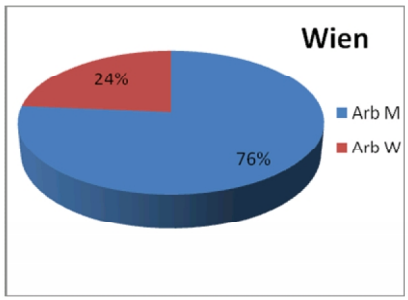



Während die Verteilung von Männern und Frauen im Arbeiterbereich ähnlich ist wie jene in gesamt Österreich, ist die Verteilung gesamt deutlich anders. Hier beträgt der Anteil der Frauen 43%, in gesamt Österreich beträgt er hingegen nur 35%.

**Abbildung 32:** ***AKÜ Chemische Industrie W, m/w 2011***

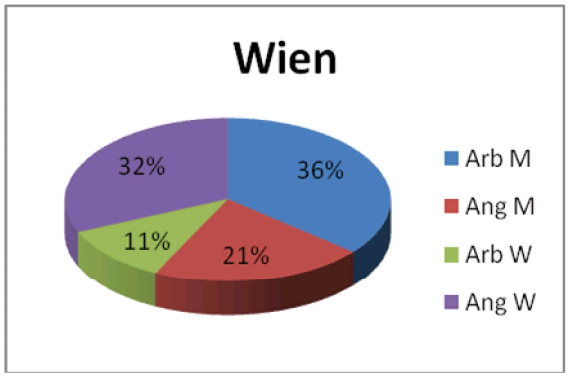
**Abbildung 33:** ***AKÜ Chemische Industrie W, Arb m/w 2011***



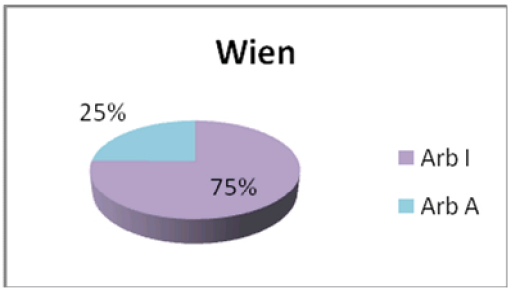

Insgesamt deutet das auf einen hohen Frauenanteil im Angestelltenbereich hin. Das zeigt auch Abbildung 34. Der Anteil der weiblichen Angestellten beträgt 32% und ist somit fast so hoch wie der der männlichen Arbeiter (36%), welche in gesamt Österreich mit 56% die größte Gruppe sind. Auch der Anteil der männlichen Angestellten ist mit 21% überdurchschnittlich hoch (gesamt Österreich 8%).

**Abbildung 34:** ***AKÜ Chemische Industrie W, Arb/Ang m/w 2011***



Eine weitere Auffälligkeit am Bundesland Wien liegt im Anteil der ausländischen Arbeiter. Dieser ist mit 25% überdurchschnittlich hoch (gesamt Österreich 19%).

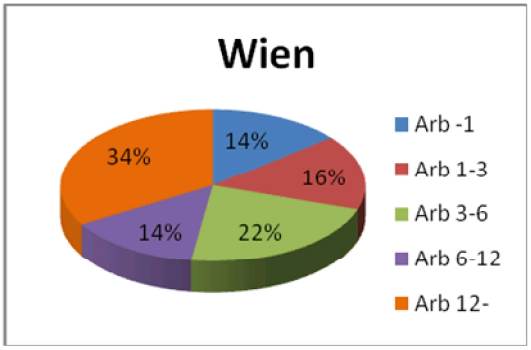
**Abbildung 35:** ***AKÜ Chemische Industrie W, Arb Inl/Ausl 2011***

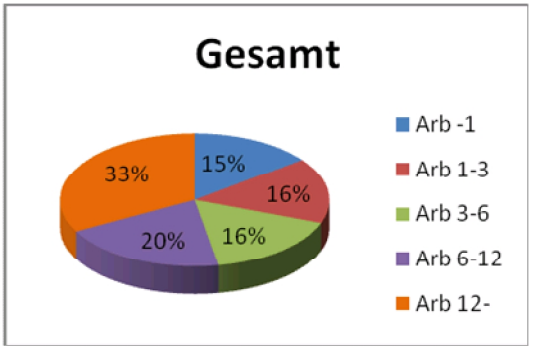



Bezüglich der Überlassungsdauer der Arbeiter gibt es im Bundesland Wien keine auffälligen Unterschiede zu gesamt Österreich. Der einzige nennenswerte Unterschied liegt in den Bereichen 3 bis 6 Monate und 6 bis 12 Monate. In Wien liegt der Anteil der Arbeiter, die zwischen 3 und 6 Monaten im Beschäftigerbetrieb bleiben, bei 22% und jener der Arbeiter, die zwischen 6 und 12 Monaten bleiben, bei 14%. In gesamt Österreich ist es umgekehrt. Das bedeutet, die Dauer der Überlassung war im Jahr 2011 in Wien geringfügig kürzer als im österreichischen Durchschnitt.

**Abbildung 36:** ***AKÜ Chemische Industrie, W Dauer der Überlassung Arb 2011***

**Abbildung 37:** ***AKÜ Chemische Industrie, Dauer der Überlassung Arb 2011***




## 10.3 Entwicklung in den Jahren 2006 bis 2011

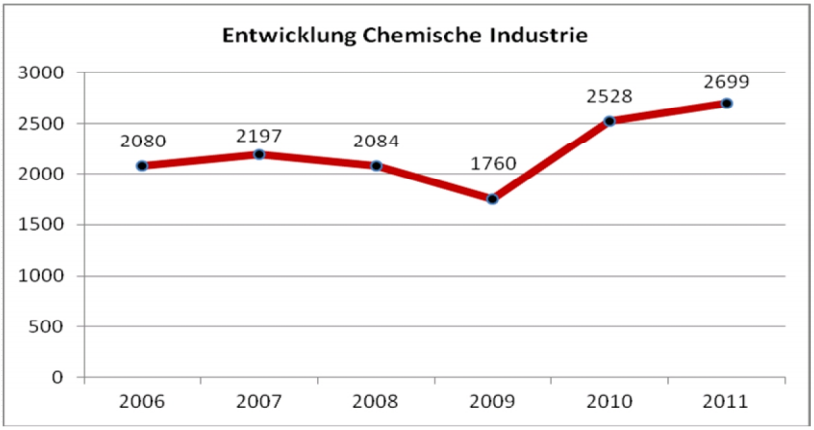
Die Anzahl der Leiharbeiter 2011 österreichweit in allen Branchen (74.783) ist im Vergleich zum Vorjahr um 13% gestiegen. Auch in den Jahren zuvor ist die Anzahl stetig gestiegen, mit Ausnahme des Krisenjahres 2009, wo ein Rückgang von 16% im Vergleich zum Jahr davor zu verzeichnen war. Seit dem Jahr 2006, in dem es 59.262 Leiharbeiter gab, stieg die Anzahl um insgesamt 26%.

Auch der Anteil der Leiharbeiter an allen unselbständig Beschäftigten hat in den letzten Jahren geringfügig zugenommen. Im Jahr 2011 waren es 2,3%, im Jahr 2006 waren es nur 1,9%. Im Jahr 1998 waren es überhaupt nur 1%.

In der Branche Industrie ist die Anzahl von Leiharbeitern im Vergleich zum Vorjahr um 26% gestiegen. Seit 2006, in dem es 24.612 Leiharbeiter gab, stieg die Anzahl um 20%.

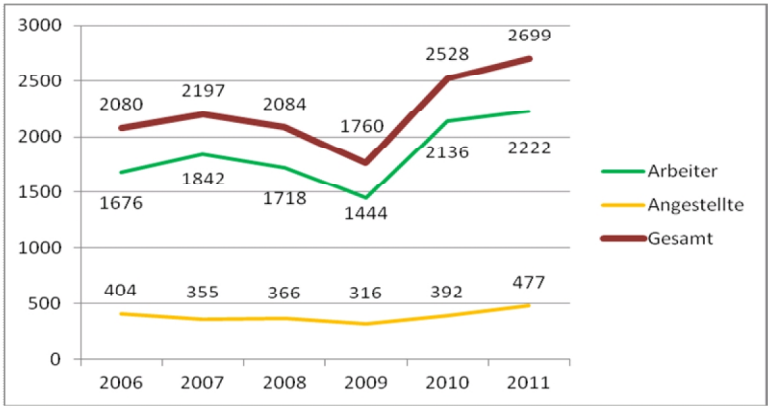
In der Chemischen Industrie stieg die Anzahl der Leiharbeiter 2011 im Vergleich zum Vorjahr um 6,8% und im Vergleich zu 2006 um 30%. Einen Rückgang gab es im Krisenjahr 2009, danach gab es jedoch einen sprunghaften Anstieg um ganze 44%.

**Abbildung 38:** ***AKÜ Chemische Industrie 2006-2011***



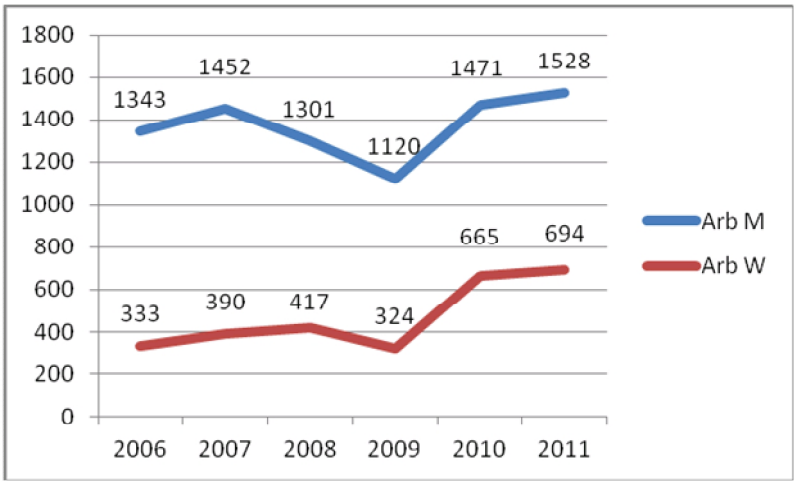

Die Entwicklung von Arbeitern und Angestellten zeigt Abbildung 39. Deutlich zu erkennen ist die flache Kurve der Angestellten, in diesem Bereich gab es in den letzten Jahren im Gegensatz zum Arbeiterbereich keine große Veränderung. Während bei den Arbeitern eine Steigerung von 33% im Vergleich zu 2006 zu verzeichnen ist, ist die Anzahl der Leiharbeiter im Angestelltenbereich seit 2006 nur um 18% gestiegen.

**Abbildung 39:** ***AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang 2006-2011***



Die Entwicklung von männlichen und weiblichen Arbeitern von 2006 bis 2011 sieht folgendermaßen aus:

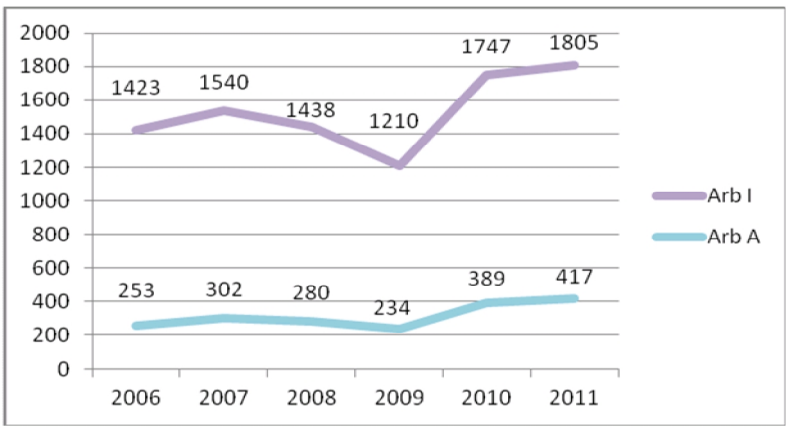
**Abbildung 40:** ***AKÜ Chemische Industrie, Arb m/w 2006-2011***




Besonders auffällig ist die Zunahme von weiblichen Arbeitern. Die Anzahl hat sich gegenüber 2006 mit einem Zuwachs von 108% mehr als verdoppelt. Die Anzahl der männlichen Arbeiter hingegen hat seit 2006 nur um 14% zugenommen.

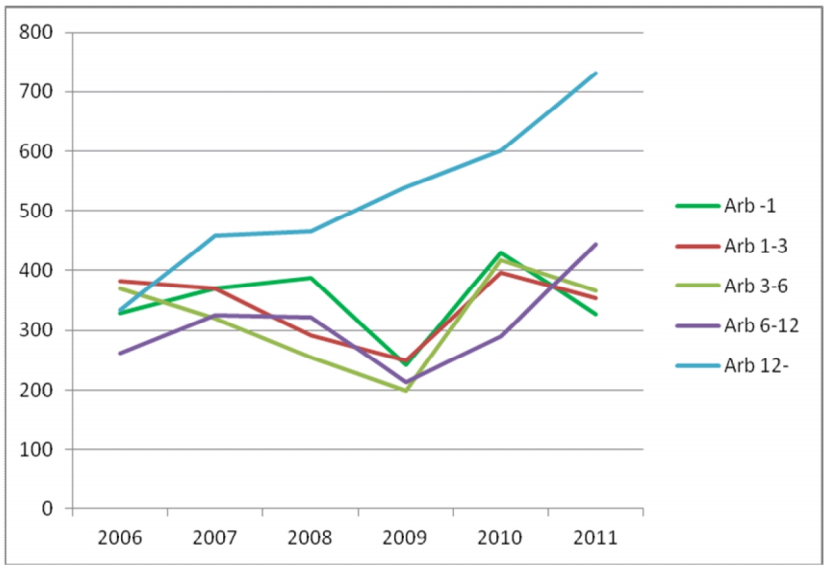
Die Anzahl der ausländischen Arbeiter hat in den Jahren seit 2006 um 65% zugenommen, die Anzahl der inländischen Arbeiter hat seit 2006 um 27% zugenommen. Der Anteil der Ausländer im Arbeiterbereich betrug im Jahr 2006 15% und im Jahr 2011 19%, das bedeutet, der Anteil der ausländischen Arbeiter hat seither zugenommen.

**Abbildung 41:** ***AKÜ Chemische Industrie, Arb Inl/Ausl 2006-2011***



Die Entwicklung der Dauer der Überlassung bei den Arbeitern seit 2006 zeigt die Abbildung 42:

**Abbildung 42:** ***AKÜ Chemische Industrie, Dauer der Überlassung Arb 2006-2011***




Die Anzahl der Leiharbeiter, die für mehr als 12 Monate überlassen wurden, ist konstant gestiegen, auch im Krisenjahr 2009. Im Jahr 2006 waren es nur 334 Arbeiter, im Jahr 2011 ist eine Steigerung von 119% auf 730 Arbeiter zu verzeichnen. Dass die Anzahl der Arbeiter, die länger als 12 Monate überlassen wurden, auch im Jahr 2009 gestiegen ist, lässt sich dadurch erklären, dass in der Krise vor allem jene Arbeiter ihren Job verloren haben, die noch nicht lange im Beschäftigerbetrieb waren. Zudem wurden 2008 und 2009 auch weniger Leiharbeiter eingestellt, was den Rückgang der Arbeiter, die bis zu 12 Monaten überlassen wurden, im Jahr 2009 erklärt.

Auch die Anzahl der Leiharbeiter, die für 6 bis 12 Monate überlassen wurden, ist seit 2006 gestiegen. Im Jahr 2006 war dies noch die Gruppe mit den wenigsten Arbeitern, im Jahr 2011 ist sie die zweitgrößte Gruppe.

Die Gruppen der Arbeiter, die bis zu 1 Monat und zwischen 1 und 3 Monaten überlassen wurden, sind nach einem Tief im Jahr 2009 ein Jahr darauf wieder angestiegen, waren aber 2011 wieder rückläufig.

# 11 SCHLUSSWORT

Sowohl die Experteninterviews als auch die Datenanalyse haben aufschlussreiche Ergebnisse gebracht.

Die Datenanalyse hat eindeutig gezeigt, dass nicht nur insgesamt, sondern auch in der Chemischen Industrie ein Aufwärtstrend von Leiharbeit zu verzeichnen ist. Zudem ist der Anteil an Leiharbeitern an allen Beschäftigten in dieser Branche vergleichsweise hoch. Die Dauer der Überlassung geht in die Richtung, dass Leiharbeiter eher länger in einem Betrieb bleiben.
Dieses Ergebnis brachten auch die Interviews. Aus diesen ging aber auch hervor, dass das Einkommen von Leiharbeitern meist niedriger ist als von fix angestellten Mitarbeitern. Somit lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Situation von Leiharbeitern hinsichtlich der Überlassungsdauer und auch der Sozialleistungen und Integration im Betrieb weniger prekär ist, sehr wohl jedoch in Bezug auf ihr Einkommen. Die Situation von Leiharbeitern hat sich zwar vor allem durch die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen gebessert, jedoch gibt es immer noch genug Handlungsbedarf. Die Vertretung durch den Betriebsrat und das Abschließen von Betriebsvereinbarungen ist aber ein guter Anfang.

Bezüglich Schichtarbeit in der Chemischen Industrie haben die Experteninterviews unterschiedliche Ergebnisse gebracht. Schichtarbeit kann dann als prekär eingestuft werden, wenn sich die Schichtplangestaltung negativ auf die Gesundheit, das soziale Leben und die Psyche der Schichtarbeiter auswirkt. Eine optimierte Einteilung der Schichten, Mitspracherecht der Beschäftigten und präventive gesundheitliche Maßnahmen können wesentlich zur Gesundheit und Zufriedenheit der Schichtarbeiter beitragen und die Situation daher weniger prekär machen. Zumindest in finanzieller Hinsicht ist Schichtarbeit aufgrund der hohen Schichtzulagen in der Chemischen Industrie aber eindeutig nicht prekär.

Für die Zukunft kann man hoffen, dass sich die Leiharbeitsbranche dahingehend entwickelt, dass die Chancen, die sie für die Beschäftigten bringen kann, auch wirklich gegeben sind, und dass man die Probleme, die es noch gibt, in den Griff bekommt. Dies kann möglicherweise durch verbesserte gesetzliche Regelungen, wie sie die Gewerkschaft fordert, aber vor allem durch die Einhaltung der bereits bestehenden erfolgen.

# 12 LITERATURVERZEICHNIS

## 12.1 Literatur


Autengruber, Peter, 2010: Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945. Skriptum Gewerkschaftskunde 2 des VÖGB und der AK Österreich.

Bauer, Frank; Groß, Hermann; Lehmann, Klaudia; Munz, Eva, 2004: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Berichte des ISO 70, Köln.

Bauer, Lucia; Mitter, Elisabeth; Zimmermann, Karin, 2008: Atypische Beschäftigung. Skriptum Arbeitsrecht AR-21 des VÖGB und der AK Österreich.

Beck, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag

Beermann, Beate, 2004: Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 8. Auflage.

Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang, 2005: Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.), Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag, 33-70.

Bolkovac, Martin; Vlastos, Michael; Mitter, Elisabeth, 2009: Was sind Gewerkschaften? Skriptum Gewerkschaftskunde GK-1 des VÖGB und der AK Österreich.

Bourdieu, Pierre, 1998: „Prekarität ist überall“. In: Ders., Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, 96-102.

Castel, Robert, 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UKV Universitätsverlag.

Debus, Norbert, 1982: Leiharbeit, das Geschäft mit der Ware Arbeitskraft. Zur unternehmerischen Strategie der Arbeitskräfteflexibilisierung und dem Problem gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Marburg: Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft.

Dörre, Klaus; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic, 2004: Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Argument 256. Hamburg. S. 378-397.

Drizhal, Brigitte; Kamraner, Bruno; Liftinger, Georg; Steindl, Irene, 2008: Schichtarbeit. Auswirkungen auf Gesundheit und soziales Umfeld. Informationsbroschüre für Betriebsrätinnen und Betriebsräte. SOZAK, 57. Jahrgang, 2006/07.

Einfalt, Brigitte, 2011: Arbeitnehmerrechte. Ihr Recht im Beruf. Broschüre der AK Wien.

Flenreiss, Gerhard (Hg.), 2004: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich. Erfahrungen, Positionen, Perspektiven. Wien: WUV, Univ.-Verlag.

Florianschütz, Eva; Stastny, Robert, 2008: Leiharbeit – eine Branche entwickelt sich. In: Wall-Strasser, Sepp; Kaiser, Erwin; Wimplinger, Johanna; Breiner, Gerlinde (Hg.), Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Wien: Verlag des ÖGB.

Fuchs, Tatjana, 2006: Arbeit & Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Abschlussbericht. Hans Böckler Stiftung

Gagawczuk, Walter, 2011: Betriebsverfassung 1. Grundlagen der betrieblichen Interessenvertretung. Skriptum Arbeitsrecht AR-2A des VÖGB und der AK Österreich.

Gewerkschaft der Chemiearbeiter, 2009: Tätigkeitsbericht 2005 - 2008. ÖGB Verlag.

Glück auf! – Das Magazin der Gewerkschaft PRO-GE, Ausgabe 6/2010, 10-11

Glück auf! – Das Magazin der Gewerkschaft PRO-GE, Ausgabe 7/2011, 5-9

Greussing, Kurt; Häfele, Eva, 2008: Schicksal Prekarität? Maßnahmen für Vorarlberg. AK Vorarlberg.

Heinz-Ofner, Silke; Schindler, René, 2010: Arbeitskräfteüberlassung – „Leiharbeit“/ „Zeitarbeit“. Skriptum Arbeitsrecht AR-10 des VÖGB und der AK Österreich.

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

Holzinger, Elisabeth, 2001: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen. AMS Report 19. Wien: Verlag Hofstätter.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut, 2007: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Dies. (Hg.), Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Ed. Sigma.

Kollig, Martina, 2006: Gesundheitsgerechte Gestaltung von Schichtarbeit. Bundesarbeitsblatt 1-2006, 13-22.

Kraemer, Klaus, 2008: Prekarität – was ist das? In: Arbeit, Heft 2, Jg. 17, 77-90.

Lamnek, Siegfried, 2010: Qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Mayer-Ahuja, Nicole, 2003: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

Meyer, Katharina, 2010: Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeit am Beispiel eines Transportunternehmens. Diplomarbeit, Universität Wien.

Mikl-Horke, Gertraude; Leuker, Helmut, 1979: Schichtarbeit: eine explorative Studie. Österreichische Gesellschaft für Wirtschaftssoziologie: Wien.

Mückenberger, Ulrich, 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, 31, S. 415-434 und 457-475

Nachreiner, Friedhelm; Janßen, Daniela; Rädiker, Britta; Schomann, Carsten, 2005: Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V. (Hg.), Oldenburg.

ÖGB, 2010: Bist du a-typisch? Leitfaden für atypisch Beschäftigte. Broschüre des ÖGB-Servicecenters.

Reiterlechner, Christine, 2011: Konjunkturerhebung 2010 für Industrie und Gewerbe. Zusammenfassung einer Sonderauswertung von Statistik Austria im Auftrag der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte und der Wirtschaftskammer Österreich. Statistische Informationen 01/2011. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik.

Riesenfelder, Andreas; Wetzel, Petra, 2010: Die Leiharbeit in der Krise? Bericht von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Sacherer, Remo, 2001: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU. Wien: Verlag des ÖGB.

Schissler, Peter, 2001: Besser leben mit Schichtarbeit. Broschüre der OÖ Gebietskrankenkasse, Forum Gesundheit.

Schneider, Herwig W.; Brunner, Philipp; Lengauer, Sandra D.; Koller, Wolfgang, 2008: Die Chemische Industrie Österreichs. Eine detaillierte Branchenuntersuchung. Endbericht. Industriewissenschaftliches Institut, Wien.

Schweflinghaus, Wolfgang, 2006: Hilfen für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter. Besser leben mit Schichtarbeit. Praxishilfe. Broschüre des BKK Bundesverbandes.

Seibt, Annelore; Knauth, Peter; Griefahn, Barbara, 2006: Nacht- und Schichtarbeit. Arbeitsmedizinische Leitlinie der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V.

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

Sommer, Gottfried; Vlastos, Michael, 2010: Betriebsrat – Personalvertretung. Rechte und Pflichten. Skriptum Arbeitsrecht AR-19 des VÖGB und der AK Österreich.

Springer, Wolfgang, 2002: Der geliehene Erfolg. Leiharbeit aus wirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht. Wien: Verlag des ÖGB.

Statistik Austria, 2005: Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2. Quartal 2004.

Statistik Austria, 2011: Arbeitskräfteerhebung 2010. Ergebnisse des Mikrozensus.

Statistik Austria, 2011: Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2010. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Statistik Austria, 2011: Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2011. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Tumforde, Inka, 2009: Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung – Zwischen gewerkschaftlicher Aktivierung und Rückzug ins Private. Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung – Ausgewählte Abschlussarbeiten.

Wieser, Christina, 2011: Die wirtschaftliche Lage der chemischen Industrie. Branchenanalyse der Chemischen Industrie, Ausgabe 2011. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Betriebswirtschaft.

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

Zimmermann, Karin; Czeskleba, Renate, 2008: Burn Out. ÖGB-Vortragsfolien im Rahmen des Burnout-Informationstages des Betriebsrats der MedUni Wien vom 18.10.2008.

## 12.2 Internetquellen

AK Kärnten, 2010: AK-Präsident Goach: „Verstärkter gesetzlicher Schutz für Leiharbeiter dringend notwendig!“
http://kaernten.arbeiterkammer.at/online/ak-praesident-goach-verstarkter-gesetzlicher-schutz-fuer-leiharbeiter-dringend-notwendig-56260.html, 23.03.12

AK Oberösterreich – Schichtarbeit.
http://www.arbeiterkammer.com/online/schichtarbeit-34199.html, 23.03.12

AK – Portal der Arbeiterkammern. http://www.arbeiterkammer.at, 23.03.12

Arbeitsinspektion – Nachtarbeit.
http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitszeit/nachtarbeit/default.htm, 23.03.12
Arbeitsinspektion – Schichtarbeit.
http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitszeit/Schichtarbeit/default.htm, 23.03.12

Austria Lexikon – Frauennachtarbeit. http://austria-lexikon.at/af/AEIOU/Frauennachtarbeit, 23.03.12

BMASK, AKUPAVweb – Erläuterungen 2011.
https://akupav.eipi.at/akupav/2011/Erläuterungen_2011.pdf, 23.03.12

BMASK, AKUPAVweb – Webportal Statistik der Arbeitskräfteüberlassung und private Arbeitsvermittlung. https://akupav.eipi.at/akupav, 23.03.12

Czeskleba, Renate, 2008: Schichtarbeit. Nachtarbeit. Gesundheit. ÖGB-Vortragsfolien vom 16.10.2008, AK Steiermark.
http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d77/Schicht_oegb_Czeskleba.pdf, 23.03.12

derStandard.at, 2010: „Mitarbeiter zweiter Klasse“. Gewerkschaft will Leiharbeiter limitieren.
http://derstandard.at/1277339388044/Mitarbeiter-zweiter-Klasse-Gewerkschaft-will-Leiharbeit-limitieren, 23.03.12

derStandard.at, 2011: Zeitarbeit. „Flexibilität gut lebbar machen“.
http://derstandard.at/1304552465465/Zeitarbeit-Flexibilitaet-gut-lebbar-machen, 23.03.12

eipi dedicated data. http://www.eipi.at, 23.03.12

FCIO – Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs. http://www.fcio.at, 23.03.12

Finkenzeller, Karin, 2010: Leiharbeiter. Für ein paar Euro weniger. http://www.zeit.de/2010/42/Festangestellte-Leiharbeiter/seite-1, 23.03.12

Focus 1. http://www.focus1.at, 23.03.12

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck - Journalismus - Papier. http://www.gpa-djp.at, 23.03.12

Leiharbeiter-Informationsportal der PRO-GE. http://www.leiharbeiter.at, 23.03.12

Österreichischer Gewerkschaftsbund. http://www.oegb.at, 23.03.12

PRO-GE, 2011: Arbeiten gegen die innere Uhr. http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_0.a&cid=1309863418811, 23.03.12

Statistik Austria. http://www.statistik.at, 23.03.12

## 12.3 Sonstige Quellen

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) 1988

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) – Stand: 01.03.2012

Kollektivvertrag für die Chemische Industrie (Arbeiter) – Stand: 01.05.2011

Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung – Stand: 01.01.2012

# 13 ANHANG

## 13.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: *Dreiecksverhältnis* ..... 12
Abbildung 2: *Modellvorstellung über die Mechanismen der Beeinflussung der Schichtarbeit* ..... 30
Abbildung 3: *Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlichen Beschwerden nach Arbeitszeitformen (Angaben in Prozent)* ..... 31
Abbildung 4: *Kurvenverlauf der Körperkerntemperatur nach der 1., 3., 4. und 7. Nachtschicht (schematisch)* ..... 33
Abbildung 5: *Durchschnittliche tägliche physiologische Leistungsbereitschaft* ..... 34
Abbildung 6: *Unfallrisiko in Abhängigkeit von Arbeitsdauer und Arbeitsbeginn* ..... 39
Abbildung 7: *Branchengruppen der Chemischen Industrie* ..... 44
Abbildung 8: *Betriebe der Chemischen Industrie 2000-2010* ..... 45
Abbildung 9: *Beschäftigte der Chemischen Industrie 2000-2010* ..... 46
Abbildung 10: *Beschäftigtenstruktur der Chemischen Industrie 2010* ..... 46
Abbildung 11: *Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats* ..... 51
Abbildung 12: *Befugnisse des Betriebsrats* ..... 52
Abbildung 13: *AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang 2011* ..... 74
Abbildung 14: *AKÜ Chemische Industrie, m/w 2011* ..... 74
Abbildung 15: *AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang, m/w 2011* ..... 74
Abbildung 16: *AKÜ Chemische Industrie, Inl/Ausl 2011* ..... 74
Abbildung 17: *AKÜ Chemische Industrie, Arb Bundesländer 2011* ..... 75
Abbildung 18: *AKÜ Chemische Industrie, Bundesländer 2011* ..... 75
Abbildung 19: *AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang Bundesländer 2011* ..... 75
Abbildung 20: *AKÜ Chemische Industrie, m/w Bundesländer 2011* ..... 76
Abbildung 21: *AKÜ Chemische Industrie, Arb m/w Bundesländer 2011* ..... 76
Abbildung 22: *AKÜ Chemische Industrie, Inl/Ausl Bundesländer 2011* ..... 76
Abbildung 23: *AKÜ Chemische Industrie, Arb Inl/Ausl 2011* ..... 76
Abbildung 24: *AKÜ Chemische Industrie, Dauer der Überlassung Arb 2011* ..... 77
Abbildung 25: *AKÜ Chemische Industrie OÖ, Arb/Ang 2011* ..... 78
Abbildung 26: *AKÜ Chemische Industrie OÖ, m/w 2011* ..... 78
Abbildung 27: *AKÜ Chemische Industrie OÖ, Arb m/w 2011* ..... 78
Abbildung 28: *AKÜ Chemische Industrie OÖ, Arb/Ang m/w 2011* ..... 78
Abbildung 29: *AKÜ Chemische Industrie OÖ, Inl/Ausl 2011* ..... 79
Abbildung 30: *AKÜ Chemische Industrie OÖ, Dauer der Überlassung Arb 2011* ..... 79

Abbildung 31: *AKÜ Chemische Industrie W, Arb/Ang 2011* ..... 80
Abbildung 32: *AKÜ Chemische Industrie W, m/w 2011* ..... 80
Abbildung 33: *AKÜ Chemische Industrie W, Arb m/w 2011* ..... 80
Abbildung 34: *AKÜ Chemische Industrie W, Arb/Ang m/w 2011* ..... 80
Abbildung 35: *AKÜ Chemische Industrie W, Arb Inl/Ausl 2011* ..... 81
Abbildung 36: *AKÜ Chemische Industrie, W Dauer der Überlassung Arb 2011* ..... 81
Abbildung 37: *AKÜ Chemische Industrie, Dauer der Überlassung Arb 2011* ..... 81
Abbildung 38: *AKÜ Chemische Industrie 2006-2011* ..... 82
Abbildung 39: *AKÜ Chemische Industrie, Arb/Ang 2006-2011* ..... 82
Abbildung 40: *AKÜ Chemische Industrie, Arb m/w 2006-2011* ..... 83
Abbildung 41: *AKÜ Chemische Industrie, Arb Inl/Ausl 2006-2011* ..... 83
Abbildung 42: *AKÜ Chemische Industrie, Dauer der Überlassung Arb 2006-2011* ..... 84

## 13.2 Interviewleitfaden für Experteninterviews (Betriebsräte)

1 Wie viele Mitarbeiter hat der Betrieb insgesamt?

2 Wie ist der Betriebsrat aufgebaut? Gibt es einen gemeinsamen Betriebsrat für Arbeiter und Angestellte? Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat? Sind Betriebsratsmitglieder freigestellt?

**Leiharbeit:**

3 Gibt es Leiharbeiter? Wie viele Leiharbeiter gibt es? Von welchen Leiharbeitsfirmen sind diese? Wie lange bleiben die Leiharbeiter durchschnittlich im Betrieb?

4 Aus welchen Gründen setzt die Firma Leiharbeiter ein?

5 Welche Probleme ergeben sich für den Betriebsrat durch den Einsatz von Leiharbeitern?

6 Welche Probleme stellt die „doppelte Arbeitnehmerschaft“ für den Betriebsrat dar?

7 Welchen Stellenwert haben die Leiharbeiter für den Betriebsrat? Sind sie für ihn der Stammbelegschaft gleichgestellt?

8 Mit welchen Maßnahmen werden Leiharbeiter in den Betrieb integriert?

9 Inwieweit gelten Betriebsvereinbarungen für Leiharbeiter? Können Leiharbeiter auch gewisse Sozialleistungen in Anspruch nehmen?

10 Nehmen Leiharbeiter Kontakt zum Betriebsrat auf und aus welchen Gründen?

11 Welche Unterstützung bekommt der Betriebsrat hinsichtlich Leiharbeiter von der Gewerkschaft?

12 Inwieweit nehmen Leiharbeiter ihr Wahlrecht bei der Betriebsratswahl wahr?

13 Wie sieht die Entlohnung der Leiharbeiter aus? Gibt es hier Unterschiede zur Stammbelegschaft?

14 Arbeitet der Betriebsrat mit den Überlasserbetriebsräten zusammen? Und gibt es bei dieser Zusammenarbeit Probleme?

**Schichtarbeit:**

15 Gibt es im Betrieb Schichtarbeit? Wie viele Beschäftigte arbeiten etwa im Schichtdienst?

16 Welche Art von Schichtarbeit ist das, also in wie vielen Schichten und in welcher Art von Schichtmodell arbeiten die Beschäftigten?

17 Nach welchen Kriterien werden die Schichtpläne eingeteilt? Wechseln die Beschäftigten Schichten? Können sich die Beschäftigten ihre Schichten aussuchen, bzw. wie viel Mitspracherecht haben sie?

18 Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit der Einteilung der Schichtpläne?

19 Wie zufrieden ist der Betriebsrat mit der Einteilung der Schichtpläne?

20 Welche Probleme gibt es für die Beschäftigten im Zusammenhang mit der Schichtarbeit, vor allem in gesundheitlicher und sozialer Hinsicht?

21 Werden dagegen Maßnahmen gesetzt? Welche?

22 Wie zufrieden sind die Beschäftigten allgemein mit ihrer Situation der Schichtarbeit?

23 Welche Vor- bzw. Nachteile hat Schichtarbeit für die Beschäftigten?

24 Welche Vor- bzw. Nachteile hat Leiharbeit für die Beschäftigten?

## 13.3 Interviewtranskriptionen

| Nr. | Interview am | Betriebsrat | | Betrieb | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Art des BR | Mitgl. | Ort | Beschäft. | davon Arbeiter | davon Leiharb. |
| 1 | 02.02.12, 10:00-11:00 | Arbeiter | 6 | Wien | 860 | 205 | 35 |
| 2 | 02.02.12, 14:00-14:30 | Arbeiter + Angestellte | 5 | Wien | 205 | 75 | 20+5 |
| 3 | 09.02.12, 11:00-11:40 | Arbeiter | 3 | Wien | 80 | 34 | 4 |

### 13.3.1 Interview Nr. 1

*LC = Linda Coufal*
BR1 = Betriebsrat 1
---
*LC: Wie viele Mitarbeiter hat der Betrieb insgesamt?*

BR1: 860 in Wien.

*LC: Und wie viele Arbeiter?*

BR1: 205.

*LC: Wie ist der Betriebsrat aufgebaut?*

BR1: Arbeiterbetriebsrat. Und einen Angestelltenbetriebsrat. Noch. Noch haben wirs getrennt.

*LC: Noch, aber bald nicht mehr?*

BR1: Ich revolutionier da die ganze Geschichte, die ganze Partie…

*LC: Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat?*

BR1: Unserer 6, ihrer 11.

*LC: Sind die Betriebsratsmitglieder freigestellt?*

BR1: Je einer.

*LC: Gibt es Leiharbeiter? Wie viele?*

BR1: Ja, im Jahresdurchschnitt 35. Da gibt's Spitzen.

*LC: Und momentan?*

BR1: Da werden ungefähr so viele da sein. Momentan werdens ungefähr so viele sein.

*LC: Und von welchen Leiharbeitsfirmen sind die?*

BR1: Von der Firma Powerserv.

*LC: Alle?*

BR1: Ja.

*LC: Wie lange bleiben die Leiharbeiter durchschnittlich?*

BR1: Wir haben Leiharbeiter, die sind 5 Jahre da und kein Ende absehbar. Das ist dauernde Beschäftigung, die decken keine Spitzen ab.

*LC: Aus welchen Gründen setzt die Firma Leiharbeiter ein?*

BR1: Die Wahrheit?

*LC: Natürlich.*

BR1: Die Wahrheit ist, die Konzernmutter darf nicht wissen, wie viele Leute wir tatsächlich beschäftigen. Das ist nur um innerhalb des Konzerns gut da zu stehen. Weil wir ja wissen, dass sie teurer sind… überhaupt wenn du sie in so langen Zeiträumen beschäftigst.

*LC: Das heißt, die Leiharbeiter sind teurer?*

BR1: ..mit dem Effekt, dem Endergebnis, dass sie weniger verdienen wie unsere. Das ist ja der Irrsinn. …Voriges Jahr haben die für die Leiharbeiter Löhne nachgezahlt.

*LC: Nachgezahlt?*

BR1: Weil die nicht das richtige gezahlt haben…über das können wir auch reden, was da passiert, warum es da zu solchen Ungleichbehandlungen oft kommt.

*LC: Zur Stammbelegschaft?*

BR1: Ja, na überhaupt…zur Erfüllung ihres Kollektivvertrages. Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung. …Wie lautet die nächste Frage?

*LC: Aus welchen Gründen setzt die Firma Leiharbeiter ein? Ihr wollt innerhalb des Konzerns gut da stehen?*

BR1: Die… Man verfälscht dadurch die Anzahl an Mitarbeitern zur.. die Anzahl der Mitarbeiter pro Tonne wird verfälscht.

*LC: Das heißt, es wird gegenüber gestellt, wie viel produziert wird und wie viele Mitarbeiter es gibt?*

BR1: Ja, natürlich. Es wird ja jedes Werk miteinander verglichen. Wir brauchen uns da… Das ist ja das, was ich immer schon früher gesagt hab und auch immer noch sag, wir brauchen uns vor unseren Mitbewerbern nicht fürchten. Die ärgsten Konkurrenten sind die… sind die Werke, die wir innerhalb des Konzerns haben. Das sind unsere ärgsten Konkurrenten. Das fangt schon an, auch innerhalb unserer Steuerungsgruppe… *(kurze Unterbrechung)* Bei Auslastungsunterschieden nehmen wir natürlich auch Leiharbeiter, sagen wir mal azyklisch, mehr.

*LC: Vorher hast du gesagt, die decken keine Spitzen ab…also doch auch wegen der Auslastung?*

BR1: Doch auch, ja.

*LC: Warum nimmt man keine „normalen" Arbeiter statt Leiharbeiter?*

BR1: Dann muss man ja wieder sagen, ich hab in der Produktion 150 Mitarbeiter statt… und so kann man sagen ich hab nur 115.

*LC: Das wird also nur auf die Stammbelegschaft gerechnet?*

BR1: In Wirklichkeit rechnet man die ja nur auf Kostenaufwendungen, nicht zuordenbare Kostenaufwendungen. Die scheinen so nicht auf, bei den Pro-Kopf-Kosten. …Das ist ja eh ein wirtschaftspolitischer Nonsens. Da geht es wirklich nur um darstellerische Facetten. Um die Zahlen geht es nicht, weil unterm Strich… der dicke Strich wird sogar schmäler um eine Spur, aber das ist

wurscht. In der Bilanz ist es ein Nonsens. Wenn ich Leiharbeiter beschäftige, weil wir zahlen in einem Monat für einen Leiharbeiter, zahlen wir ungefähr 5.000 €. Und ein Stammmitarbeiter kostet… *(kurze Unterbrechung)*

*LC: Welche Probleme ergeben sich für den Betriebsrat durch den Einsatz von Leiharbeitern?*

BR1: Dieselben Probleme wie mit jedem anderen Mitarbeiter auch…oder Nicht-Probleme. Es gibt ja nicht nur Mitarbeiter mit Problemen, es gibt ja auch ohne. Verstärkt noch um das, dass man dann natürlich auch… zumindest ich mich dafür verantwortlich fühle, dass das, was im Vertragskonstrukt für diese Arbeitskräfte ausverhandelt ist, auch eingehalten wird. Da geht's um banale Dinge wie die Zurverfügungstellung von wahrscheinlichen Schutzausrüstungen, oder auch dafür Sorge zu tragen, das die an Wohlfahrtsleistungen des Unternehmens genauso teilnehmen können als wie die anderen Mitarbeiter…dass die selbstverständlich auch ihren gerechten Lohn behalten, damit auch die Einstufungen in die Lohngruppen, die ihnen zustehen, bei ihnen im Kollektivvertrag stehen, und die Referenzzuschläge stimmen, die ihnen auch zustehen. Willst du das im Detail oder nur an der Oberfläche kratzen?

*LC: Von den Löhne her?*

BR1: Ja, Kollektivvertrag.

*LC: Ja, wenn du irgendwelche Zahlen bei der Hand hast…*

BR1: Tun wir mal replizieren, über was wir alles geredet haben und dann werden wir das ein oder andere noch ergänzen.

*LC: Ok.. Das was du jetzt gerade gesagt hast, diese Schutzausrüstungen usw., ist das alles bei denen geregelt oder ist das eben nicht geregelt?*

BR1: Geregelt ist es schon, aber ob es auch so eingehalten wird, da muss sich ja wer drum kümmern. Geregelt ist ja im heutigen Leben eigentlich eh alles. Im Wesentlichen hakt es ja eh nur an der Einhaltung. Finanzmarkt war auch mehr oder weniger geregelt.

*LC: Welchen Stellenwert haben die Leiharbeiter für den Betriebsrat?*

BR1: Da mach ich keinen Unterschied.

*LC: Haben die Leihrabeiter im Überlasserbetrieb auch einen Betriebsrat?*

BR1: Das ist aber die Ausnahme und nicht die Regel.

*LC: Mit welchen Maßnahmen werden die Leiharbeiter in den Betrieb integriert?*

BR1: Wenn heut ein Mitarbeiter kommt, der diese Firma nicht kennt, der diese Tätigkeiten nicht kennt, der wird sicherheitstechnisch unterwiesen. Ihm wird… und muss im Lauf der Zeit… es werden an ihn halt im Lauf der Zeit dieselben Anforderungen gestellt, wie an jeden anderen Mitarbeiter auch, es gibt da keinen Unterschied. Es gibt keine, also, bei uns gibt es nicht eine, oder nur in Ausnahmsfällen, eine Tätigkeit, die nur Leiharbeiter verrichten. Die sind immer integriert in dem Ablauf des Betriebes.

*LC: Und die Stammmitarbeiter selber, ist denen das egal, ob das ein Leiharbeiter ist? Machen die da auch keinen Unterschied?*

BR1: Das können die sich nicht aussuchen. Die sind… die sind natürlich schon angefressen, wenn die oft wechseln. Aber nachdem wir da welche haben, die jahrelang da sind, kriegt ja der de facto den Lohnzettel nur von wem anderen, alles andere ist ja eh...

*LC: Inwieweit gelten Betriebsvereinbarungen für Leiharbeiter und können die gewisse Sozialleistungen in Anspruch nehmen?*

BR1: Wir haben seit 1.1.2012 eine Betriebsvereinbarung, die Leiharbeit regelt.

*LC: Aha.*

BR1: Wir sind da fortschrittlich unterwegs.

*LC: Aber das ist jetzt das erste Mal, dass es so was gibt oder hat es das vorher schon geben?*

BR1: Betriebsvereinbarung haben wir noch keine gehabt.

*LC: Achso, …und was steht da drin? Die ist nur für die Leiharbeiter?*

BR1: Nur für die Leiharbeiter.

*LC: Und was ist da jetzt anders als bei den Stammmitarbeitern, weil die haben ja auch eine Betriebsvereinbarung?*

BR1: Das Mitspracherecht des Betriebsrates ist ein anderes als wie es vorher war. Wir dürfen jetzt mitreden von wem wir sie nehmen, wo wir sie einsetzen, wie lang wir sie einsetzen, dass Betriebsratsumlage zu zahlen ist. Wenn es bei ihnen keinen Betriebsrat gibt, dann bei uns, dass sie die Treueprämie kriegen so wie unsere.

*LC: Im Endeffekt ist es dann so, dass sie der Stammbelegschaft gleichgestellt sind?*

BR1: Nein.

*LC: Wo sind da noch die Unterschiede?*

BR1: Lohn. Im Lohn.

*LC: Und sonst keine?*

BR1: Sonst gibt's keine.

*LC: Nehmen die Leiharbeiter Kontakt zum Betriebsrat auf? Kommen die auch zu dir, wenn sie Probleme haben? Gibt's irgendwelche Gründe, die besonders oft vorkommen?*

BR1: Ja, meistens, wenns monetär nicht stimmt, wenns wegen dem Geld nicht passt… Arbeitszeit. Arbeitsbedingungen allgemein…da gibt's so manche, die glauben, sie sind Professoren, da glaubst halt, die brauchen gar nix machen.

*LC: Welche Unterstützung bekommt der Betriebsrat von der Gewerkschaft.*

BR1: Jede, die ich brauche.

*LC: Jede?*

BR1: Ja, also die Helga Oberleitner ist da wirklich absolut top unterwegs in dem Thema.

*LC: Inwieweit nehmen Leiharbeiter ihr Wahlrecht bei der Betriebsratswahl wahr?*

BR1: Nehmen, ja. Ich hab aber noch nicht geschaut, wie viele von die Leiharbeiter, was wahlberechtigt sind, wählen gehen.

*LC: Aber prinzipiell kann man sagen, die nehmen an der Wahl teil?*

BR1: Kann man, ja.

*LC: Die Entlohnung, hast du eh schon angesprochen, dass es Unterschiede gibt?*

BR1: Ja. Die bekommen KV.

*LC: Arbeitet der Betriebsrat mit den Überlasserbetriebsräten zusammen und gibt's da bei der Zusammenarbeit irgendwelche Probleme?*

BR1: Probleme werden uns genannt. Die geben ja keine Ruh.

*LC: Und was für Probleme sind das dann?*

BR1: Naja.. wenns darum geht, dass ihnen Geld vorenthalten wird, und was sie ja noch gern machen, ist ja, dass sie sie in den Urlaub schicken, wenn man sie zurückstellt. Wenn wir sie kurzfristig zurückschicken, und sagen wir brauchen sie nicht, dann sagen die denen, sie müssen für die Stehzeit Urlaub oder Zeitausgleich hergeben, was aber nicht so ist, er braucht ja nur seine…

*LC: Und was ist mit den Betriebsräten in den Leiharbeitsfirmen?*

BR1: Die haben ja keine. Die haben ja keine Betriebsräte. Das sind ja die wenigsten, die wenigsten Leiharbeitsfirmen sind da organisiert.

*LC: Schichtarbeit – Gibt's im Betrieb Schichtarbeit?*

BR1: Ja, haben wir.

*LC: Welche Art von Schichtarbeit, also wie viele Schichten?*

BR1: Dreischichtig wird bei uns gearbeitet. Dreischichtig.

*LC: Das heißt, drei Schichten ist mit Nachtschicht? Und vollkontinuierlich/teilkontinuierlich oder…Also die ganze Woche?*

BR1: Ja. Wir haben ein Bandbreitenmodell…9 bis 17 Schichten.

*LC: Das wechselt immer?*

BR1: Pro Woche.

*LC: 9 bis 17 Schichten pro Woche?*

BR1: Ja.

*LC: Und was heißt das?*

BR1: Wennst dreischichtig arbeitest, hast du normal 15 Schichten in der Woche. Wir können innerhalb dieser Bandbreite um 6 Schichten runtergehen, das heißt, 2 Arbeitstage weniger und um 2 Schichten drüber, das heißt, am Samstag noch einmal eine Schicht und am Sonntag eine Schicht.

*LC: Das heißt, diese 9 bis 17 bezieht sich immer auf den…*

BR1: Auftragsstand.

*LC: Auftragsstand, ja.*

BR1: Aber meistens haben wir 15 bis 17 Schichten. Aber die Möglichkeit von der Arbeitszeit würde 9 bis 17 Schichten… Da haben wir eine ordentliche Bandbreite gemacht, was?

*LC: Ja. Ist das unüblich?*

BR1: Total unüblich, aber es ist innerhalb dieser Betriebsvereinbarung auch geregelt, dass ein Mitarbeiter nicht mehr am Ende des Durchrechnungszeitraumes mitnehmen kann in den nächsten Durchrechnungszeitraum, als wie eine Arbeitswoche, sprich 38 Stunden, an Minusstunden. Also wenn man ein Zeitsaldo gehabt hätte von Minus 100, hat er am 1.1. einen Zeitsaldo von Minus 38.

*LC: Da wird immer auf ein Jahr geschaut?*

BR1: Wir haben Durchrechnungszeitraum immer 1.1. bis 31.12. Haben aber auch um 25% mehr Zuschlag als im Kollektivvertrag der Chemischen Industrie für Überstunden vorgesehen ist. Das hab ich auch neu gemacht jetzt. Zuerst hab ichs ja immer so gehabt, das das immer nur am Jahresende passiert und jetzt lassen wirs alle 50 Stunden passieren.

*LC: Und das ist jetzt auch seit 1.1.?*

BR1: Ja, seit 1.1.

*LC: Nach welchen Kriterien werden die Schichtpläne eingeteilt, wechseln die Beschäftigten Schichten, können sich die ihre Schichten aussuchen bzw. wie viel Mitspracherecht haben sie?*

BR1: Werden eingeteilt.

*LC: Also kein Mitspracherecht?*

BR1: Werden nach Auslastung eingeteilt, haben kein Mitspracherecht. In Einzelfällen wird natürlich Rücksicht genommen auf persönliche Bedürfnisse, aber in der Regel ist es nicht so, dass sie sich das aussuchen.

*LC: Wer teilt die ein, die Schichtpläne?*

BR1: Meister. Die jeweiligen Produktionsmeister.

*LC: Und du hast da auch kein Mitspracherecht, was die Schichtpläne betrifft? Kannst du Einfluss darauf nehmen?*

BR1: Die Arbeitszeit ist eingeteilt, es gibt die einzelnen Schichtgruppen, aber wenn innerhalb dieser Schichtgruppen jetzt das notwendig ist, zu verschieben, haben wir erst das Einspruchsrecht in der 13. Woche, laut Arbeitszeitgesetz. Also kein Mitspracherecht.

*LC: Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit der Einteilung der Schichten?*

BR1: Einigermaßen, oder wenig..

*LC: Wie zufrieden ist der Betriebsrat mit der Einteilung der Schichtpläne?*

BR1: Einigermaßen.

*LC: Welche Probleme gibt es für die Beschäftigten in Zusammenhang mit der Schichtarbeit, vor allem gesundheitlich und sozial?*

BR1: Gesundheitlich ist natürlich Nachtarbeit das anstrengendste für den Körper, und in unserem speziellen Fall hinsichtlich der sozialen Kontakte, ist nichts planbar. Weil für einen Teil der Mitarbeiter das nicht einmal ein Radl ist…jetzt sind die 3 Schichtgruppen, die machen jetzt Frühschicht, Nachmittagsschicht, Nachtschicht, dann wieder Frühschicht, Nachmittagsschicht, Nachtschicht, das ist ja einigermaßen planbar. Da kann er nicht alle sozialen Kontakte pflegen. Wenn ich Nachmittagsschicht hab, kann ich nicht um 8 ins Theater gehen, das wird nicht funktionieren. Aber das ist auch oft gar nicht möglich, die erfahren oft erst am Donnerstag, was in der drauffolgenden Woche für eine Arbeitszeit haben.

*LC: Echt? So spät?*

BR1: Ja.

*LC: Das heißt, die haben jetzt kein „Radl", so wie du jetzt gesagt hast, also keine Regelmäßigkeit?*

BR1: Nicht alle.

*LC: Wegen diesen Problemen, werden da irgendwelche Maßnahmen gesetzt?*

BR1: Das Unternehmen ist noch nicht so weit, obwohl sie Nachhaltigkeit propagieren bis überall hin…und für mich ist Nachhaltigkeit auch ein Thema, wie gehe ich mit den Ressourcen meiner Mitarbeiter um. Und das wäre für mich ja viel wichtiger als wie weniger Energieverbrauch, wobei weniger Energieverbrauch für die Nachhaltigkeit auch ein wesentlicher… wesentliches Kriterium ist, was ein Ziel ist, zu erfüllen. Aber für mich wäre weit wichtiger, die Haltung der Gesundheit der Mitarbeiter. Da wird für die Nachhaltigkeit einiges getan. Da gehört ein anderes Firmenbewusstsein.

*LC: Hast da der Geschäftsleitung schon mal was vorgeschlagen?*

BR1: Laufend.

*LC: Bringt aber nichts?*

BR1: Naja, noch nicht, ist noch zu wenig Überzeugungsarbeit geleistet. Wir haben eine Kampagne zum Thema Arbeitssicherheit, wo natürlich Gesundheit auch ein großes Thema sein wird.

*LC: Und hat die schon angefangen?*

BR1: Wir sind erst… wir sind erst am Beginn. Schau, wir kommen ja aus der Steinzeit…wenn bei uns einer einen Arbeitsunfall hat, dann hat ihm bis jetzt… hat ihn immer irgendein so ein Trottel verfolgt und hat gesagt „Du, aber im Spital sagst nicht, dass das in der Arbeit passiert ist, sag das ist dir in der Freizeit passiert oder daheim oder sonst was", damit wir keinen Arbeitsunfall melden müssen. Da habens ihnen 500 € Prämie geben dafür, dass sie einen Blödsinn gemacht haben. Und wir haben ja jetzt so was wie eine Betriebspolizei…

*LC: Und was macht die?*

BR1: Der Typ ist dafür verantwortlich, Fehlverhalten von Mitarbeitern aufzuzeigen und direkt in der Zentrale zu melden und die dementsprechenden Maßnahmen einzuleiten.

*LC: Das heißt, die Mitarbeiter werden total kontrolliert?*

BR1: Es gibt nur mehr ein 4-Augen-Prinzip für alles… *(kurze Unterbrechung)*

*LC: Wie zufrieden sind die Beschäftigten allgemein mit der Situation der Schichtarbeit? Bekommst du da irgendwelche Rückmeldungen? Bzw. welche Vor- und Nachteile hat die Schichtarbeit für die Beschäftigten?*

BR1: Die Zufriedenen sind zufrieden… nein, es gibt schon einige, die mit der durch Schichtarbeit erreichten Tagesfreizeit nicht unzufrieden sind. Also wenn ich Nachtschicht hab, hab ich ja relativ viel Tagesfreizeit. Aber für mich stellt sich die Frage, überhaupt in der Chemischen Industrie, wo gibt es noch Normalarbeitszeit? Die Normalarbeitszeit verschwindet in der Chemischen Industrie, die in Österreich noch verbleibend ist.

*LC: Und unter Normalarbeitszeit verstehst du?*

BR1: Na normale Tagesarbeitszeit, irgendwas 7 bis 4 oder sonst irgendwas. Also die Aufzeichnungen, die wir haben aus dem Bereich der KV-Verhandlungen, sagen, dass 80% der beschäftigten Arbeiter in der Chemischen Industrie Schichtarbeit leisten… das ist extrem viel.

*LC: In Österreich?*

BR1: Ja. Das hat sich ja wesentlich geändert. Wie ich da angefangen hab, haben wir gemacht Zweischichtbetrieb – Frühschicht, Nachmittagsschicht… Wir haben da zweischichtig gearbeitet und im Lager haben sie überhaupt nur einschichtig gearbeitet. Heut ist es so…

*LC: Wie lang ist das her?*

BR1: Naja, das ist, Anfang der 90er, 93/94. Dann ist noch einmal so richtig ein Schwung an Technisierung gekommen und dann wars mit zweischichtiger Arbeitsweise sowieso vorbei, dann war nur mehr dreischichtig. Mittlerweile tun wir mit unserem Lager rund um die Uhr kommissionieren, dreischichtig tun sie da…

*LC: Fällt dir noch etwas ein, was wichtig sein könnt, Schichtarbeit oder Leiharbeit betreffend?*

BR1: Naja, bei Leiharbeit ist ja dieser riesen Nachteil, ist ja die Kurzfristigkeit, in der Unternehmen glauben, dass man ArbeitnehmerInnen zur Verfügung gestellt kriegt… und das führt natürlich dazu, dass die relativ viele Stehzeiten haben, sprich einkommenslose Zeiten haben. Und das ist eine Planbarkeit von einem geregelten Leben, ist ja da absolut schwer möglich. Da fangen die Probleme ja schon bei normalen Verpflichtungen wie Miete, Strom, Heizung, Telefon an.

*LC: Die wissen ja meist nicht wie lange sie bleiben, oder?*

BR1: Im Normalfall. Wir sind ja da, eben aus den am Anfang geschilderten Gründen, weil wir nicht preisgeben wollen, wie viel die Leute für die Tätigkeit da, die zu verrichten ist, brauchen. In der Lage, dass wir Leiharbeiter zyklisch und nicht azyklisch beschäftigen sondern da durchgehend beschäftigten…. und so Tätigkeiten, wo wir sagen, da, was weiß ich, da brauchst du einmal eine Woche 5 bis 6 Leute, das passiert ja nicht sehr oft, was ja eigentlich die klassische Tätigkeit wär für Leiharbeit. Weil so integriert und in den normalen Arbeitsablauf sind sie ja meistens nicht oder so, nicht überall…weil die klassische Leiharbeit bezieht sich wirklich nur für die Abarbeitung von Produktionsspitzen oder für außertourliche Tätigkeiten, aber das ist ja bei uns nicht so eng. Ich mein, das haben wir auch, aber das ist ja… Da ist die Zahl der durchschnittlich Beschäftigten pro Jahr zu vernachlässigen…weiß nicht, wenn ich die aufs Jahr aufrechne, kann ich gar nicht aufs Jahr aufrechnen, weil das passiert halt hin und wieder, dass wir irgendwo was zum Umpacken haben oder zum Ausleeren oder sonst so irgendwie einfache Tätigkeiten, wo wir nicht genug Leute haben…aber das dauert dann meistens eine Woche, zwei und dann sind die wieder fort…

*LC: Das heißt, die kommen wirklich nur für ein, zwei Wochen?*

BR1: Ja.

*LC: Und wie oft kommt das ungefähr vor?*

BR1: So sechs Mal im Jahr. Das wär ja für mich der klassische Einsatz von Leiharbeit. So unvorhergesehene Geschichten, oder wirklich nicht planbar, dass ich sag, jetzt weiß ich es nicht… Nehmen wir mal einen auf und dann passiert was, dann hab ich für den zwei Monate lang keine Hackn… dann seh ich das ja ein, dass man da Leiharbeiter nimmt.

*LC: Sonst noch irgendwas?*

BR1: Es passiert ja, durch das, dass die so lang da sind, passiert einem ja manchmal, dass ich gar nicht weiß, gehört der jetzt schon uns oder nicht oder ist der nur Leihhackler?

*LC: Werden die dann eigentlich übernommen? Und kann man ungefähr sagen, wie viele?*

BR1: Naja, so alle Jahre 5…

*LC: Gibt es sonst noch etwas, was dir zum Thema einfällt?*

BR1: Du kannst ja auch den Referenzzuschlag, auch die Kumulierung, also diese Addition der Kollektivvertrag plus der Referenzzuschlag, ist immer noch niedriger… Referenzzuschläge, weißt, wie die gerechnet werden? Im Normalfall steht einem Leiharbeiter ein 6%-iger Referenzzuschlag

zu, wenn er in eine andere Firma gehen muss, und in Betrieben mit einer Betriebsvereinbarung zum Ist-Lohn, stehen ihnen bis 19% zu, Referenzzuschlag. In Betrieben mit Betriebsvereinbarung zur Entgeltfindung, oder wie man das… ist glaub ich klar. Bei uns stehen ihnen 15% zu. Jetzt haben sie ihnen, die ganze Zeit haben sie ihnen nur die 6% gezahlt und haben ihnen laut Kollektivvertrag nicht die richtige Lohngruppe zahlt. Da haben wir welche dabei gehabt, die haben für die letzten 3 Jahre an die 20.000 € Netto nachgezahlt kriegt. Weißt eh, jeder lügt dich dann irgendwo an. So lange die Verrechnung für Leiharbeit in unserem Lohnbüro passiert ist, haben die auch, ihrem Kollektivvertrag entsprechend immer das richtige gekriegt, respektive unsere Firma haben den Leiharbeitsfirmen immer das richtige gezahlt. Das ist irgendwann einmal, weil ja das kein Tagesgeschäft für ein Personalbüro ist, weil Leiharbeit das ist ja etwas, was man zukauft, dann wird das ein Thema des Einkaufs, weil da haben wir uns ja damals auch gewehrt, da geht's immer noch um Menschen, und da gibt's auch noch Bedingungen und Reglementierungen, die einzuhalten sind. Da wollen wir haben, dass das nicht irgendein wild gewordener Einkäufer macht, der den nimmt, der die Leute am billigsten verhökert. Wo sich keiner drum kümmert, dass die unterm Strich auch das kriegen, was ihnen zusteht. Da haben wir ja damals schon die Befürchtungen gehabt vor einigen Jahren… das war ihnen natürlich wurscht, die machen das so… Und ich soll mich da zamreden mit der Leiharbeitsfirma, damit die eh das richtige zahlen und… Das ist ja grundsätzlich nicht meine Aufgabe. Er muss ja wissen, was er zum Brennen hat und wir müssen auch wissen, was uns sowas kostet, weil wir haargenau wissen, was wir wollen…aber wir können nicht einen Facharbeiter wollen und den billigsten Hilfsarbeiter zahlen. Weil das werden wir nicht machen können. Das werden wir auch nicht erwarten können. Na und was ist passiert im Laufe der Zeit? Wir haben den Facharbeiter wollen und wollten aber nur einen Hilfsarbeiter zahlen…haben wir auch gemacht, weil da waren wir erfolgreich. Auf einmal haben wir nur mehr Helfer gehabt in der Lohnkategorie 2, und in der Lohnkategorie 2 nach dem Kollektivvertrag der Chemischen Industrie sind das – nach unseren Betriebsvereinbarungen, wie wir die Leute entlohnen – Küchenhilfskräfte und Bedienerinnen, Lohnkategorie 2. Und die haben aber alle, was da gehackelt haben, nur in der Lohnkategorie 2 bezahlt…war natürlich billig, war ja klass'…und der bei Powerserv hat nicht gewusst, wie er tun soll und dann hat der denen natürlich auch eine Lohngruppe weniger gezahlt. Der hat dann alle, die was halt ein bissi besser waren, hat er in der 4er gezahlt und die was eh, die hat er eh nur in der 2er zahlt. Jetzt hast dann gehabt, die Ansprüche aus der Lohngruppe und den Referenzzuschlag hat er nur mit 6% gezahlt statt mit 15%, weil da habens gesagt, das haben wir nicht gewusst. Sicher haben sie es gewusst. Die sind ja schon seit über 20 Jahren mit uns im Geschäft…und das ist früher immer so abgerechnet worden. Also die habens gewusst, nur haben sie es ignoriert, und da kommt natürlich dann was zusammen, wenn du nur über den Referenzzuschlag, waren das schon fast 10%, die jedes Monat fehlen…Und bei einer Auszahlungssumme von, irgendwo 1300/1400 € auf 3 Jahre gerechnet, ist nur der Referenzzuschlag schon eine Kohle… und dann noch auf Stunden, was weiß ich, 2 € oder was sie sie geschossen haben vom Stundenlohn.

*LC: Das heißt, ihr bezahlt die Leiharbeitsfirmen, und wenn die weniger Geld von euch bekommen, zahlen die den Mitarbeitern weniger?*

BR1: Die Verrechnung müssen die… Vom Draufzahlen können die ja nicht leben… wegen dem sitzen bei mir immer die Betrüger auf beiden Seiten – bei der Einkaufsfirma und bei der Firma, die die Leute verleast.

*LC: Und bei euch macht das jetzt…?*

BR1: Macht immer noch der Einkauf.

*LC: Immer noch?*

BR1: Allerdings, jetzt ist es halt teurer geworden.

*LC: Danke für das Interview!*

### 13.3.2 Interview Nr. 2

*LC = Linda Coufal*
BR2 = Betriebsrat 2
---
*LC: Leiharbeit und Schichtarbeit sind die Hauptthemen. Wie viele Mitarbeiter hat der Betrieb insgesamt?*

BR2: Angestellte und Arbeiter? 205.

*LC: Und wie viele davon Arbeiter?*

BR2: 75.

*LC: Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat?*

BR2: 5.

*LC: Sind die Betriebsratsmitglieder freigestellt?*

BR2: Nein.

*LC: Gibt es Leiharbeiter? Wie viele Leiharbeiter?*

BR2: Es gibt Leiharbeiter und zwar 25.

*LC: Im Moment?*

BR2: Ja, im Moment.

*LC: Von welchen Leiharbeitsfirmen sind die?*

BR2: Flexwork, team2work, pcp.

*LC: Pcp?*

BR2: Ja, und Tschöll.

*LC: Ok, und wie lange bleiben die Leiharbeiter durchschnittlich im Betrieb?*

BR2: Zwischen 3 Monate und ewig.

*LC: Und bleiben viele lang?*

BR2: Ja, die meisten bleiben lange, 3 Monate, also bis zu 3 Monate… ist wirklich projektbezogen, da reden wir von 5 bis 10. Die haben wir jetzt gar nicht, weil sonst würden wir jetzt 30 bis 35 Leihkräfte haben. Die 25 sind schon länger im Team.

*LC: Werden die dann auch übernommen oder eher nicht?*

BR2: Ja, oja, wir haben seit knapp 2 Jahren das Projekt, dass wir… wir waren vorher 60 LeiharbeiterInnen und jetzt sind wir 25. Wir haben so halb/dreivierteljährlich immer 10/12 übernommen.

*LC: Ok.*

BR2: Also jetzt 2011 haben wir in Summe 22 übernommen, fix aufgenommen. 2010 waren es 15. Also so, dass wir irgendwie runterkommen mit den Zahlen.

*LC: Aus welchen Gründen setzt die Firma Leiharbeiter ein?*

BR2: In erster Linie Headcount, Konzernvorgabe, Headcountgründe.

*LC: Headcount? Was ist Headcount?*

BR2: Headcount ist Kopfzahl, der Konzern sagt, der Standort Wien darf 205 Mita… oder 170 oder 180 Mitarbeiter haben, fertig. Weil Leiharbeitskräfte ein ganz anderer Kostenfaktor sind. Die fallen ja nicht unter Personalkosten. Sondern die sind in Projekten versteckt oder sonst… Und diese 10, die bis 3 Monate da sind, die 5 bis 10, sind dann um Spitzen, um Arbeitsspitzen abzudecken…aber die 25 sind wirklich nur aus Headcountgründen da, also die Kopfzahl muss eingehalten werden, wir brauchen aber deutlich mehr.

*LC: Warum legt der Konzern das so fest, wenn man weiß, dass man eigentlich mehr braucht?*

BR2: Weil ich glaub, die Konzernvorgaben genau in die Richtung gehen, dass man etwaige Auftragseinbußen relativ günstig oder schnell, zügig, personell machen kann. Das ist schon international, das Wissen da. Leihkräfte man ja eben durchaus von heute auf morgen zurück senden.

*LC: Welche Probleme ergeben sich für den Betriebsrat durch den Einsatz von Leiharbeitern?*

BR2: Betriebsratsumlage, das heißt, alles was Geschenke sind…Weihnachten, Jubiläumsgeschenke, nachdem sie bei uns aktiv keine Betriebsratsumlage zahlen, dürfen wir ihnen auch nichts geben. Zu Weihnachten machen wir immer einen Beschluss, eine Bonbonniere oder so, also eine Kleinigkeit, und das müssen wir schon immer rechtfertigen bei der Arbeiterkammer.
Das zweite ist, wir haben Prämien und die kriegen dann bei weitem nicht die Prämien. Wir müssen immer verhandeln mit der Geschäftsführung, dass sie zumindestens irgendwie, irgendwas kriegen, aber das ist nur ein Bruchteil dessen, was die fixen Mitarbeiter kriegen. Ansonsten sind alle Leistungen gleich, also das sind die 2 Parameter – Prämien plus Betriebsratsumlage.

*LC: Welche Probleme stellt die doppelte Arbeitnehmerschaft für den Betriebsrat dar?*

BR2: Probleme ergeben sich genau da, wenn es um die Prämienzahlungen geht, das kriegen die mit, also Sozialleistungen, die dann verglichen werden untereinander, die… wo sie dann benachteiligt sind, offensichtlich.
Und das zweite ist, das ist dann immer so der Anstoß, das zweite ist doch die Tendenz, dass die Leiharbeitskräfte fix übernommen werden wollen. Die meisten, nicht alle, aber die meisten, also 90% und das führt auch immer wieder zu Reibungspunkten, weil wer stellt dann fest, wenn die Firma dann 5 bis 10 fix übernimmt, von die 25, die wir jetzt noch haben, will jeder dann auf der Liste stehen. Das führt immer wieder zu Reibungspunkten - Konkurrenz.

*LC: Wie wird das dann entschieden, wer übernommen wird?*

BR2: Im Endeffekt die Bereichsleiter, die sagen, die engagiertesten, die verlässlichsten, die übernehm ich jetzt. Also ich hab jetzt die Genehmigung, ich darf 5 übernehmen und die 5 Besten suche ich aus. Genau so rennt das.

*LC: Welchen Stellenwert haben die Leiharbeiter für den Betriebsrat? Sind die gleich wie die Stammbelegschaft?*

BR2: Komplett gleich, da wird überhaupt kein Unterschied gemacht, also von der Vertretung her, vom offenen Ohr, von der Gesprächskultur, von der Einladung zu Betriebsversammlungen, also wir kümmern uns da 100%, da wird kein Unterschied gemacht. Das einzige ist bei den Geschenken wegen der Betriebsratsumlage.

*LC: Die Leiharbeiter, die 25, sind das jetzt alles Arbeiter oder sind da Angestellte auch dabei? Du bist ja für beide…?*

BR2: Ja genau. Das sind 5 Angestellte und 20 Arbeiter.

*LC: Mit welchen Maßnahmen werden Leiharbeiter in den Betrieb integriert bzw. gibt es irgendwelche Maßnahmen, wie sie integriert werden?*

BR2: In den Betrieben integriert heißt dann die Übernahme oder… ?

*LC: Nein, im Gegensatz zu den anderen, wissen sie ja, dass das ein Leiharbeiter ist und sie wissen ja auch nicht, wie lange er bleibt oder wird irgendetwas gemacht, dass sie nicht abseits stehen?*

BR2: Die haben die gleichen Schulungen, also Unterweisungen, Schulungen wie alle, egal ob fix oder Leiharbeiter. Die Schulungsmaßnahmen, weil wir Medikamente produzieren, sind völlig ident. Da darf die Firma auch vom Arzneimittelgesetz her keinen Unterschied machen. Also das heißt, die werden genauso geschult, die haben die gleiche Ausbildung, sage ich einmal, Grundausbildung, wenn sie den ersten Arbeitstag da vollziehen, wie das Stammpersonal, also da wird kein Unterschied gemacht. Kommt jetzt wer fix oder ist das Leihkraft, und dadurch ist da am Anfang eine Integration in vollen Zügen. Da erkennt man von außen überhaupt keinen Unterschied.

*LC: Also auch bei Weihnachtsfeiern, usw.?*

BR2: Ja, da sind sie zu 100% dabei. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier,… sind die Leihkräfte überhaupt überall dabei, da wird kein Unterschied gemacht.

*LC: Inwieweit gelten Betriebsvereinbarungen für die Leiharbeiter und können die gewisse Leistungen in Anspruch nehmen?*

BR2: Alle.

*LC: Alle?*

BR2: Alle Betriebsvereinbarungen, die wir haben und alle Sozialleistungen, bis auf die Prämien, damit sich der Kreis schließt.

*LC: Nehmen die Leiharbeiter Kontakt zum Betriebsrat auf und aus welchen Gründen?*

BR2: Nehmen sie auf, aus Gründen, wenn sie eben mitbekommen, dass wieder eine Übernahmeliste kreiert wird, dass wieder eine Headcounterweiterung da ist von 5 bis 10 MitarbeiterInnen, dann nehmen sie Kontakt auf, weil sie alle auf der Liste stehen wollen oder sie erkundigen sich, ob ihr Entgelt richtig ist, also ob die Abrechnung wirklich so ist, ob es Betriebsvereinbarungen gibt, die sie noch nicht kennen, also das ist relativ offen, relativ offene Gesprächskultur.

*LC: Welche Unterstützung bekommt der Betriebsrat hinsichtlich Leiharbeiter von der Gewerkschaft?*

BR2: Sehr gut, seit 2 Jahren eben, glaube ich, seitdem der Thomas Grammelhofer unterstützt und die Helga Oberleitner… also wie wir die PRO-GE geworden sind, ist das überhaupt ziemlich… weil die PRO-GE ja den Kollektivvertrag für Leiharbeitskräfte ausverhandelt. Also das passt, die haben schon einiges bewegt.

*LC: Inwieweit nehmen Leiharbeiter ihr Wahlrecht bei der Betriebsratswahl wahr? Kann man das ungefähr sagen?*

BR2: Ja, sehr gut.

*LC: Gibt es irgendwelche Zahlen oder so?*

BR2: Bei der letzten Wahl vor einem Jahr, wir haben es gesplittet, weil die sind genauso im Verzeichnis gestanden wie alle anderen, da war kein Unterschied und wir haben knapp 78% Wahlbeteiligung gehabt und das war bis jetzt die beste Wahl seit vielen Jahren.

*LC: Wie sieht es mit der Entlohnung für die Leiharbeiter aus? Gibt es Unterschiede zur Stammbelegschaft?*

BR2: Gibt es, ja.

*LC: Und inwiefern?*

BR2: Und zwar Leiharbeiter werden wirklich nach Kollektivvertrag bezahlt und zwar mit diesem Referenzzuschlag, der jeweils gültige Kollektivvertrag mit Entlohnungsschema plus diesem Referenzzuschlag, der ja deklariert ist und fertig. Und wir haben aber bei den fixen MitarbeiterInnen Ist-Einkommen, das heißt, wir sind deutlich darüber, über KV. Normalerweise sollte es so sein, dass ja Leihkräfte mehr verdienen als die fixe Stammmannschaft, aber das ist bei uns, weil wir so gut über KV bezahlt sind, 20% bis 25% über KV…

*LC: Das heißt, der Unterschied ist 25%? Kann man das so sagen?*

BR2: Nein, der Referenzzuschlag macht 10% aus, der Unterschied wird 10 bis 15% sein, weil die kriegen KV plus 10% Referenzzuschlag, das heißt, der Unterschied ist dann 10 bis 15%. Wobei… ja, die Gewinner… die Firma kostets noch immer deutlich mehr, weil die Überlasser wollen ja auch verdienen, die leben ja auch von was.

*LC: Ist das bei allen Leiharbeitsfirmen gleich geregelt, weil ihr habt ja mehrere? Ist das bei allen ungefähr gleich oder gibt es da Unterschiede?*

BR2: Ja, die sind alle gleich, also die halten sich alle stark an den Kollektivvertrag, die kriegen… keinen Cent zahlen die mehr.

*LC: Arbeitet der Betriebsrat mit den Überlasserbetriebsräten zusammen, also wenn es welche gibt in den Leiharbeitsfirmen?*

BR2: Nein.

*LC: Gibt es keine oder arbeitet ihr nicht zusammen?*

BR2: Es gibt teilweise keine und teilweise arbeiten wir nicht zusammen. Aber ich sage einmal, größtenteils gibt es gar keine.

*LC: Und wenn es keine Zusammenarbeit gibt, warum ist das so?*

BR2: Ich glaub, die meisten Firmen haben keinen. Bei denen, die einen haben, also flexwork hab ich Differenzen gehabt, weil der Betriebsrat hat uns nicht unterstützt, wie es um die Nachzahlungen gegangen ist, der hat das sogar verhindert, meiner Ansicht nach, da haben wir uns dann bei der Geschäftsführung beschwert.

*LC: Schichtarbeit… Gibt es im Betrieb Schichtarbeit?*

BR2: Ja.

*LC: Welche Art von Schichtarbeit? Also wie viele Schichten/Modelle?*

BR2: Wir haben Zwei-Schichtmodelle und Drei-Schichtmodelle. Also zwei Zwei-Schichtmodelle und ein Drei-Schichtmodell, wobei, die sind eh alle gleich von der Uhrzeit her.

*LC: Es gibt die vollkontinuierlich/teilkontinuierlich, 15/16/17… ?*

BR2: Nein, wir haben nur…was ist vollkontinuierlich?

*LC: Das sind 168 Stunden, und teilkontinuierlich ist zum Beispiel, wenn der Sonntag frei ist.*

BR2: Nein, also wir haben Samstag und Sonntag frei. Wir fahren von Montag bis Freitag. Freitag um 22:00 Uhr hört bei uns die Drei-Schicht auf und beginnt am Sonntag um 22:00 Uhr, also Sonntag auf Montag beginnt sie und Freitag um 22:00 Uhr hört sie auf.

*LC: Das heißt, das sind 15 Schichten, 3 mal 5, weil von Montag bis Freitag 3 Schichten am Tag, oder sind es 2 Schichten am Tag?*

BR2: Genau, also wenn es 3 Schichten sind mal 5, sind 15, und bei der Zwei-Schicht sind es 25, 10 ja.

*LC: Nach welchen Kriterien werden die Schichtpläne eingeteilt? Wechseln die Beschäftigten die Schichten und können sie sich das aussuchen oder haben sie Mitspracherecht?*

BR2: Wir haben… die haben Mitspracherecht bei den Schichtplänen, also in welcher Schicht sie arbeiten, die können auch wechseln, und untereinander auch tauschen, sie müssen nur das Arbeitszeitgesetz einhalten, also Ruhezeiten und so, klarerweise.

*LC: Sind das dann so genannte „Radln"?*

BR2: Ja, also sie wechseln ab…eine Woche Nacht, eine Woche Nachmittag, eine Woche Früh. Wochenweise ist das „Radl".

*LC: Und das ist immer so? Das heißt, die wissen schon länger vorher, wie sie Schicht haben?*

BR2: Ja genau, die wissen… das ist ganz einfach, wenn man jetzt mit der Nacht anfängt, ist die Woche darauf Frühschicht, die Woche darauf Nachmittag und dann wieder Nacht. Das wissen die konstant…

*LC: Sie können zum Beispiel schon 3 Monate vorher Urlaub planen?*

BR2: Genau, ja. Das steht auch im Arbeitszeitgesetz, dass man 14 Tage vorher planen können muss.

*LC: Hat der Betriebsrat auch Mitspracherecht, also zum Beispiel, wenn jetzt der Mitarbeiter kommt und irgendwas taugt ihm nicht?*

BR2: Ja, ich habe jetzt vor dir ein Gespräch gehabt mit einer Kollegin, die aus der Schicht in die Normalarbeitszeit will, also in ein Ein-Schicht-Modell. Ich hab ihr gesagt, sie soll einmal mit ihrem Chef reden und bei einem Gesprächstermin ihre Wünsche und Pläne kund geben und wenn das scheitert, dann soll sie zu mir kommen.

*LC: Wie zufrieden sind die Beschäftigen mit der Einteilung der Schichtpläne?*

BR2: Perfekt. Also da gibt es überhaupt keine Beschwerden, außer bei der Kollegin, deren Mann geht jetzt in Pension, und sie ist auch schon in einem fortgeschrittenen Alter, ohne dass ich das jetzt persönlich irgendwie interpretieren möchte, was das bedeutet, aber ihr Mann geht in Pension und sie will dadurch nicht mehr schichtarbeiten. Das ist verständlich, aus familiären Gründen, weil der ist dann auch daheim… dass sie in der Früh weggeht und am Nachmittag dann heimkommt und fertig … Nicht dass sie unnötig noch nächtens arbeitet oder in der Nacht heimkommt, um Mitternacht, wenn sie bis 22 Uhr arbeitet.

*LC: Ja, verständlich. Wie zufrieden ist der Betriebsrat mit der Einteilung der Schichtpläne?*

BR2: Auch sehr gut, nachdem, sind die Kolleginnen zufrieden, ist der Betriebsrat zufrieden. Und wir haben super Schichtzulagen, muss man auch sagen, also die reißen sich sogar um die Schicht.

*LC: Wie zufrieden sind die Beschäftigten allgemein mit der Situation der Schichtarbeit?*

BR2: Sehr. Die wollen gar nicht, dass die Schicht aufhört. Weil in der Nacht zahlen wir über 4 € pro Stunde und Nachmittagsschicht, das weiß ich jetzt nicht auswendig – das sind 2,40 €/2,50 €. In der

Nacht kriegen sie dann noch Gutscheine für das Essen, vom Spar 5 €-Gutscheine, jede Nacht, also da kommt schon was zusammen.

*LC: Welche Vor- und Nachteile hat die Schichtarbeit für die Beschäftigten? Also ein Vorteil ist finanziell…*

BR2: Finanziell, ja genau.

*LC: Welche Vorteile noch?*

BR2: Zeit, also es gibt doch Kolleginnen und Kollegen, also wir haben einmal so Freizeiteinteilung… die haben einen Sommer von Drei- auf Zwei-Schicht, und die wollten aber nicht Früh und Nachmittag machen, sondern die haben gesagt wir wollen Früh und Nacht machen, verzichten auf die Nachtschichtzulage… dass die nur die Nachmittagszulage zahlen… die wollen am Nachmittag im Sommer ins Bad gehen, die ganze Abteilung, alle, weil 3 mal 5, wären 15 Leute gewesen…uns ist es egal, wenn 2 Schichten gemacht werden und wenn es gleich teuer ist. Die haben dann immer Früh gemacht, also von 6 bis 2, und die anderen haben dann erst um 22 Uhr angefangen. Von 22 Uhr bis 6 in der Früh und zwischen 2 und 22 Uhr war nichts, waren alle daheim, auf Wunsch von allen MitarbeiterInnen.

*LC: Sonst noch Vorteile?*

BR2: Nein, sonst glaub ich jetzt keine Vorteile, außer andere Arbeitszeiten oder so.

*LC: Und welche Nachteile gibt es?*

BR2: Nachteile sind meiner Ansicht nach sicher Familiensituation und auch die Gesundheit…wenn du das ewig machst, also wenn du 40 Jahre Schicht machst, kann mir keiner erklären, dass das nicht schlecht ist, als die normale Tagesarbeitszeit, wo du einen normalen Bio-Rhythmus hast. So musst dann immer tauschen, ich könnt es mir nicht vorstellen.

*LC: Welche Probleme gibt es für die Beschäftigten in Zusammenhang mit der Schichtarbeit, vor allem in gesundheitlicher und sozialer Hinsicht?*

BR2: Genau, ja, also Familiensituation… und gesundheitlich. Wir haben unseren Betriebsarzt, die werden auch regelmäßig untersucht, da gibts eigentlich nichts, weil sobald gesundheitlich was ist, wird da auch gleich was gemacht. Sie haben die Möglichkeit aus der Schicht zu gehen, entweder von 3 auf 2 Schichten zurück oder wirklich wieder in die Normalarbeitszeit, also tagsüber arbeiten. Nachdem wir einen Betrieb haben, wo alles drinnen ist, egal ob… also im Angestelltenbereich, Angestellte sind sowieso weniger in der Schicht, da gibt es schon ein paar. Aber beim Arbeiterbereich haben wir alle 3 Modelle, Drei-Schicht, Zwei-Schicht und nur tagsüber. Und damit hat man viel Spielraum als Unternehmer, und auch die MitarbeiterInnen, weil die können sagen, ich brauche die Schichtzulage nicht, meine Familiensituation sagt eher, ich möchte nur tagsüber arbeiten. Da kann man viel improvisieren. Drum ist auch die Zufriedenheit sehr hoch, weil hättest nur Schicht und hättest gar nicht die Möglichkeit, na dann müssten sich die Leute selber entscheiden, der Betrieb passt nicht, weil ich will nicht schichtarbeiten und gehen… aber bei uns kann man da doch ein bisschen…

*LC: …jonglieren…*

BR2: Jonglieren, ja.

*LC: Die Maßnahmen, die gesetzt werden, Betriebsarzt, wechseln, …gibt es sonst noch etwas? Massage?*

BR2: Massage, ja, das haben wir aus dem KV…Präventivmaßnahmen bei Schichtarbeit, Massage im Betrieb, die wird von der Firma unterstützt, also es gibt die Möglichkeit und 8 € zahlt die Firma dazu pro Massageeinheit. Dann haben wir auch Yoga.

*LC: Alles im Haus?*

BR2: Ja, alles im Haus.

*LC: Aha.*

BR2: Das wars, also medizinisch sowieso. Ich bin noch dran, dass ich Gymnastik reinbringe, aber da müssen wir noch mit unseren Baustellen fertig werden.

*LC: Gibt es noch etwas Interessantes zum Thema Leiharbeit bzw. Schichtarbeit?*

BR2: Leiharbeit/Schichtarbeit? Leiharbeit…? Also nichts jetzt ad-hoc… wichtig wär, weil es bei uns seit 2 Jahren… also wir haben da ja das Projekt gehabt, wo die Firmen nachzahlen haben müssen, wenn man dann erkennt, bis auf die Prämien eben, dass da relativ gleich behandelt wird, dass da keine Unterschiede sind.

*LC: Wer sucht die Leiharbeitsfirmen aus bzw. wie werden die ausgesucht?*

BR2: Die werden ausgesucht… ja, keine Ahnung. Die sind schon ursächlich da.

*LC: Das heißt, diese gibt es schon länger?*

BR2: Die gibt es schon länger, mit denen wir zusammenarbeiten. Unser jetziges HR-Management will sich auch auf 2 bis 3 Firmen zurück ziehen, da hat aber auch der Betriebsrat Mitspracherecht. Sie hat mich schon gefragt, weil wenn es bei der einen oder anderen Firma Probleme gibt, dann schreibt sie das gleich auf, und dann hat sie gleich ein Argument, dass sie mit denen nicht mehr zusammenarbeitet.

*LC: Gibt es Firmen, mit denen es Probleme gibt?*

BR2: Jaja.

*LC: Welche zum Beispiel?*

BR2: Das ist Tschöll teilweise und… im Angestelltenbereich, weil bei Tschöll haben wir die ganzen Angestellten, und das ist flexwork, falls es die überhaupt noch gibt, aber…

*LC: Das heißt, bei flexwork hats ein Problem mit den Zahlungen gegeben, oder…?*

BR2: Genau. Und team2work, von denen haben wir auch die meisten. Das sind zwei Damen, die Monika Hrib und die Irina, die kommen einmal im Monat her, die machen Vor-Ort-Betreuung. Das gefällt mir besonders gut, das gefällt auch der Personalchefin, weil das entlastet sie. Die sind glaub ich immer jeden dritten Dienstag von halb 2, wegen der Schicht auch, bis halb 3, vor Ort und da können die KollegInnen mit denen austauschen…irgendwelche Unterlagen oder Bestätigungen, oder Anfragen. Und das hat sich wirklich als super herausgestellt, weil damit fällt auch viel weg für unsere Personalabteilung und auch für den Betriebsrat, und die reden dann auch immer mit mir, ich pflege dadurch auch den Kontakt.

*LC: Sind das die Betriebsräte von dort oder sind die vom Personalbüro?*

BR2: Nein, das sind die Geschäftsführerinnen glaub ich, ja, also das sind wirklich… also ich glaub die haben in Summe 110, 120 MitarbeiterInnen, also das ist jetzt nicht die riesige… aber dafür sind die klein und flexibel, das heißt, die haben relativ zügig wen im Tableau, also wenn man anruft und man braucht wen, schicken die relativ schnell wen, und auch verlässliche Leute.

*LC: Die haben den Überblick oder?*

BR2. Genau, die haben den Überblick. Weil eine große Firma mit 1000 MitarbeiterInnen, die schicken dir irgendwen. Die kennen unsere Firma schon, weil sie ja vor Ort betreuen, wissen genau, wen brauchen wir und dadurch ist das immer ein ziemlich guter Griff.

*LC: So sollte es eigentlich immer sein…*

BR2: Genau.

*LC: So stellt man sich das eigentlich vor…*

BR2: Ja, wir haben da mit denen eine super Zusammenarbeit, was ich immer hervorheb ist diese Vor-Ort-Betreuung, weil die kennen dadurch ja auch das Unternehmen und das ist wirklich schon professionell.

*LC: Und man kann ja auch nicht immer wissen, ob sich der Betriebsrat um sie kümmert oder ob jemand da ist, der sich um sie kümmert. Das wissen sie ja oft gar nicht, wenn sie den nicht einmal kennen…*

BR2: Stimmt, ja, und die reden ja dann auch mit dem Betriebsrat, also wenn die da sind die eine Stunde, dann wissen die schon genau… also entweder die suchen mich oder ich komme dann schon zu ihnen gezielt, da plaudern wir immer extra…

*LC: Haben die nur die Arbeiter oder auch Angestellte?*

BR2: Die haben jetzt hauptsächlich die Arbeiter, ja… Aber da haben wir ungefähr so von den 25 oder 20 glaub ich Arbeitern haben wir sicher 15 von denen, und wie wir 60 noch waren haben wir von denen 40 gehabt, das ist also sicher eine gute Geschäftsbeziehung sag ich einmal.

*LC: Das wars schon, danke!*

### 13.3.3 Interview Nr. 3

*LC = Linda Coufal*
BR3 = Betriebsrat 3
---
*LC: Wie viele Mitarbeiter hat der Betrieb insgesamt?*

BR3: Wir haben um die 80 jetzt. Festnageln kann ich mich da nicht.

*LC: Ist das insgesamt?*

BR3: Arbeiter und Angestellte.

*LC: Und wie viele Arbeiter ungefähr?*

BR3: 34 würd ich sagen. Bei uns momentan… das fluktuiert immer ein bisschen. Wobei wir 4 Leiharbeiter haben.

*LC: Wie ist der Betriebsrat aufgebaut? Gibt's einen gemeinsamen Betriebsrat?*

BR3: Nein, es gibt getrennte.

*LC: Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat?*

BR3: 3.

*LC: Und ist keiner freigestellt?*

BR3: Nein. Wir waren vor kurzem noch 4 in der letzten Periode und jetzt haben wir reduzieren müssen und ja, die Betriebsratsarbeit ist nicht wirklich optimal. Ich hab da a bissl eine Sonderstellung. Ich bin eigentlich Angestellter und vertrete aber die Arbeiter da und hab 2 Arbeiter, die in der Schicht sind mitten dem Betriebsrat und das ist halt sehr mühsam mit dem, dass man überhaupt regelmäßig Sitzungen macht. Die haben ja nie Zeit, wenn die 12-Stunden-Schichten fahren, muss man immer irgendwie schauen, dass man den erreicht am Telefon oder was und…

*LC: Und warum bist du dann nicht für die Angestellten zuständig, wenn du Angestellter bist?*

BR3: Ich war früher im Angestelltenbetriebsrat und da haben wir mit dem alten Angestelltenbetriebsrat, da war die Kommunikation zwischen Arbeiter und Angestellten war nicht so optimal mit dem alten Angestelltenbetriebsrat und da haben wir gesagt, ich werd die Arbeiter unterstützen und wir können dann besser zusammen arbeiten. Das ist dann aber irgendwie nicht so gekommen, weil der alte Angestelltenbetriebsrat ist dann nicht mehr gewählt worden. Jetzt war ich dann Arbeitnehmerbetriebsrat, hab einen neuen Angestelltenbetriebsrat gehabt, der hat auch nicht zusammen arbeiten wollen…und jetzt hat sichs ein bisschen gebessert, momentan.

*LC: Kommen wir zur Leiharbeit. Du hast ja schon gesagt es gibt 4 Leiharbeiter…*

BR3: Ja.

*LC: Von welchen Leiharbeitsfirmen sind die?*

BR3: Puh, ich weiß den Namen nicht…Büroring weiß ich sicher, Ebcont…

*LC: Sind die Leiharbeiter alle Arbeiter oder sind da…*

BR3: Arbeiter, ja. Wir haben aber in der Firma auch Leiharbeiter im Angestelltenbereich. Also die 4, die von denen ich jetzt geredet hab, die sind in der Produktion.

*LC: Aus welchen Gründen setzt die Firma Leiharbeiter ein?*

BR3: Headcount, damit sie in die Konzernzentrale berichten können und so und so viele Köpfe leisten das und das.

*LC: Da wird die Anzahl der Mitarbeiter verfälscht…?*

BR3: Ja, das wird praktisch…wird nicht dazu gerechnet, wird über andere Kostenstellen abgerechnet, damit man schöner dasteht.

*LC: Gibt es sonst noch Gründe?*

BR3: Vielleicht, weiß nicht, Flexibilität kann man bei uns nicht sagen, weil die ja laufend eingesetzt sind.

*LC: Bleiben die dann länger, die Leiharbeiter?*

BR3: Die bleiben länger.

*LC: Wie lang ungefähr, kann man das sagen?*

BR3: Oft über 2 Jahre und dann manche sind übernommen worden, nur jetzt mit dem neuen Reglement, dass wir den Headcount halten soll gibt es wahrscheinlich… teilweise ist es auch schon Mitarbeitern angeboten worden, dass sie übernommen wurden. Also der war schon 2 Jahre da und dann wurde er übernommen.

*LC: Kommt das oft vor?*

BR3: Einmal in 2 Jahren vielleicht.

*LC: Einmal in 2 Jahren?*

BR3: Da geht's um die Stammmannschaft reduziert wäre, dann sind diese Headcount nicht erfüllt über die Stammmannschaft, dann kann es sein, dass ein Leiharbeiter dann nachrückt. Das machen sie schon, weil sie ja doch günstiger sind.

*LC: Welche Probleme ergeben sich für den Betriebsrat durch den Einsatz von den Leiharbeitern?*

BR3: Probleme eigentlich gar keine. Ich mein, wir haben jetzt da so eine Leiharbeitervereinbarung abgeschlossen, die ist nicht sehr, wie sagt man, nicht sehr bissig. Wir haben da keine Beträge, die straffen oder irgendwelche Prozentsätze, die nicht überschritten werden dürfen usw. drinnen, aber dass die…die Leiharbeiter bekommen bei uns, also wir als Betriebsrat bekommen Betriebsratsumlage, das ist…also das ist neu mit heuer. Ich hab noch keine kriegt offiziell. Wir habens jetzt auch bei den Weihnachtsfeiern dabei und betreuen sie eigentlich wie unsere Mitarbeiter. Es gelten sämtliche Betriebsvereinbarungen, die nicht persönlich für eine Gruppe abgeschlossen sind, auch für die Leiharbeiter und achten darauf, dass das eingehalten wird. Aktuell hab ich einen Fall gehabt, vorgestern war das erst, hat ein Leiharbeiter gesagt, wir sind da durchgegangen wegen Sicherheitsschuhen, und ich hab gesagt „Aha, Sie haben auch Sicherheitsschuhe an?“, erzählt er mir, dass er bei Büroring war und für die Sicherheitsschuhe und für die Hose 70 € zahlen musste.

*LC: Kaution oder hat er sie kaufen müssen?*

BR3: Kaufen. Hab ich so verstanden… obs eine Kaution ist… er hat ungefähr 70 € ausgelegt. Ich hab daraufhin unseren Personalchef angesprochen, was da rauskommt, weiß ich noch nicht….dass das abgestellt gehört.

*LC: Du hast gesagt, die Vereinbarung für die Leiharbeiter, die ist jetzt neu…was steht da drin?*

BR3: Die Betriebsvereinbarung?

*LC: Ja… weil du gesagt hast, die anderen Betriebsvereinbarungen gelten auch für die Leiharbeiter…*

BR3: Ja, das steht zum Beispiel auch drinnen, dass die alle geltenden Betriebsvereinbarungen... Aber wir haben noch nicht…da steht zum Beispiel drinnen, dass wir Betriebsratsumlage bekommen ab heuer.

*LC: Für die Leiharbeiter?*

BR3: Ja…die hab ich noch nicht gekriegt diese Umlage, die hab ich noch nicht… Das muss ich noch schauen, dass ich die auch wirklich... Da steht auch drinnen, dass, wenn neue Leiharbeiter kommen, dass die dem Betriebsrat vorgestellt werden sollen und…und…und dass vorher erklärt wird, was geplant ist und so und das machen die. Das habens zwar wunderbar unterschrieben, aber eingehalten wird das nicht wirklich.

*LC: Das heißt, die Vereinbarung gibt’s schon länger?*

BR3: Na, die gibt’s erst seit etwa Ende des vorigen Jahres…haben wir die abgeschlossen endgültig, aber da muss man ja auch drauf drängen, dass die dann das auch erfüllen, was drinnen steht.

*LC: Keine Vereinbarung bringt was, wenn man sie nicht erfüllt…*

BR3: Zum Beispiel bei Datenschutzvereinbarung… und es kontrolliert im Betriebsrat keiner, und es ist keiner dahinter, also macht die Firma was wollen.

*LC: Welche Probleme stellt die doppelte Arbeitnehmerschaft für den Betriebsrat dar?*

BR3: Sowohl Leiharbeiter als auch Stammpersonal…?

*LC: Ja.*

BR3: Hab ich teilweise schon beantwortet, also es ist nicht großartig ein Unterschied. Wo wir noch nicht wirklich auf den Punkt gekommen sind, was ein Problem sein könnte, wenn Kündigungen anstehen, dass man Stammpersonal kündigen will, dass man dann wahrscheinlich sagt, vorrangig Leiharbeiter zu kündigen. Aber das ist auch… Wir haben in der Vergangenheit zum Beispiel so Agreements gehabt, wo man gesagt hat, ein guter Leiharbeiter, und man hat weniger gutes

Stammpersonal, und da hat der Betriebsrat ein Auge zugedrückt. Wir haben das jetzt aber auch nicht dezidiert in dieser Leiharbeitervereinbarung drinnen, dass man…dass das ein absolutes Muss ist und dass das mit dem Betriebsrat beraten wird.

*LC: Und wenn jemand gekündigt werden muss, und man behält einen Leiharbeiter, weil er besser ist als jemand vom Stammpersonal…wird dann jemand vom Stammpersonal gekündigt?*

BR3: Wir haben aktuell…wir haben einen einzigen Fall gehabt, da haben wir Stammpersonal gekündigt. Das ist halt immer diese Interessensabwägung. Ich persönlich mach da keinen Unterschied, ob das jetzt ein Leiharbeiter oder Stammpersonal ist. Aber im Betriebsrat muss man sich da auch zamstreiten.

*LC: Mit welchen Maßnahmen werden die Leiharbeiter in den Betrieb integriert?*

BR3: Was ist da gemeint…mit Schulungsmaßnahmen?

*LC: Ja, zum Beispiel, oder in Bezug auf das Stammpersonal…*

BR3: Die haben ja immer eine Vorgesetztenfunktion das Stammpersonal, weil bei uns ist es eigentlich so, dass wir da eher…na auch nicht…stimmt auch nicht…es wird teilweise ein Ersatz für Kesselfahrer zum Beispiel gesucht, die dann angeschult werden sollen, wo man dann Leiharbeiter auch nimmt. Teilweise wird diese Leiharbeiterfunktion verwendet als Probezeit, verlängerte Probezeit, dass man das praktisch aus…wie sagt man…

*LC: Ausprobiert?*

BR3: Dass man die als Leiharbeiter aufnimmt und einmal längere Zeit anschauen kann, nicht dass man 3 Monate Probezeit hat, sondern als Leiharbeiter kann man den dann 1 Jahr, 2 Jahre auch beobachten und wenn dann nix ist, dann stellen wir den wieder zurück. Wie war die Frage jetzt nochmal?

*LC: Wie die Leiharbeiter integriert werden. Du hast vorher gesagt, dass sie bei Weihnachtsfeiern dabei sind?*

BR3: Ja. Ich muss dazu sagen, dass bei der letzten Weihnachtsfeier aus Protest überhaupt nur 2 Leiharbeiter kommen sind von den Arbeitern.

*LC: Und warum?*

BR3: Weil momentan in unserer Firma mit Aussagen wie „ihr hacklts eh nix“ und „ihr verdients eh viel zu viel“ usw…die Leute verärgert waren oder sind…

*LC: Kommt das von der Geschäftsführung oder von den Mitarbeitern?*

BR3: Und da hab ich als Betriebsrat…Ein Jahr davor haben wir eine getrennte Weihnachtsfeier gehabt, weil die Angestellten das nicht wollten, das ist nicht meins, dass ich das fördere…

*LC: Also getrennt…Arbeiter und Angestellte?*

BR3: Arbeiter und Angestellte und da war ein sehr großer Anteil an Arbeitern, die da gekommen sind, die waren fast 95%, was nie da war, und das war mit ein Protest, weils gemeinsam war, „mit denen setzen wir uns nicht zam“ so quasi, „weil die wollten uns voriges Jahr auch nicht“ und die Firmenleitung selber ist auch nicht wirklich positiv gesinnt, und die letzten beiden Weihnachtsfeiern sind auch vom Betriebsrat ausgerichtet worden, weil die Firma hat gesagt, wir sparen, wir machen keine Weihnachtsfeier…die laden nur in den Kinosaal ein und sagen, gratuliere, du bist 30 Jahre bei der Firma und… Weihnachtsfeier, was in den Jahren davor üblich war, gemeinsame, wär schön, wünschen tun sie es sich, aber tun tuns nix dafür.

*LC: Sind die Leiharbeiter auch beim Betriebsausflug dabei?*

BR3: Wir würdens mitnehmen, haben aber voriges Jahr keinen gemacht. Weiß nicht, wie das heuer wird…gemeinsam…ich wär auch immer für gemeinsame Aktionen und so wies momentan ausschaut, ist die Stimmung bei den Arbeitern eher dahin gehend gekippt, dass die nix mehr gemeinsam machen werden.

*LC: Aber mit den Angestellten meinst du? Das hat jetzt mit den Leiharbeitern nichts zu tun, oder?*

BR3: Na mit dem Personal insgesamt zu tun. Die Leiharbeiter sind da eher, aufgrund dessen, dass sie noch nicht so lang dabei sind, gar nicht einmal so vorbelastet. Da ist es mit dem Stammpersonal schon eher schwierig.

*LC: Können die Leiharbeiter gewisse Sozialleistungen in Anspruch nehmen?*

BR3: Ja, zum Beispiel wird ein Zuschuss fürs Essen gewährt…was gibt's noch für Sozialleistungen…dann diese gesundheitlichen Maßnahmen, was wir aufgrund des Schlichtplans haben, dass sie Getränke bekommen…das gilt für sie genauso..

*LC: Gibt es da etwas wo man sagen kann, dass das bei den Leiharbeitern anders als bei der Stammbelegschaft, von den Sozialleistungen her?*

BR3: Nein. Es gibt bei den Schichtvereinbarungen, gibt's einen Unterschied mit der Berechnung von Zeiten. Da haben die… das alte Stammpersonal, die haben da Vorteile. Es wird auch geschaut, dass die Einstufungen gerecht sind und gleich sind, dass diese Bezahlung…da bin ich noch dabei, ich hab noch immer keine Rückmeldung bekommen seit ewigen Zeiten, dass man das einfordert, dass man diese Gehälter, wie die eingestuft sind usw. kontrollieren kann, aber gut gemacht.

*LC: Nehmen die Leiharbeiter Kontakt zum Betriebsrat auf und aus welchen Gründen?*

BR3: Nein, ist eigentlich eher nicht der Fall. Vielleicht weil wir auch zu wenig Eigenwerbung machen…weils auch teilweise in den…wir sind zum Beispiel bei den Aufnahmegesprächen nicht dabei, was bei uns in der Vergangenheit üblich war, dass da kein Betriebsrat dabei war. Insofern…

*LC: Und wissen die Leiharbeiter, dass es einen Betriebsrat gibt?*

BR3: Wissens, dass einen Betriebsrat gibt bzw. wenn ich durchgeh und ich seh einen Leiharbeiter, sprech ich ihn an so wie vorige Woche, „ich bin der Betriebsrat, wenns irgendwas gibt…"

*LC: Welche Unterstützung bekommt der Betriebsrat hinsichtlich Leiharbeiter von der Gewerkschaft?*

BR3: Wir haben sie wegen diesen Leiharbeiterbetriebsvereinbarungen eben gefragt, was da für BVs gibt, und da sind wir unterstützt worden, haben nachgefragt, ob unsere BV… wie wir da abschließen…und sie ja/nein und…da sind wir unterstützt worden.

*LC: Inwieweit nehmen Leiharbeiter ihr Wahlrecht bei der Betriebsratswahl wahr?*

BR3: In der Vergangenheit haben die mitgewählt, ja. Hab ich aber nicht wirklich beobachtet, ob die alle teil genommen haben, ja/nein, das weiß ich nicht, aber großteils haben die mitgemacht.

*LC: Wie sieht die Entlohnung der Leiharbeiter aus? Gibt's Unterschiede zur Stammbelegschaft?*

BR3: Sollte nicht sein aufgrund des…es gibt schon, weil aus der Historie heraus, dass das alte Personal großteils sehr gute Grundlöhne haben, also gute Löhne die weit über Kollektivvertrag bezahlt sind. Wenn jetzt wer neuer aufgenommen wird, kriegt er eben das was laut Kollektivvertrag für die Verwendungsgruppe gilt… Die Leiharbeiter haben den Kollektivvertrag der Chemischen Industrie und da gibt's so einen Referenzzuschlag, der da bezahlt werden muss. Und Einstufung plus diesen Referenzzuschlag, das ist eine…

*LC: Und ist das in Summe dann gleich wie bei den anderen?*

BR3: Das ist sogar höher durch diesen Referenzzuschlag als wenn man einen Mitarbeiter als Stammpersonal aufnehmen würde und mit dem selben Kollektivvertrag… äh, mit derselben Einstufung. Durch den Referenzzuschlag, weiß jetzt nicht, wie viel Prozent das sind, ist das erhöht. Also es ist für die Firma nicht günstiger, Leiharbeiter zu haben. Es ist einfach nur über diesen Headcount, dass man das verschleiern kann.

*LC: Arbeitet der Betriebsrat mit den Überlasserbetriebsräten zusammen und gibt's da Probleme…bzw. ist die Frage, ob es überhaupt Betriebsräte in den Leiharbeitsfirmen gibt?*

BR3: Nein.

*LC: Weißt du, gibt's…*

BR3: Hab ich auch noch nicht nachgefragt, hab ich auch noch keinen Kontakt gehabt, aber wenn man einen Kontakt über die Gewerkschaft herstellen könnte…jederzeit…

*LC: Und weißt du, gibt's in den Leiharbeitsfirmen, von denen ihr die Leiharbeiter habt, einen Betriebsrat?*

BR3: Ich weiß es nicht einmal. Ich hab mich aber auch noch nicht erkundigt, muss ich auch dazusagen…ich mein, Leiharbeiter hab ich angesprochen, die haben gesagt, sie wissen nichts von einem Betriebsrat. Das werden wir spätestens dann sehen, wenn wir diese Betriebsratsumlage fordern. Wenns bei den Überlassern auch Betriebsräte gibt, wird man wahrscheinlich nur die halbe Betriebsratsumlage kriegen….aber da wir noch gar keine gekriegt haben, weiß ich das auch nicht… Das wär ein Indiz.

*LC: Gibt's im Betrieb Schichtarbeit?*

BR3: Ja.

*LC: Wie viele Beschäftigte arbeiten etwa im Schichtdienst?*

BR3: Das sind…Wie viel sind das? Es sind nicht alle Arbeiter. Es gibt Arbeiter im Lager usw., die normale Arbeitszeit haben…das sind, wart einmal…ich schätz einmal 25.

*LC: 25 Arbeiter?*

BR3: Ja.

*LC: Welche Art von Schichtarbeit habt ihr, also wie viele Schichten bzw. was für Schichtmodelle?*

BR3: Wir haben ein ganz komisches Schichtmodell, de facto 12-Stunden-Schichten, die… momentan läuft das noch so, 7 Tage und 5 Tage, also es wird jedes zweite Wochenende abgestellt. Eine Woche fährt durch, also 12 Tage fahrens durch und dann habens 2 Tage frei. Und das aktuelle Wochenende ist wieder Abstellwochenende.

*LC: Und das ist dann immer regelmäßig?*

BR3: Das ist ein regelmäßiger Schichtplan eigentlich, wobei wir jetzt nach nachverhandeln generell, weil wir gesagt haben, das ist, unser momentanes Schichtmodell recht belastend ist für unsere Mitarbeiter, das haben wir noch nicht allzu lang, das war ja nur eine Probezeit bis Ende des Jahres. Diese Probezeit ist jetzt ausgelaufen, ohne dass wir weiter unterschrieben haben diese Weiterführung. Da ist jetzt eine Übergangsphase bis März geplant, wo man gesagt hat, die Firma sich überlegen will, wie sie es besser machen könnte und da sind sie dann auf uns zugekommen….und das betrifft Arbeiter, also Stammpersonal wie Leihpersonal gleichermaßen.

*LC: Nach welchen Kriterien werden die Schichtpläne eingeteilt?*

BR3: Die Schichtpläne eingeteilt…was meinst du damit genau?

*LC: Zum Beispiel, wechseln die Beschäftigten Schichten bzw. in welchem Rhythmus?*

BR3: Entweder Frühschicht oder Nachtschicht. Und auch eine Freischicht quasi, so auf die Art. 2 Schichten gibt's am Tag von 6 bis 18 und von 18 bis 6 Uhr. Und ein Ein-Schicht-Rad ist dann mehr oder weniger zu Hause…zwei arbeiten, einer …Laut Schichtplan eben.

*LC: Haben die Beschäftigten Einfluss auf die Schichtplaneinteilung? Können sie Wünsche äußern oder tauschen?*

BR3: Ja, könnens auf jeden Fall.

*LC: Und wird das auch berücksichtigt?*

BR3: Da gibt's sicher Gleiche und Gleichere bei uns im Haus. Da gibt's welche, die fallen immer auf die Butterseite und andere, die haben es nicht so gut. Was nicht in Ordnung ist, wo wir aber keinen… Der Produktionsleiter, also der Quasi-Produktionsleiter, teilt den Schichtplan ein und… es wird aber zwischen den Schichten, da wird nicht hin und her gesprungen, die sind ziemlich starr, ein Team, bleibt zusammen. Jetzt wird wieder aktuell umgeswitcht, dass Schichten aufgerissen werden, was vorher zusammen gearbeitet hat. Das ist eher dann, wenn mal…einer in Pension gegangen ist und da wird umorganisiert und dann versucht man wieder, fixere Schichten zu haben, also einen Schichtführer.

*LC: Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit der Einteilung der Schichtpläne?*

BR3: Momentan nicht. Ich mein, ich hab da keine 100%igen Zahlen. Sie sind glaub ich dahin gehend, was in der Vergangenheit ein Problem war, dass die Firma einfach immer herum geswitcht hat und…da stellen wir ab, und das Wochenende lassen wir ausfallen, da ist ein Feiertag, da machen wir zu…in der Beziehung ist eine Ruhe eingekehrt, dass dieses momentane Schichtmodell kontinuierlich gefahren wird, aber was auch noch stört, ist dass da 5-Tage-Arbeitsblöcke dabei sind und bei 12-Stunden-Schichten ist das relativ belastend, und dass diese Pausenzeiten, also diese arbeitsfreien Zeiten dazwischen zu kurz kommen… also dass man sich nicht erholen kann. Vorher haben wir einen 4-4-Plan gehabt…4 Tage arbeiten, 4 Tage frei… das war ihnen wesentlich lieber und auf so was schauen wir, dass wir wieder hinkommen…aber von der Kontinuität her, Planbarkeit, ist es besser geworden.

*LC: Wie zufrieden ist der Betriebsrat mit der Einteilung der Schichtpläne?*

BR3: Genauso. Dasselbe Problem seh ich auch. Ich hab insofern das Problem, da ich ja in der Schicht nicht selber betroffen bin, muss ich mich mit den Kollegen immer zamsprechen, wie die das empfinden und ich teil dann ihre Meinung, weil ich kann mich da nicht wirklich reinfühlen in diese Schicht. Ich hab ja selber vor Jahren einmal Schicht gearbeitet, daher weiß ich, dass das schrecklich ist, aber… dass man sich da nicht einstellen kann, ich habs nicht gekonnt, in der Zeit, wie ich das gemacht hab.

*LC: Welche Probleme gibt's für die Beschäftigten, vor allem in gesundheitlicher und sozialer Hinsicht?*

BR3: Die Ruhephasen… sind belastend. Da gibt's punkto Gesundheit wahrscheinlich auch das Problem, dass man relativ schwere Lasten… dass Mitarbeiter, die Kessel rangieren, Sackware, die sind manuell sehr gefordert, und bei den Chemikalien, der dritte Punkt, wo man sicher exponiert ist mit Stäuben und Giften teilweise, das sind halt Sachen, die einen ordentlich starken Geruch haben.

*LC: In sozialer Hinsicht, gibt's da deiner Meinung nach Probleme?*

BR3: Ich mein, dass das…momentan hat sich das gebessert, dadurch, dass es planbarer ist, dass man leichter seine Termine einteilen kann und auch, wenn man alle 14 Tage Wochenende frei hat, ist das damit einfacher wie bei einem normalen Schichtdienst. Wir haben vorher 24 Stunden rund um die Uhr produziert, da hast keinen fixen Sonntag gehabt, und so gesehen…

*LC: Werden irgendwelche Maßnahmen gesetzt gegen die gesundheitlichen Probleme?*

BR3: Es gibt diese gesunden Getränke am Arbeitsplatz. Ich hab in nächster Zeit vor, dass man wegen diesem schweren Lastenheben, dass man da schaut, dass man das verbessern kann punkto Ergonomie. Da haben wir in der Vergangenheit schon Ansätze gehabt, wo eigentlich nichts weitergeht. Da muss ich schauen, ob wir da was in dieser Richtung schaffen.

*LC: Wie zufrieden sind die Beschäftigten allgemein mit der Schichtarbeit?*

BR3: Ich hab da nicht wirklich ein Feedback…weder…auch über die negativen Seiten nicht so wirklich, ob es da Leute gibt mit Schlafstörungen oder …Die, die das machen, großteils, die sind lange Jahre schon bei der Firma und mittlerweile an die Schichtarbeit gewöhnt. Aber wie zufrieden?... Ich glaub die erleben weniger die Schichtarbeit, sondern das Umfeld als Belastung, dass man eben nicht einplanen, nicht mitplanen kann bei der Schicht, dass es eben Gleiche und Gleichere gibt und dass man…was sonst noch von einem gefordert wird laufend…da ist das Schichtmodell, das Schichtrad selber ist glaub ich nicht das gravierendste.

*LC: Welche Vor- und Nachteile hat die Schichtarbeit für die Beschäftigten deiner Meinung nach?*

BR3: Gesundheitliche Nachteile…Nacht-Tag-Rhyhtmus gestört…Vorteil ist die Bezahlung sicher, weil das besser bezahlt wird. Aus dem Grund machens wahrscheinlich auch die meisten.

*LC: Noch irgendwas?*

BR3: Naja, durch die Schichtarbeit, wenn man 12-Stunden-Schicht fahrt, ist sicher der Sozialkontakt schwierig, weil nach der 12-Stunden-Schicht wird man wahrscheinlich nix mehr unternehmen können. Wir haben offiziell, also wir haben 2 Stunden Pause in dem System drinnen…also er hat eine Normalarbeitszeit, da hat er eine halbe Stunde bezahlte Pause, die auch als Arbeitszeit gilt und dann hat er noch zusätzlich ab der 10. Stunde 2 Stunden Pause, die er sich frei einteilen kann, wobei aber das mehr oder weniger momentan auch der Stein des Anstoßes ist, weil wir sagen, der kann die Pause nicht nehmen, denn das ist nur Pro-Forma praktisch, um das Arbeitszeitgesetz zu umgehen. In Wirklichkeit arbeiten die 12 Stunden oder die sitzen vorm Bildschirm zum Beispiel und gehen nicht wirklich auf Pause…dass der wirklich sagt, ich hab jetzt eine Stunde und geh Fische füttern am Teich oder sonst irgendwas oder geh zum Billa…

*LC: Wollen sie nicht oder können sie nicht? Also ist es schwierig, den Arbeitsplatz zu verlassen?*

BR3: Es ist teilweise schwierig…es ist ja wahrscheinlich weniger anstrengend, wenn man dort sitzen bleibt und die Kontrolltätigkeit…manchmal geht's auch gar nicht, weil man vom Personalstand her gar nicht…der muss 4 Kessel betreuen und hat dann gar niemanden, der was auf alles aufpassen kann. Er könnte vielleicht kurze Zeiten weggehen, wo ein anderer drauf schaut oder… aber…es ist schwierig.

*LC: Noch mal kurz zur Leiharbeit…welche Vor- und Nachteile hat deiner Meinung nach Leiharbeit für die Beschäftigten?*

BR3: Vorteile… seh ich eigentlich überhaupt keine…das mit dem Referenzzuschlag, dass er vielleicht ein bisschen mehr bekommt als wenn er normal beschäftigt wäre. Nachteil ist, dass er jederzeit zurück geschickt werden kann und eigentlich keine soziale Sicherheit hat. Und umgekehrt schaut ja die Firma da, dass das ja sowieso nicht ist, dass man sich sozial sicher fühlt… Vorteile? Ich wüsste gar keine.

*LC: Gibt es noch irgendwas was wichtig wär?*

BR3: Fallt mir nix ein momentan.

*LC: Kein Problem. Danke für das Interview!*

Leiharbeiter Chemische Industrie, Österreich 2006-2011

| Jahr | Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2006** | 1343 | 185 | 333 | 219 | 1423 | 386 | 253 | 18 | 328 | 81 | 383 | 63 | 370 | 66 | 261 | 58 | 334 | 136 | **1528** | **552** | **1809** | **271** | **1676** | **404** | **2080** |
| **2007** | 1452 | 156 | 390 | 199 | 1540 | 324 | 302 | 31 | 369 | 71 | 370 | 37 | 319 | 39 | 325 | 81 | 459 | 127 | **1608** | **589** | **1864** | **333** | **1842** | **355** | **2197** |
| **2008** | 1301 | 159 | 417 | 207 | 1438 | 334 | 280 | 32 | 387 | 56 | 291 | 89 | 254 | 62 | 321 | 39 | 465 | 120 | **1460** | **624** | **1772** | **312** | **1718** | **366** | **2084** |
| **2009** | 1120 | 141 | 324 | 175 | 1210 | 292 | 234 | 24 | 242 | 43 | 248 | 48 | 199 | 71 | 214 | 66 | 541 | 88 | **1261** | **499** | **1502** | **258** | **1444** | **316** | **1760** |
| **2010** | 1471 | 194 | 665 | 198 | 1747 | 369 | 389 | 23 | 431 | 91 | 397 | 35 | 418 | 92 | 289 | 42 | 601 | 132 | **1665** | **863** | **2116** | **412** | **2136** | **392** | **2528** |
| **2011** | 1528 | 214 | 694 | 263 | 1805 | 427 | 417 | 50 | 327 | 70 | 354 | 112 | 367 | 63 | 444 | 74 | 730 | 158 | **1742** | **957** | **2232** | **467** | **2222** | **477** | **2699** |

Leiharbeiter Chemische Industrie, Bundesländer 2011

| Bundesl | Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **OÖ** | 806 | 72 | 282 | 51 | 870 | 120 | 218 | 3 | 186 | 6 | 162 | 11 | 169 | 14 | 198 | 18 | 373 | 74 | **878** | **333** | **990** | **221** | **1088** | **123** | **1211** |
| **W** | 200 | 118 | 62 | 175 | 197 | 252 | 65 | 41 | 37 | 54 | 42 | 92 | 58 | 44 | 37 | 38 | 88 | 65 | **318** | **237** | **449** | **106** | **262** | **293** | **555** |
| **T** | 153 | 0 | 194 | 1 | 284 | 1 | 63 | 0 | 22 | 0 | 23 | 0 | 49 | 0 | 114 | 0 | 139 | 1 | **153** | **195** | **285** | **63** | **347** | **1** | **348** |
| **St** | 158 | 9 | 88 | 19 | 213 | 27 | 33 | 1 | 48 | 5 | 49 | 4 | 36 | 3 | 39 | 8 | 74 | 8 | **167** | **107** | **240** | **34** | **246** | **28** | **274** |
| **NÖ** | 106 | 11 | 9 | 11 | 95 | 20 | 20 | 2 | 21 | 3 | 29 | 3 | 23 | 1 | 20 | 8 | 22 | 7 | **117** | **20** | **115** | **22** | **115** | **22** | **137** |
| **K** | 69 | 4 | 52 | 3 | 113 | 4 | 8 | 3 | 8 | 2 | 33 | 0 | 24 | 1 | 29 | 2 | 27 | 2 | **73** | **55** | **117** | **11** | **121** | **7** | **128** |
| **S** | 25 | 0 | 5 | 3 | 24 | 3 | 6 | 0 | 3 | 0 | 11 | 2 | 7 | 0 | 3 | 0 | 6 | 1 | **25** | **8** | **27** | **6** | **30** | **3** | **33** |
| **V** | 11 | 0 | 2 | 0 | 9 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | **11** | **2** | **9** | **4** | **13** | **0** | **13** |
| **Ö** | **1528** | **214** | **694** | **263** | **1805** | **427** | **417** | **50** | **327** | **70** | **354** | **112** | **367** | **63** | **444** | **74** | **730** | **158** | **1742** | **957** | **2232** | **467** | **2222** | **477** | **2699** |

## Leiharbeiter Chemische Industrie, Bundesländer 2010

| Bundesl | Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| OÖ | 784 | 70 | 250 | 59 | 859 | 127 | 175 | 2 | 182 | 16 | 162 | 9 | 205 | 13 | 126 | 19 | 359 | 72 | 854 | 309 | 986 | 177 | 1034 | 129 | 1163 |
| W | 213 | 110 | 83 | 122 | 220 | 213 | 76 | 19 | 54 | 72 | 41 | 19 | 59 | 70 | 68 | 20 | 74 | 51 | 323 | 205 | 433 | 95 | 296 | 232 | 528 |
| T | 170 | 1 | 226 | 1 | 343 | 2 | 53 | 0 | 52 | 1 | 90 | 1 | 93 | 0 | 57 | 0 | 104 | 0 | 171 | 227 | 345 | 53 | 396 | 2 | 398 |
| St | 145 | 12 | 64 | 8 | 193 | 18 | 16 | 2 | 93 | 1 | 29 | 5 | 26 | 6 | 13 | 3 | 48 | 5 | 157 | 72 | 211 | 18 | 209 | 20 | 229 |
| NÖ | 96 | 1 | 24 | 3 | 81 | 4 | 39 | 0 | 26 | 1 | 36 | 1 | 24 | 0 | 18 | 0 | 16 | 2 | 97 | 27 | 85 | 39 | 120 | 4 | 124 |
| V | 35 | 0 | 1 | 0 | 13 | 0 | 23 | 0 | 11 | 0 | 21 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 35 | 1 | 13 | 23 | 36 | 0 | 36 |
| S | 21 | 0 | 6 | 1 | 25 | 1 | 2 | 0 | 7 | 0 | 11 | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 21 | 7 | 26 | 2 | 27 | 1 | 28 |
| K | 7 | 0 | 11 | 4 | 13 | 4 | 5 | 0 | 6 | 0 | 7 | 0 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 7 | 15 | 17 | 5 | 18 | 4 | 22 |
| Ö | 1471 | 194 | 665 | 198 | 1747 | 369 | 389 | 23 | 431 | 91 | 397 | 35 | 418 | 92 | 289 | 42 | 601 | 132 | 1665 | 863 | 2116 | 412 | 2136 | 392 | 2528 |

## Leiharbeiter Chemische Industrie, Bundesländer 2009

| Bundesl | Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| OÖ | 570 | 64 | 148 | 55 | 605 | 117 | 113 | 2 | 59 | 4 | 122 | 17 | 97 | 24 | 115 | 29 | 325 | 45 | 634 | 203 | 722 | 115 | 718 | 119 | 837 |
| W | 194 | 59 | 98 | 95 | 213 | 132 | 79 | 22 | 106 | 30 | 45 | 19 | 37 | 45 | 29 | 30 | 75 | 30 | 253 | 193 | 345 | 101 | 292 | 154 | 446 |
| T | 127 | 0 | 36 | 0 | 147 | 0 | 16 | 0 | 21 | 0 | 32 | 0 | 17 | 0 | 26 | 0 | 67 | 0 | 127 | 36 | 147 | 16 | 163 | 0 | 163 |
| S | 69 | 13 | 14 | 18 | 79 | 31 | 4 | 0 | 12 | 8 | 7 | 9 | 8 | 1 | 17 | 5 | 39 | 8 | 82 | 32 | 110 | 4 | 83 | 31 | 114 |
| K | 79 | 1 | 18 | 3 | 94 | 4 | 3 | 0 | 13 | 0 | 19 | 0 | 20 | 1 | 18 | 1 | 27 | 2 | 80 | 21 | 98 | 3 | 97 | 4 | 101 |
| NÖ | 53 | 2 | 8 | 3 | 50 | 5 | 11 | 0 | 14 | 0 | 16 | 1 | 14 | 0 | 9 | 1 | 8 | 3 | 55 | 11 | 55 | 11 | 61 | 5 | 66 |
| S | 9 | 2 | 2 | 1 | 10 | 3 | 1 | 0 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 3 | 13 | 1 | 11 | 3 | 14 |
| V | 13 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 7 | 0 | 9 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 6 | 7 | 13 | 0 | 13 |
| B | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| Ö | 1120 | 141 | 324 | 175 | 1210 | 292 | 234 | 24 | 242 | 43 | 248 | 48 | 199 | 71 | 214 | 66 | 541 | 88 | 1261 | 499 | 1502 | 258 | 1444 | 316 | 1760 |

## Leiharbeiter Chemische Industrie, Bundesländer 2008

| Bundesl | Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| OÖ | 709 | 65 | 169 | 48 | 745 | 108 | 133 | 5 | 164 | 8 | 137 | 20 | 117 | 26 | 171 | 16 | 289 | 43 | **774** | **217** | **853** | **138** | **878** | **113** | **991** |
| W | 191 | 77 | 70 | 121 | 201 | 173 | 60 | 25 | 94 | 37 | 42 | 55 | 45 | 28 | 35 | 18 | 45 | 60 | **268** | **191** | **374** | **85** | **261** | **198** | **459** |
| T | 118 | 0 | 80 | 2 | 165 | 2 | 33 | 0 | 21 | 0 | 26 | 1 | 22 | 0 | 72 | 0 | 57 | 1 | **118** | **82** | **167** | **33** | **198** | **2** | **200** |
| K | 133 | 0 | 41 | 6 | 152 | 6 | 22 | 0 | 33 | 1 | 41 | 1 | 39 | 0 | 23 | 0 | 38 | 4 | **133** | **47** | **158** | **22** | **174** | **6** | **180** |
| St | 72 | 12 | 43 | 24 | 109 | 35 | 6 | 1 | 42 | 9 | 19 | 8 | 23 | 8 | 11 | 4 | 20 | 7 | **84** | **67** | **144** | **7** | **115** | **36** | **151** |
| NÖ | 46 | 1 | 7 | 5 | 39 | 6 | 14 | 0 | 12 | 0 | 14 | 1 | 6 | 0 | 9 | 1 | 12 | 4 | **47** | **12** | **45** | **14** | **53** | **6** | **59** |
| S | 26 | 4 | 7 | 1 | 22 | 4 | 11 | 1 | 21 | 1 | 10 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | **30** | **8** | **26** | **12** | **33** | **5** | **38** |
| V | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **4** | **0** | **3** | **1** | **4** | **0** | **4** |
| B | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | **2** | **0** | **2** | **0** | **2** | **0** | **2** |
| Ö | **1301** | **159** | **417** | **207** | **1438** | **334** | **280** | **32** | **387** | **56** | **291** | **89** | **254** | **62** | **321** | **39** | **465** | **120** | **1460** | **624** | **1772** | **312** | **1718** | **366** | **2084** |

## Leiharbeiter Chemische Industrie, Bundesländer 2007

| Bundesl | Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| OÖ | 708 | 77 | 190 | 49 | 754 | 124 | 144 | 2 | 142 | 10 | 162 | 15 | 167 | 14 | 148 | 40 | 279 | 47 | **785** | **239** | **878** | **146** | **898** | **126** | **1024** |
| W | 244 | 55 | 46 | 100 | 225 | 132 | 65 | 23 | 91 | 45 | 73 | 17 | 37 | 21 | 53 | 25 | 36 | 47 | **299** | **146** | **357** | **88** | **290** | **155** | **445** |
| NÖ | 207 | 8 | 66 | 21 | 232 | 26 | 41 | 3 | 48 | 10 | 72 | 2 | 40 | 1 | 62 | 2 | 51 | 14 | **215** | **87** | **258** | **44** | **273** | **29** | **302** |
| T | 86 | 1 | 62 | 0 | 129 | 1 | 19 | 0 | 25 | 0 | 19 | 0 | 27 | 1 | 35 | 0 | 42 | 0 | **87** | **62** | **130** | **19** | **148** | **1** | **149** |
| St | 81 | 14 | 11 | 24 | 90 | 35 | 2 | 3 | 26 | 6 | 11 | 2 | 16 | 1 | 22 | 12 | 17 | 17 | **95** | **35** | **125** | **5** | **92** | **38** | **130** |
| K | 92 | 0 | 9 | 3 | 86 | 3 | 15 | 0 | 29 | 0 | 17 | 1 | 22 | 0 | 3 | 0 | 30 | 2 | **92** | **12** | **89** | **15** | **101** | **3** | **104** |
| S | 27 | 1 | 6 | 2 | 18 | 3 | 15 | 0 | 6 | 0 | 13 | 0 | 8 | 1 | 2 | 2 | 4 | 0 | **28** | **8** | **21** | **15** | **33** | **3** | **36** |
| V | 7 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **7** | **0** | **6** | **1** | **7** | **0** | **7** |
| Ö | **1452** | **156** | **390** | **199** | **1540** | **324** | **302** | **31** | **369** | **71** | **370** | **37** | **319** | **39** | **325** | **81** | **459** | **127** | **1608** | **589** | **1864** | **333** | **1842** | **355** | **2197** |

## Leiharbeiter Chemische Industrie, Bundesländer 2006

| Bundesl | Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| OÖ | 616 | 73 | 140 | 48 | 659 | 118 | 97 | 3 | 135 | 5 | 120 | 14 | 151 | 18 | 136 | 22 | 214 | 62 | **689** | **188** | **777** | **100** | **756** | **121** | **877** |
| W | 228 | 55 | 50 | 87 | 208 | 131 | 70 | 11 | 62 | 38 | 79 | 33 | 54 | 19 | 42 | 17 | 41 | 35 | **283** | **137** | **339** | **81** | **278** | **142** | **420** |
| NÖ | 267 | 34 | 60 | 48 | 283 | 79 | 44 | 3 | 94 | 33 | 114 | 13 | 52 | 7 | 29 | 14 | 38 | 15 | **301** | **108** | **362** | **47** | **327** | **82** | **409** |
| T | 89 | 4 | 64 | 1 | 150 | 5 | 3 | 0 | 9 | 0 | 43 | 0 | 43 | 0 | 44 | 1 | 14 | 4 | **93** | **65** | **155** | **3** | **153** | **5** | **158** |
| St | 40 | 19 | 7 | 32 | 44 | 50 | 3 | 1 | 7 | 5 | 9 | 2 | 12 | 22 | 2 | 4 | 17 | 18 | **59** | **39** | **94** | **4** | **47** | **51** | **98** |
| K | 63 | 0 | 5 | 2 | 56 | 2 | 12 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 53 | 0 | 4 | 0 | 5 | 2 | **63** | **7** | **58** | **12** | **68** | **2** | **70** |
| S | 31 | 0 | 7 | 1 | 19 | 1 | 19 | 0 | 14 | 0 | 12 | 1 | 3 | 0 | 4 | 0 | 5 | 0 | **31** | **8** | **20** | **19** | **38** | **1** | **39** |
| V | 9 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 5 | 0 | 4 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **9** | **0** | **4** | **5** | **9** | **0** | **9** |
| Ö | **1343** | **185** | **333** | **219** | **1423** | **386** | **253** | **18** | **328** | **81** | **383** | **63** | **370** | **66** | **261** | **58** | **334** | **136** | **1528** | **552** | **1809** | **271** | **1676** | **404** | **2080** |

## Leiharbeiter Industrie, Österreich 2011

| Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 20000 | 2667 | 5409 | 1428 | 19438 | 3841 | 5971 | 254 | 5382 | 385 | 3997 | 514 | 4336 | 584 | 4425 | 740 | 7269 | 1872 | **22667** | **6837** | **23279** | **6225** | **25409** | **4095** | **29504** |

## Leiharbeiter alle Branchen, Österreich 2011

| Arb M | Ang M | Arb W | Ang W | Arb I | Ang I | Arb A | Ang A | Arb -1 | Ang -1 | Arb 1-3 | Ang 1-3 | Arb 3-6 | Ang 3-6 | Arb 6-12 | Ang 6-12 | Arb 12- | Ang 12- | M | W | Inl | Aus | Arb | Ang | Ges |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 50667 | 7252 | 10424 | 6440 | 42596 | 12469 | 18495 | 1223 | 13235 | 1068 | 11728 | 1406 | 10674 | 1686 | 9320 | 2689 | 16134 | 6843 | **57919** | **16864** | **55065** | **19718** | **61091** | **13692** | **74783** |

## 13.5 Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Leiharbeit und Schichtarbeit in der Branche der Chemischen Industrie in Österreich sowie die Interessenvertretung der betroffenen Beschäftigten durch Betriebsräte.

Im theoretischen Teil wird nach einer kurzen Einleitung und einem Überblick über atypische Beschäftigungsformen das Thema Leiharbeit behandelt. Diese atypische Form der Beschäftigung hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Sie erfordert von den Arbeitnehmern enorme Flexibilität und ist meist von sozialer Unsicherheit geprägt. Es werden die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Vor- und Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer und für Unternehmen, die Leiharbeiter beschäftigen, erläutert.

Ebenfalls wird das Thema Schichtarbeit vor allem hinsichtlich der Vor- und Nachteile für die Beschäftigten behandelt. Ein wesentlicher Aspekt sind die Auswirkungen in gesundheitlicher und sozialer Hinsicht.

Der theoretische Teil wird mit einem Überblick über die Branche der Chemischen Industrie sowie über Gewerkschaften und Betriebsräte abgeschlossen.

Im empirischen Teil werden die mit Betriebsräten durchgeführten Interviews zu den Themen Leiharbeit und Schichtarbeit analysiert, um herauszufinden, ob und in welcher Hinsicht sich die Beschäftigten von Prekarität betroffen sind. Zudem wird untersucht, wie die Betriebsratsarbeit in Bezug auf Leiharbeiter aussieht.

Außerdem wird die aktuelle Struktur von Leiharbeit in Österreich vor allem in der Branche der Chemischen Industrie anhand von bereits vorhandenen Daten analysiert. Berücksichtigt werden dabei unter anderem die Dauer der Überlassung, die Bundesländer und die Entwicklung in den letzten Jahren.

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Ich habe die Arbeit bzw. Teile davon weder im In- noch im Ausland einer Beurteilerin/ einem Beurteiler zur Begutachtung als Prüfungsarbeit vorgelegt.

Wien, April 2012 Linda Coufal

# Lebenslauf

### Persönliche Daten

| | |
|---|---|
| Name | Linda Coufal |
| Geburtsdaten | 27. September 1983, Wien |
| Staatsbürgerschaft | Österreich |

### Ausbildung

| | |
|---|---|
| 1989 - 1993 | Volksschule Felbigergasse 97, 1140 Wien |
| 1993 - 1997 | Gymnasium BRG 14, Linzerstraße 146 |
| 1997 - 2002 | HBLA für Tourismus, Bergheidengasse 5-9, 1130 Wien<br>Ausbildungsschwerpunkt: Touristisches Management |
| 10/2002 - 04/2012 | Diplomstudium der Soziologie, Universität Wien<br>Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlicher Studienzweig |

### Berufserfahrung

| | |
|---|---|
| 07/2003 - 09/2007 | Integral Markt- und Meinungsforschung, 1030 Wien,<br>Face2Face-Interviews und Dateneingabe |
| 01/2004 - 09/2007 | marketmind Markt- und Markenforschung, 1090 Wien,<br>Face2Face-Interviews |
| 10/2008 - 11/2009 | Gewerkschaft der Chemiearbeiter, 1060 Wien,<br>Büroassistentin Landessekretariat Wien, Bundesfrauenabteilung und Rechtsabteilung |
| 11/2009 - 01/2012 | Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien<br>Büroassistentin Landessekretariat Wien |

### Praktika

| | |
|---|---|
| 06/1998 - 08/1998 | Austria Trend Hotel Ananas, 1050 Wien, Küche |
| 06/1999 - 08/1999 | Austria Trend Hotel Ananas, 1050 Wien, Housekeeping |
| 07/2000 - 07/2000 | Österreichisches Verkehrsbüro AG, 1060 Wien, Buchhaltung |
| 06/2001 - 07/2001 | Tourismusbüro Werfenweng, 5453 Werfenweng |

### Besondere Kenntnisse

| | |
|---|---|
| Sprachen | Deutsch (Muttersprache)<br>Englisch (sehr gute Kenntnisse)<br>Französisch (gute Kenntnisse)<br>Italienisch (Grundkenntnisse) |
| EDV | MS Office – Microsoft Word, Excel, Powerpoint<br>Internet – Internet Explorer, Firefox, Microsoft Outlook, Lotus Notes<br>Software und Datenbanken – SPSS Statistics, MVZV, Agentura |