



universität  
wien

# MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Ankerlos“

Flexibilisierung der Arbeitswelt und Entgrenzung der Lebenswelt am Beispiel  
der Leiharbeit in Österreich

Verfasserin

Michaela Krenner, Bakk.phil.

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2011

Studienkennzahl (lt. Studienblatt): A 066 905

Studienrichtung (lt. Studienblatt): Masterstudium Soziologie

Betreuer: Prof. Dr. Friedhelm Kröll

## Dank

Ganz besonderer Dank an den einen Menschen in meinem Leben, dessen Unterstützung meinen Studienabschluss überhaupt erst ermöglicht hat, der immer für mich da ist und mich zu dieser Arbeit inspiriert hat.

Besonderer Dank gilt ebenso meinem Betreuer, seiner Geduld und seinem ungebrochenen Glauben an mich. Auch wenn ich die Waffen vorübergehend niedergelegt habe, sind sie nicht vergessen!

Und schließlich widme ich diese Arbeit allen Arbeitskräften und LeiharbeiterInnen!

Einleitung.....	5
<b>I „WIR müssen konkurrenzfähig bleiben“ .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt.....</b>	<b>10</b>
Industrialisierung.....	10
Fordismus.....	12
Postfordismus .....	15
Vom Beruf zum Job .....	16
<b>2. Auswirkungen des neuen Arbeitsparadigmas.....</b>	<b>19</b>
Flexibilisierung .....	20
Flexibilisierung der Zeit - „nichts Langfristiges“ (Sennett 1998: 25).....	23
Flexibilisierung des Raumes.....	25
These der Entgrenzung.....	26
These der Subjektivierung .....	28
Der „Arbeitskraftunternehmer“ .....	29
Ankerlos.....	30
A-typische Beschäftigungen.....	33
<b>II „L wie Leiharbeiter“ (Hofer 1991: 86).....</b>	<b>37</b>
<b>1. Begrifflichkeiten.....</b>	<b>40</b>
<b>2. Die historische Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung .....</b>	<b>42</b>
<b>3. Exkurs .....</b>	<b>44</b>
<b>4. Rechtliche Aspekte .....</b>	<b>45</b>
Wesentliche Punkte des AÜG und Kollektivvertrages .....	46
<b>5. Statistische Kennzahlen .....</b>	<b>52</b>
Internationale Zahlen .....	52
Die Situation in Österreich.....	54
<b>Profil ‚Der typische Leiharbeiter‘ .....</b>	<b>55</b>
Bundesland, Saisonale Schwankungen, Branche, Überlassungsdauer, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Beschäftigungsart, Entgelt, Tätigkeitsniveau, Arbeitszufriedenheit, Stärken und Schwächen der Leiharbeit, Typologien aus der Literatur	

<b>6. Chancen und Risiken - Auswirkungen der Leiharbeit.....</b>	<b>73</b>
<b>Aus Sicht der Unternehmen .....</b>	<b>73</b>
<b>Betriebswirtschaftlich pro .....</b>	<b>74</b>
Flexibler Personalstand, Fehlzeiten-Management, Flexible Arbeitszeiten, Outsourcing, Innovationspotential, Reduzierte Rekrutierungskosten, Testphase, Bilanzierungsvorteile	
<b>Betriebswirtschaftlich contra .....</b>	<b>77</b>
Einarbeitungsphase, Betriebsklima und Loyalitätsdefizite, Kosten	
<b>Aus Sicht der überlassenen Arbeitskräfte.....</b>	<b>78</b>
<b>Individuelle Dimension pro.....</b>	<b>80</b>
Substitutionseffekt, Sprungbrettfunktion, Wiedereinstieg, Qualifizierung, Flexible Arbeitsgestaltung	
<b>Individuelle Dimension contra .....</b>	<b>81</b>
Einkommenshöhe, Arbeit auf Abruf, Dauerprobezeit, Betriebliche Interessensvertretung, Qualifikation, Alltagspraktische Nachteile, MigrantInnen, Gesundheitsbelastung, Die Ware Arbeitskraft, Soziale Isolation, Disziplinierungsfunktion	
<b>7. Zwei-Klassen-Belegschaft: LeiharbeiterInnen versus Stammpersonal .....</b>	<b>90</b>
<b>8. Eine gewinnträchtige Symbiose.....</b>	<b>93</b>
<b>Resumé .....</b>	<b>96</b>
<b>Ausblick .....</b>	<b>100</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>101</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>107</b>
Erklärung zum selbständigen Verfassen der Arbeit .....	107
Abstract .....	108
Lebenslauf .....	109

Zum Thema Geschlechtergleichbehandlung ist zu erwähnen, dass männliche und weibliche Bezeichnungen gleichermaßen berücksichtigt und geschätzt werden, und sie zugunsten der Lesbarkeit im Folgenden als geschlechtsneutral zu verstehen sind.

## Einleitung

Die Arbeitswelt hat sich grundlegend gewandelt. Das alte Paradigma der fordistischen industriellen Massenproduktion wurde vom neuen flexiblen Kapitalismus (Sennett 1998: 10) abgelöst. Veränderte Märkte erfordern die Anpassung der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen, vor allem in Form der Flexibilisierung von Arbeitszeit, -ort und Tätigkeit. Es kommt zum „Wechsel von einem inhalts- zu einem prozessbezogenen Lebensführungskonzept“ (Schönberger 2007: 87). Daraus resultieren Distanz zum Arbeitsplatz und Oberflächlichkeit hinsichtlich des Tätigkeitsbereichs sowie zwischen ArbeitnehmerInnen, was sich im Loyalitätsverlust zur Firma und Solidaritätsverlust zwischen den MitarbeiterInnen manifestiert.

Die Anforderungen an die neue flexible Arbeitskraft verlangen nach neuen Kompetenzen, die aus lebensweltlichen Ressourcen gezogen werden müssen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privat hinsichtlich Zeit, Ort und Fähigkeiten verschwimmen, sodass es zur Entgrenzung von Arbeitswelt und Lebenswelt kommt. Privat- und Arbeitswelt sind untrennbar miteinander verschmolzen, sodass sich Veränderungen der „Erwerbsarbeitsgesellschaft“ (Beck 1986: 222) maßgeblich auf das gesamte Leben jedes einzelnen Gesellschaftsmitglieds auswirken. Das ökonomisch-kapitalistische Prinzip greift auf alle Lebensbereiche über. Die Verdinglichung zur austauschbaren Ware Arbeitskraft als Humanressource wird zunehmend verstärkt.

Die Freisetzung aus regulierten Strukturen führt zu Ungewissheit. Mangelnde Selbstbestimmungsmöglichkeit über das eigene Leben, eine ungewisse Zukunft, Planungslosigkeit ziehen den Kontrollverlust über die eigene Biographie nach sich. Ankerlosigkeit breitet sich auf alle Lebensbereiche aus.

Als Quelle für Veränderung und Produktivität moderner Gesellschaften sieht Giddens das Zurücklassen der Vergangenheit und das Wagnis einer Zukunft, die von Risiken begleitet ist. (vgl. Giddens 2001: 33ff) Risiken sind dabei mit einer neuen Freiheit verbunden (Beck 1994), die sich jedoch als Wolf im Schafspelz entpuppt. Das Risiko wird auf den einzelnen abgewälzt, sodass Arbeitslosigkeit und Armut in die individuelle Verantwortung gelegt werden.

Die Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt (Beck 1986: 212) schlägt sich besonders stark als Risiko auf das Leben der Individuen nieder. Mediale Meldungen wie von der ÖVP beim letzten Wahlkampf zur Wiener Nationalratswahl Mitte September 2010 untermalen diese Entwicklungen: „Christine Marek fordert im Namen der gesamten ÖVP jetzt nach Einführung der Mindestsicherung eine "Arbeitspflicht" als "Keule gegen den sozialen

Missbrauch". Konkret will die Staatssekretärin und Spitzenkandidatin der ÖVP Wien, dass Arbeitslose, die die Mindestsicherung beziehen, nach sechs Monaten Jobsuche verpflichtend gemeinnützige Arbeit verrichten. (...) Unter gemeinnütziger Arbeit versteht Marek etwa Mithilfe bei Caritas und Hilfswerk, aber auch Rasenmähen und Straßenkehren. "Natürlich immer im Rahmen des Zumutbaren", so Marek, und mit Kürzungen der Mindestsicherung verbunden, wenn man sich weigert, die Arbeit zu machen. Marek schließt auch die völlige Streichung der Mindestsicherung nicht aus, darüber müsse man noch diskutieren. Als Vorbild dient das Projekt "Bürgerarbeit" in Deutschland, das Langzeitarbeitslose motivieren soll wieder erwerbstätig zu werden." (Marek 2010 auf [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at))

Grundlegende, als selbstverständlich empfundene Errungenschaften im Wohlfahrtsstaat erodieren und werden von zunehmend unsicheren sowie riskanten Erwerbs- und damit Lebensbedingungen abgelöst. Arbeitslosigkeit hat sich mittlerweile vom Einzelschicksal zum Teil einer neuen ‚Normalbiographie‘ entwickelt. Das Normalarbeitsverhältnis wird immer mehr von a-typischen und prekären Beschäftigungsformen abgelöst. „Die Zeiten werden härter. Die 35-Stunden-Woche, eine zentrale Forderung der Gewerkschaftsbewegung in den Achtzigern und bis in die Neunziger hinein, scheint unerreichbar, heute arbeiten die Arbeitnehmer wieder mehr als 40 Stunden in der Woche. Zugleich steigt die Lebensarbeitszeit, Urlaub wird durch Betriebsvereinbarungen abgebaut, gekürzt oder gar nicht erst gewährt, Weihnachtsgeld nicht mehr gezahlt, Menschen, die in das Berufsleben einsteigen, erhalten nur noch befristete Verträge. Die Zahl der „working poor“, derer, die trotz Vollzeitarbeit arm sind und zusätzlich Hartz IV beantragen müssen, steigt. Flexibilisierung und Deregulierung sind die Schlagworte der Arbeitgeber, hinter denen sich der Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten verbirgt. So werden die Errungenschaften der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung Schritt für Schritt zerstört.“ (Wallraff 2009: 269)

Als Allheilmittel gegen Arbeitslosigkeit und unsichere Beschäftigungsformen wird von gesellschaftlichen Institutionen wie Politik, Schule und Erziehung Weiterbildung angepriesen. So bleiben äußerst skurril anmutende Entwicklungen im Qualifizierungssektor dem wachsamen (soziologischen) Auge nicht verschlossen:

#### **Arbeitsmarktservice AMS Kurse des BFI Wien:**

HelferIn für Elektroinstallationstechnik, HelferIn für Installations- und Gebäudetechnik, etc. ([www.bfi-wien.at](http://www.bfi-wien.at))

**Weiterbildungsseminare, Dauer 20 UE, Kostenpunkt € 240,-:**

„**Effizientes Reinigen.** In diesem Seminar wird Ihnen das Grundverständnis der (Wohn-) Hausreinigung vermittelt, um Reinigungsergebnisse effizient zu erreichen.

**Voraussetzungen: Keine.**

Inhalt:

- **Grundbegriffe der Reinigung**

- **Material- und Gerätekunde**

- Chemisch-physikalische Grundbegriffe

- Erstellen von Reinigungskonzepten

- Rationelle Reinigung

- Reinigungsverfahren

- Sicherheitsvorschriften

- Umweltschutz (**richtige Dosierung**, Einsatz, Entsorgung)

- **Praktische Übungen**

**Nutzen und Karrieremöglichkeiten:**

- Sie sind mit den Grundlagen der professionellen (Wohn-)Hausreinigung vertraut und können somit die Ihnen übertragenen Reinigungsaufgaben effizient ausführen.“

(Reinigung auf [www.bfi-wien.at](http://www.bfi-wien.at), Hervorhebungen M.K.)

Die genannten Entwicklungen in der Arbeitswelt, politisch motivierte „Zwangsarbeit“ und Ausbildungen zum Hilfsarbeiter, Abfallbeauftragten, sowie Seminare zum Erlernen effizienter Reinigung inklusive praktischer Übungen, riefen in mir stets ambivalente Gefühle des Amüsemments und gleichzeitig Angst hervor. Die große Anzahl prekär beschäftigter Personen wird momentan nicht nur in den Medien zunehmend diskutiert, sondern begegnet mir auch vermehrt in meinem privaten Umfeld. Erzählungen über die teils unmöglichen Arbeitsbedingungen sowie meine eigenen Berufserfahrungen der letzten Jahre, haben in mir ein stetig wachsendes Ausmaß an Machtlosigkeit und Unmut geweckt. Die Umstände, die ein Arbeitnehmer im Jahr 2011 in Kauf nehmen muss, um seine Lebenserhaltungskosten gerade noch decken zu können, und warum niemand dagegen ankämpft bzw. ankämpfen kann, haben mich regelrecht erschreckt. Demnach war es mir ein großes Bedürfnis, mich näher mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Ein Beispiel für sich ausbreitende a-typische Beschäftigungsformen ist die Arbeitskräfteüberlassung. „Je nach Sichtweise wird Arbeitskräfteüberlassung entweder als zeitgemäße und flexible Arbeitsform, die zum „Lifestyle“ gehört, oder aber als „moderne Form der Sklaverei“ gesehen.“ (Wroblewski 2001: 3) „Dennoch bleibt die temporäre Arbeit aufgrund der materiellen Benachteiligung und der strukturellen Unsicherheit überwiegend eine prekäre Beschäftigungsform.“ (Dörre 2009: 3) Überlassene Arbeitskräfte sind trotz gesetzlich (relativ klar) geregelter Bestimmungen mit riskanten

Lebensbedingungen und der (betrieblich strategischen) Zuweisung als zweite Klasse der Belegschaft konfrontiert. So sind bereits etliche Skandale über die Methoden von Arbeitskräfteüberlassern medial bekannt geworden. Nicht erst seit dem bekannten Schlecker-Fall 2009 (Schlecker auf [www.zeit.de](http://www.zeit.de)), bei dem das Stammpersonal entlassen und als Leiharbeiter zu billigeren Löhnen und schlechteren sozialen Bedingungen wieder aufgenommen wurde, gilt Leiharbeit als menschenunwürdiger Sklavenhandel. „Diese moralische Empörung übersieht, daß Arbeitskraft im Kapitalismus zur Ware geworden ist und daß Leiharbeit diesem Sachverhalt entspringt und den Warencharakter der Arbeit lediglich bloßlegt und seines Scheins beraubt.“ (Debus 1982: 3) Das dem Kapitalismus innewohnende Verdinglichungsprinzip wird am Beispiel der Arbeitskräfteüberlassung besonders sichtbar. „Mit entsprechendem Profit wird Kapital kühn. 10 Prozent sicher, und man kann es überall anwenden; 20 Prozent, es wird lebhaft; 50 Prozent, positiv waghalsig; für 100 Prozent stampft es alle menschlichen Gesetze unter seinen Fuß; 300 Prozent und es existiert kein Verbrechen, das es nicht riskiert, selbst auf Gefahr des Galgens. Wenn Tumult und Streit Profit bringen, wird es sie beide encouragieren. Beweis: Schmuggel und Sklavenhandel.“ (Marx 1867/1: 788)

Die Arbeiterkammer AK spricht im Zusammenhang mit Arbeitskräfteüberlassung von der Armutsgefährdung, das Arbeitsmarktservice AMS von ihrer Integrations- und Sprungbrettfunktion. (Radio Wien 2011)

Diese ambivalenten Aspekte werde ich in der vorliegenden Arbeit erörtern. Zunächst folgt die einleitende Darstellung des historischen Wandels vom fordistischen zum postfordistischen Paradigma in der Arbeitswelt und dessen Auswirkungen auf die individuelle Lebenswelt. Ich beziehe mich dabei auf die Konstitution und Standards des Wohlfahrtsstaats und dessen Entwicklungen in Mitteleuropa. Da mittlerweile eine unüberschaubare Menge an Abhandlungen zum Thema Arbeit alleine im soziologischen Feld existiert (vgl. Schweiger 2009: 39), bediene ich mich hier eines zusammenfassenden Artikels von Gottfried Schweiger 2009, um den Wandel der Arbeit im gesellschaftlichen Zusammenhang und dessen Auswirkungen auf das Individuum darzustellen. Dabei wird vor allem auf die Begriffe der Entgrenzung, Flexibilisierung, Subjektivierung sowie des „Arbeitskraftunternehmers“ eingegangen. Weiters habe ich mich in der gesamten Arbeit an Richard Sennetts 1998 „Der flexible Mensch“, und seinen Ausführungen über die Auswirkungen der Flexibilisierung angelehnt.

Nach einer kurzen Überleitung über a-typische Beschäftigungsverhältnisse als eine Auswirkung dieses Wandels, beschäftige ich mich mit dem spezifischen Beispiel der Arbeitskräfteüberlassung. Angefangen von ihrer Definition und historischen Entwicklung, wird ein kurzer jedoch nötiger Überblick über die rechtliche Situation gegeben. Da ausführliche juristische Abhandlungen zur Arbeitskräfteüberlassung zu Hauf existieren,

können demnach diesbezügliche Interessen an anderer Stelle befriedigt werden (z.B. Tomandl 2010). Es folgen statistische Daten zum Thema. Zunächst werfe ich einen kurzen Blick auf die weltweite Lage der Arbeitskräfteüberlassung. Daraufhin beschäftige ich mich mit einer ausführlichen Darstellung der Situation in Österreich und einer anschließenden ‚Typologie überlassener Arbeitskräfte‘ anhand statistischen Materials und der Literatur. Und schließlich gehe ich auf die spezifischen Chancen und Risiken dieser Beschäftigungsform aus Sicht der Unternehmen sowie der Arbeitskräfte ein. Es werden einerseits der betriebswirtschaftliche Blickwinkel und andererseits der Gesichtspunkt der betroffenen Arbeitskräfte beleuchtet, sodass sich eine Doppelperspektive in der gesamten vorliegenden Arbeit ergibt.

Nachdem ich in meinem privaten Umfeld immer wieder mit unzufriedenen LeiharbeiterInnen konfrontiert werde, sind Teile der vorliegenden Arbeit auch diesen Erzählungen entnommen. Ich verstehe diese individuellen Erlebnisse als ‚Expertenmeinungen‘, da die Betroffenen selbst als Spezialisten ihrer jeweiligen alltäglichen Lebenswelt anzusehen sind.

# I „WIR müssen konkurrenzfähig bleiben“

## 1. Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt

Arbeit war in der Antike Roms und Griechenlands eine den Sklaven vorbehaltene Tätigkeit. Sie galt vor der Industrialisierung als niedere Aufgabe für Sklaven und Ungebildete, die als Mittel zum Zweck der materiellen Produktion für Adelige und andere „Bessere“ notwendig war. Im späten Mittelalter folgte eine Pluralisierung und Ausweitung der Arbeitsformen. Im 18. Jahrhundert nahm die Bedeutung der ererbten Besitztümer des Bürgertums ab, das sich fortan an seiner eigenen Leistung und Arbeit im Zeichen des „homo faber“ orientierte. Bis Mitte des 18. Jahrhunderts war die Arbeitswelt von der Domuswirtschaft geprägt. Als zentrales Charakteristikum galt, dass Arbeits- und Wohnort in einem waren. Der Arbeiter erhielt Kost, Logis und Kleidung und zusätzlich einen geringen Lohn. (vgl. Schweiger 2009)

### **Industrialisierung**

Erwerbsarbeit etablierte sich mit der industriellen Revolution ab dem 18. und 19. Jahrhundert und führte seitdem zur Trennung in Arbeitsplatz und Haushalt. Die Arbeitsteilung in öffentliche und private bzw. Erwerbs- und Hausarbeit führte dazu, dass sich die Arbeit zum gesellschaftlichen und biographischen Zentrum entwickelte, aus dem auch der Wohlfahrtsstaat hervorging. Das in Mitteleuropa enorm standardisierte Erwerbsarbeitssystem mit juristisch fixierten Arbeitsverträgen und Tarifverträgen in denen Arbeitszeit, -ort, -art, -entlohnung, etc. genauestens festgelegt sind, führte zur klaren Trennung zwischen Arbeits- und Nicht-Arbeitszeit und -ort, welche heutzutage nicht mehr so eindeutig voneinander unterscheidbar sind. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, an Sozialleistungen, die nicht nur den momentanen Lebensunterhalt gewährleisten, sondern auch die Zukunft absehbar gestalten, wurde dadurch ermöglicht. „Diese Integrationsform durch Erwerbsarbeit und Massenkonsum ist vielschichtig. Sie beruht auf der ‚Pflichterfahrung‘ der Arbeit und ihrer sozialen Kooperationszwänge, aber auch in den sozialen Sicherheiten in der und nach der Erwerbsarbeit, die allerdings eben auch durch diese und nur durch diese gewährt werden: Schutz gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit sowie der ‚Aufstieg‘ in die überall real drohende Utopie des Rentnerdaseins. Das religiöse Versprechen auf Glückseligkeit hat sich hier also verdiesseitigt.“ (Beck in Voß/ Pongratz 1997: 230) Arbeit und Familie galten als biographiestiftend, und waren damals noch eng miteinander verknüpft. „Vielleicht läßt sich sogar sagen, durch das

Nadelöhr seines Arbeitsplatzes hindurch wird der ‚Berufsinhaber‘ zum ‚Mitgestalter der Welt‘ im Kleinen.“ (Beck 1986: 221) Familie und Beruf fungieren als Säulen der Biographie, die Schutz, Sicherheit und Orientierung schaffen. Ohne diese wird die Biographie brüchig und unsicher.

Die Arbeitsteilung erfolgte nicht nur hinsichtlich Haus- und Erwerbsarbeit, sondern auch bezüglich der Tätigkeit. Die Zerlegung der Produktion in Teilarbeitsschritte führte zur Spezialisierung des Einzelnen. Weiters erfolgte die Zerteilung von Zeit und Raum. Zunächst wurde die Tageszeit seit dem 6. Jahrhundert mittels Kirchenglocken in religiöse Zeiten unterteilt, später in Arbeitszeit und Essenszeit. Die Kirchenglocken wurden ab dem 18. Jahrhundert durch mechanische Uhren und kurz darauf durch Taschenuhren ersetzt, sodass die Einteilung der Tageszeiten nun nicht mehr vom Läuten der Kirchenglocken und dessen akustischer oder dem Standort der Kirche und deren visueller Wahrnehmung abhängig war. Somit erfolgte die Trennung zwischen Zeit und Raum. Die Zerlegung der Arbeit in Teilarbeitsschritte führte zur Teilung von Geist und Körper. Durch die immergleiche Ausführung der routinisierten Teilarbeit mutiert der Arbeitsalltag zu einer langweiligen und abstumpfenden Qual. So führt die Ausführung einzelner Teiltätigkeiten, die nur aus einem oder zwei Handgriffen bestehen zum Verlust des Gebrauchs seines Verstandes, und schließlich wird der Arbeiter „stumpfsinnig und einfältig“. (Granovetter 1993: 78 zit. nach Sennett 1998: 46)

Routine hat positive und negative Seiten. Diderot geht von der Routine als Lehrmeisterin der Zukunft aus, während sie laut Adam Smith zur Abstumpfung des Geistes führt.

Diderots Idealvorstellung einer positiven Routine besagt, dass durch die oftmalige Wiederholung, sich das Gelernte so ins Gehirn einprägt, dass man es kreativ und produktiv beeinflussen kann. „Mit Hilfe von Wiederholung und Rhythmus kann der Arbeiter nach Diderots Worten bei seiner Tätigkeit ‚die Einheit von Geist und Hand‘ erreichen.“ (Sennett 1998: 42) Routine sei demnach nicht geistlos sondern führe zu kontrollierten Arbeitsvorgängen, die schließlich in Ruhe und Zufriedenheit des Menschen mit sich selbst einmünden. Diderot geht dabei vor allem vom Vergleich zwischen Kunst und Arbeit aus. Doch der Künstler hat im Vergleich zum Industriearbeiter die Möglichkeit zur Kontrolle über seine Arbeit.

Diese Erkenntnis kommt bei Adam Smiths Überlegungen zum Ausdruck. Er erkannte einerseits das Potential des freien Marktes und gleichzeitig auch dessen Gefahren. Ausgehend von der gesellschaftlichen Arbeitsteilung im Zentrum, nimmt die Spezialisierung der Arbeit mit wachsendem Markt und materiellem Fortschritt zu. Die Zerlegung in einzelne Arbeitsschritte und deren Aufteilung auf spezialisierte Arbeiter steigert den Output, ist rationeller und effizienter als ein Arbeiter, der die gesamte Produktion übernimmt. Anders ist es jedoch mit dem moralischen Fortschritt der Gesellschaft. Nach Smith stellen die Natur und Familie wie sie am Land gelebt werden,

den moralischen Ausgleich zur industrialisierten Arbeit in der Stadt dar. Der menschliche Charakter wird durch industrielle Arbeitsroutine zerstört: moralische Gefühle zeichnen sich durch ihre Spontaneität aus, die durch Alltags- und Arbeitsroutine vermindert wird (vgl. Sennett 1998: 47). „An einem bestimmten Punkt wird die Routine selbstzerstörerisch, weil die Menschen die Kontrolle über ihre eigenen Handlungen verlieren; der Verlust der Kontrolle über die Arbeit bedeutet, geistig abzusterben.“ (Sennett 1998: 45)

## **Fordismus**

Zur Arbeitsteilung kam die Rationalisierung der industriellen Arbeit in Form des Fordismus und Taylorismus. Der Fordismus, zurückgehend auf Antonio Gramsci 1975, charakterisiert die Produktion, im speziellen die Automobilproduktion Henry Fords, nach dem Taylorschen Rationalisierungs- und Standardisierungsprinzip. Henry Ford zahlte seinen Arbeitern im Highland Park der Ford Motor Company (1910-1914) 5,- Dollar pro Tag was 1997 mit 120,- Dollar gleichzusetzen ist, sowie erstmals eine Gewinnbeteiligung. Er sah dies als „angemessene Entschädigung für Langeweile“. (Sennett 1998: 49) Davor war die Automobilindustrie durch eigenständige Facharbeiter gekennzeichnet, die dezentral viele komplizierte Arbeiten ausführten und zum Teil sogar Hilfskräfte von ihrem eigenen Lohn beschäftigten. Mit Beginn der Industrialisierung und dem Highland Park wurden die Facharbeiter durch „spezialisierte Arbeiter“ ersetzt, meist Immigranten ohne Sprachkenntnisse, die „rudimentäre Tätigkeiten, die wenig Denken und Urteilsvermögen erforderten“ (Sennett 1998: 49) verrichteten. „1917 waren 55% der Arbeitskräfte spezialisierte Arbeiter, weitere 15% waren ungelernete Reinigungskräfte und Hausmeister, die am Rande des Produktionsprozesses standen; der Anteil der Facharbeiter war auf 15% gefallen.“ (Sennett 1998: 50) Die Ersetzung eines erfahrenen Facharbeiters gegen hochtechnologische Maschinen bringt die Aussage von Sterling Bunell zum Ausdruck: „Billige Leute brauchen teure Maschinen (...) gut ausgebildete Leute kaum etwas außer ihren Werkzeugkästen.“ (Bunell 1979: 118 zit. nach Sennett 1998: 50) Auch Günter Wallraff erzählt aus seinen Studien von der Relation zwischen Mensch und Maschine: „In den nächsten Tagen schleppen wir bei 30 Grad Hitze Gasbetonplatten bis zum 6. Stockwerk hoch. Wir sind billiger als der Kran, der zu einer anderen Baustelle transportiert wird.“ (Wallraff 1985: 43)

Frederick W. Taylors Bewegungsstudien, daher die Bezeichnung Taylorismus, in denen jeder einzelne Handgriff mit der Stoppuhr gemessen und auf seine Effizienz hin optimiert wurde, zeigen ebenfalls den Geist der damaligen Zeit, in dem der ‚Arbeiter als Werkzeug der Maschinen‘ unbelastet vom Wissen um die genauen Zusammenhänge der Gesamtproduktion, seinen Handgriff möglichst schnell, einfach und nahezu gedankenlos

ausführen soll. Frederick W. Taylors „wissenschaftliche Betriebsführung“ basierte auf der effizienten Nutzung von Arbeitskraft und ist durch drei zentrale Prinzipien charakterisiert: „(1) der Loslösung des Arbeitsprozesses von den Fertigkeiten des Arbeiters, (2) der Trennung von Planung und Ausführung und (3) der Vorgabe und Kontrolle jedes Schrittes des Arbeitsprozesses.“ (Schweiger 2009: 42) Entgegen der Wunschträume von Industriepsychologen wie Frederick W. Taylor oder dem Industriekapitalisten Henry Ford kam es „jedoch zu keinem passiven Hinnehmen dieser Versklavung der Zeit durch die Routine. David Nobel bemerkt, dass ‚die Arbeiter über ein breites Repertoire von Techniken zur Sabotage von Bewegungsstudien verfügten und ganz selbstverständlich Methoden und Arbeitsvorschriften ignorierten, wenn sie ihnen nicht passten oder mit ihren Interessen kollidierten.‘ Außerdem wurde Smiths ‚stumpfsinniges und einfältiges‘ Geschöpf bei der Arbeit deprimiert, und das verminderte seine Produktivität.“ (Sennett 1998: 51)

Ein anderes Beispiel für die negativen Auswirkungen der industrialisierten Routine findet sich ebenfalls in der Automobilbranche in Daniel Bells Untersuchungen „Das Unbehagen in der Arbeitswelt“ des General Motors Werks in Michigan Willow Run. Hier delegierte das Management nach strengen Prinzipien der „technischen Rationalität“ (Bell 1988 zit. nach Sennett 1998: 52) eine riesige Fabrik in der alle Materialien und Arbeitsschritte vereint waren. Diese „technische Rationalität“ folgte drei zentralen Logiken:

1. Die Logik der Größe ging von der Effizienz aus, die gesamte Produktion unter einem Dach zu haben, um Transportkosten und –zeit zu minimieren.
2. Die Logik der Hierarchie lag bei Bells Studie nicht im Prinzip der „militärischen Disziplin“ nach Max Weber (Weber 1976: 686), sondern in der räumlichen und gedanklichen Trennung von Organisations- und Planungs- zu Ausführungsabteilung. Somit besteht kein direkter Kontakt zwischen diesen mehr, „alle Intelligenz (wird) aus dem Fabrikationsprozess ab(gezogen).“ (ebd.) Gleichzeitig konzentriert man sich nur noch auf die Organisations- und Planungsabteilung, was wiederum den Abstumpfungsprozess des Arbeiters begünstigt.
3. Die Logik der metrischen Zeit wurzelt in den Bewegungsstudien von Frederick W. Taylor, in der kleinste Zeiteinheiten gewichtet werden. So erfolgt bei General Motors eine Zeitmessung in Zehntel einer Stunde, also 6 Minuten Einheiten, die sich punktuell genau auf Urlaubszulagen, Beförderungen und Dienstalterzulagen für alle niedrigeren Angestellten und Arbeiter, egal ob im Büro oder am Fließband, auswirken. Grund genug für die Arbeiter und schließlich Gewerkschaftsmitglieder um jede einzelne Minute zu kämpfen und daraus hervorgehende Forderungen gegen die Unterdrückungsgewalt und Macht des Managements durchzusetzen. Unter diesem Gesichtspunkt kann Zeit auch als „persönliche Leistung“ (Sennett 1998: 54) interpretiert werden.

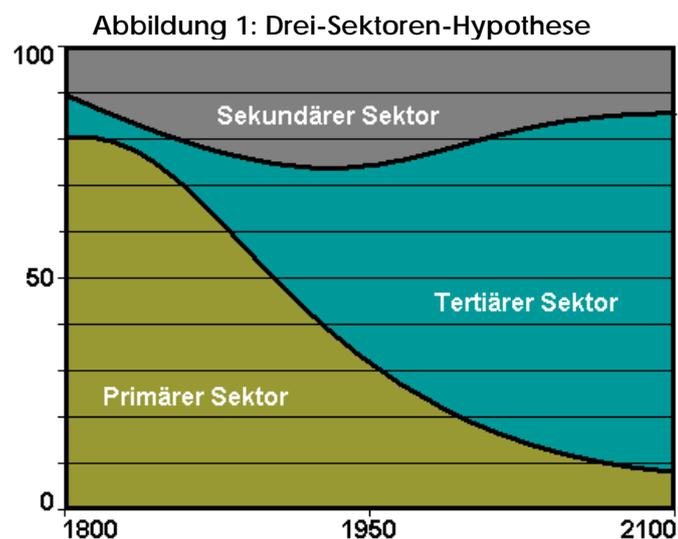
Das Prinzip der Rationalisierung wird nicht nur bei der industriellen Massenproduktion eingesetzt, sondern findet auch im Dienstleistungssektor bis heute Anwendung. „Wir schaffen uns ein „Arbeitsumfeld... in dem wir alle so sein können, wie wir sind. Wir behandeln uns mit Respekt und Würde“, heißt es im Leitbild von Starbucks. Seit der Krise 2008, in der der Konzerngewinn eingebrochen ist, hat Starbucks seine Rationalisierungsexperten wieder in die Filialen ausschwärmen lassen. Sie sollen den Beschäftigten beibringen, wie sie noch schneller arbeiten können. Das Konzept ist ähnlich wie bei McDonald`s und den anderen Fließband-Schnellrestaurants. Da wird abgemessen, an welcher Stelle die Aromazusätze stehen müssen, der Griff zu den Tassen wird optimiert, die Schritte von der Kaffeemaschine zur Ausgabetheke werden gezählt und der Abstand von der ‚Paistry‘ (der Gebäck- und Snacktheke) zur Kasse vermessen. Einer der wenigen Arbeitnehmervertreter bei Starbucks in den USA protestierte öffentlich gegen die neue Rationalisierungswelle. Die Mitarbeiter würden ‚in Roboter verwandelt‘, das Café werde ‚zu einer Fabrik‘. Die Financial Times Deutschland meldet, der Konzern habe in den durchgecheckten US-Filialen „die Zahl der Bedienvorgänge um neun Prozent erhöht“. Mit der Stoppuhr und anderen ‚Optimierungsvorgängen‘ konnte der Gewinn wieder auf 150 Millionen US-Dollar pro Quartal gesteigert werden.“ (Wallraff 2009: 229)

Routine hat also einerseits zerstörerische, unterdrückende und abstumpfende Auswirkungen auf den Arbeiter; sie kann jedoch auch Ordnung schaffende, Kontrolle gebende und Planung ermöglichende Charakterzüge annehmen. Anthony Giddens, Diderot folgend, sieht Routine als Wurzel von Gewohnheiten, die das Leben stützen und Erzählungen ermöglichen können. (vgl. Giddens 1988) Sennett hingegen postuliert, dass mechanische Routinearbeiten keine historischen allgemeineren Erzählungen ermöglichen, sondern zu Erniedrigung und Unwissenheit führen. (Sennett 1998: 55) Eine Möglichkeit der negativen Routine entgegen zu wirken wäre Flexibilität. Durch die Rationalisierung in der industriellen Massenproduktion wird eine enorme Produktivitätsmaximierung erreicht, sodass die Arbeiter in die Arbeitszeit- und Lohn- bzw. Preisgestaltung derart eingegliedert werden, dass Massenproduktion und -konsum direkt zueinander in Beziehung stehen. Besonders kennzeichnend an dieser industriellen Massenproduktion ist eben die hierarchische Trennung in Management und Ausführung, wobei die ausführenden Arbeitskräfte nach den Vorgaben von oben ihre Tätigkeiten vollziehen. Vor allem dieser Aspekt wird sich später ändern.

## Postfordismus

Seit Anfang der 80er Jahre hat das fordistische Prinzip an Bedeutung verloren, da globalisierte Märkte und neue Technologien, allen voran Kommunikationstechnologien, nach einer neuen Organisation von Arbeit verlangten. Starre Berufsschemata und die dazugehörigen staatlichen und sozialen Strukturen können die Anforderungen der Ökonomie nicht mehr länger befriedigen, und müssen aufgebrochen werden. Erwerbsarbeit wirkt derart stark auf das System, dass ihre Veränderung eine Änderung des gesamten Systems nach sich zieht, da „die Industriegesellschaft in ihrer Schematik der Biografien, in ihrem Begriff von Leistung, ihrer Rechtfertigung von Ungleichheit, ihrem Sozialrecht, in ihrer Machtbalance usw. durch und durch eine Erwerbsarbeitsgesellschaft ist.“ (Beck zit. nach Schett 2005: 11) Die neuen Anforderungen der Wirtschaft schaffen „eine neue Kultur der Arbeit“ (Welsch 2003: 984 zit. nach Wroblewski 2001: 1), die schließlich „eine andere Art von Gesellschaft“ (Welsch 1997: 349 ebd.) hervorbringt. Ursula Huws spricht in diesem Zusammenhang vom neuen Paradigma der Arbeit (Huws 1998 ebd.).

Allgemein wird über einen Wandel zum Postfordismus spekuliert, der durch die Schwerpunktverlagerung in den Dienstleistungssektor gekennzeichnet ist (siehe Abb. 1). „Die Drei-Sektoren-Hypothese beschreibt, dass sich der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeit zunächst vom primären Wirtschaftssektor (Rohstoffgewinnung), auf den sekundären (Rohstoffverarbeitung) und anschließend auf den tertiären Sektor (Dienstleistung) verlagert.“ (www.wikipedia.org)



Quelle: www.wikipedia.org nach dem französischen Wirtschaftswissenschaftler Jean Fourastié

Historische Übergänge sind jedoch immer von Mischformen geprägt und können nie klar punktuell differenziert werden.

Der Ursprung des Wortes „Kapitalismus“ geht auf den Dichter Samuel Taylor Coleridge 1823 zurück und beschreibt ein bestimmtes Wirtschaftssystem, in dem „die Kapitalisten“ über Arbeiter verfügen. Je nach historischem Abschnitt existieren spezifischere Bezeichnungen, um die jeweilige Art des „Verfügens“ der Kapitalisten näher zu definieren. Globalisierung und Neoliberalismus schaffen eine neue Wirtschaftsordnung. Der sogenannte „flexible Kapitalismus“ gewinnt dabei heute zunehmend an Bedeutung. „Von den Arbeitnehmern wird verlangt, sich flexibler zu verhalten, offen für kurzfristige Veränderungen zu sein, ständig Risiken einzugehen und weniger abhängig von Regeln und förmlichen Prozeduren zu werden. Die Betonung der Flexibilität ist dabei, die Bedeutung der Arbeit selbst zu verändern und damit auch die Begriffe, die wir für sie verwenden.“ (Sennett 1998: 10) So haben Begriffe wie Karriere und Beruf einen Wandel vollzogen. Die Bezeichnung Job tritt an die Stelle des Berufs. Laut Lexikon ist der Job als (Gelegenheits)arbeit, vorübergehende einträgliche Beschäftigung definiert. (vgl. Duden 2001) In der EDV bezeichnet der Job „einen einzelnen vom Betriebssystem eines Computers abzuarbeitenden Auftrag“ ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

### **Vom Beruf zum Job**

Das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft bzw. Subjekt und Struktur kann im Beruf als Vermittlungsinstanz zwischen Mikro- und Makrosoziologie vereint werden. (vgl. Voß 1997: 201)

Die Frage „Was sind Sie?“ (Beck 1980: 14) bezieht sich somit auf ganz selbstverständliche Weise auf den Beruf eines Menschen, da dieser über dessen Leben zentrale Aussagekraft hat: „Wir setzen Person und Beruf gleich und benutzen den Beruf als Indikator, als Informationsquelle dafür, was die Person ‚ist‘ (...).“ (Beck 1980: 14)

Das Berufskonzept von Bolte, Beck und Brater sieht vom Beruf als gesellschaftlich vorgegebene Position inklusive spezifischem Aufgabengebiet, welche von Personen mit über das Bildungssystem erlangten Fähigkeiten ausgefüllt werden muss, ab. Statt auf technisch-ökonomisch bedingte Erfordernisse ausgelegte Berufe, werden sie als Fähigkeits- und Qualifikationspotentiale, die in sozial typisierter und institutionalisierter sowie regulierter Form auf das Individuum treffen und wiederum über das Bildungssystem reproduziert werden, gesehen. Berufe fungieren somit als Vermittlungssysteme zwischen Individuum und Gesellschaft. Sie dienen als „Fähigkeitsausweise“ (Bolte et al. zit. nach Voß 1997: 207) zur Bereitstellung der Arbeitskraft von Individuen und damit als Platzanweiser im Erwerbssystem. „Berufe bieten zudem Orientierungen für die persönliche Entwicklung und die Selbstdefinition („Identität“) gegenüber der Gesellschaft und fördern dadurch die soziale Integration.“ (Voß 1997: 207) Gesellschaftlich gesehen legen Berufe

einen Status und damit eine soziale Rolle fest, die gleichzeitig mit Rechten und Pflichten, Chancen und Risiken, Potentialen und Sanktionen belegt sind. Berufe gehen über Generationen hinaus und reproduzieren Ungleichheiten. Aus subjektorientierter Perspektive werden Berufe zunächst als „Fähigkeitskombinationen“ (ebd.) von Personen gesehen, bevor sie in oben beschriebener vergesellschafteter Form auf das Individuum einwirken. Berufe können „primär eine soziale Kanalisierung und Standardisierung der Menschen (ihrer Identität, Lebenslage, Biographie usw.) und ihres Handelns (und Erlebens) bewirken“ (ebd.: 208). Es handelt sich also um eine starre Festlegung des Individuums auf den Beruf und dessen staatliche soziale Regulierung.

„Alle Arten der Lebensführung in modernen Gesellschaften sind hochgradig vergesellschaftet. D.h., sie können auch dann, wenn den Menschen selbst das Bild individueller Autonomie im Kopf herumgaukelt, nur in der Teilhabe und der Abhängigkeit von vielfältigen Institutionen geführt werden. Dies liegt wesentlich darin begründet, dass im Zugang zur Moderne alle Möglichkeiten und Voraussetzungen der Selbstversorgung zerschnitten werden. (...) Jeder arbeitet also für etwas, mit dem er selbst, unter dem Gesichtspunkt der Subsistenzsicherung, gar nichts anfangen kann. Damit werden aber Arbeit für andere und alles, was diese voraussetzt, zum Schlüssel der Lebensführung in der Moderne.“ (Beck 1996: 91f)

Durch die Entgrenzung von Freizeit und Arbeit, von Arbeitswelt und Lebenswelt, die durch das neue Arbeitsparadigma entsteht, existieren maßgebliche Abhängigkeiten, die einen Blick auf die Arbeit ohne auf die Lebenswelt insgesamt nicht mehr zulassen, sowie auch eine Interessensvertretung, die sich nur mit der Arbeit an sich beschäftigt ineffektiv macht.

Die Auswirkungen auf die einzelnen Subjekte zeigen sich in einer neu gewonnenen ‚Freiheit‘ und Unabhängigkeit von sozialen Strukturen. „Diese Freisetzung räumt ihnen jedoch weniger neuartige Entfaltungschancen ein, als dass sie nun (wie historisch immer deutlicher wird) zunehmend gezwungen sind, in systematisch erweiterter Form die Regulierung ihres Handelns in allen Lebenssphären und damit schließlich ihre Vergesellschaftung aktiv selber zu betreiben.“ (Voß 1997: 216) Die soziale Verortung sowie die eigene Biographie müssen als Vermittler zwischen Individuum und Gesellschaft ebenfalls selbst gestaltet werden. „Das Erwerbsleben ist dabei – entgegen frühen Abgesängen auf das ‚Ende der Arbeitsgesellschaft‘ – mehr denn je eine zentrale Ebene der Vergesellschaftung und Reproduktion.“ (ebd.: 216) Der Beruf als „Fähigkeitsausweis“ (Bolte et al. zit. nach Voß 1997) ist längst überholt und wird von Betrieben als solcher nicht mehr nachgefragt. Während früher das Erbringen der von oben angewiesenen, geführten und kontrollierten Arbeitsleistung genügte, fordern heutige Betriebe Eigenverantwortung, Flexibilität und Selbstdisziplin. Sie verlangen damit einen „Arbeitskraftunternehmer“ mit der „Ware Arbeitskraft“ (Marx) bzw. „Unternehmer-seiner-

selbst“ (vgl. Voß/ Pongratz 1997), der in Eigenregie, damit ist Eigenkontrolle, -anweisung und -verantwortung gemeint, Projekte inklusive deren Risiko erfolgreich meistern soll. Die Beschäftigungsverhältnisse haben entsprechend offene Formen angenommen. Die individuelle Lebensführung ist demnach dem Arbeitskraftunternehmen anzupassen, da dieses sonst in seiner Existenz bedroht wäre. Dazu ist die stetige Qualifizierung und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten notwendig. Die Kompetenzen sind nicht mehr nur fachlich dominiert, sondern beziehen sich eher auf Innovativität, Flexibilität, Zuverlässigkeit, Kommunikativität, etc.

Der Beruf als Vermittler und vergesellschaftender Stabilisator hat damit seine Bedeutung verloren und wird von einer „Verbetrieblichung der Lebensführung“ (vgl. ebd.: 219) abgelöst. „Dieser Prozess markiert jedoch nichts anderes, als eine neue Stufe der von Max Weber postulierten historisch fortschreitenden Rationalisierung von Gesellschaft (bzw. der Durchsetzung einer privatwirtschaftlich basierten Vergesellschaftungslogik, wie es Marx sehen würde) – eine Entwicklung, die zuerst die Sphären Wirtschaft (Verbetrieblichung), Arbeit (Verberuflichung), Staat (Bürokratisierung) und Wissen (Entzauberung und Verwissenschaftlichung) erfasst hat und nun (...) sozial immer umfassender die Alltagsgestaltung und damit auch die bisher nur teilweise betroffene Privatsphäre von Menschen unterwirft.“ (ebd.: 219)

„Tiefliegende, meist erst mit der Industriegesellschaft entstandene oder von ihr durchgesetzte Routinen und Gewissheiten verlieren ihre institutionellen Stützen. Das bedeutet erstens Unsicherheit, und zwar eine besondere Art, nämlich ‚hergestellte Unsicherheit‘ (Giddens).“ (Beck 1996: 9) In Ulrich Becks Risikogesellschaft fließen unterschiedliche Bereiche mit ein: Technologie, Ökonomie, Wissenschaft, Politik, Soziales, Arbeit und Bildung. „Risikogesellschaft hat als ein zentrales Merkmal den Wandel der Erwerbsarbeitsformen, und die zentrale These lautet, dass bei einem knapper werden des Erwerbsarbeitsvolumen als solchem sich die verbleibende Arbeit in den Dimensionen Zeit und Raum grundlegend verändert.“ (Schett 2005: 6) Neben globalen Risiken verstärkt sich die Individualisierung. Becks Individualisierung ist folgendermaßen charakterisiert: „Herauslösung aus historischen vorgegebenen Sozialformen und -bindungen im Sinne traditionaler Herrschafts- und Versorgungszusammenhänge (‚Freisetzungsdimension‘), Verlust von traditionellen Sicherheiten im Hinblick auf Handlungswissen, Glauben und leitende Normen (‚Entzauberungsdimension‘) und – womit die Bedeutung des Begriffs gleichsam in ihr Gegenteil verkehrt wird – eine neue Art der Einbindung (‚Kontroll- bzw. Reintegrationsdimension‘). (Beck 1986: 206) Der einzelne wird zwar aus traditionellen Versorgungsbezügen herausgelöst (Familie, soziale Klasse usw.) und kann sein Leben viel stärker nach eigenen Vorstellungen leben, genießt in diesem Sinne also mehr Freiheit und Unabhängigkeit, tauscht dafür aber die Zwänge des Arbeitsmarktes und der Konsumexistenz und die in ihnen enthaltenen Standardisierungen und Kontrollen ein. In

diesem Zusammenhang spricht Beck von einer Reinstitutionalisierung des freigesetzten Individuums. Die Unüberschaubarkeit und Nichtberechenbarkeit von Risiken, die Eigendynamik gesellschaftlicher Veränderungen und fehlende Lösungskonzepte verursachen einen Vertrauensverlust in das bestehende politische System. Beck nennt einige soziale Bedrohungspotentiale, die daraus entstehen könnten: Irrationalismus, Extremismus und Fanatismus – letztlich ist der Ausgang offen.“ (Schett 2005: 9)

## **2. Auswirkungen des neuen Arbeitsparadigmas**

Grundsätzlich lassen sich drei zentrale internationale Veränderungen der Biographie durch die Globalisierung und Flexibilisierung hinsichtlich Familie und Beruf feststellen:

- Die makrostrukturellen Unsicherheiten haben sich deutlich erhöht.
- Die Unsicherheiten wirken sich auf Randgruppen des Arbeitsmarktes, wie BerufseinsteigerInnen, Arbeitslose, Frauen, MigrantInnen, besonders negativ aus, da hier Marktrisiken extremer wirken. Beruflich fest verankerte Personen spüren den Wandel nicht unmittelbar.
- Aus der eben genannten Differenz der Wirkung von Globalisierung und Flexibilisierung auf unterschiedliche Gesellschaftsgruppen, resultiert eine Verstärkung sozialer Ungleichheiten. Vor allem im Bereich der Bildung nimmt dieses ohnehin vorhandene Ungleichgewicht zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppierungen im Erwerbsalltag noch einmal zu. (vgl. Blossfeld et. al. in Sydzlik 2008: 43f)

Auf individueller Ebene resultieren Angst und Unsicherheit, weil man mit der neuen Flexibilität und den damit verbundenen Risiken nicht umzugehen weiß. Der menschliche Charakter ist maßgeblich von den Verbindungen zur Welt bestimmt, „es ist der ethische Wert, den wir unseren eigenen Entscheidungen und unseren Beziehungen zu anderen zumessen. (...) Der Charakter konzentriert sich insbesondere auf den langfristigen Aspekt unserer emotionalen Erfahrung. Charakter drückt sich durch Treue und gegenseitige Verpflichtung aus oder durch die Verfolgung langfristiger Ziele und den Aufschub von Befriedigung um zukünftiger Zwecke willen. Aus der wirren Vielfalt von Empfindungen, mit der wir alle uns jederzeit herumzuschlagen haben, wählen wir einige aus und versuchen sie aufrechtzuerhalten. Diese nachhaltigen Züge werden zum Charakter, es sind die Merkmale, die wir an uns selbst schätzen und für die wir den Beifall und die Zuwendung der anderen suchen.“ (Sennett 1998: 11f) Es geht also um die Auswirkungen des „flexiblen Kapitalismus“ auf der persönlichen Ebene des Menschen. Sein Charakter steht entgegen der neuen Flexibilität.

Klaus Schönberger nennt einige Aspekte der Auswirkungen des neuen Arbeitsparadigmas:

- Flexibilisierung, Toyotismus, Entgrenzung von Raum und Zeit, personalisierte schwer vorausstimmbare Leistung, „Personalisierung der Abhängigkeit, universelle Dienstbotenarbeit sowie den ‚Höhepunkt der Knechtschaft‘“ (Virno 1994: 80, 94, 97 ebd.), „Verarbeitlichung des Alltags“ (Voß 1998: 482 ebd.) da Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt
- Subjektivierung doppelt: einerseits neue subjektive Anforderungen an Arbeit, andererseits steigt Subjektivierung durch Flexibilisierung (neue Kommunikationstechnologien)
- De-Institutionalisierung der Biographie: „sukzessive Aufkündigung der Sozialpartnerschaft als Kernelement des fordistischen Klassenkompromisses (...) Wohlstand auf Widerruf oder prekäre(m) Wohlstand (vgl. Vester et al. 2001: 83ff)“ (Rosenbaum/ Timm 2006: 37 ebd.) Die Deregulierung der Biographie: früher Ausbildung, Erwerbsleben, Rente, jetzt verschieben sich diese Institutionen und werden unsicher
- Prekarisierung: Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse: Ich-AG, Minijobs (€400-800 monatlich), working poor, Teilzeit, Arbeitskraftunternehmer

(vgl. Schönberger 2007: 75-79):

## **Flexibilisierung**

Der Begriff wurde ursprünglich von den Fähigkeiten eines Baumes abgeleitet, der sich im Wind biegt, jedoch wieder in seine Form zurückkehren kann. „Im Idealfall sollte menschliches Verhalten dieselbe Dehnfestigkeit haben, sich wechselnden Umständen anpassen, ohne von ihnen gebrochen zu werden. Die heutige Gesellschaft sucht nach Wegen, die Übel der Routine durch die Schaffung flexiblerer Institutionen zu mildern. Die Verwirklichung der Flexibilität konzentriert sich jedoch vor allem auf die Kräfte, die die Menschen verbiegen.“ (Sennett 1998: 57) „Veränderung bedeutet Drift.“ (Sennett 1998: 37) Hier stellt sich also die Frage wie und ob die Menschen wieder in ihre Ursprungsform zurückkehren (können) wie es dem Baum möglich ist. Sennett beschreibt das „postmoderne“ Ich folgendermaßen: „Ein nachgiebiges Ich, eine Collage aus Fragmenten, die sich ständig wandelt, sich immer neuen Erfahrungen öffnet – das sind die psychologischen Bedingungen, die der kurzfristigen, ungesicherten Arbeitserfahrung, flexiblen Institutionen, ständigen Risiken entsprechen.“ (Sennett 1998: 182)

Eine Antwort der Betriebe auf veränderte Märkte ist die Zunahme flexibler Arbeitsformen, die sich vor allem in Arbeitszeit, -ort, und Beschäftigungsart niederschlagen. Hierzu

existieren drei generelle Flexibilisierungsformen, die einander bedingen und nicht nur auf die Produktion sondern auch auf den Dienstleistungssektor Anwendung finden:

- Technologie: Das fordistische Prinzip ist zu standardisiert und träge um auf neue Marktanforderungen rasch reagieren zu können. Demnach besteht hier die Notwendigkeit, entsprechende Technologien zur flexiblen Umstellung der fordistischen Produktion.
- Auslagerungen: Im fordistischen Prinzip erfolgte nahezu die gesamte Produktion innerhalb eines Hauses. Die Einlagerung von Produkten und Gesamtproduktion wird aufgeteilt, sodass Zulieferer und Herstellung flexibel (v.a. ökonomisch) gestaltet werden können.
- Arbeitskraft: Die monotone stupide Fließbandarbeit wird von einer flexiblen Produktion am Fließband mit hoch qualifizierten ArbeiterInnen abgelöst. Hierarchien werden gelockert, sodass sich die Ergebnisverantwortung nach unten verlagert. Arbeitszeit, -ort und -entgelt werden ebenfalls flexibilisiert.

(vgl. Kiely 1998: 98f zit. nach Szydlik 2008: 8f)

„Mit Berndt Keller und Hartmut Seifert können dabei zwei Hauptdimensionen von Flexibilisierung, *interne* und *externe*, unterschieden und weiter ausdifferenziert werden. Auf der einen Seite stehen dabei betriebsinterne Maßnahmen, die Arbeitszeit, -ort, -entgelt oder -platz betreffen, also ‚eine Anpassung des Arbeitseinsatzes an veränderte Nachfragebedingungen ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt ermöglichen.‘ Auf der anderen Seite ‚basiert externe Flexibilisierung vor allem auf der ‚traditionellen‘ Anpassung der Beschäftigungszahl (durch Entlassungen und Einstellungen), zunehmend auch auf Befristung und Leiharbeit sowie Transfergesellschaften.‘ (vgl. Keller/ Seifert 2007: 15f)“ (Schweiger 2009: 53)

Freiheit und Lebendigkeit wird also mit Flexibilität gleichgesetzt. Die Flexibilität hat jedoch wiederum neue Macht- und Kontrollstrukturen etabliert, die entgegen die Freiheit des Menschen wirken. Drei zentrale Elemente wohnen diesen Strukturen inne:

1. Der diskontinuierliche Umbau von Institutionen
2. Flexible Spezialisierung der Produktion
3. Konzentration der Macht ohne Zentralisierung

1. Der diskontinuierliche Umbau von Institutionen führt dazu, dass diese unwiderruflich so verändert werden, dass keine Verbindungen zwischen ihrer Vergangenheit und Gegenwart mehr existieren. Lockere Netzwerke sind flexibler gestaltbar als starre Hierarchien, sodass sich Fragmente leicht austauschen und neu kombinieren lassen. Eigene Softwaresysteme zur Analyse dieser Netzwerke unterstützen bei der „Ausdünnung“

(Sennett 1998: 60) des Personals zur Kostenersparnis bzw. Entdeckung und Entfernung ineffizienter Teile, was mit dem Fachbegriff „Re-engineering“ (Sennett 1998: 61) betitelt wird. Diese Praktiken der Personaleinsparungen werden mit dem Argument „mehr mit weniger zu leisten“ (Sennett 1998: 61) beschönigt, und zielen auf die Straffung der Organisation ab. Der unwiderrufliche Bruch mit der Vergangenheit einer Institution vollzieht sich meist durch den äußerst chaotischen Charakter, der dem „Re-engineering“ innewohnt. Während der Umstrukturierung gerät die Firma ins Stocken, viele erfolgreiche Strategien werden verändert oder aufgegeben, um später mit zum Teil enormen Verlusten wieder in den Mutterkonzern eingekauft zu werden. Im Namen von Gewinnmaximierung durch Produktionssteigerung und Personaleinsparungen wird die Flexibilität vorangetrieben und führt gleichzeitig zum „Ende des organisierten Kapitalismus“ (Lash/ Urry 1987: 196-231). Die damit erhofften Optimierungen treten jedoch in den meisten Fällen nicht ein. Die mehrfachen Entlassungswellen verunsichern die verbliebenen Mitarbeiter und führen so zu weniger Motivation und Arbeitsmoral, obwohl sich die übrigen über ihren Triumph gegenüber den Entlassenen freuen könnten. Verglichen mit den früheren unflexiblen Zeiten kann man bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt und mit Rücksicht auf die Kosten der Einführung des Computers sogar von einem Produktivitätsdefizit in der heutigen Zeit ausgehen (vgl. Harrison 1994: 72f). Oftmals werden derartige Defizite und Versager eines Unternehmens in Kauf genommen, da sich die scheinbare Umstrukturierung zumeist positiv auf den Aktienmarkt niederschlägt.

2. Die flexiblere Spezialisierung der Produktion ermöglicht die schnelle Veränderung der Produktpalette, um auf sich wandelnde Nachfragesituationen reagieren zu können. Die starren Fließbänder des Fordismus werden von flexiblen und spezialisierten Produktionsinseln abgelöst, die sich dem Markt sehr rasch anpassen können. Zentrale Bestandteile bilden hier der Computer, mit dem neue Programme geschrieben werden, vernetzte Informationstechnologien, die die Analyse des Marktes ermöglichen, und spezialisierte Arbeitsgruppen, die ohne hierarchische Absegnungen Entscheidungen treffen können; alles also Einrichtungen, die den flexiblen Wandel einer Firma zugunsten der Innovation problemlos durchführbar machen.

3. Die Konzentration der Macht ohne Zentralisierung führt nicht zu weniger Kontrollmechanismen. Trotz flacherer Hierarchien existieren diese nach wie vor und sind teilweise, unter anderem unterstützt durch Computerüberwachungssysteme, noch mächtiger als je zuvor. Kleine Arbeitsgruppen innerhalb der Firma werden noch kleiner und mit neuen Aufgaben überschüttet und überlastet, die Abhängigkeit einzelner kleiner Herstellerfirmen gegenüber ihrer teils einzigen Abnehmerkonzerne, die nur noch für den Zusammenbau und die Vermarktung zu sorgen haben (mittels Anbringens ihres

Markenlogos), sind das Resultat dieses enormen Machtzuwachses. Das Management legt nur noch sehr rudimentäre Vorgaben fest und die einzelnen Arbeitsgruppen oder Fremdfirmen können selbst vollkommen unhierarchisch und frei Entscheidungen und Maßnahmen setzen, um diese Vorgaben zu erreichen. Tatsächlich besteht diese Freiheit darin, unmögliche Anforderungen erfüllen zu müssen und die gesamte Verantwortung für den Ausgang des Debakels zu übernehmen. Diese Methode der „Konzentration ohne Zentralisierung“ (ebd.) ist eben dadurch gekennzeichnet, dass Forderungen gestellt werden, ohne jegliche Anleitung und Unterstützung wie diese zu erfüllen seien. Die Hierarchie ist somit nicht mehr so offensichtlich, verschleierter, nicht jedoch weniger stark vorhanden.

### **Flexibilisierung der Zeit - „nichts Langfristiges“ (Sennett 1998: 25)**

An der Arbeitszeit macht sich das Zusammenwirken der soeben erläuterten drei zentralen Elemente flexibler Organisationen besonders bemerkbar. Die Einführung flexibler individueller Arbeitszeiten statt der starren bürokratischen Fixzeiten scheint oberflächlich betrachtet wiederum als Befreiungsakt. Die gleitende Arbeitszeit sowie Heimarbeit ist jedoch nur ein Privileg der ArbeitnehmerInnen auf höheren Ebenen. Die Heimarbeit führte zur Einführung etlicher elektronischer Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen. „Die Arbeit ist physisch dezentralisiert, die Macht über den Arbeitnehmer stärker zentralisiert worden (hier sei v.a. auch Arbeit nach Bedarf erwähnt M.K.). (...) Die Zeit der Flexibilität ist die Zeit einer neuen Macht.“ (ebd.: 75)

Blickt man auf die frühere lineare Biographie eines Menschen zurück, so findet man nach Max Weber ein sogenanntes „Gehäuse“. Dies ist „eine bürokratische Struktur, die den Gebrauch der Zeit rationalisierte.“ (ebd.: 16)

Durch den Schutz der Arbeitnehmerrechte durch Gewerkschaften und stabile staatliche Regelungen konnte man von einem gesicherten Arbeitsplatz mit stetig ansteigendem Gehaltsschema und einer berechen- und absehbaren Pension ausgehen. Dieses „Gehäuse“ ermöglicht weitreichende Planung wie Ansparungen auf ein eigenes Haus oder die Ausbildung der Kinder. Das Kreieren einer eigenen Lebensgeschichte macht so selbst einen Arbeiter aus der Unterschicht zum „Autor seines Lebens“ (ebd.: 17) und schafft Selbstvertrauen sowie Selbstwert in die eigenen Fähigkeiten und Entscheidungen. Heute sieht die Biographie eines Menschen wesentlich brüchiger aus. Räumliche und zeitliche Flexibilität werden vorausgesetzt, häufige Arbeitsortwechsel und Umzüge sowie eine „fremdbestimmte Zeiteinteilung“ (ebd.: 21) gehören zum Leben. Ebenso wandlungsfähig sollten die Fähigkeiten eines Menschen sein, eine fix zugewiesene Rolle mit entsprechendem Verantwortungsbereich in einer Institution gehört der

Vergangenheit an und sollte durch eine Vielzahl an Kompetenzen ersetzt werden. Das schürt die „Angst, die Kontrolle über ihr Leben zu verlieren“ (ebd.). Gleichzeitig existiert der intrinsische Wunsch, sich von der vorangegangenen bürokratischen und linearen Generation abzugrenzen, auch aus dem Bedürfnis nach sozialem Aufstieg heraus.

„Stellen werden durch Projekte und Arbeitsfelder ersetzt.“ (ebd.: 25) Viele Arbeitsfelder werden an externe Firmen ausgelagert, die kurzfristige Aufgaben übernehmen. Dementsprechend existiert eine enorme Expansion von LeiharbeiterInnen und Arbeitskräfteüberlassungen. „Manpower“ beispielsweise wuchs von 1985-1995 um 240% und erreichte 1998 mit 600.000 Beschäftigten den Status des größten Arbeitgebers der USA. Im Vergleich dazu belaufen sich die Zahlen zum selben Zeitpunkt auf 400.000 bei General Motors und 350.000 bei IBM. (vgl. ebd.: 205)

Die Ära einer stabilen und langfristigen Ordnung war auch früher nur von kurzer Dauer: Der Kapitalismus im 19. Jahrhundert war durch Krisen und Unsicherheit geprägt, erst nach dem zweiten Weltkrieg gab es eine kurze etwa dreißigjährige Phase relativer Stabilität, welche vor allem durch Gewerkschaften, Wohlfahrtsstaat und große sichere Unternehmen entstanden ist. Der heutige dynamische Markt definiert sich erneut durch Unsicherheit und einem ständigen Verlangen nach Veränderung. „Der Markt glaubt, eine rasche Markttrendite komme am besten durch raschen institutionellen Wandel zustande. (...) Die Unternehmen haben versucht, ihre Bürokratien abzubauen und flachere und flexiblere Organisationen zu werden. (...) Flexible Institutionen sind leichter zu verändern oder abzuschaffen; ihre Lebensdauer lässt sich verkürzen.“ (ebd.: 26f) Im Vergleich zu den Krisen und der Unsicherheit der Vergangenheit werden die heutigen nicht durch Kriege oder Naturkatastrophen ausgelöst, welche als „Ausnahmestand“ bezeichnet werden können. Im Gegenteil: „Instabilität ist normal“ (Sennett 1998: 38). Wegen des blühenden Kapitalismus existiert Instabilität, die sich vor allem im praktischen Alltag niederschlägt. „Nichts Langfristiges desorientiert auf lange Sicht jedes Handeln, löst die Bindungen von Vertrauen und Verpflichtung und untergräbt die wichtigsten Elemente der Selbstachtung.“ (ebd.: 38) Hier beginnt die Ankerlosigkeit zu greifen.

Dieser Wandel wirkt sich insbesondere auf den Zeitaspekt aus, da die Ablösung bürokratischer Hierarchien durch Netzwerkstrukturen zu einer enormen Beschleunigung führt. Diese wird durch moderne Technologien in Form von elektronischer Kommunikation verstärkt, sodass Arbeit ohne Computer nicht mehr existieren kann. Der beschleunigte Zeitaspekt wirkt sich nur oberflächlich auf die Arbeit aus, jedoch gravierend im Bereich von Persönlichkeit und Ethik. Loyalität und Einsatz für eine Firma sowie gegenseitiges Vertrauen und Zusammenhalt der Mitarbeiter können nur durch langfristige und stabile Strukturen wachsen. In flexiblen netzwerkartig agierenden Unternehmen existieren somit nur schwache Bindungen, die zur positiven Erledigung eines gemeinsamen Projekts ausreichend „Teamgeist“ entstehen lassen. Die Bindung an eine Firma führt aufgrund der

Kurzlebigkeit heutzutage zu Enttäuschung und Verlust. „Distanz und oberflächliche Kooperationsbereitschaft sind ein besserer Panzer im Kampf mit den gegenwärtig herrschenden Bedingungen als ein Verhalten, das auf Loyalität und Dienstbereitschaft beruht.“ (ebd.: 29) Diese neue moralische Haltung bleibt nicht auf die Arbeitswelt beschränkt, sondern dringt tief in das Privat- und Familienleben ein: „bleib in Bewegung, geh keine Bindungen ein und bring keine Opfer“ (ebd.: 29). Feste Bindungen, Loyalität und Vertrauen sind Aspekte, die im Privatbereich von großer Bedeutung sind, da sie einem Halt, Sicherheit und Orientierung geben, und somit den Blick in eine Zukunft ermöglichen. Da sie in der Arbeitswelt nicht mehr von Bedeutung, sogar hinderlich sind, entsteht eine Diskrepanz zwischen Arbeit und (Familien- bzw) Privatleben. Diese Art des Kapitalismus, ich nenne ihn bezeichnend „Matrosenkapitalismus“, verhindert stabile Zukunftsperspektiven, langfristige Ziele können nicht geplant werden, soziale Bindungen können langfristig nur schwer aufrecht erhalten werden; die Schaffung einer eigenen Identität und Lebensgeschichte wird zunehmend verunmöglicht oder fremdgesteuert. Die Entankerung nimmt ihren Lauf. Richard Sennett bezeichnet diese Auswirkungen als Bedrohung des menschlichen Charakters (ebd.: 7, 31). Die Entfaltung des Charakters oder die Entwicklung von Idealen (ebd.: 37) könnte auch durch den Zeitmangel eingeschränkt sein, welcher aus den ständigen grundlegenden Veränderungen im Leben, wie Umzug, Jobwechsel, etc. resultiert. Neben den grundsätzlichen Anpassungsleistungen bleibt keine Zeit und Kraft mehr, sich mit Charakterbildung oder Werten auseinanderzusetzen.

### **Flexibilisierung des Raumes**

Die räumliche Distanz zwischen MitarbeiterInnen in Form von Heimarbeit oder Fremdfirmen wird mittels e-mail-Verkehr und Telefon ermöglicht. So können MitarbeiterInnen an unterschiedlichsten Standorten koordiniert werden. Um die durch Abwesenheit fehlende Kontrolle zu kompensieren, existieren strenge Regeln und Überwachungseinrichtungen des Telefon- und e-mail-Verkehrs (vgl. hierzu auch Wallraff 2009). „Diese scheinbar flexible Arbeitsweise hat nicht zu weniger, sondern zu mehr Autorität geführt.“ (Sennett 1998: 22) Umgekehrt verhält es sich mit der Autorität von Vorgesetzten einer Abteilung, die früher bei MitarbeiterInnen, welche alle gleichzeitig anwesend waren, wesentlich größer war. Mit jedem neuen Arbeitsplatz oder Wohnort beginnt das Leben neu, als gäbe es keine Vergangenheit. Soziale Beziehungen bleiben oberflächlich, weil sie jedes Mal von neuem beginnen müssen.

Eine moderne Ausprägung des flexiblen Raums ist beispielsweise das „Desk sharing“, eine kostensparende Arbeitsplatzgestaltung, bei der sich mehrere Personen einen Arbeitsplatz

teilen. „Das eigene Territorium ist ein Ort, mit dem sich Menschen, einzelne oder Gruppen, identifizieren, soziale Beziehungen innerhalb und zwischen verschiedenen Gruppen gestalten. Werden durch Desk sharing territoriale Abgrenzungen aufgehoben, sind neue Formen gefragt, wie Identität zu entwickeln und soziale Beziehungen zu gestalten seien. Einen ‚Platz‘ im Unternehmen einzunehmen, den man auch seinen Kindern zeigen kann, stiftet Identität und Zugehörigkeitsgefühle, dessen sich Desk sharer nicht mehr so sicher sind, wie Erfahrungsberichte zeigen.“ (Vollmer 2002: 71f)

Zur Flexibilität gehören also das Fehlen langfristiger Bindungen und ein wandelbares Selbst, sowie die Selbstverständlichkeit der Fragmentierung. Die Zunahme des Pendlertums und befristete Mietwohnungen untermauern die Flexibilisierung des Raumes. Früh morgens begegnen einem ganze Kolonnen auf der Autobahn, wobei mit schlafenden Arbeitern vollbesetzte Kleintransporter, die teils sogar aus der Steiermark zur Arbeit nach Wien und wieder zurück pendeln, also 400 km pro Tag zurücklegen, keine Seltenheit sind. Wenn nun schon die Fahrt zur Arbeit etwa 4 Stunden pro Tag ausmacht, die Arbeitszeit inklusive Überstunden weitere 10 Stunden beträgt, bleiben für Schlafens-, Ess- und Freizeit gerade noch 10 Stunden übrig. An diesem Rechenbeispiel zeigt sich die zeitliche Entgrenzung von Lebens- und Arbeitswelt deutlich. Man soll unabhängig von Ordnung gebenden Ankern, hafelos inmitten des Chaos zurecht kommen können, dadurch in seiner Arbeit sogar beflügelt werden, ohne eine „gesellschaftliche Entwurzelung“ (Sennett 1998: 79) zu bedauern oder der Vergangenheit nachzutruern.

### **These der Entgrenzung**

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit führt zu einer Entgrenzung (vgl. Voß) von Arbeits- und Freizeit, von Arbeitswelt und Lebenswelt. „Lebensalltag und -führung werden schließlich vollständig von der Arbeit bestimmt und beginnen zu erodieren: die Bildung und Aufrechterhaltung von Sozialkontakten erschwert sich, persönliche Interessen und Ziele werden zurückgenommen, gesundheitliche Probleme physischer wie psychischer Natur stellen sich ein, die Zeit für die Familie fehlt an allen Ecken und Enden, wenn denn die Gründung einer solchen überhaupt noch in den ‚Plan‘ passt.“ (Schweiger 2009: 57) Die Auswirkungen des neuen Arbeitsparadigmas auf Jugendliche und deren Zukunftsvorstellungen sind besonders gravierend. „Wenn junge Menschen schon in der Schule das Gefühl vermittelt bekommen, dass sie nur noch eingeschränkte Chancen haben werden, einen Job zu bekommen, dann entsteht die Risikogesellschaft im Kopf. (...) Kein geteiltes Schicksal heißt, dass jeder für sein eigenes Glück oder Unglück verantwortlich ist (...)“ (Schett 2005: 5).

Mills et al. 2005 konnten vier grundsätzliche Strategien Jugendlicher zur Anpassung an die Unsicherheiten identifizieren:

1. Die Verzögerung der Jugendphase durch das Aufschieben zentraler Entscheidungen wie den Übergang in die Erwerbsphase.
2. Die Suche nach Alternativen zur Erwerbsphase, indem sie beispielsweise die Ausbildungszeit verlängern.
3. Flexible Lebensformen nehmen zu, um keine langfristigen Bindungen eingehen zu müssen.
4. Die Familiengründung wird bei Männern, da sie die Ernährerrolle nur noch schwer einnehmen können, hinausgeschoben. Hoch qualifizierte Frauen reagieren ebenfalls mit einer Hinauszögerung, wenn sie Beruf und Familie nicht vereinbaren können. Oder aber unqualifizierte Frauen reagieren mit der Flucht in den sicheren Hafen der Ehe, Familie und traditionellen Hausfrauenrolle, da sie sich am Arbeitsmarkt nicht etablieren können.

(vgl. Blossfeld et al. 2008: 30)

Die Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit führt zur Übernahme der Ressourcen aus der Lebenswelt in das ökonomische Prinzip der Arbeitswelt. „Hintergrundfolie der Feststellung und Beschreibung der Entgrenzung von Arbeit ist dabei die fordistisch-tayloristische Organisationsform, welche bisher als der Typus von ‚Normalarbeit‘ verstanden wurde, und von Standardisierung (fester Arbeitsort, feste Arbeitszeit, wenig individueller Handlungsspielraum), Hierarchisierung und einer einhergehenden Inflexibilität geprägt ist und damit auch relativ feste Grenzen zwischen Arbeit und Leben, zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt festlegt. (...) Im Gegensatz zu dieser Trennung verflüssigt die Entgrenzung von Arbeit diese Grenzen und sucht die ehemals abgegrenzten lebensweltlichen Ressourcen dem Betrieb zugänglich zu machen und zu verwerten. Als lebensweltliche Ressourcen können dabei sowohl Zeit (Arbeit in der Freizeit) und Ort (Arbeit zu Hause, im Urlaub) als auch individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften wie Wissen, Kreativität, Erfahrung, Empathie verstanden werden. Ebenso gehört dazu aber eine gezielte Ausnutzung von durch ‚Lebenskraft‘ erarbeiteten Fähigkeiten im Rahmen außerbetrieblicher Fortbildung usw.“ (Schweiger 2009: 45) Die These der Entgrenzung darf man sich jedoch nicht allumfassend vorstellen. Vielmehr handelt es sich beim tayloristischen Prinzip wie auch bei der Entgrenzung um idealtypische Vorstellungen, die in der Realität hingegen nebeneinander und miteinander durchmischt auftreten.

## **These der Subjektivierung**

Die These der Subjektivierung ist eng mit der Entgrenzung von Arbeit verknüpft, und stellt diese aus der Subjektperspektive dar. Dabei geht es eben um das Subjekt als Ressource und die Nutzung seiner spezifischen Fähigkeiten wie Motivation, Kreativität, Innovation, und Einfühlungsvermögen. Derartige soft skills sind für die neue Art der Organisation der Arbeit von Bedeutung, da die Leistungsverantwortung von oben nach unten verlagert wurde. „Damit verbunden ist ein weitreichender Wandel; das ehemalige Objekt der Rationalisierung und Reorganisation, der Beschäftigte und der Einsatz seiner Arbeitskraft, wird nämlich zum Subjekt dieser Prozesse gemacht, wobei der Beschäftigte mit seiner Arbeitskraft nun eben diese Prozesse (auch) selbst bewältigen muss. Dies bedeutet auch den Zusammenfall von Rationalisierung und Subjektivierung von Arbeit.“ (Schweiger 2009: 48) Einerseits existiert der Wunsch des Individuums nach mehr Freiheit, Individualisierung und Selbstverwirklichung, nach neuen Strukturen fern ab vom alten starren und traditionellen hierarchisch organisierten Arbeiten, andererseits bergen diese neuen Aspekte auch neue Risiken. Unter dem verlockenden Vorwand, dem Menschen mehr Freiheit und Individualität im Beruf und im Leben durch neue Flexibilität zu ermöglichen, indem veraltete bürokratische Regeln und starre Routinen aufgebrochen werden, „schafft das neue Regime neue Kontrollen, statt die alten Regeln einfach zu beseitigen – aber diese neuen Kontrollen sind schwerer zu durchschauen“ (Sennett 1998: 11). Der neue Kapitalismus ist durch globale Märkte und moderne Technologien gekennzeichnet, speziell aber durch neue „Formen der Zeit-, besonders der Arbeitszeitorganisation“ (ebd.: 25) definiert. Die Lebens- und Arbeitswelt fällt zusammen unter ein Dach, die Verantwortung des betrieblichen Erfolgs wird auf den Arbeitnehmer abgewälzt, der mittels seiner lebensweltlich angeeigneten Ressourcen dafür Sorge tragen muss. „Der Ausbruch aus dem starren Korsett tayloristischfordistischer Organisation wird mit dem Preis der auch lebensweltlichen Unterwerfung unter die ökonomischen Unternehmensziele erkaufte und damit in vielen Fällen zur scheinautonomen Selbstaussbeutung.“ (Schweiger 2009: 49) Die neuen flachen Hierarchien lassen jedoch keinesfalls mehr Macht nach unten sickern, sondern das neue Herrschaftsparadigma erscheint wie der Wolf im Schafspelz in Form von „Kontrolle durch Autonomie“ (Sauer/Döhl 1994: 258-274 zit. nach Schweiger 2009: 50) „Die besonderen Gefahren dieser neuen Formation kapitalistischer Herrschaft und Ausbeutung, auch wenn ihre Neuartigkeit und Verbreitung umstritten ist, lassen sich leicht erkennen, da sie die Grenzen von Ausbeuter und Ausgebeuteten verschwimmen lässt, zu einer Aufspaltung der Arbeitnehmerschaft führt, zu einer Individualisierung der Risiken.“ (Schweiger 2009: 50)

## Der „Arbeitskraftunternehmer“

Der „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/ Pongratz 2003) vereint die Entgrenzung und Subjektivierung von Lebens- und Arbeitswelt in einer neuen Form der Arbeitskraftbereitstellung. „Die Möglichkeit der Gewinn bringenden Freisetzung kreativer und innovativer Kräfte, verbunden mit dem angenehmen Gefühl von Eigenständigkeit und persönlicher Verantwortung, wird sich wohl nur einem kleinen, hoch qualifizierten und gefragten Kreis an Personen eröffnen. Das sind jene, die ‚es sich aussuchen können‘. Nicht zu übersehen sind aber auch die Folgen für viele Betroffene abseits der neuen Welt des (Mit-)Unternehmertums: zunehmende Vereinzelung, eine neue Ungleichheit und permanente Selbstausbeutung, dazu hohe Abstiegsrisiken und die Erosion der Solidarität durch Ideologisierung von Erfolgs- und Leistungsnormen.“ (Kirisits 2003: 52) Dabei kommt es zu einer vollständigen Ökonomisierung und „Verbetrieblichung der Lebensführung“, um in der tatsächlichen Arbeitswelt möglichst effizient Leistung erbringen zu können. Der frühe Marx'sche Begriff der Entfremdung erfährt hier neue Deutlichkeit. „Ich habe soeben darauf verwiesen, daß der Begriff der Entfremdung fraglich zu werden scheint, wenn sich die Individuen mit dem Dasein identifizieren, das ihnen auferlegt wird, und an ihm ihre eigene Entwicklung und Befriedigung haben. Diese Identifikation ist kein Schein, sondern Wirklichkeit. Die Wirklichkeit bildet jedoch eine fortgeschrittenere Stufe der Entfremdung aus. Diese ist gänzlich objektiv geworden; das Subjekt, das entfremdet ist, wird seinem entfremdeten Dasein einverleibt. Es gibt nur eine Dimension, und sie ist überall und tritt in allen Formen auf. Die Errungenschaften des Fortschritts spotten ebenso ideologischer Anklage wie Rechtfertigung; vor ihrem Tribunal wird das ‚falsche Bewußtsein‘ ihrer Rationalität zum wahren Bewußtsein.“ (Marcuse 2005: 31)

Von den neuen Entwicklungen ist das Normalarbeitsverhältnis nicht ausgeschlossen: Teamarbeit, flache Hierarchien und damit mehr Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens, Qualifizierungsdruck, Überstundenbereitschaft, allgemein mehr Arbeit durch Aufgabenintegration. (vgl. Kirisits 2003: 54) Vor allem die Verantwortungsabwälzung von oben nach unten durch die flacheren Hierarchien erfordern entsprechende Anpassungsleistungen der ArbeitnehmerInnen. Hierfür ist unternehmerisches Denken von Nöten, was zunehmend auch in Stellenanzeigen Erwähnung findet.

Abbildung 2: Stellenanzeige „Arbeitskraftunternehmer“

**#Front-Office-Mitarbeiter/in**  
Für ein [redacted] Unternehmen [redacted] suchen wir ab sofort 1 Frontoffice LeiterIn, Ihr zukünftiges Aufgabengebiet: \*  
Professionelle KundInnenbetreuung und vorausschauendes Terminmanagement \* Telefonische Anlaufstelle für KundInnen und GeschäftspartnerInnen \* Korrespondenz in Deutsch und Englisch \* Selbstständige Betreuung und Dateneingabe von Immobilien \* Office Management Ihr Profil \* Mehrjährige Berufserfahrung im Bereich KundInnenbetreuung \* Bereit sich fachliches Wissen selbständig anzueignen \* Fundierter Umgang mit dem MS-Office Paket \* Engagierte Persönlichkeit mit gutem Auftreten \* Organisationstalent und Kommunikationsgeschick \* Vertrauensperson mit hoher Loyalität und Diskretion \* Hohes Maß an Flexibilität, Zuverlässigkeit und Selbständigkeit \* Teamplayer/in Wir bieten Ihnen: \* Eine selbstständige und herausfordernde Tätigkeit in einem kollegialem Team \* Weiterbildungs- und Entwicklungsperspektive \* Leistungsgerechte Entlohnung \* Sehr gute Infrastruktur (U-Bahn-Nähe, D-Wagen) Sie sind eine ergebnis- und zielorientierte Persönlichkeit, die in der Lage ist den Überblick bei der Bewirtschaftung von Immobilien zu bewahren. Kundenorientierung und unternehmerische Denk- und Arbeitsweise runden Ihr Profil ab. Wenn Sie durch Ihre fachlichen und persönlichen Stärken zum weiteren Unternehmenserfolg beitragen möchten, freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Lebenslauf an [redacted]

Quelle: Stellenliste des Arbeitsmarktservice AMS vom 28.4.2011

Auch der Arbeitskraftunternehmer entspricht in der Theorie einem Idealtypus, der empirisch wiederum in Mischformen und abgeschwächter Version ans Tageslicht tritt.

### Ankerlos

„Nach Webers Ansicht vererbte der Protestant dem Kapitalisten den Willen, als Akt der Selbstdisziplin und Selbstverleugnung lieber zu sparen als zu genießen. Derselbe Übergang gebar eine neue kulturelle Figur. Es ist der getriebene Mensch, der seinen moralischen Wert durch die Arbeit zu beweisen sucht.“ (Sennett 1998: 140f) Die neuen Arbeitsstrukturen legen keinen Wert auf das Individuum und dessen Lebensgeschichte, sondern auf Oberflächlichkeit und kurzfristige Projekte. Teamwork, das nach diesem Leitprinzip geführt wird, in dem Themen nur andiskutiert werden und niemals nach tieferen persönlichen Meinungen gefragt wird, erleichtert Wandlungsfähigkeit, Flexibilität und Zusammenarbeit. Es existiert keine klare Autorität, die einen an der Hand nehmen und den richtigen Weg weisen könnte, es gibt keine klaren Rollenverteilungen, die Gruppenzusammensetzungen und Themengebiete bzw. Aufgaben ändern sich ständig, sodass man sich flexibel anpassen muss. Auch das begünstigt die Tatsache, immer wieder „bei Null anfangen“ zu müssen. Der Erfolgsdruck und die Verantwortung lasten somit auf dem Team anstatt auf dem Management, auch wenn die egalitäre und unhierarchische Arbeitsweise in Teams offiziell den Angestellten zugute kommen soll. Das Wegschieben von Autorität und damit Verantwortung beschneidet jedoch in keinsten Weise die Macht des Managements, sondern unterstützt diese noch zusätzlich. Die oberflächlich egalitären Strukturen lassen jedes Firmenmitglied als „Opfer von Zeit und Ort“ (Sennett 1998: 153) erscheinen; auch wenn das Management nach wie vor die Macht über Entlassungen hat, wird suggeriert, dass es nichts dafür kann und sich selbst nur den äußeren Umständen beugt. Schließlich sind WIR ALLE ein Team und jeder muss

seinen Teil zum Firmenerfolg beitragen. „Dieses Fehlen von Autorität gibt den Oberen die Freiheit umzuschichten, anzupassen oder zu reorganisieren, ohne sich oder ihr Handeln zu rechtfertigen.“ (ebd.: 154) Ein Anker in Form von klaren Arbeitsinhalten und Anweisungen oder festen Bindungen zu den KollegInnen fehlt hier.

Der einfachste Weg im neuen Paradigma durchzuhalten ist es, die Verantwortung an jemand anderen abzuschieben. Kontakte und Kommunikationsfähigkeit zählen hier mehr als Leistung. Die Deregulierung der Zeit führt zu fehlenden dauerhaften Bindungen und oberflächlichen Beziehungen sowohl im Berufs- als auch im Privatleben, und löst ein Gefühl der Erniedrigung und Unzufriedenheit aus. Das Bedürfnis nach der Suche nach mehr regt sich. Doch das Arbeitsethos hat sich nachhaltig gewandelt, die Erwartung einer „aufgeschobenen Belohnung“ (ebd.: 132) für seinen physischen und psychischen Einsatz, vor allem in Form der Bereitstellung seiner Zeit, wird zunehmend enttäuscht. Das neue Arbeitsethos ist von Teamwork geprägt. Dieses erfordert soziale Kompetenzen und bleibt dennoch nur oberflächlich. Man fühlt sich ständig geprüft ohne zu wissen, woran man gemessen wird, ankerlos. Die Gründe, warum andere entlassen wurden und man selbst nicht bzw. umgekehrt, sind nicht identifizierbar. Es herrscht eine Atmosphäre der ständigen Angst. Da hier Eigenschaften wie Flexibilität und Spontaneität am wichtigsten sind, wird Erfahrungsschatz als vollkommen wertlos und veraltet angesehen, obwohl er in Anzeigen stets verlangt wird. „Jugend ist gleich Flexibilität, Alter gleich Erstarrung.“ (ebd.: 124) Hinzu kommt, dass junge Menschen billiger sind, der Druck auf den Dienstnehmersektor erhöht wird und erfahrenere Menschen kritischer und in ihren Ansichten gefestigter bzw. mehr bereit für sich und das Unternehmen zu kämpfen, sind. Während jüngere lieber die Firma wechseln. Ältere Personen erleben eine paradox anmutende Entwicklung: „Während sich die Erfahrung in ihnen ansammelt, verliert sie zugleich an Wert.“ (ebd.: 125) Denn heute zählen allen voran technische Entwicklungen, die mit zunehmendem Zeitfortschritt komplexer und somit nicht mehr so leicht erlernbar sind. Heute ist der technologische Stand eines Mitte 30jährigen, der sich ständig damit umgeben und beschäftigt hat, veraltet. Im Kampf gegen das alte bürokratische System wurden auch Erfahrung und Alter angegriffen, da heutzutage nur noch „unmittelbare Fähigkeiten“ (ebd.: 128) von Wert sind. Der Arbeitnehmer erfährt so einen Verlust seiner erlernten und durch Erfahrung gewonnenen Fähigkeiten, was ihm wiederum das Gefühl der Ankerlosigkeit gibt. Dieses wird durch die fehlende Kontrolle über seine Zeit noch zusätzlich verstärkt. Der Bruch mit der Vergangenheit und die Fähigkeit aus dem Chaos kreative Energie zu schöpfen, zeichnen heutzutage Erfolg aus. Diese Art „am Rande des Abgrunds zu leben“ (ebd.: 105) und sich „in Gefahr zu begeben“ (ebd.: 109) erfordern die Notwendigkeit der Risikobereitschaft, des Wagnisses. Die Psychologie hat anhand einiger Laborexperimente (Amos Tversky und Kahneman) feststellen können, dass Menschen beim Eingehen von Risiken nicht vorrangig an den potentiellen Gewinn,

sondern an den Verlust denken (vgl. Herkner 2001). Diese Art des Wagnisses lässt sich mit einem Überlebenskampf vergleichen: „Du fängst immer wieder bei Null an, du musst dich jeden Tag beweisen. Ständig dem Risiko ausgesetzt zu sein, zerstört das Selbstverständnis.“ (Sennett 1998: 110) Dieser Zustand findet sich in der Formulierung „von Null anfangen“ besonders deutlich: bedeutungsloser Erfolg, keine Belohnung erwarten zu können, ständig in Bewegung bleiben, und Risiken eingehen zu müssen.

Der Kampf moderner Institutionen gegen die bürokratische und starre Routine und der neue Weg der flexiblen netzwerkartigen und fragmentierten Organisation „bedeutet, dass das Eingehen von Risiken in einer Gesellschaft stattfindet, die sowohl die Zeit als auch den Raum zu deregulieren sucht.“ (ebd.: 111) Dieser Umstand schafft Unsicherheiten, die sich im heutigen flexiblen Kapitalismus zu drei Arten zusammenfassen lassen:

- Mehrdeutige Seitwärtsbewegungen beschreiben Stellenwechsel, in denen „eine Person sich seitwärts bewegt, während er oder sie in dem losen Netzwerk aufzusteigen glaubt. (...) Stellenkategorien werden gestaltloser.“ (ebd.: 112)
- Retrospektive Verluste entstehen durch den Wechsel einer Position in eine andere, durch den raschen Wandel meist unpräzise definierte, sodass man seine Entscheidung im Nachhinein bereut.
- Unvorhersehbare Einkommensentwicklungen sind eng mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden. Während frühere Generationen von einem Wechsel finanziell profitierten, kann man heutzutage in der Regel von einem sicheren Verlust ausgehen. Dennoch hat die Fluktuation zugenommen, da fehlende Solidarität und Arbeitsplatzunsicherheiten die Bindung an ein Unternehmen schwächen. Diese prinzipielle Tendenz ist jedoch nicht auf jeden Fall anwendbar und besonders in höheren Ebenen seltener.

Aufgrund der flexiblen Strukturen und undurchschaubar gewordenen Regelwerke bezüglich Position und Verdienst ist das potentielle Risiko einer Entscheidung nicht so leicht abschätzbar. Trotzdem ist Veränderung ein erstrebenswerter Zustand in unserer Gesellschaft geworden. „Die moderne Kultur des Risikos weist die Eigenheit auf, schon das bloße Versäumen des Wechsels als Zeichen des Misserfolgs zu bewerten, Stabilität erscheint fast als Lähmung. Das Ziel ist weniger wichtig als der Akt des Aufbruchs. (...) Wer sich nicht bewegt, ist draußen.“ (ebd.: 115) Und die Bewegungsfreiheit wird durch „strukturelle Löcher“ (vgl. Burt 1992) im Netzwerk begünstigt. Je mehr Schwachstellen und ungenutzte Gelegenheiten existieren, umso größer sind die Möglichkeit zur Mobilität und damit die Chance auf Veränderung. Die treibende Kraft dahinter besteht aus der „Furcht davor, nichts zu tun“ (Sennett 1998: 116), sei es aus Langeweile, materiellen

Gesichtspunkten oder dem Wunsch nach einer anderen/besseren Stellung. Schönberger spricht vom „Wechsel von einem inhalts- zu einem prozessbezogenen Lebensführungskonzept“ (Schönberger 2007: 87). „Die Bestimmung lässt sich dann nicht mehr anhand eines bestimmten Sets an Normen oder entsprechenden Lebensformen vornehmen (inhaltlich), sondern in erster Linie anhand dessen, dass die Notwendigkeit der Veränderung (prozessbezogen) zur Norm wird.“ (ebd.)

Im Vergleich zu den früheren bürokratischen Hierarchien verstärkt die unregelte Flexibilität die Schere zwischen Arm und Reich, da die Mächtigen sich ungehindert bedienen können und keine geregelte Umverteilung des Vermögens mehr stattfindet. Auch Qualifikationsunterschiede fallen dabei immer mehr ins Gewicht.

Die ungleichen sozialen Verhältnisse und Absicherungen zwischen „Insidern“, mit einem relativ sicheren Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis, und den „Outsidern“ in atypischen und meist prekären Beschäftigungssituationen führen zur Verstärkung von Ungleichheiten und einer Zwei-Klassen-Arbeitsgesellschaft. (vgl. Kiritsis 2003: 39)

### **A-typische Beschäftigungen**

Der Paradigmenwechsel erstreckt sich über alle Branchen und Ebenen. A-typische Beschäftigungsverhältnisse und die damit verbundenen Unsicherheiten greifen dabei auch auf die Mittelschicht ein. (vgl. Beck „Brasilianisierung“ 1999; Gray „Proletarisierung der Mittelschicht“ 1999)

Das Normalbeschäftigungsverhältnis gilt als altes Paradigma und ist von folgenden Aspekten gekennzeichnet:

- unbefristet und zumeist auf Lebenszeit ausgerichtet
- fixe Arbeitszeiten: werktags und tagsüber
- am von zu Hause differenzierten Arbeitsplatz
- mit festgelegtem Aufgabenbereich
- fixes und regelmäßiges Entgelt
- persönliche und direkte Kontrolle
- gewisses Maß an Weiterbildung inkludiert

(vgl. Dostal 1999: 80; Huws 1998: 85f; Willke 1998: 147 zit. nach Schwarz 2007 auf [www-docs.tu-cottbus.de](http://www-docs.tu-cottbus.de))

Das neue Paradigma ist durch Flexibilität in all den genannten Bereichen gekennzeichnet. Rationalisierungen und technische Entwicklungen führen zu flexiblen Arbeitszeiten und -formen, wie Heimarbeit, Telearbeit, prekäre Beschäftigungen wie Befristungen, Leiharbeit, freie Dienstnehmer etc., um die Gewinne der Unternehmen zu

steigern. Hier gerät die Vollbeschäftigung zur Existenzsicherung, soziale Absicherung und zukünftige Planung im Bereich der Karriere und auch im Privatleben ins Wanken, was Beck als „kollektiven Abstieg“ und ich als ankerlos bezeichne.

Die typischen Charakteristika des neuen Paradigmas sind:

- Veränderung der Geschlechterrollen hinsichtlich der Arbeitsteilung
- unterschiedliche Beschäftigungsdauer mit Unterbrechungen
- flexible Aufgabenbereiche
- flexible Arbeitszeit auch Wochenend- und Nachtarbeit
- flexibler Arbeitsort auch von zu Hause
- Entgelt und Arbeitszeit sind ergebnisorientiert
- die Erwerbsbiographie ist durch viele unterschiedliche Beschäftigungsarten und -zeiten mit Unterbrechungen gekennzeichnet.

(vgl. Dostal 1999: 81, Huws 1998: 85f, Jähnichen 2000 :52 ebd.)

Unter a-typischer Beschäftigung lassen sich alle Beschäftigungsformen, die nicht den Charakteristika eines Normalarbeitsverhältnisses entsprechen, subsumieren: Teilzeit, befristete Verträge, (Schein)Selbständigkeit, Geringfügigkeit, Werkvertrag, Freie Dienstverträge, Telearbeit und Arbeit auf Abruf.

Je nach gesetzlichen Bestimmungen existieren nationale Unterschiede bezüglich a-typischer Beschäftigungen. In Österreich fallen darunter:

„(1) Beschäftigungsformen, die zeitlich befristet sind, wie befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit

(2) Beschäftigungsformen mit einem anderem Arbeitsstundenausmaß wie Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung

(3) neue Selbständigkeit bzw. Scheinselbständigkeit wie freier Dienstvertrag und Werkvertrag.“ (Schweiger 2009: 55)

Die Anzahl der a-typisch Beschäftigten beläuft sich für das Jahr 2010 auf fast 463.000 Personen.

**Tabelle 1: A-typische Beschäftigung in Österreich 2010**

<b>Geringfügig Beschäftigte</b>	296.463
<b>Freie Dienstverträge</b>	21.771
<b>Geringfügig freie Dienstverträge</b>	37.471
<b>Neue Selbständige</b>	41.157
<b>Arbeitskräfteüberlassung</b>	66.054
<b>Gesamt a-typisch Beschäftigte</b>	<b>462.916</b>

Quelle: BMASK, eigene Berechnungen

Aufgrund des hohen Anteils a-typisch Beschäftigter in Österreich, es sind an die 14% aller Erwerbstätigen, stellt sich die Frage, inwiefern man noch von a-typischer Beschäftigung sprechen kann. Auch das Arbeitsmarktservice AMS trifft keine Unterscheidungen hinsichtlich der Art der Beschäftigung. Beschäftigt ist beschäftigt und damit nicht arbeitslos.

„Was sich insgesamt zeigt, ist, dass Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit zu Lebensbedingungen und -formen führen, die sich immer weiter von dem entfernen, was ehemals mit Arbeit verbunden wurde: der sichere und abgesicherte Hafen, die so genannte Normalbiographie ohne Armut, in der ein mehr oder weniger selbstbestimmtes Leben möglich war.“ (Schweiger 2009: 61)

Die Veränderungen der Arbeitswelt können sich auf unterschiedlichste Art auf die Betroffenen auswirken: „Die Flexibilisierung der Arbeit kann bedeuten: bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Berücksichtigung individueller Bedürfnisse, Aufhebung der strikten und oft kritisierten Trennung von Familie und Beruf. Sie kann aber genauso bedeuten – und das oft gleichzeitig – Entsicherung und Re-Kommodifizierung, Unterordnung lebensweltlicher Bedürfnisse und Interessen unter ökonomische Anforderungen, Unplanbarkeit des sozialen Lebens und Unmöglichkeit des Aufbaus stabiler sozialer Beziehungen etc.“ (Kratzer 2003: 15)

Die individuellen Konsequenzen auf das Konzept der alltäglichen Lebensführung hängen von den Ressourcen in den jeweiligen Bereichen objektiver, soziokultureller Rahmen und Lebensform, sowie von der Art und Weise, wie der Wandel stattfindet, ab. Coriat 1990 unterscheidet dabei zwischen erzwungenem, auf Anreiz beruhendem und ausgehandeltem Wandel. (vgl. Schönberger 2007: 83f) „Die mit dem postfordistischen Arbeitsparadigma verbundenen Möglichkeiten oder Grenzen führen zu erheblichen Differenzen darüber, wie die beschriebenen Tendenzen des neuen Arbeitsparadigmas in die jeweiligen Konzepte alltäglicher Lebensführung integriert werden können, ob sie in erster Linie erlitten oder ob sie als Spielräume genutzt werden können.“ (Schönberger 2007: 80f)

Im Zusammenhang mit a-typischen Beschäftigungsverhältnissen wird meistens auch von Prekarität gesprochen. Prekäre Beschäftigungen weisen spezifische Merkmale auf, die zu einer allgemeinen Verschlechterung der Lebenssituation im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis führen: kurzer Zeithorizont, hohes Risiko des Arbeitsverlustes, geringe Macht über Arbeitsbedingungen, Entgelt etc., geringer Schutz hinsichtlich Arbeitsrecht und sozialer Absicherung durch Gesetze bzw. Kollektivverträge, niedrige Einkommen, Armutsgefährdung, schlechte soziale Einbettung. (vgl. Kiritsits 2003: 44) „Die Prekarität ist Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die

Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen.“ (Bourdieu 1997 zit. nach Schweiger 2009: 61)

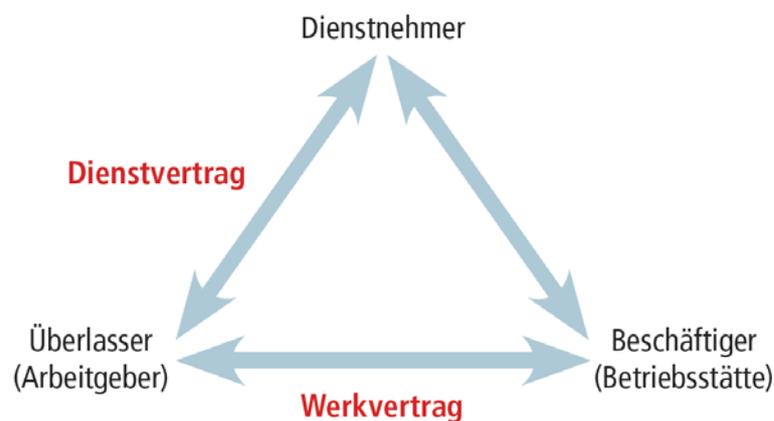
Hier sei auch auf die Differenzierung zwischen Erwerbstätigkeit, die auf das Bestreiten des Lebensunterhalts ausgerichtet ist, und Beschäftigung hingewiesen.

## II „L wie Leiharbeiter“ (Hofer 1991: 86)

Leiharbeit ist eine Form der a-typischen Beschäftigung.

Die Arbeitskräfteüberlassung bezeichnet ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Überlassungsunternehmen, einem Arbeitnehmer und einem Beschäftigungsunternehmen. Dieses Dreiecksverhältnis ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Überlassungsunternehmen als Arbeitgeber eines Arbeitnehmers, diesen an einen Beschäftigerbetrieb zur Verrichtung spezifischer Arbeiten überlässt. Demnach besteht ein Arbeitsvertrag zwischen dem Überlasser und dem Arbeitnehmer, das Weisungsrecht sowie der Arbeitsschutz werden in der Zeit der Beschäftigung an den Beschäftigerbetrieb übergeben. Der Überlasser hat jedoch in der Regel für die ausreichende Arbeitsausrüstung wie Kleidung etc. sowie für entsprechende Qualifikation des Überlassenen zu sorgen. (vgl. Tomandl 2010)

**Abbildung 3: Dreiecksverhältnis Arbeitskräfteüberlassung**



Quelle: WKO: Broschüre „Zeitarbeit – Die Brücke ins Arbeitsleben“. 2009: 9

Oftmals findet man die Bezeichnungen echte und unechte Leiharbeit. Die Unterscheidung zwischen der echten und der unechten Arbeitskräfteüberlassung bezieht sich darauf, dass die echte von der Leiharbeit als kurzfristige Übergangslösung ausgeht, die unechte hingegen bezeichnet den Zustand der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung. (vgl. Wroblewski 2001: 4)

Bei Debus ist die Arbeitskräfteüberlassung folgendermaßen definiert: „Der Inhalt der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besteht, allgemein definiert, darin, daß Arbeitskräfte (Leiharbeiter) von einem darauf spezialisierten Unternehmen (Verleiher) ausschließlich zu dem Zweck eingestellt werden, um sie gewinnbringend an andere Unternehmen (Entleiher), in denen sie abhängige Arbeit zu verrichten haben, zu verleihen. (...) Ein Unternehmen, dem Arbeitskräfte fehlen, (...) wendet sich an eine Verleihfirma, welche daraufhin Personal in gewünschter Zahl, mit gewünschter

Qualifikation und für die gewünschte Dauer vermietungsähnlich abstellt.“ (Debus 1982: 6) Um den Ansprüchen der Beschäftiger (Entleiher) möglichst gewinnbringend und effizient entgegen zu kommen, ist es also nötig genaue Aufzeichnungen über die Arbeitskräfte und ihre Qualifikationen zu führen, bzw. einen möglichst großen Pool an potentiellen LeiharbeiterInnen zu haben. Praktisch werden diese Daten mittels Personalfragebögen bzw. über das Netzwerk des Arbeitsmarktservice AMS erfasst und die BewerberInnen werden für mögliche Einsätze in Evidenz gehalten. (vgl. Debus 1982: 6f)

Die Prinzipien des Österreichischen Verbands Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung VZA lauten: jeder Zeitarbeiter soll stolz sein, Zeitarbeiter zu sein, und darauf, dass er beim Beschäftiger gleich einem Stammarbeiter etabliert ist, sowie sich auch so fühlt. Weiters werden vier zentrale Aufgaben genannt: Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen, Verbesserung des Images der Zeitarbeit, Einrichtung und Administration der Informationsplattform [www.vza.at](http://www.vza.at), Gewinnung neuer Mitglieder. Die Mitgliedergewinnung erfolgt über die Bewerbung der eigenen Qualitäten: „Wir gestalten die rechtlichen Rahmenbedingungen (KV, AÜG, etc.), damit Sie Ihr Unternehmen wirtschaftlich profitabel führen können. Wir informieren unsere Mitglieder über alle wesentlichen Ereignisse und Korrespondenzen zum Thema Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung. Je mehr Mitglieder, desto wirkungsvoller. Unser Ziel ist, dass alle Gewerbe treibenden Arbeitskräfteüberlasser Mitglied im VZa werden. Mehr Mitglieder und damit mehr Beiträge werden zu einem noch professionelleren, noch schneller reagierenden und deutlich ernster zu nehmenden Verband der Zeitarbeit führen. Wir unterstützen Sie gegenüber Ämtern und Behörden, den gesetzgebenden Körperschaften und allen sonstigen, nationalen und internationalen Organisationen. Wir fördern den Kontakt, Austausch von Erfahrungen und Informationen mit anderen Mitgliedern und nehmen zu Ihren Fragen und Belangen bei Bedarf auch öffentlich Stellung.“ („Zusammen in die Zukunft“ auf [www.vza.at](http://www.vza.at))

„Personalfirmen sind, wie der Name schon sagt, vor allem auf Personal angewiesen. Aus seinem Verleih ergeben sich Firmenumsätze und lassen sich Gewinne erzielen. Nirgends sonst wird die Arbeitskraft so deutlich zu einer Ware degradiert wie im Falle eines Leiharbeitsverhältnisses. Ist die verliehene ‚Ware‘ schlecht, wird sie vom Kunden wieder zurückgeschickt, ist sie gut, wird versucht, sie fix zu behalten, wogegen sich der Verleiherbetrieb jedoch mehr oder weniger erfolgreich zur Wehr setzt. Die ‚Ware‘ Leiharbeitskraft wird möglichst preiswert den Kunden angeboten, was eine niedere Entlohnung von Leiharbeiter und Leiharbeiterin zur Folge hat.“ (Hofer 1991: 33)

Zur Funktionstüchtigkeit der Ware Arbeitskraft sei hier auch auf die Exklusion der schlechten Ware als „Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige“ verwiesen (vgl. Bude

2006). „Wer von der Grenzenlosigkeit der Erlebnismöglichkeiten ausgeschlossen bleibt, macht sich unsichtbar. Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger, verwitwete ältere Frauen mit geringen Renten, Obdachlose und andere Problemgruppen scheinen diesseits der Statistiken und Pressemeldungen kaum zu existieren. Armut verflüchtigt sich in sauber gefegten Vororten, Behörden und Linienbussen. Bettler in Fußgängerzonen sind unwirklich. An der Vorstellung, daß jeder alles haben kann, orientieren sich sogar diejenigen, denen alles fehlt. Wenigstens nach außen hin versuchen sie, den Anschein normaler Versorgung mit allem zu wahren. Armut ist als Ausnahmezustand definiert, auch wenn sie Dauerzustand ist.“ (Schulze 2005: 70 zit. nach Schweiger 2009: 71) „Berthold Vogel hat daher zu Recht daraufhin gewiesen, dass ‚die Prekarität des Wohlstands Wohlstand voraus (setzt), und das Gefühl der Verwundbarkeit kennen nur diejenigen, denen soziale Sicherheit und Stabilität nicht fremd ist.‘“ (Vogel 2006: 346 in Bude 2006)

Die Arbeitskraft wird zu Ware degradiert: „(...) zu Maschinen reduziert, die immer funktionieren müssen. Funktionieren sie nicht, werden sie ausgetauscht. Beim Leihpersonal geht dies leichter als beim Stammpersonal – auch ein Grund, eher auf das Angebot der Leihfirmen zurückzugreifen.“ (Hofer 1991: 229)

Die Ware Leiharbeitskraft wird an folgendem „Mengenrabatt“ noch deutlicher:



Quelle: Hofer 1991: 225, grafische Gestaltung M.K.

## 1. Begrifflichkeiten

### **Arbeitskräfteüberlassung**

Arbeitskräfteüberlassung ist die in Österreich gesetzlich verankerte Bezeichnung und beschreibt das Dreiecksverhältnis juristisch korrekt, ohne zu werten. „Der Überlasser (traditionell: Verleiher) ist demnach jener, der dem Dritten die Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Als Beschäftiger (traditionell: Entleiher) bezeichnen wir jenen Unternehmer, in dessen Betrieb die Arbeitskraft die Arbeitsleistung erbringt. Für die Arbeitskraft selbst wird anstelle des bisher üblichen Ausdruckes ‚Leiharbeitsnehmer‘ die Formulierung ‚überlassene Arbeitskraft‘ vorgeschlagen.“ (Geppert 1977: 22f)

### **Zeitarbeit**

Zeitarbeit ist vor allem vom internationalen Gebrauch (temporary work) abgeleitet und hat eine weitaus positivere Konnotation als andere Begriffe, weshalb die Zeitarbeit gerne von Arbeitskräfteüberlassern selbst bzw. von der Arbeitskräfteüberlassung positiv gegenüber eingestellten Institutionen (siehe z.B. VZA oben) verwendet wird. Die Verwechslung mit Teilzeitarbeit ist naheliegend und verwirrend. Noch dazu verschleiert die Zeitarbeit das tatsächliche und vor allem auch juristische Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitskraft, Überlasser und Beschäftiger. (vgl. Debus 1982: 9) Die Vielfalt der Bezeichnungen hat jedenfalls dazu geführt, dass der Arbeitskräfteüberlassung gegenüber positiv gestimmte Gemüter, es als besonders wichtig erachten, „jede Begrifflichkeit zu vermeiden, die den Charakter der Leiharbeit preisgibt.“ (ebd.: 11) So heißt es auch beispielsweise „bei Becker, bei dem die Begriffe ‚Leiharbeit‘ oder ‚Mietarbeitnehmer‘ ‚die Assoziation an die römisch- rechtliche Sklavenmiete‘ bewirkt und der ‚angesichts ... der verfassungsrechtlichen Verankerung der personalen Würde des Menschen‘ ihre Verwendung für bedenklich hält.“ (ebd.)

### **Personalleasing**

Personalleasing beschreibt die Arbeitskräfteüberlassung so, dass „der Nutzungsaspekt vor die dienstvertragliche Bindung tritt und damit eine Ähnlichkeit mit dem Leasing-Vertrag besteht, mit dem ansonsten Investitionsgüter finanziert werden.“ (ebd.: 10). Zwar lässt die Handhabung des Leasingobjekts (auf gemietete Güter passt niemand so recht auf, da sie einem nicht gehören, sie somit jederzeit austauschbar sind, man erfüllt nur die allernotwendigsten ‚Service- und Wartungsarbeiten‘ etc.) die Ähnlichkeit zur Handhabung überlassener Arbeitskräfte erkennen. Trotzdem erscheint der Vergleich der Arbeitskraft mit einem Leasinggut, beispielsweise einem Auto, nicht angebracht.

## Leiharbeit

Die Leiharbeit charakterisiert den Tatbestand der Arbeitskräfteüberlassung ebenfalls nur unzureichend, da eine Entleihung auf unentgeltlicher Zurverfügungstellung basiert.

Die Bezeichnung als Arbeitskräfteüberlassung ist zwar juristisch korrekt, sie findet jedoch im alltäglichen Sprachgebrauch kaum Anwendung. Da der Begriff der Leiharbeit eine österreichische Spezialität zu sein scheint (vgl. Hofer 1991: 14), verwende ich die Bezeichnungen Arbeitskräfteüberlassung und Leiharbeit im Folgenden synonym. (vgl. auch Debus 1982: 11)

„Prozessorientierung, Kooperation, Partizipation, Gruppenarbeit und flache Hierarchien sind die Eckpunkte der neuen Produktions- und Organisationskonzepte. Die Zeiten der reinen Kontrolle, Überwachung oder starrer Produktions- und Verwaltungsabläufe sind vorbei. Was zählt, sind das Humankapital, das Wissen und die Fertigkeiten der Mitarbeiter, die in projektorientierter, möglichst eigenverantwortlicher Arbeitsweise umgesetzt werden. Das ist zweifellos auch eine Herausforderung an Zeitarbeits-Anbieter, aber zugleich auch ihre große Chance: Denn Zeitarbeit ist vielfach Projektarbeit, womit die Anpassung von Zeitarbeitern an Unternehmensstrukturen und -prozesse künftig weniger problematisch ist, als das mitunter bisher der Fall war.“ (Flenreiss 2004: 16) Flache Hierarchien, Teamwork und zeitlich limitierte Projektarbeit erleichtern die Arbeit eines Leiharbeiters, da die Integration in Unternehmensstrukturen und der jeweils eigenen Unternehmenskultur dadurch an Bedeutung verliert.

Beispiele für die Nähe des neuen flexiblen Paradigmas der Arbeitswelt und der Arbeitskräfteüberlassung als dessen „Idealtypus“ finden sich vor allem auch in der teils äußerst kreativen Namensgebung von Überlassern: Personal-Company, Jobbox, Flexwork, Getwork, Globe, Headway (zu Deutsch: Fortschritt), Interaktiv, Interwork, Manpower, Men@Work (men at work), Team 24, Powerfrauen, Step, Take It, Teamforce, Time-Work, Transfer, Workshop, Powerserv, PPS Prestige Personalservice, Bridge, Job Time, etc. um nur einige (in abgekürzter Form ohne richtigen Firmenwortlaut, um die Lesbarkeit zu erleichtern) zu erwähnen. Die Spartacus Arbeitskräfteüberlassungs GesmbH hingegen bildet hier eine erwähnenswerte Ausnahme. Sie orientiert sich in ihrer Namensgebung offensichtlich nicht an modernen Wortschöpfungen, sondern verweist damit auf den römischen Sklaven der Antike „Spartacus“. Dieser ist als Anführer eines historisch bedeutsamen Sklavenaufstands mit jedoch tödlicher Folge in die Geschichte eingegangen. Die äußerst spartanische Homepage dieser Arbeitskräfteüberlassung lässt wohl auf die dortigen Konditionen schließen (vgl. auch „Willst du besonders spartanisch leben, dann geh zu: „Spartacus“-Personalbereitstellung“ Hofer 1991: 183).

## 2. Die historische Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung

„Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definiert sich die Tätigkeit einer Zeitarbeitsfirma über ‚Leistungen, die darin bestehen, Arbeitskräfte mit der Absicht zu beschäftigen, sie Dritten — natürlichen oder juristischen Personen — zur Verfügung zu stellen, welche den Arbeitskräften Aufgaben zuteilen, deren Ausführung sie überwachen‘. Ausgehend von dieser Definition können wir Zeitarbeit bis in die babylonische Zeit zurückverfolgen. Bereits damals wurden Arbeitskräfte während der Erntezeit in dieser Form beschäftigt. Die Entstehung des Phänomens Zeitarbeit — wie wir es heutzutage verstehen — wird jedoch im Allgemeinen in Zusammenhang mit den USA in der Zeit zwischen den beiden Weltkriegen gesehen. Damals entstand Zeitarbeit als Folge einer gestiegenen Nachfrage und eines gleichzeitig beschränkten Angebots an Arbeitskräften, die mit der — mittlerweile überholten — rapiden technologischen Entwicklung der Schreibmaschine Schritt halten konnten. Das Phänomen breitete sich nach dem Zweiten Weltkrieg nach Europa aus, doch erst in den letzten beiden Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts explodierte die Nachfrage nach den Dienstleistungen von Zeitarbeitsfirmen. (...) Es galt für viele Menschen als undenkbar, dass es privaten Unternehmen erlaubt sein sollte, mit dem Arbeitsmarkt Geld zu verdienen.“ (Van Haasteren/ Fortescue in Flenreiss 2004: 86f)

Die Entstehung der Arbeitskräfteüberlassung geht auf die amerikanischen Anwälte Elmer L. Winter und Aaron Scheinfeld, die Gründer von „Manpower“, im Jahr 1948 zurück. Aufgrund des krankheitsbedingten Ausfalls ihrer Sekretärin entwickelten sie die Idee für ein neues Geschäftsfeld: „Die Vermittlung von qualifiziertem Personal an Unternehmen, die wegen kurzfristigen Ausfällen von Mitarbeitern oder Mehrbelastung einen entsprechenden Personalbedarf hatten.“ (Flenreiss 2004: 13) Diese neue Branche florierte in ganz Amerika und kam Mitte der 50er Jahre auch nach Europa.

Die 70er und 80er Jahre waren vor allem durch Missstände der Praktiken von Leiharbeitsfirmen geprägt: „Statt regulärer Angestelltenverhältnisse zwischen Zeitarbeitern und Unternehmen wurden oft Werkverträge abgeschlossen. Arbeitskräfte wurden mitunter nur dann bezahlt, wenn sie tatsächlich arbeitet. Ebenso illegal war die Praxis, dass sich Zeitarbeiter auf Abruf bereithalten mussten, ohne dafür eine Vergütung zu erhalten.“ (Flenreiss 2004: 25) Hinzu kamen die üblichen Methoden mancher Unternehmen zur Umgehung gesetzlicher Bestimmungen, welche nicht nur Leiharbeitsfirmen betreffen: keine Sozialversicherung, Schwarzarbeit, keine Bezahlung, Lohndumping, etc.

Zunächst war es Leiharbeitsfirmen verboten, dass ihre Leiharbeiter fix in einen Beschäftigetrieb übernommen werden durften, da sie sonst als illegale

Arbeitskräftevermittler agiert hätten. Den Leiharbeitsfirmen wurde dies jedoch als Verhinderung der beruflichen Entwicklungschancen eines Leiharbeiters vorgeworfen.

Anfang der 80er Jahre deutete die Richtung in Österreich eher zu einem generellen Verbot der Leiharbeit. „Es wurde befürchtet, dass eine Ausweitung der Zeitarbeit die Arbeitsplätze der Stammbeslegschaften gefährden und die von der Gewerkschaft ausgehandelten Kollektivverträge unterschritten würden.“ (Flenreiss 2004: 27) Der Ruf nach dem generellen Verbot der Leiharbeit wurde mit den von ihr ausgehenden Gefahren argumentiert: „Die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen (AK und ÖGB) assoziierten mit Arbeitskräfteüberlassung eine Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen und der sozialen Sicherheit, die Unterhöhung der kollektivvertraglichen Mindeststandards sowie die Gefahr der ungenügenden rechtlichen Absicherung der Ansprüche von Leiharbeitskräften, das Risiko der Dequalifikation sowie die Abwälzung von Unternehmensrisiken auf die LeiharbeitnehmerInnen. Leiharbeit wurde dabei als ‚moderne Form der Sklaverei‘ charakterisiert.“ (Wroblewski 2001: 5)

Dem entgegneten die Unternehmen die ökonomische Notwendigkeit flexibler Personalstände. Schließlich setzten sich die wirtschaftlichen Argumente und die steigende Verbreitung der Leiharbeit weithin durch. Das Verbot der Leiharbeit war demnach aufgrund des wirtschaftlichen Wunsches danach, sowie des fortschreitenden Einsatzes dieser Beschäftigungsform nicht haltbar. Bereits derartig Beschäftigte mussten durch gesetzliche Regelungen geschützt werden. Ebenso befürchtete man, dass reguläre Arbeitsplätze bei weiter bestehendem Verbot aus dem Drang der Wirtschaft zur Kostenersparnis und flexiblen Personalständen gefährdet würden.

Nach langer Diskussion wurden erstmals im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz AÜG 1988 spezifische Aspekte der Leiharbeit festgelegt.

In den 90er Jahren boomte der Leiharbeitsmarkt, es wurden auch andere Branchen als Montage und Bau erschlossen. Hier konnten sich qualifizierte Leiharbeiter den am besten bezahlenden Personalbereitsteller aussuchen. Neue Bereiche wie Handel, Tourismus, IT, Versicherungen, Banken, Transport, Telekommunikation, etc. kamen hinzu.

Der Boom und damit der enorme Konkurrenzschwachs führten in den 90ern zur Betonung der Qualität. Qualifizierte Leiharbeiter auf dem neuesten technologischen Stand waren gefragt. Demnach gewannen spezifische Auswahlverfahren der Arbeitskräfteüberlasser an Bedeutung.

Ab Mitte der 90er schwenkte die Ablehnung der Leiharbeit von Seiten der staatlichen Arbeitsmarktverwaltung positiv um. Gemeinnützige ArbeitskräfteüberlasserInnen erhalten staatliche Förderungen, Problemgruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, so z.B. espora, JONA, Flexwork, Trendwerk, etc. Diese haben jedoch denselben Markt und dieselben Kunden bedient wie gewerbliche Leihfirmen, mit dem Unterschied, dass sie aus

öffentlicher Hand subventioniert wurden und eng mit dem Arbeitsmarktservice AMS zusammenarbeiteten. Diese Kooperation färbte auch auf gewerbliche Leihfirmen positiv ab.

Die enorme Expansion der Arbeitskräfteüberlassung ist besonders am Einsatz im öffentlichen Dienst im 2. Halbjahr 1998 abzulesen, als Österreich während der EU-Präsidentschaft zum Aufstocken der Personalressourcen darauf zurück griff. Erstmals verrichteten Leiharbeiter und Beamte dieselben Tätigkeiten, jedoch zu unterschiedlichen Rahmenbedingungen wie beispielsweise in Bezug auf Sonderzahlungen. (vgl. Wroblewski 2001: 7)

Ab Anfang 2000 wurde es Leihfirmen auch erlaubt als Arbeitskräftevermittler zu agieren. Um den Zugang zu potentielltem Personal zu erleichtern, wird der offene Datenaustausch zwischen Leihfirmen und dem AMS exekutiert. Dieser Wandel begünstigte die Entwicklung der Human Resources HR, bei denen es vordergründig um Dienstleistungen der Personalsuche, -tests, -auswahl und des Personaltrainings geht.

Mit dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung im Jahr 2002 wurden wesentliche juristische Richtlinien für die Branche festgesetzt.

### **3. Exkurs**

Ein kurzer Exkurs zur nicht unerheblichen Einflussnahme auf die Entwicklungen der Arbeitskräfteüberlassung auf EU-Ebene: Der EU-Gipfel von Lissabon 2000 hat sich die Reduktion der Arbeitslosigkeit auf 4%, Erhöhung der allgemeinen Beschäftigung auf 70% und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer um 10%, um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken, zum Ziel gesetzt. Der demographische Wandel wird als besonders beunruhigend empfunden. Maßnahmen zur praktischen Umsetzung dieses Plans sollen helfen, „Hindernisse bei der Entstehung und Entwicklung von Zeitarbeitsfirmen abzubauen, damit diese als effektive und attraktive Mittler auf dem Arbeitsmarkt auftreten und so verbesserte Arbeitsmöglichkeiten auf hohem Niveau anbieten können.“ (Van Haasteren/ Fortescue in Flenreiss 2004: 90) Unter Hindernissen werden vor allem die mangelnde Flexibilität der Verträge, Einsatzeinschränkungen hinsichtlich Branche, Dauer und Anzahl, sowie unter anderem der Gleichbehandlungsgrundsatz bezogen auf die Leiharbeitgeber verstanden. Ältere Personen sollen länger am Arbeitsmarkt teilnehmen, um den demographischen Wandel abzufedern, jedoch zumeist nicht Vollzeit beschäftigt, sodass Leiharbeit als Potential gesehen wird. Hier stellt sich jedoch die Frage, inwiefern Leiharbeit für ältere Menschen von Bedeutung ist, da die meisten Charakteristika der Arbeitskräfteüberlassung (Flexibilität hinsichtlich Tätigkeit, Ort, Zeit) sich gerade eben nicht

mit den spezifischen Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen vereinen lassen, und in diesem Zusammenhang schon gar nicht vom Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Die Fähigkeiten und Anforderungen des bzw. an den flexiblen Menschen sind von Jugendlichkeit geprägt. (vgl. Schönberger 2007; Sennett 1998) Eine weitere Abfederungsmöglichkeit der Demographie wird in der Einwanderung gesehen; die praktischen Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung mit 1.5.2011 in Österreich werden noch zu erörtern sein.

#### **4. Rechtliche Aspekte**

Wolfgang Mazal, Universitätsprofessor für Arbeits- und Sozialrecht, postuliert drei Phasen der rechtlichen Entwicklung von Leiharbeit in Österreich:

1. Die erste Phase bezeichnet er als „rudimentäre Normativität“, in der es zunächst um die finanzielle und soziale Absicherung von Leiharbeitern, gegen unseriöse Arbeitgeber ging. Die Umsetzung in die Realität blieb jedoch leider ineffektiv, sodass ein generelles Verbot der Leiharbeit bis in die 80er zur Debatte stand.
2. Diese Debatte wurde in der zweiten Phase, der „geordneten Legalität“ überwunden, woran das Ende der allein-sozialistischen Ära ablesbar ist. Gemeinsam mit den Sozialpartnern wurde das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz entwickelt und am 1.7.1988 in Kraft gesetzt. Als Antwort auf den strukturellen Wandel in der europäischen Wirtschaft galt es, nicht nur eine Beschäftigungsform zum Einsatz bei Auftragsspitzen zu regulieren, sondern eine weitere Funktion zu nutzen. „Diese Funktion — die Arbeitskräfteüberlassung nur in Österreich hat — besteht darin, unternehmensexterne Beschäftigungspotenziale auf Basis des Kollektivvertragslohns zu erschließen, ohne dass die unternehmensinternen überkollektivvertraglichen Arbeitsbedingungen formell reduziert werden mussten. In dieser Funktionalität sind insbesondere die Regelungen zu sehen, nach denen die überlassenen Arbeitskräfte auch bei langfristiger Überlassung keinen Anspruch auf Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis und keine Ansprüche auf überkollektivvertragliche innerbetriebliche Arbeitsbedingungen haben. Arbeitskräfteüberlassung fungierte damit in Österreich als ein Instrument zum weitgehend verdeckten Abbau innerbetrieblicher überkollektivvertraglicher Lohnbedingungen.“ (Mazal in Flenreiss 2004: 74) Diese Funktion ermöglicht es, die Stammbeslegschaft weiterhin überkollektivvertraglich, und parallel dazu kollektivvertragliche Leiharbeiter zu beschäftigen, und so ohne „Paukenschläge“ (ebd.: 76) den natürlichen Abgang überkollektivvertraglicher Bezahlung hin zu kollektivvertraglicher wirtschaftlich zu nutzen. Mazal erwähnt hier einen weiteren

positiven Effekt, der durch billigere, weil kollektivvertraglich bezahlte, Leiharbeitskräfte geschaffenen Arbeitsplätze, die im niedrigen Qualifikationssektor illegal Beschäftigte legalisiert.

3. Die teils schwammigen Formulierungen des AÜG vor allem im Bereich des Arbeitsentgelts führten zur Notwendigkeit eines Kollektivvertrags. Demnach folgte die dritte Phase der „kollektivvertraglichen Restringierung“, die mit dem Beschluss des Arbeiterkollektivvertrags für Arbeitskräfteüberlassung am 1.5.2002 beginnt.

(vgl. Mazal in Flenreiss 2004):

Zusammenfassend konnten mittels der rechtlichen Regulierung der Arbeitskräfteüberlassung illegale und unseriöse Methoden der Arbeitgeber weitgehend verbessert werden.

## **Wesentliche Punkte des AÜG und Kollektivvertrages**

### **Allgemein**

- Die Überlassung ohne ausdrückliche Zustimmung der Arbeitskraft ist verboten.
- Es ist keine maximale Dauer der Überlassung vorgeschrieben, um die Abwälzung des Beschäftigungsrisikos auf den Arbeitnehmer zu vermeiden.
- Die Pflichten des Arbeitgebers werden auf den Überlasser und den Beschäftigter verteilt, sodass sich zum Teil äußerst skurrile Konstellationen ergeben: „so gelten z. B. die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des Beschäftigterbetriebes, für die Einhaltung des Arbeitszeitschutzes ist allerdings der Überlasser verantwortlich.“ (Wroblewski 2001: 9) Derartige Konstellationen führen oft zur gegenseitigen Abschiebung der Zuständigkeitsbereiche und im Endeffekt zur Unterlaufung der Bestimmungen wenn ein Leiharbeiter seine Rechte durchsetzen möchte.
- Wenn der Überlasser anfallende Löhne nicht bezahlen kann, muss der Beschäftigter einspringen.

### **Entgelt**

- Die Regelung eines angemessenen, ortsüblichen Entgelts. „Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. (...) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigters sowie der Qualifikation der Arbeitskraft für diese Tätigkeit zu beurteilen.“ (AÜG §10)

- Es bestehen Entgeltansprüche auch während Stehzeiten basierend auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.
- Es besteht der Anspruch auf Mindestlöhne während der Beschäftigung im Leiharbeitsunternehmen auch während der Stehzeiten, wobei während einer Überlassung eine vergleichbare Tätigkeit und Qualifikation mit einem höheren dort gültigen Kollektivvertragslohn zu entrichten ist.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden nach dem Durchschnitt der letzten 6 Monate berechnet.
- Dienstreisenentgelt, Kilometergeld, Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung sowie die Summierung von Dienstverhältnissen für die Sozialversicherung wurden ebenfalls geregelt.

### **Arbeitszeit**

- Die Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden pro Woche, wobei sich diese nach Kollektivvertrag im Beschäftigerbetrieb mit entsprechender Zusatzvergütung ausdehnen lässt. Überstunden, Sonn- und Feiertagszuschläge richten sich ebenfalls nach dem Beschäftigerkollektiv.

### **Kündigung**

- Erst ab dem 5. Tag nach Ende der letzten Überlassung darf eine Kündigung ausgesprochen werden. Eine sofortige Kündigung aufgrund eines Überlassungsendes ist verboten.
- Die Arbeitskraft hat Anspruch auf eine gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen.

### **Interessensvertretung**

- Der Betriebsrat existiert sowohl im Überlasser- als auch im Beschäftigerbetrieb, woraus ein doppeltes Wahlrecht resultiert.

### **Leihpersonal versus Stammpersonal**

- „Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.“ (AÜG §2)
- Fixpersonal darf nicht durch Leiharbeiter ersetzt werden.
- Bei Streik dürfen fix Beschäftigte nicht durch Leiharbeiter ersetzt werden.
- Fixangestellte können über den Anteil an Leiharbeitern mitbestimmen.

(vgl. AÜG Stand 1.4.2011 auf [www.jusline.at](http://www.jusline.at); Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung Stand Jänner 2009)

Die Wirtschaftskammer Österreich WKO hat zum Zwecke des rechtlichen Vergleichs eine Gegenüberstellung von zwei Lohnverrechnerinnen, links direkt Angestellte, rechts Leiharbeiterin vorgenommen (rot umrandete Bereiche), die ich als Vorlage für meine eigenen Recherchen verwendet habe. Der Vergleich im Angestelltenbereich war mir mangels des Zugangs zu entsprechenden Kollektivverträgen nicht möglich, und erschien mir aufgrund der statistischen Datenlage auch nicht angemessen. Die WKO hat m.E. keine repräsentativen Beispiele zum Vergleich bestimmt, nachdem der Angestelltenanteil in der Arbeitskräfteüberlassung nur 20% einnimmt. Da die Arbeitskräfteüberlassung vor allem in der Industrie in der Metallbranche sowie im Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung angesiedelt sind, habe ich zum Vergleich die Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung mit dem Stand Jänner 2009 (über die ich dank privater Kontakte zufällig verfüge) herangezogen (siehe Abb. 4).

Zur näheren Erklärung bezüglich der Schwierigkeiten, Kollektivverträge zu beschaffen: diese sind nicht frei zugänglich, sondern in vollständiger Form digital oder gedruckt nur als Mitglied des österreichischen Gewerkschaftsbundes ÖGB oder der Wirtschaftskammer Österreich WKO erhältlich. Die Arbeiterkammer AK verfügt über den Zugriff auf Kollektivverträge und kann individuelle Fragen bearbeiten, und nach einiger Wartezeit auf einen persönlichen Termin eventuell auch beantworten.

Abbildung 4: Vergleich "Normalbeschäftigung" / Arbeitskräfteüberlassung

Normalarbeitsverhältnis	Arbeitskräfteüberlassung
<b>Kündigungsfristen</b>	<b>Kündigungsfristen</b>
Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Angestelltengesetz.	Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Angestelltengesetz.
Mit dem Ende jeder Arbeitswoche	Mit dem Ende jeder Arbeitswoche
Kündigung durch Arbeitnehmer: ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von	Kündigung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber: ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von
4 Wochen: 1 Woche	3 Jahre: 2 Wochen
1 Jahr: 2 Wochen	5 Jahre: 3 Wochen
5 Jahren: 4 Wochen	10 Jahre: 5 Wochen
10 Jahren: 6 Wochen	danach: 7 Wochen
Kündigung durch Arbeitgeber: ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von	"Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis aber nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende kündigen." (Kollektivvertrag 2009: 8)
4 Wochen: 1 Woche	
1 Jahr: 4 Wochen	
5 Jahren: 8 Wochen	
15 Jahren: 13 Wochen	
25 Jahren: 16 Wochen	
Probezeit: Die ersten 4 Wochen; "Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden." (Kollektivvertrag 2009: 9)	Probezeit: "Der erste Monat gilt als Probemonat. Während des Probemonats kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigungsfrist gelöst werden." (Kollektivvertrag 2009: 7)
<b>Urlaubsanspruch</b>	<b>Urlaubsanspruch</b>
Anspruch auf bezahlten Urlaub – 25 Tage Urlaub pro Arbeitsjahr (aliquot)	Anspruch auf bezahlten Urlaub – 25 Tage Urlaub pro Arbeitsjahr (aliquot)
30 Tage; ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit 36 Tage pro Arbeitsjahr	??? *
<b>Urlaubs- und Weihnachtsgeld</b>	<b>Urlaubs- und Weihnachtsgeld</b>
Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration (13. + 14. Gehalt) laut Kollektivvertrag	Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration (13. + 14. Gehalt) laut Kollektivvertrag
Urlaubszuschuss & Weihnachtsremuneration: je 4 1/3 Wochenverdienste	Urlaubszuschuss & Weihnachtsremuneration: je 1 Monatsentgelt des Einkommensdurchschnitts der letzten 6 Monate inkl. Überstunden
<b>Versicherungen</b>	<b>Versicherungen</b>
voll kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert	voll kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert
voll kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert	voll kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert

<b>Dienstverhältnis</b> Unbefristetes oder befristetes Dienstverhältnis nach österreichischem Recht	<b>Dienstverhältnis</b> Unbefristetes Dienstverhältnis nach österreichischem Recht
unbefristet oder befristet	unbefristet, jedoch erfolgt zumeist eine "einvernehmliche Lösung" nach dem Ende einer Überlassung (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010)
<b>Abfertigung neu/ Arbeitnehmervorsorgekasse</b> Die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge werden an die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet.	<b>Abfertigung neu/ Arbeitnehmervorsorgekasse</b> Die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge werden an die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet.
Abfertigung neu	??? *
<b>Entgelt</b>	<b>Entgelt</b>
Entlohnung nach Lohngruppe LG	Entlohnung nach Beschäftigungsgruppe BG:
LG Techniker: € 14,51	BG F Techniker: € 14,51
LG 1 Spitzenfacharbeiter: € 13,29	—
LG 2 Qualifizierter Facharbeiter: € 11,86	BG E Qualifizierter Facharbeiter: € 11,79
LG 3 Facharbeiter: € 10,28	BG D Facharbeiter: € 10,28
LG 4 Besonders qualifizierter Arbeitnehmer: € 9,62	—
LG 5 Qualifizierter Arbeitnehmer: € 9,16	BG C Qualifizierter Arbeitnehmer: € 9,16
LG 6 Arbeitnehmer mit Zweckausbildung: € 8,78	BG B Angelernter Arbeitnehmer: € 8,16
LG 7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung: € 8,68	BG A Ungelernter Arbeitnehmer (im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit): € 7,63
	Überlassungslohn: "Für die Dauer der Überlassung besteht Anspruch auf den im Beschäftiger-Betrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn (...)" Und zusätzlich gebührt bestimmten Verbänden (Elektro, Bergwerk, Fahrzeug, Stahlbau, Druck, Bau, Glas, Erdöl,...) eine Überzahlung dieses Lohnes in der Höhe zwischen ca. 3%-20% (je nach Betriebsvereinbarung, Qualifikation etc.)
	Stehzeiten=überlassungsfreie Zeiten: 7,7 h pro Tag des Durchschnittsentgelts der letzten 13 Wochen
*hierzu existieren keine Erläuterungen im Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung, es gelten somit die Richtlinien vom Kollektivvertrag des Normalarbeitsverhältnisses Interessant, dass die Punkte Urlaubsdauer, Abfertigung sowie Krankenstand nicht im Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung auftauchen	

Quelle: WKO „Zeitarbeit – Die Brücke ins Arbeitsleben“. 2009: 11 unter [www.portal.wko.at](http://www.portal.wko.at); eigene Recherchen aus Kollektivvertrag Metallgewerbe 2009 und Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung 2009

Aus den Vergleichen ist ersichtlich, dass wesentliche Unterschiede vor allem im Bereich des Entgelts und der Kündigungsfristen existieren. Die WKO hat in ihrer Aufstellung den wesentlichen Punkt des Entgelts nicht einmal angeführt. Auffällig sind besonders die differenzierenden Bezeichnungen der Qualifikationen. So scheint es keine Äquivalenz für den Spitzenfacharbeiter und den besonders qualifizierten Arbeitnehmer in der Arbeitskräfteüberlassung zu geben. Ebenfalls ist fraglich, inwiefern der Arbeitnehmer mit Zweckausbildung dem angelernten Arbeitnehmer, sowie der Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung dem ungelernten Arbeitnehmer entspricht, da deren Stundenlöhne um etliches differieren. Vergleicht man beispielsweise den Stundenlohn eines Arbeitnehmers ohne Zweckausbildung mit denen des ungelernten Arbeitnehmers, da diese besonders häufig allgemein als Hilfsarbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung eingesetzt werden, so kommt man auf eine Differenz von € 1,05 pro Stunde (fast 13,8 %), was bei durchschnittlich 162 Stunden im Monat über € 170,- weniger für den Leiharbeiter ausmacht. Um sich an den ortsüblichen und angemessenen Lohn für Leiharbeiter anzunähern, existieren prozentuelle Überzahlungen während einer Beschäftigung, die je nach Qualifikation und Referenzverband zwischen 3% und 20% ausfallen. Diese prozentuellen Überzahlungen ergeben sich laut AK aus komplizierten Berechnungen und stellen den überlassenen Arbeiter finanziell mit dem fix Beschäftigten gleich. (Auskunft AK Interview) Laut Kollektivvertrag beträgt die höchstmögliche Überzahlung für Hilfsarbeiter 13%, sodass nach wie vor eine Differenz von 0,8% zugunsten des Standardbeschäftigten bleibt. Weiters gilt die prozentuelle Erhöhung nicht innerhalb der Probezeit, womit sich jedenfalls im ersten Monat die Differenz von € 170,- negativ für den Leiharbeiter zu Buche schlägt.

Ebenso existieren erhebliche Differenzen zwischen LeiharbeiterInnen und StammmitarbeiterInnen in den Kündigungsfristen. Diese Unterschiede treten jedoch alltagspraktisch meist garnicht erst zu Tage, da mit dem Ende einer Überlassung ohnehin eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses folgt. (vgl. Riesenfelder/ Wetzel 2010) Hier gibt es immerhin ein eindeutiges gesetzliches Verbot, LeiharbeiterInnen wegen einem Überlassungsende freizusetzen. Es mangelt jedoch an der praktischen Umsetzung dieser Regelung von Seiten der ArbeitgeberInnen.

Der direkte Vergleich der rechtlichen Situation zeigt also eindeutig schlechtere Bedingungen für die Arbeitskräfteüberlassung auf. Vor allem der wesentlich niedrigere Verdienst wirkt sich negativ auf die Lebensbedingungen überlassener Arbeitskräfte aus. Hinzu kommt die Ungewissheit, wie lange die Überlassung noch dauern wird, da Leiharbeiter trotz eindeutigen gesetzlichen Regelungen mit dem Ende derselben nicht mehr benötigt werden. Die finanzielle Absicherung in Form von Erwerbstätigkeit ist also nicht gegeben, sodass die Entankerung von LeiharbeiterInnen bereits bei juristischen Aspekten beginnt.

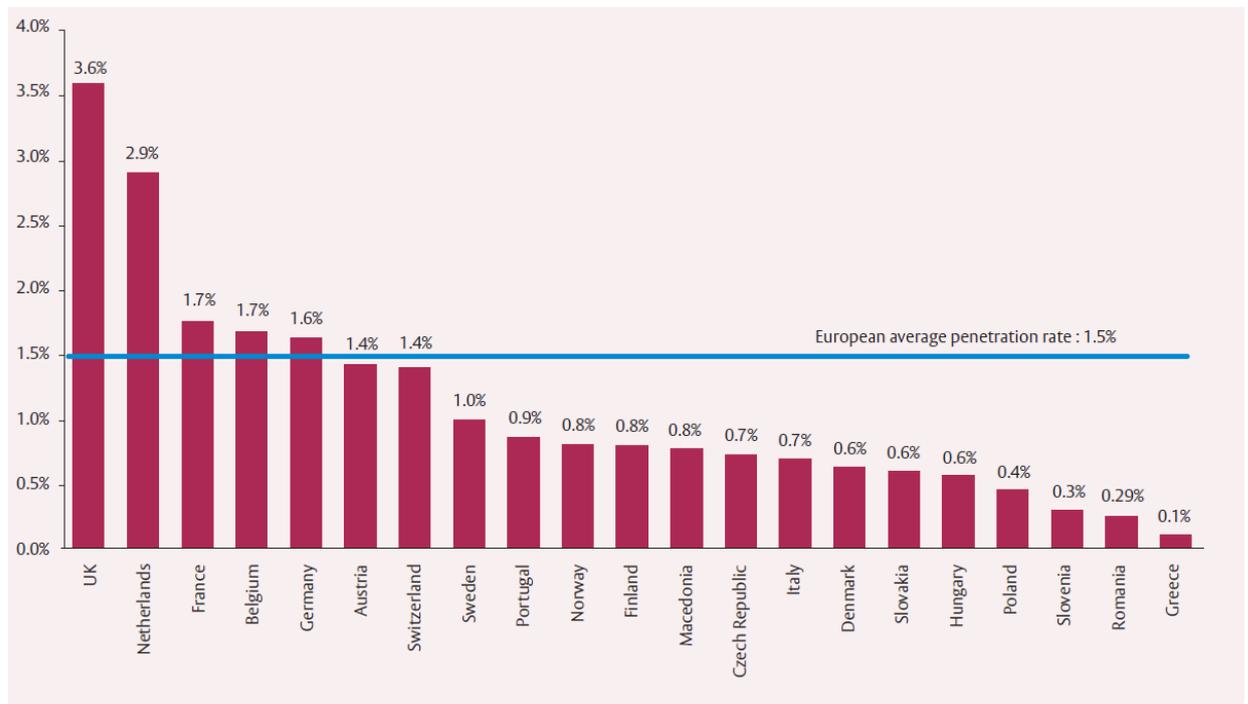
## 5. Statistische Kennzahlen

In einer Studie im Auftrag der Arbeiterkammer AK führte L&R Sozialforschung (Riesenfelder/ Wetzel) bundesweit repräsentative Interviews mit LeiharbeiterInnen im Jahr 2008 zur Situation überlassener Arbeitskräfte in Österreich durch. Unter anderem ging es dabei um die Struktur, Dauer, Wechsel und Erfahrungen der und mit Leiharbeitsverhältnisse/n, Arbeitsvertrag, Stehzeiten, Arbeitsbelastung, und Zufriedenheit. Bei den folgenden Ausführungen orientiere ich mich vor allem an Daten der International Confederation of Private Employment Agencies CIETT, des Bundesministeriums für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz BMASK, sowie der Erhebung von Riesenfelder und Wetzel von L&R. Dabei entstehen teilweise Jahressprünge und Differenzen in den Zahlen, da die besagten Quellen nicht immer übereinstimmen, sei es aufgrund unterschiedlicher Berechnungsarten oder anderer statistischer Eigenheiten bzw. deren spezifische Nutzung aus politisch unterschiedlich geleiteten Motiven. Der innovative Charakter und der schlechte Ruf der Leiharbeitsbranche führte dazu, dass Leiharbeitsfirmen BewerberInnen oft gar nicht erst über das Dreiecksverhältnis zwischen Überlasser, Beschäftiger und Leiharbeiter sowie über ihren Beschäftigungsstatus aufklärten. So wussten etliche Leiharbeiter vor allem in bestimmten Branchen wie der Montage nicht, dass sie Leiharbeiter waren, was die Glaubwürdigkeit von Umfragen oder Zahlen aus der Zeit wesentlich erschwert. Diesbezügliche Daten sind weiters sehr schwer abzuschätzen, weil es sich um eine derartig flexible Branche handelt, dass Zählungen an einzelnen Stichtagen (wie es das Bundesministerium BMASK tut) die tatsächlichen Zahlen nur unzureichend abbilden. (vgl. Flenreiß 2004)

### Internationale Zahlen

Laut CIETT, einer internationalen Vereinigung von Arbeitskräfteüberlassern, waren 2009 fast 9 Millionen Leiharbeiter auf der ganzen Welt beschäftigt. Der prozentuelle Anteil betrug in Japan 1,7%, in den USA 1,3% und in Europa 1,5%. Österreich bewegt sich im internationalen Vergleich also mit 1,4% im Mittelfeld. Auffällig ist vor allem der hohe Anteil von 3,6% in Großbritannien und von 2,9% in den Niederlanden. (vgl. [www.ciett.org](http://www.ciett.org): 8)

Abbildung 5: Agency work penetration rates in Europe in 2009\*



\* Defined as the number of full-time equivalents - as supplied by Ciett National Federations - divided by the total active working population - as published by the ILO

Quelle: CIETT unter [www.ciett.org](http://www.ciett.org): 24

Am 19.11.2008 wurde die Richtlinie 2008/104/EG für Leiharbeiter erlassen, in der die Gleichbehandlung von Leiharbeitern und Stammbeschaft hinsichtlich der Arbeitsbedingungen mit wesentlichen Punkten wie Dauer der Arbeitszeit, Überstundenregelung, Pausen- und Ruhezeiten, Urlaub und Entgelt erlassen. Inwieweit die EU-Mitgliedstaaten die Umsetzung dieser Richtlinie in die Praxis gestalten, ist jedoch nach wie vor sehr unterschiedlich. Beispielsweise existiert „in Schweden für LeiharbeiterInnen ein kollektivvertraglich festgelegtes Recht auf gleiches Entgelt wie bei ArbeiterInnen der Stammbeschaft. Für Angestellte liegen demgegenüber keine entsprechenden Regelungen vor. In Frankreich wiederum gilt neben dem Grundsatz des Equal Pay die Regelung, dass zusätzlich ein so genannter ‚Prekaritätszuschlag‘ in Höhe von 10% zu zahlen ist, der die besonderen Risiken, die erhöhten Belastungen und den flexiblen Einsatz von LeiharbeiterInnen kompensieren soll (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2009).“ (Riesenfelder/Wetzel 2010: 6f)

## Die Situation in Österreich

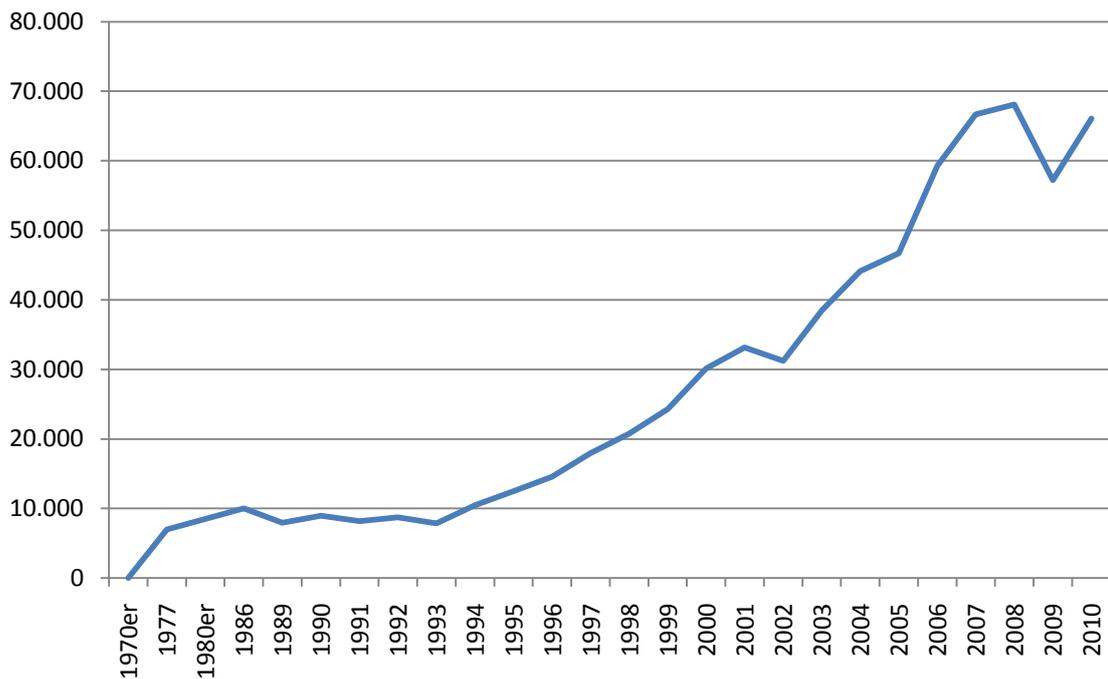
In Österreich erfuhr die Entwicklung der Leiharbeit einen enormen Aufschwung.

Seit Inkrafttreten des AÜG 1988 existiert eine Meldepflicht der Anzahl der Arbeitskräfte aller konzessionierten Arbeitskräfteüberlasser per Stichtag 1.7. Daten davor sind nur grob abschätzbar. (vgl. Wroblewski 2001: 14f)

**Tabelle 2: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich 1970er bis 2010**

Jahr	Leiharbeitskrä	Überlasser	Anteil an	
1970er	-?	35	-	vgl. Schwarz/Ziniel 1988: 2 zit. nach Wroblewski 2001
1977	7.000	95	-	vgl. Geppert 1977: 45 ebd.
1980er	8.500	150	-	vgl. Geppert 1982: 35 ebd.
1986	10.000	300	-	vgl. Schwarz/Ziniel 1988: 2 ebd.
1989	7.955	367	0,4%	
1990	8.947	356	0,5%	
1991	8.178	445	0,4%	
1992	8.716	453	0,4%	
1993	7.864	498	0,4%	
1994	10.492	537	0,5%	
1995	12.503	542	0,6%	
1996	14.548	593	0,7%	
1997	17.980	676	0,9%	
1998	20.772	742	1,0%	
1999	24.277	848	1,2%	
2000	30.120	999	1,4%	
2001	33.156	1.110	1,6%	
2002	31.207	1.087	1,5%	
2003	38.491	1.287	1,3%	
2004	44.125	1.424	1,5%	
2005	46.679	1.427	1,6%	
2006	59.262	1.442	1,9%	
2007	66.688	1.608	2,1%	
2008	68.081	1.761	2,1%	
2009	57.230	1.869	1,8%	
2010	66.054	2.082	2,0%	

Abbildung 6: überlassene Arbeitskräfte in Österreich 1970er bis 2010



Quelle: Wroblewski 2001: 14f, BMASK, eigene Berechnungen

### Profil ‚Der typische Leiharbeiter‘

Die CIETT berichtet davon, dass die meisten Leiharbeiter unter 30 Jahren alt sind und nur geringe Qualifizierungen aufweisen. Die Motive für Leiharbeit sind offensichtlich widersprüchlich: „A significant proportion of agency workers do not seek a permanent employment. The motive to work via an agency is usually to find a permanent job“ (www.ciett.org: 8)

Gerhard Flenreiss beschreibt LeiharbeiterInnen in Hinblick auf den umstrittenen Ruf der Branche: „Umso bemerkenswerter waren jene Arbeitskräfte, die sich trotz des anfänglich schlechten Rufes der Branche und der mangelnden Information über Zeitarbeit für eine Tätigkeit als Zeitarbeiter interessierten. (...) Die Mitarbeiter in Zeitarbeitsfirmen waren zweifellos keine angepassten Durchschnittsbürger — es waren Menschen, die betont flexibel waren, die offen waren für Neues, die Abwechslung und neue Herausforderung suchten.“ (Flenreiss 2004: 34) Auch Auslandseinsätze zählten zu den Besonderheiten der Branche.

Die statistischen Daten zeigen eindeutige negative Aspekte der Arbeitskräfteüberlassung. LeiharbeiterInnen sind mit saisonalen Schwankungen, unsicheren Beschäftigungsbedingungen, kurzer Beschäftigungsdauer, drohender Arbeitslosigkeit, schlechter und diskontinuierlicher Bezahlung sowie hohen Arbeitsbelastungen hinsichtlich Branche und Tätigkeitsniveau konfrontiert. Die genannten Aspekte sind in ihrer positiven

Ausprägung wesentliche Bestandteile des Normalarbeitsverhältnisses. Somit liegen die schlechteren Sozial- und Arbeitsbedingungen und damit die Ankerlosigkeit von LeiharbeiterInnen auf der Hand.

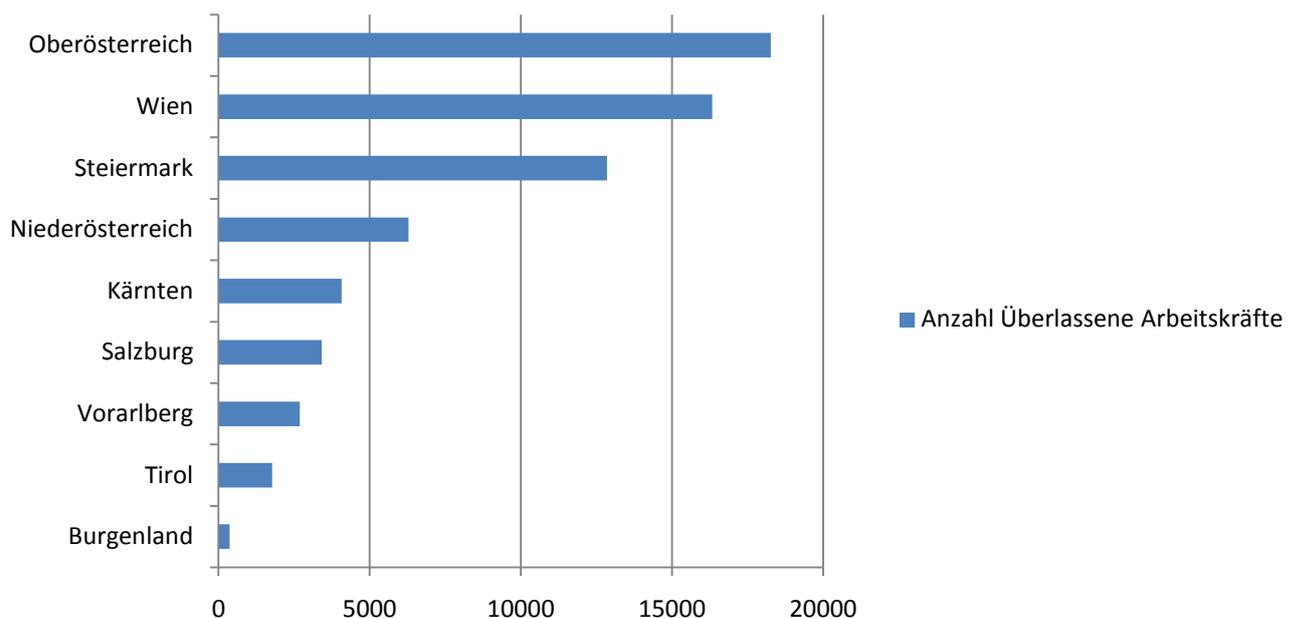
### Bundesland

Im Bundesländervergleich ist Oberösterreich mit 27% Spitzenreiter, kurz danach Wien mit 25% und der Steiermark mit 19% (siehe Tab. 3 & Abb. 7).

**Tabelle 3: Arbeitskräfteüberlassung nach Bundesland 2010**

Bundesland	Anzahl überlassene Arbeitskräfte
Burgenland	374
Tirol	1.777
Vorarlberg	2.684
Salzburg	3.408
Kärnten	4.075
Niederösterreich	6.288
Steiermark	12.848
Wien	16.332
Oberösterreich	18.268

**Abbildung 7: überlassene Arbeitskräfte nach Bundesland 2010**



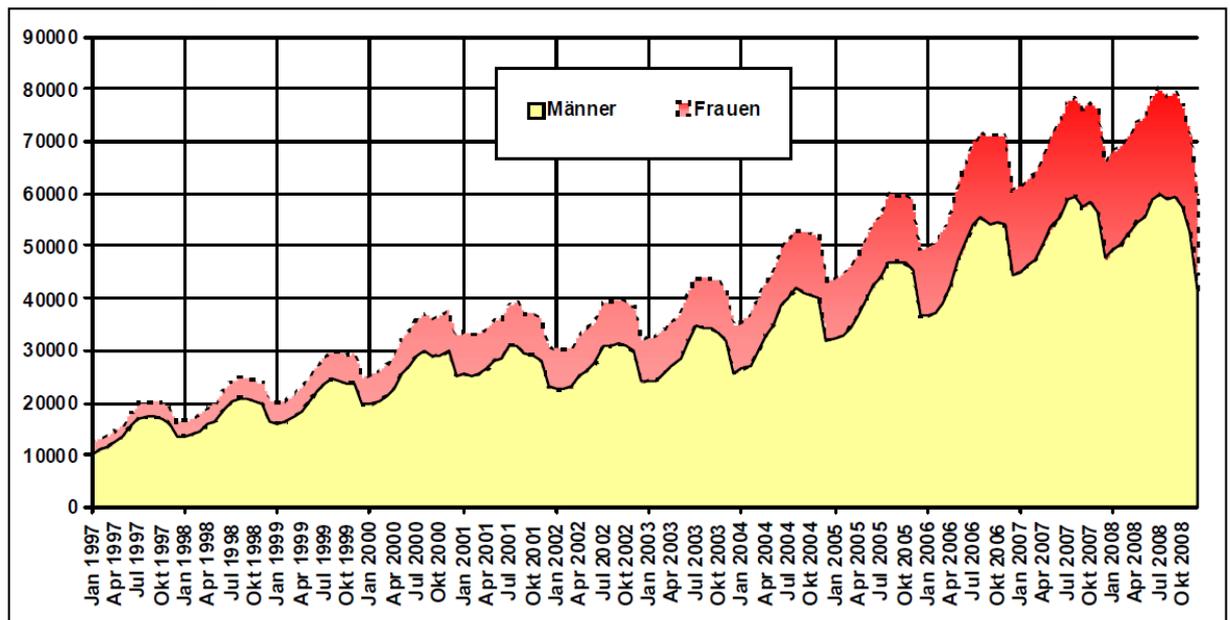
Quelle: BMASK, eigene Berechnungen

Die Konzentration auf Oberösterreich und die Steiermark ist auf die ehemalige verstaatlichte Industrie zurück zu führen, während in Wien der Angestelltenanteil besonders hoch ist.

### Saisonale Schwankungen

Anhand Abb. 8 sind eindeutige Spitzenzeiten und Flauten abhängig von der jeweiligen Jahreszeit zu erkennen, welche auf saisonbedingte Auslastungen der Unternehmen zurückzuführen sind.

Abbildung 8: Überlassene Arbeitskräfte nach Monaten und Geschlecht 2009



Quelle: L&R 2010: 8

Saisonale Schwankungen des Einsatzes von Leiharbeitern beeinflussen deren Erwerbsintegration wesentlich, sodass vor allem im letzten Quartal jedes Jahres ein deutlicher Rückgang der Beschäftigung zu verzeichnen ist. „Aufgefangen“ wird der Einbruch im Beschäftigungsbereich vor allem durch zwei Komponenten: im vierten Quartal jedes Jahres steigt der Anteil von Arbeitslosigkeit rapide an und erreicht Höchstwerte von 20% und mehr. Die zweite Komponente gibt noch mehr Anlass zur Besorgnis. Erwerbsferne Zeiten (OLF; out of labour force) haben ebenso in dieser Zeit einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen. Diese hier aufgezeigten Befunde zeigen somit, dass der Einbruch in der Leiharbeit in der kritischen Jahreszeit seitens der betroffenen Erwerbspersonen nur zum Teil durch andere Beschäftigungsverhältnisse substituiert werden kann. Vielmehr ist ein deutlicher Zustrom zur Arbeitslosigkeit und zu erwerbsfernen Lagen der Fall.“ (Riesenfelder/ Wetzels 2010: 18) Auch bei Standardbeschäftigten

existieren saisonale Schwankungen und dementsprechende Arbeitslosigkeit und OLF, jedoch auf einem unvergleichbaren Niveau von höchstens 7%. (ebd.)

Der Übergang von einem Leiharbeitsverhältnis in eine Standardbeschäftigung fällt für Leiharbeiter in Österreich gering aus. Die Zahlen der „übernommenen“ LeiharbeiterInnen belaufen sich von 1997 bis 2008 im Mittelwert von nicht ganz 21%. Im Vergleich dazu beziffert eine von CIETT beauftragte Studie im Jahr 2000 einen Durchschnitt von 43% für die Länder Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Spanien und die Niederlande. (vgl. CIETT 2000: 18) Die von Riesenfelder/Wetzel befragten Leiharbeiter nannten einen noch geringeren Wert von nur 12%. Länderspezifische Unterschiede vor allem zu Österreich könnten daraus resultieren, dass Leiharbeiter hierzulande vor allem kurzfristig saisonbedingt für Auftragsspitzen in bestimmten Branchen eingesetzt werden.

LeiharbeiterInnen sind also im Vergleich zu Normalbeschäftigten wesentlich stärker von saisonalen Schwankungen der Aufträge und damit von immer wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen. Demnach existiert hier kein Halt oder Anker, um den Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit nachhaltig zu decken.

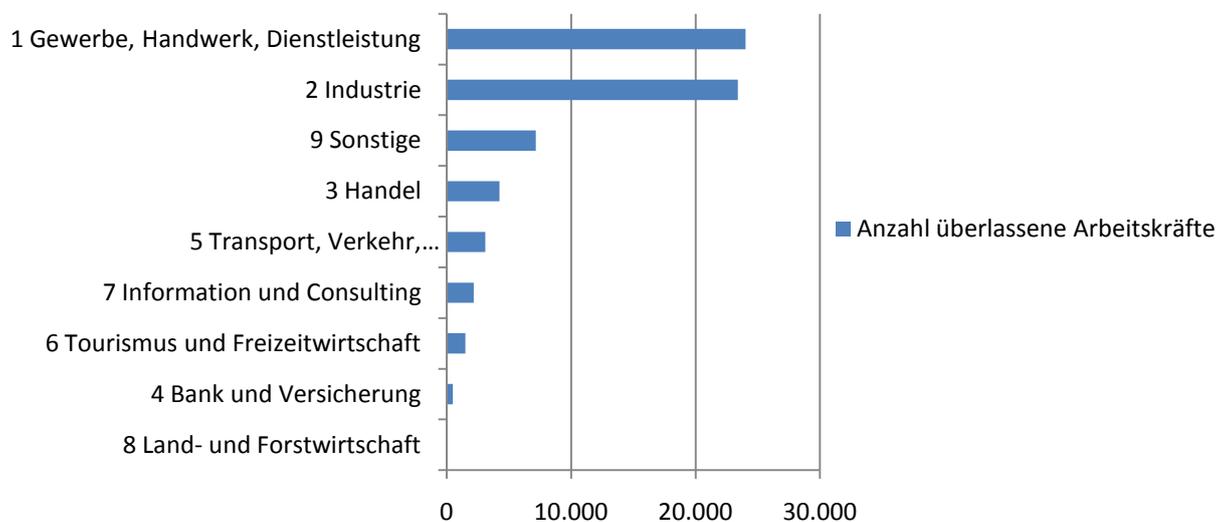
### **Branche**

Leiharbeiter sind hauptsächlich in der Industrie sowie im Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung angesiedelt.

**Tabelle 4: Arbeitskräfteüberlassung nach Branchen 2010**

<b>Branche</b>	<b>Anzahl überlassene Arbeitskräfte</b>	<b>prozentuelle Verteilung</b>
<b>8 Land- und Forstwirtschaft</b>	13	0
<b>4 Bank und Versicherung</b>	494	0,7
<b>6 Tourismus und Freizeitwirtschaft</b>	1.490	2,3
<b>7 Information und Consulting</b>	2.158	3,3
<b>5 Transport, Verkehr, Telekommunikation</b>	3.090	4,7
<b>3 Handel</b>	4.235	6,4
<b>9 Sonstige</b>	7.162	10,8
<b>2 Industrie</b>	23.389	35,4
<b>1 Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung</b>	24.023	36,4

**Abbildung 9: überlassene Arbeitskräfte nach Branche 2010**



Quelle: BMASK, eigene Berechnungen

In der Industrie findet sich der größte Anteil vor allem im Metall- und Elektrobereich, während sich das Gewerbe, Handwerk und die Dienstleistungen vorrangig im Bereich der Fachgruppe Bau und Schlosser, Landmaschinentechniker, Schmiede bewegt. Der alljährliche Einsatz desselben Leiharbeiters in derselben Firma ist vor allem in den Bereichen Gastronomie, Gewerbe und Dienstleistung üblich, während dies in der Industriebranche kaum vorkommt. Somit ist der Großteil überlassener Arbeitskräfte stets mit neuen Betrieben, neuer Arbeitsumgebung und neuen -bedingungen konfrontiert, was die Ankerlosigkeit ebenfalls verstärkt.

### **Überlassungsdauer**

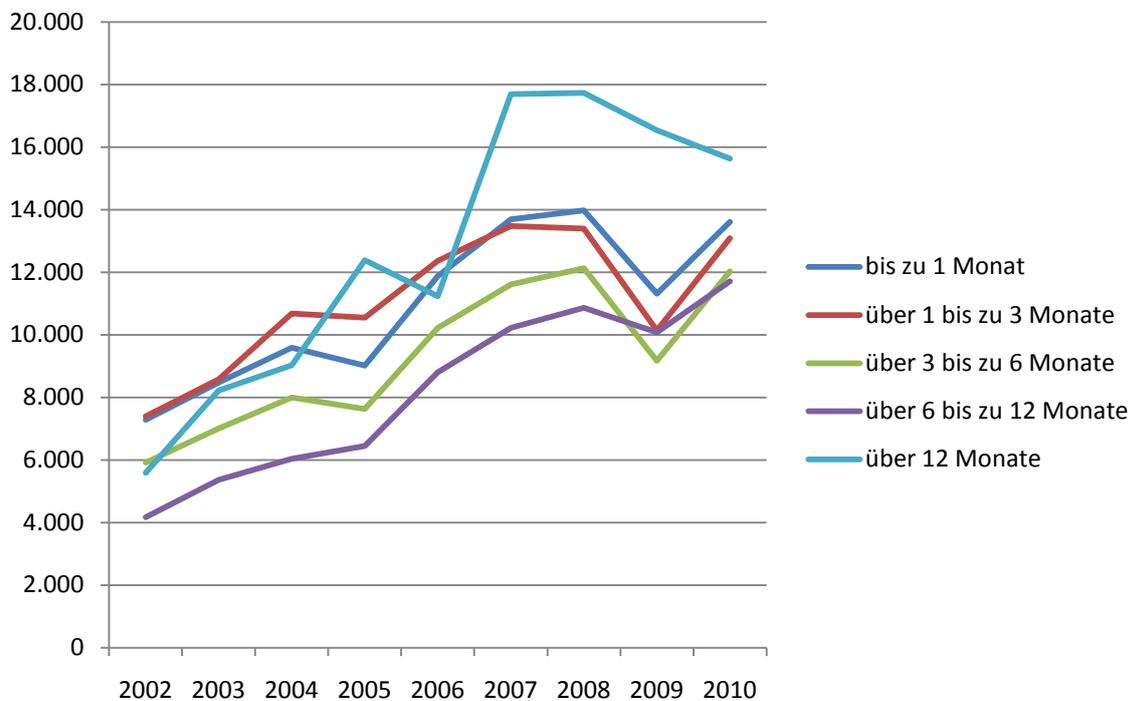
„Leiharbeitsverhältnisse haben besonders in Produktionsbetrieben häufig die Aufgabe, Spitzenauslastungen abzudecken und Auftragsschwankungen durch flexible Einsätze auszugleichen. Kommen solche Einsätze bei einem Kunden an ihr Ende, ist in vielen Fällen auch die Weiterbeschäftigung des Leiharbeiters/der Leiharbeiterin beim Überlasserbetrieb nicht garantiert bzw. gar nicht vorgesehen.“ (Riesenfelder/ Wetzels 2010: 15) Bezüglich der Beschäftigungsdauer existiert zwar ein (diesmal) eindeutiger Gesetzestext, der besagt, dass das Arbeitsverhältnis nicht wegen dem Ende einer Überlassung aufgelöst werden darf. Jedoch ist die praktisch umgesetzte Realität eine andere. Die Beschäftigungsdauer eines Leiharbeiters in Österreich beträgt im Jahr 2008 in 30% der Fälle unter einem Monat, und in 55% weniger als drei Monate. Standardbeschäftigte sind in 35% der Fälle unter drei Monaten erwerbstätig. Eine Überlassungsdauer über zwölf Monate betrifft in erster Linie Angestellte (Lehky 2011 auf

www.diepresse.com) sowie LeiharbeiterInnen, die zu kollektivvertraglichen billigeren Bedingungen langfristig parallel zum Stammpersonal eingesetzt werden. In den meisten Fällen kommt es zu einer sofortigen einvernehmlichen Lösung nach dem Arbeitseinsatz. Dies geschah bei den Befragten von Riesenfelder/Wetzel in 20% der Fälle, wobei 5% davon das Arbeitsverhältnis selbst auflösen wollten. Es existieren auch viele Befunde dafür, dass der einvernehmlichen Auflösung nur widerwillig und unter Druck/Zwang/Angst zugestimmt wird, obwohl die Leiharbeiter damit nicht einverstanden sind. (vgl. ebd.: 28-30) Vor allem wäre das Beharren auf die gesetzliche Kündigungsfrist einer künftig möglichen Wiedereinstellung nicht zuträglich. In nur 13% der Fälle wurden Stehzeiten entlohnt, wie es der Gesetzestext vorschreibt.

**Tabelle 5: Überlassungsdauer 2002-2010**

Überlassungsdauer	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
bis zu 1 Monat	7.284	8.474	9.587	9.016	11.873	13.694	13.971	11.312	13.609
über 1 bis zu 3 Monate	7.392	8.581	10.680	10.551	12.361	13.473	13.389	10.139	13.086
über 3 bis zu 6 Monate	5.912	7.004	7.991	7.629	10.219	11.609	12.125	9.173	12.031
über 6 bis zu 12 Monate	4.168	5.366	6.039	6.444	8.805	10.223	10.864	10.073	11.705
über 12 Monate	5.588	8.221	9.028	12.385	11.229	17.689	17.732	16.533	15.623

**Abbildung 10: Überlassungsdauer 2002-2010**



Quelle: BMASK, eigene Berechnungen

Die Studie von Riesenfelder/Wetzel untermauert die Tendenz, dass Stehzeiten eingespart werden und Arbeitskräfteüberlasser ihre Mitarbeiter nach Beendigung des Einsatzes entlassen. So „sind 37% aller Leiharbeitsverhältnisse dem Typ der Wiederanstellung zuzuordnen, bei 63% liegt ein Dienstgeberwechsel vor.“ (Riesenfelder/ Wetzel 2010: 24) Die Abwälzung der Kosten auf öffentliche Institutionen wie das Arbeitsmarktservice AMS erfolgt ähnlich beim Vorliegen eines Krankenstandes. Fast jedem zehnten wurde im Krankheitsfall eine einvernehmliche Lösung „angeboten“, wobei die Begründung der Kostenabwälzung einen enormen Anteil einnimmt. „Gut 40% der Betroffenen (bzw. 12 von 29 Betroffenen) geben an, dass auf ArbeitgeberInnenseite argumentiert wurde, dass die Krankenkasse die Kosten übernehmen soll. Nahezu jede/r Vierte meint, dass keinerlei Begründung angeführt wurde. Alle anderen Antworten kommt kein wesentlicher Stellenwert zu.“ (Riesenfelder/ Wetzel 2010: 33) In einer Gegenüberstellung von Standardbeschäftigten und Leiharbeitern fanden Riesenfelder/Wetzel heraus, dass nur 47% der LeiharbeiterInnen im Jahr 2008 an mindestens 347 Tagen beschäftigt waren, was die Autoren als „volle Erwerbsintegration“ bezeichnen, während Standardbeschäftigte mit 80% im selben Zeitraum weit darüber liegen. Dieser Umstand kann auch nicht mit einer eventuellen altersspezifischen Verzerrung durch junge Nebenverdiener wegargumentiert werden, da dieselbe Gegenüberstellung im Haupterwerbsalter von 25-49 Jahren zum selben Verhältnis mit 49% voll integrierten Leiharbeitern und 82% voll integrierten Standardbeschäftigten kommt. (ebd.)

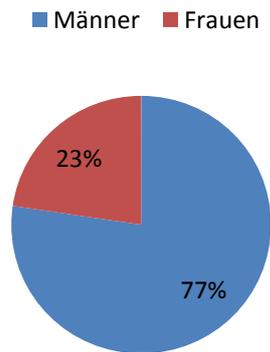
Weiters existieren eben große Unterschiede zwischen der Überlassungsdauer von Arbeitern und Angestellten welche darauf zurück zu führen sind, dass Angestellte meistens nicht direkt als Leiharbeiter gesucht, sondern in Hinblick auf eine fixe Übernahme über Personalbüros rekrutiert und über die Leiharbeit länger getestet werden können (Ausdehnung der Probezeit). (vgl. Wroblewski 2001: 18)

Eine finanzielle Absicherung oder Zukunftsplanung, das Schreiben der eigenen Biographie ist angesichts der kurzen Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen also nur sehr schwer möglich.

### **Geschlecht**

Laut BMASK liegt die Anzahl überlassener Arbeitskräfte der Frauen bei 14.975, während die der Männer mit 51.079 mehr als dreimal so hoch ist.

Abbildung 11: Arbeitskräfteüberlassung nach Geschlecht 2010



Quelle: BMASK, eigene Berechnungen

Der besonders niedrige Frauenanteil liegt einerseits daran, dass hauptsächlich Arbeiter als Leiharbeiter beschäftigt werden und allgemein an der Branche. Die Industrie nimmt dabei einen großen Platz ein, in der oftmals Schicht- und Nachtarbeit erforderlich ist. Das allgemeine Nachtarbeitsverbot für Frauen galt in Österreich bis ins Jahr 2002 und könnte das Geschlechterverhältnis wesentlich beeinflusst haben. (vgl. Wroblewski 2001: 17)

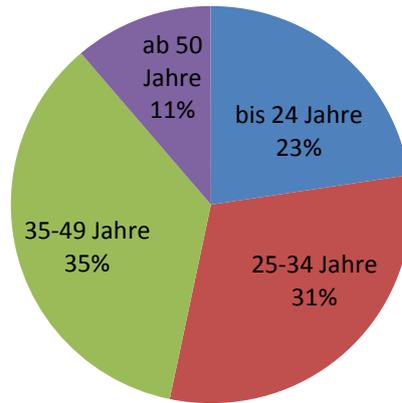
#### Alter

Über das BMASK waren keine Daten zum Alter überlassener Arbeitskräfte zu finden. Demnach bediene ich mich hier der Studie von Riesenfelder/Wetzel, wobei sich diese auf das Jahr 2008 beziehen.

Tabelle 6: Arbeitskräfteüberlassung nach Alter 2008

Jahr	bis 24 Jahre	25-34 Jahre	35-49 Jahre	ab 50 Jahre
2008	16.598	22.511	26.013	8.237

**Abbildung 12: Arbeitskräfteüberlassung nach Alter 2008**



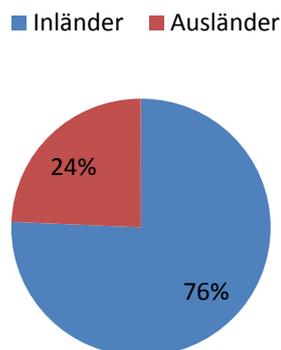
Quelle: L&R 2010, eigene Berechnungen

Der Großteil überlassener Arbeitskräfte ist im Alter zwischen 25 und 49 Jahren zu finden. Jüngere Personen unter 25 nehmen fast ein Viertel ein, während der Anteil der älteren Personen ab 50 Jahre nur 11% beträgt.

### **Migrationshintergrund**

Der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund beträgt im Jahr 2010 24%.

**Abbildung 13: Arbeitskräfteüberlassung nach Migrationshintergrund 2010**



Quelle: BMASK, eigene Berechnungen

Die Überlassung vom und ins Ausland unterliegt speziellen Regelungen, auf die ich hier nicht näher eingehen werde. „Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Überlassung von ausländischen Arbeitskräften nach Österreich vergleichsweise unproblematisch darstellt, die Überlassung von österreichischen Arbeitskräften ins Ausland von den jeweils nationalen Bestimmungen im Land des Beschäftigers abhängen.“ (ebd.:

11) Zumeist begegnet man diesen komplexen bürokratischen Hürden der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung durch die Gründung einer Tochterfirma im Ausland und die folgende Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich. „Diese Konstruktion ist zum einen aufgrund der geographischen Nähe und des niedrigeren Lohnniveaus im Ausland interessant und durch die fortschreitende Informationsvernetzung der Unternehmen (e-mail, Internet) praktikabel.“ (Wroblewski 2001: 12)

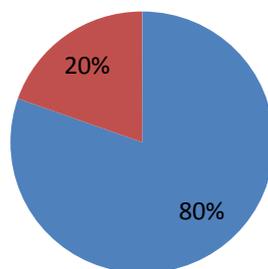
Allgemein ist ein hoher Zuwachs an LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund in den vergangenen 10 Jahren erkennbar. „LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien und seinen Nachfolgestaaten hatten vor allem bis 2002 deutliche Zuwächse zu verzeichnen, im Falle des Migrationshintergrundes EU14/EFTA ist bis dato ein ungebrochener Zuwachs ersichtlich, welcher sich – so unsere Prognose – auch in der Zukunft noch fortsetzen wird.“ (Riesenfelder/ Wetzel 2010: 11) Interessant wird sich die Zukunft vor allem durch die Arbeitsmarktöffnung ab dem 1.5.2011 in Österreich gestalten, von der die östlichen EU-Länder mit Ausnahme Rumäniens und Bulgariens betroffen sind. Laut Arbeits- und Sozialminister Rudolf Hundstorfer am 11.4.2011 beruhend auf einer WIFO-Studie muss man nicht mit einem Arbeitskräfte-Ansturm rechnen, da die Qualifikationen heimischer Arbeitskräfte weiterhin an oberster Stelle stehen. WIFO geht davon aus, dass ein zusätzliches Arbeitskräfte-Angebot von 11.500 bis 16.500 Personen aus Tschechien, der Slowakei und Ungarn entstehen wird. (vgl. [www.bmsk.gv.at](http://www.bmsk.gv.at))

### Beschäftigungsart

Zumeist werden überlassene Arbeitskräfte als Arbeiter eingesetzt, wie aus Abb. 14 ersichtlich, beträgt der Angestelltenanteil nur ein Fünftel im Jahr 2010.

**Abbildung 14: Arbeitskräfteüberlassung nach Beschäftigungsart 2010**

■ Arbeiter ■ Angestellte



Quelle: BMASK, eigene Berechnungen

Dieser enorme Unterschied ist auf die Branche, in der Arbeitskräfteüberlassung vorrangig eingesetzt wird, und die spezifische Nutzung von überlassenen Angestellten, welche schon bei der Überlassungsdauer erwähnt wurde, zurückzuführen.

### Entgelt

Das Arbeitsentgelt besteht einerseits aus dem Grundanspruch gegenüber dem Überlasser und andererseits aus dem Überlassungsanspruch bzw. Einsatzentgelt. Hier existieren im Gesetzestext des AÜG unterschiedliche Möglichkeiten: angemessen, ortsüblich und kollektivvertraglich. Die bereits erwähnte prozentuelle Überzahlung während einer Überlassung soll den Anspruch des angemessenen und ortsüblichen Entgelts erfüllen.

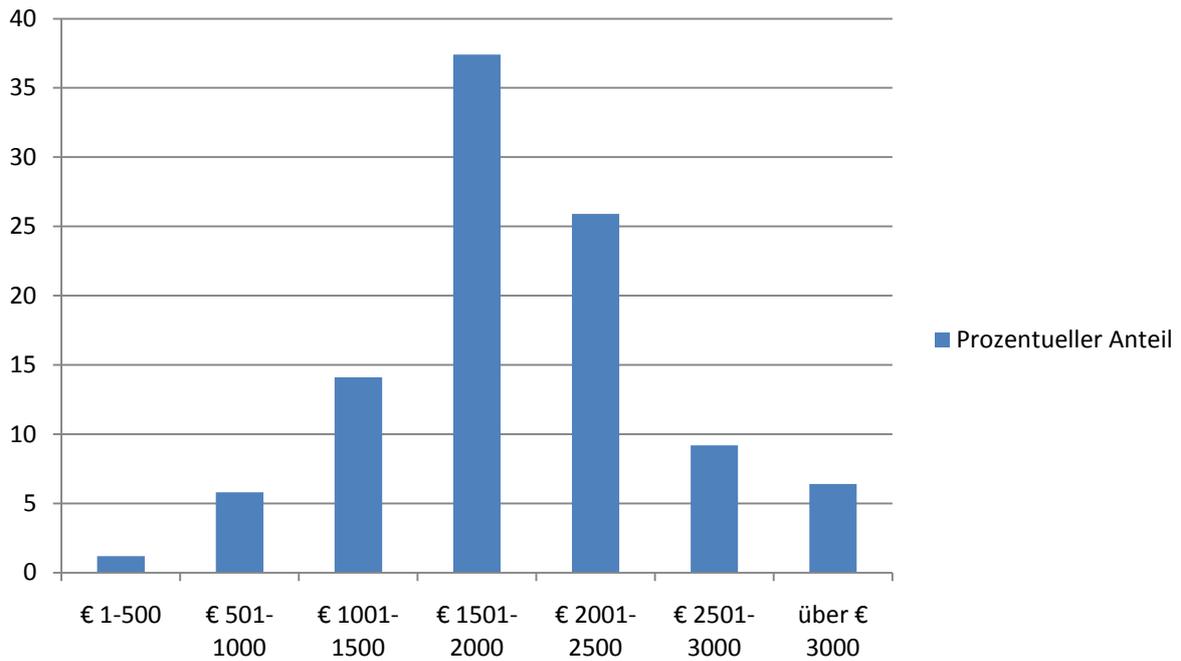
„Für die Dauer der Überlassung besteht Anspruch auf den im Beschäftiger-Betrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn (ggf. Satzung, Mindestlohntarif usw.), wenn dieser höher ist, als der (...) Mindestlohn/Grundlohn“. (Riesenfelder/ Wetzel 2010: 13)

Grundsätzlich soll diese Regelung Differenzen im Einkommen zwischen Leiharbeitern und der Stammebelegschaft vermeiden, was jedoch aufgrund des ungenauen Gesetzestextes von den Betrieben entschieden werden kann. Jedoch kann das Überlassungsentgelt kollektivvertraglich geregelt nicht geringer ausfallen als das Grundentgelt. Im Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung sind diese Mindestlöhne geregelt, die eben auch für Stehzeiten gelten sollen. Einen Überblick über die Einkommen von Leiharbeitern im Jahr 2007 bieten Tab. 7 & Abb. 15:

**Tabelle 7: Einkommen überlassener Arbeitskräfte 2007**

Einkommen	Prozentueller Anteil
€ 1-500	1,2
€ 501-1000	5,8
€ 1001-1500	14,1
€ 1501-2000	37,4
€ 2001-2500	25,9
€ 2501-3000	9,2
über € 3000	6,4

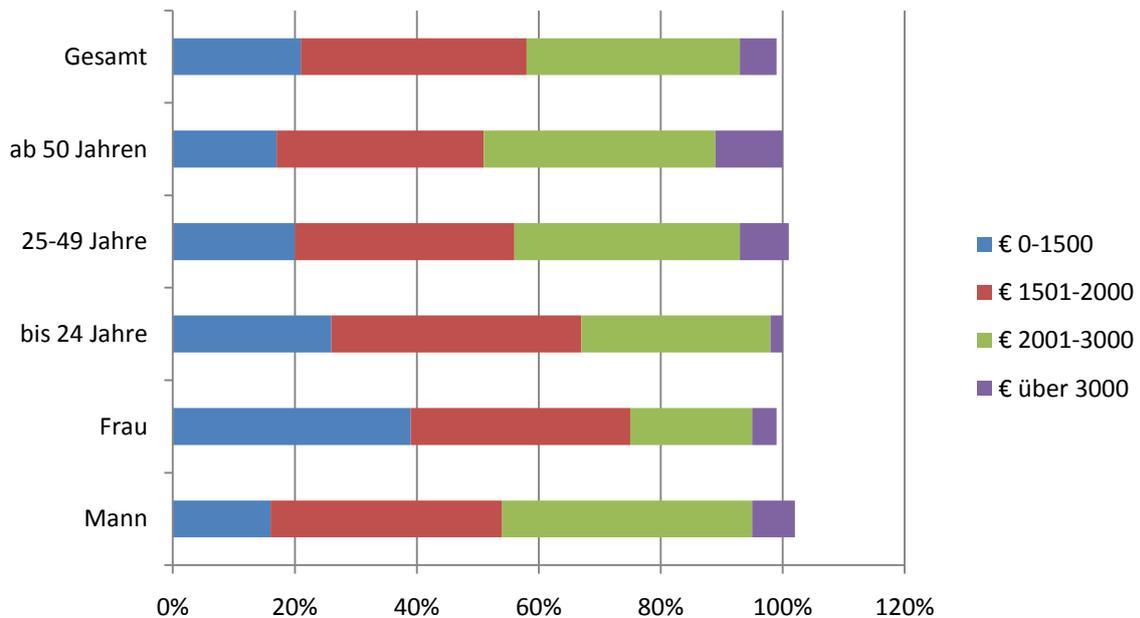
Abbildung 15: Einkommen überlassener Arbeitskräfte 2007



Quelle: L&R, eigene Berechnungen

Sieht man sich das Einkommen genauer an, ergeben sich wesentliche Unterschiede in Alter und Geschlecht:

Abbildung 16: Einkommen überlassener Arbeitskräfte nach Alter und Geschlecht 2007



Quelle: L&R, eigene Berechnungen

Hieraus ist ersichtlich, dass der Verdienst sich zumeist im unteren Bereich bewegt, wobei vor allem Frauen und junge Menschen bis 24 Jahre von geringen Löhnen betroffen sind. Da Personen dieser jungen Altersgruppe die Leiharbeit neben Schule oder Studium als Zuverdienstmöglichkeit sehen, fällt ihr Entgelt geringer aus. 83,4% sehen Leiharbeit als ihren Haupterwerb, 6,7% gehen einer Leiharbeit als Nebenerwerb neben dem Studium nach. (vgl. Riesenfelder/ Wetzel 2010: 26)

Im Vergleich dazu beträgt laut BMASK der durchschnittliche Brutto-Monatsverdienst der Angestellten und Arbeiter im Jahr 2007 € 1.811. Die Armutsgrenze in Österreich betrug 2007 € 912,- / Monat. (vgl. www.bmask.gv.at) Die schlechte finanzielle Absicherung wird durch die zumeist kurze Dauer der Beschäftigungsverhältnisse noch verstärkt. „Dies zeigt sich besonders deutlich beim Vergleich des Jahresdurchschnittsverdienstes von Leiharbeitskräften mit dem Branchendurchschnitt (Juffinger 2000, S. 25). Beim Vergleich des Jahreseinkommens liegt das Einkommen der Leiharbeitskräfte aufgrund der Diskontinuität der Beschäftigung um 76% unter dem Branchendurchschnitt.“ (Wroblewski 2001: 23)

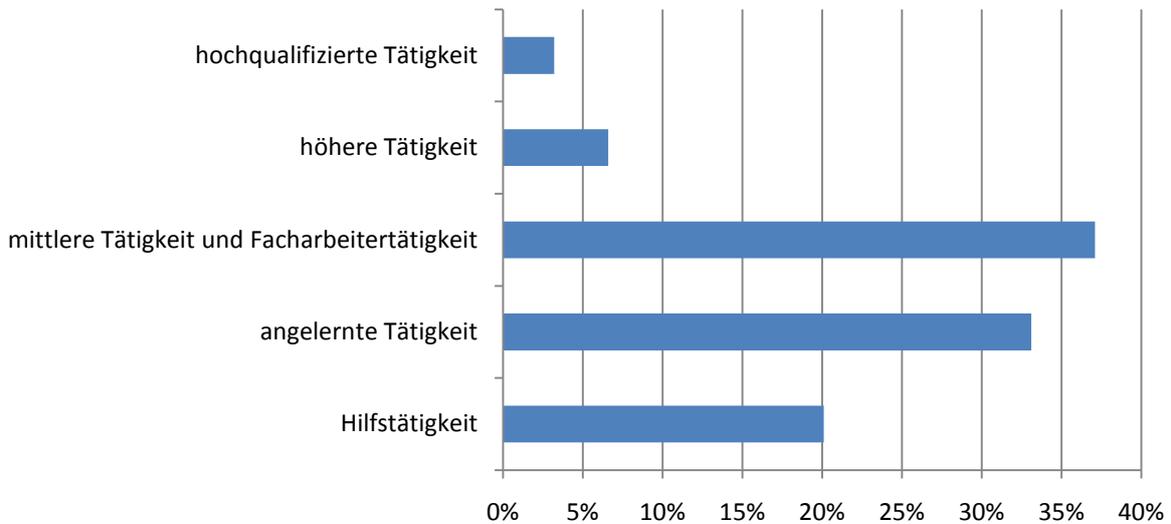
### **Tätigkeitsniveau**

Das Niveau der Tätigkeiten von Leiharbeitern bewegt sich im ungelerten bis mittleren Bereich. Vor allem Frauen führen in erster Linie Hilfsarbeiten und angelernte Tätigkeiten aus, während Männer eher im Bereich der angelernten und besonders als Facharbeiter ihren Einsatz finden.

**Tabelle 8: Arbeitskräfteüberlassung nach Tätigkeitsniveau 2009**

<b>Tätigkeitsniveau</b>	<b>Anteil</b>
Hilfstätigkeit	20%
angelernte Tätigkeit	33%
mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit	37%
höhere Tätigkeit	7%
hochqualifizierte Tätigkeit	3%

Abbildung 17: Arbeitskräfteüberlassung nach Tätigkeitsniveau 2009



Quelle: L&R 2010: 25, eigene Berechnungen

„Den Analysen zufolge ist es eher selten der Fall, dass im Vertrag das Tätigkeitsniveau niedriger definiert wird, als es den tatsächlichen Arbeitseinsätzen entspricht (...). Dies trifft auf rund 4% jener Personen zu, welche eine vereinbarte Tätigkeit im Grundvertrag vermerkt hatten. Nicht unerwähnt sollte auch bleiben, dass immerhin rund 6% jener Gruppe vorrangig Einsätze mit niedrigerem als im Vertrag festgeschriebenen Qualifikationsniveau auszuführen hatten.“ (Riesenfelder/ Wetzel 2010: 27) Nicht selten stößt man jedoch auf Stellenangebote, in denen das Qualifikationsniveau nicht dem Einsatzgebiet entspricht. Beispielsweise ein kurzer Blick auf die AMS Stellenliste vom 28.4.2011:

Abbildung 18: Stellenausschreibung ChauffeurIn mit KFZ-Technikerausbildung

**#Chauffeur/in**  
 Ein renommiertes Personaldienstleistungsunternehmen für den Technologiebereich sucht 1 Chauffeur/in, für einen Kunden in Wien. Ihr Aufgabengebiet umfasst Autofahrten mit leitenden Angestellten des Unternehmens sowie Chauffeurdienstleistungen. Ihr Profil: **Abgeschlossene KFZ-Techniker/innenausbildung**, hohe Integrität, einwandfreier Leumund, mehrjährige unfallfreie Berufspraxis im Lenken von Kraftfahrzeugen, gepflegtes Äußeres und gutes Auftreten, Führerschein "B" und "C", sehr gute Wiener Ortskenntnisse, gutes Orientierungsvermögen, PC-Grundkenntnisse, fundierte Grundkenntnisse der englischen Sprache sowie sehr gute Deutschkenntnisse, bei männlichen Bewerbern abgeleisteter Präsenzdienst. Weiters erwarten wir Freundlichkeit, ausgezeichnete Umgangsformen, hohes Verantwortungsbewusstsein, zeitliche Flexibilität und Belastbarkeit. Überstundenbereitschaft (auch Wochenend- und Feiertagsdienste) und Teamfähigkeit setzen wir voraus. Unser Angebot: **Wir bieten Ihnen eine Vollbeschäftigung**, eine herausfordernde Aufgabe mit hoher Eigenverantwortung, ein sehr gutes Arbeitsklima sowie **ein der Position angemessenes Gehalt**. Bewerbung: Wenden Sie sich zur persönlichen Vorauswahl an das AMS [Redacted] Bitte bringen Sie Ihr BEWERBUNGSSCHREIBEN und LEBENS LAUF gleich mit [Redacted]

Quelle: AMS-Stellenliste vom 28.4.2011

Das gesetzliche Mindestentgelt für Kfz-Techniker beträgt derzeit € 1.800,- brutto pro Monat, während das Gehalt der Position eines Chauffeurs bei € 1300-1600,- brutto pro Monat, je nach Einstufung, liegt. So können gut qualifizierte Arbeitskräfte zum billigeren

Preis eingekauft werden. Inwiefern dies auch an die Beschäftigerfirmen weitergegeben wird, ist fraglich.

### Arbeitszufriedenheit

Riesenfelder/Wetzel erwähnen als zentrale Probleme bei der Arbeitssituation von Leiharbeitern die fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und Arbeitsbelastung. Weniger oder garnicht zufrieden mit den Entwicklungsmöglichkeiten sind fast 44%, mit der Bezahlung 25,2%, wobei 24% keine Entsprechung im Lohn- und Tätigkeitsniveau beim Kunden sehen, und mit der Arbeitsbelastung 16,9%. 45,4% sehen sich mit Wochenend-, Nacht-, und Schichtarbeit konfrontiert. 47,6% sind bei der Arbeit Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt, was den Einsatz von Leiharbeitern in bestimmten Branchen und für bestimmte Arbeiten untermauert. Es existiert eine hohe Zufriedenheit mit den kollegialen Beziehungen zum Kunden; hier sind nur 9,9% weniger oder gar nicht zufrieden. (vgl. Riesenfelder/ Wetzel 2010: 35ff)

Angesichts der nach wie vor besseren Bezahlung, sozialen Absicherung und Arbeitsbedingungen von Standardbeschäftigten, ist das Bedürfnis der LeiharbeiterInnen danach groß. So sehnen sich 65,5% sehr oder teilweise nach diesem, wobei große Unterschiede darin bestehen, ob die Leiharbeit als Haupt- oder Nebenerwerb betrieben wird. 28,4% der Nebenerwerbstätigen sehnen sich sehr nach einer festen Beschäftigung, während es 53,6% der Hauptewerbstätigen sind, was auf die Notwendigkeit zur finanziellen und sozialen Absicherung bei Hauptewerbstätigen zurück zu führen ist.

Abbildung 19: Bevorzugung Standardbeschäftigung 2009

			Haupt-/Nebenerwerb					
			(Hauptsächlich) Nebenerwerb		(Hauptsächlich) Haupteuerwerb		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	Standardbeschäftigung bevorzugt	nein	31	57,4%	100	31,3%	131	35,1%
		ja, teilweise	7	13,0%	55	17,2%	62	16,6%
		ja, sehr	16	29,6%	164	51,4%	180	48,3%
		Gesamt	54	100,0%	319	100,0%	373	100,0%
weiblich	Standardbeschäftigung bevorzugt	nein	22	64,7%	20	21,1%	42	32,6%
		ja, teilweise	3	8,8%	17	17,9%	20	15,5%
		ja, sehr	9	26,5%	58	61,1%	67	51,9%
		Gesamt	34	100,0%	95	100,0%	129	100,0%
Gesamt	Standardbeschäftigung bevorzugt	nein	53	60,2%	120	29,0%	173	34,5%
		ja, teilweise	10	11,4%	72	17,4%	82	16,3%
		ja, sehr	25	28,4%	222	53,6%	247	49,2%
		Gesamt	88	100,0%	414	100,0%	502	100,0%

Quelle: L&R 2010: 39

### Stärken und Schwächen der Leiharbeit

Musteraussagen zur Leiharbeit (siehe Abb. 20) zeigen die „Problematik der Auslagerung von Flexibilisierungsrisiken auf den Rücken der Arbeitskräfte“ (Riesenfelder/ Wetzel 2010:

42) Diese subjektiven Einschätzungen sind statistisch gesehen nicht unproblematisch, jedoch basieren sie auf der „Interpretation von alltäglichem Handeln und Wahrnehmen der Arbeitskräfte“ (ebd.)

Abbildung 20: Musteraussagen zur Arbeitskräfteüberlassung 2009

		Geschlecht					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Wechsel zur Standardbeschäftigung ist für LeiharbeiterInnen nur mehr schwer möglich</b>	trifft sehr zu	52	15,2%	10	8,4%	62	13,4%
	trifft eher zu	59	17,2%	18	15,1%	77	16,7%
	trifft wenig zu	66	19,2%	25	21,0%	91	19,7%
	trifft gar nicht zu	166	48,4%	66	55,5%	232	50,2%
	<b>Gesamt</b>	343	100,0%	119	100,0%	462	100,0%
<b>Leiharbeit erspart die mühevoll Suche nach Arbeit</b>	trifft sehr zu	107	30,5%	31	27,4%	138	29,7%
	trifft eher zu	111	31,6%	22	19,5%	133	28,7%
	trifft wenig zu	53	15,1%	25	22,1%	78	16,8%
	trifft gar nicht zu	80	22,8%	35	31,0%	115	24,8%
	<b>Gesamt</b>	351	100,0%	113	100,0%	464	100,0%
<b>LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen</b>	trifft sehr zu	67	18,4%	10	8,2%	77	15,8%
	trifft eher zu	62	17,0%	23	18,9%	85	17,5%
	trifft wenig zu	69	19,0%	17	13,9%	86	17,7%
	trifft gar nicht zu	166	45,6%	72	59,0%	238	49,0%
	<b>Gesamt</b>	364	100,0%	122	100,0%	486	100,0%
<b>LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit gleich wie Standardbesch. entlohnt</b>	trifft sehr zu	85	24,5%	33	28,0%	118	25,4%
	trifft eher zu	74	21,3%	26	22,0%	100	21,5%
	trifft wenig zu	91	26,2%	20	16,9%	111	23,9%
	trifft gar nicht zu	97	28,0%	39	33,1%	136	29,2%
	<b>Gesamt</b>	347	100,0%	118	100,0%	465	100,0%
<b>LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden</b>	trifft sehr zu	225	63,0%	63	51,6%	288	60,1%
	trifft eher zu	71	19,9%	34	27,9%	105	21,9%
	trifft wenig zu	27	7,6%	9	7,4%	36	7,5%
	trifft gar nicht zu	34	9,5%	16	13,1%	50	10,4%
	<b>Gesamt</b>	357	100,0%	122	100,0%	479	100,0%

Quelle: L&R 2010: 41

Demnach kommen Riesenfelder und Wetzel zu folgenden Ergebnissen:

- Randbelegschaft: etwa 30% stimmen sehr oder eher zu
- Akquise von Einsatzfeldern: 42% stimmen sehr oder eher zu, dass die mühevoll Arbeitssuche vom Überlasser übernommen wird. Jedoch endet mit Ende des Arbeitseinsatzes meist auch das Arbeitsverhältnis zum Überlasser.
- Arbeitslosigkeitsrisiko: 82% stimmen sehr oder eher zu, was ebenfalls auf ein baldiges Ende des Arbeitsverhältnisses zurück zu führen ist.
- 2-Klassen-Belegschaft: 33,3% sind der Meinung, dass Leiharbeiter die schlechtesten Arbeiten erledigen müssen.
- Lohnungleichheit: 53,1% empfinden eine gleiche Entlohnung von Leiharbeitern und Stammmitarbeitern als wenig oder garnicht zutreffend.

(Riesenfelder/ Wetzel 2010: 41ff)

Direkt nach Problemen gefragt, geben insgesamt 21% diese an, wobei bezogen auf den Überlasserbetrieb davon 47% über das Entgelt klagen (Probleme mit Höhe und Stundenverrechnung bzw. Auszahlung), 18% haben Probleme mit der Arbeitszeit (Zwang

und falsche Abrechnung von Überstunden und Wochenendarbeit). Im Beschäftigerbetrieb stellen „Mobbing und ein herablassender Umgang“ (Riesenfelder/Wetzel 2010: 45) neben dem Zwang zu Überstunden die Hauptprobleme dar. „Insgesamt werden somit in vielen Fällen von LeiharbeiterInnen Überstunden absolviert, dies allerdings nicht immer gewollt und – so die Einschätzung der Befragten – werden diese Arbeitsstunden nicht immer korrekt abgegolten.“ (Riesenfelder/Wetzel 2010: 46)

### Typologien aus der Literatur

Konrad Hofer untersuchte mittels der verdeckten unstrukturierten teilnehmenden Beobachtung als Leiharbeiter unterschiedliche Firmen und Tätigkeitsbereiche im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und entwickelte daraus eine auf der Beschäftigungsdauer basierende Typologie von LeiharbeiterInnen:

- Typ A kurzfristig: kommt am häufigsten vor. Dieser Typ ist vom Wunsch nach einer fixen Übernahme getrieben. Seine Beschäftigungsdauer als Leiharbeiter ist nur kurz, da die Leiharbeit nur als Übergang zwischen Ausbildung oder Arbeitslosigkeit und einer fixen Beschäftigung dient. Demnach handelt es sich hierbei meistens um jüngere Personen, die es sehr eilig haben ihren Leiharbeitsstatus gegen eine fixe Beschäftigung einzutauschen.
- Typ B mittelfristig: Dieser Typ besteht hauptsächlich aus ungelerten Jugendlichen, Personen ohne Ausbildungsabschluss oder mit gesundheitlichen Problemen, sodass die Chance auf eine fixe Beschäftigung gering ausfällt. Demnach besteht hier eine mittelfristige Beschäftigungsdauer als Leiharbeiter.
- Typ C langfristig: In diesen Typus fallen Randpersonen, die keinen Zugang zum normalen Arbeitsmarkt haben, wie MigrantInnen, Suchtkranke, Obdachlose etc. Hier gestaltet sich die langfristige Beschäftigung als Leiharbeiter als einziger Weg aus der Arbeitslosigkeit.
- Typ D langfristig: Dieser ist von der relativ freiwilligen Entscheidung zur Leiharbeit gekennzeichnet, wonach die Beschäftigungsdauer langfristig ausfällt. Zu diesen Personen zählen hoch qualifizierte Arbeitskräfte, die für spezielle Arbeiten zugekauft werden und demnach ein höheres Entgelt über die Leiharbeit erzielen können. Ebenso entscheiden sich Personen mit einem besonderen Wunsch nach Flexibilität aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder Studium für die Leiharbeit.

(vgl. Hofer 1991: 218-232)

Berthold Vogel untersuchte Leiharbeit aus Sicht der Leiharbeiter mit dem Fokus auf deren Funktion als Arbeitsmarktintegration, und konnte 4 Typen von Leiharbeitern identifizieren, die entweder als strategische Nutzer oder als schicksalhaft Ausgelieferte gesehen werden können:

- Leiharbeit als Aufstiegschance vom Handwerk zur besser bezahlten Großindustrie. Hier wird ein prekäres Beschäftigungsverhältnis der Fixanstellung vorgezogen, um Zugang zu bestimmten (Konzern)Betrieben zu erlangen.
- Leiharbeit als Einstiegschance in den Arbeitsmarkt. Dies betrifft hauptsächlich Arbeitslose oder Nichterwerbstätige, die als Einstieg in den Arbeitsmarkt, Leiharbeit als Übergangslösung in Kauf nehmen.
- Leiharbeit als Haupterwerb: Hier findet sich kein Weg aus der Zeitarbeit hin zu einem fixen Beschäftigungsverhältnis. Vor der Arbeitslosigkeit wird die Leiharbeit in Kauf genommen.
- Leiharbeit als beruflicher und sozialer Abstieg: Nach einer langen stabilen Beschäftigungsbiographie folgt aus wirtschaftlichen oder privaten Gründen der Abstieg in die Leiharbeit. Diesen rückgängig zu machen, erweist sich als schwierig bis unmöglich.

(vgl. Vogel in Bude 2006)

Prinzipiell ist es schwierig, Aussagen über typische Leiharbeiter zu treffen, da individuelle Gegebenheiten der Betroffenen stark differenzieren. Ebenso existieren keine eindeutigen Grenzen, die man zwischen den einzelnen Typen treffen könnte, da der Übergang vom einen zum anderen Typus oft nur eine Frage der Zeit ist. Die genannten Typologien können gleichzeitig als Motive zur Leiharbeit gesehen werden.

## 6. Chancen und Risiken - Auswirkungen der Leiharbeit

Aus der spezifischen rechtlichen Situation und deren (mehr oder weniger) Umsetzung in die Praxis von Seiten der Unternehmen ergeben sich Chancen und Risiken für Leiharbeiter und die Unternehmen selbst.

### Aus Sicht der Unternehmen

Die neuen Unternehmensstrukturen, die vor allem im Personalbereich auf Schlantheit und Effizienz hin getrimmt sind, lassen das „Durchziehen“ (vgl. Flenreiss 2004: 16) von Mitarbeitern in ökonomisch schwierigen Zeiten nicht zu. Die Lösung dieses Problems liegt aus unternehmerischer Perspektive in der Arbeitskräfteüberlassung, da somit eine sehr schlanke Anzahl von Grundpersonal in absatzstarken Zeiten mittels Leiharbeitern aufgestockt werden kann. Der wirtschaftliche Druck führte dazu, dass Leiharbeit nicht mehr als Ausnahmestrategie bei krankheits- oder auftragsbedingten Engpässen zum Einsatz kommt, sondern als strategisches Element und zur Kostenersparnis eingesetzt wird. Die Arbeitskräfteüberlasser sehen vor allem in der Arbeitsmarktintegration von Hausfrauen, Älteren und Arbeitslosen ein großes Potential.

Flexibilität kann sich positiv und negativ auswirken (vgl. Tichy 2002 zit. nach Kirisits 2003): Positive Flexibilität meint die Möglichkeit, rasch auf Veränderungen gewinnbringend reagieren zu können. Negative Flexibilität hingegen bezeichnet Nachteile für Unternehmen, die ihre Chance im flexiblen Personaleinsatz sehen, die sich aus dem Verlust von firmeninternem Know-How ergeben.

Flexibler Personaleinsatz zielt auf kurzfristige Ersparnisse und kurzfristige Aufgabenerledigung ab, was in einer rasch fluktuierenden Wirtschaftswelt, die in erster Linie von Ungewissheit geprägt ist, jedoch langfristig riskant sein kann. Besonders innerbetriebliche Kompetenzen stellen die Quelle der langfristigen Chance aufs Überleben eines Unternehmens dar. „Aus unternehmerischer Sicht ist deshalb zu hinterfragen, inwieweit diskontinuierliche Arbeit im Allgemeinen die Qualität der für die Innovations- und Lernfähigkeit von Unternehmen wichtigen Sozialbeziehungen ermöglicht. (...) Wo individuelle Beschäftigungsunsicherheit wahrgenommen wird, herrscht ein Klima des Misstrauens, das möglicherweise mit nicht kooperativem Verhalten der Beschäftigten einhergeht. Dem betriebswirtschaftlichen Interesse an einer möglichst großen Flexibilität des Personals in Abhängigkeit von der Auftragslage steht somit das Interesse an einer hohen Leistungsbereitschaft und Produktivität der Arbeitnehmer entgegen. Letzteres setzt das Vertrauen der Beschäftigten voraus und lässt sich am ehesten in stabilen und auf Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnissen erreichen. Die

maximale Personalflexibilität in einem Betrieb muss deshalb nicht unbedingt gleichbedeutend sein mit der optimalen (vgl. Seifert/ Pawlowsky 1998: 599.).“ (Kirisits 2003: 52f) Hier geht es grundsätzlich um das Verhältnis zwischen Quantität und Qualität. Auch Marc Szydlik betont die Wichtigkeit des betriebsinternen Know-Hows und Klimas. Die Verantwortungsverlagerung erfordert besonders umfangreiches betriebliches Wissen, um mit den raschen Veränderungen umgehen zu können. „Gerade diese Personen müssen im Betrieb gehalten werden (...) Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass diese wichtigen Arbeitskräfte ihr Wissen auch tatsächlich weitergeben, ohne zu riskieren, sich damit selbst überflüssig zu machen.“ (Szydlik 2008: 13)

## **Betriebswirtschaftlich pro**

### **Flexibler Personalstand**

Der rasche Wandel der Märkte, sei es durch Konjunktur, Nachfrage, Saison, Technologie erfordert sich anpassende Personalkapazitäten. Aufgrund des hohen Konkurrenzdrucks ist die Fähigkeit zur raschen Reaktion auf Aufträge überlebensnotwendig für Unternehmen geworden, da die Ablehnung derselben aufgrund von Kapazitätsschwierigkeiten zur Chance für die Konkurrenz und mitunter zum Niedergang des eigenen Unternehmens führen kann. Kurzfristige Aufträge sind gewinnträglicher als lange vorausgeplante, und steigen tendenziell in ihrer Anzahl. Das Sparpotential der Lohn(neben)kosten durch ein schlankes Grundpersonal und die Möglichkeit dieses mittels Leiharbeitern flexibel aufzustocken und diese nach Bedarf wieder entfernen zu können, stellt dabei wohl ebenfalls einen attraktiven Anreiz dar. Flexibilisierungsmaßnahmen hinsichtlich des Personals, um die Kosten zu senken und den Gewinn zu steigern, sind vor allem durch folgende Faktoren gekennzeichnet:

- „Abbau von Arbeitsplätzen durch Stilllegung und durch Auflösung von Betrieben oder Abteilungen;
- Einfrieren von Stellenplänen
- Ausnutzen der sogenannten ‚natürlichen Fluktuation‘, d. h. vakant gewordene Stellen werden nicht wieder besetzt;
- Einplanung von Kurzarbeit, d. h. staatliche Subventionierung von Lohnkosten;
- Einstellungsstops;
- Abfindungs-Entlassungen;
- Umsetzungen, Versetzungen;
- Zusammenlegen von Arbeitsplätzen, Abteilungen, Betrieben;
- Ausbau der Systeme der Personalplanung und Personalüberwachung;
- Änderungen von Arbeitszeitorganisation und von Lohn- und Gehaltssystemen;

- verstärkte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern“

(vgl. Hildebrandt 1977: 176; Krack/Neumann 1978: 260zit. nach Debus 1982: 32)

### **Fehlzeiten-Management**

Hier geht es um den adäquaten Ersatz bei Krankheit, Urlaub oder Karenz. Die enorme Personalschlankheit von Unternehmen lässt Vertretungen durch firmeninterne Mitarbeiter nicht mehr zu.

### **Flexible Arbeitszeiten**

Diese fördern einerseits die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens und können sich andererseits nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter, wie Kinderbetreuungspflichten, Weiterbildung, etc. richten. Diese sogenannten „Sabbaticals“, also unbezahlte Auszeiten, dienen der Motivationsförderung der Mitarbeiter, und erfordern wiederum einen zeitlich limitierten qualifizierten Ersatz in Form eines Leiharbeiters. Dem pausierenden Mitarbeiter wird trotz Aussetzen der Bezüge eine zukünftige Arbeitsplatzgarantie zugesichert.

### **Outsourcing**

Die Auslagerung von Teilbereichen oder das Engagement von Fremdfirmen für bestimmte Tätigkeiten ist wettbewerbstechnisch und ökonomisch gesehen notwendige Pflicht für ein erfolgreiches Unternehmen geworden. Davon sind insbesondere Buchhaltung, Personaladministration, Call-Center-Dienstleistungen, Erzeugung von Teilprodukten etc. betroffen.

Dabei ergeben sich zum Teil höchst skurrile Kombinationen und Konstellationen: So werden beispielsweise Fremdfirmen engagiert, die selbst wiederum Fremdfirmen beauftragen. In der Arbeitskräfteüberlassung ist es Usus, dass beauftragte Firmen, die nicht über genügend Personalressourcen verfügen, eine Leiharbeitsfirma engagieren. Damit der Auftraggeber nichts von der Auslagerung merkt, wird den Arbeitskräften nahe gelegt, nichts darüber auszulaudern. Normalerweise sind Fremdfirmen schon an ihrer andersfarbigen Kleidung erkennbar, worauf in diesen Spezialfällen jedoch absichtlich verzichtet wird.

### **Innovationspotential**

Je nach Branche und Qualifikation werden Leiharbeiter aufgrund ihrer kreativen und flexiblen Projekt- und Problemlösungskompetenz hoch geschätzt. „Sie laufen nicht Gefahr, ‚betriebsblind‘ zu sein. Sie sehen Defizite in Abläufen und Prozessen meist sehr

rasch.“ (Flenreiss 2004: 18)

### **Reduzierte Rekrutierungskosten**

ArbeitskräfteüberlasserInnen werden aufgrund ihrer Markterfahrung und Spezialisierung als professionelle Lösung für die Auswahl passender MitarbeiterInnen gesehen. Zusätzlich können sie „Matching-Probleme leichter und vor allem schneller lösen als die Beschäftigerbetriebe selbst.“ (Flenreiss 2004: 18) Es stellt sich zu diesem Thema immer wieder die Frage, wie eine Fremdfirma besser darüber Bescheid wissen kann, wer in den Betrieb passt als der Betrieb selbst. Damit ist vor allem eine enorme Kostenersparnis nicht nur bei der Suche und Auswahl sondern auch hinsichtlich der Administration von MitarbeiterInnen verbunden.

### **Testphase**

Die Probezeit von üblicherweise einem Monat kann über die Leiharbeit umgangen werden. „Der Beschäftiger kann die vom Zeitarbeitsunternehmen abgestellten Zeitarbeiter in der betrieblichen Praxis weit über die Probezeit hinaus testen und bei entsprechender Nachfrage aufnehmen.“ (Flenreiss 2004: 18f) Überlassene Arbeitskräfte können so ohne viel Aufsehen und Kosten für den Beschäftigerbetrieb über längere Zeit erprobt und auch wieder „zurückgegeben“ werden. Hier tritt die Ware Arbeitskraft erneut zu Tage, sowie auch die fehlende soziale Absicherung der überlassenen LeiharbeiterInnen. Diese haben somit stets das Ende ihrer Beschäftigung vor Augen, und können damit nicht in die Zukunft planen.

### **Bilanzierungsvorteile**

Überlassene Arbeitskräfte werden „nicht als Personalausgabe verbucht, sondern - wie die Miete für Kopierer oder Leasingautos - als Sachaufwand.“ (Geyer 2001 auf [www.wirtschaftsblatt.at](http://www.wirtschaftsblatt.at); vgl. auch Flenreiss 2004: 201) Hieran ist die Verdinglichung von Personen zu Waren ungeschönt ersichtlich.

(vgl. Debus 1982: 48-58, 98-106; Flenreiss 2004: 16-24; Wroblewski 2001)

## **Betriebswirtschaftlich contra**

### **Einarbeitungsphase**

Je nach Unternehmen existieren unterschiedliche spezifische Abläufe und Kulturen, die es für eine effektive Erledigung der Arbeit zu kennen gilt. Ein Leiharbeiter benötigt somit Informationen über interne Prozesse und eine entsprechende Einarbeitung, was meist vom Grundpersonal übernommen werden muss. Eine zentrale Anforderung an den Leiharbeiter ist also die Fähigkeit, sich möglichst rasch und unkompliziert an neue Arbeitsbedingungen anpassen und ohne Produktivitätsdefizite die maximale Leistung alsbald entfalten zu können. In vielen Branchen fällt diese Einarbeitungsphase relativ weg, da die Organisation in fluktuierenden Teams, welche an zeitlich limitierten Projekten arbeiten, diese nicht länger erfordern. Hier sind dafür andere Kompetenzen wie social skills gefragt. Ebenso erleichtern technische Innovationen die Flexibilität zwischen unterschiedlichen Unternehmen, da viele computerunterstützte Prozesse und auch Maschinen nach ähnlichen Mustern funktionieren.

### **Betriebsklima und Loyalitätsdefizite**

Die Motivation und Produktivität von MitarbeiterInnen ist maßgeblich vom sozialen Klima und dem betriebsinternen Zugehörigkeitsgefühl bestimmt. Diese Aspekte sind meist vom Zeitfaktor abhängig, sodass ein Leiharbeiter während seiner kurzen Anwesenheit in einer Firma kaum soziale Kontakte oder Loyalität aufbauen kann. Doch diese Tatsache gilt nicht nur für LeiharbeiterInnen, sondern für nahezu jedes Beschäftigungsverhältnis des 21. Jahrhunderts: „Die Mobilität am Arbeitsmarkt und die Mitarbeiterfluktuation sind hoch.“ (Flenreiss 2004: 20) Weiters wird hier erwähnt, „dass gerade kurze, abwechslungsreiche Einsätze motivations- und leistungsfördernd sind.“ (ebd.) Es kommt also nicht unbedingt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern allgemeiner auf die „Unternehmensphilosophie“ an. (vgl. ebd.) Schließlich kann ein schlechtes Betriebsklima auch nach Jahrzehnten der Zusammenarbeit keine große Firmenloyalität entstehen lassen; und umgekehrt kann ein positives Klima die Mitarbeiter innerhalb kürzester Zeit an das Unternehmen binden. Da kaum Kontakt zur Leihfirma, sondern nur zu den ständig wechselnden BeschäftigterInnen besteht, kann auch keine Bindung an die Leihfirma wachsen.

### **Kosten**

Hier existieren sowohl Stimmen für sowie gegen die Mehrkosten eines Leiharbeiters. Der finanzielle Aufwand für einen Leiharbeiter ist pro Stunde gerechnet höher als für einen fix beschäftigten Mitarbeiter, da die Leiharbeitsunternehmen ihren Aufwand in Rechnung

stellen müssen. Doch wird hier mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses argumentiert, da ein Leiharbeiter zwar pro Stunde mehr für ein Unternehmen kostet, nicht jedoch auf das ganze Jahr gesehen. Für die kurze zeitliche Spanne in der Kapazitätsdefizite in Form von LeiharbeiterInnen gefüllt werden, rechnen sich die Mehrkosten im Vergleich zur Dauerbeschäftigung eines pro Stunde zwar billigeren Normalbeschäftigten. Hinzu kommt, dass der enorme Zuwachs an Leiharbeitsfirmen in den letzten Jahren den Preis drückt, sodass der finanzielle Aufwand für einen Leiharbeiter im Vergleich zu einem Normalbeschäftigten schon „absolut günstiger“ pro Stunde geworden ist. (vgl. ebd.: 20f) Hier stellt sich allerdings die Frage, wie sich dies für die Bilanz der Leiharbeitsfirmen und die Geldbörse des Leiharbeiters ausgehen geschweige denn rechnen kann. Ein weiteres Argument für Arbeitskräfteüberlassung ist die dadurch mögliche Reduktion von Überstunden und deren Mehrkosten aufgrund von Aufschlägen. „Nach Berechnungen der Arbeiterkammer wurden im Jahr 2003 200 Mio. Überstunden geleistet. Umgerechnet auf Vollzeitarbeitsplätze ergibt dies die enorme Zahl von rund 120.000 Vollzeitjobs.“ (ebd.: 21) Einerseits ist die Stunde eines Leiharbeiters günstiger als eine Überstunde und andererseits könnten ca. 120.000 neue Arbeitsplätze mitunter auch für Leiharbeiter geschaffen werden. Jedoch stehen diesem Argument die Überstunden entgegen, die von Leiharbeitern geleistet werden. Die Kostenersparnis durch Arbeitskräfteüberlassung ist ein allgemein ambivalentes Thema, da durchaus versteckte Kosten für die Unternehmen existieren (Voswinkel 1995; Juffinger 2000). Konflikte zwischen Leiharbeitern und Stammebelegschaft, und dadurch höheres Unfallrisiko, keine Corporate Identity, fehlende Qualifikation, fehlendes betriebsinternes Know-How, etc. wirken sich negativ auf die Kosten-Nutzen-Rechnung aus.

(vgl. Debus 1982: 48-58, 98-106; Flenreiss 2004: 16-24; Wroblewski 2001)

### **Aus Sicht der überlassenen Arbeitskräfte**

Aus der Perspektive der betroffenen LeiharbeiterInnen kommt der schlechte Ruf der Leiharbeit nicht von ungefähr. So existieren etliche mediale Auftritte über skandalöse Vorgehensweisen von Überlassern und Beschäftigern. Die Wirtschaftskrise forderte vor allem Einsparungen im Personalbereich, sodass die Arbeitsplätze vieler dabei unter den Hammer gerieten. „Die meisten der gestrichenen Stellen sind wieder besetzt. Auch der junge Mann, der nicht namentlich genannt werden will, ist zurück im Betrieb. Im selben Job. Doch die Sache hat einen Haken: Er arbeitet jetzt als Leiharbeiter – und verdient mehrere hundert Euro weniger als zuvor. Das Schema ist spätestens seit dem Skandal um Schlecker bekannt. Die Drogeriemarktkette hatte fest angestellte Mitarbeiterinnen

entlassen, um sie über die Drehtür der Leiharbeit zu schlechteren Konditionen wieder in die Läden zu holen.“ (www.zeit.de)

Auch die Arbeiterkammer AK bestätigt diese Methode der Unternehmen: „gekündigte StammarbeitnehmerInnen werden oft nur als LeiharbeitnehmerInnen wieder beschäftigt.“ (www.arbeiterkammer.at)

Ähnlich geschah es auch nach der selbst gewollten Kündigung eines Arbeitnehmers aufgrund seiner Unzufriedenheit in einer Abteilung eines namhaften Konzerns. Er war danach arbeitslos gemeldet. Wie ich noch näher ausführen werde, wurde diese Person vom Arbeitsmarktservice AMS mit einer Stelle „zwangsbeglückt“, die, wie der Zufall es will, in dem namhaften Konzern, also bei seinem ehemaligen Arbeitgeber war. Die Spitze des Eisbergs ist, dass er nun trotz seiner Unzufriedenheit und selbst erwählten Kündigung wieder an seinem alten Arbeitsplatz landete, diesmal jedoch nicht zu den privilegierten Konditionen eines Stammmitarbeiters, sondern als Leiharbeiter mit einem Lohn von nur noch 2/3 seines vorigen Gehalts.

Leiharbeitskräfte werden meistens nicht übernommen, sondern als billige Arbeitskräfte genutzt. So erzählt beispielsweise ein Leiharbeiter, dass er seit sieben Jahren bei einer Firma tätig ist: „Aus der geplanten Übergangslösung wurde ein Dauerjob, der mich zu Unternehmen wie Siemens, Elin, Schrack, Universale und ABB führte. Bei letzterer Firma bin ich bereits seit sieben Jahren tätig, zuletzt war ich als Baustellenleiter im Einsatz — eine sehr fordernde Arbeit.“ (Peter Stepan in Flenreiss 2004: 77)

Der Soziologe Klaus Dörre postuliert dazu: „Leiharbeiter werden nicht mehr allein in die Betriebe geholt, um einzelne Auftragsspitzen abzarbeiten, 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.“ (Dörre zit. nach www.zeit.de)

Die Firma Airbus beschäftigte beispielsweise im Jahr 2010 16.000 Mitarbeiter in Deutschland, von denen rund 4.500 Leiharbeiter sind, das sind über ein Viertel. Dabei geht es längst nicht mehr um die Auslastung von Spitzenzeiten, oder Übergangsmomente zur Sicherung der Firma in Krisenzeiten, sondern es handelt sich eindeutig um einen ökonomisch motivierten dauerhaften Trend. (vgl. www.zeit.de)

## **Individuelle Dimension pro**

### **Substitutionseffekt**

Damit können Überstunden der Stammbeschäftigten reduziert, Arbeitslose eingesetzt und noch mehr Arbeitsplätze durch Beschäftigte in der Arbeitskräfteüberlassungsbranche selbst geschaffen werden. Außenseiter (Behinderte, Arbeitslose, Ältere, Neueinsteiger,...) können so in den Arbeitsmarkt integriert werden.

### **Sprungbrettfunktion**

Eine Übernahme ist prinzipiell möglich bzw. werden die Chancen von LeiharbeiterInnen eine fixe Beschäftigung zu finden zumindest erhöht.

### **Wiedereinstieg**

Einerseits können Arbeitslose durch Leiharbeit und im weiteren die eventuelle fixe Übernahme in ein Beschäftigterunternehmen in den Arbeitsmarkt integriert werden, andererseits können Entlassungen durch „Outplacement“, das ist die Unterstützung der Firma beim Finden einer neuen Stelle, abgefangen werden. Leiharbeit kann für einzelne Gruppen, wie z.B. niedrig Qualifizierte und MigrantInnen als Integration in den Arbeitsmarkt dienen, sie sollte jedoch nicht als „Resozialisierungsinstitution“ gesehen werden. „Die Arbeitnehmer von Zeitarbeitsfirmen sind keine Angehörigen von gesellschaftlichen Randgruppen, sondern ganz normale Arbeitnehmer mit einem entsprechenden Qualifikations- und Leistungsprofil.“ (Flenreiss 2004: 22)

### **Qualifizierung**

„Die breite Erfahrung mit Branchen und Unternehmenskulturen, die flexible und ergebnisorientierte Arbeitsweise und das projektorientierte Vorgehen bei der Lösung von Herausforderungen prägen den Berufs- und Bildungsalltag zahlreicher Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen.“ (ebd.: 22) Zusätzlich ist es Leiharbeitsfirmen ein großes Anliegen mittels Weiterbildungsangeboten professionell qualifizierte Leiharbeiter zu Verfügung stellen zu können, so Flenreiss. (ebd.)

### **Flexible Arbeitsgestaltung**

Die Leiharbeitsbranche ermöglicht dem Leiharbeiter Abwechslung in Arbeitszeit, -bereich und -welt. Dieser kann somit je nach seinen persönlichen Anforderungen z.B. Familie und Beruf zeitlich vereinbaren, oder sich aufgrund unterschiedlicher Betätigungsfelder beruflich weiter orientieren bzw. kann sie für Jugendliche zur Orientierung und zum

Praxiserwerb dienen. Leiharbeit entspricht den Bedürfnissen vieler Arbeitskräfte: Vor allem Hausfrauen und StudentInnen bevorzugen die Flexibilität und Sprungbrettfunktion.

(vgl. Debus 1982: 48-58, 98-106; Flenreiss 2004: 16-24; Wroblewski 2001)

## **Individuelle Dimension contra**

### **Einkommenshöhe**

Je nach Marktsektor und Qualifikation existieren unterschiedliche Einkommenshöhen. „Mitunter haben Zeitarbeiter — durch den garantierten Ist-Lohn in den Referenzverbänden — einen höheren kollektivvertraglichen Lohnanspruch als die firmeninternen Mitarbeiter. In der Praxis wurde das Bruttoeinkommen durch spezielle Vergütungen (z. B. Fahrtkosten) zum Teil deutlich aufge bessert.“ (ebd.: 23) So sollte es jedenfalls nach den gesetzlichen Vorgaben sein. Tatsächlich existieren hauptsächlich niedrige Einkommen der Betroffenen, was sich noch dazu negativ auf das allgemeine Lohnniveau auswirkt. „Differenzen zwischen dem Kollektivvertragslohn und dem innerbetrieblichen Ist-Lohn für vergleichbare Tätigkeiten von 30% sind nach Bassler (1997, S. 203) keine Seltenheit. Dazu kommt noch, dass Leiharbeitskräfte nur in Ausnahmefällen innerbetrieblich vereinbarte Prämien oder Sonderzahlungen ausbezahlt bekommen bzw. nur selten von betrieblichen Sozialleistungen profitieren.“ (Wroblewski 2001: 23) Das niedrige Lohnniveau wirkt sich besonders negativ aus, wenn die Beschäftigungsdauer kurz und von vielen Unterbrechungen gekennzeichnet ist. Da die „eilvernehmliche“ Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses üblich ist, und das Schicksal eines Leiharbeiters nach getaner Arbeit meist beim Arbeitsmarktservice AMS endet, wirkt sich dies neben der ohnehin schlechten Bezahlung besonders gravierend auf die finanzielle Situation aus. Das Arbeitslosengeld beträgt in Österreich 2011 grundsätzlich 55% des vorhergehenden täglichen Nettoeinkommens. ([www.ams.at](http://www.ams.at)) Dieser tägliche Anteil steht dem Arbeitslosen pro Tag zu, was bedeutet, dass er je nach Monatslänge einen unterschiedlich hohen Betrag bekommt. Voraussetzung dafür ist die Erfüllung der Anwartschaft, ein prinzipieller Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht nach 52 Wochen Beschäftigung in den letzten 2 Jahren ([www.ams.at](http://www.ams.at)) was bei der diskontinuierlichen und kurzen Dauer der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen erschwerend hinzukommt.

### **Arbeit auf Abruf**

Ähnlich der Bezahlung verhält es sich mit der Beschäftigungsdauer. Das Dienstverhältnis ist zwar prinzipiell unbefristet, und darf gesetzlich auch nicht wegen des Endes einer

Überlassung aufgelöst werden, die Realität sieht jedoch anders aus. So werden LeiharbeiterInnen, wenn sie nicht mehr gebraucht werden, freigesetzt. Entweder aufgrund des Endes einer Überlassung, kurzfristig über Feiertage, Betriebsurlaub oder wegen eines Krankenstands. „Mehr als die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse werden durch einvernehmliche Auflösungen gelöst. Dieses Instrument wird immer beliebter, da damit die Einhaltung der Kündigungsbestimmungen oder die Bezahlung von Stehzeiten oder Krankenständen einfach umgangen werden.“ (www.arbeiterkammer.at)

Leiharbeiter erfahren meist erst am letzten Tag, dass es ihr letzter ist, da niemand genau Bescheid weiß, wie lange die Leiharbeiter noch benötigt werden. Hier wird die Ankerlosigkeit von Leiharbeitern besonders sichtbar. Rationelle Personalpolitik bedeutet Arbeit auf Abruf. So erfährt man erst Freitag-Abend, ob am Wochenende gearbeitet werden muss und kann seine Freizeit erst danach planen. Muss man nun samstags arbeiten, sagt man alle Freizeitpläne ab, da man auf das Geld angewiesen ist. Samstag-Vormittag, mitten im Schaffen, wird einem das Arbeitsende mit Mittag angekündigt. Man hat also seine Freizeit nach der Arbeit geplant, möglicherweise Aktivitäten abgesagt, wird nun aber schon mittags nach Hause geschickt, und bekommt auf Stundenlohnbasis auch nur bis dahin bezahlt.

Allgemein ist bei a-typischen Beschäftigungsverhältnissen die Arbeit auf Abruf üblich. Hieran ist die Entgrenzung von Arbeits- und Lebenswelt deutlich erkennbar; das gesamte Leben wird auf die Arbeit ausgerichtet. Da man auf das Geld angewiesen ist, wagt man es nicht, andere Prioritäten als den Job zu setzen. So entsteht der ständige Zwang, jede angebotene Arbeit annehmen zu müssen, auch wenn die Tätigkeit oder Bezahlung nicht der Qualifikation etc. entspricht, da es die letzte sein könnte, und um die eigene Existenz gefürchtet wird.

### **Dauerprobezeit**

Die einmonatige Probezeit wird „illegal“ umschifft, was als pro für Unternehmen gesehen wird, ist ein contra für die LeiharbeiterInnen. Die Gewissheit, dass dadurch die ohnehin geringe soziale Absicherung weiter geschwächt wird, ergibt kombiniert mit dem Usus der Überlasserfirmen, nach getaner Arbeit eine einvernehmliche Lösung „nahezulegen“ und der verschwindend geringen Chance auf eine fixe Übernahme, besonders schlechte Bedingungen. Hier sei auf die spezifische Vorgehensweise der Beschäftigerfirmen beim Freisetzen von LeiharbeiterInnen hingewiesen, welches stückchenweise vollzogen wird. So resultiert ein nach und nach stilles Verschwinden bis keiner mehr da ist, statt einer großen Entlassungswelle, die wohl eher Gehör finden würde.

## **Betriebliche Interessensvertretung**

LeiharbeiterInnen sind sowohl durch den Betriebsrat im Beschäftigerunternehmen als auch durch jenen im Überlasserunternehmen vertreten. Voraussetzung für eine Interessensvertretung innerhalb eines Betriebs und deren Einflussnahme ist zunächst jedoch seine prinzipielle Existenz und das Wissen bzw. Informationen über diese. Ein kurzer Blick auf 16 Arbeitskräfteüberlasser in Österreich zeigt, dass nur 4 der 16 über einen Betriebsrat verfügen. Aus der Liste der 10 größten Kunden des Arbeitsmarktservice (siehe unten) ist ersichtlich, dass es sich bei 7 davon um Arbeitskräfteüberlasser handelt, wobei nur 3 von diesen über einen Betriebsrat verfügen. Über die Existenz desselbigen in Beschäftigerfirmen lassen sich keine konkreten Aussagen machen, es sei jedoch auf die medial bekannten Skandale um McDonalds und KIK sowie auf Ratgeberbücher von Helmut Naujoks („Kündigung von ‚Unkündbaren‘“ etc. vgl. Wallraff 2009) verwiesen.

Obwohl LeiharbeiterInnen durch beide Betriebsräte und die Arbeiterkammer vertreten sind, sind sie jedoch zumeist kaum organisiert oder unzureichend über ihre Rechte informiert. Auch Riesenfelder/Wetzel fanden in ihrer Untersuchung heraus, dass über ein Drittel der befragten LeiharbeiterInnen keine Angaben über die Existenz eines Betriebsrats im Überlasserbetrieb machen konnten. „Bei Fokussierung auf jene Fälle, in denen sich die Befragten informiert gezeigt hatten, wird deutlich, dass weniger als die Hälfte in Überlasserbetrieben von Betriebsräten vertreten wurde (44%), deutlich mehr hingegen in Beschäftigerbetrieben (rund 73%). Die Zufriedenheit mit der Vertretung durch Betriebsräte fällt insgesamt relativ gut aus. So sind 49% sehr zufrieden, weitere 27% eher zufrieden. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass doch rund 14% der LeiharbeiterInnen gar nicht zufrieden sind.“ (Riesenfelder/Wetzel 2010: 39f) Die Inanspruchnahme des Betriebsrats im Leiharbeitsunternehmen fällt durch die nicht vorhandene gemeinsame Anwesenheit mitunter schwer, was jedoch dank neuer Kommunikationstechnologien kompensiert werden kann. „Allerdings muss offen gesagt werden, dass die Betriebsräte in Überlasserunternehmen oft keine besonderen Aktivitäten für Zeitarbeiter setzen, denn ihre betriebliche Machtbasis setzt sich hauptsächlich aus Beschäftigten in traditionellen Arbeitsverhältnissen zusammen.“ (Flenreiss 2004: 23) (Ich nehme an, dass Flenreiss die Beschäftigerunternehmen damit meint, den Überblick über die Begrifflichkeiten zu behalten, fällt also nicht nur mir schwer. Oder aber er meinte tatsächlich die Überlasser, ich schließe daraus, dass so oder so keine besonderen Aktivitäten der Interessensvertretungen für LeiharbeiterInnen im Vergleich zu normal Beschäftigten gesetzt werden.) Die schwindende Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse führt zu einer Schwächung der Interessensvertretung. „Die allgemeine Herausforderung für die Arbeitnehmerinteressenvertretungen angesichts der Zunahme heterogener Beschäftigungs- und Vertragsformen besteht darin, die Grenze zwischen individuell

erwünschter, sozialpolitisch vertretbarer Flexibilität und Missbrauch aus Sicht der Arbeitnehmerinnen zu definieren.“ (Kirisits 2003: 56)

### **Qualifikation**

Die Qualifikation überlassener Arbeitskräfte ist allgemein sehr wichtig, wobei Weiterbildung zentral ist, die Leiharbeitern jedoch im betrieblichen Zusammenhang meist verwehrt bleibt. Weiters existiert Qualifizierung in Form von „Anlernen“ nahezu nicht mehr, da man „aufgrund der fortgeschrittenen Arbeitsteilung gar nicht mehr zusammenkommt.“ (Flenreiss 2004: 110)

Niedrig Qualifizierte werden in der Arbeitskräfteüberlassung besonders häufig eingesetzt. Einfache Tätigkeiten sind mit Leiharbeitern sehr kompatibel, da diese keine lange Einarbeitsphase benötigen. (vgl. Schaible 1979: 133 in Debus 1982: 53) So werden Leiharbeiter in vielen Fällen für die „Drecksarbeit“ eingesetzt. (vgl. Hofer 1991; Wallraff 1985)

### **Alltagspraktische Nachteile**

Laut Auskunft einer führenden Bank in Österreich muss man zur Aufnahme eines größeren Kredits z.B. für ein Haus oder auch eines größeren Kontorahmens als Österreicher mindestens 6 Monate beschäftigt sein. Allgemein hängt die Kredithöhe und -dauer vom regelmäßigen Einkommen, der Widmung des Kredits etc. ab und wird danach bemessen. Sobald jemand arbeitslos gemeldet ist, wird alles „auf Null“ gesetzt. Die Gefahr, wenn man bei den großen Banken keinen Kredit bekommt, es bei unseriösen Banken oder Kredithaien zu wesentlich schlechteren Konditionen zu versuchen, ist demnach hoch.

Ebenso wirkt sich das bereits oben erwähnte zunehmende Pendlertum besonders negativ auf LeiharbeiterInnen aus. Da diese branchenbedingt oftmals weite Strecken zu ihrem Arbeitsort zurück legen, ihre finanzielle und soziale Absicherung marginal ist, und der oftmalige Arbeitsortwechsel eine örtliche Flexibilität bedingt, schlagen sich die Kosten des Pendelns, v.a. hinsichtlich der enormen Spritverteuerungen und einer staatlichen Erhöhung der Mineralölsteuer, was wohl auch in Zukunft weiter fortschreiten wird, bei Leiharbeitern besonders nieder. Die soziale Spaltung der Gesellschaft, in die, die sich Pendeln leisten und die, die es sich nicht (mehr) leisten können, nimmt so ihren Fortlauf.

### **MigrantInnen**

Ich möchte nicht näher auf deren spezifische Situation eingehen, da dies den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Anzunehmen ist jedoch, dass sich hier Benachteiligungen subsumieren: MigrantIn und LeiharbeiterIn ergibt eine besonders schlechte Situation. (vgl. hierzu auch Wallraff 1985)

## **Gesundheitsbelastung**

Gesundheitsbelastende Tätigkeiten, die der Stammbesellschaft erspart werden sollen, werden auf Leiharbeiter abgewälzt. Leiharbeiter sind einem enormen Arbeitsdruck ausgesetzt, da ihr Einsatz meist in saisonalen Hochzeiten und unter Auftragsdruck gebraucht und pro Stunde bezahlt wird. Riesenfelder/Wetzel postulieren in ihrer Studie, dass „knapp die Hälfte der LeiharbeiterInnen (47%) Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt“ (Riesenfelder/Wetzel 2010: 35) sind. Dieser Umstand steht vor allem auch in Zusammenhang mit der Branche, in der Leiharbeiter hauptsächlich eingesetzt werden, lässt jedoch nicht über ihren spezifischen Einsatz für die „Drecksarbeit“ hinwegtäuschen. „Im Unterschied zur Stammbesellschaft, die im Laufe eines Jahres oder einer Arbeitssaison auch ruhigere Zeiten erlebt, läßt die Arbeitsintensität bei Leiharbeitern oft kaum nach. Die anstrengenden körperlichen Arbeiten gehen mit der Gewißheit einher, im Vergleich zu den Arbeitern der Stammbesellschaft finanziell erheblich schlechtergestellt zu sein. Zusätzlich gibt es unangenehme Arbeiten, zu denen die Stammarbeiter erst gar nicht herangezogen werden“ (Hofer 1991: 228) Voswinkel thematisiert die sich aus dieser Arbeitssituation ergebenden Belastungen und auch das generell in Einarbeitungsphasen erhöhte Unfallrisiko. (vgl. Voswinkel 1995) Auch Statistiken der Unfallversicherungsanstalt AUVA weisen auf eine erhöhte Anzahl von Arbeitsunfällen in der Arbeitskräfteüberlassung hin, die darauf zurückzuführen ist, „dass Leiharbeiter oft ohne notwendige Schulung gefährlichste Tätigkeiten verrichten müssen.“ (Schindler auf [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at))

## **Die Ware Arbeitskraft**

Wiederum ein pro für die Unternehmen und contra für die LeiharbeiterInnen: „Leiharbeiter werden in der Buchhaltung als Sachaufwand geführt und tragischerweise auch genau so in der Wirtschaft behandelt!“ ([www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)) Diese Vorgehensweise ermöglicht „ein Paragraph im Unternehmensrecht, der es erlaubt, dass Leiharbeiter als ‚Sachkosten‘ in den Bilanzen geführt werden. Immer mehr schlecht abgesicherte und schlecht bezahlte Jobs seien die Folge von solch erlaubten Bilanztricks der Wirtschaft.“ ([www.derstandard.at](http://www.derstandard.at))

## **Soziale Isolation**

Diese entsteht aufgrund der kurzen Dauer im Betrieb. Langfristigkeit, welche soziale Kontakte und Bindungen entstehen lassen würde, ist für LeiharbeiterInnen meist ein Fremdwort, und wirkt sich unter anderem negativ auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit aus. „Am meisten dürften vermutlich diejenigen Leiharbeitnehmer unter der sozialen Isolation zu leiden haben, die repetitive Arbeiten mit einem geringen Dispositionsspielraum verrichten. Sie haben faktisch kaum Möglichkeiten zu Interaktion bei der Arbeit, besonders wenn das Arbeitstempo von der Maschine bestimmt wird.

Gleichzeitig sind sie von den Plaudergruppen, den Kantinengemeinschaften, den Freizeitgruppen oder auch von der Tippgemeinschaft unter den Kollegen ausgeschlossen. Hier wirkt sich die soziale Isolation als negativer Verstärker aus“ (Hempel 1975: 92 zit. nach Debus 1982: 57) Den wirtschaftlichen Nutzen der sozialen Isolation für die Unternehmen bringt Then, langjähriger Generalmanager des deutschen Personaldienstleisters randstad auf den Punkt: „Mancher Abteilungsleiter wird schon überrascht festgestellt haben, daß das Zeit-Personal die geforderten Leistungen oft schneller erbrachte als sein eigenes. Die Erklärung hierfür ist sehr einfach: eine vorübergehend im Betrieb tätige Aushilfe ist nicht in den zeitraubenden Kommunikationsprozeß, der sich bei jeder sich bietenden Gelegenheit vollzieht, einbezogen, weil ‚man sich nicht kennt‘. Hinzu kommt, daß eine Zeitkraft ihre berufliche Anerkennung in relativ kurzer Zeit finden muß, sie ist deshalb besser motiviert. Auch Leiharbeiter der gleichen Verleihfirma haben unter normalen Umständen keinen intensiveren Sozialkontakt untereinander; oftmals kennen sie sich nicht und nur selten werden mehrere Leiharbeiter gleichzeitig an das gleiche Unternehmen verliehen.“ (Then 1972: 167 vgl. Schaible 1979: 127 zit. nach Debus 1982: 57) Zusätzlich machen sich Unternehmen diesen Umstand systematisch zu Nutze, indem sie gezielt mehrere Leihfirmen gleichzeitig engagieren, um einerseits die Leihfirmen und andererseits die Leiharbeiter (auch finanziell) gegeneinander auszuspielen.

(vgl. Debus 1982: 48-58, 98-106; Flenreiss 2004: 16-24; Wroblewski 2001)

### **Disziplinierungsfunktion**

Der Einsatz von LeiharbeiterInnen führt zur Schwächung der Stammbesetzung, einerseits durch die Erzeugung von Angst und Druck, und andererseits durch die Dezimierung der Anzahl des Stammpersonals. (vgl. Debus 1982)

Klaus Dörre, Hajo Holst und Oliver Nachtwey formulierten 2009 in ihrem Arbeitspapier „Funktionswandel von und Disziplinierung durch Leiharbeit“ 10 Thesen ([www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)):

- These 1: strategische Nutzung der Leiharbeit

Hier geht es darum, dass Leiharbeiter langfristig in einem Betrieb eingesetzt werden und somit parallel zum Stammpersonal dieselben Tätigkeiten wie dieses verrichten. Im Unterschied zum Fordismus findet sich das tayloristische Rationalisierungsprinzip von Arbeitsabläufen nach wie vor in vielen Arbeitsbereichen. Hinzu kommen flexibel gestaltbare Teams und Projektarbeit. So beschränkt sich der Einsatz von Leiharbeitern nicht mehr nur auf den repetitiven Produktionsbereich, sondern zieht sich durch alle Abteilungen der Firma, Produktion, Administration, Planung etc. Die schlechteren sozialen

Konditionen der Leiharbeit, allen voran der nahezu nicht vorhandene Kündigungsschutz, dringen somit in alle Bereiche der Stammebelegschaft ein.

- These 2: „Auslagerung“ des Unternehmensrisikos

Leiharbeit wird von Unternehmen nicht mehr als reine Übergangslösung für Auftragsspitzen, sondern als „Externalisierung des unternehmerischen Risikos“ (Dörre 2009: 2) eingesetzt. Es geht also nicht um Gewinnmaximierung durch wirtschaftliche Leistung, um die Beschäftigung vor Marktschwankungen zu sichern; der Gewinn soll mittels des flexiblen Einsatzes der Beschäftigung gesichert werden.

- These 3: Disziplinierung durch Prekarität

Einerseits wirkt sich die strategische Nutzung von Leiharbeitern, also deren langfristige Beschäftigung parallel zum Stammpersonal, positiv auf deren Beschäftigungsdauer im und Zugehörigkeit zum Betrieb aus. Auf der anderen Seite stehen Leiharbeiter ständig unter dem Druck, die notwendige Leistung erbringen zu müssen und auch zu wollen, damit sie diesen Arbeitsplatz auch weiterhin behalten können oder eventuell sogar in ein fixes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Neben der Umgehung sozialer Regelungen inklusive Kündigungsfristen, hat die Leiharbeit nahezu pädagogischen Wert für die Unternehmen: „Die Hoffnung auf Übernahme und die Angst vor Aussteuerung diszipliniert die Leiharbeiter.“ (Dörre zit. nach [www.zeit.de](http://www.zeit.de)) Dieser Umstand wird durch die geleisteten Überstunden von Leiharbeitern untermauert: „Insgesamt 42% der Befragten geben an, immer wieder Überstunden zu machen. (...) Generell gilt nämlich, dass wenn Leiharbeit als Haupterwerb ausgeübt wird, deutlich häufiger Überstunden gemacht werden (48%). Bei Vorliegen einer Nebenerwerbsfunktion trifft dies hingegen auf 12,5% zu. Es ist hier anzunehmen, dass bei Nebentätigkeiten ein geringeres zeitliches Engagement mit der Arbeit verbunden wird. Die Ausübung der Überstunden erfolgt dabei nicht immer freiwillig. Ein Fünftel der Befragten wollte von sich aus keine Überstunden leisten.“ (Riesenfelder/ Wetzels 2010: 46) Auch Hofer stellt in seiner Untersuchung fest, dass Leiharbeiter unter besonders hohem Druck und in starker Konkurrenz zum Stammpersonal stehen, was meistens zu einem Leistungsansporn der Leiharbeiter führt, der beim Stammpersonal gar nicht gern gesehen wird. „Sie (das Stammpersonal M.K.) geben uns (den Leiharbeitern M.K.) den gut gemeinten Rat, am ersten Tag eher langsamer zu arbeiten, denn was wir am ersten Tag schaffen, müßten wir an den übrigen Tagen auch leisten.“ (Hofer 1991: 85) Ein Leiharbeiter aus Hofers Untersuchung bringt die Einstellung der Leiharbeiter auf den Punkt: „Wir werden diesen lahmarschigen Arbeitern beweisen, was Leiharbeiter zu leisten imstande sind!“ (ebd.) Und nicht nur die Konkurrenz zwischen Leiharbeiter und Stammarbeiter wird geschürt. Durch die ständig vorhandene Hoffnung

der Leiharbeiter auf eine unwahrscheinliche aber prinzipiell doch mögliche Übernahme, entsteht auch Konkurrenzverhalten und -denken zwischen den Leiharbeitern selbst.

Die schlechten sozialen Absicherungen, sozialen Vernetzungen im Betrieb, Arbeitsbedingungen und zumeist schlechteren finanziellen Konditionen führen dazu, dass der Verlust des Arbeitsplatzes mit enormen Existenzschwierigkeiten verbunden wäre. Das negative Vorbild der Leiharbeiter wirkt sich positiv auf die Leistung des Stammpersonals aus, da dieses somit seine eigene mögliche Zukunft ständig drohend vor Augen hat und sein Privileg als fix Beschäftigte positiv wahrnimmt. „Dadurch, dass Stammkräfte und Leiharbeiter die gleichen Tätigkeiten verrichten, wird auch in den Kernbereichen der Produktion strukturell ein Reservearmeemechanismus verankert. Die Anwesenheit von Leiharbeitern, die für die gleichen Tätigkeiten eingesetzt werden, führt auch langjährigen Beschäftigten ihre Ersetzbarkeit vor Augen. Beide Belegschaftsgruppen können unmittelbar in ein Konkurrenzverhältnis gesetzt werden.“ (Dörre 2009: 3) Die Reservearmee befand sich früher in Form potentieller Arbeitskräfte außerhalb des Betriebes. Die Reserve innerhalb der Firma ist somit eine Neuheit, die sich wesentlich auf interne Strukturen und das Verhältnis der ArbeitnehmerInnen zueinander auswirkt.

- These 4: Schwächung der innerbetrieblichen Interessensvertretung

Die unterschiedlichen rechtlichen Bedingungen von Leiharbeitern und Stammbeslegschaft erschweren deren Integration vor allem auch für die Interessensvertretung, deren Macht durch den zunehmenden Einsatz von Leiharbeitern strukturell minimiert wird.

- These 5: Gestaltungsspielräume der Interessensvertretung

Durch die Vorgabe des Personalbudgets vom Management wird der Anteil des Stammpersonals gedeckelt. Der Einsatz von Leiharbeitern stellt so oftmals die einzige Möglichkeit zur Gewährleistung der Auftragsbewältigung dar. Die mikropolitische Aushandlung besserer Arbeitsbedingungen und eines begrenzten Einsatzes von Leiharbeitern zwischen direkten Vorgesetzten und Betriebsräten wäre somit ein Potential, um die Disziplinierungsfunktion einzudämmen.

- These 6: gemeinsame Organisierung

Die gemeinsame Entwicklung von Kampagnen der Interessensvertretung und betroffenen Leiharbeiter, wie beispielsweise equal pay and equal treatment (Gleichbehandlungsgrundsatz siehe oben), hat erstmals öffentlich die Anliegen prekärer Arbeitsverhältnisse thematisiert, und zeigt, dass Leiharbeiter zielführend gewerkschaftlich organisierbar sind.

- These 7: bevorzugte Interessensvertretung für Stammpersonal

Zumeist erfolgen Entlassungen von prekär Beschäftigten ohne größeres Aufsehen oder Widerstand der Interessensvertretungen und Betroffenen. Dies stärkt die Tendenz der Betriebe, Leiharbeiter und andere prekäre Beschäftigungsformen flexibel ein- und wieder freizusetzen. Und gleichzeitig finden regional oftmals schwerwiegende Folgen kein Gehör (vgl. die gesellschaftlichen Auswirkungen von Firmenschließungen z.B. „Die Arbeitslosen von Marienthal“)

„Was betrieblich rational erscheint, verstärkt gesellschaftlich soziale Fragmentierungs- und Polarisierungstendenzen.“ (Dörre 2009: 5)

- These 8: Ausbreitung strategischer Nutzung

Nachdem sich die strategische Nutzung von Leiharbeit in Betrieben ausgezahlt hat, ja sogar unerwartete Disziplinierungsphänomene aufgetreten sind, wird der Trend zu deren weiteren Einsatz nicht abreißen. Weiters existieren nur wenige Probleme beim Einsatz von Leiharbeitern für die Betriebe, die Gegenwehr der Stammbeslegschaft gegen geplante bevorstehende tiefgreifende Rationalisierungsmaßnahmen werden durch den Gewöhnungseffekt an die Leiharbeit abgedeckt, Kostenminimierung und Flexibilitätsmaximierung für die Unternehmen, sowie die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice AMS gegen unwillige oder organisierte potentielle Arbeitskräfte verstärken den verführerischen Duft prekärer Beschäftigungsformen für Betriebe.

- These 9: Entprekarisierung durch Gewerkschaften ist möglich

Hierzu sollten zwischen den Betrieben und Interessensvertretungen einige Punkte diskutiert werden: Einschränkung der Anzahl von Leiharbeitern, Beschäftigungssicherung, keine „geräuschlosen“ (Dörre 2009) Freisetzungen, Sensibilisierung, Qualifizierung und Motivierung der Betriebsräte, Besserstellungen von Leiharbeitsverhältnissen, um das Prekaritätsrisiko zu minimieren und die Attraktivität prekärer Beschäftigungen für die Betriebe herabzusetzen, Qualifizierung, Weiterbildung und Anerkennung der Leiharbeiterspezifischen Fähigkeiten, Equal pay, equal treatment, allgemeine Politik der Gleichbehandlung und des Respekts im Betrieb, sodass nicht nur für Leiharbeit sondern auch für anders schlechter gestellte (z.B. Frauen, MigrantInnen) greift, mehr Transparenz über seriöse/unseriöse Leiharbeitsfirmen und bei Rechten prekär Beschäftigter.

- These 10: Unterstützung durch Staat und Politik

„Managementkonzepte, die Unsicherheit einseitig den Beschäftigten aufbürden, mögen kurzfristig Kostenvorteile bringen; längerfristig und gesamtwirtschaftlich wirken sie eher destruktiv. Das nicht nur, weil sie die zahlungsfähige Nachfrage schwächen und so wirtschaftliche Ungleichgewichte verstärken. Prekarisierungsstrategien erzeugen im Management ‚Innovationsfaulheit‘; sie erschweren die Identifikation der Beschäftigten

mit ihrer Tätigkeit und ihren Unternehmen. Verbreitete Unsicherheit wirkt daher unweigerlich als Flexibilitätsbremse.“ (Dörre 2009: 10)

Möglichkeiten, wie der Staat und die Politik positiv eingreifen könnten: Einheitliche gesetzliche Mindestlöhne, Gesundheitspolitik, altersgerechte Arbeit, qualitative Maßstäbe für gute Arbeit, transparente Leistungsbewertung, Reformen zur Subventionierung von Leiharbeit auf ihre positiven und negativen Folgen prüfen und reformieren, demokratischer Sozialstaat, der Sicherheit und Freiheit für Beschäftigte in der Flexibilität schafft, etc.

(vgl. Dörre et. al. 2009 unter <http://www.arbeitnehmerkammer.de>)

## **7. Zwei-Klassen-Belegschaft: LeiharbeiterInnen versus Stammpersonal**

Die Integration von überlassenen Arbeitskräften in den Betrieb wird durch die strikte Trennung von Stammbeschäftigten und Leiharbeitern von Seiten der Unternehmen noch zusätzlich verunmöglicht. (vgl. Wroblewski 2001) Diese Trennung erfolgt einerseits durch die unterschiedliche Bezahlung der Leiharbeiter und der Stammbeschäftigten. Dieselbe Tätigkeit mit derselben Qualifikation nebeneinander zu unterschiedlichen finanziellen Konditionen ausführen zu müssen, treibt einen Keil zwischen die Beschäftigten. „Die Kollegen, die als Leiharbeiter (...) gearbeitet haben, waren auch mit ihrem Lohn unzufrieden, weil dort 'ne Menge Arbeiter von anderen Firmen für die gleiche Arbeit mehr Geld bekamen.“ (Wallraff 1985: 119) Auch dank des Scharfsinns einiger Unternehmen bei der Umsetzung von Gesetzen in die Praxis können ökonomische Differenzen verstärkt werden. So soll es vorgekommen sein, dass Arbeiter der Industrie zu Angestellten umgewandelt wurden (mit der genauen betriebswirtschaftlichen Methodik dahinter habe ich mich aufgrund meiner persönlichen Interessens- und Intelligenzlage, wie auch immer dies nun auszulegen sei, nicht befasst), um die Vergleichbarkeit zu den parallel dazu geführten Leiharbeitern auszuschließen. So führt die individuelle Gestaltung der Unternehmen hinsichtlich der Gesetzeslage zu einem wesentlichen Bezahlungsunterschied von bis zu 40% zwischen Stamm- und Leiharbeiter. Hofer berichtet von der Ablehnung des Leihpersonals von Seiten der StammmitarbeiterInnen: „Von erfahrenen Arbeitnehmern wird Leiharbeitern öfters vorgeworfen, mit ihrem Verhalten die Löhne zu ruinieren. Denn das Akzeptieren unzumutbar niedriger Stundensätze und weiterer Nachteile, wie zum Beispiel der täglichen Fahrten ins Büro, würden die Arbeitgeber ermuntern, immer schlechtere statt bessere Arbeitsbedingungen anzubieten.“ (Hofer 1991: 230) Gleichzeitig erfolgt auch eine Ablehnung der Stammbeschäftigten von Seiten des Leihpersonals: Die Diskrepanzen zu

dem wesentlich besser bezahlten, sozial abgesicherten und in der Unternehmenskultur bevorzugten Stammkollegen machen sich bemerkbar.

Andererseits werden auch wesentlich offensichtlichere Trennlinien von Seiten der Unternehmen gezogen, die sich an den Privilegien der Stammbesellschaft manifestieren:

### **Beschäftigungsdauer**

Die Beschäftigungsdauer von Leiharbeitern ist in der Regel äußerst kurz. Daraus resultieren jedoch wesentliche Nachteile in der Behandlung: Leiharbeiter müssen die Arbeiten durchführen, die der Stammbesellschaft nicht aufgebürdet werden, sie bekommen die besonders störungsanfälligen Maschinen zugewiesen etc. Umso länger die Betriebszugehörigkeit einer Person ist, umso mehr Privilegien stehen ihr zu. Dieses Prinzip gilt auch im Kollektivvertrag, sodass die Betriebszugehörigkeitsdauer wesentliche Auswirkungen auf Bezahlung, Urlaub, Kündigungsfrist und Krankenstand hat.

### **Arbeitskleidung**

Die Stammbesellschaft verfügt über eine bestimmte Farbe der Arbeitskleidung. Die Leiharbeiter haben eine markant andere Farbe (vorrangig „Arbeiterblau“) und bekommen ihre Kleidung (wenn sie eine bekommen) vom Überlasser, nicht vom Beschäftiger gestellt. Die andere Farbe ist schon von Weitem erkennbar, sodass jeder in der Firma sofort über den „Status“ der Person Bescheid weiß. Namensschilder befinden sich nur auf der Kleidung der Stammbesellschaft, sodass der zumeist kurze Aufenthalt des Leiharbeiters zu seiner Bezeichnung als „he du!“ führt. (vgl. Hofer 1991)

Der praktizierte Usus, dass beauftragte Firmen wiederum andere Firmen engagieren, wird durch die gezielte Wahl der Kleidungsfarbe verschleiert.

Weiters können Stammmitarbeiter ihre Arbeitskleidung im Betrieb zum Waschen abgeben. Sie verfügen nicht nur über 3-10 vollständige Garnituren jederzeit, sondern müssen diese stark verschmutzten Kleider auch nicht privat reinigen. Die private Reinigung ist dem Leiharbeiter mit einer Garnitur auch meistens nicht möglich, da beispielsweise das aufgrund eines Arbeitseinsatzes oder Schichtarbeit verkürzte Wochenende zur Trocknung derselben nicht ausreicht (die Annehmlichkeit eines Trockners ist finanziell und platztechnisch nicht jedem möglich). So haben Leiharbeiter die Wahl zwischen zwei Möglichkeiten: In schmutziger Kleidung zu arbeiten, was ihren ohnehin niedrigen Status nur noch verschlechtert. Oder sich privat weitere Arbeitsgarnituren zu kaufen.

Leiharbeiter bekommen zum Teil nur eine Hose und Arbeitsschuhe ohne Bluse gegen Kautions. Bei einer Beschäftigungsdauer unter drei Monaten sind sie vertraglich dazu verpflichtet die Kleidung der Leihfirma zu überhöhten Preisen abzukaufen. Der Schluss auf strategisch ökonomische Gesichtspunkte bei der Festlegung der Kautionsfrist ist

angesichts der am häufigsten vorkommenden Beschäftigungsdauer der Leiharbeiter von 1-3 Monaten naheliegend.

### **Pausenzeiten**

Die Stammebelegschaft bekommt Sonderpausen wie beispielsweise die üblichen Kaffeepausen, die zwar nicht gesetzlich vorgeschrieben, aber von den Vorgesetzten toleriert werden. Den Leiharbeitern bleiben diese zumeist vorenthalten, sie müssen auf Anweisung der Vorgesetzten weiterarbeiten. Abgesehen davon ist die reguläre Pause zum Teil so kurz (15min pro 8-10 Stunden Schicht), dass man auf dem riesigen Areal eines Industriekomplexes mindestens zehn Minuten zur Kantine brauchen würde. Demnach gehen die meisten Leiharbeiter nicht in die Kantine. In dieser existiert ohnehin kein Anreiz für Leiharbeiter, da es dort nur verbilligtes Essen für die Stammebelegschaft gibt. Die Stammebelegschaft hat einerseits lockerere Pausenzeiten und andererseits hat sie Zugang zu einem „Elektrowagerl“, Fahrrad oder Ähnlichem mit dem das riesige Gelände schneller erschlossen werden kann, wodurch auch der Gang zur Kantine und dem dortigen verbilligten Essen erleichtert und möglich gemacht wird.

### **Parkplatz**

Der Parkplatz für die Leiharbeiter befindet sich außerhalb des Werks. Allgemein werden Fahrzeuge von „Werksfremden“ nicht im Gelände geduldet, was somit nicht nur aber auch Leiharbeiter betrifft und die Stammebelegschaft bevorzugt. Diese darf mit ihren Fahrzeugen am Werksparkplatz parken.

### **Preisnachlässe**

Als StammmitarbeiterIn hat man Anspruch auf Prozente auf die im Betrieb hergestellten Produkte (schließlich bleibt das Geld somit im Unternehmen). Davon sind Leiharbeiter ausgeschlossen.

Insgesamt ist die Spaltung in eine Rand- und eine Stammebelegschaft vor allem am Kantinentisch ablesbar, die jedoch nicht nur Leiharbeiter betrifft. Hier ist besonders interessant, dass sich die Belegschaft nicht vorrangig nach Tätigkeit oder Abteilung zusammenfindet, sondern der „Status“ die zentrale Bedeutung einnimmt. So sitzen Lehrlinge, „Freaks“ und Leiharbeiter an einem Tisch, am anderen sitzt die Stammebelegschaft.

## 8. Eine gewinnträchtige Symbiose

Arbeitskräfteüberlassung könnte laut WKO vor allem gegen momentane Arbeitslosigkeit und Mangel an Arbeitskräften, der uns aufgrund des demographischen Wandels in Zukunft erwartet, wirken, so der Präsident der WKO 2004 Christoph Leitl: „Gefragt sind jedenfalls Offenheit für die Zukunft und Mut zur Veränderung, gefragt sind flexible und innovative Lösungen zur Förderung des Wirtschafts- und Arbeitsstandortes Österreich. Die Zeitarbeit spielt in diesem Zusammenhang eine immer bedeutendere Rolle. (...) Die Zeitarbeit ist Ausdruck einer modernen Flexibilitätskultur und rascher Veränderungen im Wirtschaftsleben.“ (Leitl in Flenreiss 2004: 5)

Eine Symbiose besteht zwischen dem Arbeitsmarktservice AMS und der Arbeitskräfteüberlassung dahingehend, dass das AMS Arbeitslose an Arbeitskräfteüberlassungen vermittelt. Die Richtlinie zur Entgegennahme offener Stellen regelt die Voraussetzungen einer Auftragsentgegennahme von Leiharbeitsfirmen: Hierzu müssen die Merkmale eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, die Nennung des Erst-Beschäftigers oder plausible Gründe für dessen Nicht-Nennung vorliegen. (vgl. Böhm in Flenreiss 2004: 140) Diese „Vermittlung“ besteht darin, dass eine Gegenwehr von Seiten der arbeitslosen Person, sei es beispielsweise aufgrund des Wunsches nach einer fixen Beschäftigung, mit dem Streichen des Bezugs endet. „Auch beim Arbeitslosengeld gebe es bei Arbeitsverweigerung Sanktionen. So habe es bei rund 800.000 AMS-Kunden rund 93.000 Kürzungen gegeben.“ (www.derstandard.at) Demnach handelt es sich also um einen unausgesprochenen Zwang. Die Vorgehensweise ist in vielen Fällen dieselbe: Zumeist werden potentielle KandidatInnen zu einer Informationsveranstaltung „eingeladen“, bei der Vertreter des AMS, der Arbeitskräfteüberlassung und des Beschäftigerbetriebs anwesend sind. Dort wird viel über das Beschäftigerunternehmen und wenig über Arbeitsbedingungen gesprochen. Harmlose und verständliche Fragen von Seiten der KandidatInnen bezüglich Arbeitszeiten, -entgelt, Tätigkeitsbereich etc. werden mit einer Androhung der Streichung des Bezugs „beantwortet“. Derart zwangsbeglückt freut sich die ausgewählte Person dennoch auf ihren künftigen Arbeitsplatz. Dort angekommen, verrichtet diese die ihr angeschafften Tätigkeiten. Und wird die Arbeitskraft aufgrund der plötzlichen Auftragsstagnation, über die bereits seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses gemunkelt wird, um die Hoffnung auf eine längerfristige Beschäftigung erst gar nicht wachsen zu lassen, nicht mehr gebraucht, landet sie abrupt wieder bei der Leihfirma. Dort wird ihr eine einvernehmliche Lösung nahegelegt, da derzeit leider kein Bedarf besteht, sie wird jedoch in Evidenz gehalten. Demnach endet die ganze Odyssee wieder beim Arbeitsmarktservice, und man verbringt die nächsten Monate in Job finding Kursen und co. Bis man zu Saisonbeginn erneut an eine Arbeitskräfteüberlassung zwangsbeglückt

wird. Rechtlich ist eine derartige Vorgehensweise verboten. Doch wie es in einer Symbiose üblich ist, existieren Vorteile für beide Seiten: Die Arbeitskräfteüberlasser bekommen ständig Nachschub in Form von zwangsbeglückten sehr umgänglichen Arbeitskräften vom AMS. Im Gegenzug dazu scheinen die Personen nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik auf. Und schließlich wird die illegale Vorgehensweise der Leiharbeitsfirmen, indem sie nach Ende einer Überlassung das Arbeitsverhältnis wie auch immer auflösen, vom AMS toleriert und durch öffentliche Gelder subventioniert.

Um den Strom an potentiellen Arbeitskräften vom AMS zu den Leiharbeitsfirmen zu stärken, wurde der Datenaustausch zwischen diesen schon 2004 angedacht. „Der nächste Schritt ist die komplette Vernetzung des AMS mit privaten Dienstleistern und Human-Resources-Verantwortlichen in Betrieben. Im Zuge eines beabsichtigten Ausbaus der Kooperationen wird eine mögliche Vernetzung der EDV-Informationsplattform des AMS mit privaten Dienstleistern geprüft. (...) Gleichzeitig bekommt der Kunde die Kontaktadressen bzw. Telefonnummern der auf die offene Stelle passenden vorgemerkten und vom AMS zugebuchten Personen und hat somit die Möglichkeit einer sofortigen Kontaktaufnahme.“ (Böhm in Flenreiss 2004: 141) Diese Vernetzung hat mittlerweile stattgefunden, sodass alle beim AMS registrierten Arbeitgeber, nicht nur Arbeitskräfteüberlasser, Zugriff auf die Daten von arbeitslos gemeldeten Personen haben.

Die beschriebene enge Zusammenarbeit zeigt sich vor allem auch an den zehn größten Kunden des AMS 2009:

1. **Trenkwalder Personaldienste GmbH**
2. BILLA AG
3. **TRANSFER Planconsult Datentransfer und Anlagenconsulting GmbH**
4. **Manpower GmbH**
5. Bundeskanzleramt Personalentwicklung und Mobilitätsförderung\*
6. **ISS Facility Services GmbH**
7. Mc Donald´s Franchise GmbH
8. **Völker GmbH**
9. **Büroring Personalmanagement GmbH**
10. **POWERSERV AUSTRIA Personalservice**

\* Meldungen offener Stellen des öffentlichen Diensts (Polizei, Bundesheer, ÖBB etc.) sind nunmehr unter „Bundeskanzleramt Personalentwicklung und Mobilitätsförderung“ zusammengefasst.

Quelle: AMS Geschäftsbericht 2009 unter [www.ams.at](http://www.ams.at), Hervorhebungen M.K.

Hieraus ist ersichtlich, dass es sich bei 7 der 10 Topkunden um Arbeitskräfteüberlasser (fett hervorgehoben) handelt.

### **Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung**

Diese ist durch ihre arbeitsmarktpolitische Zielsetzung gekennzeichnet und versucht, Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Gegensatz zu gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern geht es hier nicht vorrangig um finanzielle Gewinne, sondern einerseits wirtschaftlich gesehen um die eigene Kostenabdeckung und andererseits sozialpolitisch um die Unterstützung von Arbeitslosen. Hier existieren eine enge Kooperation zum AMS und ein finanzieller Transfer öffentlicher Gelder. Pekuniäre Förderungen und Subventionen bei den Personal- und Verwaltungskosten sowie Entgeltzahlungen an die Unternehmen für schwer Vermittelbare, darunter fallen Langzeitarbeitslose, ältere Personen ab 45 Jahren, Personen mit besonderen Problemlagen, die durch spezifische persönliche Merkmale an ihrer Teilnahme am Arbeitsmarkt verhindert sind, helfen bei deren Arbeitsmarktintegration. Zumeist sind die staatlichen Subventionen auf eine bestimmte Zeit begrenzt, sodass die erfolgreich vermittelten „Problemfälle“ nach Ablauf der finanziell vergünstigten Frist wieder vom Betrieb ausgesondert werden, und eine neue Fuhre von Arbeitskräften „im Sonderangebot“ beschäftigt wird.

Einige gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen in Österreich sind z.B. espora (Oberösterreich), Experience (Vorarlberg), JONA Personalservice (Oberösterreich), Flexwork (Wien) mit der „Flexwerkstatt“ zur Qualifizierung während der Stehzeiten, Trendwerk (Burgenland und Wien). (vgl. Wroblewski 2001; Flenreiss 2004)

Auch wenn a-typische Beschäftigungen arbeitsmarktpolitisch als Brücken zwischen Arbeitslosigkeit, Ausbildung etc. und einem typischen Normalarbeitsverhältnis fungieren können, scheinen sie die Arbeitslosenquote nicht positiv zu beeinflussen. „Der oftmals unterstellte Zusammenhang zwischen hoher Flexibilität und geringer Arbeitslosigkeit scheint indes keine empirische Bestätigung zu finden. Schließlich zeigen internationale Vergleiche, dass der Zusammenhang zwischen Flexibilitätsgraden des Arbeitsmarktes und dem Beschäftigungsniveau aus empirischer Perspektive weit weniger eindeutig ist, als aufgrund spezifischer (neoklassischer) Annahmen über die Funktionsweise von Arbeitsmärkten zu erwarten wäre. Deregulierungen beeinflussen demnach eher Dynamik und Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit als deren Niveau (vgl. Keller/Seifert 2002: 92).“ (Kirisits 2003: 57)

Unternehmen, selbst wenn es sich dabei nicht um rein an Gewinnmaximierung orientierte Einrichtungen handeln sollte, haben die Vorzüge der Arbeitskräfteüberlassung jenseits der ökonomischen Vergünstigungen erkannt. Erstens ergibt sich die Annehmlichkeit des „Verantwortungsabschiebens“ in doppelter Ausführung. Zweitens werden Solidarität und damit Widerstand strategisch verunmöglicht.

### **1. Zu viele Köche verderben den Brei**

„Ich weiß ja offiziell von nichts. Sie fordern Leute von mir ab, ich liefere, und die kommen dann in den Bus rein. (...) Dann ist für mich der Fall im Grunde genommen gegessen. Schluss – Aus. Strafbar mach ich mich ja nicht.“ (Wallraff 1985: 240) Die gängige Methode, dass eine Subfirma wiederum eine Subfirma beschäftigt etc. lässt einerseits auf das enorme pekuniäre Potential dahinter schließen, nachdem sich die Beschäftigung weiterer „Mitspieler“ trotzdem rentiert. Die Bezahlung der einzelnen Arbeitskraft nimmt dabei mit jedem Schritt nach unten hin ab. Demnach bereichern sich die beteiligten Firmen am Verschieben der Ware Arbeitskraft. Andererseits wird durch die Verstrickung mehrerer Subfirmen auch die Zuständigkeit und Verantwortung herumgeschoben, sodass immer die anderen für schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Bezahlung herzuhalten haben. Der Leiharbeiter wird also mit seinen Beschwerden vom einen zum anderen geschickt, ohne sein Anliegen durchsetzen zu können. Dieses Problem findet sich auch in der Interessensvertretung wieder, da zwei Betriebsräte zwar prinzipiell doppelte Absicherung bedeuten könnten, sich jedoch im Endeffekt keiner der beiden verantwortlich fühlt. Als Teil des großen Ganzen können so auch soziale Verantwortungsgefühle, deren Existenz vorausgesetzt, umgangen werden. Der einzelne mag den Handel mit der Ware Arbeitskraft als negativ empfinden, da es jedoch alle tun, und alle am großen Kuchen mitnaschen möchten, ist man „von außen“ dazu gezwungen, es auch zu machen. So resultiert das Abschieben der Verantwortung doppelt:

Die objektive Verantwortungsabschiebung erfolgt durch das Verweisen auf andere. Die Arbeitskraft wird zu anderer Stelle geschickt, die Verantwortung für ihre Arbeitsbedingungen liegt also nicht mehr im eigenen Bereich.

Subjektive sozial-moralische Verpflichtungen können beruhigt werden, da man nicht der einzige ist und keinen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat.

### **2. Ankerlos in jeder Hinsicht**

Die systematische Bevorzugung von nichtorganisierten jungen Arbeitern, die nicht in der Gewerkschaft sind und bald wieder Job wechseln, schwächt die Möglichkeit für

Solidarität und gemeinschaftlichen Kampf. Die flexiblen Arbeitszeiten verhindern die Möglichkeit, sich zu organisieren und auszutauschen, da nie alle gleichzeitig anwesend sind. (vgl. Sennett 1998: 89) Solidarität gegenüber seiner Arbeit und Identifizierung mit dem Beruf und der Firma existieren nahezu garnicht. „Ist nicht so wichtig, ich werd das nicht mein Leben lang machen.“ (ebd.: 90)

Der unabhängige starke Arbeitnehmer arbeitet aus Eigeninitiative heraus, während dem abhängigen Schwachen gesagt wird, was er zu tun hat. (ebd.: 192f) Abhängigkeit wird mit Schwäche gleichgesetzt, für die man sich schämen muss, wodurch jedoch auch keine zwischenmenschlichen Bindungen entstehen können. Menschen, die es alleine nicht schaffen oder sich als einzelner entlassen sehen, richten das Versagen gegen sich selbst, geben sich die Schuld und schämen sich anderen gegenüber dafür, da sie sich hilflos fühlen. Ein rettender Anker in Form von Solidarität fehlt. Vertrauen und Zusammenarbeit können in einem flexiblen Unternehmen, in dem keine Hierarchien, keine Rollen vergeben sind, Menschen im selben Unternehmen sich aufgrund der freien Zeiteinteilung nicht einmal kennen, nicht gedeihen. Gegenseitiges Vertrauen und das Gefühl, gebraucht zu werden sind die Basis einer Bindung. „Um verlässlich zu sein, muss man das Gefühl haben, gebraucht zu werden.“ (ebd.: 201) Heutzutage ist jedoch jeder ersetzbar und jeder kämpft ohne Rücksicht auf andere für die eigene „Bereicherung“, da es nur Gewinner oder Verlierer am Markt geben kann. Diese emotionalen Befindlichkeiten machen sich Unternehmen strategisch zu Nutze. „Er teilt die Arbeitskolonnen täglich neu ein. Jedesmal werden sie anders zusammengewürfelt. Dadurch kann nie eine gewachsene Gruppe auf einer Vertrauensbasis entstehen. Immer wieder ein neues Sichaufeinandereinstellenmüssen, auch neue Rang- und Rivalitätskämpfe. Vielleicht ist es Gedankenlosigkeit oder Willkür, vielleicht aber auch beabsichtigtes Kalkül. In einer Gruppe, in der keiner den anderen richtig kennt, ist solidarisches Handeln kaum durchsetzbar, überwiegen Konkurrenz, Misstrauen und Angst voreinander.“ (Wallraff 1985: 89) Die beschriebene systematische Unterscheidung von Stammebelegschaft und Leiharbeitern durch die Verwehrung von Privilegien, die sich an den stark differenzierenden Arbeitsbedingungen und vor allem auch an der Bezahlung und sozialen Absicherung zeigen, verunmöglicht deren Zusammenhalt und führt durch ihre pädagogische Wirkung sogar zur Verschärfung der Konkurrenz, was sich ökonomisch positiv für die Unternehmen auswirkt. Diese Strategie findet sich nicht nur hinsichtlich der Arbeitskräfteüberlassung. Die Rationalisierung auf kleinste Abteilungen mit so wenig Personal wie möglich lässt solidarisches Verhalten von Grund auf nicht zu oder verhallen, da es zahlenmäßig unbedeutend ist. Es macht einen großen Unterschied aus, ob die gesamte Belegschaft eines zentralisierten Konzerns, oder ob die gesamte wesentlich kleinere Belegschaft einer Subfirma eines dezentralisierten Konzerns streikt. Weiters

bedeutet Teamarbeit heutzutage in vielen Fällen im Alleingang, da die Abteilungen auf einzelne Personen geschrumpft sind.

Die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis mit all seinen sozialen Privilegien führt gleichzeitig zu einer Abkehr vom Wohlfahrtsstaat. Das Zurückdrängen der Normalbeschäftigung ist das Resultat dieser Entwicklungen. Die „Normalarbeit“ führt zur Möglichkeit zur Führung eines „Normallebens“ (Kratzer 2003: 217).

Die fehlende Kontrolle über sein eigenes Leben erweckt in einem das Gefühl des Versagens, welches durch materiellen Erfolg nicht ausgeglichen werden kann, weil es nicht dazu führt, „zu leben, statt einfach nur zu existieren“ (Sennett 1998: 160). Es geht eben nicht nur darum mittels Arbeit, Geld zu verdienen, sondern sich mit einem Beruf und einer Aufgabe identifizieren zu können, „etwas aus seinem Leben zu machen“ (ebd.: 163), seine Biographie schreiben und erzählen zu können, um dem hafenden Drift entgegen zu wirken und sich an einem Anker festhalten zu können. Eine Erzählung hat etwas heilendes und tröstendes an sich, wodurch sich die Vergangenheit aufarbeiten und überwinden lässt. Die heutige flexible Zeit lässt zwar Narration über Vergangenes zu, jedoch keine für die Zukunft. Da wieder alles „bei Null“ beginnt und demnach Erfahrungen keinen Wert haben, kann man auch nie dazu lernen oder zukünftig etwas anders oder besser machen. Die Kontrolle über die eigene Biographie fehlt, lediglich das Aufarbeiten des Scheiterns in der Vergangenheit ist möglich. „Im alten Regime der Routinezeit war (...) vollkommen klar, was ein Arbeiter jeden Tag an seiner Arbeitsstelle zu tun hatte. Im flexiblen Regime ist das, was zu tun ist, unlesbar geworden.“ (ebd.: 81) Computergesteuerte Brotbackmaschinen werden vom Arbeiter überwacht, ohne dass dieser jemals mit den Zutaten in Berührung kommt oder gar ein fertiges Brot sieht. Trotz körperlich gesehen „besseren“ Arbeitsbedingungen als früher wird auf emotionaler Ebene Erniedrigung gefühlt. Die Produktion durch Maschinen führt dazu, dass ein Arbeiter, der Brot herstellt, kein Wissen über Brot backen hat; fallen die Maschinen aus, weiß niemand wie Brot von Hand gemacht wird. Die flexiblen Arbeitszeiten führen dazu, dass Produktionsprobleme vor Schichtwechseln nicht behoben werden, sondern der nächsten Schicht überlassen werden. Allgemein entsteht durch die maschinelle Herstellung und die eben genannte Arbeitszeitänderung wesentlich mehr Ausschuss und somit Müll als im mechanischen Betrieb. „Die Arbeitserfahrung scheint noch immer etwas sehr Persönliches zu sein. Die Arbeiter haben den starken Drang, ihre Tätigkeit als persönliche Angelegenheit zu betrachten, die ihr Bild als Individuen und damit ihren Rang in der Gesellschaft prägt.“ (ebd.: 91) Durch benutzerfreundliche Bedienelemente der computerisierten Produktionsmaschinen können unausgebildete Arbeiter im Niedrigstlohnsegment die Maschinen bedienen. Fallen die Maschinen aus, existiert niemand im Betrieb, der sie reparieren könnte. Die Produktion steht still bis der Kundendienst der Herstellerfirma rettend zur Hilfe eilt. Da Menschen sich bei der Arbeit mit

Aufgaben identifizieren und diese lösen wollen, versuchen sie in derartigen Situationen improvisierend und geistig wachgerüttelt, Lösungen zu finden. (ebd.: 93) Die Hilflosigkeit in diesen Situationen setzt das Selbstwertgefühl enorm herab. „Die Arbeit ist klar und zugleich unverständlich.“ (ebd.: 96) Man kann sich nicht mit seiner Arbeit identifizieren auch wenn man sie jeden Tag, dank der Maschinen, mit Leichtigkeit ausführt; die „berufliche Identität driftet.“ (ebd.: 96)

„Man bleibt lieber ein entfremdeter Arbeiter als entfremdet und arbeitslos.“ (Hann 2000: 51 zit. nach Schweiger 2009: 70) Die Notwendigkeit der Arbeit als Existenz sicherndes und schaffendes Kriterium, die Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit zeigen sich beispielsweise am Arbeiterstrich auf der Triesterstraße oder auch auf der Herbststraße in Wien. Die dort in Scharen auf Abholung wartenden Männer „sind ‚moderne Tagelöhner‘, Schwarzarbeiter, bereit für einen geringen Stundensatz jede noch so kleine Handwerkstätigkeit zu verrichten.“ (www.dastandard.at) Die gewandelte Situation der Arbeitswelt mit ihren enormen Einsparungen der Personalkosten hat sich von einem Markt der Arbeitskraftnachfrage zu einem des Arbeitskraftüberangebots und einem damit einhergehenden sinkenden Lohnniveau entwickelt (vgl. Arbeitsangebotskurve in Kirchler 2003: 248-254). Dieser Umstand manifestiert sich vor allem in der steigenden Arbeitslosigkeit, im Schwinden sozialer Absicherung und dem Auseinanderklaffen von Arm und Reich.

Zentral an der bisherigen und weiteren Entwicklung der Arbeitswelt und im speziellen der Leiharbeit beteiligt, ist die staatliche und gewerkschaftliche Einflussnahme. „Entgegen manchem, was gegenwärtig in den Medien verbreitet wird, können wir in unseren Forschungen nicht bestätigen, dass Leiharbeit die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen fördert. Teilweise ist das Gegenteil der Fall. Reformen, die nicht dazu beitragen, die Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen und Beschäftigungschancen zu erhöhen, gehören auf den Prüfstand und gegebenenfalls revidiert. Deutliche Worte der Gewerkschaften sind hier angebracht. Das gilt auch mit Blick auf die Deregulierung von Leiharbeit, die die Nutzungsbedingungen ständig verbessert, die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte aber tendenziell verschlechtert hat.“ (Dörre 2009: 10f)

Doch in Hinblick auf die eingangs erwähnten Ideen der Politik, kann man sich aus dieser Richtung wohl kein Eingreifen erwarten.

So kann ich nur mit Worten von Schweiger in Anlehnung an J.Berger und C.Offe 1984 und K.Marx und F. Engels 1964, der die Macht des Einzelnen formuliert, schließen: „Soll entgrenzte Arbeit gerade Selbstkontrolle, Selbstrationalisierung und Selbstökonomisierung fördern und hervorbringen, ist eine aktive Beteiligung der Beschäftigten Voraussetzung des Gelingens von Entgrenzung.“ (Schweiger 2009: 68)

## Ausblick

Das Schreiben einer Arbeit beinhaltet stets auch den Blick auf ein Ende derselben. Demnach bleiben immer Aspekte, Ideen und noch tiefer gehende Recherchen, denen noch nachgegangen werden sollte:

- Qualitative Interviews mit überlassenen Arbeitskräften allgemein bzw. hinsichtlich spezifischer Aspekte wie z.B. Arbeitslose, Arbeitsmarktintegration ja oder nein
- Direkte Vergleiche zwischen LeiharbeiterInnen und Stammpersonal innerhalb desselben Betriebs mittels qualitativer oder quantitativer Erhebung oder verdeckter teilnehmender Beobachtung hinsichtlich:  
Betriebsklima, Gleichbehandlung, Betriebsrat, Tätigkeitsbereich, Überstunden und Mehrarbeit, Bezahlung, Arbeitsmotivation, Produktivität, Solidarität unter den MitarbeiterInnen sowie Loyalität zum Betrieb
- Ein direkter Vergleich zwischen LeiharbeiterInnen und Normalbeschäftigten mittels qualitativer Interviews und/oder statistischer Erhebungen hinsichtlich:
  - Scheidungsraten, existieren signifikante Unterschiede abhängig von der Beschäftigungsform?
  - Lebensform, Single oder Familie je nach Beschäftigungsform
  - Gesundheitliche Aspekte
  - Auswirkungen der Beschäftigungsform auf das Konzept alltäglicher Lebensführung: Zeitmanagement, Umzüge
- Auswirkungen des neuen Arbeitsparadigmas auf Jugendliche und ihre Zukunftsvorstellungen hinsichtlich Arbeit und Familie bzw. existieren hier signifikante Unterschiede je nach Beschäftigungsart?
- Ländervergleiche hinsichtlich Arbeitskräfteüberlassung z.B. ist der Anteil in Griechenland auffällig gering, warum? Sind hier in erster Linie rechtliche Aspekte ursächlich oder sind Unterschiede beispielsweise auf „kulturelle“ Differenzen zurückzuführen?
- Die Entwicklungen seit der Arbeitsmarktöffnung am 1.5.2011

## Literaturverzeichnis

- Arbeiterkammer AK**, 2010: Verbesserungen bei Pflegefreistellung gefordert. Auf <http://www.arbeiterkammer.at/online/verbesserungen-bei-pflegefreistellung-gefordert-58507.html> (Stand 21.05.2011)
- Arbeiterkammer AK**, 2010: AK-Präsident Goach: „Verstärkter gesetzlicher Schutz für Leiharbeiter dringend notwendig!“. Auf <http://kaernten.arbeiterkammer.at/online/ak-praesident-goach-verstaerkter-gesetzlicher-schutz-fuer-leiharbeiter-dringend-notwendig-56260.html?mode=711&STARTJAHR=2008> (Stand 21.05.2011)
- Arbeiterkammer AK** Wien Interview 2011
- Arbeitsmarktservice Österreich AMS** Arbeitslosengeld auf [http://www.ams.at/sfa/14080\\_18650.html](http://www.ams.at/sfa/14080_18650.html) (Stand 03.04.2011)
- Arbeitsmarktservice Österreich AMS** Geschäftsbericht 2009 auf [http://www.ams.at/\\_docs/AMS\\_Geschaeftsbericht\\_2009.pdf](http://www.ams.at/_docs/AMS_Geschaeftsbericht_2009.pdf), (Stand 11.05.2011)
- Beck, Ulrich** (Hg.), 1994: Riskante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich**, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich**, 1999: Die Brasilianisierung Europas. In Dönhoff, Marion (Hg.), 1999: Was steht uns bevor? Mutmaßungen über das 21. Jahrhundert; aus Anlaß des 80. Geburtstages von Helmut Schmidt. Berlin: Siedler. S. 157-167.
- Beck, Ulrich**, 1999: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt am Main (u.a.): Campus-Verlag.
- Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hansjürgen**, 1980: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Beck, Ulrich; Giddens, Anthony; Lash, Scott**, 1996: Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Berufsförderungsinstitut BFI Wien** Kurse im Auftrag des AMS Wien auf <http://www.bfi-wien.at/ams-kurse/>(Stand 18.04.2011)
- Berufsförderungsinstitut BFI Wien** Kursangebot Reinigungsseminar für (Wohn-) HausinstandhalterInnen auf <http://www.bfi-wien.at/kurssuche/kurs/Reinigungsseminar%20f%FCr%20%28Wohn-%29%20HausinstandhalterInnen/12100/5568/C/> (Stand 18.04.2011)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz BMASK** auf <http://www.bmask.gv.at/cms/site/index.html>
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz BMASK**, 2009: Europäisches Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung (2010). Österreichisches Programm. Auf [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/3/CH0125/CMS1218188233155/oe-sterr.programmej2010\\_final\\_de.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/4/3/CH0125/CMS1218188233155/oe-sterr.programmej2010_final_de.pdf) (Stand 06.05.2011)
- Blossfeld, Hans-Peter; Hofäcker, Dirk; Hofmeister, Heather; Kurz, Karin**, 2008: Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften. In: Szydlik Marc (Hg.), 2008: Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bourdieu, Pierre**, 1997: Prekarität ist überall. Vortrag während der „Recontres européennes contre la précarité“: Grenoble. 12.–13. Dezember 1997. Aus dem Französischen übertragen von Andreas Pfeuffer, unter: <http://www.prekarisierung.de/tolleseite/TEXTE/prekarbourdieu.htm>. In: Schweiger, Gottfried, 2009: Arbeit im Strukturwandel. In: Böhler, Thomas; Neumaier, Otto;

- Schweiger, Gottfried; Sedmak, Clemens (Hg.), 2009: Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 39-71.
- Bude, Heinz** (Hg.), 2006: Das Problem der Exklusion: Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg: Hamburger Edition.
- Burt, Ronald S.**, 1992: Structural holes. The social structure of competition. Cambridge (u.a.): Harvard Univ. Press.
- CIETT Confederation of Private Employment Agencies**, 2000: Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society. Brussels. Auf [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/research/Survey\\_Orchestrating\\_PrEAS\\_-\\_2000.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/research/Survey_Orchestrating_PrEAS_-_2000.pdf) (Stand 11.05.2011)
- CIETT Confederation of Private Employment Agencies**, 2009: The agency work industry around the world. Economic Report. 2011 Edition (based on figures available for 2009). Brussels. Auf [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett\\_Economic\\_Report\\_2011.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf) (Stand 11.05.2011)
- Debus, Norbert**, 1982: Leiharbeit - das Geschäft mit der Ware Arbeitskraft. Zur unternehmerischen Strategie d. Arbeitskräfteflexibilisierung u.d. Problemgewerkschaftlichen Interessenvertretung. Marburg (Lahn): Verl. Arbeiterbewegung u. Gesellschaftswissenschaft.
- Deutschmann, Christoph**, 2002: Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim (u.a.): Juventa-Verlag.
- Der Standard**, 2010: Gewerkschaft will Leiharbeit limitieren. Auf <http://derstandard.at/1277339388044/Mitarbeiter-zweiter-Klasse-Gewerkschaft-will-Leiharbeit-limitieren> (Stand 07.05.2011)
- Dörre, Klaus** zit. nach Zeit, 2010: Für ein paar Euro weniger. Auf <http://www.zeit.de/2010/42/Festangestellte-Leiharbeiter?page=1> (Stand 20.05.2011)
- Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Nachtwey, Oliver**, 2009: Funktionswandel von und Disziplinierung durch Leiharbeit. Auf [http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Veranstaltungen/VA-Dokumentationen/Funktionswandel\\_von\\_und\\_Disziplinierung\\_durch\\_Leiharbeit\\_Thesen.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Veranstaltungen/VA-Dokumentationen/Funktionswandel_von_und_Disziplinierung_durch_Leiharbeit_Thesen.pdf) (Stand 21.05.2011)
- Duden**, 2001: Fremdwörterbuch. 7. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Band 5. Mannheim (u.a.): Dudenverlag.
- Flenreiss, Gerhard** (Hg.), 2004: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich. Erfahrungen, Positionen, Perspektiven. Wien: WUV, Univ.-Verlag.
- Geppert, Walter**, 1978: Die gewerksmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung. Wien: Verl. des Österr. Gewerkschaftsbundes.
- Geyer, Herbert** Wirtschaftsblatt, 2001: Mitarbeiter in Ministerbüros: Der Slogan heisst "Leih, leih". Auf <http://www.wirtschaftsblatt.at/archiv/wirtschaft/mitarbeiter-in-ministerbueros-der-slogan-heisst-leih-leih-1-162854/index.do> (Stand 07.05.2011)
- Giddens, Anthony**, 1988: Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt am Main (u.a.): Campus-Verlag.
- Giddens, Anthony**, 1988: Social theory and modern sociology. Cambridge: Polity Press.

- Giddens, Anthony**, 2001: Die Frage der sozialen Ungleichheit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giddens, Anthony**, 2001: Entfesselte Welt. Wie die Globalisierung unser Leben verändert. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giddens, Anthony**, 2001: Konsequenzen der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giddens, Anthony**, 2001: Sociology. Cambridge: Polity Press.
- Gray, John**, 1999: Die falsche Verheißung. Der globale Kapitalismus und seine Folgen. Berlin: Fest.
- Gstöttner-Hofer, Gerhard** (Hg.), 1997: Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse. Was ist morgen noch normal? Wien: Verl. d. Österr. Gewerkschaftsbundes.
- Harrison, Bennett**, 1994: Lean and mean. The changing landscape of corporate power in the age of flexibility. New York: Basic Books.
- Herkner, Werner**, 2001: Lehrbuch Sozialpsychologie. Bern (u.a.): Huber.
- Hofer, Konrad**, 1991: Würdelos. Erfahrungen eines Leiharbeiters. Wien: Verl. f. Gesellschaftskritik.
- Huws, Ursula**, 1998: Telearbeit in Europa. BMAGS (Hg.): Arbeit 2002. Zukunft der Frauen. Wien. S. 74-87.
- Juffinger, Sabine**, 2000: Leiharbeit in Tirol: Chance oder Ausbeutung? Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung der Leiharbeit in Tirol und im (inter)nationalen Vergleich. Innsbruck: Studie der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol.
- Jusline GmbH**: AÜG Arbeitskräfteüberlassungsgesetz Stand 1.4.2011 auf [http://www.jusline.at/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz\\_\(AUeG\).html](http://www.jusline.at/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz_(AUeG).html) (Stand 07.05.2011)
- Keller, Berndt** (Hg.), 1995: Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Köln: Bund-Verlag.
- Keller, Berndt** (Hg.), 2009: Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut**, 2002: Flexicurity - Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/2002. S. 90-106.
- Kirchler, Erich**, 2003: Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der Ökonomischen Psychologie. Göttingen (u.a.): Hogrefe Verlag.
- Kirisits, Marcel**, 2003: Atypische Beschäftigung. Auf der Suche nach den Grenzen zwischen Missbrauch und gewünschter sowie sozialpolitisch vertretbarer Flexibilität. Wirtschaft und Gesellschaft. 29. Jahrgang, Heft 1. Wien. S.39-61.
- Kollektivvertrag Metallgewerbe 2009**  
**Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung 2009**
- Kratzer, Nick**, 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Edition Sigma.
- Lash, Scott; Urry, John**, 1987: The end of organized capitalism. Cambridge: Polity Press.
- Marcuse, Herbert**, 2005: Der eindimensionale Mensch. Studien zur Ideologie der fortgeschrittenen Industriegesellschaft. München: Dt. Taschenbuch-Verlag.

- Marek in Der Standard**, 2010: ÖVP will "Arbeitspflicht" für Arbeitslose - Hundstorfer will Marek aufklären. Auf <http://derstandard.at/1282979656443/Mindestsicherung-OeVP-will-Arbeitspflicht-fuer-Arbeitslose---Hundstorfer-will-Marek-aufklaeren> (Stand 07.05.2011)
- Marx, Karl**, 1968 (1867): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Erster Band. In: Marx, Karl; Engels, Friedrich: Werke, Band 23. Berlin: Dietz-Verlag.
- Marx, Karl**, 1989 (1867): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Dritter Band. In: Marx, Karl; Engels, Friedrich: Werke, Band 25, Berlin: Dietz-Verlag.
- Lehky, Andrea**, 2011: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Auf <http://diepresse.com/home/karriere/karrierelounge/644514/Arbeitskraefteueberlassung-in-Oesterreich> (Stand 27.5.2011)
- Pongratz, Hans J.** (Hg.), 2004: Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: Edition Sigma.
- Pongratz, Hans J.; Voß, Günter G.**, 2003: Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma.
- Radio Wien**: Nachrichten am 2.4.2011 8:00
- Rey, Lucienne** (Hg.), 2002: Mobile Arbeit in der Schweiz. Zürich: Hochschulverl. an der ETH.
- Riesenfelder, Andreas; Wetzel, Petra**, 2010: Die Leiharbeit in der Krise? Wien: L&R Sozialforschung, Studie der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Sauer, Dieter; Döhl, Volker**, 1994: Kontrolle durch Autonomie. Zum Formwandel von Herrschaft bei unternehmensübergreifender Rationalisierung. In: Sydow, Jörg; Windeler, Arnold (Hg.), 1994: Management interorganisationaler Beziehungen : Vertrauen, Kontrolle und Informationstechnik. Opladen: Westdt. Verlag. S. 258-274.
- Schett, Thomas**, 2005: Arbeit und Bildung in der Risikogesellschaft. Was sind sozial problematische Auswirkungen und Tendenzen hinsichtlich Erwerbsarbeit und (Aus-)Bildung unter den Bedingungen der Risikogesellschaft? Norderstedt Germany: GRIN Verlag.
- Schindler in Da Standard**, 2010: Arbeiterstrich: Moderne Tagelöhner. Auf <http://dastandard.at/1269045647807/Arbeiterstrich-Moderne-Tageloehner> (Stand 07.05.2011)
- Schönberger, Klaus**, 2007: Widerständigkeit der Biographie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert, Manfred; Götz, Irene; Huber, Birgit (Hg.) 2007: Flexible Biographien. Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt am Main (u. a.): Campus Verlag. S. 63-97.
- Schulze, Gerhard**, 2005: Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart. Frankfurt am Main, New York: Campus-Verlag.
- Schwarz, Doreen**, 2007: Flexibilisierung der Arbeit und deren Einfluss auf die Persönlichkeit des Arbeitnehmers: Eine konzeptionelle Analyse. In: Working Paper Series der Brandenburg University of Technology Cottbus, Working Paper Nr. 3. Auf [http://www-docs.tu-cottbus.de/personalmanagement/public/files/Forschung/WorkingPaper/Nr3\\_Flexibilisierung\\_der\\_Arbeit\\_und\\_Persoenlichkeit.pdf](http://www-docs.tu-cottbus.de/personalmanagement/public/files/Forschung/WorkingPaper/Nr3_Flexibilisierung_der_Arbeit_und_Persoenlichkeit.pdf) (Stand 08.05.2011)

**Schweiger, Gottfried**, 2009: Arbeit im Strukturwandel. In: Böhler, Thomas; Neumaier, Otto; Schweiger, Gottfried; Sedmak, Clemens (Hg.), 2009: Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 39-71.

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

**Seifert, Manfred; Götz, Irene; Huber, Birgit** (Hg.) 2007: Flexible Biographien. Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt am Main (u. a.): Campus Verlag.

**Stellenliste des Arbeitsmarktservice AMS Wien** vom 28.4.2011

**Sydow, Jörg; Windeler, Arnold** (Hg.), 1994: Management interorganisationaler Beziehungen : Vertrauen, Kontrolle und Informationstechnik. Opladen: Westdt. Verlag.

**Szydlík Marc** (Hg.), 2008: Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Tomandl, Theodor**, 2010: Arbeitskräfteüberlassung. Grundbegriffe, gesetzliche Rahmenbedingungen, Rechtsprechung. Wien: Manz.

**Vollmer, Albert**, 2002: Heimatlos und überall zu Hause? Desksharing aus arbeitspsychologischer Sicht. In Rey, Lucienne (Hg.), 2002: Mobile Arbeit in der Schweiz. Zürich: Hochschulverl. an der ETH. S. 69-75.

**Vogel, Berthold**, 2006: Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration. In Bude, Heinz (Hg.), 2006: Das Problem der Exklusion: Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg: Hamburger Edition. S. 342-355.

**Voß, Gerd Günter** (Hg.), 1997: Subjektorientierte Soziologie. Karl Martin Bolte zum siebzigsten Geburtstag. Opladen: Leske + Budrich.

**VZA Der Österreichische Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung** : Zusammen in die Zukunft auf <http://www.vza.at/fileadmin/redaktion/imagebroschuere/flipviewerxpress.html>: 7) (Stand 06.05.2011)

**Wallraff, Günter**, 1985: Ganz unten. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

**Wallraff, Günter**, 2009: Aus der schönen neuen Welt. Expeditionen ins Landesinnere. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

**Weber, Max**, 1972 (1921): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr.

**Weber, Max**, 1986 (1920): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. In: ders. Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Tübingen: Mohr.

**Weber, Max**, 1986 (1920): Die Wirtschaftsethik der Weltreligionen. In: ders. Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Tübingen: Mohr.

**Weber, Max; Winckelmann, Johannes** (Hg.), 1976: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr.

**Welsch, Johann**, 1997: Die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft. Blätter für deutsche und internationale Politik 3/1997. S. 349-358.

**Welsch, Johann**, 2003: Totgesagte leben länger. Zur antizipatorischen Rolle der Neuen Arbeit. Blätter für deutsche und internationale Politik 8/2003. S. 984-992.

**Wikipedia Job** auf <http://de.wikipedia.org/wiki/Job>(Stand 06.05.2011)

**Wikipedia Drei-Sektoren-Hypothese** auf <http://de.wikipedia.org/wiki/Drei-Sektoren-Hypothese> (Stand 18.04.2011)

**WKO Wirtschaftskammer Österreich**, 2009: Zeitarbeit – Die Brücke ins Arbeitsleben. Auf <http://portal.wko.at/wk/suche.wk?DstID=686&ChID=0&reiter=InternetAktiveInhalte&init=1&itemoffset=0&pagesize=20&details=1&sortierung=TopInhalte&suchbegriff=zeitarbeit> (Stand 11.05.2011)

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

**Zeit**, 2011: Billigwahn am Arbeitsmarkt. Auf <http://www.zeit.de/wirtschaft/2011-05/arbeitsmarkt-deutschland> (Stand 21.05.2011)

**Zeit**, 2010: Für ein paar Euro weniger. Auf <http://www.zeit.de/2010/42/Festangestellte-Leiharbeiter?page=1> (Stand 20.05.2011)

## Erklärung zum selbständigen Verfassen der Arbeit

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, am \_\_\_\_\_

---

Unterschrift

## Abstract

Die Arbeitswelt hat sich grundlegend gewandelt. Das alte Paradigma der fordistischen industriellen Massenproduktion wurde vom neuen flexiblen Kapitalismus (Sennett 1998: 10) abgelöst. Veränderte Märkte erfordern die Anpassung der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen, vor allem in Form der Flexibilisierung von Arbeitszeit, -ort und Tätigkeit. Die Anforderungen an die neue flexible Arbeitskraft verlangen nach neuen Kompetenzen, die aus lebensweltlichen Ressourcen gezogen werden müssen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privat hinsichtlich Zeit, Ort und Fähigkeiten verschwimmen, sodass es zur Entgrenzung von Arbeitswelt und Lebenswelt kommt. Das ökonomisch-kapitalistische Prinzip greift auf alle Lebensbereiche über. Die Verdinglichung zur austauschbaren Ware Arbeitskraft als Humanressource wird zunehmend verstärkt.

Die Freisetzung aus regulierten Strukturen führt zu Ungewissheit. Mangelnde Selbstbestimmungsmöglichkeit über das eigene Leben, eine ungewisse Zukunft, Planungslosigkeit ziehen den Kontrollverlust über die eigene Biographie nach sich. Ankerlosigkeit breitet sich auf alle Lebensbereiche aus.

Grundlegende, als selbstverständlich empfundene Errungenschaften im Wohlfahrtsstaat erodieren und werden von zunehmend ungewissen sowie riskanten Erwerbs- und damit Lebensbedingungen abgelöst. Arbeitslosigkeit hat sich mittlerweile vom Einzelschicksal zum Teil einer neuen ‚Normalbiographie‘ entwickelt. Das Normalarbeitsverhältnis wird immer mehr von a-typischen und prekären Beschäftigungsformen abgelöst.

Als Beispiel für die Entwicklungen der Arbeitswelt und sich ausbreitende a-typische Beschäftigungsformen wird in der vorliegenden Arbeit die Arbeitskräfteüberlassung herangezogen. Angefangen von ihrer Definition und historischen Entwicklung, wird ein kurzer jedoch nötiger Überblick über die rechtliche Situation gegeben. Es folgt die ausführliche Darstellung der Situation in Österreich und eine anschließende ‚Typologie überlassener Arbeitskräfte‘ anhand statistischen Materials und der Literatur. Und schließlich werden die spezifischen Chancen und Risiken dieser Beschäftigungsform aus Sicht der Unternehmen sowie der Arbeitskräfte beleuchtet.

Überlassene Arbeitskräfte sind trotz gesetzlich (relativ klar) geregelter Bestimmungen mit riskanten Lebensbedingungen und der (betrieblich strategischen) Zuweisung als zweite Klasse der Belegschaft konfrontiert.

## Lebenslauf

Name **Michaela Krenner, Bakk.phil.**

Geboren am 17.04.1982 in Wien

e-mail **a0202261@unet.univie.ac.at**



## Berufserfahrung

2001-2010 **Das Österreichische Gallup Institut** Dr. Karmasin GesmbH  
**Karmasin Motivforschung** GesmbH, 1180 Wien

Leiterin des Telefonstudios  
Supervisorin  
Telefoninterviewerin

2000 **Keramik-Atelier** Georg Niemann, 2301 Oberhausen  
Praktikum

1999 **OctaPharma**, Pharmazeutika Produktions-GesmbH, 1100 Wien  
Ferialpraktikum in der Abteilung für Qualitätskontrolle

1998 **Dr. Eberhard Krenner**, 4310 Mauthausen  
Ferialpraktikum als Ordinationshilfe und Zahnarztassistentin

## Ausbildung

2002-heute **Universität Wien**  
Masterstudium Soziologie  
Bakkalaureatsstudium Soziologie  
Diplomstudium Psychologie

1997-2002 **HBLA** für Mode und Bekleidungstechnik sowie künstlerische Gestaltung  
Herbststraße, 1160 Wien  
Berufsreifeprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg absolviert

1992-1997 **Bundesgymnasium** Gymnasiumstraße, 1190 Wien

1988-1992 **Volksschule** Kreindlgasse, 1190 Wien

## Spezialisierungen

Kultur und Gesellschaft  
Sozialgerontologie, Generationen und Familie